

TECNOLOGIA ASSISTIVA: RECURSO FACILITADOR NA EMPREGABILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.

Guilherme Vasconcelos Pereira¹ Rita de Cássia L. A. Regis² Monica Melo G. do Nascimento³ Daniela do Carmo Kabengele⁴

¹Mestrando do Programa de Mestrado em Sociedade, Tecnologias e Políticas Públicas do Centro Universitário Tiradentes - UNIT/AL

²Mestranda do Programa de Mestrado em Sociedade, Tecnologias e Políticas Públicas do Centro Universitário Tiradentes - UNIT/AL

³Mestre em Sociologia, docente do curso de medicina do Centro Universitário Tiradentes – UNIT/AL

⁴Orientadora. Doutora em Antropologia, docente Programa de Mestrado em Sociedade, Tecnologias e Políticas Públicas do Centro Universitário Tiradentes - UNIT/AL; Coordenadora de Pesquisa, Pós-Graduação e Extensão do Centro Universitário Tiradentes - UNIT/AL

Resumo

Este trabalho tem como objetivo situar a utilização da tecnologia assistiva como expediente de acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho. No âmbito da proteção legal dos direitos das pessoas com deficiência, está o direito ao trabalho, que garante a plena inserção dessas pessoas em atividade laboral. Ao contrapelo da lei, a exclusão da pessoa com deficiência se perpetua, pois apenas 6,7% dessas pessoas estão no mercado de trabalho (IBGE, 2010). O argumento central é que a empregabilidade da pessoa com deficiência conecta-se à gama de recursos da tecnologia assistiva que reduz barreiras, ao tempo em que amplia a autonomia do sujeito.

Palavras-chave: Ajudas técnicas; inclusão; mercado de trabalho.

Introdução:

A Constituição Brasileira (BRASIL, 1988) assegura direitos sociais às pessoas com deficiência (PcD), entre eles o direito de exercer adequadamente um trabalho remunerado, que permita a inserção efetiva dessas pessoas na sociedade.

Apesar de a Lei 8.112/90 (BRASIL, 1990) garantir a reserva de até 20% das vagas em concurso público e de a Lei de Cotas 8.213/91 (BRASIL, 1991) definir um percentual de vagas para pessoas com deficiência, de acordo com o número de trabalhadores efetivos da empresa, apenas 6,7% das PcD estão no mercado de trabalho, segundo os dados do censo do Instituto de Geografia e Estatística - IBGE (2010).

Consoante aos dados censitários apresentados referente à empregabilidade das PcD, torna-se fundamental que sejam elaboradas políticas públicas de formação educacional e qualificação profissional para inserção no mercado de trabalho, bem como aportes das empresas para aquisição de tecnologia assistiva – TA - o que dá suporte e permite uma certa independência das PcD na execução de tarefas no ambiente de trabalho.

As tecnologias assistivas abrangem produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que promovem a funcionalidade, visando a autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social das PcD, seja no processo educacional, nas atividades de vida diária, na inserção no mercado de trabalho e em outras frentes (BRASIL, 2009).

Para superar os limites da exclusão, as empresas devem, por um lado, cumprir o que determina a Lei de Cotas, inserindo as PcD no quadro de funcionários, e, por outro lado, disponibilizar TA, conforme as especificidades de cada PcD. É preciso situar a utilização da tecnologia assistiva como expediente legítimo para o acesso da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho.

Metodologia:

O estudo foi desenvolvido a partir de metodologia mista, que envolveu estratégia sequencial, através do levantamento de dados censitários, que, posteriormente, foram interpretados e analisados a partir de um repertório teórico acerca das dificuldades e das reais necessidades, aspirações e atitudes, relativas à pessoa com deficiência no âmbito do mercado de trabalho, bem como da contribuição da TA para tornar possível o acesso da PcD (pessoa com deficiência), ao mercado de trabalho, com autonomia e independência.

Foram analisados dados estatísticos do IBGE (2010) sobre ocupação de vagas no mercado de trabalho por PcD e estudos de Carvalho-Freitas (2007) e Pereira e Passerino (2012), que tratam de inclusão, educação especial, acessibilidade, tecnologia assistiva, diversidade e trabalho, com o intuito de verificar de que forma a utilização da TA poderá promover a concretização dos direitos fundamentais ao trabalho desse grupo de vulneráveis, viabilizando-lhe o acesso, a permanência e o exercício da cidadania em igualdade de oportunidades com as demais pessoas em ambientes laborativos.

A pesquisa foi realizada com o objetivo de verificar a possibilidade de promover de forma máxima o acesso de pessoas com deficiência ao mercado de trabalho, através do uso da tecnologia assistiva, desde que estruturada e implementada de modo a facilitar não só o acesso, mas a permanência no ambiente de trabalho.

Resultados e discussão:

Os direitos da pessoa com deficiência têm especial proteção legal dada pela Convenção da Organização das Nações Unidas – ONU, ratificada pelo Brasil através do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, e do Decreto Executivo nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 (BRASIL, 2012). A inclusão da pessoa com deficiência e o combate à discriminação também recebem especial proteção legal, através da Lei Brasileira de Inclusão, que foi instituída para assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais pela pessoa com deficiência.

Não se discute apenas o cumprimento dessas determinações legais acerca dos direitos das PcD, mas também a contribuição efetiva da sociedade, especificamente das empresas, para o desenvolvimento e integração dessas pessoas no mercado de trabalho, desde que efetivamente aconteça.

Após a análise de dados estatísticos e dos estudos sobre a empregabilidade de PcD, verificou-se a presença mínima de PcD em idade permitida para o mercado de trabalho, deduzindo-se que poucas empresas efetivamente vêm cumprindo as determinações da Lei de Cotas. É para esse acesso efetivo, se melhor dito, com autonomia e independência, que a tecnologia assistiva pode atuar como instrumento auxiliar na promoção à empregabilidade de PcD.

Para que consigam cumprir a Lei de Cotas, as empresas devem atender as regras de acessibilidade, portanto, devem reconhecer as potencialidades e limitações de cada pessoa com deficiência, buscando de maneira eficaz viabilizar adaptações necessárias e investimentos em tecnologia assistiva que favoreçam o efetivo desempenho de PcD no ambiente de trabalho, não apenas por meio de equipamentos, produtos e dispositivos, mas também por intermédio de estratégias, práticas e serviços que se baseiem, sobretudo, na observância das barreiras que impedem ou diminuem a participação dessas pessoas na sociedade, garantindo assim o pleno acesso a um direito legítimo e, conseqüentemente, à plena inclusão das PcD.

Considerações finais:

Apesar de a legislação brasileira garantir direitos de empregabilidade para pessoas com deficiência, as empresas parecem não ter força de vontade para se adequar e/ou oportunizar a essas pessoas qualidade de vida laboral, excluindo-as de suas dependências.

Tecnologias Assistivas são equipamentos que podem ser utilizados por PcD, permitindo-lhes executar tarefas com mais autonomia, eficiência e desempenho no ambiente de trabalho.

O desconhecimento por parte dessas empresas sobre equipamentos de tecnologias assistivas, que possam ser utilizadas como auxílio para inserir e promover melhor execução das tarefas por PcD, tem contribuído para os resultados negativos de acesso dessas pessoas ao mercado de trabalho.

Para que a sociedade civil brasileira esteja mais afinada com os interesses democráticos, é preciso também que as empresas cumpram, de fato e em toda a extensão, as leis que oportunizam o crescimento profissional de PcD. Não aleatoriamente, o respeito às diferenças e o suporte para a equidade de direitos devem ser cumpridos.

Referências:

BRASIL. Legislação brasileira sobre pessoas com deficiência [recurso eletrônico]. (Série legislação; n. 76). Brasília: Câmara dos Deputados, Edições Câmara, 2013.

_____. Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Comitê de Ajudas Técnicas. **Tecnologia Assistiva**. Brasília: CORDE, 2009.

_____. Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em 25 fev. 2018.

_____. Convenção sobre os Direitos das pessoas com deficiência. Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. 4ª. ed., rev. e atual. Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Brasília: 2012.

_____. Viver sem Limite – Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com deficiência. SDH-PR/SNPD, 2014.

CAMPOS, J. G. F. de; VASCONCELLOS, E. P. G. de; KRUGLIANSKAS, G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração (São Paulo)**. 2013, vol.48, n.3, pp.560-573. ISSN 0080-2107. Disponível em:<<http://dx.doi.org/10.5700/rausp1106>>. Acesso em 25 fev. 2018.

CARVALHO-FREITAS, M. N. de. **A Inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras**: um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. (2007). Tese (Doutorado em Administração) - Faculdade de Ciências Econômicas, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG.

COUTINHO, R.E.T.; NOVIKPF, C.; MOREIRA, K.E.M.; FRANCISCO, R. S.A. Tecnologia Assistiva a favor da inclusão nas empresas: um estudo no ciberespaço. Transformação Organizacional para a Sustentabilidade. In: **Congresso Nacional de Excelência em Gestão**. (ISSN 1989-9354). Agosto, 2015; Rio de Janeiro/RJ.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico 2010**: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

MONTEIRO, L. G.; OLIVEIRA, S. M. Q. de; RODRIGUES, S. M.; DIAS, C. A. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista brasileira de educação especial**, vol. 17, n. 3, pp. 459-480. ISSN 1413-6538. Disponível em: <<http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382011000300008>>. Acesso em 25 fev. 2018.

PASSERINO, L. M.; PEREIRA, A. C. C. Educação, Inclusão e Trabalho: um debate necessário. **Educação & Realidade**, Porto Alegre, v. 39, n. 3, pp. 831-846, jul./set. 2014. Disponível em: <http://www.ufrgs.br/edu_realidade>. Acesso em 25 fev. 2018.

PEREIRA, A. C. C; PASSERINO, L. M. Tecnologia Assistiva e Acessibilidade no Mercado de Trabalho: uma história de desencontros. **Informática na Educação**: teoria e prática, Porto Alegre, v. 15, n. 2, pp. 171-181, jul./ dez. 2012.

SENA, S. L. S. Possíveis Contribuições da Tecnologia Assistiva para a Inclusão de Pessoas com Deficiência Visual no Trabalho. **Revista Laborativa**, São Paulo, v. 4, n. 2, out. 2015, pp. 26-52. Disponível em: <<http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa>>. Acesso em 25 fev. 2018.