

# "DÊ-ME UM PONTO DE APOIO E EU MOVEREI O MUNDO"<sup>1</sup>: A IMPORTÂNCIA DA TECNOLOGIA ASSISTIVA NA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Ana Cristina Cypriano Pereira<sup>2</sup>

Graciela Rodrigues<sup>3</sup>

Liliana Maria Passerino<sup>4</sup>

Universidade Federal do Rio Grande do Sul/UFRGS

## RESUMO

O trabalho é propagado nos dias atuais como ícone do direito à cidadania e dignidade pessoal e tem sido destacado como objetivo terminal de inclusão das pessoas com deficiência. Contudo, as referências sobre a adaptação dos postos de trabalho, através da disponibilização de recursos de Tecnologia Assistiva (TA), são uma realidade ainda incipiente, em contraste com ações e estratégias que poderiam auxiliar os trabalhadores com deficiência a superar as barreiras que encontram. Desta forma, este artigo propõe como eixo de reflexão as Tecnologias Assistivas compreendidas dentro do contexto de inclusão pelo qual as empresas estão passando. Em particular, nos remetemos às TA direcionadas à comunicação, uma vez que esta é uma das condições para inclusão ou exclusão nos processos de participação social em diferentes instâncias, inclusive o trabalho.

## INTRODUÇÃO

Uma das facetas da inclusão social diz respeito ao trabalho como direito humano fundamental, conforme expresso pelo Artigo XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos: “Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (ONU, 1948). Pessoas com deficiência têm sido sistematicamente excluídas do processo de trabalho na lógica do capitalismo que maximiza o lucro e a produtividade. Conforme destaca Aranha (2005) a não produtividade é valorada negativamente na avaliação social dos indivíduos, mais do que isto, são vistos como “*deficientes os indivíduos não produtivos*, que oneram a sociedade no que se refere ao seu sustento e manutenção” (ARANHA, 1995, p. 65, grifos do autor).

Quando em 1981 foi declarado o Ano Internacional das Pessoas com Deficiência (ONU), iniciou-se um movimento social que perpassou os subsistemas político, econômico, biológico e cultural (BUNGE, 1999), uma vez que este movimento mobilizou a sociedade para uma demanda imposta pelas próprias pessoas com deficiência. Considerando que “todo sistema social, em todo momento, está embarcado em algún proceso: contínuo o descontinuo, de cambio cuantitativo o cualitativo, causal, probabilista o mixto” (BUNGE, 1999, p.43), este

<sup>1</sup> Frase de autoria de Arquimedes (c.287-212 AC) matemático grego, famoso pela descoberta dos princípios da física e da geometria e também pelas suas invenções mecânicas.

<sup>2</sup> Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Educação/UFRGS

<sup>3</sup> Educadora Especial. Especialista em Educação Inclusiva. Mestranda do Programa de Pós-Graduação em Educação/UFRGS.

<sup>4</sup> Professora do Programa de Pós-Graduação em Educação e Informática na Educação/UFRGS.

processo vem sendo empreendido nos dias atuais em diferentes campos sociais, entre eles o trabalho.

Assim, considerando-se a inclusão um “processo estabelecido dentro de uma sociedade mais ampla que busca satisfazer necessidades relacionadas com qualidade de vida, desenvolvimento humano, autonomia de renda e equidade de oportunidades e direitos [...] (PASSERINO; MONTARDO, 2007, p.5), nos deparamos com a empregabilidade das pessoas com deficiência fomentada não só pela lei de cotas<sup>5</sup>, mas também pela visão, que aos poucos vem sendo construída, de que a pessoa com deficiência tem potencialidades para contribuir produtivamente em sociedade. Neste sentido Tijiboy e Hogetop (2001, p, 95) afirmam: “a conotação “**DEFICIENTE**” vem sendo gradativamente ampliada por um número maior de Pessoas com Necessidades Especiais e por profissionais na área, refletindo uma implícita imagem de competência”.

Pesquisas apontam para a baixa escolaridade como uma das causas mais citadas pela dificuldade de contratação de deficientes e uma exigência cada vez maior na qualificação profissional destes sujeitos (ARAUJO; SCHMIDT, 2006, NASCIMENTO; MIRANDA, 2007), criando entraves para o cumprimento da lei de cotas. Além disso, não há referências sobre a adaptação dos postos de trabalho através da disponibilização de recursos de Tecnologia Assistiva (TA), que possibilitem superar barreiras que estes sujeitos encontram decorrentes das suas limitações ou do ambiente que não lhes favorece, bem como promover suas potencialidades.

Desta forma, o presente artigo busca destacar a relevância da tecnologia para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, contribuindo para a realização pessoal e profissional destas pessoas no contexto produtivo.

## **TRABALHO E DEFICIÊNCIA**

A empregabilidade de pessoas com deficiência vem se tornando realidade, ainda que de forma incipiente, como resultado de um movimento social e político em defesa da garantia dos direitos humanos. Contudo, a definição de postos de trabalho ainda está limitada pela deficiência como condição. Isto traz como fator limitante a não consideração do potencial do sujeito deficiente para outras funções diferentes daquelas estigmatizadas, já que o olhar das empresas está focado na ausência. Apenas as limitações que decorrem da deficiência que o

---

<sup>5</sup> No Brasil a Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 instituiu a política pública que busca a inserção de deficientes no mercado de trabalho através de cotas para deficientes nas empresas e organizações privadas.

trabalhador apresenta, e não as possibilidades de modificação desse contexto social, parecem ser relevantes no sistema produtivo.

Todos os esforços que circundam a questão da deficiência e trabalho ainda não alcançaram os resultados esperados. Embora a promulgação de leis contribua para a inclusão em sociedade, dados da RAIS (Relação Anual das Informações Sociais)<sup>6</sup> (BRASIL, 2008) nos revelam a insuficiência destas ações.

A RAIS registrou em 2008<sup>7</sup> a existência de 323,2 mil empregos declarados como *portadores de necessidades especiais*<sup>8</sup> no mercado de trabalho formal. Este número representou em torno de 0,8% do contingente de empregos, cujo montante chegou a 39,4 milhões de vínculos no ano em análise. Estes dados apresentam um ligeiro recuo em relação aos dados verificados em 2007 (348.818 pessoas com deficiência empregadas no Brasil, cerca de 0,9% dos 37,6 milhões de vínculos). Mais ainda, em comparação aos dados deste mesmo instrumento, no ano 2000, dos 26 milhões de trabalhadores formais ativos apenas 537 mil eram pessoas com deficiência e representavam 2,05% desse total.

Contudo, tais esforços se justificam dada a importância do trabalho para o homem. A significação do trabalho relaciona-se com o sentimento de inclusão e exclusão que o indivíduo com deficiência enfrenta socialmente. O imaginário social do acesso ao mundo e ao mercado de trabalho pelas pessoas com deficiência está cercado de discussões que rondam os temas do direito, da cidadania, do estigma, da dignidade, da inclusão e exclusão, entre outros.

O trabalho tem sido um dos principais temas estudados nas ciências humanas e sociais moderna e contemporânea. Mais do que sobrevivência, é uma das mais expressivas manifestações do ser humano, diferente de ser uma simples atividade que nos permite ter uma renda, contribui para o nosso bem-estar mental e emocional, satisfaz o desejo de ser membro produtivo da sociedade, e nos agrega ou retira a possibilidade de realização pessoal; portanto, cria e desenvolve em nós, certa medida de auto-estima, de acordo com a utilização das potencialidades e competências individuais. (NASCIMENTO; MIRANDA, 2007. p. 171)

A centralidade do trabalho como eixo na vida dos indivíduos também é apontada por Giordano (2000). Em nossa sociedade contemporânea o trabalho assume, por diversas vezes, valores muito mais importantes que outros eixos – como a família – ocupavam no passado.

---

<sup>6</sup> A RAIS – Relação Anual de Informações Sociais tem por objetivo o suprimento às necessidades de controle da atividade trabalhista no País, e o provimento de dados para a elaboração de estatísticas do trabalho e a disponibilização de informações do mercado de trabalho às entidades governamentais. (BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego, 2010). A disponibilização desses dados pelo Ministério do Trabalho e Emprego objetiva estimular o debate sobre esses temas, com vistas ao desenvolvimento de diagnósticos e elaboração de políticas públicas. Informações disponíveis no site <http://www.mte.gov.br/rais/oquee.asp>. Acesso em 23 de janeiro de 2010.

<sup>7</sup> Dados de 2008 disponíveis no site [http://www.mte.gov.br/pdet/arquivos\\_download/rais/resultado\\_2008.pdf](http://www.mte.gov.br/pdet/arquivos_download/rais/resultado_2008.pdf). Acesso em 22 de fevereiro de 2010.

<sup>8</sup> Termo utilizado pelo Ministério do Trabalho e Emprego.

“O trabalho assume um lugar importante como atividade humana e como realidade social, devido à sua frequência e relevância na vida das pessoas” (GIORDANO 2000, p. 50).

Contudo, Pereira e Batanero afirmam:

O mundo do emprego é sempre uma questão fulcral para qualquer indivíduo, mais ainda para pessoas com deficiência, pois estes defrontam-se com os mesmos interesses, necessidades, sentimentos e preocupações que encontramos, normalmente, nos seus pares sem deficiência (2009, p. 197).

Assim, a representação social do trabalho em contraponto a uma “ausência da produtividade” das pessoas com deficiência fecha o círculo vicioso da exclusão, uma vez que os mitos e estigmas alimentados pela sociedade devem-se, muitas vezes, “muito mais ao fato da sociedade perceber tais indivíduos como não participantes e alienados do processo produtivo numa cultura predominantemente de consumo” (TIJIBOY; HOGETOP, 2001, p. 95) do que uma construção conceitual consciente sobre o assunto.

Em entrevista<sup>9</sup> realizada com um empregador sobre a adaptação e desempenho de um trabalhador com deficiência mental, em um órgão público Estadual, o mesmo faz uma afirmação que merece destaque: *“É uma questão de consciência por parte do empregador. A produtividade deve ser vista como o progresso alcançado pelo funcionário e não sua capacidade de produção quantitativa [...]”*. É por não ter esta visão evidenciada por este empregador, que o mundo do trabalho (e do emprego) muitas vezes fecha as suas portas às pessoas com deficiência.

Do ponto de vista social, o trabalho é hoje propagado como ícone do direito à cidadania e dignidade pessoal e tem sido destacado como objetivo terminal de inclusão das pessoas com deficiência. Segundo Lancillotti (2003), é importante considerar as contradições internas do sistema de uma sociedade capitalista na qual esta problemática, ‘trabalho e deficiência’, está inserida.

Na sociedade capitalista o trabalho é visto, essencialmente como possibilidade de inserção no circuito de produção-consumo [...] sem entrar pelo atalho do mito do “paraíso perdido” da era pré-industrial, ressaltando apenas a perda significativa da possibilidade genérica da fruição da diáde trabalho/prazer [...] este talvez seja o ponto principal, o resgate do papel do trabalho: seu potencial de elemento significativo, seja na auto-realização, seja na configuração da auto-estima, seja na independência econômica, na autonomia, no prazer presente no processo e no produto, na sensação de aceitação e “pertencimento” [...] enfim o resgate da visão do trabalho como fonte de satisfação na vida das pessoas com deficiência (AMARAL, 1994 *apud* LANCILOTTI, 2003, p. 12).

---

<sup>9</sup> Entrevista resultante de um acompanhamento realizado no ano de 2008, sobre o ingresso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, desenvolvida por uma das autoras do texto.

Para Vigolo (2004) - ela mesma deficiente física desde a sua infância e usuária de cadeira de rodas para locomover-se<sup>10</sup> - o emprego para o deficiente representa muito além da subsistência, contribui para mudanças na sua representação na sociedade, dando-lhe possibilidades de conquistar a cidadania, através do exercício de seus direitos e responsabilidades. Assim, o que se quer destacar é a importância do trabalho para a vida da pessoa com deficiência e, neste sentido, evocar para que as tecnologias possam contemplar esta demanda que, historicamente, teve negada o seu pleno exercício da cidadania.

A tecnologia associada ao trabalho assume então um papel fundamental para o acesso e permanência do deficiente no mercado de trabalho, porém a sua aproximação nos postos de trabalho ainda não é uma realidade.

#### TECNOLOGIAS ASSISTIVAS E INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO:

A importância da tecnologia não está centrada em sua existência isolada, mas na sua inserção nos subsistemas sociais e no modo como tais subsistemas a percebem. Como saber objetivado, a ciência e a técnica realizam-se pela vontade humana, “posto que, como diz Marx, a natureza não constrói artefatos mecânicos automáticos, nem a ciência ou a tecnologia” (HIRANO, 2001, p.13). Além disso, a importância da tecnologia está voltada para além do seu uso, o saber social converte-se através do capital e da apropriação coletiva do intelecto capitalista em prática social. Os benefícios advindos deste uso convertem-se então, em força produtiva imediata para o sujeito e o contexto no qual está inserido (HIRANO, 2001).

Warschauer (2006) aponta os benefícios que o uso das tecnologias de informação e comunicação (TIC) podem proporcionar às pessoas com deficiência, dentre elas a física, superando a falta de mobilidade tanto por suas limitações quanto pela discriminação social. Além disso, segundo o autor, “ao usar a TIC uma pessoa cega pode acessar documentos, baixando-os da internet e convertendo o texto em fala; um tetraplégico pode obter um título universitário sem sair de casa [...]” (WARSCHAUER, 2006, p. 52).

Com tais apontamentos, o autor nos conduz a uma reflexão sobre o papel que as tecnologias podem desempenhar na superação de situações muito comuns do cotidiano, que denotam preconceito e estigma<sup>11</sup> acerca do que as pessoas com deficiência são capazes de

---

<sup>10</sup>

Termos e dados informados pela autora.

<sup>11</sup> Estigma enquanto produção social que produz verdades sobre pessoas as colocando em posição de desviante ou inferior (Goffman, 1988).

fazer. Estas situações revelam-se nas representações simplificadas de uma condição complexa como, por exemplo: “as pessoas cegas são ótimas para trabalhar como telefonistas” ou, ainda, “o surdo pode estar exposto a ambientes com sonoridade alta, pois tal situação não o desconcentra para a função que está desempenhando”. Poderíamos citar inúmeras outras situações em que a demarcação de lugares e ações a serem ocupados pelas pessoas com deficiência ainda revelam a falta de legitimidade pela sociedade em relação às mesmas.

Neste contexto, embora não existam “[...] tarefas específicas dentro de uma empresa para cada subcategoria - de pessoas surdas, deficientes físicas, mental ou cegas” (VIGOLO, 2004, p. 27), a mesma autora constatou uma determinação de tarefas *a priori* para categorias de deficiência.

Uma das questões iniciais a serem observadas neste cenário é a acessibilidade tendo como aliada as Tecnologias Assistivas como meio para evidenciar as possibilidades dos trabalhadores. Trabalhadores que apresentam limitações motoras, sensoriais ou mentais, podem ter amenizadas suas restrições, tanto para o acesso à seleção de trabalho (para realização de provas e entrevistas, por exemplo), como na utilização dos recursos para sua permanência (desempenho das atividades do seu cargo ou função).

Neste sentido, ao falarmos de Tecnologia Assistiva estamos nos referindo a:

uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação, de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (BRASIL, 2007).

Através deste conceito, coloca-se o desafio de aproximar áreas de conhecimento com o intuito de planejar, executar e avaliar a utilização dos recursos de tecnologia que podem colaborar com a efetiva participação do trabalhador na empresa, auxiliando-o na realização da função para a qual foi designado de forma qualificada. Além disso, a promoção da autonomia por meio da utilização de recursos de TA atende às necessidades deste trabalhador, e garante a acessibilidade<sup>12</sup>, outro aspecto sem o qual não promovemos inclusão.

Santarosa *et. al* (2010, p. 338) salientam que “é importante ter em mente que o principal critério para a seleção de uma TA é a sua avaliação constante, visando sempre à autonomia e ao desenvolvimento do sujeito”. Além disso, acrescenta “[...] em caso de o sujeito ter capacidade de desenvolver uma ação de forma autônoma, sem apoio de tecnologias, deve ser encorajado a fazê-lo” (p. 337).

---

<sup>12</sup> No Brasil contamos com o Decreto nº 5.296 de 2004 conhecido como a “Lei da Acessibilidade”. Trata de um conjunto de critérios a serem considerados para a acessibilidade das pessoas com deficiência e com mobilidade reduzida seja contemplada.

Desta forma, as Tecnologias Assistivas precisam ser compreendidas dentro do novo contexto inclusivo das empresas, seja qual for a sua finalidade da sua utilização. Em particular, nos remetemos neste artigo às Tecnologias Assistivas direcionadas à comunicação, uma vez que esta é condição para inclusão ou exclusão dos processos de participação social em suas diferentes instâncias, inclusive o trabalho. Os recursos que possibilitam a acessibilidade comunicativa, neste caso a Comunicação Alternativa (CA), tornam-se então fundamentais para o acesso e a interação do trabalhador ao mundo do trabalho.

Considerando os trabalhadores com ausência ou dificuldades de linguagem oral, podemos contar com os recursos da Comunicação Alternativa (CA)<sup>13</sup>, que atuam como complemento ou substituição à fala. Tais recursos podem estar presentes nos diferentes espaços da empresa facilitando, deste modo, a compreensão das atividades cotidianas.

Para exemplificar o uso da CA no contexto corporativo, podem ser disponibilizados cartazes com indicações escritas e pictóricas<sup>14</sup> que remetam à necessidade de informação dos sujeitos.



Além disso, a utilização de pranchas e dispositivos (vocalizadores) adaptados à rotina de trabalho do usuário, para que este possa participar das discussões, envio e troca de informações. Estas pranchas poderiam ser produzidas pelo próprio usuário (trabalhador) em parceria com equipe de chefia, supervisão e os colegas.

No que se refere à busca por signos gráficos para a confecção de pranchas ou cartazes informativos, há *sites* relacionados ao tema. O *site* [www.aumentativa.net](http://www.aumentativa.net), de domicílio espanhol, disponibiliza uma variedade de pictogramas classificados por campos semânticos. O idioma não interfere pois os pictogramas podem ser escritos na língua desejada. São oferecidos aos usuários e aos profissionais um compêndio de imagens, por volta de 1420 símbolos, gratuitos, que podem ser personalizados de acordo com a necessidade e a funcionalidade de uso.

<sup>13</sup> Sistemas que englobam diferentes formas de comunicação, abrangendo o uso de gestos, sinais e expressões faciais, uso de alfabeto ou cartões com símbolos pictóricos, ou inclusive sistemas computadorizados de voz sintetizada (GLENNEN, DECOSTE, 1997).

<sup>14</sup> Símbolos do *Picture Communication Symbols* (PCS).

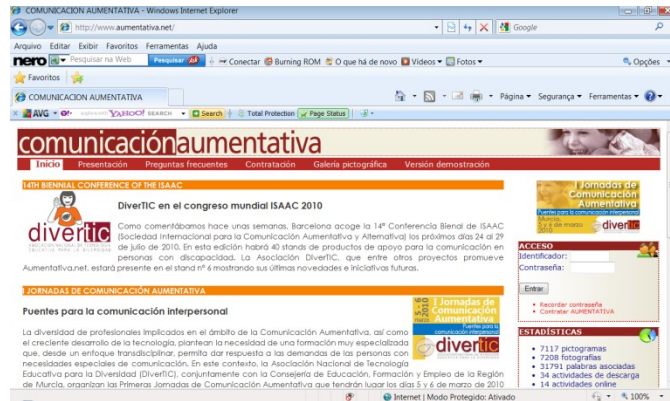


Figura 1: Página inicial: [www.aumentativa.net](http://www.aumentativa.net)

Duas importantes publicações espanholas editadas pelo Centro Estatal de Autonomía Personal y Ayudas Técnicas, denominadas: Adaptación de Puestos de Trabajo e o Guía de Referencia sobre Comunicación Aumentativa e Alternativa registram o trabalho desenvolvido na Espanha associando as Tecnologías Assistivas ao mercado de trabalho. Na apresentação *Power Point* (Figura 2) é apresentada a sequência de tarefas laborais de um empregado que possui dificuldades de comunicação.



Figura 2: Adaptación de puestos de trabajo<sup>15</sup>.

Outro recurso sugerido é o tabuleiro silábico (Tablero silábico – Figura 3), no qual o trabalhador alfabetizado formará as palavras e frases, estabelecendo sua comunicação por meio deste recurso.

|   | P   | M   | T  | L  | S  | N   | Co  | B  | V  | Ñ   | D  | Y  | LL  | R  | CH  | F   | J.G | G   | Z  | C  | X  | H  | K | W |
|---|-----|-----|----|----|----|-----|-----|----|----|-----|----|----|-----|----|-----|-----|-----|-----|----|----|----|----|---|---|
|   | pa  | ma  | ta | la | sa | na  | ca  | ba | va | ña  | da | ya | lla | ra | cha | fa  | ga  | za  | xa | ha | ka |    |   | 1 |
| a | pra | tra | al | as | an | cra | ba  |    |    | dra |    |    | rra |    | fra |     | gra |     |    |    |    |    |   | 2 |
|   | pla |     |    |    |    | cla | bla |    |    |     |    |    |     |    | fla |     | gla |     |    |    |    |    |   | 3 |
|   | pe  | me  | te | le | se | ne  | que | be | ve | ñe  | de | ye | lle | re | che | fe  | je  | gue | ze | xe | he | ke |   | 4 |
| e | pre | tre | el | es | en | cre | bre |    |    | dre |    |    | rre |    | fre | ge  | gre |     |    |    |    |    |   | 5 |
|   | ple |     |    |    |    | cle | ble |    |    |     |    |    |     |    | fle |     | gle |     |    |    |    |    |   | 6 |
|   | pi  | mi  | ti | li | si | ni  | quí | bi | vi | ñi  | di | yi | lli | ri | chi | fi  | ji  | gui | zi | xi | hi | ki |   | 7 |
| i | pri | tri | il | is | in | cri | bri |    |    | dri |    |    | rri |    | fri | gi  | gri |     |    |    |    |    |   | 8 |
|   | pli |     |    |    |    | cli | bli |    |    |     |    |    |     |    | fli |     | gli |     |    |    |    |    |   |   |
|   | po  | mo  | to | lo | so | no  | quo | bo | vo | ño  | do | yo | llo | ro | cho | fo  | jo  | go  | zo | xo | ho | ko |   | 0 |
| o | pro | tro | el | os | on | cro | bro |    |    | dro |    |    | rro |    | fro | go  | gro |     |    |    |    |    |   | . |
|   | plo |     |    |    |    | clo | blo |    |    |     |    |    |     |    | flo |     | glo |     |    |    |    |    |   | , |
|   | pu  | mu  | tu | lu | su | un  | cu  | bu | vu | ñu  | du | yu | llu | ru | chu | fu  | ju  | gu  | zu | xu | hu | ku |   | + |
| u | pru | tru | ul | us | un | cru | bru |    |    | dru |    |    | rru |    | fru | gru |     |     |    |    |    |    |   | ¿ |
|   | plu |     |    |    |    | clu | blu |    |    |     |    |    |     |    | flu |     | glu |     |    |    |    |    |   | ? |

Figura 3: Guía de Referencia sobre Comunicación Aumentativa y Alternativa.<sup>16</sup>

<sup>15</sup> Disponível em: [http://www.ceapat.org/docs/ficheros/201002160001\\_4\\_4\\_0.pdf](http://www.ceapat.org/docs/ficheros/201002160001_4_4_0.pdf)

<sup>16</sup> Disponível em: [http://www.ceapat.org/docs/ficheros/200903270002\\_4\\_4\\_0.pdf](http://www.ceapat.org/docs/ficheros/200903270002_4_4_0.pdf)



Aproximando os símbolos gráficos da realidade cotidiana do trabalhador, podem-se construir os cartões ou pranchas de comunicação com de fotos do próprio ambiente de trabalho, tornando os símbolos mais reais e de acordo com a faixa etária deste sujeito.

A CA caracteriza-se, portanto, por apresentar um amplo repertório de recursos gráficos e digitais que, com o passar do tempo, vão sendo aprimorados para atender a uma variedade de necessidades dos seus usuários, de acordo com os contextos sociais nos quais estão inseridos. A elaboração de diferentes recursos de CA e suas estratégias de uso devem estar relacionadas às funções exercidas pelo empregado na empresa.

Segundo Zaporoszenko e Alencar (2008), há dois tipos de recursos para sistemas de CA: os de baixa e de alta tecnologia. Os recursos de baixa tecnologia são caracterizados por gestos manuais, expressões faciais, signos gráficos e escritos (como pranchas de comunicação em papel, cartões, por exemplo), dentre outros. Já os recursos de alta tecnologia oferecem comunicação por meio do uso de sistemas computadorizados (*softwares*, e vocalizadores).

Deliberato, Gonçalves e Macedo (2009) revelam, neste sentido que a CA “compreende recursos que possibilitam dar voz a pessoas impedidas de se comunicar por meio da oralidade ou que apresentam a inteligibilidade da fala significativamente comprometida, em qualquer época do ciclo de vida” (p. 9). Os autores ainda apontam que seus possíveis usuários seriam “desde crianças em fase de aquisição da linguagem a adultos que sofreram acidentes ou patologias que comprometeram sua comunicação” (*loc.cit.*).

Ressalta-se, no entanto, o pouco conhecimento sobre a CA e suas potencialidades por parte de profissionais que atuam com pessoas deficientes. Dito isto, parece compreensível que estes recursos ainda não sejam corriqueiros como ferramenta de inclusão no mercado de trabalho. Portanto o que se espera é a qualificação deste quadro social, para que estas pessoas possam se tornar cidadãs produtivas através do uso destas tecnologias.

## **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A exclusão vivenciada, seja por pessoas com deficiência, idosos, negros, homossexuais denota preconceitos que emergem da falta de conhecimento e valorização da diversidade humana como também a invisibilidade que tais grupos assumem na sociedade. Embora saibamos que eliminar tais preconceitos não é uma tarefa imediata, pois trata-se de mudanças de concepções individuais, o que se pretende é romper visões reducionistas que levam em conta apenas a diferença de tais grupos dos demais, ou seja, o deficiente: sua deficiência, o idoso: sua idade, o negro: sua cor e o homossexual: sua preferência sexual.

No mercado de trabalho isto se revela na maneira como nossas relações com as pessoas deficientes são estabelecidas.

Embora saibamos que a tecnologia por si só não garanta a inclusão, ao refletirmos sobre a tecnologia no contexto do trabalho podemos inferir que recursos de TA podem proporcionar ao trabalhador com deficiência o aprimoramento da atividade que realiza, desde a comunicação com a equipe de chefia, com os colegas, até o seu desempenho frente aos princípios da organização.

Além disso, a TA pode contribuir para mudanças no olhar que o próprio sujeito tem sobre si mesmo, quando este olhar é marcado pelas representações negativas que a sociedade lhe confere, enquanto indivíduo não produtivo, incapaz de ocupar um cargo na empresa alegando a deficiência como limitadora.

Assim, as dimensões que envolvem o processo de inclusão no ambiente de trabalho e o conceito da acessibilidade psicológica “que corresponde à possibilidade da pessoa perceber-se como inserida/inserível em um determinado ambiente e vislumbrar possibilidades de se relacionar com ele” (ELALI, ARAÚJO, PINHEIRO, 2010, p. 121), tornam-se possíveis através da aproximação com as tecnologias.

Visualizar enquanto fato real a presença das pessoas com deficiência em sociedade e viabilizar o seu ingresso e permanência no mundo do trabalho, é aqui, portanto, o desafio. Este desafio representa mais do que a sua subsistência, possibilita sua autonomia, o exercício da cidadania, o resgate da autoestima, e revela à sociedade suas infinitas capacidades. Deste modo, a *Comunicação Alternativa representa mais do que um ponto de apoio, é a Voz do trabalhador para mover o mundo.*

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS:

ARANHA, Antônia V. S. Representações de Classe e Trabalho no Brasil sob os impactos da escravidão. In: ARANHA, Antonia V. S.; CUNHA, Daisy; LAUDARES, João B. (org.) **Diálogos sobre trabalho: Perspectivas multidisciplinares**. Campinas, Papyrus, 2005. p. 93-113.

ARAÚJO, Janine Placa; SCHMIDT, Andréia. A inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Trabalho: A visão de empresas e instituições educacionais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial** [online], Marília, v. 12 n. 2, p. 241-254, 2006. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1413-65382006000200007&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382006000200007&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 4 de março 2010

BRASIL, Lei 8.213 de 24 de julho de 1991. Brasília 2001. In: BRASIL. Câmara dos Deputados. **Legislação brasileira sobre pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: Câmara dos deputados, Coordenação de Publicações, 2004. 446 p.

BRASIL Ministério do Trabalho e Emprego. **Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais**, 2008. Disponível em [http://www.mte.gov.br/pdet/arquivos\\_download/rais/resultado\\_2008.pdf](http://www.mte.gov.br/pdet/arquivos_download/rais/resultado_2008.pdf). Acesso em 22 de fevereiro de 2010.

BRASIL. Decreto 5.296 de 20 de dezembro de 2004. Brasília, 2004. Disponível em: [http://absa.org.br/uploads/Decreto%20Lei%20n%205296\\_04%20-%20Lei%20de%20Acessibilidade.pdf](http://absa.org.br/uploads/Decreto%20Lei%20n%205296_04%20-%20Lei%20de%20Acessibilidade.pdf). Acesso em 22 de maio de 2010.

BRASIL, Coordenadoria Nacional para a Integração da pessoa portadora de deficiência. CORDE. Ata da VII Reunião do Comitê de Ajudas Técnicas – CAT/ SEDH em dezembro de 2007. Disponível em: [http://portal.mj.gov.br/corde/arquivos/doc/Ata\\_VII\\_Reuni%C3%A3o\\_do\\_Comite\\_de\\_Ajudas\\_T%C3%A9cnicas.doc](http://portal.mj.gov.br/corde/arquivos/doc/Ata_VII_Reuni%C3%A3o_do_Comite_de_Ajudas_T%C3%A9cnicas.doc). Acesso em 22 de maio de 2010.

BUNGE, Mario. **Sistemas sociales y filosofia**. Buenos Aires, Sudamericana, 1999.

DELIBERATO, Débora; GONÇALVES, Maria de Jesus; MACEDO, Elizeu Coutinho de. Apresentação. In: \_\_\_\_\_. Comunicação alternativa: teoria, prática, tecnologias e pesquisa. São Paulo: Memnon edições científicas, 2009.

ELALI, Gleice. ARAÚJO, Rosineide. PINHEIRO, José. Acessibilidade psicológica: eliminar barreiras “físicas” não é suficiente. In: ALMEIDA PRADO, Adriana (Org.). **desenho universal: caminhos para a acessibilidade no Brasil**. São Paulo: Annablume, 2010.

GIORDANO, Blanche Warzée. **(D)eficiência e trabalho: analisando suas representações**. São Paulo, Annablume:FAPESP, 2000. 168p.

GLENNEN, Sharon; DECOSTE, Denise. **The handbook of augmentative and alternative communication**. Edition: illustrated. Publicado por Cengage Learning, 1997.

GOFFMAN, Erving. Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

HIRANO, Sedi. Política e economia como formas de dominação: o trabalho intelectual em Marx. **Tempo Social**, São Paulo, v. 13, n. 2, Nov. 2001. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0103-20702001000200001&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-20702001000200001&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 25 de maio 2010.

LANCILLOTTI, Samira Saad P. **Deficiência e trabalho**: redimensionando o singular no contexto universal. Campinas, SP, Autores Associados, 2003. 111p.

NASCIMENTO, Eliane de S.; MIRANDA, Therezinha Guimarães. O trabalho e a profissionalização das pessoas com deficiência. **Revista da FAGED**. Salvador, v. 12, n. 12, 2007. p. 169 – 184. Disponível em <http://www.portalseer.ufba.br/index.php/rfaced/article/view/2761/1949>. Acesso em 17 de fevereiro de 2010.

ONU, Declaração Universal dos Direitos Humanos. 1948. Disponível em [http://www.onu-brasil.org.br/documentos\\_direitoshumanos.php](http://www.onu-brasil.org.br/documentos_direitoshumanos.php). Acesso em 25 de maio de 2010.

PASSERINO, Liliana Maria; MONTARDO, Sandra Portella. Proposta de Inclusão Digital para Pessoas com Necessidades Especiais (PNE). **Revista da Associação Nacional dos Programas de Pós-Graduação em Comunicação**. E-Compós (Brasília), v. 8, p. 1-18, 2007. Disponível em <http://www.compos.org.br/seer/index.php/e-compos/article/view/144/145>. Acesso em 18 de fevereiro de 2010.

PEREIRA, Maria Elisabeth S.; BATANERO, José M<sup>a</sup> Fernández. Percursos educativos, formativos e profissionais na Síndrome de Down. **Revista Brasileira de Educação Especial**. Marília, v. 15 n. 12, p. 197-218, 2009.

SANTAROSA, Lucila. CONFORTO, Debora. PASSERINO, Liliana. ESABEL, Lisandra. CARNEIRO, Mara Lucia. GELLER, Marlise. (Org.) **Tecnologias Digitais Acessíveis**. Porto Alegre, JSM Comunicação, 2010.

TIJIOBOY, Ana Vilma; HOGETOP, Luisa. Ressignificando a concepção de “deficiência” através de ambientes de aprendizagem computacionais telemáticos. **Cadernos de Educação Especial**. Santa Maria, n 18, p. 93-103, 2001.

VIGOLO, Ângela. **Um olhar sobre as representações das pessoas com necessidades especiais e o mundo do trabalho**. São Leopoldo: UNISINOS, 2005. Monografia (Especialização em Educação Especial). Universidade do Vale do Rio dos Sinos, 2005.

WARSCHAUER, Mark. **Tecnologia e Inclusão social**: a exclusão digital em debate. São Paulo. Ed. SENAC. São Paulo, 2006.

ZAPOROSZENKO, Ana. ALENCAR, Gizeli Aparecida. Comunicação alternativa e paralisia cerebral: recursos didáticos e de expressão. Caderno pedagógico série: educação especial. Universidade Estadual de Maringá, 2008.