

## A AGENDA 2030 E O CONTEXTO DO DESENVOLVIMENTO HUMANO E DA TECNOLOGIA ASSISTIVA PARA O ACESSO AO TRABALHO DECENTE DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

### THE 2030 AGENDA AND THE CONTEXT OF HUMAN DEVELOPMENT AND ASSISTIVE TECHNOLOGY FOR ACCESS TO DECENT WORK FOR PEOPLE WITH DISABILITIES

VANER JOSÉ DO PRADO<sup>1</sup>

LUCIANA RODRIGUES DOS SANTOS<sup>2</sup>

**RESUMO:** O contexto deste estudo é refletir sobre a existência de mais de 45 milhões de brasileiros que possuem algum tipo de deficiência. Nesse contexto, considerando o prazo de 15 anos estabelecido pela Agenda 2030, para que os Estados-membros da Organização das Nações Unidas (ONU) consigam cumprir os objetivos e metas dispostos no referido documento, questiona-se: de que maneira a tecnologia assistiva (TA) pode interferir para o trabalho decente (8º Objetivo Desenvolvimento Sustentável) e desenvolvimento humano da pessoa com deficiência (PCD)? O objetivo é compreender a importância das políticas públicas direcionadas à tecnologia assistiva (TA) como meio de possibilitar o trabalho decente, o desenvolvimento humano e sustentável e a inclusão social das pessoas com deficiência. A pesquisa possui natureza descritiva, no sentido de compreender a partir da exploração de dados secundários alguns dos caminhos trilhados para encontrar algumas das respostas esperadas. Como resultados centrais denota-se que apesar da regulamentação da acessibilidade por meio da TA no âmbito laboral, a PCD continua a ser vista segundo o modo depreciativo da diversidade tida como um entrave ao processo organizacional e não a diversidade de forma ampla, considerando que o ser humano carrega consigo múltiplos e diferentes conhecimentos e culturas, que podem agregar na consecução de suas atividades laborais e na relação interpessoal no trabalho, revelando a imprescindibilidade da atuação política para efetivar uma inclusão substancial.

531

**PALAVRAS-CHAVES:** Trabalho; Desenvolvimento humano; Tecnologia assistiva; Inclusão.

<sup>1</sup> Professor e Pesquisador do Programa de Mestrado em Direito, Governança e Políticas Públicas na Universidade Salvador - UNIFACS.

<sup>2</sup> Mestranda pelo Programa de Mestrado em Direito, Governança e Políticas Públicas na Universidade Salvador - UNIFACS.



**ABSTRACT:** The context of this study is to reflect on the existence of more than 45 million Brazilians who have some type of disability. In this context, considering the 15-year period established by the 2030 Agenda, so that the Member States of the United Nations (UN) are able to meet the objectives and goals set out in that document, the question is: in what way does assistive technology (TA) can interfere with decent work (8th Sustainable Development Goal) and human development of people with disabilities (PWD)? The objective is to understand the importance of public policies aimed at assistive technology (AT) as a means of enabling decent work, human and sustainable development and the social inclusion of people with disabilities. The research has a descriptive nature, in the sense of understanding, from the exploration of secondary data, some of the paths taken to find some of the expected answers. As central results, it is noted that despite the regulation of accessibility through AT in the workplace, PCD continues to be seen in a derogatory way of diversity seen as an obstacle to the organizational process and not diversity in a broad way, considering that the human beings carry with them multiple and different knowledge and cultures, which they can add to their work activities and interpersonal relationships at work, revealing the indispensability of political action to effect substantial inclusion.

**KEYWORDS:** Work; Human development; Technology for access; Inclusion.

## INTRODUÇÃO

Começa-se constatando a existência de mais de 45 milhões de brasileiros que possuem algum tipo de deficiência (IBGE, 2010). Considerando o âmbito de trabalho formal, os dados mais recentes da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) divulgados nos anos de 2018, 2019 e 2020 pelo Ministério da Economia demonstram que os vínculos de emprego formal direcionados às pessoas com deficiência (PCD), encontra-se há 3 (três) anos consecutivos na média de 1% (um por cento) em relação ao número total de vagas formais oferecidas<sup>3</sup>. Analisando outras pesquisas realizadas pelo IBGE, como a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS 2019)<sup>4</sup>, aponta que no Brasil, 17,3 milhões de pessoas de 2 anos ou mais de idade possuem deficiência. O número corresponde a 8,4% da população referente à faixa etária analisada.

Essas pesquisas revelam que grande parte das pessoas com deficiência no Brasil não fazem parte das estatísticas de emprego formal. Nessa senda, considerando uma defasagem de mais de 10 (dez) anos em relação ao último censo demográfico, pode-se considerar que as estatísticas podem ser ainda mais desfavoráveis em relação às pessoas com deficiência. Ressalta-se que a Pesquisa Nacional de Saúde

<sup>3</sup> Segundo os dados da RAIS, a participação de pessoas com deficiência no mercado formal de emprego equivale a 1,05%, 1,09% e 1,07%, nos anos de 2018, 2019 e 2020, respectivamente.

<sup>4</sup> Pesquisa realizada pelo IBGE em parceria com o Ministério da Saúde (Governo Federal), com base em amostra de 108 mil domicílios. As entrevistas foram feitas entre os dias 26.08.2019 e 13.03.2020.



(PNS 2019) foi realizada em uma amostra de 108 mil domicílios, um número muito pequeno diante da quantidade de domicílios existentes no Brasil, seguindo uma estimativa de aproximadamente 72,4 milhões, de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD 2019), também realizada pelo IBGE (Prado; Santos, 2022).

Considerando que houve uma mudança repentina no que tange às formas de trabalho (presencial, remoto e *home-office*) em decorrência da pandemia do COVID-19, demandando cada vez mais o acesso à tecnologia e, ainda, considerando a necessidade do cumprimento das metas estabelecidas pela Agenda 2030, pacto global, da qual o Brasil é signatário, baseado em objetivos de desenvolvimento sustentável, questiona-se: de que maneira a tecnologia assistiva (TA) pode interferir para o trabalho decente (8º ODS) e desenvolvimento humano da PCD?

O presente estudo tem por objetivo compreender a importância das políticas públicas direcionadas à tecnologia assistiva (TA) como meio de possibilitar o trabalho decente, o desenvolvimento humano e sustentável e a inclusão social das pessoas com deficiência.

Nesta pesquisa, considera-se tecnologia assistiva, de acordo com a definição trazida pelo art. 3º, III da Lei nº 13.146/2015, como produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

Embora a tecnologia assistiva seja matéria regulamentada por lei, demonstra-se com este estudo uma vasta lacuna entre o campo jurídico e o campo de atuação política, sobretudo quando ponderada a urgência do acesso à TA como meio de promover o trabalho decente pautado na dignidade humana, além de propiciar o desenvolvimento humano e contribuir para alcançar as metas da Agenda 2030 relativas ao campo do trabalho.

Este estudo é de natureza descritiva tendo empregado técnicas de pesquisa bibliográfica e documental, com o levantamento de referências coletadas sobre dados secundários, com características qualitativas, utilizando-se publicações específicas, doutrinas, legislações e periódicos especializados, tendo por objetivo o aprofundamento teórico sobre o problema (Marconi; Lakatos, 2003).

Operacionalmente, o estudo partiu de uma etapa conceitual a qual contemplou aspectos relevantes da dignidade humana e da igualdade, com contribuições dos autores Leite (2012) e Fraser (2006), respectivamente; trabalho decente, tendo Alvarenga (2012) como principal contribuição doutrinária; desenvolvimento com fim no ser humano, contemplando os trabalhos de Sen (2010) e relevantes contribuições sobre tecnologias assistivas, em Bersch (2017).

Já, com relação ao conteúdo documental sintetizado, dentre leis norteadoras do tema, incorreram na explicitação jurídica da concepção sobre a justificação de políticas públicas de inclusão para pessoas com deficiência no âmbito da TA no

ambiente de trabalho, tendo como ponto principal no debate, a compreensão do trabalho decente como base para o desenvolvimento humano da PCD.

A construção da lógica do trabalho passa pelo contexto retratado nesta seção 1, com a introdução, explanando o problema e o objetivo do estudo.

A seção 2, Cotas: considerações sobre o acesso substancial ao trabalho; com a exposição da norma jurídica referente à inclusão da pessoa com deficiência no trabalho – Constituição Federal de 1988, Lei nº 8.112/90, Lei nº 8.213/91 e Lei nº 13.146/2015, detalhando os princípios que embasam o tema, em especial a dignidade humana e a igualdade.

A seção 3, os descaminhos do trabalho decente; que aborda a questão do trabalho decente segundo a Agenda 2030 e a Organização Internacional do Trabalho (OIT) analisando a operacionalização do trabalho direcionado à pessoa com deficiência, relacionando com os dados disponibilizados pelo V Relatório Luz Cidadania.

A seção 4, O desenvolvimento como fim no ser humano; que aborda a questão do direito ao desenvolvimento disposto na Constituição Federal, incluindo o desenvolvimento humano (PNUD, 1990) pautado em critérios como longevidade, conhecimento e nível de vida digno, tendo como enfoque os indivíduos, suas oportunidades e capacidades, necessitando a pessoa com deficiência de políticas públicas afirmativas para o exercício de suas capacidades.

A seção 5, A tecnologia assistiva: base primária do trabalho decente e desenvolvimento humano, aborda a questão da TA segundo a Lei nº 13.146/2015, bem como as políticas públicas direcionadas à inclusão a partir desse instrumento (TA), salientando a desarticulação política em relação ao tema, quando mais de 30 anos após as Leis de Cotas, o tema ainda costuma ser visto como um entrave ao invés de meio de acesso para resguardar a dignidade.

Por fim, a seção 6, com as considerações finais sobre o estudo.

## 2. COTAS: CONSIDERAÇÕES SOBRE O ACESSO SUBSTANCIAL AO TRABALHO

No decorrer do século XX, a organização do trabalho foi baseada em uma estrutura de gestão da normalidade<sup>5</sup>, homogeneidade, carreira organizacional e

<sup>5</sup> Esse termo foi utilizado para distinguir as pessoas com e sem deficiência, sendo estas denominadas de anormais. Pessoas com deficiência sustentam-se ao longo do tempo em um caminho de superação que desafia as regras de um sistema em que os indivíduos são reconhecidos a partir de sua identidade pautada em uma característica ou defeito que o torna diferente dos outros, considerados normais. Esse fato gera dificuldade à PCD da construção de suas próprias identidades (pessoal e social) em detrimento de serem consideradas como diferentes ou inferiores (GOFFMAN, 1988); o que pode ocasionar na morte política do indivíduo, ou seja, a exclusão do indivíduo do corpo social; a morte não relacionada ao assassinio direto, mas sobretudo, ao indireto, configurada na exclusão do sujeito do corpo social (Foucault, 2005).

grande dificuldade de relação e integração do diferente, a exemplo dos trabalhadores negros que eram limitados a funções e cargos que demandavam força física, reproduzindo a herança histórica da escravidão. Nesse contexto, foi construído um mundo socio laboral conduzido por estereótipos discriminatórios, em que os trabalhadores eram obrigados a se adaptar a uma estrutura predefinida, na qual aqueles que de certa forma não se ajustassem eram segregados da possibilidade de participar das relações sociais (Goffman, 1988).

Após a 2ª Guerra Mundial, com a necessidade de reinserção das vítimas de guerra no mercado de trabalho – geralmente homens que adquiriram alguma deficiência física ou visual causada pela guerra ou mulheres que ficaram viúvas também em decorrência da guerra – iniciou-se um processo de integração da pessoa com deficiência ao mundo do trabalho, que se dava por meio de uma lei de cotas, baseada na ação afirmativa, pela qual se buscava a implementação efetiva do princípio da igualdade ao apontar que a sociedade deve compensar e valorizar identidades coletivas, vitimadas por alguma forma de estigmatização e facilitar processos a permitir que essas identidades deixem esse lugar e ocupem outro mais justo e com cidadania plena, como as instituições educacionais e o mercado de trabalho (Bahia, 2006; Araújo, 2009).

Depreende-se desse processo a busca pela inclusão da pessoa com deficiência por meio de práticas assistencialistas, abandonando a visão estritamente baseada no modelo médico da deficiência, segundo o qual analisava o indivíduo tão somente segundo sua lesão, doença ou limitação. O modelo social da deficiência, por sua vez, estruturou-se a partir das interações do indivíduo em relação ao meio, compreendendo que suas limitações estariam diretamente associadas às barreiras socioambientais (Abberley, 1987).

Esse novo olhar é decorrente da criação da Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF), no ano de 2001, pela Organização Mundial de Saúde (OMS). Segundo essa abordagem, pessoas com deficiência não revelam necessariamente uma doença, assim como preleciona o modelo médico, mas passa-se a avaliar os impedimentos e limitações em relação ao meio.

Atualmente, a Lei nº 13.146/2015 traz em seu art. 2º um conceito muito mais amplo de pessoa com deficiência, segundo o qual:

Art. 2º. Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. § 1º. A avaliação da deficiência, quando necessária, será *biopsicossocial*, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação.



Como se pode observar, segundo a legislação supra, a compreensão da deficiência adquiriu um caráter transdisciplinar, resgatando os saberes do modelo médico e social, mas agora evidenciando mais um eixo do indivíduo, o plano psicológico, segundo o qual a deficiência também é analisada segundo as vivências e a interferência destas no aspecto emocional do ser humano.

No campo do acesso ao trabalho, agindo positivamente, a fim de proporcionar igualdade de oportunidades, o Estado brasileiro instituiu o sistema de cotas como meio de acesso da pessoa com deficiência no trabalho, buscando a efetividade desse direito por meio da norma constitucional, em seu art. 37, VIII<sup>6</sup>, bem como através da Lei nº 8.112/90<sup>7</sup> e da Lei nº 8.213/91<sup>8</sup>.

As cotas têm por fundamento princípios universais que permeiam os direitos humanos, dentre eles, a dignidade humana, a igualdade e a solidariedade. Assim, elas se revestem de legitimidade quando passam a relacionar esses princípios sendo aplicadas a necessidades reais. Neste estudo, vislumbrando a necessidade do trabalho direcionado à pessoa com deficiência, Leite (2012) demonstra claramente essa interconexão:

Independentemente de ser ou não pessoa com deficiência, ela é detentora de dignidade. Noutras palavras, pessoas com deficiência e pessoas sem deficiência são todas dignas e merecedoras de igual respeito e consideração por parte do Estado e comunidade. Todavia, os mecanismos de respeito e promoção da dignidade humana não são idênticos em se tratando de pessoas com ou sem deficiência. Temos, nesse caso, duas situações distintas que necessitam ser tratadas diferentemente para efeitos de concretização e promoção da dignidade humana (Leite, 2012, p. 64).

<sup>6</sup> Dispõe o Art. 37: A administração pública direta e indireta de qualquer dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios obedecerá aos princípios de legalidade, impessoalidade, moralidade, publicidade e eficiência e, também, ao seguinte: (...)VIII - a lei reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão.

<sup>7</sup> Dispõe o Art. 5º, § 2º: Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso.

<sup>8</sup> Dispõe o Art. 93: A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiências habilitadas, na seguinte proporção: I- até 200 empregados.... 2%; II- de 201 a 500.... 3%; III- de 501 a 1.000.... 4%; IV- de 1.001 em diante.... 5%.

O princípio da dignidade humana, conforme o art. 1º, III CF/88<sup>9</sup>, apresenta-se como direito fundamental, não havendo necessidade de grandes narrativas na busca de um conceito geral, bastando um único requisito para tal tarefa – a condição de ser humano (Dallari, 1994; Piovesan, 2003). Logo, o requisito de aplicação da dignidade humana não está ligado a fatores como sexo, religião, etnia, dentre outros, basta tão somente o requisito de ser pessoa. O diálogo entre dignidade humana e direitos fundamentais é, portanto, imprescindível, uma vez que, o conteúdo jurídico daquela se encontra nesta, revelando a dignidade humana como valor supremo de uma nação (Barcellos, 2008).

O princípio da igualdade foi absorvido pela Constituição Federal, em seu aspecto formal, a exemplo do art. 5º<sup>10</sup>, caput, no sentido de que o Estado possa promover a universalidade de direitos a todos os cidadãos, sendo vedada a discriminação arbitrária, mas também foi concebido em seu aspecto material, no sentido de oferecer oportunidades a grupos minoritários de forma que possam ser tratados conforme suas diferenças, atuando o Estado para corrigir distorções e equalizar desigualdades existentes (Moreira, 2018).

Sobre o dever de atuação do Estado, como legitimador de uma discriminação positiva, Moreira (2020, p. 39) discorre que esta atitude configura um poder de transformação social.

A classificação do Brasil como um Estado Democrático de Direito implica a ideia de que instituições estatais devem operar como agentes de transformação social, motivo pelo qual políticas destinadas a promover a integração de pessoas com deficiência são plenamente compatíveis com a igualdade, argumento baseado na noção de que instituições públicas devem atuar como agentes de integração de grupos tradicionalmente discriminados.

Buscando embasamento para a política da igualdade, Honnet (2009) apresenta a Teoria do Reconhecimento, segundo a qual os indivíduos e grupos só formam suas identidades intersubjetivas e sociais quando são reconhecidos e aceitos nas relações com o próximo, encampando-se na dimensão do amor; o que possibilita a convivência em comunidade através da solidariedade, e por fim, no estabelecimento de regramentos na prática institucional, que são efetivados através do direito. Assim, amor, direito e solidariedade ou estima social são as dimensões do reconhecimento, que implica por consequência no reconhecimento de “pessoa”

---

<sup>9</sup> Art. 1º A República Federativa do Brasil, formada pela união indissolúvel dos Estados e Municípios e do Distrito Federal, constitui-se em Estado Democrático de Direito e tem como fundamentos: [...] III - a dignidade da pessoa humana.

<sup>10</sup> Art. 5º. Todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...]

enquanto criatura humana; detentora de individualidade e personalidade; ser moral e jurídico e pertencente ao coletivo. A pessoa autorrealizada figura como ser protagonista nas três dimensões mencionadas.

Em relação ao presente estudo, cabe salientar a importância da dimensão da estima social, que está vinculada às particularidades dos indivíduos<sup>11</sup>, segundo o qual o critério de “igualdade”, avança para permitir que o indivíduo seja considerado segundo a “diferença”, englobando o respeito por um indivíduo em vista de seus feitos isolados e suas habilidades próprias (Honnet, 2009).

Já Fraser (2000) propõe que o reconhecimento seja entendido a partir do modelo do *status* social, segundo o qual a ausência de reconhecimento caracteriza um *status* de subordinação. Nesse contexto, o que demanda reconhecimento é o membro individual do grupo como parceiro total de interação e não a identidade de forma generalizada de um grupo específico, permitindo uma ampliação da noção de reconhecimento pautada na identidade pessoal.

Analisando a igualdade segundo a Teoria do Reconhecimento, proposta por ambos os autores supramencionados, cabe reconhecer a PCD como ser legitimamente constituído de direitos dentro de um corpo social e que anseia pela valorização de suas identidades individuais para que se torne concreto o efetivo direito ao trabalho.

Ocorre que apesar de considerar a relevância da Lei de Cotas, resta reconhecer que ela isoladamente não é suficiente para a inclusão social, pois dispõe tão somente de critérios quantitativos de admissão, limitando-se à penalidade da aplicação de multa em caso de descumprimento, disciplinada pela Portaria nº 9, de 15 de janeiro de 2020 do Ministério da Economia<sup>12</sup>. A lacuna normativa em relação à qualidade de vida no ambiente de trabalho para a PCD veio a ser disciplinada pela Lei nº 13.146/2015, também denominada de Estatuto da Pessoa com Deficiência (EPD) ou Lei Brasileira da Inclusão (LBI).

Dessa forma, cabe destacar que a garantia de acesso se dá por meio do cumprimento da lei de cotas pelas organizações e o acesso substancial ao trabalho se reveste em uma perspectiva mais ampla, no sentido de proporcionar à PCD qualidade de vida no trabalho, meios e instrumentos para que realize suas atividades de acordo com suas necessidades específicas.

Assim, convém esclarecer que os critérios qualitativos de acesso e desenvolvimento do trabalho da PCD, deve ser considerado com vistas a garantir o desenvolvimento da capacidade plena dessas pessoas, implicando também na

<sup>11</sup> Permitindo-se uma comparação à visão de Goffman (1988), o qual aborda a questão da identidade social.

<sup>12</sup> Dispõe o art. 9º: A partir de 1º de janeiro de 2019: [...] III - o valor da multa pela infração a qualquer dispositivo do RPS, para a qual não haja penalidade expressamente cominada no art. 283 do RPS, varia, conforme a gravidade da infração, de R\$ 2.411,28 (dois mil quatrocentos e onze reais e vinte e oito centavos) a R\$ 241.126,88 (duzentos e quarenta e um mil cento e vinte e seis reais e oitenta e oito centavos).



construção de um mundo com justiça social, oportunizando o gozo de direitos por todos os sujeitos, de acordo com suas necessidades, diferenças e limitações (Prado; Santos, 2022).

### 3. OS DESCAMINHOS DO TRABALHO DECENTE

A Agenda 2030 consiste em uma declaração com um plano de ação para as pessoas, o planeta e a prosperidade, que busca fortalecer a paz universal. Surgiu em decorrência da reunião de representantes de 193 Estados-membros da Organização das Nações Unidas (ONU), ocorrida no ano de 2015. Nessa reunião, houve o reconhecimento que a erradicação da pobreza em todas as suas formas e dimensões, incluindo a pobreza extrema, é o maior desafio global e um requisito indispensável para o desenvolvimento sustentável.

Por meio do documento “Transformando o Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável”, os países se comprometeram a tomar medidas ousadas e transformadoras, a fim de promover o desenvolvimento sustentável para os 15 anos subsequentes. Esse documento possui 17 objetivos de desenvolvimento sustentável (ODS) e 169 metas para cumprimento que estabelecem meios de implementação e de parcerias globais, bem como um roteiro para acompanhamento e revisão. Os ODS são o núcleo da Agenda e deverão ser alcançados até o ano 2030.

Nesse conjunto de proposições, o 8º ODS diz respeito ao trabalho decente e crescimento econômico, incluindo o trabalho da pessoa com deficiência, que estabeleceu a meta 8.5 atinente à igualdade e dignidade a todas as pessoas: “Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor”.

A Organização Internacional do Trabalho (OIT, 1999, s/p) define trabalho decente como: “trabalho adequadamente remunerado, exercido em condições de liberdade, equidade e segurança, capaz de garantir uma vida digna”. Verifica-se a interconexão entre os fundamentos do trabalho decente, diante da condição *sine qua non* da simultaneidade e complementariedade entre eles. Nesse contexto, a igualdade de oportunidades e o combate a todas as formas de discriminação são pontos relevantes para políticas públicas de trabalho.

O trabalho decente especificado na Agenda 2030 é o ponto de convergência dos quatro objetivos estratégicos da OIT: I) o respeito aos direitos no trabalho, especialmente aqueles definidos como fundamentais (liberdade sindical, direito de negociação coletiva, eliminação de todas as formas de discriminação em matéria de emprego e ocupação e erradicação de todas as formas de trabalho forçado e trabalho infantil); II) a promoção do emprego produtivo e de qualidade; III) a ampliação da proteção social e; IV) o fortalecimento do diálogo social.

Não obstante à importância da renda para o trabalhador, o sentido do trabalho vem buscando alargar princípios e condições suficientes para a consecução das atividades, destacando-se oportunamente a dignidade humana no trabalho.

Segundo Alvarenga (2016), o conteúdo básico do Direito do Trabalho insurge na busca da proteção e preservação da dignidade do ser humano em todos os seus níveis, seja econômico, social, cultural ou pessoal, sendo que os direitos de natureza imaterial que tutelam a integridade física, psíquica, moral, intelectual e social do trabalhador, também fazem parte desse núcleo básico.

Em contrassenso, frisa-se que os avanços político-jurídicos relacionados às condições do trabalho vêm sendo mitigados em um processo acelerado de regressão legislativas e atitudes de precarização do trabalho. Passados quase 07 (sete) anos da declaração da Agenda 2030, a realidade da pessoa com deficiência em termos de desenvolvimento e promoção do bem-estar no ambiente de trabalho, encontra-se em condição de retrocesso, assim como a maioria das metas estabelecidas pelo documento<sup>13</sup>, identificando demissões acima do normal durante a crise decorrente da pandemia da COVID-19, destacando ainda o maior índice da população desocupada<sup>14</sup> no país desde 2012.

Em que pese o cerne do presente trabalho estar voltado para a importância da TA como meio de fomentar uma inclusão substancial da PCD no mercado formal de trabalho e não, aprofundar-se em críticas ao modelo capitalista; é válido trazer as considerações de Pina (2010), sobre o panorama supramencionado – retrocesso das metas estabelecidas pela Agenda 2030 em relação ao trabalho. Para o autor, a inclusão social no mercado de trabalho não visa alterar os fundamentos centrais do modo de produção vigente, em que há duas espécies de possuidores de mercadoria: o proprietário do capital, que tem por interesse o lucro; e o trabalhador, detentor da força de trabalho, vendida como condição para manter sua existência. Assim, o paradigma da inclusão se limita à luta pela “inclusão” no mercado de trabalho, para que pessoas pertencentes a grupos discriminados tenham maiores oportunidades de vender sua força de trabalho; quando deveria se propor também a superar as leis do mercado.

Ademais, é inegável pontuar que o alcance das metas dispostas pela Agenda 2030 reverbera diretamente no modo de gestão empresarial, e nesse sentido, novas interfaces vêm emergindo com vistas à preservação das presentes gerações e futuras. Tal entendimento pode ser observado por meio do instituto da Responsabilidade Social Empresarial (RSE), que incorpora a ética no processo de gestão empresarial. Nesse contexto as chamadas empresas humanizadas vêm

<sup>13</sup> Vide V Relatório Luz da Sociedade Civil Agenda 2030 de Desenvolvimento Sustentável, publicado no dia 12.07.2021 e teve como título: “O retrato do Brasil em 2021: um país em retrocesso acelerado”. O Brasil apontou para o maior índice da população desocupada no país desde 2012, atingindo o patamar de 14,4 milhões de pessoas, e teve um crescimento de 16,9% em relação ao mesmo período no ano de 2020. A população desalentada, aquela que desistiu de procurar trabalho, atingiu o maior nível da série histórica, com 6 milhões de pessoas. Disponível em: [https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2021/07/por\\_rl\\_2021\\_completo\\_vs\\_03\\_lowres.pdf](https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2021/07/por_rl_2021_completo_vs_03_lowres.pdf)

<sup>14</sup> Termo utilizado para as pessoas que procuram emprego e não encontram.

ganhando cada vez mais espaço, procurando maximizar seu valor para a sociedade como um todo, e esse valor é multidisciplinar: emocional, espiritual, social, cultural, intelectual e ecológico e financeiro; proporcionando que as pessoas que interagem com esse tipo de empresa possam sentir-se seguras, protegidas e plenas em suas transações (Sisodia; Wolf; Sheth, 2020).

Considera-se, portanto, o desafio presente e futuro, em relação ao trabalho decente em uma perspectiva global, havendo a necessidade iminente de inovação e fortalecimento de políticas públicas de inclusão que giram em torno de trabalhadores em estado de vulnerabilidade social (Schneider, 2021), sendo imprescindível uma mudança imediata na forma comportamental de gerir a inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho, seja por parte do Estado, do governo, da sociedade civil e do ramo empresarial.

#### 4. O DESENVOLVIMENTO COMO FIM NO SER HUMANO

O direito ao desenvolvimento é fruto do processo de descolonização ocorrido a partir da década de 60 do século passado e foi consagrado como direito humano pelas Nações Unidas em 1986 (ONU, 1986), depois de debates internacionais acerca de conflitos de direitos econômicos, sociais e culturais (cunho social) *versus* direitos civis e políticos (cunho liberal), figurando na contemporaneidade como direito humano de 3ª geração. Bonavides (2016) referencia o direito humano ao desenvolvimento como uma outra categoria de direitos, como mais uma fase ao Estado social, tendo sua prospecção no futuro da cidadania e da liberdade dos povos.

No âmbito nacional, o desenvolvimento é matéria que se faz presente desde o preâmbulo da Constituição Federal<sup>15</sup>, em vários dispositivos, como no art. 3º, II<sup>16</sup> e no art. 170<sup>17</sup>. No entanto, apesar de claramente expresso, Marks (2004) salienta que o direito ao desenvolvimento não se apresenta no domínio prático do planejamento estatal ou não é implementado à realidade social, de modo que os Estados

---

<sup>15</sup> Preâmbulo da CF/88: Nós, representantes do povo brasileiro, reunidos em Assembleia Nacional Constituinte para instituir um Estado Democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias, promulgamos, sob a proteção de Deus.

<sup>16</sup> Art. 3º. Constituem objetivos fundamentais da República Federativa do Brasil: I - construir uma sociedade livre, justa e solidária; II - garantir o desenvolvimento nacional; III - erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais; IV - promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação.

<sup>17</sup> Art. 170. A ordem econômica, fundada na valorização do trabalho humano e na livre iniciativa, tem por fim assegurar a todos existências dignas, conforme os ditames da justiça social, observados os seguintes princípios: [...] VII - redução das desigualdades regionais e sociais.

demonstram apenas um apoio retórico ao direito ao desenvolvimento, sendo ineficaz no tocante às políticas públicas apresentadas para sua concretude.

O direito ao desenvolvimento possui três elementos: 1) um sujeito ativo, podendo ser titularizado por meio de qualquer ser humano, agindo individual ou coletivamente, a quem se atribui uma garantia fundamental; 2) um sujeito passivo, de quem se exige o gozo e o exercício desse direito, tendo uma obrigação positiva ou negativa, para a satisfação da pretensão do ativo e; 3) um objeto determinado, consistente no desenvolvimento integral do objeto postulado.

Essa estruturação apresenta algumas peculiaridades, podendo o direito ao desenvolvimento ser compreendido como um direito de solidariedade, este composto por outros direitos civis e políticos, mas, também, econômicos, sociais e culturais, devendo haver atendimento integral e concorrente do conjunto desses direitos para a concretização do direito ao desenvolvimento (Nieto, 2001).

Nesse contexto, é importante pensar o direito ao desenvolvimento numa forma articulada entre desenvolvimento humano e crescimento econômico. Isso implica, via de consequência, no bem-estar social das PCD.

Define-se desenvolvimento humano como um processo de ampliação das escolhas das pessoas a fim de que tenham capacidades e oportunidades para serem aquilo que desejam ser, uma perspectiva diferente do crescimento econômico, que se baseia exclusivamente nos recursos e na renda que a sociedade pode gerar para promover o bem-estar do ser humano, sendo àqueles um fim e não um meio (Pnud, 1990).

Para medir os progressos globais de um país, tem-se como base o índice de desenvolvimento humano (IDH), que de acordo com Souza (2018), mensura os progressos globais de um país segundo três dimensões básicas do desenvolvimento humano: longevidade, conhecimento e nível de vida digno, tendo como enfoque os indivíduos, suas oportunidades e capacidades, deslocando o foco do crescimento econômico para o desenvolvimento do ser humano.

Sen (2010) teve importância significativa no processo de compreensão e expansão das capacidades humanas, representando uma mudança no paradigma econômico, colocando no eixo central das políticas públicas do Estado, as capacidades do ser humano em busca do cumprimento dos direitos fundamentais e da democracia.

O desenvolvimento deve estar relacionado acima de tudo, com a melhora de vida e das liberdades que a pessoa desfruta. Essas liberdades envolvem tanto os processos que permitem a liberdade de ações e decisões como as oportunidades reais que as pessoas têm na vida. Desse modo, atenta-se para a expansão das capacidades das pessoas de levar a vida que valorizam, a qual se pode denominar, capacidades substantivas, que são aumentadas através das políticas públicas (Sen, 2010).

Pode-se considerar que o processo de democratização ocorrido com o advento da Constituição Federal de 1988, avançou significativamente com políticas públicas voltadas aos direitos sociais, propiciando um alargamento das capacidades

substanciais do cidadão, mas foi pela Lei de Cotas que a PCD teve consagrado seu direito fundamental ao trabalho, figurando como ponto chave para o deslanchar do desenvolvimento humano.

Aprofundando um pouco mais a ideia de desenvolvimento humano a partir da perspectiva do acesso substancial ao trabalho, a PCD pode efetivamente gozar do direito à inclusão, agregando novos passos à busca planetária por um progresso na persecução do desenvolvimento sustentável (Freitas; Freitas, 2016), já que este caminha no sentido do crescimento econômico, incorporando tecnologias e aproveitamento do meio-ambiente de maneira consciente e responsável, visando resguardar as gerações presentes e futuras.

##### 5. TECNOLOGIA ASSISTIDA: BASE PRIMÁRIA DO TRABALHO DECENTE E DESENVOLVIMENTO HUMANO

Após esse caminho percorrido, faz necessário discutir a tecnologia assistiva (TA). Ela tem sua origem fundada na reabilitação de vítimas da 2ª Guerra Mundial. Nesse contexto, pensou-se na construção de equipamentos que permitissem direitos básicos a essas pessoas (liberdade, dignidade, comunicação, mobilidade e igualdade social) em função de atrofias, danos corporais, surdez, dificuldades intelectuais e de desenvolvimento, causadoras de exclusão social (Robitaille, 2010; Conte; Ourique; Basegio, 2017).

No Brasil, a tecnologia assistiva se difundiu substancialmente no meio educacional, a partir da década de 90 do século passado, no entanto tal terminologia ainda não era utilizada oficialmente (Castro; Souza; Santos, 2011), recebendo outras denominações como recursos de comunicação alternativa, recursos pedagógicos adaptados, mobiliário adaptado, acessibilidade e informática acessível (Manzini, 2011).

Sassaki (1996) começou a utilizar o termo tecnologia assistiva no Brasil a partir da leitura de alguns artigos na língua inglesa, referentes a adaptações, aparelhos e dispositivos, sendo a autora pioneira no uso da referida terminologia, definindo-a como:

[...] a tecnologia destinada a dar suporte (mecânico, elétrico, eletrônico, computadorizado etc.) a pessoas com deficiência física, visual, auditiva, mental ou múltipla. Esses suportes, então, podem ser uma cadeira de rodas de todos os tipos, uma prótese, uma órtese, uma série infindável de adaptações, aparelhos e equipamentos nas mais diversas áreas de necessidade pessoal (comunicação, alimentação, mobilidade, transporte, educação, lazer, esporte, trabalho e outras). (Sassaki, 1996, s/p).



O Comitê de Ajudas Técnicas (CAT, 2008) foi criado a partir do Decreto nº 5.296/2004<sup>18</sup>, com a finalidade principal de aperfeiçoar, dar transparência e legitimidade ao desenvolvimento da tecnologia assistiva no Brasil, por meio de políticas públicas. É definida como:

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/CAT, 2009, p. 9).

De acordo com a definição supra, verifica-se a importância da tecnologia assistiva como um suporte palpável à inclusão da pessoa com deficiência em todas as áreas de sua vida, considerando que diz respeito ao conjunto de ações práticas que promovam inclusão, autonomia e desenvolvimento pessoal, principalmente em um cenário, já projetado pela quarta revolução industrial ou revolução 4.0 – em que todo cidadão deveria ter acesso às tecnologia para gozo dos direitos fundamentais como educação e trabalho, fato que ficou mais evidente após o surgimento da COVID-19, posto que em decorrência do isolamento social, certas atividades ficaram restritas ao uso da tecnologia digital.

544

Embora a tecnologia assistiva no Brasil esteja muito vinculada ao processo de ensino e aprendizagem da pessoa com deficiência, é relevante consignar que o termo tem relação a todos os setores da vida da PCD. Esse entendimento foi regulamentado através da LBI, que trouxe em seus incisos I e III<sup>19</sup>, a definição de acessibilidade e tecnologia assistiva, palavras que são essenciais no processo de construção e desenvolvimento do trabalho decente para a PCD, uma vez que visam garantir o acesso aos meios tecnológicos, que ainda figuram numa realidade distante para essas pessoas; devido, dentre outras causas, serem vistas sob a ótica

<sup>18</sup> Decreto nº 5.296/2004: Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências.

<sup>19</sup> Art. 3º. Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se: I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida. [...] III - tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

do preconceito e capacitismo, palavra que consiste no “conjunto de teorias e crenças que estabelece uma hierarquia entre os corpos considerados normais e os ‘anormais’, embasada em uma teoria de corponormatividade, que inferioriza os corpos de pessoas com deficiência, relegando-os à condição de incapazes” (SILVA, 2021).

Considerando os tipos de deficiência, observa-se que o acesso à tecnologia vai muito além do aporte de interação virtual comum a todos os cidadãos; trata-se de acesso à igualdade por meio da tecnologia. Nesse contexto, sobressaem-se a construção e o desenvolvimento de *softwares* e aplicativos que possibilitam a acessibilidade da pessoa com deficiência através da inteligência artificial (IA).

Usar a tecnologia em prol de um mundo mais justo é uma das tarefas mais gratificantes para a construção de novas oportunidades, antes adormecidas. A tecnologia, portanto, pode adquirir caráter de direito humano universal comum a todos os seres humanos, ressaltando sua importância para o gozo de direitos.

Segundo Radabaugh (1993, *apud* Bersch, 2017) “para as pessoas sem deficiência a tecnologia torna as coisas mais fáceis. Para as pessoas com deficiência, a tecnologia torna as coisas possíveis”. A TA revela-se um projeto de humanização em sua integralidade, tendo em vista que propicia uma aprendizagem intersubjetiva, que irá beneficiar a dimensão cognitiva de base social e de reconhecimento cultural, valorizando a alteridade e o exercício da cidadania (Conte; Ourique; Basegio, 2017).

Clark (2002) fundamenta a importância da TA, argumentando que a dificuldade das pessoas com deficiência na realização de suas tarefas não é causada pela deficiência em si, mas pelas barreiras no ambiente que as circundam. Nesse ponto, é importante salientar que a Lei nº 13.146/2015 conceituou barreiras, em seu inciso IV<sup>20</sup>, classificando-as em: a) barreiras urbanísticas, b) arquitetônicas, c) nos transportes, d) nas comunicações e na informação, e) barreiras atitudinais e f) tecnológicas.

Há que se aludir a conexão entre todas as barreiras supramencionadas para a efetiva inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, porém, prioriza-se o enfoque em relação à análise das barreiras tecnológicas<sup>21</sup> no presente estudo, em decorrência da emergente necessidade de inclusão no meio digital no período atual; bem assim, possibilitar à PCD, através da TA, autonomia e independência no desempenhar de suas funções laborais de forma decente, pautada nos princípios da equidade e dignidade humana. Convém, portanto, relacionar a barreira

---

<sup>20</sup> Lei. 13.146/2015. Art. 3º: [...] IV - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros.

<sup>21</sup> atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas.

tecnológica ao recurso de acessibilidade ao computador, uma das categorias de TA descrita por Bersch (2017)<sup>22</sup>, que se refere ao:

Conjunto de *hardware* e *software* especialmente idealizado para tornar o computador acessível a pessoas com privações sensoriais (visuais e auditivas), intelectuais e motoras. Inclui dispositivos de entrada (mouses, teclados e acionadores diferenciados) e dispositivos de saída (sons, imagens, informações táteis) (Bersch, 2017, p. 6).

Acerca do panorama acima descrito, ou seja, dos inúmeros instrumentos de tecnologia assistiva possíveis, na perspectiva do ambiente de trabalho, destaca-se a ênfase na acessibilidade dos seguintes aspectos: 1) ausência de barreiras na comunicação virtual (acessibilidade no meio digital). Para garantir essa dimensão da acessibilidade, é importante a utilização de textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão, uso do computador com leitor de tela, etc.; 2) ausência de barreiras nos métodos, teorias e técnicas de trabalho; 3) ausência de barreiras nos instrumentos, utensílios e ferramentas de trabalho, cujos recursos de tecnologia assistiva incorporados em teclados de computador e mouses adaptados, pranchas de comunicação aumentativa e alternativa, auxiliam na garantia dessa dimensão da acessibilidade (Salton; Agnol; Turcatti, 2017).

546

Nesse sentido, apesar de reconhecer que novos caminhos já vêm sendo traçados sob os fundamentos da responsabilidade social da empresa (RSE), há de se reconhecer a morosidade em relação às políticas públicas de inclusão em relação à tecnologia assistiva, cabendo mencionar os arts. 74<sup>23</sup> e 75<sup>24</sup> da LBI, direcionados à

<sup>22</sup> Bersch (2017) classificou a TA em 12 categorias: 1. auxílios para a vida diária e vida prática; 2. Comunicação aumentativa e alternativa; 3. recursos de acessibilidade ao computador; 4. sistemas de controle de ambiente; 5. projetos arquitetônicos para acessibilidade; 6. órteses e próteses; 7. adequação postural; 8. auxílios de mobilidade; 9. auxílios para ampliação da função visual e recursos que traduzem conteúdos visuais em áudio ou informação tátil; 10. auxílios para melhorar a função auditiva e recursos utilizados para traduzir os conteúdos de áudio em imagens, texto e língua de sinais; 11. mobilidade em veículos e 12. esporte e lazer.

<sup>23</sup> Dispõe o art. 74. É garantido à pessoa com deficiência acesso a produtos, recursos, estratégias, práticas, processos, métodos e serviços de tecnologia assistiva que maximizem sua autonomia, mobilidade pessoal e qualidade de vida.

<sup>24</sup> Dispõe o art. 75. O poder público desenvolverá plano específico de medidas, a ser renovado em cada período de 4 (quatro) anos, com a finalidade de: I - facilitar o acesso a crédito especializado, inclusive com oferta de linhas de crédito subsidiadas, específicas para aquisição de tecnologia assistiva; II - agilizar, simplificar e priorizar procedimentos de importação de tecnologia assistiva, especialmente as questões atinentes a procedimentos alfandegários e sanitários; III - criar mecanismos de fomento à pesquisa e à produção nacional de tecnologia assistiva, inclusive por meio de concessão de linhas de crédito subsidiado e de parcerias com institutos de pesquisa

competência do poder público para desenvolver planos de medidas que incorpore a TA como facilitadora da inclusão da PCD, que segundo o art. 74, já mencionado, é detentora de garantias de acesso a produtos, recursos, estratégias, práticas, processos, métodos e serviços de tecnologia assistiva que maximizem sua autonomia, mobilidade pessoal e qualidade de vida, e via de conexão com o presente estudo, a qualidade de vida no trabalho (QVT) das pessoas com deficiência, podendo ser definida como: “[...] o conjunto das ações de uma empresa que envolve a implantação de melhorias e inovações gerenciais e tecnológicas no ambiente de trabalho” (Limongi-França, 1997, p. 80).

A necessidade emergente de inclusão tecnológica desencadeou pontos mais sensíveis na sociedade brasileira, como a invisibilidade das necessidades específicas das PCD, buscando o acesso ao processo tecnológico, que foi pensado em grande parte, buscando atender uma população sem grandes diferenças. No entanto, verifica-se que os instrumentos de TA vêm evoluindo significativamente para atender as diferenças, mas falta ainda, anseio político capaz de fomentar o desenvolvimento humano através de políticas públicas de inclusão através da tecnologia assistiva. Para Ribeiro *et al.* (2019), quando não existem políticas públicas voltadas para o desenvolvimento humano orientado a essas novas tecnologias, pode se tornar um fator de segregação, principalmente dos mais vulneráveis, limitando o ser humano em todas as suas possibilidades.

O governo federal publicou o Livro Branco da Tecnologia Assistiva no Brasil<sup>25</sup> no ano de 2017, documento que reúne centenas de desafios e propostas cujo objetivo é orientar as ações e investimentos no setor de tecnologia assistiva no Brasil pelos 10 anos subseqüentes após a sua publicação. Levou em consideração as diferenças regionais existentes no país e possui 85 propostas para pesquisa, desenvolvimento e inovação (PD&I) no Setor de Tecnologia Assistiva para a educação e o trabalho, tendo como primeira proposta: “apoiar os empresários na adequação de postos de trabalho”. Sobre tal proposta caberiam premiações para as devidas adequações, bem como isenções tributárias para adquirir produtos de tecnologia assistiva.

Posteriormente no dia 11 de março de 2021, o governo federal publicou o Decreto nº 10.645, que regulamenta o art. 75 da Lei nº 13.146/2015, para dispor sobre as diretrizes, os objetivos e os eixos do Plano Nacional de Tecnologia Assistiva

---

oficiais; IV - eliminar ou reduzir a tributação da cadeia produtiva e de importação de tecnologia assistiva; V - facilitar e agilizar o processo de inclusão de novos recursos de tecnologia assistiva no rol de produtos distribuídos no âmbito do SUS e por outros órgãos governamentais.

<sup>25</sup> O Livro branco de Tecnologia Assistiva surgiu como iniciativa da política pública do Ministério da Ciência, Tecnologia, Inovações e Comunicações (MCTIC), através da Secretaria de Políticas e Programas de Pesquisa e Desenvolvimento (SEPED) e do Departamento de Políticas e Programas para Inclusão Social (DEPIS), com apoio do Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq) e em parceria com o Instituto de Tecnologia Social – ITS Brasil.

(PNTA)<sup>26</sup>, que foi publicado por meio da Portaria nº 5.366, de 02 de dezembro de 2021, do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações.

Apesar dos planos de ação supramencionados, o que se verifica ao observar as estatísticas é que em termos práticos, o Brasil ainda caminha distante da efetivação da regulamentação jurídica e das propostas governamentais acerca da implementação da TA para facilitação e manutenção do trabalhador com deficiência em seus postos de trabalho.

A promoção do trabalho decente fundado na tecnologia assistiva, que em tese, deveria fazer parte do cotidiano das PCD, possibilitando meios de interação e socialização faz parte dos planos e agendas globais, mas efetivamente estão longe de atingir um mínimo razoável para a concretização dos direitos humanos dessas pessoas.

## 6. CONCLUSÃO

Assim, partindo-se da questão de pesquisa do presente estudo, de que maneira a tecnologia assistiva (TA) pode interferir para o trabalho decente (8º ODS) e desenvolvimento humano da PCD? e do objetivo de compreender a importância das políticas públicas direcionadas à tecnologia assistiva (TA) como meio de possibilitar o trabalho decente, o desenvolvimento humano e sustentável e a inclusão social das pessoas com deficiência, entende-se que o propósito foi alcançado, estando alicerçado nos seguintes pontos:

548

Em um primeiro diálogo, é possível verificar que a legislação criada traz as garantias legais do direito ao trabalho da pessoa com deficiência, seja em uma perspectiva constitucional, seja em uma perspectiva infraconstitucional, com as Leis nº 8.112/90 e 8.213/91. No entanto, apesar de buscar a inclusão da PCD no mercado de trabalho, fundamentadas nos princípios da dignidade humana e da igualdade, essas legislações não compreendem e não abarcam o *modus operandi* de oferecer tal garantia, tal como, a responsabilidade da empresa em proporcionar os meios disponíveis para um trabalho decente; e do poder público, em direcionar e efetivar os planos de ação para o desenvolvimento humano da PCD, e nesse sentido, implica destacar a importância da tecnologia assistiva.

Em um segundo diálogo, considerando as estatísticas mínimas de inclusão da PCD no mercado de trabalho e as legislações referentes ao tema, constatou-se a importância de fundamentar a inclusão substancial, aquela vinculada à operacionalização do trabalho da PCD, segundo a promoção do trabalho decente. Nesse sentido, é válido ressaltar que a contratação é apenas um dos passos do processo gerencial, a aprendizagem e o desenvolvimento do trabalho perpassam pelas diretrizes da acessibilidade, que por sua vez, recai sobre as adaptações

<sup>26</sup> O PNTA tem 24 iniciativas e 47 metas a serem executadas pelos próximos quatro anos. A proposta é estruturar e orientar as ações do Estado brasileiro para apoiar a pesquisa, o desenvolvimento tecnológico, a inovação e a disponibilização de produtos e dispositivos de tecnologia assistiva, além de estabelecer diretrizes para realização de ações sobre o tema.



necessárias para que a PCD possa de fato, desempenhar suas funções com independência e autonomia. Nesse aspecto, vale destacar o trabalho decente e crescimento econômico como 8º ODS, revelando a necessidade da inclusão dos vários segmentos sociais no processo laboral.

Em um terceiro diálogo, buscou-se pontuar o desenvolvimento como fim no ser humano, sendo este adotado pelas Nações Unidas, revelando a necessidade de desenvolver as liberdades individuais e expansão das capacidades humanas, sendo necessário relacionar o direito ao trabalho decente e o direito ao desenvolvimento como direitos subsidiários à dignidade humana.

E finalizando, para essa análise, um quarto diálogo, no qual as tecnologias assistivas podem se apresentar como solução para a autonomia e independência da PCD no trabalho. Apesar de terem origem no pós-guerra, as TA vieram a ser regulamentadas no Brasil por meio da Lei Brasileira de Inclusão, em um lapso temporal de mais de 20 (vinte anos) das Leis de Cotas. Nesse sentido, verificou-se que a regulamentação normativa a respeito da acessibilidade funcional é recente, ficando a PCD desprovida de garantias legais quanto à efetiva promoção de trabalho decente dentro do lapso temporal entre ambas as leis.

Denota-se, ainda, que apesar da regulamentação da TA no âmbito laboral, a PCD continua enfrentando dificuldades para efetivar sua inclusão, de modo que a diversidade ainda é tida como um entrave no processo organizacional e não como fator capaz de produzir ideias inovadoras, considerando que o ser humano carrega consigo múltiplos e diferentes conhecimentos e culturas, que podem agregar na consecução de suas atividades laborais e na relação interpessoal no trabalho, revelando a imprescindibilidade da atuação política para efetivar uma inclusão substancial, capaz de se concatenar a um crescimento econômico e desenvolvimento sustentável, com base no respeito à pluralidade de identidades.

Tem-se ainda na esfera política brasileira, uma desarticulação das bases ideológicas dos marcos legais, indo de encontro à política mundial de inclusão, a exemplo do Projeto de Lei nº 6.159/2019, encaminhado pelo governo federal, que tem por objeto a desobrigação das empresas a adotarem uma política de cotas de inclusão no mercado de trabalho. Ademais, projetos como esse, colocam em risco o processo democrático e direito à cidadania da PCD, e ainda visam desconstituir anos de luta pelo direito à igualdade.

Observa-se a clareza também, que este trabalho, apesar de fazer um passeio interessante pelos temas, não aprofunda na questão de dados estatísticos sobre esses problemas, por não ser fruto do seu objetivo. Assim, limitou-se aos apontamentos trazidos por autores importantes da área, buscando explorar o campo estudado sob as diversas perspectivas observadas. Nesse sentido, caberá trabalhos posteriores que possa realizar esse aprofundamento, com maior propriedade sobre as questões quantitativas do tema, confirmando ou não a análise qualitativa/descritiva, aqui realizada.

## REFERÊNCIAS

ABBERLEY P. **The concept of oppression and the development of a social theory of disability.** *Disabil, Handicap Soc* 1987;2(1):5-21

ALVARENGA, R. Z. **Trabalho decente: direito humano e fundamental.** São Paulo: LTr, 2016.

ARAÚJO, J. C. E. **Ações Afirmativas e Estado Democrático Social de Direito.** São Paulo: LTr, 2009.

BAHIA, M. S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações: Contratando pessoas com deficiência.** São Paulo: Qualitymark, 2006.

BARCELLOS, A. P. **A Eficácia Jurídica dos Princípios Constitucionais. O Princípio da Dignidade da Pessoa Humana.** 2. ed. Rio de Janeiro: Renovar, 2008.

BERSCH, R. **Introdução à Tecnologia Assistiva.** Porto Alegre, 2017. Disponível em: [http://www.assistiva.com.br/Introducao\\_Tecnologia\\_Assistiva.pdf](http://www.assistiva.com.br/Introducao_Tecnologia_Assistiva.pdf). Acesso em 08.abr.2022.

550

---

BRASIL, **Constituição da República Federativa do Brasil**, de 05 de outubro de 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em 03.mar.2022.

BRASIL, Lei nº 8.112/1990, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18112cons.htm). Acesso em 03.mar..2022.

BRASIL, Lei nº 8.213/1991, de 24 de julho de 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/18213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm). Acesso em 03.mar.2022.

BRASIL, Lei nº 13.146/2015, de 06 de julho de 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm) Acesso em 03.mar.2022.

BRASIL, Livro Branco da Tecnologia Assistiva no Brasil. São Paulo: ITS Brasil, 2017. Disponível em: <http://itsbrasil.org.br/wp-content/uploads/2018/12/Livro-Branco-Tecnologia-Assistiva.pdf>. Acesso em 07.abr.2022.

BRASIL, Decreto nº 5.296/2004. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm). Acesso em 08.abr.2022.



BRASIL, Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações. Comitê Interministerial de Tecnologia Assistiva. Plano nacional de tecnologia assistiva / Comitê Interministerial de Tecnologia Assistiva. Brasília: Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações, 2021. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/noticias/2021/dezembro/plano-nacional-de-tecnologia-assistiva-reune-24-iniciativas-executadas-pelo-governo-federal>. Acesso em 06.abr.2022.

BRASIL, Ministério da Economia. Gabinete do Ministro. Portaria nº 9, de 15 de janeiro de 2009. Dispõe sobre o reajuste dos benefícios pagos pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS e dos demais valores constantes do Regulamento da Previdência Social - RPS. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 16 jan. 2019. Disponível em: [https://www.in.gov.br/materia/-/asset\\_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/59253484](https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/Kujrw0TZC2Mb/content/id/59253484). Acesso em 03.mar.2022.

BRASIL, Ministério do Trabalho e Emprego. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), Brasília. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho/pt-br>. Acesso em 03.mar.2022.

BRASIL. Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Comitê de Ajudas Técnicas. Tecnologia Assistiva. Brasília: CORDE, 2009. Disponível em: <https://www.assistiva.com.br/tassistiva.html>. Acesso em 17.out.2021.

BONAVIDES, P. **Curso de direito constitucional**. 31ª ed. São Paulo: Malheiros, 2016.

CASTRO, A. S. A.; SOUZA, L. R.; SANTOS, M. C. Proposições Teóricas para a Inclusão da Tecnologia Assistiva no Currículo Escolar da Educação Básica. **Sitientibus**, Feira de Santana, n. 44, p. 145-158, 2011.

CLARK, J. **Building Accessible Websites**. Estados Unidos da América: New Riders, 2002.

CONTE, E.; OURIQUE, M. L. H; BASEGIO, A. C. Tecnologia assistiva, direitos humanos e educação inclusiva: uma nova sensibilidade. **Educação em Revista**. Belo Horizonte, n. 33, 2017.

DALLARI, D. A. **O que são direitos da pessoa**. 10. ed. São Paulo: Brasiliense, 1994.

FOUCAULT, M. **Em defesa da sociedade**: Curso no Collège de France (1975-1976). Tradução de Maria Ermantina Galvão. São Paulo: Martins Fontes, 2005.

FRASER, N. Rethinking Recognition. **New Left Review**, London, n. 3, p. 107-120, May-June, 2000.

FREITAS, M; FREITAS, M. C. S. **A sustentabilidade como paradigma: cultura, ciência e cidadania**. Petrópolis: Vozes, 2016.

GOFFMAN, E. **Estigma**. Rio de Janeiro: LTC, 1988.

GRUPO DE TRABALHO DA SOCIEDADE CIVIL PARA A AGENDA 2030. **V Relatório Luz da sociedade civil Agenda 2030 de desenvolvimento sustentável Brasil**. Brasil, 2021. Disponível em: [https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2021/07/por\\_rl\\_2021\\_completo\\_vs\\_03\\_lowres.pdf](https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2021/07/por_rl_2021_completo_vs_03_lowres.pdf). Acesso em 09.abr.2022.

HONNET, A. **Luta por Reconhecimento**. A gramática moral dos conflitos sociais. 2 ed. São Paulo: Editora 34, 2009.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pessoas com Deficiência**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>. Acesso em 02.mar.2022.

LEITE, G. S. A Dignidade Humana e os Direitos Fundamentais da Pessoa com Deficiência. In: FERRAZ, Carolina Valença *et al* (org.). **Manual dos Direitos da Pessoa com Deficiência**. São Paulo: Saraiva, 2012.

LIMONGI-FRANÇA, A. C. (1997). Qualidade de vida no trabalho: conceitos, abordagens, inovações e desafios nas empresas brasileiras. **Revista Brasileira de Medicina Psicossomática**, v. 1, n. 2, 79-83.

MANZINI, E. J. Formação de Professores e Tecnologia Assistiva. In: CAIADO, K. R. M.; JESUS, D. M.; BAPTISTA, C. R. (Orgs.). **Professores e educação especial: formação em foco**. Porto Alegre: Mediação, v. 2, p. 45-63, 2011.

LAKATOS, E. M.; MARCONI, M. de A. **Fundamentos de metodologia científica**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2003.

MARKS, S. The human right to development: between rhetoric and reality. In: **Harvard Human Rights Journal**, v. 17, 2004. Disponível em: [https://cdn1.sph.harvard.edu/wp-content/uploads/sites/580/2012/10/spm\\_the\\_human\\_right\\_development.pdf](https://cdn1.sph.harvard.edu/wp-content/uploads/sites/580/2012/10/spm_the_human_right_development.pdf). Acesso em 04.abr.2022.



MOREIRA, A. J. **Tratado de Direito Antidiscriminatório**. Editora Contracorrente: São Paulo, 2020. *E-book*.

MOREIRA, M. C. R. Política Pública e Igualdade. In: Resende, A.J.C; BERNARDES JÚNIOR, J. A. (coord). **Princípio da igualdade: uma abordagem multidisciplinar**. Belo Horizonte: Assembleia Legislativa do Estado de Minas Gerais, Escola do Legislativo, Núcleo de Estudos e Pesquisas, 2018. *E-book*.

NAÇÕES UNIDAS. Agenda 2030. Disponível em:  
<http://www.agenda2030.com.br/>. Acesso em 23.mar.2022.

NAÇÕES UNIDAS. Programa das Nações Unidas para o Desenvolvimento. Disponível em: <https://www.br.undp.org/> Acesso em 23.mar.2022.

NIETO, M. A. C. **El derecho al desarrollo como derecho humano**. Cidade do México: CODHEM, 2001.

OIT. Organização Internacional do Trabalho. Disponível em:  
<https://www.ilo.org/brasilia/temas/trabalho-decente/lang--pt/index.htm>. Acesso em 23.mar.2022.

PINA, L. D. Sociedade Inclusiva: a face aparente do capitalismo em uma nova fase. **Filosofia e Educação** v. 2, n. 1, p. 127-149, abr./set. 2010.  
PIOVESAN, F. Ações afirmativas no Brasil: Desafios e perspectivas. In: CAMARGO, Marcelo Novelino. (org.) **Leituras Complementares do Direito Constitucional**. Direitos Fundamentais. 2. ed. Salvador: Juspodivm, 2007.

PRADO, V. J. do; SANTOS, L. R. dos. O Sistema de Cotas de Acesso ao Mercado de Trabalho Para a Pessoa com Deficiência: uma Análise Qualitativa sob a Ótica do Direito Fundamental ao Máximo Existencial. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 4, março, 2022. Disponível em:  
[https://www.researchgate.net/publication/359170225\\_O\\_Sistema\\_de\\_Cotas\\_de\\_Acesso\\_ao\\_Mercado\\_de\\_Trabalho\\_Para\\_a\\_Pessoa\\_com\\_Deficiencia\\_uma\\_Analise\\_Qualitativa\\_sob\\_a\\_Otica\\_do\\_Direito\\_Fundamental\\_ao\\_Maximo\\_Existencial](https://www.researchgate.net/publication/359170225_O_Sistema_de_Cotas_de_Acesso_ao_Mercado_de_Trabalho_Para_a_Pessoa_com_Deficiencia_uma_Analise_Qualitativa_sob_a_Otica_do_Direito_Fundamental_ao_Maximo_Existencial). Acesso em 04.abr.2022.

RIBEIRO, M. A. et. Al. **Decent work in Brazil: contexto, conceptualization, and assessment**. *Journal of Vocational Behavior*, v. 112. Jun, 229-240. Elsevier, 2019. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0001879119300533>. Acesso em: 05.abr.2022.



ROBITAILLE, S. **The illustrated guide to assistive technology and devices: tools and gadgets for living independently.** New York: Demos Health, 2009. *E-book*.

SALTON, B. P.; AGNOL, A. D.; TURCATTI, A. **Manual de acessibilidade em documentos digitais.** Bento Gonçalves: IFRS, 2017. Disponível em: <http://sites.riogrande.ifrs.edu.br/arquivos/1486518/manual-de-acessibilidade-em-documentos-digitais.pdf>. Acesso em 06.abr.2022.

SASSAKI, R. K. **Por que o termo “Tecnologia Assitiva”?** 1996. Disponível em: <https://www.assistiva.com.br/tassistiva.html>. Acesso em: 05.abr.2022.

SEN, A. K. **Desenvolvimento como liberdade.** São Paulo: Companhia das Letras, 2010.

SCHNEIDER, P. **Futuro do trabalho da pessoa com deficiência: da lei de cotas à agenda 2030.** Belo Horizonte: Letramento, 2021.

SILVA, L. C. L. da. **Capacitismo.** O que é isso? [s.l.: s.n] 2021. *E-book*.

SISODIA, R.; WOLF, D. B.; SHETH, J. **Empresas Humanizadas: Pessoas, propósito, performance.** Rio de Janeiro: Alta Books, 2020. *E-book*.

SOUZA, J. G. de. **Desenvolvimento: como compreender e mensurar.** Curitiba: Apris, 2018. *E-book*.