

VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS II

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

D597

Direitos sociais e políticas públicas II [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Daniele Silva Fontoura de Barcellos; Eloy Pereira Lemos Junior; Joice Graciele Nielsson. – Florianópolis: CONPEDI, 2025.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-149-3

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Direito Governança e Políticas de Inclusão

1. Direito – Estudo e ensino (Pós-graduação) – Encontros Nacionais. 2. Direitos sociais. 3. Políticas públicas. VIII Encontro Virtual do CONPEDI (2; 2025; Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



VIII ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

DIREITOS SOCIAIS E POLÍTICAS PÚBLICAS II

Apresentação

O Grupo de Trabalho “Direitos Sociais e Políticas Públicas II” apresenta, no VIII Encontro Virtual do CONPEDI, um conjunto robusto e plural de reflexões sobre os desafios contemporâneos da efetivação dos direitos fundamentais no Brasil, especialmente à luz da atuação estatal e da construção democrática de políticas públicas.

Os trabalhos aqui reunidos abordam temas de enorme relevância para a consolidação de uma sociedade mais justa, equânime e inclusiva. Entre os eixos explorados, destacam-se o direito à alimentação, à saúde, ao saneamento básico, à educação, à segurança pública e ao trabalho digno, com especial atenção aos grupos historicamente vulnerabilizados, como mulheres negras, pessoas com deficiência, população em situação de rua, idosos e pessoas com transtorno do espectro autista (TEA).

A discussão sobre as políticas públicas ganha densidade ao dialogar com importantes marcos teóricos, como a teoria das capacidades de Amartya Sen, as categorias de biopolítica e necropolítica, os fundamentos da justiça como equidade, além de reflexões críticas sobre o federalismo cooperativo, a judicialização de direitos, o financiamento estatal e os impactos da omissão administrativa diante de tragédias socioambientais, como o desastre de Brumadinho.

Esta coletânea evidencia, ainda, a importância de se considerar a interseccionalidade, a equidade de gênero e a inclusão como pilares para o desenho e a implementação de políticas públicas que não apenas reconheçam a diversidade da população brasileira, mas também enfrentem com coragem e responsabilidade as profundas desigualdades que a estruturam.

Daniela Silva Fontoura de Barcellos (Universidade Federal do Rio de Janeiro)

Eloy Pereira Lemos Junior (Universidade de Itaúna – UIT)

Joice Graciele Nielsson (Universidade Regional do Noroeste do Estado do Rio Grande do Sul)

**O IMPACTO DAS TECNOLOGIAS ASSISTIVAS NA SUPERAÇÃO DE
BARREIRAS IMPOSTAS AO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA: DESAFIOS E
PERSPECTIVAS**

**THE IMPACT OF ASSISTIVE TECHNOLOGIES IN OVERCOMING BARRIERS
IMPOSED ON WORKERS WITH DISABILITIES: CHALLENGES AND
PERSPECTIVES**

**Tatiana De Oliveira Takeda ¹
Nivaldo Dos Santos ²**

Resumo

O presente artigo abordou a relevância das tecnologias assistivas como suportes para pessoas com deficiência romperem barreiras no ambiente de trabalho, bem como tem por objetivos mostrar quais têm sido os maiores desafios para a aquisição destes instrumentos de apoio e quais as perspectivas para a existência das mesmas junto a esse público. A metodologia utilizada para alcançar os objetivos traçados tem caráter quantitativo, os dados utilizados foram fornecidos junto ao IBGE e ao Ministério do Trabalho e a análise do conteúdo, pela indução e auxílio da legislação e estudos específicos, tem o condão de verificar se o trabalhador com deficiência está incluído no mercado de trabalho, sendo as tecnologias assistivas ferramentas fundamentais para combater as barreiras e garantir inclusão social. Os resultados apontaram um número de trabalhadores com deficiência aquém do esperado, ressaltou a relevância das adaptações razoáveis que incluem o uso de tecnologias assistivas para o acesso e a permanência deste público no ambiente laboral e indicou soluções considerando os desafios vislumbrados.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência, Tecnologia assistiva, Trabalho, Desafios, Perspectivas

Abstract/Resumen/Résumé

This article addressed the relevance of assistive technologies as support for people with disabilities to break down barriers in the work environment, as well as aims to show what

of workers with disabilities, highlighted the relevance of reasonable adaptations that include the use of assistive technologies for access and permanence of this public in the work environment and indicated solutions considering the challenges envisioned.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Person with disabilities, Assistive technology, Work, Challenges, Perspectives

INTRODUÇÃO

A plena participação do indivíduo que possui algum tipo de deficiência junto à sociedade depende de quebra de paradigmas, da conscientização sobre a importância do emprego de suportes e apoios para que exista equidade e de respeito à pluralidade. Trata-se de uma situação que exige da humanidade a consciência de que todas as pessoas possuem o mesmo direito de participação integral junto à coletividade, de modo que possam usufruir de tudo o que é oferecido nos distintos contextos.

A inclusão da pessoa com deficiência no espaço laboral procura desconstruir concepções e práticas segregacionistas em relação à variedade humana, aliada à edificação de princípios democráticos que valorizam a isonomia, ou seja, a busca por uma abordagem que possibilite a todos as mesmas oportunidades.

Os efeitos provenientes da superação de obstáculos também originam uma convergência entre indivíduos e estabelecem uma relação de reciprocidade em que toda a comunidade colhe os frutos. Em contrapartida, a inclusão no âmbito profissional é uma conjuntura que objetiva inserir a pessoa com deficiência (ou aquela que requer suporte), com equivalência de oportunidades, naquele ambiente.

No que pese a importância de se garantir a igualdade material a todos os trabalhadores, verifica-se que parte deste público que possui deficiência não tem auferido adaptações razoáveis para que possa acessar e permanecer no ambiente laboral.

Ocorre que existe a pecha de que as adaptações no ambiente podem ocasionar uma despesa que, em substanciais situações, é convenientemente ignorada pelo empregador. Não se pode aceitar que um trabalhador com deficiência tenha a sua produção mitigada em razão da existência de barreiras que impeçam ou dificultem o exercício do seu direito constitucional ao trabalho.

A promoção da inclusão não é simplesmente tornar o ambiente acessível, mas também livre de barreiras oriundas das necessidades específicas de cada trabalhador. As tecnologias assistivas possuem um papel essencial na produtividade da pessoa com deficiência, vez que é responsável por quebra de barreiras tecnológicas e de comunicação. Aliás, ao romper tais barreiras, consegue minimizar a pior das barreiras que é a atitudinal.

A ausência de tecnologias assistivas reduz a produtividade do indivíduo e atenta contra sua dignidade. Para que a pessoa com deficiência seja parte do desenvolvimento econômico e social do País, é necessário que exista a conscientização de que todo trabalhador é produtivo e

que alguns carecem de isonomia para que possam competir em igualdade de oportunidades com os demais.

Na busca por auferir subsídios para análise do tema, a metodologia utilizada tem caráter quantitativo, baseada em dados obtidos junto ao IBGE e Ministério do Trabalho. Além disso, a pesquisa junto às normas, decisões judiciais e estudos consolidados têm o condão de verificar se o trabalhador com deficiência tem sido ou não plenamente incluído no ambiente de trabalho.

A inclusão no ambiente de trabalho é o primeiro passo para que o cidadão possa, doravante, gerar riquezas para o seu país e consolidar-se como pessoa de direitos independente e autônoma e a adaptação, via do uso de tecnologias assistivas aumentam significativamente a produtividade e a satisfação de trabalhadores com deficiência.

1. O TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA E O DIREITO AO AMBIENTE DE TRABALHO DIGNO

Ao participar da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, realizada pela Organização das Nações Unidas (ONU), em 2006, e ratificá-la por meio do Decreto Legislativo nº 186/2008, e do Decreto nº 6.949/2009, o Brasil incorporou as diretrizes daquele encontro que foi o maior marco contemporâneo nos direitos da pessoa com deficiência no mundo. Entre elas, destacam-se: o fomento do reconhecimento das aptidões, dos talentos e das qualificações das pessoas com deficiência, bem como de sua relevância para o ambiente profissional e o mercado de trabalho (artigo 8, item 2, inciso III); a garantia de acessibilidade no espaço laboral (artigo 9, item 1); o direito a um trabalho decente, remunerado e sem limitações (artigos 34 e 35); e a inserção competitiva com a disponibilização dos suportes necessários (artigo 37).

Por sua vez, a Constituição Federal de 1988 dispõe sobre o Princípio da Dignidade da Pessoa Humana (artigo 1º, inciso III) que é o esteio da defesa dos direitos da pessoa com deficiência. Além disso, o texto constitucional dispõe acerca dos Princípios de Igualdade e Não Discriminação (artigo 5º), do Direito ao Trabalho (artigo 6º), da proteção dos direitos trabalhistas (artigo 7º), da proibição de discriminação no trabalho (artigo 7º, inciso XXXI) e da defesa dos direitos sociais e econômicos (artigos 23, inciso II).

A Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas), um marco na defesa dos direitos da pessoa com deficiência junto ao mercado de trabalho, garante a reserva de vagas em empresas com mais de 100 (cem) funcionários, dispõe sobre critérios não discriminatórios de contratação e seleção,

valoriza a acessibilidade no ambiente de trabalho e garante os direitos trabalhistas com base na igualdade de oportunidades.

A Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência), seguindo as premissas da Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, estabelece as diretrizes para a inclusão no trabalho, garante a acessibilidade e igualdade de oportunidades, proíbe a discriminação no emprego, dispõe sobre a responsabilidade dos empregadores, fomenta a capacitação contínua, inova ao dispor sobre o emprego apoiado e destaca o uso de tecnologias assistivas no decorrer de seu texto.

Além disso, outras normas específicas dispõem sobre a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho e estabelecem sanções aos empregadores, no caso de não observância às mesmas.

2. A IMPORTÂNCIA DAS TECNOLOGIAS ASSISTIVAS NA ROTINA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

As tecnologias assistivas são ferramentas que servem como suporte para as pessoas com deficiência realizarem diversas tarefas cotidianas, ou seja, têm o condão de promover a independência e autonomia e, bem assim, a inclusão social do indivíduo. Ferrari (2008, p. 32-33) explica como elas surgiram nos Estados Unidos:

O termo Tecnologia Assistiva (TA) refere-se a uma ampla gama de equipamentos, serviços, estratégias e práticas que são concebidas e aplicadas para melhorar os problemas encontrados pelos indivíduos com deficiências (COOK & HUSSEY, 1995). Esta é uma das tantas definições que se diferenciam por uma palavra ou outra, mas que podem traduzir de maneira eficaz a idéia de Assistive Technology, termo criado em 1988 como importante elemento jurídico dentro da legislação norte-americana que compõe com outras leis, o ADA - American with Disabilities Act of 1990 (UNITED STATES, 1990). (...)

De acordo com o ADA, a tecnologia assistiva é composta por recursos e serviços. Os recursos são todo e qualquer item, equipamento ou parte dele, produto ou sistema fabricado em série ou sob-medida, utilizado para aumentar, manter ou melhorar as capacidades funcionais das pessoas com deficiência. Pode-se então compreender por recursos desde uma bengala utilizada no dia a dia para orientação de uma pessoa cega ou com baixa visão, até uma impressora Braille, responsável pelo atendimento de demandas de grandes produções. Estes dentre outros recursos serão tratados de forma mais aprofundada ainda neste trabalho. Os serviços são definidos como aqueles que auxiliam diretamente uma pessoa com deficiência a selecionar, comprar, ou usar os recursos acima definidos. Como exemplo de serviços, pode-se citar treinamentos, avaliações, e experimentos. Por ser um termo novo, e pela amplitude das demandas atendidas, a tecnologia assistiva ainda pode ser abordada por sinônimos como “Ajuda Técnica”, “Tecnologia de Apoio”, “Tecnologia Adaptativa” e “Adaptações”. No caso de recursos utilizados especificamente por pessoas cegas e de baixa visão, ainda é utilizado o termo Recursos Tiflotécnicos, amplamente difundido na Espanha e em Portugal.

No cenário brasileiro, o artigo 3º, inciso III, da Lei Brasileira de Inclusão (LBI), dispõe que as tecnologias assistivas são “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”.

Acerca do conceito, convém destacar comentário inserido no Plano Nacional de Tecnologia Assistiva (2021, p. 7-8), ao dispor que:

Esse conceito ampliado surgiu a partir de definições anteriores de ajuda técnica, termo que surgiu no ordenamento jurídico brasileiro com a publicação do Decreto nº 3.298/1999, que faz referência ao direito do cidadão brasileiro às ajudas técnicas, conceituada no art. 19 como “os elementos que permitem compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, com o objetivo de permitir-lhe superar as barreiras da comunicação e da mobilidade e de possibilitar sua plena inclusão social”.

A historicidade da tecnologia assistiva no Brasil conta ainda com outras definições para ajuda técnica, apresentadas na Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadores de deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências, e no Decreto nº 5.296, de 4 de dezembro de 2004, que regulamenta a referida Lei.

Tais conceitos foram aprimorados e ampliados, resultando na concepção descrita na LBI e no Decreto nº 10.645, de 11 de março de 2021, que regulamenta a citada Lei, dispondo sobre as diretrizes, os objetivos e os eixos para a construção do presente Plano Nacional de Tecnologia Assistiva.

Por meio de tecnologia assistiva adequada ao usuário e ao seu contexto, as pessoas com deficiência e/ou mobilidade reduzida buscam maximizar suas capacidades e potencialidades ideais na interação com seu ambiente, promovendo, assim, autonomia, independência, inclusão social e melhoria na qualidade de vida.

Existem diversas tecnologias no dia a dia das pessoas com ou sem deficiência. Por exemplo, citam-se os óculos, bengalas, cadeiras de rodas, softwares de computadores (leitores e amplificadores de tela, sintetizadores de voz, organizadores de gestão de tempo...), teclados adaptados, pranchas de comunicação alternativa, controles remotos, campainhas com luzes ou vibrações, próteses, encostos anatômicos de cadeiras, lupas, aparelhos auditivos, implantes cocleares, sistemas de alerta visuais, barras de apoio em banheiros...

Deste modo, em regra, são apoios fundamentais no ambiente laboral e podem promover a inclusão do trabalhador ao aumentar suas habilidades e proporcionar maior produtividade, pois podem promover a mobilidade, assegurar a comunicação adequada, oportunizar o planejamento das ações, viabilizar o entendimento pleno, permitir a participação em igualdade de oportunidades e favorecer a segurança e qualidade de trabalho.

A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência destacou a imprescindibilidade na oferta das tecnologias assistivas. Veja-se:

Artigo 4
Obrigações gerais

1. Os Estados Partes se comprometem a assegurar e promover o pleno exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência, sem qualquer tipo de discriminação por causa de sua deficiência. Para tanto, os Estados Partes se comprometem a:(...)

g) Realizar ou promover a pesquisa e o desenvolvimento, bem como a disponibilidade e o emprego de novas tecnologias, inclusive as tecnologias da informação e comunicação, ajudas técnicas para locomoção, dispositivos e tecnologias assistivas, adequados a pessoas com deficiência, dando prioridade a tecnologias de custo acessível;

h) Propiciar informação acessível para as pessoas com deficiência a respeito de ajudas técnicas para locomoção, dispositivos e tecnologias assistivas, incluindo novas tecnologias bem como outras formas de assistência, serviços de apoio e instalações;

Artigo 20
Mobilidade pessoal

Os Estados Partes tomarão medidas efetivas para assegurar às pessoas com deficiência sua mobilidade pessoal com a máxima independência possível: (...)

b) Facilitando às pessoas com deficiência o acesso a tecnologias assistivas, dispositivos e ajudas técnicas de qualidade, e formas de assistência humana ou animal e de mediadores, inclusive tornando-os disponíveis a custo acessível; (...)

d) Incentivando entidades que produzem ajudas técnicas de mobilidade, dispositivos e tecnologias assistivas a levarem em conta todos os aspectos relativos à mobilidade de pessoas com deficiência.

Há uma forte preocupação com a inserção da pessoa com deficiência em todos os ambientes e a pesquisa científica é um aliado na busca por tecnologias acessíveis a todas as classes sociais. Neste sentido, a LBI dispõe em seu artigo 72 que “os programas, as linhas de pesquisa e os projetos a serem desenvolvidos com o apoio de agências de financiamento e de órgãos e entidades integrantes da administração pública que atuem no auxílio à pesquisa devem contemplar temas voltados à tecnologia assistiva”. Nesse sentido, Ferrari (2008, p. 22) explica:

O fomento do uso de tecnologias assistivas passa, pois, pelo amplo conhecimento de suas possibilidades pelos atores sociais. Mas a solução deste problema não estará apenas na promoção de eventos de cunho educativo ou informativo: requer-se a realização de pesquisas com vistas a proporcionar o conhecimento acerca das formas que foram e vêm sendo utilizadas para proporcionar o fomento dessas tecnologias. Requer-se também a análise e avaliação das ações promovidas pelo setor público e organizações da sociedade civil em relação a esse fomento. Mais ainda, verificar como os atores sociais envolvidos com o problema percebem esse processo, já que a efetivação das ações depende em grande parte de seus conhecimentos, crenças e valores.

Além disso, a informação acerca da existência das pesquisas deve atingir todos aqueles que delas possam se beneficiar, como acadêmicos e público-fim, afinal, as tecnologias assistivas promovem as adaptações razoáveis que são “a necessidade de se superarem as barreiras físicas e sociais que impossibilitam as pessoas com deficiência de realizarem as atividades essenciais à vida em sociedade de forma convencional” (Baracat, 2020, p. 171).

Ademais, a LBI destaca o uso das tecnologias assistivas, principalmente quando dispõe sobre a necessidade de adaptações para a pessoa com deficiência. Com relação aos programas e serviços de habilitação e reabilitação e ao ambiente de trabalho a norma estabelece que:

Art. 16. Nos programas e serviços de habilitação e de reabilitação para a pessoa com deficiência, são garantidos:

- I - organização, serviços, métodos, técnicas e recursos para atender às características de cada pessoa com deficiência;
- II - acessibilidade em todos os ambientes e serviços;
- III - tecnologia assistiva, tecnologia de reabilitação, materiais e equipamentos adequados e apoio técnico profissional, de acordo com as especificidades de cada pessoa com deficiência;
- IV - capacitação continuada de todos os profissionais que participem dos programas e serviços.

Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho.

Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes:

- I - prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho;
- II - provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho;
- III - respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada;
- IV - oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais;
- V - realização de avaliações periódicas;
- VI - articulação intersetorial das políticas públicas;
- VII - possibilidade de participação de organizações da sociedade civil.

Além disso, o artigo 97 da LBI alterou a Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) para fazer constar nos artigos 428 e 433 que:

Art. 428. Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 (quatorze) e menor de 24 (vinte e quatro) anos inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. (...)

§ 6º Para os fins do contrato de aprendizagem, a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização. (...)

§ 8º Para o aprendiz com deficiência com 18 (dezoito) anos ou mais, a validade do contrato de aprendizagem pressupõe anotação na CTPS e matrícula e frequência em programa de aprendizagem desenvolvido sob orientação de entidade qualificada em formação técnico-profissional metódica.

Art. 433. O contrato de aprendizagem extinguir-se-á no seu termo ou quando o aprendiz completar 24 (vinte e quatro) anos, ressalvada a hipótese prevista no § 5º do art. 428 desta Consolidação, ou ainda antecipadamente nas seguintes hipóteses:

I - desempenho insuficiente ou inadaptação do aprendiz, salvo para o aprendiz com deficiência quando desprovido de recursos de acessibilidade, de tecnologias assistivas e de apoio necessário ao desempenho de suas atividades;

Tal norma reservou capítulo para tratar do assunto. Veja-se teor dos artigos 74 e 75:

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.

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 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.

Parágrafo único. Para fazer cumprir o disposto neste artigo, os procedimentos constantes do plano específico de medidas deverão ser avaliados, pelo menos, a cada 2 (dois) anos.

Por sua vez, o Decreto nº 10.094/2019, dispôs sobre o Comitê Interministerial de Tecnologia Assistiva, órgão colegiado de assessoramento governamental de natureza consultiva. Dentre as competências, estão propor procedimentos e orientar a elaboração do plano específico de tecnologia assistiva e assessorar o Governo federal na implementação, regulação e execução das mesmas, nos termos do disposto na LBI.

Em seguida, foi publicado o Decreto nº 10.645/2021, cujo escopo foi a regulamentação do artigo 75 da LBI. O artigo 3º, inciso IV, aponta como diretriz do Plano Nacional de Tecnologia Assistiva (PNTA) a “promoção da inserção da tecnologia assistiva no campo do trabalho” e o artigo 5º elenca os eixos de atuação da seguinte forma:

Art. 5º. São eixos de atuação do Plano Nacional de Tecnologia Assistiva:
I - pesquisa, desenvolvimento, inovação e empreendedorismo em tecnologia assistiva;
II - capacitação em tecnologia assistiva;
III - promoção da cadeia produtiva em tecnologia assistiva;
IV - regulamentação, certificação e registro de tecnologia assistiva; e
V - promoção do acesso à tecnologia assistiva.

Adiante, o PNTA foi lançado mediante a publicação da Portaria MCTI nº 5.366/2021 e dispõe sobre a contextualização do objeto em tela, as diretrizes, os objetivos, os eixos, as iniciativas, metas e indicadores e, por fim, o monitoramento e acompanhamento.

Assim, verifica-se a preocupação com a implementação das tecnologias assistivas no território brasileiro, nos moldes do comprometido com a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.

3. AS BARREIRAS ORIUNDAS DA AUSÊNCIA DE TECNOLOGIAS ASSISTIVAS

A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, recepcionada no ordenamento jurídico brasileiro com *status* de emenda constitucional, estabeleceu que 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”.

Do conceito, constata-se que as barreiras são os principais entraves para as pessoas com deficiência buscar igualdade de oportunidades, o que majora a relevância do seu estudo e a necessidade de desenvolvimento de políticas de inclusão social, econômicas e políticas para garantir a devida inserção desse público em todos os ambientes. O artigo 3º, inciso IV, da LBI define tais barreiras e as classifica da seguinte forma:

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, classificadas em:

- a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
- b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;
- c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;
- d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

- e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;
- f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias;

Para que seja promovida a equidade e a inclusão da pessoa com deficiência, é fundamental identificar e superar essas barreiras que podem ser, nos termos dos itens “a” a “f” do dispositivo citado, urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações e na informação, atitudinais e tecnológicas.

No ambiente de trabalho, as barreiras nas comunicações, na informação, atitudinais e tecnológicas podem influenciar negativamente no desempenho e saúde mental do trabalhador com deficiência. Neste contexto, as tecnologias assistivas são ferramentas poderosas de combate, vez que auxiliam a pessoas com necessidades específicas de diversas formas. Aliás, a ausência das mesmas podem acarretar uma prestação de serviço inadequada e, bem assim, criar ainda mais barreiras atitudinais, vez que o trabalhador com deficiência, sem os suportes necessários, será, ainda mais, avaliado de forma pejorativa pelos colegas e gestores.

As barreiras atitudinais são obstáculos que surgem das percepções, crenças e cultura da sociedade em relação às pessoas com deficiência e podem ser mais difíceis de superar do que as demais barreiras, pois envolvem mudanças de mentalidade e comportamentos.

Do conceito de barreiras atitudinais entende-se como exemplos: o preconceito, a discriminação, o assédio moral e o capacitismo.

O preconceito é aquilo que está dentro do indivíduo e a partir do momento que ele coloca aquele sentimento “para fora”, ou seja, torna-se uma ação, tem-se a conduta consubstanciada na discriminação. Segundo Madruga (2016, p. 97), “a proibição da discriminação é princípio universal na legislação de direitos humanos e presente em grande parte dos documentos internacionais e leis e constituições dos Estados, a começar pela Declaração Universal de 1948 (art. 2º)”.

Na busca por combate à discriminação, a Lei Brasileira de Inclusão dispõe em seu artigo 4º, § 1º, que “considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

Assim, trata-se por discriminação da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho a recusa na oferta de adaptações razoáveis, bem como o não fornecimento de tecnologias

assistivas. Quando a conduta do agente que discriminou é encaixada neste dispositivo há de se aplicar o artigo 88 da mesma norma que dispõe que “praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência” enseja pena de reclusão de até 5 (cinco) anos e multa.

O assédio moral ocorre quando uma pessoa, no ambiente de trabalho, tem um comportamento abusivo que causa o constrangimento ou intimidação de outro, que também ali labora, com o objetivo de prejudicá-lo. De acordo com o Conselho Nacional de Justiça (CNJ, 2016), “entende-se por assédio moral toda conduta abusiva, a exemplo de gestos, palavras e atitudes que se repitam de forma sistemática, atingindo a dignidade ou integridade psíquica ou física de um trabalhador”.

O trabalhador com deficiência possui maior probabilidade de ser assediado moralmente quando comparado com os demais empregados, haja vista se tratar de uma vítima em potencial em razão de suas necessidades específicas. Assim, o não fornecimento de tecnologias assistivas para que o trabalho possa ser realizado da forma adequada é uma barreira e forma de constrangimento.

Por fim, o capacitismo, termo relativamente novo no linguajar tupiniquim, acontece quando há a inferiorização da pessoa em razão de sua deficiência. Trata-se de uma barreira atitudinal que subestima a pessoa com deficiência, prejudica a busca por inclusão social e dificulta e até mesmo impede a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

4. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO BRASILEIRO

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua (PNAD Contínua), produzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), coleta informações sobre o mercado de trabalho no Brasil. De acordo com os dados relativos ao 4º Trimestre de 2024 (atualizados em 14/02/2025), o Brasil possui 176.810 (cento e setenta e seis mil e oitocentos e dez) pessoas com idade de trabalhar, sendo que 110.640 (cento e dez mil, seiscentos e quarenta) estão na força de trabalho e 66.170 (sessenta e seis mil, cento e setenta) estão fora (IBGE, 2025).

No que toca à pessoa com deficiência, os últimos números da PNAD Contínua foram publicados em julho de 2023, fazendo referência ao ano de 2022. Tal pesquisa revelou que das cerca de 18.600.000 (dezoito milhões e seiscentas mil) pessoas com deficiência no Brasil, o que equivale a 8,9% (oito vírgula nove por cento) da população, apenas 29,2% (vinte e nove vírgula dois por cento) deste montante estão inseridas no mercado de trabalho. Também apontou que o nível de ocupação das pessoas, por grandes regiões, segundo os tipos de dificuldades funcionais se comportam da seguinte maneira (IBGE, 2023):

- Dificuldade para enxergar, mesmo usando óculos ou lentes de contato: 30,9%;
- Dificuldade para ouvir, mesmo usando aparelhos auditivos: 24,4%;
- Dificuldade para andar ou subir degraus: 14,3%;
- Dificuldade para levantar uma garrafa com dois litros de água da cintura até a altura dos olhos: 13,8%;
- Dificuldade para pegar objetos pequenos ou abrir e fechar recipientes: 12,6%;
- Dificuldade para aprender, lembrar-se das coisas ou se concentrar: 23,7%;
- Dificuldade para realizar cuidados pessoais: 3,8%;
- Dificuldade de se comunicar, para compreender e ser compreendido: 10,1%.

Dos números apresentados verifica-se uma grande porcentagem de pessoas com deficiência visual, auditiva e intelectual inseridas no mercado de trabalho que poderia ter os impactos minimizados ou mesmo eliminados com o uso de tecnologias assistivas.

Em observância aos dados extraídos do eSocial (Brasil, 2024), apura-se que dentre os trabalhadores com algum tipo de deficiência existem mais homens empregados (341.392) do que mulheres (204.548), demonstrando uma desigualdade de números em relação ao gênero, vez que a PNAD Contínua (IBGE, 2023) indicou que, em 2022, existiam mais mulheres do que homens em idade economicamente ativa.

Quanto à média salarial, uma mulher sem deficiência recebe o valor de R\$ 1.791,42, ao passo que a sem deficiência percebe R\$ 1.411,77. Por sua vez, o homem sem deficiência recebe média de R\$ 1.904,49 e o trabalhador com deficiência R\$ 1.637,50 (Brasil, 2024).

No que toca aos tipos de deficiência, o Esocial (Brasil, 2024) indica que grande parte das deficiências são física, visual e auditiva e que mais da metade dos trabalhadores têm ensino médio completo. Também informa que existem mais pessoas com deficiência de cor branca contratadas (102.026) do que negras/pardas (86.159).

As estatísticas mostram que o Brasil ainda padece de políticas de inclusão no mercado de trabalho, vez que se está não somente a tratar de dignidade da pessoa humana e direito ao trabalho, mas também de mão de obra rica que está sendo desperdiçada, ou seja, não sendo aproveitada e, bem assim, deixando de contribuir no crescimento econômico e social do País.

5. AS DISPOSIÇÕES DA CONVENÇÃO SOBRE OS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA AO AMBIENTE DE TRABALHO ACESSÍVEL

A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, via do Decreto nº 6.949/2009, fomenta a inclusão e a igualdade de oportunidades (artigo 3º), promove

a acessibilidade no ambiente laboral (artigo 9º) e reconhece os direitos iguais no trabalho (artigo 27). Por oportuno, veja-se o que dispõe o artigo 27 que trata de trabalho e emprego:

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:

- a) Proibir a discriminação baseada na deficiência com respeito a todas as questões relacionadas com as formas de emprego, inclusive condições de recrutamento, contratação e admissão, permanência no emprego, ascensão profissional e condições seguras e salubres de trabalho;
- b) Proteger os direitos das pessoas com deficiência, em condições de igualdade com as demais pessoas, às condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo iguais oportunidades e igual remuneração por trabalho de igual valor, condições seguras e salubres de trabalho, além de reparação de injustiças e proteção contra o assédio no trabalho;
- c) Assegurar que as pessoas com deficiência possam exercer seus direitos trabalhistas e sindicais, em condições de igualdade com as demais pessoas;
- d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;
- e) Promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como assistência na procura, obtenção e manutenção do emprego e no retorno ao emprego;
- f) Promover oportunidades de trabalho autônomo, empreendedorismo, desenvolvimento de cooperativas e estabelecimento de negócio próprio;
- g) Empregar pessoas com deficiência no setor público;
- h) Promover o emprego de pessoas com deficiência no setor privado, mediante políticas e medidas apropriadas, que poderão incluir programas de ação afirmativa, incentivos e outras medidas;
- i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;
- j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho;
- k) Promover reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência.

Verifica-se que os Estados Partes se comprometeram a proibir a discriminação no emprego (artigo 27, § 1º), garantir a igualdade de oportunidades (artigo 27, § 2º), exigir as adaptações razoáveis no trabalho (artigo 27, § 3º) e estabelecer a responsabilidade dos Estados em garantir os direitos trabalhistas (artigo 27, § 4º). Deste modo, é inconteste a obrigação do Poder Público em cobrar de todo empregador a oferta de tecnologias assistivas que oportunizem a plena inserção do trabalhador com deficiência no ambiente laboral.

Além disso, a Convenção Internacional ainda dispõe em seu artigo 77:

Art. 77. O poder público deve fomentar o desenvolvimento científico, a pesquisa e a inovação e a capacitação tecnológicas, voltados à melhoria da qualidade de vida e ao trabalho da pessoa com deficiência e sua inclusão social.

§ 1º O fomento pelo poder público deve priorizar a geração de conhecimentos e técnicas que visem à prevenção e ao tratamento de deficiências e ao desenvolvimento de tecnologias assistiva e social.

§ 2º A acessibilidade e as tecnologias assistiva e social devem ser fomentadas mediante a criação de cursos de pós-graduação, a formação de recursos humanos e a inclusão do tema nas diretrizes de áreas do conhecimento.

§ 3º Deve ser fomentada a capacitação tecnológica de instituições públicas e privadas para o desenvolvimento de tecnologias assistiva e social que sejam voltadas para melhoria da funcionalidade e da participação social da pessoa com deficiência.

§ 4º As medidas previstas neste artigo devem ser reavaliadas periodicamente pelo poder público, com vistas ao seu aperfeiçoamento.

O Poder Público tem o dever de desenvolver políticas públicas e de inclusão que fomentem o desenvolvimento científico que contribui para com a inserção da pessoa com deficiência nos diversos ambientes. O incremento de tecnologia assistiva proporciona a participação, em igualdade de oportunidades e contribui na concretização do objetivo da Convenção Internacional, qual seja, a efetiva inclusão social, econômica e política.

Demais disso, convém ressaltar que a Convenção Internacional tem um papel expressivo no Brasil e no mundo porque é responsável pela introdução de discussões sobre o acesso e permanência da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, por estabelecer padrões internacionais para os direitos trabalhistas, por influenciar a legislação nacional, por fortalecer a *advocacy* e mobilizar a sociedade civil, por promover a cooperação internacional para a inclusão, por monitorar o progresso empreendido e por responsabilizar os governos.

6. OS DESAFIOS E AS PERSPECTIVAS ACERCA DO EMPREGO DAS TECNOLOGIAS ASSISTIVAS NO MERCADO DE TRABALHO

As barreiras, indiscutivelmente, minimizam o desempenho da pessoa com deficiência em qualquer lugar e no ambiente de trabalho, o impacto é ainda maior porque é neste local de onde extrai os recursos financeiros para a sobrevivência e sustento da família do trabalhador, o que aumenta substancialmente o “peso da carga” tolerada.

Se o trabalhador não possui os suportes adequados e necessários, inevitavelmente perderá a motivação, a criatividade e a capacidade de liderança, ocasionando, assim, a redução de sua produção, divergindo do seu real potencial. Essa ausência criam barreiras que abarcam não somente a falta de suportes necessários no desenvolvimento de uma mão de obra apropriada, mas também porque impacta de forma pejorativa na vida do trabalhador quando o

envolve em situações vexatórias e constrangedoras em razão da produtividade aquém das expectativas tanto do gestor como do próprio empregado.

Nesta situação existem dois extremos que são prejudicados. O trabalhador tolhido de ferramentas para o trabalho e o empregador com sua empresa em alta rotatividade de mão de obra e uma imagem negativa junto à sociedade, podendo gerar um déficit na competitividade e uma baixa na produtividade.

Ao regulamentar o artigo 75 da Lei Brasileira de Inclusão, o Decreto nº 10.645/2021 apresentou objetivos específicos em seu artigo 4º. São eles:

Art. 4º São objetivos do Plano Nacional de Tecnologia Assistiva:

I - facilitar o acesso a crédito especializado aos usuários de tecnologia assistiva, inclusive com oferta de linhas de crédito subsidiadas, específicas para a aquisição dessa tecnologia;

II - agilizar, simplificar e priorizar procedimentos de importação de tecnologia assistiva, especialmente em questões relativas 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 oficiais;

IV - eliminar ou reduzir a tributação da cadeia produtiva e de importação de tecnologia assistiva; e

V - facilitar e agilizar o processo de inclusão de novos recursos de tecnologia assistiva no rol de produtos distribuídos no âmbito do Sistema Único de Saúde - SUS e por outros órgãos e entidades da administração pública.

Para alcançar tais objetivos, tal norma vislumbrou eixos de atuação que foram confeccionados junto ao Plano Nacional de Tecnologia Assistiva – PNTA (Brasil, 2021). Veja-se:

EIXO I: Pesquisa, desenvolvimento, inovação e empreendedorismo em tecnologia assistiva;

EIXO II: Capacitação em tecnologia assistiva;

EIXO III: Promoção da cadeia produtiva em tecnologia assistiva;

EIXO IV: Regulamentação, certificação e registro de tecnologia assistiva;

EIXO V: Promoção do acesso à tecnologia assistiva.

Na busca por efetividade, o PNTA também estipulou metas e indicadores para as iniciativas estabelecidas em cada um dos eixos de atuação e estabeleceu que o acompanhamento da execução e do alcance daqueles deverá ser realizados pelos membros do Comitê Interministerial de Tecnologia Assistiva (CITA) e apresentado por meio de Relatório Periódico de Acompanhamento a ser disponibilizado nas páginas oficiais de cada Ministério membro (Brasil, 2021, p. 69).

Ao implementar as metas e indicadores, via dos eixos estabelecidos, há a valorização da pessoa com deficiência e a possibilidade de emprego das tecnologias assistivas junto ao trabalhador que delas necessita.

A pesquisa, a promoção da cadeia produtiva e de acesso às tecnologias assistivas ocasionam maior oferta e, bem assim, redução de preço, ao passo que a capacitação no uso, a regulamentação, a certificação e o registro levam qualidade para o público-alvo.

Aliás, a LBI, inspirada na Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, chama a atenção para o papel do Poder Público como garantidor de acessibilidade à pessoa com deficiência e, bem assim, de agente fiscalizador da devida oferta das tecnologias assistivas. Veja-se o que dispõem os artigos 77 e 78:

Art. 77. O poder público deve fomentar o desenvolvimento científico, a pesquisa e a inovação e a capacitação tecnológicas, voltados à melhoria da qualidade de vida e ao trabalho da pessoa com deficiência e sua inclusão social.

§ 1º O fomento pelo poder público deve priorizar a geração de conhecimentos e técnicas que visem à prevenção e ao tratamento de deficiências e ao desenvolvimento de tecnologias assistiva e social.

§ 2º A acessibilidade e as tecnologias assistiva e social devem ser fomentadas mediante a criação de cursos de pós-graduação, a formação de recursos humanos e a inclusão do tema nas diretrizes de áreas do conhecimento.

§ 3º Deve ser fomentada a capacitação tecnológica de instituições públicas e privadas para o desenvolvimento de tecnologias assistiva e social que sejam voltadas para melhoria da funcionalidade e da participação social da pessoa com deficiência.

§ 4º As medidas previstas neste artigo devem ser reavaliadas periodicamente pelo poder público, com vistas ao seu aperfeiçoamento.

Art. 78. Devem ser estimulados a pesquisa, o desenvolvimento, a inovação e a difusão de tecnologias voltadas para ampliar o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias da informação e comunicação e às tecnologias sociais.

Parágrafo único. Serão estimulados, em especial:

I - o emprego de tecnologias da informação e comunicação como instrumento de superação de limitações funcionais e de barreiras à comunicação, à informação, à educação e ao entretenimento da pessoa com deficiência;

II - a adoção de soluções e a difusão de normas que visem a ampliar a acessibilidade da pessoa com deficiência à computação e aos sítios da internet, em especial aos serviços de governo eletrônico.

Em suma, o Poder Público tem um papel central e ativo na garantia do direito ao trabalho das pessoas com deficiência, o que inclui não apenas a criação de um arcabouço legal e de políticas de inclusão, mas também a oferta e a fiscalização da disponibilização das tecnologias assistivas que são ferramentas indispensáveis para a plena participação desses trabalhadores no mercado de trabalho. A efetividade dessas ações contribui significativamente para a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva. Por oportuno, calha trazer as palavras de Bem (2023, p. 33):

No disputado mercado de trabalho, as pessoas com deficiência conseguiram, após a Constituição Federal Brasileira de 1988, uma legislação protetiva que lhes garante acesso ao mercado de trabalho. Não obstante isso, inúmeras barreiras físicas e sociais impedem as pessoas com deficiência de trabalhar. As tecnologias assistivas auxiliam no desempenho das atividades cotidianas, na interação com outras pessoas e nas atividades laborativas. Sopesando os benefícios e malefícios, acredita-se que a superação de barreiras por meio da tecnologia ultrapassa os danos decorrentes da sua utilização. O potencial das pessoas com deficiência pode ser explorado com a utilização de tecnologia assistiva. O fato de serem pessoas com deficiência não as torna incapazes, muito menos inaptas ao trabalho. Elas podem ter uma ocupação e usufruir de uma vida digna através da utilização de tecnologias assistivas.

Nesta busca por este direito, não se pode olvidar do papel de protagonismo do Ministério Público do Trabalho (MPT) na defesa da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. Trata-se de Órgão de defesa que desempenha um papel fundamental na fiscalização da oferta de tecnologias assistivas para trabalhadores com deficiência, atuando como guardião da legislação trabalhista e dos direitos fundamentais, incluindo o direito à inclusão e à igualdade de oportunidades no trabalho. Sua atuação se dá em diversas frentes, entre elas: 1. Fiscalização do Cumprimento da Lei de Cotas e Obrigações Correlatas; 2. Investigação de Denúncias e Instauração de Inquéritos Cíveis; 3. Celebração de Termos de Ajustamento de Conduta (TAC); 4. Ações Cíveis Públicas (ACP); 5. Promoção de Campanhas de Conscientização e Orientação; 6. Atuação em Casos de Discriminação; 7. Cooperação com Outros Órgãos.

Em suma, o MPT exerce um papel proativo e essencial na fiscalização da oferta de tecnologias assistivas, buscando garantir que os trabalhadores com deficiência tenham as condições necessárias para exercer suas atividades profissionais de forma plena, produtiva e com dignidade, em conformidade com a legislação vigente, especialmente a LBI.

Quanto à origem das receitas utilizadas na busca pela efetivação das metas do PNTA, bem como da própria LBI, apesar dos esforços e das diversas iniciativas, o financiamento e a oferta de tecnologias assistivas no Brasil ainda enfrentam desafios, como a necessidade de maior coordenação entre os diferentes níveis de governo e órgãos, a ampliação dos recursos disponíveis e a melhoria dos mecanismos de acesso e distribuição.

Calha ressaltar a existência do Projeto de Lei nº 428/2023 que propõe destinar parte dos dividendos de empresas públicas para o financiamento de equipamentos para pessoas com deficiência. Tal proposta indica a busca por novas fontes de receita para essa área e ainda está tramitando pela Câmara Federal (último despacho datado de 20/03/2025).

Em resumo, não há um orçamento único e centralizado para a oferta de tecnologias assistivas. Os recursos provêm de diversas fontes e estão dispersos em diferentes programas e níveis de governo. A transparência e a detalhamento específico dos gastos nessa área ainda

precisam ser aprimoradas para permitir um acompanhamento mais preciso dos investimentos e da efetividade das políticas públicas e de inclusão.

CONSIDERAÇÕES GERAIS

As tomadas de decisões preventivas têm um papel essencial na busca por ambientes saudáveis e no de trabalho é necessário a existência de um clima social respeitoso e com oportunidades de crescimento para todos.

A consciência de que todos devem ter a sua produção valorizada e de que o resultado do trabalho de cada um é fruto de um processo com igualdade de oportunidades deve ser a tônica prevalecente nas empresas.

É importante que o trabalhador desprovido dos suportes necessários para desempenhar o seu trabalho com dignidade não aceite a situação a ele imposta, faça provas e denuncie os constrangimentos a que foi submetido. A cultura de paz é salutar para todos, mas, não sendo possível, o trabalhador com deficiência pode denunciar o agente responsável pela negativa de adaptações e suportes, pois não se pode aturar o desrespeito com a dignidade do trabalhador que, inclusive, é protegido por normas que visam defender uma pessoa considerada vulnerável se comparada às demais que estão naquele ambiente.

A superação das barreiras impostas no ambiente de trabalho mediante a negativa de ofertas de tecnologias assistivas pode ser buscada junto a treinamentos promovidos pelos recursos humanos, palestras que visam a conscientização sobre a acessibilidade física e digital e promoção de políticas de inclusão.

O Poder Público também tem o seu papel como agente garantidor e fiscalizador das políticas públicas e de inclusão. Especificamente com relação trabalhador com deficiência carente de tecnologias assistivas, o Poder Público tem o dever de criar normas, desenvolver planos e programas, dar incentivos e realizar campanhas de financiamento, promover pesquisas e desenvolvimento, vigiar o cumprimento da Lei de Cotas, fiscalizar, via de suas Inspetorias do Trabalho, disponibilizar canais de denúncia e avaliar, nos termos da PNTA, a efetividade das políticas empreendidas. Demais disso, as campanhas de conscientização e a capacitação profissional sempre serão um forte instrumento de defesa do público-alvo.

As normas e seus estudos, bem como as estatísticas indicam que o acesso aos recursos e serviços de tecnologia assistiva é fundamental para promover a dignidade do trabalhador com deficiência, sendo a oferta um fator gerador de mão de obra adequada e indispensável no incremento da economia brasileira. Além disso, as pessoas com deficiência se sentem

valorizadas e satisfeitas no ambiente de trabalho quando há adaptações com tecnologias assistivas que, por sua vez, são reconhecidas por elas como importantes para atuação profissional (Maia; Carvalho-Freitas, 2015, p. 689).

Para que o Brasil cumpra o seu compromisso junto à Organização das Nações Unidas, deve diligenciar no sentido de incrementar as ferramentas de inclusão no mercado de trabalho e, bem assim, também providenciar formas de oferta de tecnologias assistivas que proporcionem ao trabalhador com deficiência condições de competir com igualdade de oportunidades em seu ambiente laboral.

REFERÊNCIAS

BARACAT, Eduardo Milléo. **Trabalho da Pessoa com Deficiência: estudo sobre a exclusão e inclusão social**. Curitiba: Juruá, 2020. p. 171.

BEM, Felipe Perito. Tecnologia Assistiva: perspectivas de inclusão no mercado de Trabalho. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 12, n. 118, p. 23-35, mar. 2023. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/215793/2023_bem_felipe_tecnologia_assistiva.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em 27 abr 2025.

BRASIL. Conselho Nacional de Justiça. **CNJ Serviço: O que é assédio moral e o que fazer?** Brasília: CNJ, 2016. Disponível em: <https://www.cnj.jus.br/cnj-servico-o-que-e-assedio-moral-e-o-que-fazer/#:~:text=Entende%2Dse%20por%20ass%C3%A9dio%20moral,ambiente%20de%20trabalho%20%C3%A9%20degradado>. Acesso 17 abr 2025.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília: Presidência da República.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 mar 2007. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, 26 ago. 2009.

BRASIL. **Decreto nº 10.094, de 6 de novembro de 2019**. Dispõe sobre o Comitê Interministerial de Tecnologia Assistiva. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, 7 nov. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 10.645, de 11 de março de 2021**. Institui a Política Nacional de Educação Especial: Equitativa, Inclusiva e com Aprendizado ao Longo da Vida. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, 12 mar. 2021.

BRASIL. **Decreto-Lei nº 5.452, de 1º de maio de 1943**. Aprova a Consolidação das Leis do Trabalho. Diário Oficial da União: seção 1, Rio de Janeiro, 9 ago. 1943.

BRASIL. **Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008.** Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, 10 jul. 2008.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.** Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, 25 jul. 1991.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, 7 jul. 2015.

BRASIL. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações. **Plano Nacional de Tecnologia Assistiva.** PNTA. Comitê Interministerial de Tecnologia Assistiva. Brasília: Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações, 2021. Disponível em: https://www.gov.br/mcti/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes-mcti/plano-nacional-de-tecnologia-assistiva/pnta_-_documento_web.pdf. Acesso 17 abr 2025.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Levantamento do eSocial aponta 545,9 mil trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho no Brasil.** Brasília: Ministério do Trabalho, 2024. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/noticias-e-conteudo/2024/Marco/levantamento-do-esocial-aponta-545-9-mil-trabalhadores-com-deficiencia-no-mercado-de-trabalho-no-brasil>. Acesso em 25 abr 2025.

BRASIL. **Portaria MCTI nº 5.366, de 2 de dezembro de 2021.** Torna público o Plano Nacional de Tecnologia Assistiva aprovado pelo Comitê Interministerial de Tecnologia Assistiva. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, 7 dez. 2021.

BRASIL. **Projeto de Lei nº 428, de 2023.** Estabelece a correção dos valores da subvenção econômica em operações de financiamento para a aquisição, por pessoa natural, de bens e serviços de tecnologia assistiva destinados a pessoas com deficiência. Câmara dos Deputados, Brasília, 9 fev. 2023.

FERRARI, Carlos Eduardo. **Fomento ao uso de tecnologias assistivas por pessoas cegas e com deficiência visual na grande São Paulo.** Dissertação apresentada ao Programa de Mestrado em Administração. Universidade Municipal de São Caetano do Sul. 2008. Disponível em: <https://repositorio.uscs.edu.br/items/a18b71b9-a13e-45df-80e6-eb8c9fc1b55e>. Acesso em 25 abr 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua. **Informativo 2023.** Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv102013_informativo.pdf Acesso 18 abr 2025.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA (IBGE). Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: Mercado de Trabalho. **Microdados 2024.** Rio de Janeiro: IBGE, 2025. Disponível em: <https://painel.ibge.gov.br/pnadc/> Acesso 18 abr 2025.

MADRUGA, Sidney. **Pessoas com Deficiência e Direitos Humanos: Ótica da Diferença**

Ações Afirmativas. 2ª ed., São Paulo (SP): Saraiva, 2016.

MAIA, Andréia maria de Carvalho; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. O Trabalhador com Deficiência na Organização: um Estudo sobre o Treinamento e Desenvolvimento e a Adequação das Condições de Trabalho. REAd. **Revista Eletrônica de Administração**, 82 ed., n. 3. Porto Alegre: REAd, 2015, p. 689-718. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/read/a/8FtgbLMD35r8TTFVYvnXWKr/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em 25 abr 2025.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** Disponível em: <https://social.desa.un.org/issues/disability/crpd/convention-on-the-rights-of-persons-with-disabilities-crpd>. Acesso em 17 abri 2025.