

Soluções Assistivas e Trabalho: uma nova perspectiva para as pessoas com deficiência

Assistive Solutions and Labour: a new look for people with disabilities

Resumo:

Diante das questões que envolvem o significado do trabalho para as pessoas com deficiência, a inclusão laboral ainda enfrenta paradigmas que negam a estes sujeitos tais oportunidades. As adaptações nos postos de trabalho que viabilizam a realização de tarefas revelaram-se importantes na contribuição das mudanças neste cenário. Assim, este estudo propõe o desenvolvimento de um conceito de *Solução Assistiva* como um processo de práticas laborais de pessoas com deficiência dentro de ambientes de trabalho, que se dá a partir do entrelaçamento entre o agente, a cena, o ato, a agência e o propósito do sujeito. O conceito foi desenvolvido a partir de estudo bibliográfico e observações, sendo tensionado com um estudo multicase em empresa de grande porte de Porto Alegre. Apresentamos, neste artigo, um recorte no qual a tecnologia transcende o uso do recurso, permitindo *solucionar* situações específicas no contexto em estudo.

Palavras-Chave: Pessoas com deficiência. Mercado de trabalho. Soluções assistivas.

Abstract:

In face of the meaning of work for people with disabilities the labor inclusion still facing paradigms that deny such opportunities to these guys. The adaptations in the workplace which enable the realization of tasks proved to be an important contribution for the changes in this way. This study proposes the development of a concept of *Assistive Solution* as a process of working practices for people with disabilities within the workplace, which occurs from the entanglement between the agent, the scene, the act, the agency and the purpose of the subject. The concept was developed from literature research and observations, and was tensioned with a multi-case study in a large company of Porto Alegre. We present here an excerpt in which the technology transcends the use as a resource, allowing to *solve* specific situations in the context under study.

Keywords: People with Disabilities. Labor Market. Assistive solutions.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano; MORAIS, Marcus Soares. Soluções Assistivas e Trabalho: uma nova perspectiva para as pessoas com deficiência. *Informática na Educação: teoria e prática*, Porto Alegre, v. 18, n. 2, p. 39-51, jul./dez. 2015.

Ana Cristina Cypriano Pereira

Marcus Soares Morais

1 Introdução

Diversos são os fatores que contribuem para avaliar o significado do trabalho, sejam os contextos sociais, econômicos e culturais, sejam as crenças e valores de cada sociedade; de certa forma, todos podem traduzir o papel do trabalho, o qual pode diferir de acordo com as variáveis sócio-históricas. O significado do trabalho representa uma destas variáveis, pois alterna desde uma atividade caracterizada como 'sub-humana' até a sua valorização, sendo apontada na atualidade como atividade positiva e digna, assumindo, pois, uma centralidade na vida dos indivíduos.

Neste viés, a importância que o trabalho assume representa uma mudança fundamental que pode resultar na dignidade – ou não – do

sujeito implicado no processo. Mais além, implica também uma “dimensão afetivo-emocional como agente de atuação e transformação das diferentes interpretações, dos indivíduos, quanto à influência e importância do trabalho na vida das pessoas” (GIORDANO, 2000, p. 51), que, segundo o autor, torna-se tão relevante por se tratar de sujeitos com deficiência.

A partir dessa compreensão sobre o significado de trabalho, a contextualização do mercado no que se refere às pessoas com deficiência tem avançado em nossas pesquisas, no sentido de observar algumas dificuldades que afetam os processos de inclusão dos sujeitos com deficiência nas organizações brasileiras. Entre mitos e fatos, os paradigmas que insistem em adaptar a pessoa ao posto do trabalho, negando a possibilidade de adaptar o local de trabalho ou os procedimentos à necessidade dessa pessoa, destacam-se como um empecilho comum nos processos laborais e de contratação.

A despeito de outras questões que influem diretamente nesta problemática ou que participam indiretamente no cenário exposto, como estigmas e preconceitos sociais enraizados, estruturas produtivas engessadas, legislação, qualificação dos sujeitos, entre outras que orbitam a análise destes processos, centramos neste estudo no desenvolvimento de um conceito como alternativa à inclusão das pessoas com deficiência nas organizações.

Desta forma, o desenvolvimento do conceito de Solução Assistiva está baseado em estudo bibliográfico, documental e observações, bem como foi inserido em uma pesquisa mais ampla, cujo foco é catalogar e analisar tais soluções para incrementar as possibilidades de inclusão das pessoas com deficiência nas organizações. Assim, além de estar amparado por estudos anteriores, que indicavam a necessidade de se criarem novas vias para aprimorar

o processo de inclusão, o conceito foi amplamente debatido através da coleta e análise de dados apresentados neste artigo.

A segunda fase do estudo envolveu entrevistas e observações em uma empresa localizada no Rio Grande do Sul, na qual foi possível estabelecer relações entre o conceito desenvolvido e os dados coletados, os quais são apresentados neste estudo.

Naturalmente, não se entende como um conceito finalizado, mas aberto às adequações necessárias ao seu aprimoramento que permitam, sobretudo, ampliar as possibilidades sociais, especialmente no trabalho das pessoas com deficiência.

2 Contextualização: mercado de trabalho e deficiência

No Brasil as políticas públicas relativas à inclusão de pessoas com deficiência estão mais centradas no espaço escolar, apenas há pouco tempo têm dedicado mais atenção ao campo do trabalho. No âmbito laboral a política pública tem início em 1991, quando o Brasil promulgou a política da Organização Internacional do Trabalho (OIT) sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência, com base nos princípios de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores com deficiência e os trabalhadores em geral, pretendendo assegurar algumas medidas especiais a fim de efetivamente atingir a igualdade no país.

Contudo, a política brasileira com maior destaque advém da Lei 8.213 de 1991, conhecida como *Lei de Cotas*, a qual estabelece um percentual de 1% a 5% das vagas de uma organização com mais de 100 funcionários a serem preenchidas por pessoas com deficiência (BRASIL, 1991).

Embora de forma não totalmente eficaz, o direito ao trabalho dessas pessoas tem sido resguardado através da fiscalização do cumprimento da referida Lei, bem como através de campanhas diversas sobre as potencialidades destes sujeitos no mercado laboral. Instituições que representam este segmento da população reconhecem a importância desta lei como propulsora das mudanças sociais que se revelaram recentemente.

No entanto, somente a legislação não cumpre toda a demanda sobre o tema, e ainda não se percebem avanços significativos em outras áreas e medidas positivas, como programas especiais, incremento tecnológico, entre outros, que poderiam ajudar a atingir a igualdade efetiva das oportunidades entre trabalhadores com deficiência e os demais trabalhadores, tal como preconizado na Convenção da OIT. Isto é, estudos sinalizam que não há formação ou informação dos recursos humanos das organizações ou incentivo a alternativas tecnológicas que se preocupem em adaptar os postos de trabalho aos trabalhadores, e não os trabalhadores aos postos, assim como em promover o crescimento profissional destes trabalhadores, incluindo-os de forma integral ao contexto laboral das organizações e tudo que o trabalho implica (GÖDKE, 2010, PEREIRA, 2011, PEREIRA; PASSERINO, 2012, PEREIRA; RODRIGUES; PASSERINO, 2010).

O que nos parece ser interessante é percebermos práticas focadas em ações individuais, sejam estas práticas das pessoas que são responsáveis pela promoção de ações dentro da empresa ou mesmo considerando a empresa em si. Isto é, em geral inexistem políticas claras para inclusão, o que implica que as ações se estruturam de forma pontual a partir do interesse destes indivíduos ou da empresa a partir de uma perspectiva humanitária. Ademais,

tais ações somente se efetivam quando não geram custos ou desconfortos em estruturas enraizadas.

Embora não se devam minimizar as ações desenvolvidas a partir desta realidade, aparentemente há indícios da ausência de um coletivo consciente e responsável por tais práticas de inclusão como uma ação inerente ao cunho social de uma sociedade, ou das práticas de uma empresa, por exemplo. Preocupa-nos, pois, quando consistem em fatos desvinculados de aspectos *do querer fazer* ou *do sentir fazer*, e baseiam-se no entendimento da sociedade sobre a deficiência como uma definição apriorística do sujeito, e não como mais um elemento que apenas o caracteriza.

Ao considerar que as deficiências rompem os paradigmas de normalidade das sociedades e da própria humanidade enquanto grupo social, acreditamos que se constituem igualmente em rupturas sobre os personagens que constituem o mundo.

Esse contexto vai ao encontro de pesquisas que apontam a pouca oferta de mão de obra de trabalhadores com deficiência (ARAÚJO; SCHMIDT, 2006), ante os dados das taxas de desemprego entre os trabalhadores com deficiência, o que nos alerta para a necessidade de se repensar estratégias de qualificação e inclusão que estão sendo utilizadas em todos os campos – desde a qualificação dos trabalhadores até das organizações que os recebem.

Assim, entendemos o ponto onde estas temáticas se encontram, pois a formação profissional da pessoa com deficiência no Brasil vem sendo debatida, com base justamente no “pressuposto de que o trabalho constitui-se em uma via de inclusão social da população com deficiência e, conseqüentemente, em uma forma de minimizar os problemas que a afligem” (SILVA; PALHANO, 2005, p. 2), mas não es-

gota ou soluciona todos os problemas que o envolvem pois, segundo as autoras:

Ocorre que a inclusão no mercado de trabalho, na sociedade do capital, é por si só excludente, pois mantém critérios de aceitabilidade ou de rejeição permanentes que independem de características pessoais, haja vista que perpassam por questões de interesse, de poder, de apradinhamento, etc.; mas também levam em consideração fatores como ausência de anomalias físicas e mentais, competência profissional, eficiência pessoal e marketing pessoal. (SILVA; PALHANO, 2005, p. 3)

A esta complexidade de fatores, agrega-se uma sociedade que exige profissionais com alta capacidade para o desenvolvimento de suas funções, o que implica processos educacionais cada vez mais eficazes, os quais afetam a realidade organizacional das empresas ou dos projetos, bem como das pessoas com deficiência (MARCHIORI, 2006). Ademais, os processos de reorganização tecnológica e produtivos da sociedade brasileira vêm gerando uma mudança estrutural, que segundo Sorj (2000) gerou uma massa de desempregados que são obrigados a se reciclar para adaptar-se aos novos tempos. Segundo o autor, o Brasil atravessa

[...] tempos [...] de expansão do trabalho intelectual, e de redução e desvalorização do trabalho manual. Tempos, pois, pouco propícios para grande parte da população brasileira, com poucos recursos educacionais e apenas sua força de trabalho física para oferecer (SORJ, 2000, p. 78).

Percebem-se então, nessas questões, elementos importantes para a compreensão da problemática proposta neste estudo, pois no contexto de diversidade, conflito de percepções e características, diante dos avanços tec-

nológicos, nos deparamos com o conceito das Soluções Assistivas como uma ação afirmativa que age sobre estes paradigmas e convenções humanas.

Neste sentido, as Soluções Assistivas não são responsáveis por encobrir as deficiências, mas se constituem em um processo de inclusão capaz de tornar as dificuldades advindas das deficiências menores do que as dificuldades advindas desta incompletude, para além dos empecilhos tecnológicos e estruturais impostos por uma parte da sociedade.

Dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) (BRASIL, 2013) evidenciam uma estabilidade no número de pessoas com deficiência empregadas, e até um pequeno recuo se considerarmos estes dados em termos percentuais. Percebe-se que, a despeito dos grandes esforços que vem sendo empregados na área da inclusão, o campo do trabalho e emprego no Brasil ainda são carentes de resultados efetivos que se reflitam na realidade.

Tornam-se evidentes, portanto, as conclusões advindas de pesquisas em relação às poucas adaptações das empresas para a efetiva inclusão dos trabalhadores com deficiência, pois, embora tais mudanças sejam necessárias para a efetiva inclusão, não se evidencia uma mudança cultural profunda ou o necessário investimento na área da Tecnologia Assistiva¹ (PEREIRA, 2011).

Diante desta realidade, Ferreira e Ferreira (2004) afirmam que muitas ações nas escolas brasileiras têm respondido mais à necessidade de melhoria de indicadores nacionais frente à comunidade internacional do que garantido a qualificação do ensino brasileiro. Urge o

¹ Se utilizará o termo Tecnologia Assistiva no singular ao referenciar a área de conhecimento de acordo com a definição proposta neste texto e no plural - tecnologias assistivas - quando a referencia for exclusivamente orientada aos recursos tecnológicos.

questionamento se, da mesma forma, alguns desdobramentos da Lei responsável pela implantação de cotas ou vagas especiais para as pessoas com deficiência dentro das empresas não seriam apenas para cumprir uma formalidade política no cenário internacional.

Tais políticas sinalizam a obrigação legal, mas pontuam a negação do investimento no uso de recursos que viabilizem o processo de inclusão. A ausência de tecnologias assistivas sustenta as reflexões deste estudo, uma vez que tais recursos deveriam ser utilizados para “ampliar ou possibilitar a execução de uma atividade necessária e pretendida” (GALVÃO FILHO; MIRANDA, 2012, p. 250), na perspectiva de proporcionar qualidade de vida, autonomia e inclusão em todos os campos da vida, seja social, familiar, lazer ou trabalho, e a sua inexistência pontua a política incompleta, a legislação vazia ou a sociedade paralisada.

3 Desenvolvendo o Conceito de Solução Assistiva

Com base em uma metodologia de pesquisa documental e bibliográfica e observações de ambientes de trabalho, desenvolveu-se para este estudo o conceito de Solução Assistiva. Entendendo a importância da interação entre os recursos, aparatos, técnicas, métodos que auxiliam a atividade laboral, educacional, social entre outras, com os sujeitos e o meio, a pesquisa teve como disparador a proposição de um conceito mais amplo, centrado no caráter processual das atividades do sujeito em interação com o meio.

Posteriormente, através de estudo multicase de profissionais empregados em uma empresa de grande porte de Porto Alegre, na região sul do Brasil, estruturaram-se os dados apresentados neste artigo que conduziram ao

entrelaçamento de elementos indicadores da pesquisa.

Assim, foram analisados seis casos que englobavam sujeitos com diferentes tipos de deficiência, todos empregados formalmente pela organização. Neste artigo, apresentamos um recorte com dados resumidos de quatro sujeitos que nos auxiliam na compreensão do conceito, objetivo da pesquisa. As entrevistas e observações procuraram registrar as práticas diárias dos sujeitos, as tecnologias utilizadas para tanto e os obstáculos à sua execução. No que se refere aos recursos, foram aprofundados a investigação sobre a otimização de recursos por parte do empregador, os custos e as adaptações que os envolviam (MORAIS, 2014).

Tais dados permitiram-nos analisar as transformações reconhecidamente percebidas, e confrontá-las com o conceito de Soluções Assistivas. Para tanto, foi estabelecido um diálogo com o referencial teórico para compreender a dialética existente entre os elementos que a compõem. Desta forma era essencial compreender os elementos de análise: a cena, o agente, o ato, a agência e o propósito (WERTSCH, 1999).

A dialética existente entre a cena, ambiente e o sujeito, agente, atua como desencadeadora de novas e potentes relações na formação das identidades destes mesmos sujeitos. Nesta relação contemplamos as diferentes formas com que cada sujeito age e interage sobre as realidades, provocando e sendo por ela provocado, através de suas ações e das condições existentes nestes ambientes, o que aqui entendemos como o ato, constituinte de novos elementos construtores também das identidades destes sujeitos. Já o uso dos recursos disponibilizados se constitui como a agência, enquanto as intencionalidades desses usos como o propósito existente nos universos de significações e resignificações, que permitem provocar tantas e novas transformações nas vidas e maneiras

com que cada um desses sujeitos percebe-se no mundo.

A constituição das Soluções Assistivas surge, portanto, como um reflexo sociogênico de um processo relacional, dialético, na sistêmica destas mesmas relações, aparentando ser indissolúvel para a completude dos cinco elementos da constituição destas Soluções. Neste viés a Solução Assistiva é o processo, desencadeador e resultante do que entendemos ser, as construções das práticas laborais de pessoas com deficiência dentro de ambientes de trabalho, em decorrência do entrelaçamento entre o agente, cena, ato, agência e propósito (MORAIS, 2014).

Importante ressaltar que tais soluções não emergem do ambiente, como algo externo ao sujeito, e nem do sujeito como algo *natural* ou compensatório ao desenvolvimento. Pelo contrário, acontece na tensão entre o agente, entendido aqui como sujeito sócio-histórico, a cena e propósito enquanto ambiente cultural, a agência como artefato cultural, carregado de intencionalidade de uso e de historicidade pelos processos de criação e adaptação que a sociedade faz dos seus artefatos e, finalmente, do ato em si, como prática cultural que se propõe a *executar* uma performance que envolve todos os elementos anteriormente citados. Esse processo não se dá de forma automática ou passiva, mas de forma interdependente, sabendo que tanto o agente, a cena e a agência apresentam intencionalidades impregnadas nos seus processos sócio-históricos de gênese.

Diante disso, o entendimento deste conceito permite uma nova perspectiva sobre o desenvolvimento e uso da tecnologia como mero recurso, uma vez que permite à pessoa com deficiência desempenhar a tarefa a que se propõe com êxito e mais próximo possível do sentido de igualdade de condições, isto é, permite "solucionar" a situação específica no contexto

em estudo.

A solução é vista não apenas como um produto resultante de um processo de inclusão que coloca em interação um conjunto de elementos interligados, mas também como produtor deste movimento. A ideia da solução assistiva é, portanto, a de identificar os processos e aparatos culturais, sociais, humanos e organizacionais que se estabelecem em uma determinada situação, e, a partir disso, a alternativa pode ser replicada para outra pessoa, sofrendo ou não novas adaptações para tanto. Neste sentido, a solução assistiva ocupa um papel de mediação na relação do indivíduo com o meio ao qual está inserido, sendo determinante para a transformação social e pessoal (VYGOTSKY, 2007).

A construção deste conceito nos revelou que as empresas não são meros espaços nos quais os sujeitos estão agindo, mas espaços e ambientes capazes de constituírem em si as condições para o surgimento das Soluções Assistivas, uma vez que ali se manifestam as mais variadas situações e práticas nas quais são necessárias compreensões, leituras e releituras dos espaços, adequações e ações pertinentes a estas situações vividas por cada um destes sujeitos, tanto quanto pelos interesses produtivos da empresa.

4 A Solução Assistiva a Partir dos Casos

Os casos analisados neste estudo caracterizavam-se por sujeitos com diferentes tipos de deficiências, formação acadêmica e profissional, os quais permitiram-nos a identificação das Soluções Assistivas a partir dos seus ambientes laborais e das definições das categorias.

Dito isto, percebe-se que o olhar sobre os usos de tecnologias, em especial daquelas di-

tas como *Assistivas*, se apresenta sempre em conformidade com as diferentes maneiras com as quais são utilizadas, isto é, cada sujeito soluciona para si, dentro do processo coletivo e contextual, o uso mais adequado das mesmas a partir da sua historicidade, da dialética dos processos de vida e de apropriação dos saberes, pelos quais cada um passou durante sua vida.

Compreender como se dá essa dinâmica de apropriação destes usos e resignificações, das formas com que cada usuário faz uso destes recursos, surge como um importante passo na compreensão do desenvolvimento e aplicação do conceito de Soluções Assistivas, uma vez que as Tecnologias ditas Assistivas ou não transcendem sua forma original quando vão além das suas características ou funções originais, através da relação que se estabelece com o sujeito e os demais elementos.

Segundo Wertsch (1999) a utilização de determinados recursos tecnológicos de forma pura e simples nem sempre atinge os objetivos esperados de maneira universal. Se entendermos que cada recurso tem suas próprias características e que cada usuário é um indivíduo e, como tal, também tem sua própria identidade, é então na relação entre essas duas dimensões que se dão os processos de apropriação do sujeito. Sobre tais adaptações, a dinâmica da resignificação das *coisas* pode estar presente em artefatos comuns do dia a dia. Como relata o sujeito A:

[...] nas empresas, no hospital foi o mais marcante pois eu tinha que atender normalmente no leito e a cama é alta, então o paciente não me via. E os médicos como já me conheciam adaptaram uma escadinha. Havia um primeiro momento com o paciente e comigo para eu ganhar a confiança, e foi bem marcante por terem pensado na minha adaptação. (Sujeito A).

Assim, embora as tecnologias sejam usualmente pensadas de forma padronizada para o sujeito padrão, que segue os moldes culturais, sociais e físicos impostos pela sociedade, há uma singularidade necessária à vida do sujeito que difere desse modelo. A solução está, pois, envolvida em trazer tais tecnologias e artefatos a essa realidade.

Vocês já devem ter visto no elevador, o botão é bem baixo e o motivo sou eu. Além de mim tem vários cadeirantes que precisam disso, aqui no terceiro andar, baixaram o bebedouro e a principal [adaptação] é o caixa eletrônico. Estamos tentando levar [a ideia] para outras empresas pois pessoas de baixa estatura não conseguem usar o caixa eletrônico, então eles bolaram uma escadinha que eu posso levar para vários lugares porque tem quatro caixas aqui no térreo e eu utilizo dois, e isso foi o melhor assim, na questão da acessibilidade. (Sujeito A).

As adaptações descritas pelo sujeito A, ilustradas nas Figuras 1 e 2, evidenciam o envolvimento da Solução Assistiva em trazer as tecnologias à realidade dos indivíduos.

Figura 1 – Elevador com Botões Rebaixados



Figura 2 – Escada de acesso aos Caixas



Fonte: Dados de Pesquisa.

O uso dos recursos padronizados de formas distintas atende a uma demanda pessoal que se estabelece na relação do agente, cena, ato, agência e propósito. Assim, não basta que se estabeleça o acesso sem se preocupar com a eficiência nas operações que precisam ser realizadas, como destaca o Sujeito B em seu relato:

[...] Quando eu entrei aqui foram feitas algumas adaptações para eu fazer meu trabalho, que era tudo no computador. Foi instalado o Virtual Vision, e no ano passado descobriram o Nvda. (Sujeito B).

Neste sentido, os elementos que compõem o processo de desenvolvimento da Solução Assistiva evidenciam-se através do sujeito – pessoa com deficiência (agente), o ambiente de trabalho (cena), atividade laboral (ato), estrutura que viabiliza o acesso ao computador (agência) e os objetivos a serem alcançados por este sujeito no exercício de suas funções laborais (propósito).

As práticas e ações que proporcionam a aprendizagem estão relacionadas a

[...] um complexo processo dialético, caracterizado pela periodicidade, irregularidade no desenvolvimento das diferentes funções, metamorfose ou transformação qualitativa de uma forma em outra, entrelaçamento de fatores externos e internos e processos adaptativos. (VYGOTSKY, 1991, p. 138)

O acesso aos recursos e o seu uso podem contribuir, dentro de determinadas condições, a um maior desenvolvimento dos saberes que, por sua vez, podem se tornar parte muito importante em novas construções, à medida que, em mesmo grau, apresentam-se como elementos de novas realidades e complexidades, tornando-se, com efeito, capazes de potencia-

lizar a instrumentalidade dos mesmos “uma vez que a história do desenvolvimento da relação entre significado e ação é análoga à história do desenvolvimento da relação significado/objeto” (VYGOTSKY, 1991, p. 115).

Nas Soluções identificamos os agentes enquanto sujeitos capazes de atuar sobre suas próprias realidades, em cena, ambientes de trabalho profissional, no uso de sua agência, ou seja, fazendo o devido uso dos recursos que lhes são disponibilizados da melhor forma com que lhes possam ser úteis, para finalmente agirem através dos atos, sobre os contextos, sobre eles mesmos e sobre os outros agentes.

Nesse sentido, uma solução assistiva como aqui proposta, e completando este ciclo de agente, cena, agência, propósito e ato, se constituem como signo sempre que conseguem atingir a premissa de mudar a relação que se estabelece com os outros e consigo mesmo em consonância com os seus e outros interesses, compatíveis com as especificidades das ações propostas, isto é, as possibilidades de se fazer o que se pretende por atividade da melhor forma possível.

Logo, estes pontos de conexão são estabelecidos entre o uso e a sua resignificação a partir das realidades das quais estes sujeitos são provenientes. Podemos identificar, a partir dos casos expostos, subcategorias das Soluções Assistivas.

As *Soluções Assistivas Específicas* podem ser consideradas como aquelas soluções que surgem e são desenvolvidas a partir de necessidades ou situações específicas e momentâneas. A solução criada frente a um obstáculo identificado é empregada apenas para a efetiva realização desta atividade.

O fato de uma determinada ação poder ser utilizada outras vezes não faz com que esta perca sua identidade de específica, uma vez

que aqui falamos em processo que, como tal, opera a partir de um estímulo desencadeador.

Meu chefe pediu pra eu preparar uma placa em língua de sinais, porque meus colegas não tem tempo de trabalhar em curso de libras, assim a gente faz uma provocação para que eles aprendam a língua de sinais, meus colegas agora se interessam, querem saber. Na placa eu coloquei uma foto minha, escrito quero aprender libras, e as pessoas o que é isso? E depois uma placa com alfabeto, foram varias placas que eu fui colocando. (Sujeito C).

Quando o agente, frente às condições de uma determinada cena, busca através da constituição de um ato determinado operar soluções, que lhe dão condições obter êxito em um determinado propósito, caracteriza-se como uma Solução Específica, a qual pode se evidenciar em momentos em distintos:

- *Solução Assistiva Imediata*: quando uma determinada cena exige o desenvolvimento de uma solução para a realização de uma atividade. Serve inicialmente apenas como uma ação imediata, em um tempo e espaço absolutamente específico, sendo ou não utilizada novamente, e descartada, já que frente a outras situações pode não apresentar a mesma eficiência ou compatibilidade de uso entre usuário e recurso.

A Solução Assistiva Imediata traz em sua origem a capacidade mediática de constituir as compatibilidades entre usuários desta solução, podendo ser a desencadeadora de um processo continuado de aplicabilidade, ou seja, pode provocar novas situações e condições assistivas. Os cartazes em Libras, exemplificados pelo Sujeito 5, podem ser definidos desta for-

ma, uma vez que foram elaborados para uma situação específica em um contexto dado. Isto é, não podem simplesmente ser transpostos para outro ambiente de trabalho, por exemplo, ou aplicados em diferentes situações de forma inadvertida.

No entanto, quando isso ocorre e à medida que permanece compatível com as práticas de seus usuários, o processo transitório passa a ser nomeado de *Continuado*, uma vez que se estabelece como processo, meio, podendo em sua essência vir a ser potencializador de novas relações assistivas, passível de se tornar permanente ou de transformar-se, de modo a desencadear o que Vygostky (1991) já afirmara como entrelaçamento de fatores internos, externos e adaptativos.

Neste estágio consideramos também as formas de assistência já tradicionalmente reconhecidas como ações Assistivas, no uso de recursos tecnológicos ou das tecnologias assistivas, como os softwares leitores de tela ou a própria língua de sinais, por exemplo. O que para nós diferencia estes recursos de suas formas originalmente pensadas é assumirem características assistivas dentro de um contexto específico e imediato, contudo apresentando, nestes procedimentos, elementos fundamentais para a constituição de um processo continuado de uso em situações semelhantes ou não.

Não se trata, portanto, de uma ressignificação dos usos ou sentidos destes recursos, mas de uma nova forma de leitura contextual dos mesmos, a partir das compreensões do que entendemos por Soluções Assistivas.

- As *Soluções Assistivas Permanentes Funcionais* evidenciam-se como soluções que não estão atreladas necessariamente ao tempo e ao espaço. Podem

surgir de situações imediatas, mas, quando atendem a uma necessidade continuada, passam ao status de permanente, devido ao grau de eficiência, funcionalidade e necessidade que se evidenciam na realidade para a foi pensada e desenvolvida.

Assim sendo, tais soluções podem se constituir como algo profundamente afirmativo e transformador nas vidas e realidades de seus usuários, independentemente dos campos nos quais esse uso ocorre e da simplicidade ou complexidade que as caracterize. Como exemplo, estão as adaptações mostradas nas Figuras 1 e 2 deste estudo, que se caracterizam como parte da estrutura e da infraestrutura, ocupando papel fundamental para uma acessibilidade. Podemos então inferir que o desenvolvimento destas e de outras soluções poderá atuar de forma efetiva e particular nas realidades dos sujeitos, agentes no processo de constituição das Soluções Assistivas.

Neste ponto somos levados a questionar sobre o uso de recursos como os leitores de tela, rampas de acesso, placas com linguagem de sinais, entre outros, e o que os diferencia na classificação proposta nesta pesquisa. A questão não é se tais recursos já existem, mas sim em como são utilizados, destacando, portanto, o caráter processual do conceito e a ruptura dos limites socialmente impostos a estas práticas. Segundo o sujeito D, a diferença de inclinação entre as rampas das Figuras 3 e 4 é significativamente importante para a sua condição de deficiência.

"E tem uma outra rampa...que pra mim é a melhor do mundo, porque quase não tem inclinação." (Sujeito D).

Figura 3- Rampa



Figura 4 – Rampa com Menor Inclinação



Fonte: Dados de Pesquisa.

Diante disso, o uso das tecnologias não significa necessariamente o acesso universal, mas o desenvolvimento de Soluções Assistivas possibilitando, através de fatores diretos e indiretos, a transformação da realidade de usuários.

Fica claro que processos de apropriação e afirmação das soluções assistivas por parte dos sujeitos agentes destes mesmos processos "permitem estruturar e organizar a ação humana; constituindo-se ao mesmo tempo produtos e produtores da cultura numa dialética entre pessoas, sociedade, tecnologia e cultura que não pode ser simplificada ou reduzida a uma única questão". (PASSERINO, 2010, p. 7)

As soluções são processos surgentes e não dependem apenas da intenção dos usuários, mas também de uma compreensão dos ambientes (cena) nos quais esses contatos acontecem.

Entramos em sintonia com Passerino, quando afirma que

[...] as tecnologias permitem apropriar-nos de forma diferente dos conhecimentos, numa relação dinâmica entre conhecimento, sociedade e tecnologia. As tecnologias nos permitem, assim, visualizar, conhecer e ex-

perimentar fenômenos de formas diferentes apresentando o conhecimento desde perspectivas diferenciadas. O que, por sua vez, se reflete na produção de novos conhecimentos que poderão levar à criação de outras tecnologias e assim sucessivamente num processo recursivo ascendente e fortemente dialético. (PASSERINO, 2010, p. 8)

Diante destes contextos apresentados, acreditamos que as adaptações podem viabilizar ao sujeito a realização de tarefas, quebrando o paradigma que evidencia a deficiência à frente do sujeito e permitindo que suas práticas laborais estejam integradas ao trabalho da empresa. O processo das Soluções Assistivas se constitui então, efetivamente, como um processo de minimização dos obstáculos, potencialização das capacidades de cada indivíduo, considerando suas características pessoais, sem discrimina-lás nas operações e atividades diárias.

5 Considerações Finais

Ainda que a proposição de um modelo de análise ou de um conceito possa parecer um projeto um pouco audacioso, entendemos que o desenvolvimento do conceito de Solução Assistiva pode contribuir para o aprimoramento das relações de trabalho no que se refere à inclusão das pessoas com deficiência. Não se pretende que o conceito em si possa solucionar décadas de entraves nos processos de inclusão, mas que a reflexão sobre novos modelos e entendimentos dos processos possa sim contribuir com a ampliação das possibilidades de uso das tecnologias e métodos para o trabalho dos sujeitos.

Ademais, o desenvolvimento deste conceito está inserido em um projeto maior, cujo foco é justamente reunir tais soluções, não como

modelos a serem seguidos, mas como alternativas que possam ampliar a visão das organizações sobre as possibilidades de trabalho e as potencialidades do sujeito, pois em nosso entendimento existem diversas Soluções que poderiam viabilizar o trabalho de outras pessoas.

Sobretudo, a ideia equivocada que atribui altos custos, complexidade e reformas profundas contribui para o exilamento das possibilidades das pessoas com deficiência. Somente a ruptura deste paradigma poderá aproximar as oportunidades aos trabalhadores com deficiência, evidenciando a empresa como um lugar de desenvolvimento e não de assistencialismo ou benevolência.

Neste sentido, o passo seguinte ao desenvolvimento deste conceito é a estruturação de uma Biblioteca Virtual de Soluções Assistivas – Solassist², que poderá contribuir para que os usuários e as organizações encontrem alternativas que possibilitem novas formas de trabalho, desenvolvimento e produtividade, eliminando os traços de preconceito e estigma de incapacidade que ainda cercam as pessoas com deficiência.

Desta forma, ainda que de forma exploratória, já observamos uma reação positiva das organizações quanto à manipulação e inserção de informações na Biblioteca Solassist, pois, além da contribuição social, percebem uma possibilidade de divulgar suas ações, enquanto entes socialmente responsáveis e comprometidos com as diferentes esferas do homem.

Agradecimentos

Agradecemos à CAPES, CNPQ e FAPERGS pelo apoio recebido.

² Disponível em: <<http://www.ufrgs.br/teias/solassistv2/principal/index.php>>.

Referências

ARAÚJO, J.P.; SCHMIDT, A. A inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Trabalho: a visão de empresas e instituições educacionais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 12 n. 2, p. 241-254, 2006.

BRASIL. **Lei nº. 8213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, 1991.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Características do Emprego Formal segundo a Relação Anual de Informações Sociais**. Brasília, 2013. Disponível em: <<http://portal.mte.gov.br/rais/2013.htm>>

FERREIRA, M.C.; FERREIRA, J.R. Sobre Inclusão Pública e Práticas Pedagógicas. In: GÓES, M.C.R.; LAPLANE, A.L.F. (Org.). **Políticas e Práticas de Educação Especial**. Campinas, SP: Autores Associados, 2004. P. 21-48.

GALVÃO FILHO, T.A.; MIRANDA, T.G. Tecnologia Assistiva e Salas de Recursos: análise crítica de um modelo. In: GALVÃO FILHO, T.A.; MIRANDA, T.G. (Org.). **O Professor e a Educação Inclusiva: formação práticas e lugares**. Salvador: EDUFBA, 2012. P. 247-266.

GIORDANO, B.W. **(D)eficiência e Trabalho**: analisando suas representações. São Paulo: Annablume; FAPESP, 2000.

GÖDKE, F. A **Inclusão Excludente dos Trabalhadores com Deficiência nos Processos Produtivos Industriais**. 2010. Tese (Doutorado em Educação) – Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, 2010, Curitiba, BR-PR.

MARCHIORI, Marlene. **Cultura e Comunicação Organizacional**. São Caetano do Sul: Difusão, 2006.

MORAIS, M.S. **Soluções Assistivas**: dialética dos processos de relações entre pessoas com deficiência e contextos laborais. 2014. Dissertação (Mestrado em Educação) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2014, Porto Alegre, BR-RS.

PASSERINO, L.M. Apontamentos Para uma Reflexão Sobre a Função Social das Tecnologias no Processo Educativo. **Revista Texto Digital**, Florianópolis, v. 6, n. 1, ago. 2010.

PEREIRA, A.C.C. **Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho e o Movimento da Cultura Organizacional**: análise multifacetada de uma organização. 2011. Dissertação (Mestrado em Educa-

ção) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2011, Porto Alegre, BR-RS.

PEREIRA, A.C.C.; PASSERINO, L.M. Um Estudo Sobre o Perfil dos Empregados com Deficiência em uma Organização. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Piracicaba, SP, v. 18, n. 2, p. 245-264, abr./jun. 2012.

PEREIRA, A.C.C.; RODRIGUES, G.; PASSERINO, L.M. “Dê-me um ponto de apoio e eu moverei o mundo”: a importância da tecnologia assistiva na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. In: SYMPOSIUM INTERNACIONAL DISCAPACIDAD: IMAGINAR, CREAR, INNOVAR CON COMPUTADORAS, 2010, Montevideo. **Anais**. Montevideo: s.ed. 2010. V. 1, p. 1- 10.

SILVA, A.G. da; PALHANO, E.G. da S. **Formação Profissional**: uma alternativa inclusiva para pessoas com deficiência. [S.l.: s.n.], 2005. Comunicação apresentada na 28. Reunião da ANPED, Caxambu, 2005. Disponível em: <<http://www.anped.org.br/reunioes/28/gt15.htm>> Acesso em: 5 mar. 2010.

SORJ, B. **A Nova Sociedade Brasileira**. Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 2000.

WERTSCH, J. **La Mente en Acción**. Buenos Aires: Aique, 1999.

VYGOTSKY, L.S. **A Formação Social da Mente**: o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores. 7. ed. São Paulo: Martins Fontes, 2007.

¹Esta pesquisa integra também uma das etapas do Projeto de Pesquisa SolAssist: Biblioteca Virtual de Soluções Assistivas, do grupo de pesquisa *Tecnologias em Educação para Inclusão e Aprendizagem em Sociedade* (TEIAS) da Universidade Federal do Rio Grande do Sul (BRASIL), cuja finalidade é elaborar uma Biblioteca Virtual de Soluções Assistivas que reúna tais soluções para consulta pública e gratuita. Desta forma, as coletas realizadas durante a realização da pesquisa deverão compor o material disponibilizado na Biblioteca Virtual.

Submetido para avaliação em 12 de dezembro de 2014.

Aprovado para publicação em 03 de março de 2015.

Ana Cristina Cypriano Pereira – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, BR-RS. *E-mail*: ana.cypriano@ufrgs.br

Marcus Soares Morais – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, BR-RS. *E-mail*: marcusmorais77@gmail.com