

# Educação *online* e acessibilidade: aplicação e convergência

Rio de Janeiro, RJ, maio de 2015

Laurinda Maia Lopes – [laurindamaia@hotmail.com](mailto:laurindamaia@hotmail.com)

Experiência Inovadora

Estudo de caso

Educação Corporativa

## **RESUMO**

*Este artigo resalta a importância da acessibilidade, principalmente quando se trata de desenvolvimento das competências técnicas de profissionais deficientes visuais e auditivos, por meio das capacitações online.*

*Com o propósito de verificar a adaptabilidade à legislação em vigor, que versa sobre acessibilidade e constatar como está sendo realizado o desenvolvimento de profissionais deficientes, dentro de uma abordagem qualitativa, onde não há necessidade de representação numérica para quantificar o objeto de estudo, foi realizada pesquisa bibliográfica e um estudo de caso em uma empresa de governo, considerando que a obrigatoriedade é objeto da legislação em vigor.*

*O resultado aponta para a constatação de que ainda persiste a ausência de comprometimento da sociedade corporativa com os colaboradores deficientes.*

**Palavras chave:** acessibilidade; educação corporativa; inclusão de deficientes.

## 1. INTRODUÇÃO

Com a globalização e as tecnologias da informação e comunicação (TIC), o conhecimento passou a ser o fator de maior valor agregado e, como consequência, a competitividade ganhou espaço no contexto corporativo, surgindo então, as Universidades Corporativas, visando consolidar o desenvolvimento das competências necessárias para atendimento às metas estratégicas das empresas. Segundo Ricardo (2006, p.10), um dos desafios da Universidade Corporativa é

[...] proporcionar ao trabalhador uma aprendizagem que permita o exercício criativo de suas atividades no desenvolvimento das competências que lhe permitam responder, prontamente, aos problemas do cotidiano do trabalho.

Recorrendo aos fatos históricos, identificamos que no Brasil a prática de formação e aperfeiçoamento de empregados, em especial servidores públicos, foi consolidada em 1988 (Constituição Federal, artigo 39, parágrafo 2º ) com a criação de escolas de governo nos três níveis federativos. No início as capacitações eram realizadas na modalidade presencial. Com o desenvolvimento das tecnologias da informação e comunicação (TIC), a partir dos anos 90, surge a possibilidade de inserir a modalidade a distância nos espaços de capacitação dos servidores públicos, facilitada pela expansão de ambientes virtuais de aprendizagem (AVA). A partir daí, instituições governamentais criaram, em suas estruturas organizacionais, centros de formação *online*, valendo-se da perspectiva de educação continuada. Na maioria das instituições de governo, os centros de capacitação ficaram atrelados à área de Desenvolvimento de Pessoas, recebendo, neste âmbito, a denominação de *Escola*, tendo como objetivo fundamental capacitar os seus colaboradores.

Eis que surge a primeira questão: todos os colaboradores ?

A tecnologia diariamente nos surpreende com várias versões de aplicativos educacionais, que favorecem o processo de aprendizagem *online*, fundamental na área empresarial, que se utiliza das facilidades de plataformas virtuais de aprendizagem, para capacitar seus colaboradores, incluindo os deficientes.

Por meio da legislação, o governo tem se manifestado, de forma comprometida, no universo da acessibilidade. Para ratificar esse engajamento foi elaborado em 2004 o Modelo de Acessibilidade em Governo Eletrônico (e-MAG), norteador no desenvolvimento e adaptação de conteúdos digitais, garantindo o acesso a todos. Em 2007, a Portaria nº 3, de 7 de maio, institucionalizou o e-MAG no âmbito do sistema de Administração dos Recursos de Informação e Informática (SISP), tornando sua observância obrigatória nos sítios e portais do governo brasileiro. Ocorre que, hoje, o cumprimento das diretrizes legais se processa de forma ainda tímida, não contemplando na sua plenitude as regras para a inclusão de pessoas deficientes, em especial, cegos e surdos, universo da pesquisa e recorte deste artigo.

## **2. INCLUSÃO DE DEFICIENTES POR MEIO DA APRENDIZAGEM *ONLINE***

Estamos preparados para a diversidade ?

Esta reflexão nos remete à Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 que, em seu artigo 1º, constitui-se como um Estado democrático. Nele identificamos fundamentos essenciais para prática da cidadania, dentre eles: a cidadania; a dignidade da pessoa humana. Neste sentido a educação ganha significado, com aspectos positivos para a inclusão.

De acordo com pesquisa divulgada pelo IBGE e publicada na revista Exame (2012), detalhando os resultados do Censo 2010, “a deficiência mais frequente entre a população brasileira é a visual. Cerca de 35 milhões de pessoas (18,8%) declararam ter dificuldade de enxergar, mesmo com óculos ou lentes de contato”. Diante dessa realidade, tornou-se oportuno consultar o site da Fundação Dorina, cuja missão é “Facilitar a inclusão social de pessoas com deficiência visual, respeitando as necessidades individuais e sociais, por meio de produtos e serviços especializados”. Dorina, sua patrona, diz que “A leitura é um estímulo na formação pessoal e profissional, no questionamento de ideias, além de proporcionar momentos de lazer e prazer, ampliando a imaginação e os conhecimentos de mundo”. Em sua essência, transformar a pessoa deficiente visual em um cidadão digno de respeito.

Sobre a surdez, também considerada em alto índice nos brasileiros, identificamos no Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES) a nossa

referencia para aprofundar conhecimento sobre a educação de surdos. O capítulo 8, do “Plano de Desenvolvimento Institucional 2012-2016”, trata da “Oferta de Educação a Distância”, tendo o registro de que o Instituto pretende ampliar ações, por meio de metas, dentre elas: estruturar a área de educação a distância no INES e construir o Curso de LIBRAS na modalidade a distância, para familiares de surdos e profissionais da educação de todo o Brasil.

No caso específico do surdo, identificamos duas situações bem distintas para as quais, um educador precisa estar atento: (1) o surdo de nascença quando é alfabetizado primeiro em LIBRAS e depois em Língua Portuguesa, dificilmente escreve. Em sua maioria, necessita de um intérprete; (2) o surdo gradual, que perde o potencial de audição com o tempo, mas, que já foi devidamente alfabetizado em Língua Portuguesa, consegue, em sua maioria, ler e escrever. Encontramos também um grupo que é classificado como *hipoacústico*, cuja audição, ainda que deficiente, é funcional com ou sem prótese auditiva.

O cenário educacional, onde encontramos deficientes visuais e auditivos, aponta para o processo de inclusão, sendo a modalidade a distância uma alternativa para atender também esse grupo especial. O ambiente virtual de aprendizagem possibilita agregar vídeos e áudios que facilitam a aprendizagem. A tecnologia favorece a interação com colegas de turma e docentes *online*. A interface com *softwares* leitores é realizada de forma universal.

Com tantas facilidades tecnológicas, a responsabilidade de um bom curso está na elaboração de um desenho educacional que demonstre o potencial de qualidade do mesmo. Para Santos (2014, p.4) um bom desenho didático deve ser capaz de “otimizar o acesso à informação a partir de diferentes meios e recursos tecnológicos e midiáticos, permitindo que o estudante-aprendente ressignifique a informação, construindo o conhecimento”. Nesse sentido, todos os alunos, incluindo os deficientes, poderão estudar e evoluir academicamente.

### **3. ACESSIBILIDADE E OS RECURSOS PARA CEGOS E SURDOS**

Quaisquer que sejam as ações educacionais, acadêmica ou corporativa, devem seguir os pressupostos da acessibilidade registrados em

lei. De acordo com Schlünzen (2014, p.03), “a sociedade, para ser inclusiva, não deve esperar que a pessoa com deficiência se adapte às estruturas já existentes”. Assim, entendemos que as orientações devem ser seguidas não por força da lei, mas, pelo entendimento de que somos iguais e que devemos ter as mesmas oportunidades, independente de qualquer situação adversa.

Em uma perspectiva abrangente, o Consórcio World Wide Web, conhecido como W3C (2013, p.21), publicou em sua cartilha alguns conceitos de acessibilidade. Em suma, acessibilidade na web significa que “pessoas com deficiência podem perceber, entender, navegar, interagir e contribuir para a web”. Nesse contexto, elencamos a usabilidade e recursos que devem fazer parte das ações educacionais, para atender mais especificamente colaboradores com deficiência visual e auditiva, com destaque para a utilização da audiodescrição e da interpretação em LIBRAS.

Referencia em acessibilidade, Queiroz (2007), autor do site Bengala Legal, fez o seguinte registro: *“Dizem que uma imagem vale mais do que 1000 palavras, pois bem, a audiodescrição é muito mais que as tais 1000 palavras.”*

Identificamos em Pozzobon (2003) o conceito que, de forma singela, contempla a grandiosidade do referido recurso. Eis:

a audiodescrição é um recurso que consiste na descrição clara e objetiva de todas as informações que compreendemos visualmente e que não estão contidas nos diálogos, como, por exemplo, expressões faciais e corporais que comuniquem algo, informações sobre o ambiente, figurinos, efeitos especiais, mudanças de tempo e espaço, além da leitura de créditos, títulos e qualquer informação escrita na tela.

O recurso que apoia a aprendizagem para surdos é a interpretação em LIBRAS. A Secretaria Nacional de Justiça (SNJ), do Ministério da Justiça, com o objetivo de incentivar a acessibilidade aos meios de comunicação para as pessoas com deficiência, elaborou, uma cartilha onde registra que “A Língua Brasileira de Sinais é uma língua visual-espacial articulada por meio das mãos, das expressões faciais e do corpo. É uma língua usada por parte da comunidade surda brasileira.” (2009, p. 11).

A Língua Brasileira dos Sinais foi reconhecida por meio da Lei nº 10.436, de 24 de abril, de 2002, como meio legal de comunicação e expressão entre as comunidades de pessoas surdas no Brasil.

Vale registrar que as profissões de audiodescrição e de intérprete em libras são devidamente reconhecidas pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Assim, é possível contar com profissionais devidamente qualificados para o exercício da profissão.

#### 4. ASPECTOS GERAIS DO AMBIENTE ANALISADO: ESTUDO DE CASO

“A Declaração Universal dos Direitos Humanos, os tratados e convenções específicos e a legislação criada no país para implementar políticas que atendam às exigências de tratados internacionais constituem as fontes das garantias de realização dos direitos humanos a todos os cidadãos.” (Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com deficiência)

Com base na legislação e com o propósito de averiguar o cumprimento das ações governamentais, procedemos ao estudo de caso, sendo então, selecionada uma empresa de governo. Aspectos considerados para a respectiva seleção: (a) que a mesma não pode se refutar a tal orientação legal, principalmente por possuir em seu organograma institucional uma área responsável pelo desenvolvimento das competências técnicas de seus colaboradores com atualização permanente de conhecimentos relacionados ao negócio, dando ênfase aos processos de formação continuada, que na contemporaneidade se dá, preferencialmente, por meio das capacitações *online*; (b) que a referida empresa possui uma área específica, dentro da Gestão de Pessoas, cuja atribuição é “zelar pela acessibilidade”.

Tornou-se assim uma oportunidade ímpar analisar o seu ambiente virtual de aprendizagem (AVA) e observar como as ações educacionais atingem os seus colaboradores deficientes. Trata-se de uma empresa de tecnologia, onde se pressupõe não haver problemas com recursos de tecnologia assistiva. A empresa em foco possui cerca de 4.000 colaboradores, incluindo efetivos e terceirizados, com o quantitativo representativo de pessoas com deficiência, conforme quadro a seguir:

Deficiência	Empregados efetivos	Terceirizados	Jovem aprendiz
Visual	6	-	5
Auditiva	15	53	-

Tabela 1. Colaboradores em dezembro 2014

Em sua normatização, possui resolução que torna compulsório aos novos empregados, no período do estágio probatório, a realização dos cursos *online* pertencentes ao programa de formação institucional, mais conhecido como cursos de ambientação.

Considerando que pela lei de cotas, de 1991, vagas são destinadas a deficientes, pressupõe-se que a referida empresa esteja devidamente adequada na questão da acessibilidade para promover o desenvolvimento de seus colaboradores, por meio de capacitação *online*, assim, como qualquer outra instituição, no âmbito do governo.

Vale deixar registrado que no período do estágio probatório o novo empregado é permanentemente avaliado por seu desempenho, podendo inclusive, ser desligado/demitido, caso não atinja o nível de desempenho determinado pela empresa. Com essa regra instituída, torna-se imprescindível que a empresa coloque à disposição do novo empregado todas as condições necessárias para que o mesmo tenha como demonstrar o seu nível de desempenho profissional.

A avaliação de desempenho é realizada anualmente, de forma ampla, a todos os empregados, e utilizada como fator de referencia para avanços na carreira, nas conquista de níveis de progressão e de níveis por mérito, com interferência no piso salarial.

## **5. RESULTADOS E CONVERGENCIAS**

Aqui apresentamos o cenário das capacitações *online* identificado na empresa na qual foi realizado o “estudo de caso” e os *gaps* para atingimento da convergência necessária na inclusão de deficientes no contexto corporativo.

Dos cursos *online* ofertados até dezembro de 2014, somente um deles, ofertado no primeiro semestre de 2012, apresenta um “ensaio” a inserção de acessibilidade. A palavra ensaio está sendo empregada uma vez que houve a intenção em tornar o curso acessível para cegos e surdos, mas, ao analisa-lo, constatamos que essa intenção foi parcial, não contemplando o curso na íntegra.

O referido curso foi desenvolvido em “*flash*”, uma linguagem de programação incompatível com alguns *softwares* leitores, dentre eles o *Dosvox*, recomendado pela referida empresa. Nesse sentido o deficiente visual ficou prejudicado por não contar com o recurso de audiodescrição das inúmeras imagens colocadas nas aulas. Outra dificuldade encontrada pelos alunos ocorreu na realização das avaliações (de reação e de conhecimento), que foram configuradas no Moodle, versão 1.9, de difícil leitura, por meio do *Dosvox*. Então, para tornar viável o processo de avaliação, foi utilizada a tutoria presencial, visando auxiliar na leitura e elaboração/marcação das respostas, nos respectivos formulários.

Mas, nesse mesmo curso foi inserido somente nas aulas, vídeos com intérprete em Libras. Com isto, a comunidade de deficientes surdos pode fazer o curso, sem, no entanto concluí-lo, de forma independente, uma vez que para a avaliação não foram preparadas questões com a utilização da linguagem dos sinais. Para realizar as avaliações, foi necessário que o intérprete, presencialmente, fizesse a leitura das questões para o deficiente auditivo. Essa metodologia híbrida foi possível, considerando que a empresa cumpre a legislação em vigor: Lei 10436, de 24 de abril de 2002, que reconhece LIBRAS como meio legal de comunicação e expressão da comunidade de deficientes surdos; e, o Decreto 5626, de 22 de dezembro de 2005, determinando que

“As instituições de que trata o **caput** devem dispor de, pelo menos, cinco por cento de servidores, funcionários e empregados capacitados para o uso e interpretação da Libras” .  
capítulo VII, artigo 26, §1º

Por ter sido uma implementação categorizada como piloto, os resultados gerados com as capacitações tinham como propósito subsidiar o planejamento da efetiva inserção de acessibilidade nos demais cursos *online*. Por restrições não reveladas, identificamos que somente os cursos programados para o segundo semestre de 2015, apontavam para atendimento global com a inserção de audiodescrição e Libras.

Ao investigar o motivo do *gap* de aproximadamente três anos (2012-2015), foram identificadas algumas questões polemicas, que se sustentam a partir de direcionamento das políticas estratégicas da empresa; tais como: não constar no planejamento estratégico da empresa a questão da acessibilidade como obrigatória em cursos de qualquer modalidade; não constar como diretriz

da área de desenvolvimento de pessoas ações de acessibilidade; ter na empresa uma área específica, cuja atribuição é “Coordenar as ações para a promoção da acessibilidade”, porém sem articulação com as demais áreas afins, aparentando ser este o maior entrave.

Fato é que ações e obrigatoriedade não caminham no mesmo sentido. Ao contrário, estão em direções opostas, em prejuízo daqueles que são portadores de alguma deficiência, e que pela constituição federal, possuem os mesmos direitos. E mais, são seres humanos merecedores de todo respeito.

## **6. CONSIDERAÇÕES FINAIS**

Ao finalizar este artigo, o que fica salientado é que embora haja uma legislação que ampare os deficientes visuais e surdos (recorte deste trabalho), ainda persiste a ausência de comprometimento da sociedade corporativa com essas pessoas.

Foi possível identificar a existência de recursos tecnológicos para a inclusão e respectivo desenvolvimento profissional de cegos e surdos. Mas, que por força de uma política organizacional obtusa, esses recursos não estão sendo utilizados para promover a inclusão dos profissionais da empresa. No caso específico da empresa pesquisada, a tecnologia deixa de ser um entrave, pois a natureza dessa empresa é prover soluções tecnológicas. As dificuldades identificadas para total inclusão do surdo e do cego estão aportadas na política de desenvolvimento de pessoas da empresa, que possui este item como fator de fragilidade e de comprometimento do processo.

A dicotomia, no período probatório do empregado recém-admitido, entre a obrigatoriedade de cumprimento da grade de capacitação, denominada “ambientação”, que realizada por meio de cursos *online* e a ausência de acessibilidade nesses cursos, por si só, já mostra o distanciamento para se chegar à convergência no processo de inclusão de surdos e cegos no contexto corporativo. Fica claro que para haver convergência se faz necessário a conscientização da comunidade corporativa (dirigentes, gestores e colaboradores) e, o cumprimento da legislação em vigor.

Considerando que estudo realizado não deve ficar restrito ao universo que foi abordado, fica a recomendação de que outras instituições possam ser

analisadas e que ações sejam encaminhadas a fim de liquidar com a máxima de que o “discurso diverge das ações praticadas”.

## Referências

BRASIL. Secretaria Nacional de Justiça. A Classificação Indicativa na Língua Brasileira de Sinais / Organização: Secretaria Nacional de Justiça. – Brasília : SNJ, 2009. Disponível em <http://www.justica.gov.br/seus-direitos/classificacao/classificacaolinguasinais.pdf/view>

POZZOBON, Graciela. O que é audiodescrição. 2003. Disponível em: <http://audiodescricao.com.br/ad/o-que-e-audiodescricao/>

QUEIROZ, Marco Antonio de - Entrevista no Festival de Cinema Assim Vivemos. 2007 – Disponível em <http://audiodescricao.com.br/ad/>

RICARDO, E. J. (Org). *Educação Corporativa: cases, reflexões e ações* em Educação Corporativa. São Paulo: Pearson, 2006.

SANTOS.E. Desenho Educacional. Apostila da disciplina Produção de Conteúdo, do curso MBA em gestão e inovação em EaD. São Paulo: USP.2014

SCHLÜNZEN Junior. K- Design Universal e Tecnologias Assistivas. Apostila do curso MBA em Inovacao e Gestao em EaD. São Paulo: USP. 2014

W3C BRASIL. Cartilha ACESSIBILIDADE NA WEB. 2013. Disponível em: <http://www.w3c.br/pub/Materiais/PublicacoesW3C/cartilha-w3cbr-acessibilidade-web-fasciculo-I.pdf>. Visitado em 30 de agosto de 2014.

Outras consultas:

Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência / Luiza Maria Borges Oliveira / Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR) / Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD) / Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília : SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>

Revista EXAME. IBGE: 24% Da população têm algum tipo de deficiência. 2012. Disponível em: <http://exame.abril.com.br/brasil/noticias/ibge-24-da-populacao-tem-algum-tipo-de-deficiencia>