

TECNOLOGIA ASSISTIVA E EMPREGO APOIADO: ANÁLISE DE PRÁTICAS INCLUSIVAS EM EMPRESAS E INSTITUIÇÕES BRASILEIRAS*

OLIVEIRA, Keite Coutinho de
Fatec Itu – Dom Amaury Castanho
keite.oliveira@fatec.sp.gov.br

MACEDO, Rita de Cássia Catini de
Fatec Mogi Mirim – Arthur de Azevedo
rita.catini@fatec.sp.gov.br

MACEDO, Paulo Cesar de
Faculdade Santa Lúcia
paulo.macedo@fatec.sp.gov.br

RESUMO

Este estudo investigou a integração entre Tecnologia Assistiva (TA) e emprego apoiado (EA) como estratégias de inclusão de Pessoas Com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho brasileiro, com foco em empresas de diferentes setores, incluindo a Natura, a Rede de Supermercados Pague Menos (Itu/SP) e o Instituto Jundiense Luiz Braille. A pesquisa foi desenvolvida por meio de coleta de dados qualitativos e quantitativos, utilizando questionários aplicados a colaboradores com deficiência, entrevistas com gestores e análise documental de relatórios corporativos. Os resultados revelaram que a adoção de TAs, quando associada ao modelo de EA, amplia a autonomia e a produtividade das PCDs, fortalecendo sua integração social e profissional. Constatou-se também que a resistência cultural e a

*Este artigo é oriundo da iniciação científica para dispensa de estágio por motivos de saúde, apresentado pela aluna Keite Coutinho à Instituição Fatec Dom Amaury Castanho, em Itu, concluído no mês de Dezembro de 2025 e feito sob orientação de Dra. Rita de Cássia Catini de Macedo e Dr. Paulo Cesar de Macedo.

falta de padronização das práticas ainda representam desafios à efetivação plena da inclusão. As experiências analisadas demonstram que políticas institucionais bem estruturadas, combinadas com acompanhamento contínuo e investimento em recursos acessíveis, são fundamentais para a construção de ambientes de trabalho inclusivos. O estudo contribui para a literatura sobre gestão empresarial e diversidade ao evidenciar que a inclusão de PCDs, além de cumprir exigências legais, agrega valor competitivo às organizações e favorece a inovação. Recomenda-se que pesquisas futuras ampliem a análise para outros setores da economia, considerando variáveis culturais e políticas públicas.

PALAVRAS-CHAVE: *inclusão; pessoas com deficiência; tecnologia assistiva; emprego apoiado; mercado de trabalho.*

INTRODUÇÃO

A inclusão de PCDs no mercado de trabalho tem sido um desafio e, ao mesmo tempo, uma oportunidade de evolução social e econômica. No Brasil, a legislação tem papel fundamental nesse processo, com leis como a Lei nº 10.048/2000, que garante a prioridade no atendimento a PCDs, e a Lei nº 10.098/2000, que estabelece critérios de acessibilidade em órgãos públicos e privados. O Decreto nº 3.298/1999, por sua vez, assegura os direitos das PCDs em diversas áreas, como educação, saúde e trabalho. De acordo com a Declaração Universal dos Direitos Humanos da Organização das Nações Unidas (ONU) (1948), todos os indivíduos têm o direito a uma vida digna, o que inclui o direito ao trabalho.

A TA, combinada com o conceito de EA, tem sido uma ferramenta importante para promover a autonomia e a inclusão de PCDs no mercado de trabalho. De acordo com Colombo e Alencar (2020), a utilização de TA e EA tem gerado avanços significativos, embora ainda existam desafios como a infraestrutura inadequada e o preconceito persistente. O Instituto de Tecnologia Social ressalta que a correta indicação e orientação de produtos assistivos pode contribuir para uma colocação profissional mais adequada, equiparando as condições entre profissionais com e sem deficiência (ITS Brasil, 2017).

A inclusão de PCDs no mercado de trabalho é um tema que se baseia em diferentes abordagens, como a adaptação tecnológica e a utilização de modelos de EA. Segundo Paschoarelli e Medola (2018), a adaptação

tecnológica é um importante catalisador de inclusão, pois possibilita que PCDs participem ativamente do ambiente de trabalho. No Brasil, a legislação tem evoluído para promover a igualdade de oportunidades, com a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) e a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) avançando no sentido de garantir a presença de PCDs no mercado de trabalho.

O conceito de EA é descrito por Paschoarelli e Medola (2018), como um canal que visa garantir a inserção de PCDs no mercado de trabalho por meio de apoio contínuo, seja dentro das empresas, seja no processo de adaptação ao ambiente laboral. Essa estratégia, associada ao uso de TA, pode proporcionar uma integração mais eficiente e sustentável para PCDs, favorecendo sua permanência e crescimento no ambiente de trabalho.

Diante deste cenário surgiram algumas questões motivadoras dessa pesquisa: Como acontece realmente essa integração da pessoa com deficiência no ambiente trabalho? E como a integração da TA ao modelo de EA pode transformar o mercado de trabalho brasileiro para PCDs?

O objetivo deste estudo é analisar como a integração da TA e da EA tem sido implementada pelas empresas Rede de Supermercados Pague Menos, Instituto Jundiaense Luiz Braille e Natura, localizadas nas cidades de Itu, Jundiaí e São Paulo, respectivamente, com o propósito de promover a inclusão de PCDs em seus quadros de funcionários. Busca-se compreender os impactos dessas iniciativas na construção de ambientes de trabalho mais inclusivos, bem como avaliar de que forma tais práticas podem servir de referência para outras organizações.

Para tanto tem-se como objetivos específicos:

- Identificar as práticas adotadas pelas empresas em relação à inclusão de PCDs;
- Analisar os desafios enfrentados por essas empresas na implementação de TAs e modelos de EA;
- Avaliar o impacto dessas práticas na qualidade de vida e na produtividade dos trabalhadores com deficiência.

Esta pesquisa adotou uma abordagem metodológica mista, combinando elementos qualitativos e quantitativos para analisar a inclusão de PCDs no mercado de trabalho. Assim, foram utilizados questionários estruturados e entrevistas semiestruturadas, possibilitando integrar dados estatísticos e narrativos e, dessa forma, obter uma visão mais abrangente sobre a relação entre TA, EA e inclusão laboral.

A coleta de dados foi realizada por meio de três instrumentos que serão: Revisão de literatura do tema e leis vigentes; Análise dos documentos institucionais da empresa Natura, como anuários e relatórios de inclusão e

políticas internas sobre acessibilidade e diversidade; Entrevista semiestruturada com funcionário que possui deficiência visual do Instituto Jundiense Luiz Braille, localizado em Jundiá estado de São Paulo, e também com os gestores responsáveis pelos recursos humanos desta empresa, observando quais são práticas adotadas e os desafios enfrentados na inclusão de PCDs; Para finalizar um questionário que foi aplicado aos funcionários PCDs da Rede de Supermercados e farmácias Pague Menos em Itu no estado de São Paulo, pontuando os desafios e benefícios enfrentados para obter uma visão direta sobre o impacto das TAs e do EA em seu desempenho e bem-estar no ambiente de trabalho.

A pesquisa visa contribuir para a discussão da comunidade acadêmica, sobre a inclusão de PCDs no mercado de trabalho brasileiro, identificando as práticas bem-sucedidas e os desafios enfrentados pelas empresas. Além disso, pretende fornecer subsídios para a formulação de políticas públicas que incentivem a adoção de TAs e modelos de EA em empresas de diversos setores. Com isso, espera-se que este estudo sirva de referência para outras pesquisas e estudos na área da gestão empresarial, e auxiliar *insights* a organizações e agentes públicos interessados em promover a inclusão de PCDs no mercado de trabalho.

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

A implementação de TAs tem potencial para transformar ambientes de trabalho em espaços inclusivos e eficientes, representando não apenas uma obrigação legal, mas também uma vantagem competitiva estratégica (Paschoarelli; Medola, 2018). Embora existam avanços, há necessidade de estudos que avaliem o impacto dessas práticas em ambientes corporativos, identificando estratégias eficazes que possam servir de modelo para outras organizações.

Pesquisas recentes reforçam essa perspectiva. Marques (2022) mostra que os benefícios do EA superam os custos iniciais, apontando oportunidades de aplicação em diferentes setores. ITS Brasil (2017) destaca progressos em adaptação tecnológica, mas evidencia a ausência de um marco regulatório uniforme. Jacy (2010) sublinha a importância da continuidade entre formação acadêmica e vida profissional, enquanto Almeida (2015) aponta falhas na implementação das políticas de incentivo e financiamento, sobretudo em regiões carentes. Maia, Camino e Camino (2019) ressaltam que a resistência cultural ainda é um entrave, tornando mudanças de mentalidade e treinamentos tão necessários quanto os recursos tecnológicos.

A NBR 9050:2015 (ABNT, 2015) reconhece avanços, mas reforça

que persistem desafios estruturais e culturais. Diante dessas lacunas, torna-se essencial desenvolver abordagens integradas que articulem aspectos tecnológicos e sociais, bem como maior coordenação multissetorial para promover práticas inclusivas mais consistentes.

2.1 Inclusão do PCD

Tornar a vida do deficiente mais fácil auxilia na autoestima e autonomia desse sujeito, direito e garantias ressaltadas na Lei Nº 13.146, de 06 de julho de 2015 (Brasil, 2015). As modificações devem ser prioridade já nos projetos e na construção da infraestrutura segundo a NBR 9050:2015 (ABNT, 2015) cada edificação deve promover a adequação necessária em seus ambientes como sugerido, sendo prioridade a realização destes procedimentos em qualquer edificação, como também a sinalização necessária para atender ao público PCD.

É dever do Estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico (Lei 13.146- Art. 8º) (Brasil, 2015, s.p.).

O cuidado com a nomenclatura é fundamental para promover respeito e não discriminação e, segundo o Manual de Redação Inclusiva (2011), o termo adequado é PCD, em substituição a expressões como Pessoa com Necessidades Especiais (PNE) ou Pessoa Portadora de Deficiência (PPD), que carregam ideias equivocadas, já que a deficiência não é algo que se “porta” e pode ser deixado. O documento, apoiado também pelo Relatório Mundial sobre a Deficiência (2011, grifos nossos), orienta sobre o uso de linguagem inclusiva e alerta para a necessidade de evitar termos pejorativos e estigmatizantes, como “defeituoso”, “paralítico” ou “retardado”, reforçando a importância do tratamento respeitoso.

Segundo Corrent (2016), a percepção da deficiência passou por mudanças

significativas ao longo da história, acompanhando a evolução das ideias sobre capacidade humana e direitos. Na Antiguidade, a deficiência era associada a punições divinas, o que resultava em marginalização e exclusão social, como na Grécia e em Roma, onde pessoas com limitações físicas eram vistas como frágeis e indesejadas. Com o avanço do Cristianismo, surgiu uma visão mais compassiva, vinculada ao cuidado e à caridade. No entanto, esse olhar não significava inclusão plena, pois a pessoa com deficiência continuava a ser tratada como objeto de assistência moral e religiosa, em vez de sujeito de direitos.

Ainda de acordo com Corrent (2016), durante a Idade Média e o Renascimento prevaleceu uma visão limitada da deficiência, embora o pensamento científico tenha introduzido uma abordagem médica voltada para o diagnóstico e o tratamento. Foi apenas no século XIX que ocorreu uma transformação mais profunda, com a emergência da perspectiva social e educacional, marcada pelo surgimento da educação especial e pelo início do movimento de inclusão. Esse período representou um ponto de virada, em que a deficiência deixou de ser compreendida apenas sob uma ótica médica ou filantrópica e passou a ser reconhecida como uma questão ligada a direitos humanos e acessibilidade.

No século XX, a luta por direitos civis, a descoberta de novos tratamentos e o avanço nas áreas da educação e tecnologia contribuíram para que as PCDs começassem a ser vistas de maneira mais inclusiva. A Convenção sobre os Direitos das PCDs, aprovada pela ONU em 2006, foi um marco importante, reconhecendo a plena cidadania das PCDs e defendendo a sua inclusão em todos os aspectos da vida social, como também o tratado de Salamanca de 1994 (Resende; Vital, 2007).

Sassaki (1997) afirma que a deficiência deve ser compreendida de forma ampla, não apenas pelas limitações físicas ou mentais, mas também pelas barreiras sociais que impedem a plena participação. Para o autor, essa condição precisa ser respeitada e acolhida em uma sociedade mais justa e igualitária, sendo o movimento pela inclusão e a busca por direitos iguais fundamentais para a construção de um futuro baseado em equidade e respeito.

Bersch (2006) observa que as PCDs ainda sofrem marginalização social devido a estigmas, estereótipos, falta de acessibilidade e invisibilidade, reforçando a necessidade de uma sociedade mais inclusiva, que valorize a diversidade. Nessa mesma direção, a cartilha Inclusão Econômica de PCDs, do IParadigma (2014), oferece orientações práticas para empresas e gestores, abordando análise de cargos, estratégias de segurança, acessibilidade e desenvolvimento de carreira, com o objetivo de equiparar oportunidades e promover ambientes de trabalho inclusivos.

O Decreto nº 3.298/1999, que regulamenta a Lei nº 7.853/1989 (Brasil,

1999) estabeleceu três níveis de conceituação relacionados à deficiência. O termo deficiência refere-se à perda ou anormalidade de funções psicológicas, fisiológicas ou anatômicas que geram incapacidade em relação ao padrão considerado normal. A deficiência permanente é aquela estabilizada ou irreversível, sem possibilidade de recuperação mesmo diante de novos tratamentos. Já a incapacidade caracteriza-se pela redução acentuada da integração social, exigindo o uso de equipamentos, adaptações ou recursos especiais para garantir o bem-estar e o desempenho de atividades.

O Decreto nº 5.296/2004 (Brasil, 2004), que regulamenta as Leis nº 10.048 e 10.098/2000 (Brasil, 2000), estabelece diferentes categorias de deficiência, assegurando a proteção de direitos e a promoção da acessibilidade. A **Tabela 1** apresenta as categorias regulamentadas pelo decreto:

Tabela 1 - Categorias de deficiência, segundo o Decreto nº 5.296/2004.

Categoria	Descrição
Deficiência Intelectual	Limitações no funcionamento intelectual e habilidades adaptativas, variando de leve a grave.
Deficiência em Membros	Perda parcial ou total de funções motoras nos membros superiores ou inferiores (ex.: paraplegia, amputações).
Nanismo / Mobilidade Reduzida	Limitação na locomoção decorrente de fatores como nanismo, obesidade ou acidentes, exigindo apoio em atividades cotidianas.
Deficiência Auditiva	Perda parcial ou total da audição, em qualquer grau.
Deficiência Visual	Inclui cegueira e baixa visão, podendo exigir recursos óticos ou tecnologias assistivas.
Deficiências Múltiplas	Combinação de duas ou mais deficiências.
Pessoa Surdocega	Perda combinada de audição e visão, necessitando suporte especializado para comunicação.
Paralisia Cerebral	Comprometimento da função psicomotora, podendo ou não estar associado a deficiência intelectual.

Fonte: Decreto nº 5.296/2004 (2004, s.p.).

A legislação brasileira tem avançado ao longo do tempo, reconhecendo que a deficiência é uma questão de direitos humanos e inclusão social, não apenas uma limitação médica. Assim, busca garantir a participação das PCDs na sociedade, em áreas como trabalho, educação, saúde e lazer.

2.2 Acessibilidade

A acessibilidade é definida na literatura sobre o tema como cita Almeida (2021), por condições e possibilidades na estrutura urbana que permitem a locomoção com segurança e independência, nos espaços públicos e privados de forma independente dando a pessoa com deficiência o direito de ir e vir a todos os lugares que necessitar, seja para o trabalho, estudo ou lazer, o que o ajudará e o levará à sua inclusão na sociedade.

O Relatório Mundial sobre a Deficiência (2011) define a deficiência como parte da condição humana, abrangendo fatores culturais, atitudinais e de crenças. A compreensão desse conceito é essencial para eliminar barreiras incapacitantes e favorecer a participação ativa das PCDs na sociedade. O documento, em consonância com a ONU, reforça a necessidade de políticas públicas que assegurem dignidade e equidade, defendendo que as próprias PCDs sejam consultadas e envolvidas na formulação de leis, serviços e ações que impactam suas vidas.

A NBR 9050:2015 (ABNT, 2015) estabelece diretrizes para garantir acessibilidade nos espaços urbanos e empreendimentos de grande porte, destacando a necessidade de planejamento contínuo e infraestrutura inclusiva. O documento amplia o conceito de acessibilidade, abarcando mobilidade física, sensorial e comunicacional, e define parâmetros fundamentais para avaliação dos ambientes, como espaço adaptável, adaptado ou adequado, além de recursos específicos como pisos táteis e cromodiferenciados, rampas e rotas acessíveis. Esses elementos asseguram deslocamento seguro e autônomo, sobretudo para pessoas com mobilidade reduzida, contribuindo para um design universal que elimina barreiras e promove participação plena. A **Tabela 2** organiza os principais conceitos de acessibilidade segundo a NBR 9050:2015:

Tabela 2 - Conceitos de acessibilidade, segundo a NBR 9050:2015.

Termo	Definição
Adaptável	Espaço, edificação, mobiliário ou elemento cujas características podem ser alteradas para torná-lo acessível.
Adaptado	Espaço, edificação, mobiliário ou elemento cujas características originais foram modificadas para garantir acessibilidade.
Adequado	Espaço, edificação, mobiliário ou elemento planejado desde sua origem para ser acessível.

Termo	Definição
Espaço acessível	Ambiente que pode ser percebido e utilizado plenamente por todas as pessoas, sobretudo aquelas com mobilidade reduzida.
Piso cromado-diferenciado	Piso com cor contrastante em relação às áreas adjacentes, usado como guia visual ou complemento de informação tátil.
Piso tátil	Piso com textura diferenciada, utilizado como alerta ou linha-guia perceptível por pessoas com deficiência visual.
Rampa	Superfície inclinada com declividade igual ou superior a 5%, destinada à circulação de pessoas.
Rota acessível	Trajetória contínua, desobstruída e sinalizada que conecta ambientes externos e internos, permitindo deslocamento autônomo e seguro.

Fonte: NBR 9050:2015 (ABNT, 2015, s.p.)

A acessibilidade vai além das adaptações físicas, envolvendo também o uso de TAs, que desempenham papel essencial na inclusão de PCDs. Para Almeida (2021), esses recursos englobam dispositivos e soluções que ampliam o acesso e a qualidade de vida em diferentes contextos, como trabalho e educação, sendo necessário não apenas adequar legislações, mas promover constante conscientização sobre sua importância. De forma complementar, Paschoarelli e Medola (2018) entendem a acessibilidade como um conceito abrangente, aplicável a ambientes, produtos e serviços, ressaltando que as TAs favorecem tanto a adaptação de espaços físicos e conteúdos digitais quanto a comunicação entre pessoas com diferentes tipos de deficiência.

Paschoarelli e Medola (2018) discutem a relação entre acessibilidade, TA e EA como um tripé essencial para a inclusão social e laboral das PCDs. A TA amplia o acesso ao mercado de trabalho, o EA garante condições para permanência e desenvolvimento, e a acessibilidade, tanto física quanto digital, assegura igualdade no uso de recursos e ambientes. Os autores destacam que a efetivação desses conceitos depende não apenas da adoção de tecnologias adequadas, mas também de uma transformação cultural e política que valorize a diversidade e o potencial das PCDs.

A NBR 9050:2015 (ABNT, 2015) define a acessibilidade como o direito de todas as pessoas, inclusive aquelas com deficiência, de utilizarem ambientes, produtos e serviços de forma plena, abrangendo dimensões digitais e físicas. No campo digital, isso envolve práticas como design inclusivo, uso de legendas, descrições de imagens, navegação por teclado e conformidade

com diretrizes como as *Web Content Accessibility Guidelines* (WCAG) - Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo *Web*, garantindo acesso a *websites*, aplicativos e plataformas. Já a acessibilidade física refere-se à adequação de espaços como prédios, transportes e serviços por meio de rampas, elevadores, sinalização tátil e sonora, entre outros recursos. Complementando, Paschoarelli e Medola (2018) ressaltam que esse conceito se estende às cidades inteligentes, que devem ser planejadas para oferecer infraestrutura urbana inclusiva e acessível a todos.

2.3 Legislação

Segundo Paschoarelli e Medola (2018), a evolução da legislação brasileira sobre acessibilidade e inclusão de PCDs representa uma mudança de paradigma, em que a deficiência deixa de ser vista apenas como uma condição médica e passa a ser compreendida como questão de direitos humanos, cidadania e inclusão social. O primeiro marco ocorreu com a Constituição Federal de 1988, que assegurou direitos fundamentais às PCDs, como educação, trabalho, saúde e acessibilidade (Brasil, 1988). Em seguida, a Lei nº 7.853/1989 instituiu a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e criou o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE), reforçando a necessidade de políticas públicas específicas (Brasil, 1989).

Na década de 1990, houve avanços voltados ao mercado de trabalho. A Lei nº 8.213/1991 estabeleceu a reserva de vagas para PCDs em empresas com mais de 100 empregados, embora sua efetividade dependesse de melhorias na acessibilidade (Brasil, 1991). Complementando, o Decreto nº 3.298/1999 regulamentou a aplicação dessa lei, detalhando formas de contratação e adaptação dos ambientes de trabalho. Posteriormente, o Decreto nº 5.296/2004 trouxe avanços ao classificar as deficiências e ampliar garantias de acesso a transportes, serviços e edificações.

Nos anos 2000, a legislação consolidou direitos específicos. A Lei nº 10.436/2002 reconheceu a Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS) como meio legal de comunicação (Brasil, 2002), enquanto a Política Nacional de Tecnologia Assistiva (PNTA), criada em 2007, estabeleceu diretrizes para ampliar o acesso a tecnologias assistivas (Brasil, 2007). Nesse período, destaca-se ainda a Convenção da ONU sobre os Direitos das PCDs, ratificada pelo Brasil pelo Decreto nº 6.949/2009, que reforçou o compromisso com a inclusão e o uso de tecnologias acessíveis (Brasil, 2009).

O maior marco recente nesse contexto foi a Lei Brasileira de Inclusão

da Pessoa com Deficiência (LBI) – Lei nº 13.146/2015, que consolidou o direito à acessibilidade universal, responsabilizando empresas e instituições pela adoção de adaptações razoáveis e pela eliminação de barreiras físicas, comunicacionais e atitudinais. Além de fortalecer o conceito EA, a LBI estabeleceu a necessidade de criação de condições adequadas para a inclusão plena das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A legislação também reforçou a importância da acessibilidade digital, ao prever a adoção de tecnologias assistivas em ambientes virtuais, ampliando o acesso à informação e aos serviços digitais (BRASIL, 2015).

Assim, observa-se que, ao longo das últimas décadas, a legislação brasileira avançou de forma significativa, refletindo a consolidação da deficiência como questão de direitos humanos. Essas normas e políticas públicas, em conjunto, visam assegurar igualdade de oportunidades e participação plena das PCDs na sociedade, com destaque para a integração entre acessibilidade, TA e EA.

2.4 Tecnologias Assistivas e Emprego Apoiado

De acordo com Paschoarelli e Medola (2018), a TA reúne dispositivos que buscam eliminar barreiras e ampliar a participação das PCDs na sociedade. Para deficiências motoras, destacam-se cadeiras de rodas motorizadas, próteses, órteses, exoesqueletos e sistemas de controle de ambiente, que aumentam a mobilidade e a independência, permitindo maior liberdade de locomoção e inclusão em atividades como transporte público e esportes.

No caso das deficiências visuais, Bersch (2006) aponta que tecnologias como *softwares* de leitura de tela, leitores de documentos em braile, lupas eletrônicas e sistemas de navegação por áudio possibilitam interação com o mundo digital, leitura de textos e até orientação em espaços públicos, garantindo maior autonomia em tarefas cotidianas.

Para as deficiências auditivas, Bersch (2006) também destaca o papel de aparelhos auditivos, implantes cocleares, legendas em tempo real e *softwares* de transcrição e tradução em Libras. Essas soluções ampliam a comunicação em contextos diversos, como educação, trabalho e vida social, favorecendo a inclusão e a participação ativa.

Por fim, em relação às deficiências cognitivas e intelectuais, Paschoarelli e Medola (2018) ressaltam o uso de *softwares* educativos, aplicativos de apoio à memória, sistemas de Comunicação Aumentativa e Alternativa (CAA) e dispositivos de monitoramento. Esses recursos promovem autonomia, aprendizado e comunicação, além de auxiliar no acompanhamento das

necessidades diárias. Para os autores, mais do que suporte técnico, as TAs funcionam como instrumentos de empoderamento, assegurando dignidade, liberdade e oportunidades às PCDs em todas as esferas da vida.

O EA é definido por ITS Brasil (2017), como uma estratégia que busca facilitar a inserção de PCDs no mercado de trabalho, oferecendo suporte individualizado para garantir que possam desempenhar suas funções de forma efetiva. O EA destacado pelo ITS Brasil (2017), envolve desde a identificação das habilidades e necessidades do trabalhador até a criação de um ambiente de trabalho que acolha suas especificidades. O acompanhamento pode incluir mentorias, ajustes no local de trabalho e treinamentos específicos.

Paschoarelli e Medola (2018) destacam que o treinamento de PCDs deve ser planejado de acordo com suas necessidades específicas, considerando tanto limitações quanto potencialidades, o que pode envolver o uso de tecnologias assistivas no desempenho das funções.

Nesse sentido, Silva (2021) aponta que o atendimento diferenciado no ambiente de trabalho envolve quatro elementos principais: i) treinamento individualizado: que adapta o processo de capacitação ao perfil do colaborador; ii) apoio no local de trabalho: com a presença de mentores ou assistentes que auxiliam na adaptação ao ambiente e às tarefas; iii) ajustes razoáveis: que incluem adaptações de equipamentos, flexibilização de horários e recursos tecnológicos para garantir autonomia; e iv) acompanhamento contínuo: que assegura a avaliação constante das condições de trabalho, promovendo ajustes sempre que necessário. Para o autor, o EA deve ser entendido como uma prática de inclusão ativa, que vai além da adaptação técnica, buscando criar um ambiente organizacional verdadeiramente inclusivo e equitativo.

3. METODOLOGIA

A pesquisa adotou uma abordagem predominantemente qualitativa, com apoio de dados quantitativos de caráter descritivo, a fim de examinar o impacto da TA integrada à EA no Brasil. Para isso, foram selecionados intencionalmente casos de três instituições de destaque — Natura, Instituto Jundiense Luiz Braille e Rede de Supermercados Pague Menos — com o propósito de ilustrar práticas reais de inclusão no ambiente de trabalho.

A coleta de dados foi realizada com 47 participantes, entre colaboradores com deficiência e gestores das organizações analisadas. Desse total, 44 participantes — sendo 43 colaboradores e 1 gestor — pertencem à Rede de Supermercados Pague Menos, enquanto 3 participantes — 1 colaborador

e 2 gestores — são vinculados ao Instituto Jundiense Luiz Braille. No caso da Natura, as informações utilizadas como base para este trabalho foram obtidas principalmente a partir de relatórios institucionais e documentos públicos disponibilizados pela empresa.

O processo de coleta ocorreu por meio de entrevistas semiestruturadas, voltadas à identificação de experiências subjetivas e dinâmicas organizacionais, e de questionários estruturados, utilizados para reunir informações quantitativas básicas e contextualizar os achados qualitativos.

Os dados obtidos nas entrevistas foram submetidos à análise de conteúdo, conforme a abordagem proposta por Bardin (2016), que consiste em um conjunto de técnicas sistemáticas e objetivas de descrição do conteúdo das mensagens, visando identificar padrões, temas recorrentes e significados implícitos nas falas dos participantes. Essa análise compreendeu três etapas principais: a pré-análise, caracterizada pela leitura flutuante e organização do material; a exploração do material, envolvendo a categorização e codificação das unidades de registro; e o tratamento e interpretação dos resultados, fase em que os dados foram analisados à luz dos objetivos da pesquisa.

Os dados provenientes dos questionários foram analisados por meio de estatísticas descritivas simples, especialmente o cálculo de médias, com o objetivo de identificar tendências gerais nas percepções dos participantes. Esses resultados quantitativos foram utilizados de forma complementar à análise qualitativa, permitindo verificar a recorrência de padrões identificados nas entrevistas. A integração entre os métodos ocorreu por meio da comparação entre os resultados qualitativos e quantitativos. Enquanto as entrevistas e observações ajudaram a compreender em profundidade as experiências dos participantes, os dados dos questionários permitiram verificar se esses padrões também apareciam de forma recorrente entre os respondentes. Dessa forma, a combinação dos dois tipos de dados contribuiu para uma compreensão mais ampla do fenômeno estudado, mantendo a análise qualitativa como base principal da interpretação.

Esse desenho metodológico possibilitou compreender tanto a dimensão humana quanto a eficácia prática das estratégias de inclusão, articulando evidências que sustentam a relevância da integração entre TA e EA.

3.1 Guia ou mapeamento

Para a coleta de dados, foram elaborados questionários estruturados com formato misto e caráter descritivo, aplicados a diferentes grupos de participantes: funcionários com deficiência e gestores das instituições

analisadas. Os instrumentos foram organizados em blocos temáticos, definidos de acordo com os objetivos da pesquisa e voltados à obtenção de informações tanto objetivas quanto subjetivas. Embora apresentassem uma estrutura fixa quanto à organização e sequência dos temas, os questionários continham questões abertas e fechadas, permitindo reunir dados quantitativos simples — por meio de alternativas previamente definidas — e qualitativos, por meio de respostas discursivas que expressassem percepções e experiências individuais.

Os blocos temáticos abordaram aspectos como acessibilidade no processo de seleção, adaptações no ambiente de trabalho, apoio institucional, desafios enfrentados e práticas de inclusão. Cada questionário apresentou entre sete e nove blocos, com uma ou duas perguntas principais em cada um deles, totalizando aproximadamente oito a quinze questões por instrumento. Essa estrutura favoreceu tanto a padronização da aplicação quanto a profundidade analítica das respostas, possibilitando uma comparação consistente entre os diferentes grupos de participantes.

a) Questionário para Pessoas com Deficiência Visual (Instituto Jundiense Luiz Braille):

- Introdução pessoal: trajetória profissional e responsabilidades atuais.
- Apoio no processo de seleção: acessibilidade no recrutamento e contratação.
- Adaptações no ambiente de trabalho: uso de TAs e adequações físicas.
- Apoio continuado: treinamentos, mentorias e suporte institucional.
- Desafios e barreiras: dificuldades enfrentadas e necessidades não atendidas.
- Inclusão e relações no trabalho: interação com colegas e percepção da inclusão.
- Apoio psicológico e social: programas de suporte além do técnico.
- Expectativas futuras: perspectivas profissionais e sugestões de melhoria.
- *Feedback* e sugestões: propostas para fortalecer a inclusão.

b) Questionário para Gestores (Instituto Jundiense Luiz Braille)

- Informações gerais: políticas e setores responsáveis pela inclusão.
- Apoio e adaptações no trabalho: acessibilidade física, equipamentos, horários e treinamentos.
- EA: forma de implementação, papéis e profissionais envolvidos.
- Resultados e avaliação: indicadores de desempenho, feedback e satisfação.
- Desafios enfrentados: barreiras na inclusão e possíveis melhorias.
- Treinamento e sensibilização: práticas de formação e conscientização.
- Comentários finais: observações adicionais sobre inclusão.

c) Questionário para Funcionários com Deficiência (Rede de Supermercados Pague Menos)

- Informações pessoais: idade, tempo de trabalho e função.
- TA: tipos de recursos utilizados e adequação ao trabalho.
- Apoio no ambiente de trabalho: suporte recebido e acessibilidade garantida.
- Desafios cotidianos: dificuldades operacionais e sugestões de apoio.
- Integração social e profissional: relações com colegas, respeito, colaboração e *feedback*.

4. RESULTADOS

A coleta de dados revelou diferentes níveis de abertura institucional. Enquanto a Natura disponibilizou informações principalmente por meio de relatórios anuais, sem retorno direto aos contatos realizados, o Instituto Jundiaense Luiz Braille colaborou ativamente com entrevistas e respostas do setor de Recursos Humanos. Já a Rede de Supermercados Pague Menos mostrou-se parcialmente acessível, permitindo que a gerência respondesse presencialmente ao questionário.

Os resultados apresentados a seguir são predominantemente qualitativos, complementados por dados quantitativos de caráter descritivo, de modo a proporcionar uma visão ampla e contextualizada das práticas de inclusão analisadas.

4.1 Resultados da Pesquisa – Rede de Supermercados Pague Menos (Itu/SP)

A inclusão de PCD no mercado de trabalho constitui um tema de relevância social e legal no Brasil, amparado pela Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) (Brasil, 1991) e pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) (Brasil, 2015). No setor varejista, diversas empresas têm buscado implementar programas de empregabilidade que promovam diversidade e equidade no ambiente organizacional.

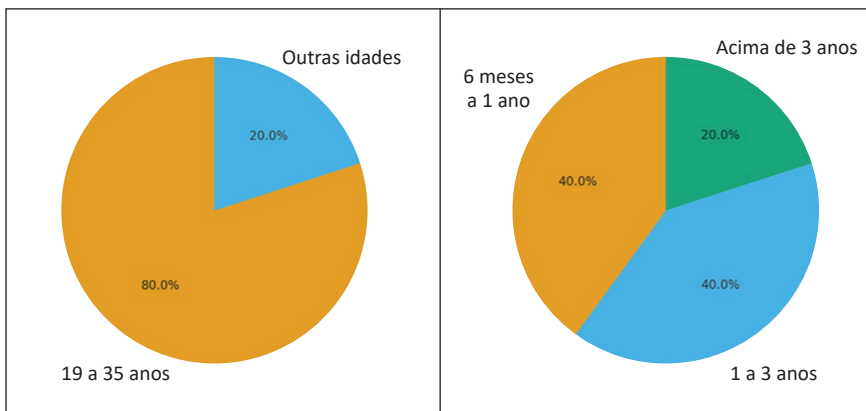
Nesse contexto, a Rede de Supermercados Pague Menos, unidade de Itu/SP, desenvolveu iniciativas voltadas à inclusão, incorporando práticas de EA, adaptações físicas e uso de TA. Esse trabalho apresenta os resultados da pesquisa aplicada junto a colaboradores com deficiência, complementados por informações fornecidas pela gerência da unidade, com o objetivo de compreender o perfil dos participantes, suas condições de trabalho, os desafios enfrentados e as percepções sobre o ambiente inclusivo.

A pesquisa foi conduzida a partir de questionário estruturado de formato misto e caráter descritivo, aplicado aos colaboradores com deficiência, conforme instrumento apresentado em anexo/apêndice. Os dados contemplaram aspectos sociodemográficos, funções exercidas, tempo de trabalho, recursos de TA, apoio organizacional e percepções sobre o ambiente de inclusão.

A análise dos resultados foi organizada em categorias temáticas correspondentes aos blocos definidos na metodologia – perfil dos colaboradores, uso de TAs, apoio institucional, desafios cotidianos e integração social e profissional –, as quais foram ilustradas por gráficos e sínteses interpretativas.

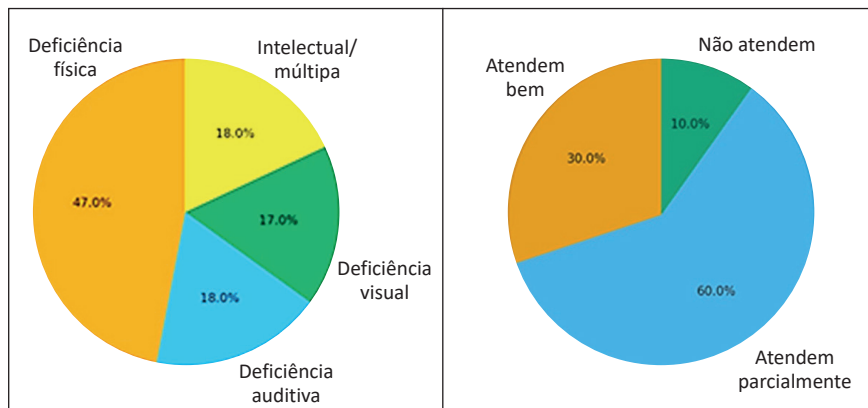
A **Figura 1** evidencia que a maior parte dos colaboradores PCD da unidade está na faixa etária entre 19 e 35 anos, grupo predominante entre os trabalhadores contratados pela empresa. Também mostra que a maior concentração desses colaboradores possui entre 6 meses e 3 anos de tempo de trabalho, resultado das iniciativas de inclusão implementadas mais recentemente, nos anos de 2023 e 2024.

Figura 1 - Faixa etária (a) e tempo de trabalho (b) dos colaboradores PcD.



A pesquisa apontou que 47% dos colaboradores apresentam deficiência física, 18% auditiva, 17% visual e 18% deficiência intelectual ou múltipla, evidenciando a diversidade de perfis de inclusão (**Figura 2**). Observou-se também que a maioria considera que as TAs atendem apenas parcialmente às suas necessidades, o que reforça a importância de investimentos contínuos em atualização de recursos e capacitação prática dos profissionais (**Figura 2**).

Figura 2 - Distribuição por tipo de deficiência (a) e avaliação do uso de Tecnologias Assistivas (b) dos colaboradores PCD.



Esses resultados sugerem que a inclusão na unidade ainda se encontra em processo de consolidação, com avanços perceptíveis em infraestrutura e políticas internas, mas com necessidade de maior integração tecnológica e suporte técnico especializado para garantir acessibilidade plena e condições de trabalho equitativas.

4.2 Resultado da Pesquisa com Empresa Natura

A Natura tem se consolidado como referência em inclusão de PCD no mercado de trabalho, adotando práticas que extrapolam o cumprimento legal da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991). Entre as estratégias mais relevantes, destacam-se os programas de EA e o investimento em TA, que proporcionam condições de trabalho mais acessíveis, equitativas e inclusivas.

As informações analisadas nesta seção foram obtidas por meio de documentos institucionais e fontes secundárias, como relatórios anuais, publicações corporativas e matérias de referência (Nos Insight, 2023; Mundo RH, 2022; Natura, 2020), em consonância com a abordagem qualitativa e descritiva adotada pela pesquisa.

No campo da acessibilidade comunicacional, a empresa se destaca por oferecer cursos de Libras a funcionários ouvintes, que atuam como padrinhos de colegas surdos, favorecendo a integração e o respeito à diversidade linguística no ambiente de trabalho. Além disso, conta com o suporte de intérpretes virtuais e tradutores na intranet corporativa, assegurando maior autonomia e

acesso à informação para colaboradores surdos ou com deficiência auditiva.

Outra iniciativa relevante é o programa voltado a colaboradores com deficiência intelectual, estruturado segundo o modelo de EA. Nessa proposta, profissionais especializados realizam acompanhamento contínuo dos colaboradores e gestores, garantindo adaptações adequadas nas rotinas de trabalho e promovendo o engajamento das equipes (Nos Insight, 2023).

O Relatório Anual de 2020 destaca ainda a realização da Semana das PCDs, evento voltado à conscientização e à disseminação de práticas inclusivas entre os funcionários. O documento também evidencia investimentos em acessibilidade digital e no fortalecimento de uma cultura organizacional inclusiva, sustentada por valores de equidade e pertencimento (Natura, 2020).

De modo geral, os resultados documentais demonstram que a integração entre TA e EA na Natura contribui não apenas para a conformidade com a legislação vigente, mas também para a construção de um ambiente corporativo inovador e humanizado. Ao investir em comunicação acessível, acompanhamento individualizado e políticas de sensibilização, a empresa consolida-se como uma das líderes em diversidade e inclusão no cenário brasileiro, servindo como referência para outras organizações do setor (Croma Consultoria, 2025).

4.3 Resultados da Pesquisa – Colaborador com Deficiência (Instituto Jundiaense Luiz Braille)

A experiência do psicólogo Gilson Modesto, profissional com deficiência visual que atua no Instituto Jundiaense Luiz Braille, evidencia a importância da inclusão efetiva e sustentável no ambiente de trabalho. A entrevista semiestruturada realizada com o colaborador compôs a etapa qualitativa da pesquisa, possibilitando compreender de forma mais profunda os impactos da acessibilidade e do apoio institucional na vida profissional de pessoas com deficiência (Modesto, 2025).

Modesto perdeu a visão aos 19 anos e passou por um intenso processo de reabilitação, que lhe permitiu ressignificar sua trajetória pessoal e profissional. Com determinação e apoio institucional, concluiu a graduação em Psicologia e, há 16 anos, exerce sua profissão na instituição, reconhecida nacionalmente por seus 84 anos de atuação na reabilitação e inclusão da pessoa com deficiência visual.

Segundo o entrevistado, o Instituto representa mais do que um espaço laboral: é um ambiente de acolhimento, respeito e empatia, que garante as condições de acessibilidade necessárias ao desempenho de suas

funções. Entre os recursos disponíveis, destacam-se TAs, adaptações físicas e o suporte de uma equipe multidisciplinar comprometida com a inclusão, composta por psicólogos, assistentes sociais e educadores especializados.

O colaborador relatou sentir-se plenamente realizado pessoal e profissionalmente, ao fazer parte de uma organização que valoriza a diversidade, reconhece as potencialidades individuais e promove oportunidades equitativas. Ele também reforçou a importância de que outras empresas adotem políticas semelhantes, ressaltando que investir em PCD investir na sociedade como um todo.

Conforme o próprio Modesto declarou:

“O Instituto não é apenas um ambiente de trabalho, mas também um espaço de acolhimento e respeito. Tenho todas as condições de acessibilidade para exercer minha profissão com autonomia e dignidade, contando com ferramentas adaptadas, estrutura física acessível e uma equipe verdadeiramente comprometida com a inclusão” (Modesto, 2025).

Essa narrativa reforça que a inclusão plena depende da combinação entre estrutura física acessível, TAs eficazes e uma cultura organizacional baseada na empatia e no reconhecimento das capacidades individuais. O caso de Gilson Modesto representa, portanto, um exemplo concreto do impacto positivo das práticas de inclusão e da efetividade das ações do Instituto Luiz Braille na promoção da autonomia e da valorização profissional de pessoas com deficiência visual.

4.4 Resultados da Pesquisa – Gestores (Instituto Jundiaense Luiz Braille)

Os dados obtidos por meio do questionário estruturado de caráter descritivo e qualitativo, aplicado ao setor de Recursos Humanos e à equipe multidisciplinar do Instituto Jundiaense Luiz Braille, confirmam a existência de práticas consolidadas e sistematizadas de inclusão. Diferentemente de muitas organizações que ainda carecem de políticas formais, o Instituto mantém um programa contínuo de acompanhamento de colaboradores com deficiência, especialmente visual, conduzido pelo Serviço Social e pela equipe de reabilitação.

Entre as principais medidas identificadas, destacam-se:

- Adaptações físicas: instalação de rampas, piso tátil e acessibilidade arquitetônica;
- Adaptações no posto de trabalho: implementação de TAs e adequação de equipamentos;

- Flexibilização de horários: ajustada às necessidades específicas dos colaboradores;
- Apoio psicológico: conforme as orientações da Norma Regulamentadora NR-1;
- Acompanhamento por equipe multidisciplinar: envolvendo profissionais de Recursos Humanos, psicólogos, líderes e especialistas em reabilitação.

Além disso, o Instituto adota a metodologia do EA, garantindo acompanhamento contínuo e suporte técnico para que a inclusão ocorra de forma efetiva. Essa prática envolve ações como adaptação de tarefas, aconselhamento aos colaboradores e fortalecimento das relações interpessoais, favorecendo o engajamento e o sentimento de pertencimento entre todos os membros da equipe.

O Instituto também investe em campanhas de sensibilização e promove palestras regulares, voltadas tanto aos colaboradores quanto às lideranças, com o objetivo de ampliar a compreensão sobre inclusão e diversidade. O convívio diário entre pessoas em processo de reabilitação e os demais colaboradores fortalece a empatia e contribui para naturalizar a presença das diferenças no ambiente organizacional.

De acordo com os gestores, os maiores desafios na inclusão de PcD dizem respeito à necessidade de adaptação constante do ambiente de trabalho, à capacitação continuada dos profissionais e à superação de barreiras atitudinais. Como estratégias de melhoria, foram sugeridos investimentos em formação, atualização tecnológica em TA e ações voltadas à valorização das diferenças.

Nos comentários finais, os representantes do Instituto enfatizaram que o convívio com PcD enriquece a equipe e promove uma compreensão mais humana e colaborativa do trabalho. Conforme afirmaram: “Todos são capazes, mesmo com limitações, pois todos somos limitados de alguma forma.”

Essas percepções reforçam que a consolidação de políticas de inclusão depende tanto da infraestrutura e do suporte institucional quanto do compromisso humano e ético das lideranças. O caso do Instituto Luiz Braille evidencia como a combinação entre acessibilidade, acompanhamento multidisciplinar e cultura organizacional inclusiva pode resultar em práticas efetivas e sustentáveis de inclusão profissional.

5. DISCUSSÃO

Os resultados desta pesquisa evidenciam que a integração entre TA e EA apresenta potencial significativo para promover a inclusão de PcD no

mercado de trabalho brasileiro. As experiências analisadas em três contextos institucionais — Natura, Instituto Jundiaense Luiz Braille e Rede de Supermercados Pague Menos (Itu/SP) — demonstram que, embora se encontrem em diferentes estágios de implementação, todas incorporam práticas que favorecem maior equidade e acessibilidade no ambiente laboral.

A discussão foi construída a partir da triangulação entre dados qualitativos e descritivos, combinando informações obtidas por meio de entrevistas, questionários e análise documental. Essa abordagem permitiu compreender não apenas os aspectos estruturais das iniciativas de inclusão, mas também as percepções e experiências dos participantes envolvidos.

Os dados descritivos apontaram uma relação direta entre o uso de TAs e o aumento da autonomia percebida pelos colaboradores com deficiência, resultado que reforça os achados de Marques (2022) sobre o papel das TA na superação de barreiras arquitetônicas e comunicacionais. Os dados qualitativos, por sua vez, complementaram essa análise ao evidenciar ganhos subjetivos importantes, como autoconfiança, engajamento e sentimento de pertencimento — dimensões que confirmam que a inclusão efetiva vai além do acesso a recursos tecnológicos e envolve também reconhecimento, acolhimento e valorização pessoal.

Outro achado relevante diz respeito ao EA como elo entre a disponibilidade de tecnologias e sua aplicação prática no cotidiano organizacional, corroborando as conclusões de Matos (2020). O acompanhamento contínuo, o apoio de mentores e a adaptação de rotinas mostraram-se elementos fundamentais para que os recursos assistivos sejam utilizados de forma eficiente, contribuindo para o desempenho e a permanência das PcDs no trabalho.

Apesar dos avanços observados, persistem entraves culturais e estruturais. A resistência organizacional e as barreiras atitudinais ainda dificultam a consolidação de políticas inclusivas, sobretudo em instituições que não dispõem de programas sistematizados de capacitação. Esse cenário dialoga com Almeida (2021), que ressalta a importância de ações permanentes de sensibilização voltadas a gestores e equipes. A experiência da Natura, por exemplo, confirma esse entendimento ao demonstrar que estratégias de conscientização, como a Semana da Pessoa com Deficiência e a formação em Libras, favorecem a integração e reduzem preconceitos.

O Instituto Jundiaense Luiz Braille destacou-se como exemplo de boas práticas, ao conjugar EA, acompanhamento multidisciplinar e uso consistente de TA, criando um ambiente de acolhimento e valorização das potencialidades individuais. Em contrapartida, a Rede Pague Menos apresentou avanços recentes, mas ainda enfrenta limitações relacionadas à

infraestrutura e à capacitação técnica, apontando para a necessidade de maior investimento institucional e continuidade de ações formativas.

Em síntese, os achados confirmam que a inclusão efetiva exige mais do que a adoção de recursos tecnológicos isolados. É fundamental articular investimentos em TA a políticas institucionais consistentes, práticas de EA e processos de transformação cultural. A conjunção desses elementos possibilita a construção de ambientes de trabalho inovadores, diversos e justos, nos quais as PcD possam exercer suas funções com autonomia, dignidade e equidade.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa evidenciou que a integração entre TA e EA possui potencial significativo para ampliar e fortalecer a inclusão de PcD no mercado de trabalho brasileiro. As análises realizadas nas três instituições participantes — Natura, Instituto Jundiaense Luiz Braille e Rede de Supermercados Pague Menos (Itu/SP) — demonstraram ganhos relevantes em autonomia, engajamento e percepção do aumento da produtividade, confirmando estudos que destacam o impacto positivo dessas práticas na superação de barreiras físicas, comunicacionais e organizacionais.

Os resultados reforçam que essas iniciativas não devem ser compreendidas apenas como cumprimento legal, mas como estratégias estruturantes de gestão, capazes de fortalecer a cultura organizacional, promover ambientes mais equitativos e gerar vantagens competitivas sustentáveis. Contudo, persistem desafios significativos, especialmente relacionados à resistência cultural, à ausência de padronização de políticas internas e à necessidade de sensibilização contínua. Esses fatores indicam que o sucesso da inclusão depende diretamente da articulação entre investimento tecnológico, suporte institucional e transformação cultural.

Como limitação, o estudo concentrou-se em um conjunto restrito de setores e instituições, o que não permite generalizações amplas. Assim, pesquisas futuras podem aprofundar a análise em outros segmentos produtivos e contextos regionais, bem como investigar de que forma as políticas públicas e os incentivos governamentais podem contribuir para a expansão e consolidação dessas práticas inclusivas.

Em síntese, a combinação entre TAs e EA configura-se como um caminho estratégico e transformador para a construção de ambientes de trabalho mais inclusivos, equitativos e inovadores, beneficiando simultaneamente as organizações, os profissionais com deficiência e a sociedade como um todo.

REFERÊNCIAS

ABNT - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **NBR 9050:2015**: acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro, 2015. Disponível em: https://accessibilidade.unb.br/images/PDF/NORMA_NBR-9050.pdf. Acesso em fevereiro de 2025.

ALMEIDA, M. P. C. M. de. **Tecnologia assistiva no Brasil: uma análise das ações da FINEP, período 2005 a 2008**. 2015. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10438/13615>. Acesso em novembro de 2024.

ALMEIDA, M. P. C. M. de. **Tecnologia assistiva e inclusão: desafios e perspectivas culturais nas organizações**. 2021.

BARDIN, L. Análise de conteúdo: edição revista e ampliada. São Paulo: **Edições**, v. 70, p. 280, 2016.

BERSCH, R. Introdução à Tecnologia Assistiva. **In: Portal de Ajudas Técnicas para a Educação: Equipamento e Material Pedagógico para Educação, Capacitação e Recreação da Pessoa com Deficiência Física**. Brasília, DF: ABPEE – MEC: SEESP, 2006. Disponível em: http://www.assistiva.com.br/Introducao_Tecnologia_Assistiva.pdf. Acesso em janeiro de 2025.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em janeiro de 2025.

BRASIL. **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**. Dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa com deficiência, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF, 25 out. 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm. Acesso em outubro de 2024.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em setembro de 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000**. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm. Acesso em novembro de 2024.

BRASIL. **Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002**. Reconhece a Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS como meio legal de comunicação e expressão. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 25 abr. 2002. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110436.htm. Acesso em fevereiro de 2025.

BRASIL. **Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência, e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, DF,

21 dez. 1999. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em fevereiro de 2025.

BRASIL. **Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nº 10.048/2000 e nº 10.098/2000. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em dezembro de 2024.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em setembro de 2024.

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). Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em setembro de 2024.

COLOMBO, R. T.; ALENCAR, M. L. **Tecnologia Assistiva e Acessibilidade no Mundo do Trabalho**. 2020. Disponível em: <https://www.acessibilidadenotrabalho.org/modulos/ acessibilidades/tecnologia-assistiva-e-acessibilidade-no-mundo-do-trabalho>. Acesso em setembro de 2024.

CORRENT, N. Da Antiguidade à Contemporaneidade: A Deficiência e as suas Concepções. **Revista Científica Semana Acadêmica**, Fortaleza, v. 1, nº 89, 2016. Disponível em: https://semanaacademica.org.br/system/files/artigos/nikolas_corrent_educacao_especial.pdf. Acesso em fevereiro de 2025.

CROMA CONSULTORIA. **Estudo Oldiversity 2025: marcas, comportamento e diversidade no Brasil**. São Paulo: Croma, 2025. Disponível em: <https://superfinancas.com.br/marketin-g-e-negocios/2025/12/marcas-brasil/>. Acesso em março de 2026.

IPARADIGMA. **Inclusão econômica: cartilha para o desenvolvimento de pessoas com deficiência na empresa**. IParadigma, 2014. Disponível em: <https://iparadigma.org.br/biblioteca/inclusao-economica-cartilha-para-o-desenvolvimento-de-pessoas-com-deficiencia-na-em-presa/>. Acesso em março de 2025.

ITS BRASIL. **Emprego Apoiado e Qualidade de Vida: Como se faz**. São Paulo: ITS Brasil, 2017. 165 p. PDF, il. Disponível em: <https://www.ufrb.edu.br/bibliotecacetens/livros-digitais/category/18-tecnologia-assistiva>. Acesso em setembro de 2024.

JACY, M. A. **A inclusão de pessoas com necessidades específicas nos cursos de extensão do NAPNE/CEFET-MG: possibilidades de trabalho e emprego**. 2010. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/3273>. Acesso em outubro de 2024.

MAIA, L. M.; CAMINO, C.; CAMINO, L. Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: Uma Análise do Preconceito a partir das Concessões de Profissionais de Recursos Humanos. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João Del-Rei, v. 6, nº 1, p. 78-91, 2019. Disponível

em: https://www.ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revisalapip/volume6_n1/Maia_et_al.pdf. Acesso em fevereiro de 2025.

MANUAL DE REDAÇÃO INCLUSIVA: Mídia Inclusiva. **Assembleia Legislativa RS**. Porto Alegre, 2011. Disponível em: <http://www.portaldeacessibilidade.rs.gov.br/uploads/1313497232.pdf>. Acesso em janeiro de 2025.

MARQUES, D. C. G. **Análise de Custos para Inclusão da pessoa com deficiência visual no trabalho com processos administrativos em instituições públicas de ensino superior do estado de São Paulo, utilizando a metodologia de Emprego Apoiado**. 2022. Disponível em: <https://repositorio.unifesp.br/handle/11600/65844>. Acesso em outubro de 2024.

MATOS, N. R. V. de. **Emprego apoiado: uma análise psicossocial da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2020. Disponível em: <https://tede2.pucsp.br/handle/handle/17013>. Acesso em outubro de 2023.

MODESTO, G. **Inclusão e respeito: psicólogo com deficiência visual**. Relato concedido ao projeto de pesquisa de Keite Coutinho de Oliveira, autorizado pelo Instituto Jundiaense Luiz Braille. Jundiaí, 2025.

MUNDO RH. **As grandes empresas que são exemplo de acessibilidade e inclusão**. 2022. Disponível em: <https://www.mundorh.com.br/as-grandes-empresas-que-sao-exemplo-de-acessibilidade-e-inclusao/>. Acesso em julho de 2025.

NATURA. **Relatório Anual Natura 2020 – GRI**. 2020. Disponível em: <https://www.scribd.com/document/749290120/Annual-Report-Natura-GRI-2020>. Acesso em agosto de 2025.

NOS INSIGHT. **Pessoas com deficiência ganham espaço e acessibilidade no mercado de trabalho**. 2023. Disponível em: <https://nos.insightnet.com.br/pessoas-com-deficiencia-ganham-espaco-e-acessibilidade-no-mercado-de-trabalho/>. Acesso em agosto de 2025.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Adotada e proclamada pela resolução 217 A (III) da Assembleia Geral das Nações Unidas em 10 de dezembro de 1948. Disponível em: <https://www.unicef.org/brazil/declaracaouniversal-dos-direitos-humanos>. Acesso em setembro de 2024.

PASCHOARELLI, L. C.; MEDOLA, F. O. (Orgs.). **Tecnologia Assistiva: estudos teóricos**. Bauru: Canal 6 Editora, 2018. 401 p. Disponível em: https://www.canal6.com.br/livros_loja/Ebook_TA_estudos.pdf. Acesso em janeiro de 2025.

RELATÓRIO MUNDIAL SOBRE DEFICIÊNCIA. **São Paulo: SEDPCD**, 2012. 334 p. Tradução de: World report on disability, 2011. Disponível em: https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/09/9788564047020_por.pdf. Acesso em dezembro de 2024.

RESENDE, A. P. C.; VITAL, F. M. de P. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Brasília: CORDE, 2007.

SASSAKI, R. K. **Inclusão:** construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997. 176 p. Disponível em: <https://pt.scribd.com/document/65995220/Inclusao-Construindo-Uma-Sociedade-Para-Todos>. Acesso em janeiro de 2025.

SILVA, O. M. da. **Cartilha sobre as características do emprego apoiado:** alternativa de trabalho. IParadigma, 2021. Disponível em: <https://iparadigma.org.br/biblioteca/inclusao-economica-cartilha-sobre-as-caracteristicas-do-emprego-apoiado-alternativa-de-trabalho/>. Acesso em fevereiro de 2025.