

CENTRO UNIVERSITÁRIO DO ESTADO DO PARÁ
ÁREA DE CIÊNCIAS SOCIAIS APLICADAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO *STRICTO SENSU* EM DIREITO
MESTRADO EM DIREITO, POLÍTICAS PÚBLICAS E DESENVOLVIMENTO
REGIONAL

AURORA DE NAZARÉ FERNANDES DIAS

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO TRABALHO A
PARTIR DA TECNOLOGIA ASSISTIVA**

BELÉM - PA
2024

AURORA DE NAZARÉ FERNANDES DIAS

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO TRABALHO A
PARTIR DA TECNOLOGIA ASSISTIVA**

Dissertação para obtenção do título de Mestre em Direito,
junto ao Programa de Pós-Graduação em Direito do
Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA).

Área de Concentração: Direito, Políticas Públicas e
Desenvolvimento Regional.

Linha de Pesquisa: Direito, Políticas Públicas e Direitos
Humanos.

Orientadora: Profa. Dra. Vanessa Rocha Ferreira.

Belém – PA
2024

AURORA DE NAZARÉ FERNANDES DIAS

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MERCADO DE
TRABALHO A PARTIR DA TECNOLOGIA ASSISTIVA**

Dissertação de mestrado apresentada como requisito parcial para obtenção do título de Mestre
junto ao Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito do Centro Universitário do
Estado do Pará – CESUPA

Orientadora: Profa. Dra. Vanessa Rocha Ferreira

Banca Examinadora

Profa. Dra. Vanessa Rocha Ferreira
Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA)

Prof. Dr. José Claudio Monteiro de Brito Filho
Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA)

Profa. Dra. Eliana Maria de Souza Franco Teixeira
Universidade Federal do Pará (UFPA)

Belém/PA, 29 de fevereiro de 2024.

Avaliação: _____

Belém – PA
2024

*“Mudaste o meu pranto em dança, a minha
veste de lamento em veste de alegria”
Salmo 30:11*

AGRADECIMENTOS

Ao concluir esta jornada acadêmica no programa de Mestrado em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional pelo Centro Universitário do Estado do Pará (CESUPA), expresso com profunda gratidão meus agradecimentos a todos que tornaram possível a realização desse sonho.

Em primeiro lugar, agradeço a Deus, fonte inesgotável de força e sabedoria, por guiar meus passos e iluminar meu caminho ao longo deste desafiador percurso acadêmico. Agradeço também a Nossa Senhora, cuja presença constante e intercessão foram fontes de conforto e esperança nos momentos mais desafiadores.

À minha família, especialmente ao meu avô João, aos meus pais Helena e Paulo, à minha madrastra Auxiliadora, e ao meu irmão Thomaz, cujo apoio incondicional foi o alicerce que sustentou cada etapa desta jornada. Suas palavras de incentivo, amor e compreensão foram a luz que me impulsionou nos momentos mais difíceis. Não posso deixar de agradecer também aos meus tios Heloisa e Marcial por todo o suporte e atenção dispostos a mim neste período; vocês foram como anjos.

Ao meu namorado, cujo apoio e compreensão foram constantes, obrigada por ser minha base emocional e por compartilhar comigo as alegrias e desafios desta trajetória.

Aos amigos que estiveram presentes ao longo dessa caminhada, especialmente aos companheiros de mestrado, agradeço pelas trocas de experiências, pelas risadas compartilhadas nos momentos de descontração e pelo apoio mútuo nos desafios acadêmicos.

Um agradecimento especial aos professores do Programa de Pós-Graduação *stricto sensu* do CESUPA, que não apenas transmitiram conhecimento, mas também inspiraram e orientaram de maneira fundamental. Em particular, expresso minha profunda gratidão à minha orientadora, Professora Vanessa Rocha Ferreira, por sua orientação cuidadosa, paciência e expertise, que foram fundamentais para o desenvolvimento desta dissertação.

A cada membro da comunidade acadêmica do CESUPA, minha sincera gratidão por criar um ambiente propício ao aprendizado, crescimento e desenvolvimento pessoal e profissional.

Este percurso foi marcado por desafios e conquistas, e cada pessoa mencionada desempenhou um papel crucial nessa jornada. Agradeço a todos que contribuíram, direta ou indiretamente, para o sucesso deste trabalho e para a minha formação como pesquisadora e profissional do Direito.

Que esta conclusão seja apenas o início de novos capítulos e realizações, e que possamos continuar a contribuir para o desenvolvimento regional e a construção de uma sociedade mais justa e inclusiva.

Muito obrigada a todos.

RESUMO

Esta dissertação tem como objetivo central investigar de que forma a tecnologia assistiva pode funcionar como instrumento de inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho. O tema abrange diversas subdivisões, sendo fundamental identificar as deficiências presentes, como as físicas, auditivas, visuais, mentais e múltiplas. A inclusão no mercado de trabalho, especialmente para pessoas com deficiência visual, revela desafios significativos, mesmo com legislação, como a Política de Cotas. Sendo assim, formulou-se a pergunta-problema: De que maneira a tecnologia assistiva pode ser usada para incluir a pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho? A pesquisa concentra-se em investigar como a tecnologia assistiva pode promover a inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho, assegurando um ambiente equilibrado. Os objetivos específicos incluem analisar a caracterização da pessoa com deficiência visual, explorar os obstáculos e a acessibilidade no mercado de trabalho e examinar o papel das tecnologias assistivas. A relevância teórica da pesquisa reside na discussão da tecnologia assistiva e sua aplicação na inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho, alinhada com a dignidade humana. Do ponto de vista prático, a pesquisa contribui com alternativas para a inclusão, combatendo desigualdades. Diante disso, utiliza-se o método hipotético-dedutivo. A pesquisa aborda a ausência de acessibilidade como fator central para a exclusão no mercado de trabalho. Com uma abordagem qualitativa, a pesquisa se apropria de dados bibliográficos e análise documental, e se divide em capítulos que exploram diferentes aspectos da inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho. Ao final, as considerações destacam a importância do estudo diante dos desafios persistentes enfrentados por esse grupo, visando uma sociedade mais inclusiva e equitativa.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência visual; acessibilidade; inclusão social; tecnologia assistiva; trabalho.

ABSTRACT

This dissertation's central objective is to investigate how assistive technology can function as an instrument for the inclusion of people with visual impairments in the job market, ensuring a balanced work environment. The topic covers several subdivisions, and it is essential to identify the disabilities present, such as physical, auditory, visual, mental and multiple disabilities. Inclusion in the job market, especially for people with visual impairments, reveals significant challenges, even with legislation such as the Quota Policy. Therefore, the problem question was formulated: How can assistive technology be used to include people with visual impairments in the job market? The research focuses on investigating how assistive technology can promote the inclusion of people with visual impairments in the job market, ensuring a balanced environment. The specific objectives include analyzing the characterization of people with visual impairment, exploring obstacles and accessibility in the job market, addressing the issue of a balanced environment and examining the role of assistive technologies. The theoretical relevance of the research lies in the discussion of assistive technology and its application in the inclusion of people with visual impairments in the job market, in line with human dignity. From a practical point of view, the research contributes with alternatives for inclusion, combating inequalities. Therefore, the hypothetical-deductive method is used. The research addresses the lack of accessibility as a central factor for exclusion in the labor market. With a qualitative approach, the research uses bibliographic data and documentary analysis, and is divided into chapters that explore different aspects of the inclusion of people with visual impairments in the job market. In the end, the considerations highlight the importance of the study given the persistent challenges faced by this group, aiming for a more inclusive and equitable society.

Keywords: *Person with visual impairment; accessibility; social inclusion; assistive technology; work.*

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
Art.	Artigo
BPC	Benefício de Prestação Continuada
CIDID	Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens
CID	Classificação Internacional de Doenças
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
CITA	Comitê Interministerial de Tecnologia Assistiva
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CNPq	Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico
CPS	<i>Cyber-Physical Systems</i>
CRFB/88	Constituição da República Federativa do Brasil de 1988
CORDE	Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFBrM	Índice de Funcionalidade Brasileiro Modificado
MAT	Meio ambiente de trabalho
MPT	Ministério Público do Trabalho
NVDA	<i>Nonvisual Desktop Access</i>
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OCR	Optical Character Recognition
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PCD	Pessoa com deficiência
PCDs	Pessoas com deficiência
PNS	Pesquisa Nacional de Saúde
PL	Projeto de Lei
PNAD	Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios
PNTA	Plano Nacional de Tecnologia Assistiva
TA	Tecnologia assistiva
UPIAS	<i>The Union of the Physically Impaired Against Segregation</i>

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	11
2	A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: CONCEITUAÇÃO E NORMAS DE PROTEÇÃO	17
2.1	CONCEITO: MODELOS E TIPOS.....	18
2.2	PRINCIPAIS NORMAS PROTETIVAS.....	30
3	DEFICIÊNCIA VISUAL E O MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E DIREITO À INCLUSÃO SOCIAL.....	36
3.1	OBSTÁCULOS E DESAFIOS ENFRENTADOS PELA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO CONTEXTO LABORAL.....	37
3.2	INCLUSÃO SOCIAL: ACESSIBILIDADE COMO DIREITO ESSENCIAL PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL.....	48
4	TECNOLOGIA ASSISTIVA E INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MERCADO DE TRABALHO.....	58
4.1	TECNOLOGIA ASSISTIVA UM MEIO DE CONCRETIZAR A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO.....	59
4.2	A TECNOLOGIA ASSISTIVA COMO CONDIÇÃO FUNDAMENTAL DE UM MERCADO DE TRABALHO INCLUSIVO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL.....	72
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	83
	REFERÊNCIAS.....	86

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história, as pessoas com deficiência (PCD) frequentemente enfrentaram um sofrimento significativo, muitas vezes marcado por estigma¹, estereótipos², marginalização e exclusão. Em diversas culturas e períodos, as PCDs foram erroneamente percebidas como desfavorecidas ou como portadoras de deformidades, o que contribuiu para sua segregação social. Com o passar do tempo surgiram alterações significativas devido às lutas sociais travadas por pessoas com deficiência e seus familiares, que enfrentaram muito preconceito e discriminação³, chegando a não serem considerados membros plenos da sociedade.

A Organização das Nações Unidas (ONU) realizou diversas reuniões sobre a inclusão social das pessoas com deficiência (PCD), por meio de Convenções, Tratados e outros instrumentos. Assim, o Estado brasileiro passou gradualmente a reconhecer e proteger esses indivíduos, antes considerados vulneráveis, por meio de Decretos, Leis e outros mecanismos. É crucial ressaltar que o tema "pessoa com deficiência" é extremamente abrangente e engloba diversas subdivisões nos mais variados ramos. Portanto, para a efetividade das ações, é fundamental identificar as possíveis deficiências que podem ser encontradas, como as físicas, auditivas, visuais, mentais e múltiplas (Brasil, 2004).

Dentre elas, a inclusão social de pessoas com deficiência visual é uma das mais desafiadoras, mesmo com a existência de algumas ferramentas de facilitação para esse grupo. Por isso, aspectos como a dificuldade de inclusão social por meio do trabalho devem ser considerados para as pessoas com deficiência visual.

O direito ao trabalho está entre os direitos sociais estabelecidos na Constituição Federal de 1988, conforme delineado nos artigos 6º e 7º, fazendo parte do conjunto de direitos sociais. Portanto, as pessoas com deficiência visual têm o direito de serem incluídas nesse contexto, desde que desejem participar.

¹ O estigma é identificado como uma marca tangível, embora não obrigatoriamente física, que leva indivíduos a terem uma percepção negativa do outro, podendo resultar em rejeição ou exclusão (Brito Filho, 2009).

² O estereótipo envolve atribuir características a membros de grupos específicos, resultando em uma análise desfavorável dirigida a eles. Independentemente da veracidade dessas características, o foco reside na capacidade delas gerarem uma avaliação negativa (Brito Filho, 2009).

³ Discriminação refere-se à conduta que orienta o tratamento de uma pessoa de acordo com o padrão jurídico estabelecido para a situação específica que ela está vivenciando. A origem da discriminação frequentemente reside no preconceito infundado, caracterizado por um julgamento desqualificador baseado em uma característica externa que identifica um grupo mais amplo de indivíduos (como cor, raça, sexo, nacionalidade, riqueza, etc.). No entanto, é evidente que a discriminação também pode derivar de outros fatores relevantes para um caso específico (Delgado, 2004). Para Brito Filho (2002, p. 40), a discriminação é [...] o preconceito em sua forma ativa [...]”.

No entanto, na prática, observa-se uma grande exclusão desses indivíduos, mesmo com a existência de legislações que tratam da inserção deles no mercado de trabalho, como o art. 93 da Lei nº 8.213/91 (Brasil, 1991), que enfatiza a obrigatoriedade da Política de Cotas para PCDs em empresas com cem ou mais funcionários. Uma das maiores dificuldades de inclusão no mercado de trabalho para pessoas com deficiência visual está na falta de acessibilidade no ambiente laboral e na falta de qualificação profissional. Esses dois fatores se mostram como problemas fundamentais a serem superados.

Para que a pessoa com deficiência visual tenha um trabalho considerado digno, é essencial considerar estratégias que viabilizem sua inserção e continuidade neste contexto, utilizando as bases da dignidade da pessoa humana. Partindo do pensamento de que está ligada ao que o indivíduo aspira ser, com base em seu potencial, destaca-se a importância da liberdade e autonomia, elementos inegociáveis e insubstituíveis (Kant, 2011).

Por este motivo, existem alternativas para melhorar esse cenário. O Estatuto da Pessoa com Deficiência oferece soluções para a inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho, como a tecnologia assistiva, também chamada de ajuda técnica. Isso inclui produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que visam promover a funcionalidade da atividade, facilitando a participação e promovendo autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social para as pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida (Brasil, 2015).

Essas tecnologias assistivas são consideradas formas de acessibilidade para pessoas com deficiência visual, reduzindo obstáculos e facilitando a inclusão no mercado de trabalho. Portanto, é crucial conhecer cada uma dessas tecnologias focadas na deficiência visual, como recursos de acessibilidade ao computador, auxílios para ampliação da função visual e recursos que traduzem conteúdos visuais em áudio ou informação tátil, entre outros.

A pesquisa tem como objetivo investigar de que forma a tecnologia assistiva pode funcionar como instrumento de inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho. Para tanto, o estudo engloba uma variedade de informações para responder ao seguinte problema de pesquisa: De que maneira a tecnologia assistiva pode ser usada para incluir a pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho?

Os objetivos específicos formulados para responder a esse problema são: analisar a caracterização e conceituação da pessoa com deficiência, em especial, com deficiência visual; examinar os obstáculos e a acessibilidade para a pessoa com deficiência visual no mercado de

trabalho; e, por fim, investigar como a tecnologia assistiva pode ser uma ferramenta de inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho.

Essa temática surge da inquietação pessoal da autora, advinda de sua atuação profissional na área da advocacia trabalhista e dos estudos acadêmicos realizados sobre a pessoa com deficiência e o mercado de trabalho. Ao analisar o estudo preliminar, percebeu-se a necessidade de aprofundar as leituras com foco na PCD visual no contexto laboral, uma vez que a deficiência visual é a mais comum em comparação com outras deficiências no Brasil (Brasil, 2012), embora seja uma das menos representadas no cenário de trabalho.

A escolha da inclusão da PCD no mercado de trabalho é de grande relevância social, pois trata de uma situação que há muito tempo enfrenta desafios complexos e persistentes. Ao traçar a evolução histórica das lutas sociais e das mudanças legislativas em prol da inclusão, a pesquisa destaca a urgência de superar preconceitos e barreiras que impedem a participação plena dessas pessoas na sociedade.

A análise das dificuldades específicas enfrentadas pela pessoa com deficiência visual no contexto laboral, bem como a exploração das tecnologias assistivas como ferramentas de inclusão, oferece insights valiosos para a construção de um ambiente de trabalho mais equitativo e acessível. Ao promover a compreensão e a implementação de medidas eficazes, a pesquisa contribui diretamente para a criação de uma sociedade mais inclusiva, na qual todos os indivíduos têm a oportunidade de exercer seus direitos e contribuir plenamente para o desenvolvimento coletivo.

Aprofundar o tema em questão é de suma importância, dado seu caráter de pesquisa com enfoque original, atual e inovador, no formato exploratório. Nesse contexto, foram aplicadas as seguintes palavras-chave: “deficiência visual”; “pessoa com deficiência visual”; “mercado de trabalho”; “tecnologia assistiva”; “inclusão no mercado de trabalho”. A escassez de materiais detalhados sobre o assunto exigiu a utilização de plataformas de pesquisa como o Google Acadêmico, em que foram identificados 78 resultados, bem como as Teses e Dissertações da CAPES, nas quais foram encontradas apenas uma tese de doutorado e uma dissertação de mestrado. Não foram encontrados materiais relevantes na *Scientific Electronic Library Online (Scielo)* nem no repositório de dissertações do Programa de Pós-Graduação em Direito do Centro Universitário do Estado do Pará.

A relevância teórica da pesquisa reside na produção de materiais que abordam a temática da tecnologia assistiva e seus desdobramentos como ferramenta de inclusão da

pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho, em conformidade com a dignidade humana estabelecida na CRFB/88.

Quanto à relevância prática, a pesquisa contribui com alternativas de inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho, com o objetivo de reduzir as desigualdades enfrentadas por um dos grupos considerados "vulneráveis" na sociedade.

Para garantir uma base lógica à investigação, utiliza-se o método hipotético-dedutivo. A hipótese, nesse caso, é de que a implementação efetiva de tecnologia assistiva no ambiente de trabalho para pessoas com deficiência visual pode ser uma medida estratégica e necessária para superar os desafios e obstáculos identificados no contexto laboral. Essa hipótese sugere que a adoção de tecnologias assistivas, quando considerada como uma condição fundamental para a inclusão, pode não apenas mitigar as dificuldades enfrentadas, mas também promover um mercado de trabalho inclusivo e acessível para a PCD visual, alinhando-se com as normas de proteção e direitos à inclusão social.

A abordagem do estudo é qualitativa, pois se aprofunda e contextualiza fenômenos sociais, culturais e humanos no que se refere à inclusão da PCD visual no mercado de trabalho por meio da tecnologia assistiva. Em relação ao procedimento e à coleta de dados, utiliza-se o arcabouço bibliográfico, incluindo livros, artigos, teses e dissertações constantes na literatura, tanto em meio físico quanto digital. Muitos desses materiais expressam o entendimento de França (2013), Sasaki (2003), e Bersch (2008; 2013).

A escolha de trazer referenciais não tão recentes na presente pesquisa se fundamenta na incontestável ausência de bibliografias atualizadas e de uma lacuna considerável de estudos específicos sobre o tema. A carência de literatura estritamente relacionada ao assunto em questão motivou a busca em fontes mais antigas, as quais também se refletem na atualidade e ainda fornecem *insights* valiosos para a compreensão do contexto abordado. O sentido principal é garantir uma fundamentação teórica sólida e abrangente, mesmo diante da escassez de trabalhos recentes disponíveis. Assim, a justificativa para a incorporação de referências mais antigas reside na imperiosa necessidade de suprir a carência bibliográfica existente, assegurando, desse modo, uma abordagem embasada e abrangente do tema proposto.

Além disso, recorre-se à análise documental de fontes primárias, como normas nacionais e internacionais, princípios constitucionais, entre outros. Trata-se de uma pesquisa básica, focada na melhoria da teoria científica no que se relaciona ao tema proposto, mas

também aplicada, apresentando uma proposta original com o intuito de garantir, por meio da aplicabilidade prática, a inclusão de PCD no mercado de trabalho.

Esta pesquisa apresenta uma contribuição significativa para o Programa de Pós-Graduação *Stricto Sensu* em Direito, com foco no Mestrado em Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento Regional do CESUPA, especialmente na linha de pesquisa em Direito, Políticas Públicas e Direitos Humanos, e no Grupo de Pesquisa Trabalho Decente, vinculado ao Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico (CNPq). Ao abordar a interseção entre a inclusão de pessoas com deficiência visual e a tecnologia assistiva, a pesquisa fornece uma perspectiva inovadora e prática sobre como o direito pode promover a igualdade no ambiente de trabalho.

O estudo destaca a importância da tecnologia assistiva como uma ferramenta crucial para superar as barreiras enfrentadas por pessoas com deficiência visual, alinhando-se diretamente com os princípios de direitos humanos. Essa abordagem prática não apenas enriquece o debate acadêmico dentro do programa, mas também oferece insights valiosos para a formulação de políticas públicas mais eficazes, reforçando o compromisso do programa com a promoção da dignidade e igualdade.

Ademais, ao reconhecer a inclusão no ambiente de trabalho como um componente vital para o desenvolvimento regional, a pesquisa destaca a importância de estratégias específicas e políticas públicas direcionadas para enfrentar desafios relacionados à deficiência visual. Dessa forma, a pesquisa não apenas contribui para a compreensão acadêmica, mas também promove a aplicação prática dos princípios jurídicos em prol de uma sociedade mais inclusiva e equitativa.

Esta pesquisa foi dividida em cinco seções da seguinte forma: a primeira seção ressalta esta introdução, com pontos que orientam o leitor em relação à temática. Em seguida, a segunda seção aborda a complexidade da deficiência, destacando a sua relevância no amplo espectro da diversidade humana. Explora diferentes perspectivas, desde modelos médicos clássicos até abordagens socioculturais emergentes, evidenciando a deficiência como um constructo que transcende barreiras disciplinares. A análise dos modelos médico, social e biopsicossocial destaca a interconexão entre fatores biológicos, psicológicos e sociais, desafiando a compreensão simplista da condição.

A investigação aborda a classificação e o diagnóstico de deficiências, examinando sistemas que identificam e categorizam as diversas manifestações dessa condição. A consideração das estatísticas globais e nacionais enriquece a visão quantitativa do fenômeno.

Paralelamente, a pesquisa também destaca os avanços legais globais, mostrando esforços para garantir a igualdade de oportunidades e acessibilidade, com foco nas políticas e regulamentações que emergiram nesse contexto.

Na sequência, a terceira seção examina as complexidades da relação da deficiência visual e o mercado de trabalho, investigando os obstáculos enfrentados e as estratégias para alcançar uma inclusão genuína da PCD visual. A discussão ressalta que o direito ao trabalho é uma expressão da cidadania plena e da participação ativa na sociedade, independentemente de características físicas, sensoriais ou cognitivas, explorando os desafios e as perspectivas de mudança.

Esta seção também aborda as dificuldades concretas à inserção e progressão profissional de PCDs visual, incluindo discriminação, falta de adaptações razoáveis e desafios de acesso a tecnologias assistivas. São discutidas estratégias e iniciativas que visam uma inclusão social mais efetiva no ambiente de trabalho, frisando práticas exemplares de empresas e organizações.

A quarta seção estabelece a importância da tecnologia assistiva como um instrumento fundamental para efetivar a inclusão da PCD visual no mercado de trabalho, apresentando as classificações dessas ferramentas. Destaca-se a relevância dessas tecnologias como meios essenciais para superar desafios e facilitar a plena participação e sucesso de indivíduos com deficiência visual no ambiente profissional, contribuindo assim para a promoção da inclusão e equidade no mercado de trabalho. Finalmente, a quinta/última seção apresenta as considerações finais sobre a temática, recapitulando e respondendo ao problema de pesquisa proposto.

2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: CONCEITUAÇÃO E NORMAS DE PROTEÇÃO

O termo "pessoa com deficiência" (PCD) passou a ser adotado no Brasil com o Decreto nº 6.949/2009, que promulgou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, conferindo-lhe status constitucional. Antes dessa promulgação, outros termos foram utilizados para se referir a PCDs, como "pessoa portadora de deficiência", presente na Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (CRFB/88), e que é criticado por sugerir que a pessoa carrega ou porta a deficiência, quando na verdade a pessoa simplesmente a tem, o que é observado de maneira negativa (Araújo, 2011). Em virtude disso, houve uma mudança na nomenclatura constitucional, adotando-se o termo "pessoa com deficiência".

No amplo espectro da diversidade humana, a pessoa com deficiência emerge como um tema de inegável relevância, moldando as interações sociais e a percepção do indivíduo em seu ambiente. Este capítulo dedica-se a uma exploração aprofundada da pessoa com deficiência, delineando nuances complexas relacionadas à sua conceituação e caracterização em diversos contextos. Longe de ser um simples marcador médico, a deficiência abrange um leque de perspectivas que capturam a complexidade inerente a essa condição.

No início desta investigação, o foco se volta para as múltiplas definições de deficiência a partir dos modelos teóricos que permeiam o discurso contemporâneo. Desde abordagens médicas clássicas até a visão sociocultural emergente, examina-se como diferentes olhares moldaram a compreensão dessa realidade multifacetada. A riqueza dessas perspectivas irá ressaltar que a deficiência é, por si só, um constructo que transcende barreiras disciplinares e categorizações simplistas.

Essa abordagem fornece os alicerces para nossa percepção de deficiência. Será tratado o modelo médico, que historicamente focava nas limitações físicas, e serão contrastados com o modelo social, que evidencia como as barreiras sociais podem ser mais prejudiciais que as próprias condições físicas. Além disso, o modelo biopsicossocial destacará a interconexão entre fatores biológicos, psicológicos e sociais, desafiando-nos a enxergar a deficiência em toda a sua complexidade.

No âmbito da classificação e diagnóstico de deficiências, mergulha-se nos sistemas que permitem a identificação e categorização das diversas manifestações dessa condição. A compreensão desses sistemas é crucial para a apreciação das nuances que caracterizam cada tipo de deficiência, permitindo uma apreensão mais precisa das necessidades individuais e coletivas. Complementando essa abordagem, também se analisam as estatísticas globais e

nacionais que traçam um panorama demográfico das deficiências, enriquecendo nossa visão quantitativa desse fenômeno.

Em paralelo, não se pode ignorar o estigma e a discriminação frequentemente associados às deficiências. A análise minuciosa desses obstáculos revelará como atitudes negativas podem perpetuar a exclusão e limitar oportunidades. A conscientização sobre esses desafios ressalta a urgência de se promover uma mudança cultural que celebre a diversidade e respeite os direitos fundamentais de todos os indivíduos.

Entretanto, a luta pelos direitos das pessoas com deficiência não é em vão. O cenário jurídico e as convenções internacionais demonstram um esforço global para garantir a igualdade de oportunidades e acessibilidade. A investigação abordará as políticas e regulamentações que emergiram para assegurar a inclusão, evidenciando a evolução do reconhecimento legal das necessidades e direitos das pessoas com deficiência.

2.1 CONCEITO: MODELOS E TIPOS

É fundamental considerar que, para fins didáticos, os conceitos de deficiência serão discutidos à luz dos modelos existentes, com destaque para as características que influenciam a interpretação de cada perspectiva. Inicialmente, abordaremos o Modelo Médico de Deficiência, seguido pelo Modelo Social de Deficiência e, por fim, o Modelo Biopsicossocial da Deficiência. Posteriormente, serão delineados os principais tipos de deficiência, proporcionando uma visão abrangente das Pessoas com Deficiência (PCD).

O Modelo Médico da Deficiência, também conhecido como Modelo Biomédico da Deficiência, é interpretado como um fenômeno de natureza biológica. De acordo com essa visão, a deficiência é entendida como o resultado lógico e natural de lesões no corpo, geralmente originadas por doenças, sendo considerada como uma consequência dessas lesões (França, 2013).

Nessa abordagem, a deficiência é compreendida como uma limitação física intrínseca, levando os indivíduos a enfrentar várias desvantagens no âmbito social (França, 2013). Quando a deficiência é identificada como uma questão orgânica, a abordagem sugere intervenções no corpo para otimizar seu funcionamento, sempre que possível, com o intuito de reduzir as desvantagens sociais enfrentadas (França, 2013).

Para França (2013), o documento central em termos de conceituação e direcionamento do Modelo Médico surgiu em 1976 e é conhecido como Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens (CIDID), um manual que classifica as

consequências das doenças. Ele foi criado como complemento da Classificação Internacional de Doenças (CID), realizada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), com a intenção de estabelecer classificações de condições crônicas de saúde provenientes das enfermidades (França, 2013). Inclusive, traz seus entendimentos sobre o termo deficiência (*impairment*), o qual define como qualquer redução ou anormalidade, seja temporária ou duradoura, em uma estrutura física ou função fisiológica, psicológica ou anatômica (França, 2013).

Embora tenha emergido formalmente durante o mesmo período histórico que o Modelo Social, é verdade que a raiz do Modelo Médico carece de precisão e remonta ao interesse inicial da medicina moderna por deficiências, datando tão longe quanto o século XIX (Stiker, 1999). Todavia, em termos de uma estrutura conceitual definida e uma ideologia que se contrapõe ao enfoque do Modelo Social, ambos surgiram simultaneamente (França, 2013).

A articulação dos princípios do Modelo Médico pela CIDID revela, de certa maneira, a concepção geral prevalecente, "ainda vigente", sobre a deficiência, como algo inerente ao corpo, que acarreta desvantagens no âmbito social. Conforme o disposto causal delineado na CIDID, as dificuldades enfrentadas pelas pessoas com deficiência seriam resultado exclusivamente das restrições físicas, quer se manifestem na estrutura corpórea (deficiência) ou no seu funcionamento (incapacidade) (França, 2013).

Atualmente, o referido documento não encontra mais aplicação (França, 2013). O sucessor, denominado Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), tem como finalidade categorizar as situações de saúde das pessoas (OMS, 2002), representando um esforço para integrar os princípios do Modelo Social. Para Farias e Buchalla (2005), ele se autodenomina como o Modelo Biopsicossocial da Deficiência.

Algumas objeções fundamentais, como a caracterização das deficiências como consequência obrigatória de doenças e a associação de desvantagens sociais à incapacidade e deficiência, resultaram na sua renúncia como ponto de referência na categorização médica (Diniz, 2007).

Entretanto, segundo França (2013), é o estilo de pensamento que esse modelo incorpora, ainda predominante atualmente, que deu origem à resistência crítica. Para ele, a revogação oficial do documento não implica necessariamente uma alteração na perspectiva abrangente da deficiência em seu contexto social.

Em contraste, o autor afirma que os envolvidos em desvincular a deficiência da interpretação proposta pelo Modelo Médico contrapuseram esses princípios e apresentaram

uma abordagem alternativa para compreender a deficiência e sua abordagem, conhecida como o Modelo Social. A base desse paradigma alternativo é a crítica direcionada à abordagem individualista, focada unicamente no corpo, que se declara cientificamente neutra e defende medidas de normalização, enquanto rotula os indivíduos como incapazes, ao mesmo tempo em que negligencia as estruturas sociais que obstaculizam a participação social, conforme observado no Modelo Médico (França, 2013).

Em contrapartida, foi o sociólogo Hunt (1966) quem trouxe a primeira publicação elaborada por indivíduos com deficiência, com a intenção de explorar as restrições sociais enfrentadas por essas pessoas para além das dimensões autobiográficas e, em especial, médicas. Também é creditado a Hunt o pioneirismo na mobilização política de pessoas com deficiência na Inglaterra, o que culminou no que posteriormente se tornou conhecido como o movimento das pessoas com deficiência (Barnes; Mercer, 1996). Nesse contexto, surgiu a *The Union of the Physically Impaired Against Segregation* (UPIAS), organização responsável por estabelecer a deficiência como um fenômeno essencialmente social.

Diante de sua concepção inicial, os princípios que refletem as vivências das pessoas com deficiência podem ser divididos em duas esferas distintas. Através da divisão entre o âmbito físico e social, a UPIAS reformulou as definições de lesão (*impairment*) e deficiência (*disability*).

Para a UPIAS (1976), lesão é a ausência total ou parcial de um membro, órgão ou função do corpo, enquanto deficiência é caracterizada como a limitação ou impedimento em atividades resultantes da estrutura social atual, que frequentemente não considera adequadamente as pessoas com lesões, levando à sua exclusão das interações sociais.

As principais bases que acompanham esta definição de deficiência afirmam que a deficiência é uma circunstância que ocorre sistematicamente durante a interação social; é necessário eliminar a deficiência; as PCDs devem ter o controle sobre suas próprias vidas; os profissionais e especialistas que lidam com esta questão devem estar comprometidos com o ideal de independência (França, 2013). Dessa forma, o Modelo Social representa primordialmente uma ferramenta política para compreender a realidade com o objetivo de impulsionar a mudança social (UPIAS, 1976).

França (2013) apresenta que essa caracterização de deficiência, que a concebe como um modo de vida imposto às pessoas com lesões específicas no corpo, identificando principalmente a exclusão e opressão que enfrentam, foi nomeada como o Modelo Social da Deficiência. Com a introdução desse conceito, também surgiu o contraponto, conhecido como

o Modelo Médico da Deficiência, que justificava a marginalização das pessoas com deficiência (França, 2013).

No âmbito ideológico-filosófico, o Modelo Social se contrapõe diretamente à Ideologia da Normalização, que propõe intervenções físicas no corpo das PCDs, visando aproximar suas vidas de uma noção suposta de normalidade (Oliver, 1994). Para os adeptos deste modelo, a intervenção primordial deve ocorrer no âmbito da sociedade, com o objetivo de assegurar a inclusão das pessoas com deficiência, através da remoção de barreiras e obstruções em seu caminho (França, 2013). Oliver (1996) enfatiza que a ideologia subjacente ao Modelo Social rejeita completamente a noção de normalização, optando por valorizar a diversidade e as múltiplas vivências, em contraposição à busca por uma normatividade padronizada.

Os principais questionamentos direcionados ao Modelo Social foram formulados por acadêmicos e intelectuais que buscam expandir as fronteiras de suas abordagens elucidativas. Uma dessas críticas está relacionada à percepção de uma possível ênfase exagerada na discriminação como o único fator de diferenciação das pessoas com deficiência (Crow, 1992).

Ressalta-se que é difícil ter uma pessoa com deficiência que tenha sua vida integrada ao cerne da sociedade por meio de transformações fundamentalmente externas, sem exigir intervenções no corpo, caso houvesse a possibilidade de melhorar esta condição. Uma variedade de restrições e danos físicos existe e, à primeira vista, o Modelo Social parece se adequar mais eficazmente a circunstâncias menos restritivas. A ausência de abordagem dos estados de saúde, abrangendo doenças e enfermidades, pode levar à suposição de que a deficiência não está associada a processos de adoecimento ou à ausência de saúde robusta, embora frequentemente essa suposição não seja precisa (França, 2013).

Em adição a isso, ao não abordar a conexão entre saúde e deficiência, o Modelo Social estabelece uma distinção entre lesão e deficiência, criando um aparente paradoxo em uma situação a qual a deficiência é independente da lesão física, embora essa seja uma condição essencial para a manifestação da deficiência.

Em resposta a essas críticas, em defesa do Modelo Social, Oliver (1996) reforça a definição convencional do modelo, ao ressaltar o escopo original ao qual se relaciona na realidade, ou seja, o Modelo Social da Deficiência evita tratar desses temas relacionados à saúde, não porque tenha sido elaborado por pessoas saudáveis com tetraplegia, mas porque a dor, a medicação e os problemas de saúde fazem parte tanto do modelo individual de deficiência quanto do modelo social da lesão.

O conceito de Modelo Social da Lesão (*Social Model of Impairment*) é utilizado para descrever uma parte do desenvolvimento teórico do Modelo Social da Deficiência, incluindo o reconhecimento de que as lesões também podem limitar a participação social e explorar a relação entre lesão e deficiência. Uma proponente pioneira dessa ideia, Crow (1996), argumenta que negligenciar a consideração das lesões e suas consequências é, na verdade, ocultar algumas das restrições sociais enfrentadas por pessoas com deficiência. Para ela, certas limitações físicas podem, de fato, gerar restrições sociais diretas, como no caso de pessoas cegas e suas habilidades de comunicação visual, mesmo nesses cenários, ainda há espaço para restrições que resultam de interações sociais.

Crow (1996) observa que a sociedade reage de maneira específica diante das lesões, o que impacta diretamente a vida das pessoas com deficiência. A autora divide essas reações em quatro categorias principais: prevenção, tratamento por meio de intervenções médicas, gestão e eliminação/evitação (por práticas como aborto, esterilização, infanticídio, suicídio, etc.), tanto em níveis individuais quanto coletivos. A busca pela normalidade orienta fortemente essas ações.

O Modelo Biopsicossocial foi introduzido pelo médico psiquiatra George L. Engel em 1977, postulando que tanto a saúde quanto a doença são consequências da interação entre fatores biológicos, psicológicos e sociais (Fuster; González, 1993). O primeiro foca na investigação física, relacionada a sintomas, saúde física, questões genéticas e efeitos de medicamentos no paciente (Baldissera, 2021). O segundo identifica causas psicológicas, como relações familiares, saúde mental e autoestima, entre outros (Baldissera, 2021). O terceiro adota uma perspectiva social, relacionando-se com critérios socioeconômicos, culturais e inter-relacionais (Baldissera, 2021).

Segundo Thomas (2002), esse modelo representa um esforço para reconciliar os modelos médico e social, abarcando considerações sobre o bem-estar psicológico e emocional das pessoas com deficiência. Assim, reintroduz a importância da reabilitação e da abordagem médica como elementos significativos para compreender a deficiência.

Adotando os princípios do modelo biopsicossocial com o objetivo de abraçar uma visão completa do indivíduo, a Organização Mundial da Saúde (OMS) desenvolveu, em 2002, a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). Esse instrumento não apenas avalia as condições de saúde, mas também categoriza a funcionalidade e a incapacidade como um processo interativo e evolutivo que combina

perspectivas médicas e sociais. Ele reúne diversas abordagens sobre a funcionalidade em uma perspectiva biopsicossocial (OMS, 2004).

Este modelo é adotado pela legislação brasileira. A Lei nº 13.146/2015 foi criada com base nesse modelo, como pode ser verificado de maneira expressa no §1º do art. 2º desta norma, que determina que a avaliação da deficiência seja biopsicossocial, feita por uma equipe multiprofissional e interdisciplinar, levando em consideração: “I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação” (Brasil, 2015). Em outras palavras, esses critérios devem ser necessariamente observados para a confirmação de uma possível deficiência.

Além disso, por iniciativa do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania, foi promulgado o Decreto nº 11.487, em 10 de abril de 2023, que criou o Grupo de Trabalho sobre a Avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência, estabelecendo uma duração de 360 dias, contados a partir da designação de representantes, podendo ser prorrogado por igual período (Brasil, 2023). Esta iniciativa visa:

[...] subsidiar a elaboração de proposta da Avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência; propor os processos de implantação e de implementação da Avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência perante a União, Estados, Distrito Federal e Municípios; e avaliar e finalizar o Índice de Funcionalidade Brasileiro Modificado (IFBrM) (Planalto, 2023).

Essas ações representam avanços para as pessoas com deficiência, ainda que de forma gradual, pois indicam progresso. A partir desses estudos, será possível identificar as principais necessidades de cada região e de cada tipo de deficiência, para que posteriormente possam ser criadas políticas públicas específicas.

Os modelos apresentados até o momento abrangem diversas categorias de deficiência, como física, sensorial, intelectual e múltipla. Cada uma dessas categorias apresenta particularidades que requerem atenção específica. Portanto, é fundamental explicar cada categoria para compreender melhor as deficiências.

A concepção da deficiência física tem evoluído ao longo dos anos, refletindo uma maior compreensão da diversidade humana e uma abordagem mais inclusiva. No contexto brasileiro, o Decreto nº 5296/2004 desempenha um papel fundamental ao estabelecer critérios e parâmetros para a caracterização da deficiência física, ampliando a perspectiva sobre a condição das pessoas com limitações físicas.

Dessa forma, de acordo com o Decreto nº 5296/2004 (Brasil, 2004), a deficiência física é definida como a:

[...] alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

A deficiência física, também conhecida como motora, está relacionada à dificuldade de desempenho de atividades. Por exemplo, uma limitação que afeta a mobilidade ou a capacidade de locomoção, sendo resultado de alterações no aparelho locomotor, no sistema nervoso ou em ambos. Ela tem reflexo direto na função física. Dessa maneira, a legislação reconhece que a deficiência física não se restringe apenas a impedimentos físicos visíveis, mas também considera aqueles que envolvem sistemas internos do corpo. Esse conceito amplo reflete uma abordagem mais inclusiva, que busca abranger uma variedade de condições e garantir direitos igualitários para todas as pessoas com deficiência.

Uma das maiores dificuldades para as pessoas com deficiência física é a locomoção. Manzoni (2003, p. 94-95) alerta que "as barreiras arquitetônicas e urbanísticas são os principais obstáculos a serem superados no espaço físico e se defrontam também com situações de acessibilidade nas quais, aparentemente, tentou-se resolver o problema, mas de forma insatisfatória". Hoje, é mais comum verificar a acessibilidade em ambientes, como rampas e corrimãos, para facilitar o cotidiano dessas pessoas. Contudo, muitas vezes essas adaptações não estão em boas condições, podendo causar acidentes para esse grupo.

É cediço ressaltar que a deficiência sensorial está relacionada aos sentidos do corpo humano e é subdividida em deficiências auditiva e visual. Quando se trata das pessoas com deficiência sensorial em particular, a comunicação frequentemente se vê restringida pelas disparidades na utilização de métodos verbais e não verbais, nas particularidades do corpo e em outros fatores (Pagliucareitag; Regis; França, 2008).

Em relação à deficiência auditiva, o Decreto nº 5296/2004 a conceitua como sendo a "perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz" (Brasil, 2004).

A discussão era constante se a deficiência auditiva estava necessariamente relacionada à perda da audição bilateral (parcial ou total), ou se admitia apenas unilateralmente. Em decorrência disso, foi criado o Projeto de Lei (PL) Nº 1.361/2015, que tramitava na Câmara,

por iniciativa do Deputado Federal Arnaldo Faria de Sá, com o objetivo de incluir como deficiência visual a perda auditiva unilateral (Câmara dos Deputados, 2015). No entanto, houve o veto da PL, e o que se verifica hoje é a vigência do conceito trazido pelo Decreto nº 5296/2004 (Brasil, 2004).

A deficiência auditiva engloba diferentes graus de perda auditiva, desde dificuldades na audição até a surdez total. Para que seja feita a identificação da deficiência auditiva, é essencial a consulta com médico especializado para que haja o diagnóstico de qual doença ou condição que o paciente se encontra, por isso a necessidade de realização do audiograma, que é um exame que avalia a perda da audição, sendo uma ferramenta da audiometria.

É evidente que na atualidade já dispomos de diversas ferramentas que reduzem as possíveis dificuldades decorrentes da deficiência. Por essa razão, Hagiara-Cervellini (2003, p. 34) aduz que:

O aproveitamento dos resíduos auditivos, mediante aparelhos de amplificação sonora cada vez mais potentes e sofisticados, ou mesmo por meio de intervenções cirúrgicas, como o implante coclear, passou a apontar para a audição residual do surdo como a porta e o caminho para o desenvolvimento de sua língua oral.

Nesses casos, é fundamental o apoio de uma equipe multidisciplinar para trabalhar o desenvolvimento oral, a habilitação e/ou a reabilitação auditiva. Infelizmente, nem todos têm acesso a essas opções. Por este motivo, a linguagem de sinais, a leitura labial e os dispositivos auditivos são ferramentas cruciais para a comunicação eficaz de pessoas com deficiência auditiva.

Outra deficiência sensorial existente é a visual. De acordo com a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2021), cerca de 2,2 bilhões de indivíduos no mundo apresentam algum tipo de deficiência visual, seja ela de curta ou longa distância. A perda de visão pode afetar seres humanos em diversas faixas etárias.

No Brasil, a deficiência sensorial visual é significativa. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) de 2010, obtidos por meio do censo demográfico, 18,6% da população do país possui algum tipo de deficiência visual. Dessa população, 6,5 milhões possuem deficiência visual severa, sendo que 506 mil são cegos (0,3%) e 6 milhões têm grandes dificuldades de visão (3,2%) (Brasil, 2012).

O termo "deficiência visual" deve ser empregado de acordo com o "I Consenso da Sociedade Brasileira de Visão Subnormal", quando há redução da capacidade visual devido a mudanças orgânicas que deterioram habilidades visuais como acuidade visual e campo visual.

Muitas dessas habilidades visuais podem ser avaliadas de forma quantitativa (Haddad et. al., 2010).

Para fins legais, a deficiência visual é classificada como cegueira, baixa visão (Brasil, 2004; Ministério da Saúde, 2008) e visão monocular (Brasil, 2021). Segundo a Portaria nº 3.128, de 24 de dezembro de 2008, do Ministério da Saúde, "considera-se cegueira quando os valores da acuidade visual estão abaixo de 0,05 ou o campo visual é menor do que 10° (categorias 3, 4 e 5 do CID 10)", uma definição técnica em termos médicos.

Para fins didáticos, a cegueira pode ser entendida, conforme Sá, Campos e Silva (2007), como a ausência de visão, uma modificação séria ou completa de uma ou mais das funções básicas da visão, prejudicando permanentemente a habilidade de discernir cor, tamanho, distância, forma, posição ou movimento em uma área mais ou menos ampla.

A baixa visão ou visão subnormal, segundo a Portaria nº 3.128/2008, é quando "o valor da acuidade visual corrigida no melhor olho é menor do que 0,3 e maior ou igual a 0,05 ou seu campo visual é menor do que 20° no melhor olho com a melhor correção óptica (categorias 1 e 2 de graus de comprometimento visual do CID 10)".

Os conceitos destacados na Portaria nº 3.128/2008 do Ministério da Saúde estão alinhados com o Decreto nº 5.296/2004, que define a deficiência visual (Brasil, 2004):

[...] cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;

Entre elas, o que se diferencia é a forma da escrita, o acréscimo de graus e a verificação da inclusão de algumas informações, como o CID (Classificação Internacional das Doenças). Isso ocorre devido à Portaria ser um documento mais específico em comparação ao Decreto.

Ao verificar a cegueira em um indivíduo, trata-se da perda total da visão, com a possibilidade de percepção de luminosidade. Diferenciando-se desta condição, temos a baixa visão, na qual são comuns situações como sensibilidade ao contraste, identificação de cores e desconforto com a presença de iluminação. Obviamente, isso varia conforme o tipo de patologia que causou a perda da visão.

Por mais que o Decreto nº 5296/2004 apresente que a deficiência visual esteja atrelada a esses dois casos (baixa visão e cegueira), outra denominação passou a ser verificada, a chamada visão monocular (Brasil, 2004). O Projeto de Lei nº 1615, de 2019, foi criado por

iniciativa dos Senadores Rogério Carvalho (PT/SE), Rose de Freitas (PODEMOS/ES), Wellington Fagundes (PL/MT) e Otto Alencar (PSD/BA), viabilizando que a visão monocular seja considerada uma classificação da deficiência sensorial do tipo visual, assim como a cegueira e a baixa visão. Convertido em 22 de março de 2021 na Lei nº 14.126 (Brasil, 2021), "acrescentou" ao Estatuto da Pessoa com Deficiência essa nova modalidade.

A visão monocular ocorre quando um ser humano enxerga apenas com um dos órgãos da visão, sendo necessário que o outro olho não enxergue ou tenha pouca visão. Para um melhor entendimento, destaca-se o Parecer Técnico realizado pela Sociedade Brasileira de Visão Subnormal. Essa condição é categorizada na CID-10 (atualizada) da Organização Mundial da Saúde quando a acuidade visual medida monocularmente é inferior a 20/400 e há ausência de deficiência visual no olho contralateral (Conselho Brasileiro de Oftalmologia, 2019, p. 19).

A alteração é muito positiva diante das grandes dificuldades na vida dessas pessoas, pois amplia a aplicação dos direitos da pessoa com deficiência e possibilita que mais indivíduos com "dificuldades" tenham condições que reduzam as barreiras encontradas no cotidiano.

Além dos três tipos citados, existe também a surdocegueira, que é uma deficiência que compromete a visão e a audição (multissensorial). Mesmo assim, devem ser obedecidos os critérios acima dispostos em relação à deficiência visual, juntamente com os requisitos de deficiência auditiva (Ministério da Educação, 2022). Neste caso, identifica-se como uma deficiência múltipla, por haver a combinação de mais de um tipo de deficiência. A partir dos dados pesquisados, constata-se que é comum considerar a pessoa com deficiência visual como vulnerável na sociedade em que vive. Para Bittencourt e Fonseca (2011), indivíduos que possuem essa deficiência sofrem com desvantagens sociais, detendo poucas informações sobre sua deficiência visual e seus direitos sociais. Isso ocorre muitas vezes devido à própria limitação gerada pela deficiência. Entretanto, existem opções para reduzir ou eliminar as dificuldades encontradas por esse grupo, como a tecnologia assistiva, um instrumento que facilita o cotidiano dessas pessoas.

Além disso, é importante destacar que, de acordo com o Decreto nº 5296/2004 (Brasil, 2004), ela é conceituada pelo:

[...] funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3.

habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; e 8. trabalho;

Tal conceito está baseado na ideia de como se deve analisar se uma pessoa possui deficiência mental, também conhecida por deficiência intelectual. Por isso, atenta-se para as chamadas “habilidades adaptativas”, que devem ser investigadas por profissionais habilitados em equipes multiprofissionais e interdisciplinares, por meio do modelo biopsicossocial, nos moldes do art. 2º, § 1º da Lei nº 13.146/2015.

Gomes *et al.*, em 2007 (p. 15), entendem que a “deficiência mental não se esgota na sua condição orgânica e/ou intelectual e nem pode ser definida por um único saber. Ela é uma interrogação e objeto de investigação de inúmeras áreas do conhecimento”. No que tange a isso, percebe-se, muitas vezes, uma dificuldade em fechar um diagnóstico por somente um profissional, haja vista ser necessário a análise de variados fatores de outros ramos do conhecimento.

A deficiência mental demanda cuidados em diversas áreas, como educação, emprego e habilidades sociais. Por isso, o apoio de todos é crucial, pois é responsabilidade da sociedade, do Estado e da família garantir os diversos direitos, incluindo os sociais das Pessoas com Deficiência (art. 8º, da Lei nº 13.146).

É importante destacar que a limitação cognitiva da Pessoa com Deficiência intelectual não é a maior barreira para a liberdade desse grupo. Os maiores problemas estão na sociedade, que muitas vezes exclui e é preconceituosa (Garcia; Pereira, 2021). A deficiência intelectual foi frequentemente associada à insanidade (Pessotti, 1984, 1999), carregando representações sociais negativas ainda presentes na cultura popular.

Para Glat (1999), um equívoco nas relações sociais é considerar que um indivíduo com deficiência mental não tem interesse ou habilidades para ser inserido na sociedade. Na verdade, se essas pessoas apresentam baixa autonomia e inclusão social, isso se deve à forma como foram e são tratadas, sendo consideradas incapazes de conviver socialmente (Garcia; Pereira, 2021).

Existe também a deficiência múltipla, definida pelo Decreto nº 5296/2004 como a "associação de duas ou mais deficiências" (Brasil, 2004), ou seja, a cumulação de mais de uma deficiência, seja física, auditiva, visual e/ou mental. Para Pletsch (2015, p. 14), "é uma condição que afeta em maior ou menor intensidade o funcionamento individual e social dos sujeitos com essa deficiência".

Os desafios são inúmeros, pois não se referem a apenas um tipo de deficiência. Trata-se da associação de deficiências, sendo que cada uma apresenta particularidades e especificidades únicas. É importante ressaltar que "a deficiência múltipla é um termo muito controverso e aparentemente pouco discutido no cenário nacional e internacional" (Teixeira; Nagliate, 2009, p. 13).

Embora o Estado brasileiro tenha imposto algumas normas sobre o tema da pessoa com deficiência, não era ativo em ações para esse público, muito menos para a Pessoa com Deficiência múltipla. Por isso, familiares se mobilizaram em prol de subsídios e criaram instituições filantrópicas privadas com serviços especializados, já que o poder público pouco fazia (Kassar, 2013). Um exemplo é a Fundação de Atendimento de Deficiência Múltipla, que "surgiu a partir da organização de um grupo de famílias para suprir a carência do município, que não oferecia, em um único lugar, a diversidade de atendimentos que uma criança com deficiência múltipla necessitava" (Silva, 2009, p. 28).

É evidente que a deficiência múltipla geralmente impõe necessidades complexas e requer uma equipe multiprofissional para lidar com elas e alcançar resultados favoráveis. Surge então a importância de um planejamento individualizado para cada indivíduo com este tipo de deficiência.

Cabe ressaltar que "a deficiência múltipla é um termo muito controverso e aparentemente pouco discutido no cenário nacional e internacional" (Teixeira; Nagliate, 2009, p. 13), inclusive carece de material para dispor dela de modo aprofundado.

Diante do exposto até o momento, é relevante destacar alguns dados quantitativos que delineiam um panorama abrangente sobre as principais deficiências, sob uma perspectiva global e nacional, evidenciando a necessidade de maior atenção a esse grupo.

Globalmente, estima-se que aproximadamente 10% da população seja composta por indivíduos com algum tipo de deficiência (Luna, 2007), um número significativo que merece reconhecimento e proteção. Segundo o Relatório Mundial sobre a Deficiência, mais de um bilhão de pessoas em todo o mundo vivem com algum tipo de deficiência, sendo que aproximadamente 200 milhões enfrentam desafios funcionais consideráveis (Secretaria dos Direitos das Pessoas com Deficiência, 2012). Isso ressalta a importância de abordar critérios específicos de cada deficiência, visando melhorar as condições práticas para cada Pessoa com Deficiência (PcD).

Em termos nacionais, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com base no Censo de 2010, a região do Brasil que apresenta a maior proporção de

PcD é o Nordeste, com 26,6%; seguida pelo Norte, com 23,40%; Sudeste, com 23,03%; Centro-Oeste, com 22,51%; e a menor proporção no Sul, com 22,50%. Esses dados sugerem uma correlação significativa entre deficiência e pobreza (Brasil, 2012).

O Censo de 2010 também revela que 45.606.048 brasileiros possuem pelo menos um tipo de deficiência, o que corresponde a 23,9% da população do país (Brasil, 2012). Essas deficiências estão distribuídas da seguinte forma: 18,60% visual, 7% motora, 5,10% auditiva e 1,40% intelectual (Brasil, 2012).

É importante ressaltar que 8,3% das pessoas com deficiência no Brasil possuem uma deficiência considerada grave, sendo 3,46% com deficiência visual severa, 1,12% com deficiência auditiva severa e 2,33% com deficiência motora severa.

Analisando essas informações, percebe-se que a deficiência visual é a mais prevalente no Brasil, com uma proporção significativa de casos graves, incluindo 1,6% de indivíduos totalmente cegos.

Diante desse panorama, é fundamental que o Estado, juntamente com todas as suas esferas de governo, esteja constantemente alerta para promover ações que promovam a inclusão social das pessoas com deficiência. Alternativas devem ser implementadas para reduzir as barreiras e facilitar a vida desses indivíduos na sociedade.

2.2 PRINCIPAIS NORMAS PROTETIVAS

As pessoas com deficiência enfrentam grandes desafios em diversos aspectos, desde o reconhecimento na sociedade até a superação de preconceitos, discriminação e desvalorização, além das barreiras impostas pela própria condição. Diante da exclusão social vivenciada por esse grupo, foi necessário que se organizassem em busca de melhores condições de vida, especialmente no contexto internacional, o que também reflete no cenário nacional. Assim, surgiram os movimentos sociais, com o objetivo de reivindicar seus direitos e garantias.

A Segunda Guerra Mundial representou um ponto de virada para as pessoas com deficiência, trazendo mudanças significativas. Após o seu término e a criação do Estado de Bem-Estar Social nos países europeus, houve um aumento da atenção voltada para a assistência e qualidade do cuidado oferecido à população em geral, incluindo as pessoas com deficiência, como afirmam Pereira e Saraiva (2017). Isso resultou na concepção de programas e políticas de assistência, visando suprir as necessidades dos menos favorecidos, dos idosos,

das crianças em situação de vulnerabilidade e das pessoas com deficiência, em especial as vítimas e mutiladas do conflito (Pereira; Saraiva, 2017).

O número de pessoas com deficiência aumentou consideravelmente, elevando a importância dessa questão na agenda política nacional, com implicações de alcance internacional através da atuação da Organização das Nações Unidas (ONU) (Pereira; Saraiva, 2017). Desse contexto, surgiram instrumentos como legislações, convenções, declarações, políticas e atitudes, que, em última análise, viabilizaram a existência de políticas sociais, proporcionando oportunidades significativas de interação entre os seres humanos (Lancillotti, 2003).

Com o avanço das normas trabalhistas, surgiu uma crescente preocupação e interesse pelos direitos das pessoas com deficiência. Isso levou à implementação e ajuste de um sistema de cotas no mercado de trabalho⁴, destinado a atender indivíduos afetados pela guerra, sejam eles militares ou não. A Organização Internacional do Trabalho (OIT) também interveio com recomendações, sendo a Recomendação nº 99, de 1955, um destaque para esse grupo, abordando princípios e métodos de orientação profissional e treinamento para inclusão ou reinclusão das PCDs no mercado de trabalho (OIT, 2009).

Em 9 de dezembro de 1975, foi aprovada a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência pela ONU, estabelecendo o direito à igualdade humana, conforme o art. 3º do documento, e ainda hoje é fundamental para a proteção desses vulneráveis.

Além disso, é importante mencionar outro marco: a Organização das Nações Unidas declarou 1981 como o Ano Internacional da Pessoa Deficiente (*International Year of Disable Persons*), direcionando a atenção dos países membros, especialmente os em desenvolvimento, onde as situações de pobreza e discriminação social são mais comuns. Como resultado, em 1982, a ONU promulgou a Resolução 37/52, estabelecendo o Programa de Ação Mundial para

⁴ Existem diversos conceitos para o termo “mercado de trabalho”, um deles é destacado por Carvalho (2008), que abrange oportunidades de trabalho ou emprego disponibilizadas pelas organizações em um determinado período e local, sofrendo flutuações devido ao número de empresas presentes em uma região e sua demanda. Isso resulta na criação de vagas e, conseqüentemente, em oportunidades de emprego. De maneira semelhante, Banov (2012) interpreta o mercado de trabalho como as posições de emprego oferecidas pelas empresas, com a oferta e demanda dessas posições refletidas nos critérios de seleção de pessoal dentro do sistema de recursos humanos das empresas. Em pensamento similar, Chiavenato (2014), entende que mercado de trabalho é aquele formado pelas oportunidades de trabalho disponibilizadas por organizações e é afetado por diversos fatores, podendo apresentar cenários que vão desde a disponibilidade até a demanda por empregos. Diante das mudanças no cenário laboral geradas pela reestruturação produtiva resultante da modernização, as organizações foram compelidas a reconsiderar as dinâmicas de relação de trabalho. Neste contexto de reestruturação, as pessoas deixam de ser consideradas apenas como recursos produtivos ou meros agentes passivos da administração, passando a desempenhar papéis ativos e proativos no negócio (Chiavenato, 2014). Essas são as bases que são utilizadas para compreender o mercado de trabalho no contexto da pessoa com deficiência visual.

as Pessoas com Deficiência, com o objetivo de prevenir deficiências e promover a igualdade de participação dessas pessoas, com atenção ao “meio físico e cultural, habitação, transporte, serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e de trabalho, a vida cultural e social, e, inclusive, instalações esportivas e de lazer” (Pereira; Saraiva, 2017, p.176), bem como proclamou a Década das Nações Unidas para Pessoas com Deficiência (*United Nations Decade of Disable Persons*), incorporando os anos de 1983 a 1992.

Além disso, é relevante mencionar a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, promulgada pelo Brasil por meio do Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Esta convenção estabeleceu a base para a inclusão social das Pessoas com Deficiência. No documento, os Estados Partes comprometem-se a providenciar medidas de natureza legislativa, social, educacional, trabalhista ou de outro caráter, com o intuito de cessar qualquer discriminação (Brasil, 2001).

Este documento também ressalta a importância de uma atenção especial para áreas que demandam prioridade, como a prevenção de todas as formas de deficiência que sejam possíveis de prevenir, o estabelecimento de formas de detecção e intervenção precoce em possíveis tratamentos, reabilitação, formação ocupacional, educação e prestação de serviços abrangentes para possibilitar uma maior independência para essas pessoas. Adicionalmente, promove incentivos para que a população se sensibilize e contribua para a eliminação do preconceito, estereótipos e outras implicações que colidem com o direito dos indivíduos de serem iguais (Brasil, 2001).

Uma das ações mais relevantes para as PCDs ocorreu em 13 de dezembro de 2006, quando a Organização das Nações Unidas, por meio da Assembleia Geral nº 61/106, aprovou a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência. Alguns pontos merecem destaque diante desse instituto, incluindo a igualdade e não discriminação da pessoa com deficiência, a acessibilidade, o respeito pela dignidade, a participação e a inclusão delas, o apoio às necessidades específicas, o acesso à justiça para esses vulneráveis, o respeito pela criança com deficiência, a conscientização das capacidades desses indivíduos e a educação para promover uma cultura de respeito à diversidade, além da colaboração internacional dos países para contribuir com as pessoas com deficiência.

A Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência é a de maior abrangência no que diz respeito a esse grupo em termos mundiais. Segundo a Presidência da República (2007, p. 9), "os embaixadores Gallegos, do Equador, e Mc Kay, da Nova

Zelândia, foram os grandes responsáveis pelo brilhantismo das negociações formais entre os 192 países".

É importante ressaltar que, antes das ações realizadas pelo conjunto de países, foram conduzidas assembleias regionais. O Brasil esteve presente no encontro no Equador em 2003 e participou das sessões oficiais quinta, sétima e oitava, ocorridas na sede da ONU em Nova York nos anos de 2005 e 2006, sendo representado por especialistas da Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE) (Presidência da República, 2007).

Posteriormente, a Convenção acima mencionada foi admitida no Brasil como Tratado de Direitos Humanos, por meio do Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, que promulgou "a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007" (Brasil, 2009). Com isso, adquiriu força constitucional e proporcionou um arcabouço valioso para os temas relacionados à pessoa com deficiência, especialmente no que diz respeito a direitos e garantias para esse grupo.

Assim, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência tornou-se Tratado de Direitos Humanos, conforme estabelecido pelo art. 5º, § 3º da CRFB/88, permitindo que obtivesse status de emenda constitucional. Foi aprovada pela Câmara dos Deputados e pelo Senado Federal, em dois turnos, por três quintos dos votos dos seus representantes.

Antes mesmo de a Convenção se tornar Tratado de Direitos Humanos, o Brasil já entendia que a União, os Estados e o Distrito Federal possuíam competência concorrente para legislar sobre a "proteção e integração social das pessoas portadoras de deficiência". Isso porque a inclusão social das PCDs deve ser ativamente promovida pelos entes federativos, conforme o art. 24, inciso XIV, da CRFB/88 (Brasil, 1988).

O surgimento dos direitos humanos, que consolidou direitos civis, políticos, econômicos, sociais e culturais, todos fundamentados e orientados para assegurar a igualdade, liberdade e dignidade entre todos os indivíduos, provocou uma significativa transformação na forma como as pessoas com deficiência são tratadas (Resque, 2014).

Observa-se que o próprio art. 3º da CRFB/88 dispõe os fundamentos da República Federativa brasileira, sendo eles: a construção de uma sociedade justa, solidária e livre, presente no inciso I; a garantia do desenvolvimento do país, verificada no inciso II; a erradicação da pobreza e a redução das desigualdades sociais e regionais, dispostas no inciso

III; e a promoção do bem de todos, sem quaisquer formas de preconceitos e discriminação, observada no inciso IV. Para Resque (2014), a promoção do "bem de todos", sem discriminações, demonstra por si só o princípio inclusivista presente na Constituição de 1988.

A inclusão das PCDs na vertente da proteção social passou a fazer parte das normas constitucionais no Brasil com a promulgação da Constituição da República Federativa de 1988. Antes desse marco, as políticas e ações voltadas para a proteção e o cuidado das pessoas com deficiência eram predominantemente baseadas em assistencialismo, práticas de caridade e cuidados familiares. Em alguns casos, essas pessoas eram sujeitas ao abandono e à reclusão (Figueira, 2018).

Diante disso, a CRFB/88 proporcionou bases para futuras normas, como se verifica pela Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, que trata do apoio às PCDs, sua integração social perante a CORDE, instituindo a tutela jurisdicional coletiva ou difusa desses indivíduos, explicitando a atuação do Ministério Público, definindo crimes e providenciando outras medidas. Para regulamentar esta Lei, surgiu o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que apresentou a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolidando as normas de proteção, que "objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais" (art. 1º do Decreto nº 3.298).

Outra Lei que merece destaque é a de nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que se refere à assistência social. As pessoas com deficiência não poderiam ficar ausentes deste instrumento, uma vez que se trata de um dos grupos que mais necessitam de assistência do Estado, devido às grandes dificuldades decorrentes da deficiência ou mesmo do estigma da sociedade perante elas. Esta Lei foi alterada posteriormente pela Lei nº 12.435, de 2011, que definiu a assistência social prevista neste instituto pela proteção social básica⁵ e a especial⁶.

Em outro momento, foram estabelecidas normas que ampliaram os direitos das PCDs, como a Lei nº 10.048/2000, que concede prioridade de atendimento às pessoas com deficiência de acordo com sua necessidade, e a Lei nº 10.098/2000, que estabelece critérios para promover a acessibilidade das pessoas com deficiências ou mobilidade limitada. O Decreto nº 5296/2004, por sua vez, foi criado para regulamentar essas leis, incorporando conceitos importantes sobre cada tipo de deficiência.

⁵ “Conjunto de serviços, programas, projetos e benefícios da assistência social que visa a prevenir situações de vulnerabilidade e risco social por meio do desenvolvimento de potencialidades e aquisições e do fortalecimento de vínculos familiares e comunitários” (Brasil, 2011).

⁶ “Conjunto de serviços, programas e projetos que tem por objetivo contribuir para a reconstrução de vínculos familiares e comunitários, a defesa de direito, o fortalecimento das potencialidades e aquisições e a proteção de famílias e indivíduos para o enfrentamento das situações de violação de direitos.” (Brasil, 2011).

Silva (2018) argumenta que, apesar dos avanços impulsionados pela CRFB/88, os direitos das PCDs, principalmente em relação à inclusão na comunidade, com uma abordagem mais centrada na assistência, ainda não são satisfatórios. É necessário garantir garantias concretas, tanto individuais quanto sociais, por meio de mecanismos eficazes que promovam o crescimento pessoal pleno e a participação ativa na sociedade.

Diante do Tratado de Direitos Humanos sobre a PCD, o Brasil precisava de uma legislação robusta para esse grupo. A Lei nº 13.146/2015, conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, foi instituída em 06 de julho de 2015 com o objetivo de promover a inclusão das PCDs, resguardando e desenvolvendo seus direitos e liberdades, com igualdade de condições e fomentando a cidadania (Brasil, 2015).

Esta norma é amplamente considerada uma referência nacional sobre o tema, estabelecendo a base do Tratado de Direitos Humanos sobre Pessoa com Deficiência. Por exemplo, o art. 2º da Lei nº 13.146/2015 define pessoa com deficiência como alguém com um impedimento de longa duração, podendo ser físico, mental, intelectual ou sensorial, que, ao interagir com diversas barreiras, dificulta a participação plena e ativa na sociedade de maneira igualitária (Brasil, 2015). Esse conceito está alinhado com a perspectiva internacional e concede uma ampla gama de direitos para esses indivíduos.

É importante notar que os institutos normativos mencionados são os mais relevantes em termos gerais, abordando os principais aspectos no âmbito internacional e nacional. Existem também outros regulamentos específicos para cada tipo de deficiência em diversas áreas. No entanto, neste momento, serão abordadas as questões relacionadas à deficiência visual e sua inserção no contexto do trabalho.

3 DEFICIÊNCIA VISUAL E O MERCADO DE TRABALHO: DESAFIOS E DIREITO À INCLUSÃO SOCIAL

No panorama das mudanças sociais e culturais em busca de uma sociedade mais inclusiva e diversificada, a efetiva inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho emerge como um marco crucial. A conquista do pleno acesso ao trabalho não se resume à obtenção de meios de subsistência, mas representa um passo fundamental em direção à promoção da dignidade, autonomia e equidade para essa parcela da população. Esta seção destina-se às complexidades que envolvem a relação entre deficiência visual e o mundo do trabalho, examinando os obstáculos enfrentados e as estratégias para a concretização de uma inclusão verdadeira.

A inclusão da pessoa com deficiência visual no contexto laboral transcende os limites de uma busca meramente econômica, inserindo-se em um cenário mais amplo de direitos humanos e igualdade social. O direito ao trabalho é uma manifestação da cidadania plena e da participação ativa na sociedade, independentemente de características físicas, sensoriais ou cognitivas. Nesse sentido, será explorada a complexidade desse tema sob diferentes prismas, contemplando tanto os desafios enfrentados quanto as perspectivas de mudança e avanço.

Nesta seção, abordam-se os obstáculos concretos que dificultam a inserção e a progressão profissional da pessoa com deficiência visual. Examina-se uma gama diversificada de barreiras que vão desde a discriminação baseada em estereótipos até a falta de adaptações razoáveis nos ambientes de trabalho. Serão explorados tópicos como a insuficiente conscientização sobre a capacidade produtiva das pessoas com deficiência visual, os desafios de acesso a tecnologias assistivas, a lacuna de educação inclusiva e a perpetuação de atitudes preconceituosas.

Além disso, direciona-se o foco para as estratégias e iniciativas que almejam uma inclusão social mais efetiva das pessoas com deficiência visual no ambiente de trabalho. Serão destacadas práticas exemplares de empresas e organizações que têm se esforçado para criar ambientes laborais inclusivos, valorizando a diversidade e as habilidades individuais. Ainda, analisa-se a importância do desenvolvimento de programas de sensibilização, educação e formação que possam desconstruir preconceitos arraigados e disseminar uma cultura inclusiva.

A compreensão aprofundada dos desafios enfrentados pela pessoa com deficiência visual no processo de busca e manutenção do emprego é fundamental para o delineamento de estratégias eficazes de superação. Igualmente, a análise das melhores práticas para a inclusão,

bem como a conscientização sobre o potencial produtivo desses indivíduos, contribui substancialmente para a construção de um ambiente de trabalho mais equitativo e diversificado. À medida que se adentra nas complexidades deste capítulo, nosso objetivo é contribuir para a construção de uma sociedade que valorize a inclusão e reconheça a riqueza da diversidade humana.

3.1 OBSTÁCULOS E DESAFIOS ENFRENTADOS PELA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO CONTEXTO LABORAL

A pessoa com deficiência visual enfrenta consideráveis desafios em várias esferas. Infelizmente, a discriminação é uma realidade com a qual esse grupo inevitavelmente se depara, acarretando sérias consequências. Esta discriminação se evidencia quando políticas ou práticas, seja pela sua concepção inicial ou pelos resultados que produzem, afetam desproporcionalmente um grupo específico de pessoas. Isso resulta na estigmatização dos indivíduos que possuem características distintas, dificultando assim o pleno e efetivo exercício de seus direitos (Mandalozzo; Campagnoli, 2015).

Apesar do vasto arcabouço jurídico e teórico que aborda a questão da não discriminação, desde a Constituição Federal de 1988 até normas infraconstitucionais e tratados internacionais, as pessoas com deficiência continuam a enfrentar e a enfrentaram diversos estigmas (Mandalozzo; Campagnoli, 2015).

É importante ressaltar que, até recentemente, as pessoas com deficiência eram erroneamente consideradas incapazes de viver de forma independente e de desempenhar atividades laborais. Isso era evidenciado pelo § 2º do artigo 20 da Lei Orgânica da Assistência Social, Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que anteriormente utilizava o termo "deficiência" como sinônimo de "incapacidade", e posteriormente foi alterado para refletir uma compreensão mais adequada e inclusiva (Brasil, 1993). Esse equívoco decorria da limitação de definir uma pessoa com deficiência apenas pela perda de visão, sem considerar as dificuldades que enfrentam para se integrar socialmente devido a certas limitações (Campagnoli; Mandalozzo, 2014). O uso inadequado da terminologia conflitava com o esforço global de promover a inclusão social das pessoas com deficiência, que busca reconhecer e valorizar suas habilidades e capacidades (Fávero, 2011).

O cenário atual revela uma forma de inclusão que privilegia alguns em detrimento de outros, resultando na marginalização e exclusão das pessoas com deficiências mais severas das reais oportunidades de contribuição para a sociedade por meio do trabalho. Grande parte

desse problema é alimentada pelo estigma social associado à cegueira e pelo preconceito, seja ele sutil ou explícito, direcionado àqueles que perderam a visão. Essas atitudes se manifestam em práticas que perpetuam a divisão social e agravam as desigualdades socioeconômicas profundamente enraizadas em nossa sociedade (Amorim, 2021).

Também se identifica a presença de discriminação no ambiente de trabalho em adultos com deficiência visual, especialmente aqueles com baixa visão devido ao albinismo, como apontado por Santos et al. (2017). Em sua pesquisa, os autores constataram dificuldades na obtenção de empregos devido à aparência e à forma de se vestir, sendo frequentemente considerados inadequados pelos empregadores para determinadas posições (Santos et al., 2017).

Adicionalmente, enfrentaram obstáculos na busca por seus direitos, como a obtenção do Benefício de Prestação Continuada e do acesso gratuito ao transporte público. Nesse mesmo estudo, destaca-se que, para conseguir o benefício ou o passe livre, era necessário compartilhar histórias de sofrimento, reforçando a percepção de que a deficiência os coloca em uma posição de inferioridade (Santos *et al.*, 2017).

Conforme observado por Lund e Cmar (2020), é amplamente reconhecido que o trabalho desempenha um papel crucial na reabilitação, no entanto, persiste uma disparidade no emprego entre pessoas com deficiência e aquelas sem deficiência. Isso é particularmente evidente nas taxas de emprego mais baixas observadas entre os deficientes visuais, que muitas vezes ocupam posições de menor prestígio, recebem salários inferiores e têm uma carga horária de trabalho reduzida (Amorim, 2021).

A realidade mencionada reflete a presença de discriminação nas organizações e na sociedade em geral em relação à capacidade profissional das pessoas com deficiência visual, o que continua representando um desafio significativo para que esses indivíduos tenham pleno acesso ao direito ao trabalho (Amorim, 2021). A falta de emprego está associada a questões de saúde física e mental e pode acarretar diversas consequências negativas em termos sociais, emocionais, psicológicos e práticos, como o agravamento da condição financeira, a ocorrência de depressão e a diminuição da autoestima, conforme destacado por French (2017). A falta de inclusão no mercado de trabalho é uma das razões subjacentes à situação de pobreza que muitos membros desse grupo enfrentam (Ferreira, 2015).

Em decorrência disso, foi necessária a inclusão laboral da Pessoa com Deficiência. Surgiu então a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, que trouxe a previsão legal quanto à Política de Cotas para os indivíduos com deficiência. De acordo com esta legislação, em seu

art. 93, estabelece que a empresa que conta com 100 (cem) ou mais funcionários é obrigada a ocupar de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) de seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas, de acordo com a seguinte distribuição: I – de 101 a 200 empregados, 2%; II – de 201 a 500, 3%; III – de 501 a 1.000, 4%; IV – a partir de 1.001, 5% (Brasil, 1991).

O disposto neste artigo é de grande importância, pois estabelece a exigência legal de inclusão social por parte do empresariado em relação às PCDs. Além disso, proporciona bases sólidas para a responsabilidade social das empresas, tornando-se uma ferramenta altamente eficaz na promoção do consumo consciente. Essa abordagem se integra harmoniosamente em uma perspectiva de consumo consciente, permitindo aos consumidores escolher adquirir produtos ou serviços de empresas que adotam critérios sociais (Ferreira; Dias; Brasil, 2023).

Isso acontece porque empresas que adotam objetivos socialmente responsáveis podem utilizar tais práticas como estratégias de marketing (Ferreira; Dias; Brasil, 2023). Como resultado, é perceptível que sua imagem é aprimorada, agregando valor aos produtos e serviços que oferecem (Ferreira; Dias; Brasil, 2023). Nos dias de hoje, os consumidores não se preocupam apenas com critérios de qualidade, preço e conformidade com a legislação (Ferreira; Dias; Brasil, 2023). Na verdade, cada vez mais, tendem a priorizar empresas que se comprometem com a redução dos impactos sociais e ambientais na sociedade (Busch; Ribeiro, 2009).

Além disso, as empresas possuem a responsabilidade inalienável de estabelecer condições propícias para os cidadãos que, devido ao nascimento, doença ou acidentes, enfrentam limitações para construir suas vidas por meio do trabalho (Pastore, 2000).

Portanto, é crucial que as empresas conscientizem tanto seus colaboradores internos quanto externos sobre a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Iniciativas como oferecer treinamentos e preparar a equipe para acolher e integrar essas pessoas no ambiente laboral são fundamentais, e isso resulta em consequências positivas para a sociedade (Simões; Quierelli, 2011).

Nesse cenário, fica evidente que as empresas que buscam a responsabilidade social, incluindo a PCD, tendem a ser mais bem vistas pelos consumidores e a alcançar melhores resultados (Ferreira; Dias; Brasil, 2023). Nota-se ainda que medidas inclusivas no mercado de trabalho pelas empresas contribuem para o desenvolvimento das PCDs, o que possibilita uma evolução não apenas para os indivíduos em questão, mas também para seus familiares, uma vez que viabiliza o aumento da renda, conforme Ferreira, Dias e Brasil (2023). Ademais, o

trabalho proporciona uma oportunidade para esse grupo sair do isolamento social, promovendo sua independência em relação à família e permitindo-lhes alcançar autonomia econômica e pessoal (Lima et al., 2013).

Mesmo com dispositivos voltados à inserção das Pessoas com Deficiência (PCD) no mercado de trabalho, como a Política de Cotas e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, e tratados internacionais de direitos humanos, os números ainda impressionam. O problema prático está na implementação da Política de Cotas para a inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho. É preocupante notar que cerca de 70% das empresas brasileiras não estão em conformidade ou apenas parcialmente cumprem o artigo 93 da Lei nº 8.213/1991, revelando uma realidade lamentável que afeta profundamente o tecido social do país (Ayer, 2016).

É crucial ressaltar que não basta a existência de legislações voltadas para esse público; a luta passa pela aplicação prática. A maioria das justificativas apresentadas pelo setor empresarial para a exclusão das PCD do mercado de trabalho está relacionada à falta de estruturas acessíveis, como rampas, elevadores, banheiros adaptados, intérpretes de Libras, softwares e impressoras, entre outros aspectos (Ayer, 2016). Essa situação é delicada, pois não afeta apenas um tipo de deficiência, mas sim todas as classificações existentes.

O não cumprimento da exigência legal sobre a inclusão da PCD no mercado de trabalho traz consequências financeiras para as empresas. O Ministério Público do Trabalho (MPT) pode realizar fiscalizações e, nos casos de constatação de irregularidades, as empresas correspondentes podem enfrentar multas que variam de R\$ 2.926,52 a R\$ 292.650,00 por cada profissional não contratado. Além disso, levando em consideração o grau de não cumprimento das cotas, conforme estabelecido na Portaria Interministerial MTP/ME 12, de 17 de janeiro de 2022, esses valores podem alcançar até R\$ 2.048.550,00 em situações de reincidência (Nascimento; Cavalcante, 2022).

Apesar de o Brasil ter uma das legislações mais progressistas em relação aos direitos das PCD, a implementação efetiva desses direitos deixa muito a desejar na prática (Pereira; Saraiva, 2017). A ausência de fiscalização e penalidades gera uma percepção de ineficácia das leis e impunidade, demonstrando a falta de interesse por parte do poder público e das empresas privadas em garantir o cumprimento do estabelecido pela legislação (Pereira; Saraiva, 2017).

Obviamente, o não cumprimento da legislação, como a não obediência ao art. 93 da Lei nº 8.213/1991 pelas empresas, muitas vezes ocorre pela ausência de PCD com educação e qualificações profissionais para desenvolverem certas atividades laborativas.

Em pesquisa realizada por Soares (2019), identificou-se barreiras nos âmbitos pessoal e familiar da pessoa com deficiência em relação à inclusão no mercado de trabalho. Muitos profissionais com deficiência não conseguem reconhecer plenamente seu potencial, demandando auxílio para perceberem-se como agentes capazes de promover mudanças em suas realidades. Além disso, constatou-se a falta de apoio por parte das famílias para que esses profissionais busquem oportunidades de emprego. Por último, destacou-se a necessidade de amadurecimento por parte das empresas em relação à oferta de oportunidades de trabalho, evitando a intencional elevação dos requisitos para os cargos de seu quadro profissional, e a preparação do ambiente, tanto em termos físicos quanto por meio de adaptações estruturais para as atividades rotineiras.

Na prática, observa-se a dificuldade de integrar as Pessoas com Deficiência (PCDs) no mercado de trabalho devido à falta de qualificação profissional, o que está diretamente relacionado à falta de acesso à educação especial adequada para esse grupo. Nesse sentido, não basta apenas promover a inclusão no âmbito profissional; uma educação de qualidade desempenha um papel crucial na determinação da qualidade de vida das pessoas com deficiência visual (Brito Filho; Mauro, 2018).

A educação desempenha um papel fundamental na construção dos valores e comportamentos que orientam uma sociedade, sendo um requisito essencial para alcançar outros direitos (Maroubo; Mello, 2019). Além das questões sociais, outro desafio significativo na integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho envolve as barreiras presentes no processo de educação e formação profissional (Tanaka; Manzini, 2005).

Em outras palavras, é importante observar que políticas de inclusão escolar têm como objetivo principal reduzir a disparidade educacional entre as pessoas com deficiência e aumentar suas chances de participação no mercado de trabalho (Pontes et al., 2020). Isso resulta em desvantagens para indivíduos com limitações físicas, sensoriais (auditiva e visual) ou mentais, como ressaltado por Ribeiro e Lima (2010). De fato, ao longo da história, as PCDs enfrentaram dificuldades consideráveis em relação à inclusão no mercado de trabalho formal, e a PCD visual é uma das que mais sofrem com isso.

O trabalho formal, com o passar do tempo, vem exigindo crescentes inovações tecnológicas e organizacionais, que fazem parte da reestruturação produtiva. Essas mudanças estão intrinsecamente ligadas ao contexto histórico, tecnológico e social em que se desenvolvem, impondo novas exigências quanto às qualificações necessárias (Batista, 2005). Conseqüentemente, o campo profissional, que sempre foi altamente competitivo e desejado

por todos, era frequentemente considerado inatingível ou quase impossível para indivíduos com deficiência, principalmente quando se trata da visual.

Dessa forma, as organizações empresariais estão em busca de novas estratégias para aprimorar sua lucratividade e competitividade (Ferreira, 2015). Portanto, uma efetiva inserção no mercado de trabalho requer dos candidatos um nível excepcional de aprimoramento e especialização profissional, dado o aumento significativo da competitividade nesse ambiente (Ferreira, 2015).

O mercado de trabalho pode ser assemelhado a um campo de confronto, com um grupo formado por pessoas com deficiência e seus apoiadores lutando intensamente para conquistar algumas vagas, enquanto do outro lado estão os empregadores, que muitas vezes se sentem sobrecarregados e mal informados sobre questões relacionadas à deficiência. Eles enfrentam críticas veementes por não preencherem as posições com candidatos com deficiência igualmente qualificados em comparação aos candidatos sem deficiência (Sasaki, 2006).

French (2017) argumenta que pessoas com deficiência têm maior probabilidade de ocupar empregos periféricos e mal remunerados. Em um estudo sobre as oportunidades de emprego disponíveis para pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, Dutra et al. (2020) evidenciaram a predominância de vagas que demandavam níveis mais baixos de escolaridade, menor qualificação técnica e ofereciam salários reduzidos. Entre as ocupações mais comuns entre as pessoas com deficiência visual, destacam-se os operadores de câmara escura, que trabalham na revelação de filmes radiológicos, operadores de produção, embaladores, atendentes de telefone, vendedores ambulantes e massagistas (Bolonhini Júnior; 2004).

Além disso, é necessário mencionar a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS), conduzida pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2021), em 2019, a qual identificou que 17,63 milhões de brasileiros com mais de 2 anos de idade apresentam alguma forma de deficiência. Os resultados da PNS também ressaltaram disparidades significativas em termos de educação e nível de emprego entre aqueles com e sem deficiência, evidenciando que esse grupo ainda enfrenta desvantagens competitivas. No contexto específico da pesquisa relacionada às pessoas com deficiência visual, nota-se que estas constituem 3,4% da população brasileira, totalizando quase 7 milhões de indivíduos em 2019. No que se refere à participação no mercado de trabalho, a maioria encontra-se desempregada ou fora da força de

trabalho, e, em relação à escolaridade, apenas uma pequena parcela possui ensino superior ou ensino médio completo.

A partir desses dados fica evidente grandes problemas relacionados à escolaridade e qualificação profissional da pessoa com deficiência visual, o que reflete em consequências de dificuldade de inclusão social pelo trabalho em virtude da escassez de profissional habilitado para ocupar cargos que viabilizem melhores remunerações.

No que diz respeito à remuneração, a discrepância salarial entre empregados que possuem deficiência e aqueles que não possuem pode decorrer tanto da própria deficiência quanto das restrições associadas a ela, das qualidades tangíveis e intangíveis observáveis, do desempenho e de um possível efeito discriminatório (Oliveira; Ribeiro; Silva, 2022).

O salário a ser pago a pessoa com deficiência não deveria haver distinção, devendo ser equivalente ao dos demais colaboradores que desempenham a mesma função delas, em conformidade com o artigo 7º, incisos XXX e XXXI⁷, da CRFB/88, bem como o art. 461⁸ da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT).

No contexto dessa última reflexão, pesquisas conduzidas em nações que fazem parte da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) identificaram indícios de um viés discriminatório ligado à deficiência ao analisar a disparidade salarial (Oliveira; Ribeiro; Silva, 2022). A investigação sobre a discrepância de remuneração foi conduzida de maneira separada, e as deficiências foram segmentadas com base na intensidade de seu impacto nas atividades. Os dados empregados originaram-se da Pesquisa Nacional de Saúde – PNS (2013) (Bento; Kuznetsova, 2018). Os resultados da pesquisa apontam que indivíduos com deficiência confrontam desafios ao desempenhar suas tarefas e recebem remunerações inferiores em comparação com os que não possuem deficiência. A disparidade cresce à medida que a severidade da deficiência restringe de maneira mais abrangente as atividades, culminando em um contraste de 38,5% em relação aos não deficientes para aqueles cuja deficiência limita consideravelmente suas capacidades (Diascânio; Sousa; Almeida, 2019).

De acordo com Bento e Kuznetsova (2018), ter uma deficiência pode diminuir a eficiência de uma pessoa de forma direta e contribuir para explicar uma porção das

⁷ “Art. 7º São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: (...) XXX - proibição de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; XXXI - proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência” (Brasil, 1988).

⁸ “Art. 461. Sendo idêntica a função, a todo trabalho de igual valor, prestado ao mesmo empregador, no mesmo estabelecimento empresarial, corresponderá igual salário, sem distinção de sexo, etnia, nacionalidade ou idade.” (Brasil, 2017).

discrepâncias salariais. Porém, não é sempre que uma deficiência gerará a redução de produtividade ou eficiência, e mesmo que haja na prática uma diminuição desses critérios, existem ferramentas suficientes para neutralizar ou excluir qualquer dificuldade que possa existir. Isso não deve ser admitido como fundamentação para diferenças remuneratórias.

Por esta razão, ao investigar as disparidades de remuneração, os estudiosos frequentemente adotam a suposição de que a totalidade da estrutura salarial é resultado de discriminação (Diascânio; Sousa; Almeida, 2019).

O Censo do IBGE realizado em 2010 revela que a deficiência visual afeta mais mulheres do que homens, com uma concentração significativa no grupo etário de 65 anos ou mais (49,8%). Quando se trata da participação no mercado de trabalho, as mulheres com deficiência visual enfrentaram mais desafios em comparação com os homens. De maneira geral, as diferenças de gênero se destacaram mais do que a própria deficiência como um fator limitante para o acesso ao emprego. O nível de ocupação para a população masculina com pelo menos uma deficiência foi de 57,3%, enquanto para a população feminina foi de 37,8% (Brasil, 2012).

Os dados do Censo dispõem que em relação aos rendimentos financeiros das pessoas com deficiência visual no Brasil, observou-se que a maioria recebia entre 1 e 2 salários mínimos (29%), seguido daqueles que recebiam de meio a 1 salário (26,2%) e meio salário (10,6%). As classes socioeconômicas mais altas (com renda acima de 30 salários) representavam apenas 0,3% dos deficientes visuais, enquanto 9,5% declararam não ter nenhum tipo de rendimento (Brasil, 2012).

Tais números demonstram um cenário preocupante e evidenciam a necessidade de políticas públicas e esforços para promover a inclusão socioeconômica das pessoas com deficiência visual, abordando questões relacionadas ao emprego, acessibilidade e igualdade de oportunidades, a fim de reduzir as disparidades de renda e melhorar sua qualidade de vida.

O baixo rendimento financeiro das pessoas com deficiência pode estar relacionado à limitada participação desse grupo no mercado de trabalho, bem como à baixa escolarização, falta de qualificação e falta de desenvolvimento de habilidades profissionais (Barros; Ambiel, 2020). Além disso, isso está associado a uma maior instabilidade no emprego, à acumulação de menos experiência profissional com a idade e à discriminação contra esse público, que, mesmo com experiência profissional, encontra dificuldades para progredir no mercado de trabalho (Garcia; Maia, 2014).

Outro critério com ligação à dificuldade de integração social é a mobilidade de pessoas com deficiência visual. Segundo Baggio et al. (2015), o principal desafio para a inclusão social e uma vida digna está relacionado à conquista da autonomia na locomoção, ou seja, o direito de se deslocar de maneira independente, sem depender de terceiros. A deficiência visual, em qualquer grau, afeta a capacidade de orientação e movimentação segura e independente no espaço. Alguns autores consideram que a restrição na orientação e mobilidade pode ser o aspecto mais impactante da cegueira.

A mobilidade de pessoas com deficiência visual envolve adquirir habilidades para controlar os movimentos corporais de maneira organizada, segura e eficaz. Para algumas pessoas, esse processo de aprendizado ocorre naturalmente, enquanto outras podem necessitar de intervenção específica por meio de um programa de Orientação e Mobilidade (Castro, 2019).

Conforme destacado por Felipe (2001), o programa de Orientação e Mobilidade abrange vários aspectos, incluindo o desenvolvimento de habilidades fundamentais relacionadas ao domínio cognitivo, psicossocial e psicomotor, desde a infância até a idade adulta. Isso inclui o treinamento dos sentidos para identificar pontos de referência e pistas ambientais, além do domínio de habilidades essenciais nas técnicas de guia vidente, técnicas de autoproteção e o uso da bengala longa. Essas habilidades visam aprimorar a capacidade de orientação para uma interação mais eficaz com o ambiente, abrangendo diversas áreas, desde residenciais até comerciais. Algumas experiências especiais podem até envolver o uso de transportes públicos coletivos e individuais. Esse programa é essencial para otimizar outras formas de locomoção, como o uso de cães-guia e dispositivos eletrônicos avançados (Felipe, 2001).

Hoffmann (1999) descreve a Orientação e Mobilidade como um processo abrangente e adaptável que engloba habilidades motoras, cognitivas, sociais e emocionais, juntamente com o uso de técnicas específicas, como guia vidente, autoproteção e bengala. Essas habilidades e técnicas permitem que pessoas com deficiência visual adquiram a capacidade de conhecer, interagir e se mover de maneira independente e autônoma em diversas estruturas, espaços e situações do ambiente. É importante ressaltar que a orientação e a mobilidade desempenham um papel crucial na vida de pessoas com deficiência visual, pois impactam diretamente sua capacidade de acessar oportunidades de emprego, realizar tarefas no local de trabalho e, em última análise, alcançar o sucesso profissional.

Nesse contexto, de acordo com Bortman *et al.* (2016), o deslocamento para o local de trabalho representa o primeiro desafio enfrentado por pessoas com deficiência visual. É necessário não apenas adaptar o ambiente de trabalho, mas também promover melhorias na mobilidade urbana, nos sistemas de transporte, nas vias públicas e na sinalização. Essa responsabilidade recai sobre o poder público, que deve garantir maior segurança e liberdade de locomoção para os cidadãos com deficiência (Neves-Silva; Prais; Silveira, 2015). Modificações nos espaços físicos, como o uso de móveis adequados para o uso de bengalas, a disponibilidade de acessos para cães-guia, pisos com relevos táteis, informações em Braille e a implementação de tecnologias assistivas, representam algumas das mudanças capazes de facilitar e aprimorar a qualidade de vida e a experiência de trabalho das pessoas com deficiência visual (Barros; Ambiel, 2020).

Um estudo identificou a importância das tecnologias assistivas na vida dessas pessoas, mostrando que, em muitas situações, elas se tornaram essenciais. No entanto, os custos associados à aquisição de diversos equipamentos ou softwares que poderiam facilitar a inclusão das pessoas cegas permanecem notavelmente altos. Em alguns casos, esses valores nem mesmo são divulgados (Nunes; Dandolini; Souza, 2014).

Portanto, a principal crítica dos participantes se concentra na política governamental em relação aos impostos aplicados a esses produtos. Projetos conduzidos por estudantes e profissionais da área tecnológica têm demonstrado que é possível desenvolver soluções úteis a custos substancialmente mais baixos do que os produtos importados. Em muitos casos, essas soluções apresentam até mesmo uma qualidade superior, adaptando-se de forma mais eficaz à realidade brasileira (Nunes; Dandolini; Souza, 2014).

É evidente que os valores elevados relacionados às tecnologias assistivas prejudicam a inclusão das pessoas com deficiência visual. Infelizmente, a pobreza afeta grande parte das pessoas com deficiência e suas famílias, tornando ainda mais complicada a sua inserção no mercado de trabalho, devido às dificuldades de adquirir essas ferramentas.

Como mencionado anteriormente, o Estado tem a obrigação de melhorar e facilitar o acesso às tecnologias assistivas, seja reduzindo impostos para tornar essas ferramentas mais acessíveis ou disponibilizando-as sem custo. Sem o uso dessas tecnologias, torna-se quase impossível a inclusão no mercado de trabalho (Nunes; Dandolini; Souza, 2014).

Entretanto, o Estado não é o único responsável por essa obrigação. O artigo 37 do Estatuto da Pessoa com Deficiência estabelece que a inclusão da PCD no ambiente de trabalho ocorre por meio da colocação competitiva, garantindo igualdade de oportunidades

com as demais pessoas, conforme estabelecido pela legislação trabalhista e previdenciária. Nesse sentido, é necessário observar as normas de acessibilidade, disponibilizar recursos de tecnologia assistiva e realizar adaptações razoáveis no MAT (Brasil, 2015).

Em razão disso, as empresas também devem fornecer tecnologias assistivas que auxiliem no desenvolvimento das Pessoas com Deficiência (PCDs), garantindo assim a acessibilidade no ambiente de trabalho. No entanto, a disponibilização de TAs gera grandes custos e, do ponto de vista empresarial, que visa à lucratividade, muitas vezes confronta as proposições patronais. Arthanat, Lesner e Sundar (2016) esclarecem que as empresas frequentemente se preocupam com a relação entre custos e benefícios ao implementar Tecnologias Assistivas (TAs) no ambiente de trabalho.

É crucial ressaltar que a falta de conhecimento das pessoas com deficiência sobre as possíveis soluções oferecidas pelas tecnologias assistivas, aliada à falta de comprometimento por parte de muitos empregadores, dificulta a adoção dessas soluções no ambiente de trabalho. De acordo com Jonge, Rodger e Fitzgibbon (2000), um dos principais desafios para os desenvolvedores de tecnologias assistivas é garantir que os usuários possam integrar-se adequadamente às adaptações, evitando interrupções no aprimoramento dessas tecnologias. Portanto, é fundamental que as pessoas com deficiência estejam cientes das atividades que desempenharão e de suas eventuais dificuldades (Strobel; McDonough, 2003).

Os resultados das pesquisas sobre o mercado de trabalho para pessoas com deficiência visual são diretamente influenciados por diversos fatores, incluindo a desmotivação para buscar emprego, muitas vezes decorrente da disponibilidade de benefícios de assistência contínua; a presença generalizada de discriminação e preconceito em todas as etapas do processo de inserção no mercado de trabalho; e as disparidades nas taxas de produtividade, frequentemente causadas pela falta de adaptações básicas no ambiente de trabalho (Ferreira, 2015). Isso está diretamente relacionado à acessibilidade.

Outro grande desafio é a questão familiar, que é profundamente complexa, abrangendo uma gama de sentimentos que vão desde o momento do nascimento de uma criança com deficiência até as expectativas, diagnósticos, processos de luto, busca por tratamentos, uma série de emoções e estratégias psicológicas para enfrentar essa condição. Isso pode incluir a negação da deficiência ou a superproteção do indivíduo, o que pode restringi-lo ao ambiente familiar ou a instituições especializadas, muitas vezes focando mais em suas limitações do que em suas potencialidades (Barbosa; Balieiro; Pettengill, 2012).

Para a pessoa com deficiência e sua família, considerar a possibilidade de trabalho pode representar um desafio imenso, já que isso implica na exposição pública de suas fragilidades, na necessidade de adquirir novos conhecimentos e na vivência de experiências de separação que frequentemente são inéditas (Vieira; Vieira; Francischetti, 2015).

Diante dos principais desafios enfrentados pela pessoa com deficiência ao considerarem a possibilidade de inserção no mercado de trabalho, torna-se evidente a necessidade de uma abordagem inclusiva que promova a adaptação no ambiente profissional.

Nesse contexto, é fundamental destacar que a adaptação no ambiente de trabalho desempenha um papel crucial na promoção da inclusão e na garantia dos direitos das pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho. Tanto o empregador quanto a sociedade e o Estado compartilham a responsabilidade de assegurar que esses direitos sejam plenamente respeitados e promovidos (Brito Filho; Ferreira, 2021). Considerando que a deficiência visual é a mais prevalente no Brasil (Brasil, 2012), a promoção da inclusão social e do direito ao trabalho para esse grupo merece uma atenção ainda mais especial, o que, por consequência, contribui para a construção de um ambiente de trabalho mais inclusivo e equitativo.

Portanto, a próxima subseção explorará mais profundamente a importância da inclusão social de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho.

3.2 INCLUSÃO SOCIAL: ACESSIBILIDADE COMO DIREITO ESSENCIAL PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL

Para que a sociedade seja verdadeiramente inclusiva, é essencial abarcar todos os aspectos da condição humana, proporcionando oportunidades para que todas as pessoas se sintam plenamente inseridas na comunidade. Isso permite que os indivíduos exerçam seu direito de contribuir para o bem-estar coletivo (Werneck, 2000), o que se aplica de forma particular às pessoas com deficiência visual.

Omote (1999) argumenta que uma sociedade inclusiva deve disponibilizar uma ampla gama de serviços especializados para lidar com todas as particularidades das pessoas com deficiência. Essa abordagem é crucial para reduzir as disparidades de oportunidades resultantes das adversidades enfrentadas por certos indivíduos.

De acordo com Fraga e Gonçalves (2014), a expressão "inclusão social" representa o cerne do sistema de proteção institucional das pessoas com deficiência no contexto do Estado brasileiro. Existe uma responsabilidade social pendente em relação a essas pessoas, tornando essencial desafiar os conceitos preconcebidos que as segregam dos demais.

A inclusão social pode ser compreendida como o esforço de oferecer às populações em situação de exclusão social e econômica, caracterizada por um acesso bastante limitado a recursos materiais, educacionais, culturais, entre outros, e por recursos econômicos significativamente inferiores à média da população, oportunidades e condições para serem integradas à parcela da sociedade que tem acesso a esses recursos (Moreira, 2006).

Curioni (2003) entende que a base da inclusão social repousa em princípios éticos que envolvem o reconhecimento e o respeito ao preceito de proporcionar oportunidades equitativas diante da diversidade humana. Essa diversidade requer abordagens distintas para evitar que se converta em desigualdade social.

Em posicionamento similar, Siqueira e Anselmo (2009) frisam que a inclusão implica na integração social de um grupo específico de pessoas. Não se resume apenas a posicionar a pessoa dentro da sociedade, mas sim a incorporá-la em todos os processos e setores sociais. Em algumas situações, a inclusão pode estar relacionada a fatores como desigualdade social, deficiência física, ausência de políticas inclusivas, entre outras circunstâncias.

Existe ainda a compreensão de Sasaki (1997), ele dispõe que a inclusão social é definida como o processo pelo qual a sociedade se ajusta para incorporar, em seus sistemas sociais em geral, indivíduos com necessidades especiais, enquanto esses se preparam para desempenhar seus papéis na sociedade. Dessa forma, a inclusão social representa um processo recíproco no qual as pessoas que ainda estão excluídas e a sociedade, buscam em conjunto para abordar problemas, tomar decisões sobre soluções e efetivar a igualdade de oportunidades para todos.

Quando se discute inclusão social, adota-se uma abordagem abrangente que não se limita a critérios específicos, mas, pelo contrário, abarca uma variedade de aspectos relacionados ao trabalho, ao lazer, à educação, à cultura, ao esporte, ao turismo e outros. O objetivo deste estudo é destacar a ideia de inclusão social a partir do trabalho, o qual tem valiosa relevância diante de fatores teóricos e práticos para a pessoa com deficiência visual.

O trabalho é uma das atividades essenciais para a vida social de um indivíduo, desempenhando um papel crucial na formação da autoestima de cada um (Clot, 2006). Além disso, observa-se que as condições de trabalho, quando positivas, contribuem para a segurança e a saúde física e mental (Maranhão, 2016). O labor proporciona uma mudança no indivíduo, capacitando-o a contribuir para o mundo e assumir responsabilidades por suas ações, estabelecendo as bases essenciais para o crescimento pessoal das pessoas com deficiência visual. As PCDs têm uma perspectiva particular do trabalho, vislumbrando-o como um meio

de superar desafios pessoais e considerando o emprego uma conquista significativa (Leal; Mattos; Fontana, 2013); para a PCD visual não é diferente.

É necessário observar que há qualquer opção de integração se negar as pessoas com deficiência à capacidade de autodeterminação. A dignidade humana e a igualdade carecem de significado se não proporcionados condições para que esses indivíduos possam adquirir de maneira justa os meios de subsistência por si mesmos (Neme, 2006).

Argumenta-se que o direito ao trabalho para pessoas com deficiência decorre do fundamento constitucional da dignidade humana, uma vez que essa pessoa atingirá sua independência econômica, seja de terceiros e/ou do próprio Estado, por meio do Benefício de Prestação Continuada (BPC)⁹. Essa autonomia traz vantagens tanto para o indivíduo quanto para a sociedade em geral, haja vista reduzirá os custos dos recursos públicos, e a PCD estará integrada na população economicamente ativa (Matos; Raiol, 2018).

A inclusão de indivíduos com deficiência no mercado de trabalho demanda que empregadores, trabalhadores e as próprias pessoas com deficiência abordem coletivamente questões como qualificação, aceitação das diferenças individuais, eficiência e aquisição de conhecimento por meio da cooperação (Barreto; Alves; Moraes, 2012).

Nesse contexto, a integração no mercado de trabalho não deve ser considerada somente como um atendimento à legislação, mas sim como um processo no qual as empresas precisam implementar modificações em suas práticas de gestão e promover a conscientização de todos os seus colaboradores sobre a importância da inclusão. Isso visa evitar atitudes discriminatórias e permitir que o potencial desses indivíduos seja plenamente desenvolvido (Barreto; Alves; Moraes, 2012).

Para que uma empresa seja inclusiva, é necessário reconhecer a importância da diversidade humana, levar em consideração as particularidades individuais, realizar alterações significativas em suas práticas de gestão, adaptar o ambiente físico, modificar procedimentos e ferramentas de trabalho, e oferecer treinamento a todos os seus colaboradores sobre a temática da inclusão (Sasaki, 1997).

⁹ O Benefício de Prestação Continuada, estabelecido pela Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), assegura um salário mínimo mensal ao idoso com idade igual ou superior a 65 anos, ou à pessoa com deficiência, independentemente da idade. No caso da pessoa com deficiência, é necessário que ela apresente impedimentos de natureza física, mental, intelectual ou sensorial de longo prazo (com efeitos por pelo menos 2 anos), que a impeçam de participar plena e efetivamente na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas. É importante destacar que o BPC não se trata de aposentadoria, não exigindo contribuição para o INSS. Ao contrário dos benefícios previdenciários, o BPC não inclui o pagamento do 13º salário e não gera pensão por morte. Para ser elegível ao BPC, é necessário que a renda per capita do grupo familiar seja igual ou inferior a 1/4 do salário-mínimo (Ministério do Desenvolvimento e Assistência Social, Família e Combate à Fome, 2019).

Em virtude disso, é essencial destacar a importância da acessibilidade no mercado de trabalho, pois sem este instrumento não é possível pensar em inclusão da pessoa com deficiência visual no campo laboral. Cumpre ressaltar que o direito à acessibilidade encontra sua regulamentação no Brasil por meio da Norma Brasileira 9050 da Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) (ABNT/NBR, 2004).

Essa prerrogativa é incontestável, uma vez que se fundamenta em um direito universal consagrado no âmbito do direito constitucional à igualdade, ancorado nos princípios dos direitos humanos e da cidadania, tendo início na CRFB/88, que garante os direitos à cidadania e à dignidade da pessoa humana (Yoshida, 2020).

Essas normas constitucionais sugerem que o modelo inclusivo de sociedade está vinculado a uma concepção mais abrangente de justiça, chamada de justiça distributiva. Esse conceito de justiça molda a premissa da dignidade humana, exigindo a construção de uma sociedade em que todos possuam os direitos essenciais mínimos para preservar esse atributo inalienável do ser humano (Resque, 2014).

Ela é ratificada pelas Leis Federais n.º 10.048¹⁰, de 8 de novembro de 2000 e n.º 10.098¹¹, de 19 de dezembro de 2000, sendo consolidada pelo Decreto n.º 5.296, de 2 de dezembro de 2004 (Brasil, 2004). Essa legislação visa garantir um acesso apropriado para pessoas com deficiência.

Segundo o referido Decreto, acessibilidade é definida como a condição que permite a utilização segura e autônoma de espaços urbanos, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, serviços de transporte, dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação por pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. A acessibilidade está prevista no Estatuto da Pessoa com Deficiência, no art. 3º, inciso I, como sendo a capacidade e requisito para a utilização segura e autônoma de espaços, mobiliário, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, incluindo seus sistemas e tecnologias, assim como de outros serviços e instalações acessíveis ao público, de utilização pública ou privadas de uso coletivo, tanto em áreas urbanas quanto rurais, por PCD ou com mobilidade reduzida (Brasil, 2015).

Além disso, nesta mesma legislação, consta o art. 53, o qual dispõe que "[a] acessibilidade é direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social".

¹⁰ A Lei n.º 10.048 possibilita que a pessoa com deficiência tenha atendimento prioritário (Brasil, 2000).

¹¹ A Lei n.º 10.098 traz critérios básicos e normas gerais sobre acessibilidade para as pessoas com deficiência (Brasil, 2000).

Compreender verdadeiramente tal conceito é crucial para promover uma cidade mais inclusiva, na qual toda a população possa alcançar pleno acesso aos seus direitos de cidadania. O direito à acessibilidade requer a implementação de políticas públicas que visem à adaptação de espaços físicos e à eliminação de barreiras existentes, bem como à promoção de projetos que concretizem essa missão (Yoshida, 2020).

A busca pela autonomia, liberdade e individualidade está intrinsecamente ligada à acessibilidade. Nesse contexto, este direito pressupõe a possibilidade de escolha no que se refere à interação com o ambiente e a vida em geral. A ideia de depender da ajuda de terceiros, para pessoas com deficiência, pode levar a situações constrangedoras e perpetuar a segregação (Yoshida, 2020).

A acessibilidade pode ser interpretada de diversas maneiras, incluindo o acesso a outras pessoas e a espaços coletivos como locais de interação entre indivíduos. Como seres sociais, o contato humano é essencial para o bem-estar social. Ante isso, a acessibilidade se torna um atributo fundamental na sociedade, permitindo que todos desfrutem das mesmas oportunidades em áreas como educação, emprego, moradia, lazer, turismo e cultura (Yoshida, 2020).

É inegável que os indivíduos com deficiência visual têm recebido benefícios notáveis, especialmente no acesso à comunicação, graças aos progressos na área de informática. Programas que incluem sintetizadores de voz e ferramentas de ampliação desempenham um papel crucial no fomento da independência e autonomia dessas pessoas, oferecendo também outros recursos úteis para suas atividades diárias (Arruda, 2008), que se traduzem como excelentes para a concretização da acessibilidade e ajudam na inclusão laboral.

Acontece que, mesmo com a acessibilidade digital, especialmente diante da atual geração reconhecida como a geração digital, verifica-se um contexto problemático, conforme evidenciado no relatório derivado da Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD de 2005, elaborado pelo IBGE. De acordo com o estudo, há uma taxa reduzida de acesso à internet nas escolas, alcançando apenas 12%, em contraste, em países desenvolvidos, mais de 80% dos jovens em situações semelhantes têm essa oportunidade. Surpreendentemente, a disponibilidade limitada de centros de acesso gratuito possibilita o acesso à internet para apenas 4,4% dos jovens. É crucial destacar que essas estatísticas englobam tanto alunos videntes quanto aqueles com deficiência visual (Reinaldi; Camargo Júnior; Calazans, 2011, apud, PNAD, 2005). Esses dados indicam que os desafios da acessibilidade digital são mais pronunciados quando se trata das pessoas com deficiência visual (Reinaldi; Camargo Júnior; Calazans, 2011), o que acaba por refletir no cenário laboral.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Brasil, 2009) estabelece que a acessibilidade é um direito e um princípio aplicável ao contexto do trabalho. Portanto, a acessibilidade laboral é uma obrigação que o Estado, as empresas e a sociedade devem cumprir, sendo uma garantia fundamental de extrema importância para assegurar plenamente os direitos humanos das pessoas com deficiência.

Nesse contexto, a acessibilidade é abrangente e engloba diversos aspectos que facilitam a vida das PCDs. No ambiente de trabalho, é essencial destacar a importância do meio ambiente adaptado às necessidades do empregado para que ele possa desempenhar suas atividades da melhor forma possível e assim concretizar um ambiente de trabalho equilibrado.

A perspectiva constitucional brasileira sobre o meio ambiente de trabalho equilibrado se baseia na promoção da dignidade da pessoa humana, sendo reconhecida como o valor supremo que fundamenta todos os direitos e garantias fundamentais, conforme estabelecido no artigo 1º, III da CRFB/88; no benefício de todos, de acordo com o artigo 3º, IV; na preocupação com a vida, saúde e segurança, como estipulado no artigo 5º, caput, e no artigo 6º; e na preservação do equilíbrio do ambiente como um todo, nos termos dos artigos 23, VI, e 225, caput (Brasil, 1988).

Santos (2010) entende que o significado do trabalho é atribuído pelo ser humano e, em última análise, o propósito central da proteção ambiental trabalhista não é determinado pelo local de trabalho, mas sim pela pessoa humana como sujeito da relação de trabalho.

A base constitucional da dignidade da pessoa humana aplica-se perfeitamente ao trabalhador, colocando-o no centro, diante de uma visão protecionista em relação à sua saúde física e mental no desenvolvimento de atividades laborativas (Maranhão, 2016). Para Maranhão (2016, p.88), antes se pensava que somente os “elementos ambientais propriamente ditos eram aptos a uma tal nocividade (v.g., fatores físicos, químicos e biológicos)”. No entanto, a ideia foi sendo alterada pelos estudiosos da área, percebeu-se que questões organizacionais de trabalho geravam adoecimento e sofrimento. Em uma visão ainda mais recente, há uma atenção especial para o combate de problemáticas psíquicas diante de qualidades ruins de relacionamentos existentes no cenário laboral (Maranhão, 2016).

Maranhão (2016) propõe uma visão abrangente do meio ambiente de trabalho, que engloba não só o espaço físico de trabalho (condições de trabalho), mas também a estrutura organizacional adotada (organização do trabalho) e a qualidade das interações interpessoais ocorridas no ambiente laboral (relações interpessoais). Ele elenca esses três pontos como

fatores de risco para a segurança e saúde física e mental de um trabalhador, e quando não obedecidos, causam prejuízos drásticos para o indivíduo que se submete a esse contexto.

No panorama das condições de trabalho, refere-se “aos clássicos elementos físicos, químicos e biológicos, além das condições estruturais e de mobiliário do local de trabalho” (Maranhão, 2016, p.90), podem ser identificadas como “qualidade das instalações elétricas, prediais, sanitárias e de maquinário e mobília; qualidade e manutenção de equipamentos de proteção”, neste caso verifica-se a situação de uma relação direta entre o trabalhador e o ambiente que ele está inserido (Maranhão, 2016, p.90).

Aplicando essas bases no caso das pessoas com deficiência visual, é crucial garantir ambientes com infraestrutura e mobiliário acessíveis, para facilitar a locomoção e proporcionar conforto, requisitos fundamentais para reduzir os riscos de acidentes, pois os locais de trabalho devem respeitar a acessibilidade e assim propiciar a inclusão social.

Um bom exemplo prático envolve a disponibilidade de equipamentos e tecnologia assistiva, conforme definido no artigo 3º da Lei nº 13.146/15. Isso abrange ferramentas como computadores, programas de software e outros recursos que utilizam tecnologia da informação e comunicação para facilitar o trabalho e promover a inclusão das PCDs. No capítulo posterior, será aprofundado sobre os tipos de tecnologias assistivas voltadas para esse público e como melhorar essa perspectiva.

A organização do trabalho é definida como o arranjo técnico-organizacional estabelecido para a execução das tarefas (Maranhão, 2016, p. 90). Nos moldes da Norma Regulamentadora nº 17, mais precisamente no item 6.2, a organização do trabalho deve atender-se, no mínimo, às normas de produção, ao modo operatório, à exigência de tempo, à determinação do conteúdo de tempo, ao ritmo de trabalho, ao conteúdo das tarefas (Brasil, 2022).

O contexto organizacional laboral possui uma relação direta do trabalhador com a técnica por ele desenvolvida (Maranhão, 2016, p. 91). Quando se aplica esse cenário às PCDs visuais, deve-se chamar atenção, por exemplo, para os critérios que facilitem a produtividade desse grupo. É importante verificar se os empregadores fornecem cursos, palestras e outras ferramentas que os mantenham aptos a desempenhar suas atividades laborais. Além disso, é fundamental observar se as cobranças estão acontecendo de maneira saudável, sem excessos que possam gerar problemas como danos psíquicos.

Por fim, as relações interpessoais referem-se às interações entre os indivíduos no ambiente de trabalho, incluindo o convívio, a comunicação e o intercâmbio de experiências

(Maranhão, 2016). No caso das pessoas com deficiência visual, isso implica na necessidade de serem tratadas com respeito e dignidade por todos, sem qualquer forma de preconceito ou exclusão.

Sendo assim, as ideias de Maranhão (2016), quando aplicadas à pessoa com deficiência visual no contexto laboral, não se restringem à acessibilidade física, que inclui aspectos como iluminação, disposição do espaço e ergonomia. Trata-se de algo mais amplo, que envolve também a concepção das relações interpessoais, em que a boa convivência deve existir entre todos que compõem um contexto laboral: funcionário/funcionário, funcionário/empregador, funcionário/cliente (Maranhão, 2016).

A concepção adotada por Maranhão (2016) segue a mesma ideia de Silva e Gomes (2017) quanto às bases da acessibilidade, pois não abrange somente estruturas físicas, e sim todo o conjunto de interação social, uma vez que pelo significado moderno ela “é reconhecida como a adoção de um conjunto de medidas capazes de eliminar todas as barreiras sociais” (Silva; Gomes, 2017, p. 412). Neste sentido, Sasaki (2009) enfatiza que a acessibilidade é uma característica que abrange todas as esferas e facetas da vida humana, e, nesse panorama, ele definiu as seis dimensões da acessibilidade:

[...] arquitetônica (sem barreiras físicas), comunicacional (sem barreiras na comunicação entre pessoas), metodológica (sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.), instrumental (sem barreiras instrumentos, ferramentas, utensílios etc), programática (sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.) e atitudinal (sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência) (Sasaki, 2009, p. 1).

Sasaki demonstra os exemplos dos tipos de acesso no campo do trabalho. Ele explica que a dimensão arquitetônica voltada para este contexto trata-se de “acesso fácil aos espaços físicos do local de trabalho, desde a entrada até as salas e oficinas de trabalho, sanitários adequados, meios de transporte acessível utilizados pelas empresas para seus funcionários” (Sasaki, 2009, p. 2). Isso demonstra ser de grande importância a pessoa com deficiência visual no cenário laboral, pois está diretamente relacionado com a questão da possibilidade de locomoção do indivíduo.

No que tange a dimensão comunicacional, Sasaki (2009, p.3) dispõe que é a:

Total acessibilidade nas relações interpessoais: face-a-face, língua de sinais, linguagem corporal, linguagem gestual etc.), na comunicação escrita (jornal, revista, livro, carta, apostila etc., incluindo textos em braile, textos com letras ampliadas

para quem tem baixa visão, notebook e outras tecnologias assistivas para comunicar) e na comunicação virtual (acessibilidade digital).

Vale esclarecer que, na situação da Pessoa com Deficiência Visual (PCD visual), a dimensão comunicacional no mercado de trabalho é de grande valia, uma vez que a comunicação e a compreensão são fundamentais para o alcance do desenvolvimento de uma atividade desejada, especialmente considerando as possíveis dificuldades que esses indivíduos podem encontrar. Por esta razão, verifica-se a valiosa importância na relação das pessoas, no entendimento de um texto escrito ou mesmo na possibilidade de utilização de ferramentas que auxiliem na compreensão e uso do campo virtual. Estes exemplos salientam a indispensável atenção que esta dimensão deve conter.

Outra dimensão que carece de destaque é a metodológica, que perpassa por exemplos como a adequação dos métodos e técnicas de trabalho, o treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, a execução de tarefas, a ergonomia, o novo conceito de fluxograma, o empoderamento, entre outros (Sasaki, 2009, p. 4). Esta perspectiva pode ser considerada uma das mais importantes para a PCD visual, uma vez que traz consigo a forma de executar as funções laborativas, aprimorar técnicas, o que permite a evolução do profissional que possua alguma dificuldade proveniente da deficiência.

Em relação à dimensão instrumental, refere-se à "acessibilidade total nos instrumentos e utensílios de trabalho, tais como ferramentas, máquinas, equipamentos, lápis, caneta, teclado de computador, etc." (Sasaki, 2009, p. 5). É o que permite e auxilia de modo concreto a pessoa com deficiência visual no contexto laboral, por meio de materiais e instrumentos físicos que reduzam ou excluam as barreiras encontradas para o cumprimento das atividades.

No que diz respeito à dimensão programática no campo do trabalho, é importante entender que ela se identifica pela "eliminação de todas as barreiras invisíveis que estejam inadvertidamente embutidas em políticas, leis, decretos, portarias, resoluções, ordens de serviço, regulamentos, etc." (Sasaki, 2009, p. 5). Nesse caso, trata-se de uma questão abstrata, cuja relevância é essencial no contexto da PCD visual, pois permite, por exemplo, exigências aos empregadores sobre a contratação de indivíduos com deficiência, entre outras.

A dimensão atitudinal no contexto laboral adentra na visão da "eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho" (Sasaki, 2009, p. 6). Essa perspectiva está ligada às atitudes das pessoas, sendo o respeito ao outro indispensável, o que perpassa pela

impossibilidade de qualquer distinção do indivíduo com deficiência visual. A diversidade é uma primorosa chave para a inclusão social.

Todas as dimensões trazidas por Sasaki (2009) quanto à acessibilidade representam, quando obedecidas, um ambiente de trabalho equilibrado, pois englobam o conjunto que zela pela dignidade da pessoa com deficiência. Por outro lado, se não forem cumpridas, as PCDs estarão diante de um ambiente de trabalho desequilibrado, o que está diretamente relacionado aos fatores de risco apresentados por Maranhão (2016): condições de trabalho, organização do trabalho e relações interpessoais.

O cenário atual do ambiente de trabalho da PCD visual merece críticas. Como já mencionado em capítulos anteriores, os obstáculos são enormes para incluí-las no mercado de trabalho e, quando conseguem um emprego, as dificuldades continuam surgindo. A discriminação, a exclusão social e as comparações advindas da produtividade são questões que frequentemente afetam esse público. Além disso, a falta de adaptações no ambiente de trabalho (Ferreira, 2015) e a ausência de fornecimento de tecnologias assistivas são problemas constantes que impactam tanto a saúde física quanto mental, resultando em um desequilíbrio no ambiente de trabalho.

Dada a importância de aplicar a acessibilidade para viabilizar a inclusão da PCD visual no mercado de trabalho, é fundamental aprofundar o assunto da tecnologia assistiva voltada para esse público. O objetivo é melhorar o panorama laboral dessas pessoas, para que as empresas possam cumprir os requisitos previstos na Lei de Cotas e avaliar a real possibilidade de contratar a PCD visual e mantê-las nesse contexto. Isso será explorado na próxima seção.

4 TECNOLOGIA ASSISTIVA E INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MERCADO DE TRABALHO

A inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho é um imperativo que exige estratégias inovadoras e adaptativas para superar as barreiras tradicionais. Nesse contexto, a Tecnologia Assistiva emerge como um elemento-chave para viabilizar não apenas a participação, mas também o pleno desenvolvimento profissional desses indivíduos. Este trabalho se propõe a explorar a interseção entre Tecnologia Assistiva e inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho, destacando como essas inovações são um meio eficaz de concretizar a inclusão e uma condição fundamental para a construção de um ambiente profissional inclusivo e equitativo.

No contexto amplo, a Tecnologia Assistiva tem se destacado como uma força propulsora na promoção da inclusão no mercado de trabalho. Seja por meio de dispositivos, softwares ou adaptações específicas, essa tecnologia atua como uma ponte, eliminando obstáculos e capacitando pessoas com deficiência visual a exercerem suas habilidades profissionais com plenitude. A diversidade de ferramentas disponíveis destaca a capacidade transformadora da Tecnologia Assistiva, não apenas removendo barreiras físicas, mas também permitindo a construção de carreiras sólidas e significativas (Cabral *et al.*, 2018)..

Ao direcionar o olhar para a pessoa com deficiência visual, a Tecnologia Assistiva assume um papel ainda mais crucial como condição fundamental para a criação de um mercado de trabalho inclusivo. Ao considerar as necessidades específicas desse grupo, desde leitores de tela e softwares de acessibilidade até tecnologias inovadoras de orientação espacial, busca-se não apenas adaptar o ambiente profissional, mas criar um espaço que valorize as habilidades únicas e a diversidade de contribuições.

Diante disso, serão abordados dois pontos fundamentais: primeiro, a Tecnologia Assistiva como um meio de concretizar a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, e, segundo, a sua importância específica no contexto da deficiência visual. Por meio de análises, serão explorados como a Tecnologia Assistiva está desempenhando um papel catalisador na construção de um mercado de trabalho inclusivo e acessível para todos, independentemente das limitações visuais. Ao fazê-lo, busca-se contribuir para um entendimento mais abrangente das práticas e políticas que promovem a inclusão profissional e o empoderamento da pessoa com deficiência visual.

4.1 TECNOLOGIA ASSISTIVA UM MEIO DE CONCRETIZAR A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

Historicamente, percebe-se um crescimento tecnológico desde o fim do século XVIII, com a 1ª Revolução Industrial. Essa fase foi marcada pelo surgimento dos equipamentos de produção mecânica movidos a água e vapor. Posteriormente, no início do século XX, surgiu a 2ª Revolução Industrial, caracterizada pela utilização da energia elétrica para promover a inserção tecnológica na produção em grande escala. Foi somente na 3ª Revolução Industrial, na metade do século XX, que o uso dos computadores se popularizou, marcando o início da eletrônica, da robótica e da Tecnologia da Informação (TI), com o objetivo de automatizar a produção industrial (Lins et al., 2022).

Na conjuntura atual, vivencia-se a 4ª Revolução Industrial, também conhecida como Revolução 4.0, que iniciou no século XXI, mais especificamente em 2011, impulsionada pelo Governo Federal da Alemanha. Essa revolução teve como objetivo estratégico reposicionar o país diante das tecnologias de alto nível e tornar-se competitiva no campo das indústrias (Kagermann; Wahlster; Helbig, 2013).

É nesse contexto que surgem os sistemas de produção ciber-físicos, também conhecidos como CPS (*Cyber-Physical Systems*), que são sensores atentos que orientam as máquinas sobre como devem processar, tratando-se de autoprocessamento com um sistema modular descentralizado (Brito, 2017). Alguns exemplos são os carros autônomos, a cirurgia robótica, a manufatura inteligente, os edifícios inteligentes e a rede elétrica inteligente (Nist, 2013).

O desenvolvimento tecnológico, que tem sido um catalisador de mudanças significativas em cenários globais, não apenas influencia as relações empresariais, de trabalho e sociais, como também desempenha um papel crucial na melhoria da qualidade de vida para diferentes grupos populacionais.

Nesse contexto, destaca-se o impacto positivo do avanço tecnológico no surgimento e aprimoramento da tecnologia assistiva. Ao proporcionar soluções inovadoras, esse ramo da tecnologia emerge como um recurso fundamental para reduzir as limitações enfrentadas no cotidiano por pessoas com deficiência, abrangendo questões motoras, sensoriais e cognitivas. Assim, a interseção entre o desenvolvimento tecnológico global e a evolução da tecnologia assistiva reflete uma abordagem abrangente na busca por inclusão e acessibilidade.

Quando se traz o termo "tecnologia assistiva" é fundamental ressaltar que foi introduzido por Sasaki (1996) como uma tradução do inglês "*Assistive Technology*", uma vez

que não há uma palavra correspondente em português para "Assistive". Por essa razão, essa terminologia foi adotada na língua portuguesa.

Sassaki (1996) define tecnologia assistiva como todo tipo de assistência, ajuda ou auxílio para indivíduos com qualquer tipo de limitação, promovendo a comunicação, a independência, a qualidade de vida, entre outros aspectos.

Para contribuir com o conceito do termo, é relevante destacar o artigo 3º, inciso III, do Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015):

Art. 3- (...) III - tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social [...] (Brasil, 2015).

A tecnologia assistiva abrange produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que visam melhorar a funcionalidade na vida das pessoas com deficiência, proporcionando maior autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

Segundo a Hazard, Galvão Filho e Rezende (2007, p. 29), ela é definida como "toda e qualquer ferramenta, recurso ou estratégia e processo desenvolvido e utilizado com a finalidade de proporcionar maior independência e autonomia à pessoa com deficiência".

Butterfield e Ramseur (2004, p. 207-208) exemplificam a TA em funções relacionadas à comunicação, gestão, administração, utilização de computadores, processamento de informações, leitura e redação de textos, controle do ambiente e mobilidade.

É fundamental priorizar a pesquisa e o desenvolvimento de tecnologia assistiva acessível no contexto brasileiro, uma vez que muitos produtos disponíveis são importados e têm preços elevados, não se adequando às características da população local (Cabral *et al.*, 2018).

A criação ou adaptação de dispositivos utilizando materiais alternativos e de baixo custo é viável, incluindo materiais pré-fabricados. No entanto, essa abordagem requer treinamento por parte dos usuários e comprometimento dos trabalhadores e empregadores (Cabral *et al.*, 2018). Além disso, é necessário investir tempo e recursos nos treinamentos para alcançar um desempenho eficaz com os dispositivos de tecnologia assistiva, o que pode resultar em atrasos e perda de produtividade inicialmente (Cabral *et al.*, 2018).

A eficiência no trabalho de uma pessoa com deficiência está diretamente relacionada à escolha e ao uso apropriado de dispositivos de tecnologia assistiva no ambiente profissional.

A utilização inadequada de um dispositivo pode resultar em desempenho insatisfatório tanto para o funcionário quanto para o empregador. A falta de conhecimento e/ou treinamento adequado pode representar obstáculos significativos para a adoção da tecnologia assistiva, uma vez que o uso incorreto pode levar à frustração e resistência por parte dos trabalhadores. Esses aspectos são destacados por Arthanat et al. (2016, p. 222) como fatores determinantes para a maximização da produtividade entre os trabalhadores com deficiência.

Os autores afirmam que o sucesso do processo não depende apenas da escolha apropriada da tecnologia assistiva específica, mas, sobretudo, do processo que o trabalhador incorpora ao se adaptar e integrar a tecnologia em seu ambiente de trabalho. Essa integração é influenciada por todo o processo, incluindo a análise da deficiência e suas implicações funcionais, a natureza do trabalho e as demandas da tarefa, bem como as adaptações ambientais necessárias (Cabral *et al.*, 2018).

Por outro lado, Arthanat *et al.* (2016) destacam que a obtenção de recursos tecnológicos mais avançados quando necessário, o treinamento personalizado, a supervisão do uso e o apoio são igualmente indicativos de maior produtividade. Frequentemente, em situações de tecnologia avançada ou mais simples, torna-se evidente a necessidade de ajustes no ambiente físico. Essas alterações podem representar desafios significativos na integração da tecnologia assistiva ao ambiente de trabalho, especialmente devido aos custos envolvidos, destacando assim a importância da participação ativa do empregador no processo. Desse modo, é crucial promover a conscientização do empregador e dos demais colaboradores sobre a condição de deficiência, suas implicações funcionais, limitações e potencialidades (Cabral et al., 2018).

Para introduzir a tecnologia assistiva no ambiente de trabalho, é essencial estabelecer padrões para avaliação, treinamento e comprometimento com a utilização apropriada. Além disso, são necessárias reavaliações para comprovar a eficácia dos dispositivos, conforme destacado por Arthanat et al. (2016). No contexto brasileiro, observa-se que a maioria dos dispositivos de TA não passa por testes, avaliações ou regulações (Cabral et al., 2018).

Na Suécia, uma equipe interdisciplinar composta por profissionais de saúde e engenheiros conduz a avaliação de produtos com base em critérios de desempenho, segurança e facilidade de uso. O desenvolvimento, teste, avaliação e seleção do produto ocorrem com a participação ativa do usuário ao longo de todo o processo, visando identificar a solução mais adequada para atender às necessidades individuais. Além disso, é realizado um acompanhamento no local de uso, que inclui programas de treinamento, fornecimento de

informações e prestação de assistência técnica para pessoas com deficiência, conforme descrito por Zeitzer (1991).

Nesse sentido, é importante salientar o modelo denominado "*Matching Person and Technology*", no qual a análise do produto e a compreensão dos elementos que impactam a utilização e desistência da tecnologia assistiva devem levar em consideração três fatores (Scherer *et al.*, 2005, p. 1322):

a) As influências psicossociais no usuário, tais como motivação, cooperação, paciência, autodisciplina, habilidades de utilização e a percepção da lacuna entre a situação desejada e a atual;

b) Os elementos do ambiente em que a tecnologia assistiva será empregada, abrangendo o suporte da família, colegas de trabalho, empregador, ajustes necessários e as demandas externas;

c) As características específicas da tecnologia assistiva, incluindo a capacidade de ser utilizada sem desconforto ou estresse, compatibilidade com outras tecnologias, custo, credibilidade, facilidade de uso no presente e futuro, e portabilidade.

A avaliação dos recursos de assistência deve transcender o modelo clínico convencional, que se concentra nas estruturas e funções corporais, passando a considerar os resultados do desempenho, isso inclui, por exemplo, o impacto nas atividades diárias decorrente da tecnologia, bem como a qualidade de vida, conforme percebida pelo usuário, os benefícios alcançados e a eficácia do recurso (Cabral *et al.*, 2018).

Outro ponto que merece destaque são as classificações por categorias de tecnologia assistiva, Bersch (2008), no texto "Introdução à Tecnologia Assistiva", estabelece onze delas, aplicáveis aos mais variados tipos de deficiência, sendo elas: 1) Auxílios para a vida diária e vida prática; 2) Comunicação Aumentativa e Alternativa (CAA); 3) Recursos de acessibilidade ao computador; 4) Sistemas de controle de ambiente; 5) Projetos arquitetônicos para acessibilidade; 6) Órteses e próteses; 7) Adequação Postural; 8) Auxílios de mobilidade; 9) Auxílios para ampliação da função visual e recursos que traduzem conteúdos visuais em áudio ou informação tátil; 10) Auxílios para melhorar a função auditiva e recursos utilizados para traduzir os conteúdos de áudio em imagens, texto e língua de sinais; 11) Mobilidade em veículos. Posteriormente, a autora acrescentou mais uma categoria para a Tecnologia Assistiva que, em sua opinião, contribui bastante para a vida da pessoa com deficiência: "Esporte e Lazer" (Bersch, 2017), totalizando doze classificações por categorias de Tecnologia Assistiva.

Para Bersch (2008; 2017), a primeira classificação por categoria "auxílios para a vida diária e vida prática" representa um conjunto essencial de dispositivos e tecnologias projetados para simplificar e facilitar as atividades cotidianas das pessoas com deficiência. O objetivo principal dessa categoria é promover a autonomia, permitindo que indivíduos realizem tarefas rotineiras de maneira mais independente e eficaz.

Esses auxílios são projetados levando em consideração as diversas necessidades e limitações que podem surgir em atividades básicas do dia a dia, tais como vestir-se, alimentar-se e realizar tarefas domésticas (Bersch, 2008; 2017). No contexto de vestir-se, por exemplo, podem incluir dispositivos que facilitem o ato de colocar e retirar roupas, como ganchos adaptados, calçadores automáticos, ou até mesmo roupas especialmente desenhadas para serem vestidas com mais facilidade.

Na alimentação, encontramos utensílios adaptados, talheres com designs específicos e dispositivos que auxiliam no controle do ato de comer. Em relação às tarefas domésticas, existem tecnologias assistivas que facilitam a limpeza, organização e manuseio de objetos no ambiente doméstico, proporcionando um ambiente mais acessível. O grande benefício desses auxílios é que não apenas tornam essas atividades mais acessíveis, mas também promovem a independência e a autoestima das pessoas com deficiência, contribuindo significativamente para a melhoria da qualidade de vida (Bersch, 2008; 2017). Ao proporcionar maior autonomia nas atividades diárias, essas tecnologias não só facilitam a integração social, mas também promovem um senso de controle e independência, aspectos fundamentais para o bem-estar das pessoas com deficiência.

A segunda categoria, Comunicação Alternativa e Aumentativa (CAA) é uma área crucial da tecnologia assistiva voltada especificamente para pessoas que enfrentam dificuldades na comunicação verbal. Essa categoria abrange uma ampla gama de estratégias e dispositivos concebidos para possibilitar a expressão e compreensão, tendo como objetivo primordial melhorar a interação social e proporcionar meios eficazes de comunicação para indivíduos com limitações nessa área (Bersch, 2008; 2017).

Para aqueles que enfrentam desafios na fala, a CAA oferece alternativas valiosas, permitindo que expressem suas ideias, necessidades e emoções de maneiras adaptadas. Estratégias nessa categoria incluem o uso de símbolos visuais, gestos, pranchas de comunicação, softwares de comunicação por voz, entre outros recursos. Cada um desses métodos é adaptado às necessidades específicas do usuário, proporcionando meios personalizados de expressão. Além de facilitar a comunicação expressiva, a CAA também se

destina a aprimorar a compreensão, permitindo que as pessoas compreendam e interpretem informações de maneira mais eficaz (Bersch, 2008; 2017). Isso não apenas melhora a comunicação interpessoal, mas também contribui para a inclusão social, pois possibilita a participação em diversas atividades e interações sociais.

A evolução contínua da CAA, conforme mencionada por Bersch (2017), destaca a importância de acompanhar os avanços tecnológicos para proporcionar soluções cada vez mais eficientes. A aplicação da CAA não apenas proporciona uma voz às pessoas com dificuldades de comunicação verbal, mas também promove a igualdade de oportunidades, fortalecendo a conexão entre indivíduos e comunidades.

A terceira categoria, os Recursos de Acessibilidade ao Computador representam uma categoria significativa dentro da Tecnologia Assistiva, direcionada a tornar o uso de computadores mais acessível para pessoas com deficiência. Essa abordagem abrange uma ampla gama de adaptações e softwares projetados para superar barreiras digitais e garantir a participação plena em atividades computacionais (Bersch, 2008; 2017).

Esses recursos visam atender às necessidades específicas de usuários com diversas limitações, permitindo que eles utilizem computadores de maneira eficaz e independente. Adaptações físicas, como teclados e mouse adaptados, são exemplos de melhorias no hardware que possibilitam o acesso para aqueles com dificuldades motoras. Além disso, dispositivos de entrada alternativos, como joysticks adaptados, são frequentemente utilizados para oferecer opções personalizadas (Bersch, 2008; 2017).

No âmbito dos softwares, existem diversas soluções especializadas, incluindo leitores de tela para usuários com deficiência visual, programas de reconhecimento de voz para aqueles com dificuldades motoras e softwares de ampliação de texto para pessoas com baixa visão (Bersch, 2008; 2017). A implementação desses recursos não apenas quebra as barreiras físicas e sensoriais, mas também promove a inclusão digital, permitindo que indivíduos com deficiência participem ativamente de atividades online, estudos e trabalho.

A evolução desses recursos ao longo do tempo, conforme abordado por Bersch (2017), destaca a importância de acompanhar as inovações tecnológicas para garantir que as soluções se mantenham atualizadas e eficazes. Isso não apenas amplia as oportunidades de participação para as pessoas com deficiência, mas também contribui para uma sociedade mais inclusiva, onde o acesso à tecnologia é equitativo para todos. Em resumo, os Recursos de Acessibilidade ao Computador desempenham um papel fundamental na promoção da inclusão digital e na

garantia de que a revolução tecnológica beneficie a todos, independentemente de suas habilidades físicas ou sensoriais.

A quarta categoria, os Sistemas de Controle de Ambiente constituem-se importante dentro do campo da Tecnologia Assistiva, sendo direcionada a proporcionar às pessoas com deficiência a capacidade de controlar o ambiente ao seu redor. Essa abordagem engloba uma variedade de tecnologias, com destaque para sistemas de automação residencial adaptados, conforme abordado por Bersch (2008; 2017).

Tais sistemas são projetados para proporcionar maior independência às pessoas com deficiência, permitindo que manipulem diversos aspectos do ambiente físico de forma mais acessível. Através de dispositivos de controle, como interruptores adaptados, controles remotos especializados e interfaces personalizadas, os usuários podem gerenciar iluminação, temperatura, dispositivos eletrônicos e outros elementos do ambiente doméstico (Bersch, 2008; 2017).

Essa categoria de tecnologia assistiva não apenas oferece praticidade, mas também influencia diretamente a qualidade de vida, proporcionando às pessoas com deficiência a capacidade de moldar seu ambiente conforme suas preferências e necessidades. Além disso, ao reduzir barreiras físicas, os Sistemas de Controle de Ambiente contribuem para promover a independência e criar ambientes mais inclusivos, nos quais as pessoas com deficiência possam viver de forma mais autônoma e confortável.

A quinta categoria, os Projetos Arquitetônicos para Acessibilidade, constituem uma vertente essencial dentro do contexto da Tecnologia Assistiva, concentrando-se em adaptações no ambiente construído para assegurar acesso e mobilidade adequados para pessoas com deficiência. Essa categoria é fundamental para promover a inclusão em espaços públicos e privados, como destacado por Bersch (2008; 2017).

Trata-se de projetos que visam garantir que o ambiente físico seja concebido de maneira a atender às necessidades de todas as pessoas, independentemente de suas habilidades físicas ou sensoriais. Isso inclui a criação de espaços que permitam a circulação adequada de cadeiras de rodas, rampas de acesso, corrimãos, elevadores adaptados, entre outras adaptações estruturais. A ênfase está em proporcionar um ambiente funcional, seguro e acessível para todos.

A acessibilidade arquitetônica não se limita apenas a adequações estruturais, mas também engloba considerações como a disposição do mobiliário, sinalização tátil para pessoas com deficiência visual e a implementação de tecnologias que facilitem a locomoção e

orientação (Bersch, 2008; 2017). Dessa forma, o objetivo é criar ambientes inclusivos que permitam que pessoas com deficiência participem plenamente da vida social, cultural e econômica.

Ao promover a acessibilidade arquitetônica, não apenas cumpre-se com normativas legais de inclusão, mas também se contribui significativamente para a quebra de barreiras físicas que podem limitar a participação ativa das pessoas com deficiência na sociedade. Além disso, essa abordagem visa sensibilizar arquitetos, urbanistas e gestores públicos sobre a importância de considerar a diversidade funcional desde as fases iniciais do planejamento, garantindo um ambiente construído mais inclusivo e equitativo.

A sexta categoria, as Órteses e Próteses referem-se a tecnologias que auxiliam na locomoção e no desempenho de atividades físicas, proporcionando suporte e substituindo funções comprometidas. Para Bersch (2017), as Órteses e Próteses desempenham um papel fundamental na vida das pessoas com deficiência, contribuindo significativamente para sua autonomia e qualidade de vida:

[...] são colocadas junto a um segmento corpo, garantindo-lhe um melhor posicionamento, estabilização e/ou função. São normalmente confeccionadas sob medida e servem no auxílio de mobilidade, de funções manuais (escrita, digitação, utilização de talheres, manejo de objetos para higiene pessoal), correção postural, entre outros (Bersch, 2017, p. 8).

As órteses destacam-se como recursos excelentes para pessoas com deficiência (PCD), pois contribuem para diversos aspectos, incluindo a funcionalidade na realização de tarefas. Por exemplo, aquelas que auxiliam na estabilização da caminhada para membros inferiores ou na manipulação de objetos para as mãos, entre outros (Bersch, 2017). A personalização desses dispositivos é fundamental para atender às necessidades específicas de cada usuário, evidenciando assim a importância das órteses como recursos adaptativos e terapêuticos.

Já as próteses, definidas como peças artificiais que substituem partes ausentes do corpo (Bersch, 2017, p. 8), são utilizadas em diversos contextos, como no tratamento de lesões, deficiências congênitas ou para fins estéticos.

A sétima categoria aborda a Adequação Postural, envolvendo dispositivos que auxiliam na manutenção de uma postura adequada, prevenindo assim complicações relacionadas à posição corporal (Bersch, 2008; 2017). Um projeto de adequação postural diz respeito à seleção de recursos que garantam posturas alinhadas, estáveis, confortáveis e com boa distribuição do peso corporal, contribuindo assim para a qualidade de vida e desempenho funcional das pessoas com deficiência.

A oitava categoria, Auxílios de Mobilidade, compreende dispositivos como cadeiras de rodas, andadores e bengalas, promovendo a independência e mobilidade das pessoas com deficiência (Bersch, 2008; 2017). A variedade de opções dentro dessa categoria demonstra a adaptabilidade da Tecnologia Assistiva para atender às necessidades específicas de cada usuário, facilitando não apenas a locomoção, mas também a inclusão social e a melhoria da qualidade de vida.

A nona categoria refere-se aos auxílios para ampliação da função visual e recursos que traduzem conteúdos visuais em áudio ou informação tátil, essenciais para pessoas com deficiência visual, proporcionando acesso adaptado às informações (Bersch, 2008; 2017), tema a ser discutido no próximo subcapítulo.

A décima categoria aborda os auxílios para melhorar a função auditiva e recursos que traduzem conteúdos de áudio em imagens, texto e língua de sinais, beneficiando pessoas com deficiência auditiva (Bersch, 2008; 2017). Essas tecnologias melhoram a captura de informações e facilitam a comunicação entre pessoas com deficiência auditiva.

A décima primeira categoria, mobilidade em veículos, refere-se a tecnologias adaptadas para permitir que PCDs se desloquem com facilidade e segurança. São acessórios que possibilitam a condução de veículos por pessoas com deficiência física, além de facilitadores de embarque e desembarque, como elevadores para cadeiras de rodas (Bersch, 2017, p.11). A inclusão dessas tecnologias não só amplia as opções de transporte para PCDs, mas também promove sua independência e participação social.

É importante ressaltar que essas adaptações não se limitam a veículos particulares, podendo ser incorporadas em diferentes modos de transporte, como vans adaptadas e veículos de transporte público, garantindo assim uma acessibilidade mais ampla e abrangente (Bersch, 2017).

Ao considerar as necessidades específicas de mobilidade das PCDs, a Tecnologia Assistiva na categoria de Mobilidade em Veículos desempenha um papel crucial na promoção da inclusão e na superação de barreiras que possam limitar sua participação plena na sociedade.

A décima segunda categoria, Esporte e Lazer, reflete o reconhecimento da importância da inclusão em atividades esportivas e de lazer, demonstrando como a tecnologia assistiva pode ampliar as possibilidades de participação e desfrute de experiências recreativas (Bersch, 2017).

A inclusão no contexto esportivo e de lazer não apenas promove a saúde física e mental, mas também contribui para a construção de comunidades mais inclusivas e para a quebra de estigmas relacionados à deficiência. A tecnologia assistiva desempenha um papel vital nesse cenário ao oferecer soluções adaptativas e inovadoras que possibilitam a participação ativa em diversas atividades.

Ao reconhecer e investir na categoria de Esporte e Lazer, a sociedade promove a quebra de barreiras, o respeito à diversidade e a valorização da participação plena de todas as pessoas, independentemente de suas habilidades físicas ou sensoriais. Essa inclusão em atividades recreativas não apenas fortalece a comunidade, mas também destaca a importância de proporcionar experiências enriquecedoras e significativas para todos os indivíduos.

As categorias propostas por Bersch (2017) oferecem uma visão abrangente e inclusiva da Tecnologia Assistiva, demonstrando seu papel vital na promoção da autonomia, acessibilidade e qualidade de vida para pessoas com deficiência. Essas categorias existem para abordar a tecnologia assistiva e destacar sua importância na organização da utilização, prescrição, estudo e pesquisa de recursos e serviços em TA, oferecendo ao mercado áreas específicas de trabalho e especialização.

A classificação em questão tem um propósito educacional e, cada tópico, leva em conta a disponibilidade de recursos e serviços. Sua elaboração foi inspirada em outras classificações utilizadas em bancos de dados de tecnologia assistiva e, principalmente, resultou da formação dos autores no Programa de Certificação em Aplicações de Tecnologia Assistiva - ATACP da *California State University Northridge, College of Extended Learning e Center on Disabilities* (Bersch, 2017).

O Ministério da Fazenda e o Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovação, juntamente com a Secretaria Nacional de Direitos Humanos da Presidência da República, empregaram essa classificação na publicação da Portaria Interministerial N° 362, datada de 24 de outubro de 2012. Essa portaria aborda a linha de crédito subsidiado para aquisição de bens e serviços de tecnologia assistiva destinados a pessoas com deficiência, especificando o rol dos bens e serviços abrangidos (Bersch, 2017).

Conforme já abordados os principais pontos gerais da tecnologia assistiva, é primordial enfatizar que ela possui grande importância para as PCD em diversos sentidos, seja no social, financeiro, pessoal, profissional, entre outros. Um ponto que merece destaque é o cenário profissional, pois implica no desenvolvimento da inclusão e manutenção dessas pessoas no mercado de trabalho. Embora se reconheça que a tecnologia sozinha não assegure

a inclusão, ao ponderar sobre a tecnologia no contexto profissional, pode-se deduzir que os recursos de tecnologia assistiva têm o potencial de aprimorar as atividades desempenhadas pelo trabalhador com deficiência. Isso abrange desde a comunicação com a equipe de liderança e colegas até o desempenho conforme os princípios da organização (Pereira; Rodrigues; Passerino, 2010).

Além disso, a tecnologia assistiva pode influenciar uma transformação na autopercepção do indivíduo, especialmente quando essa percepção é influenciada por representações negativas que a sociedade atribui, retratando-o como alguém não produtivo e incapaz de ocupar uma posição na empresa devido à sua deficiência (Pereira; Rodrigues; Passerino, 2010).

As ferramentas assistivas têm sido extensivamente empregadas no cenário profissional por pessoas com deficiência, buscando adaptar-se às limitações, superar obstáculos e promover a eficiência, capacitando os colaboradores a executarem suas funções nos locais de trabalho (Cabral *et al.*, 2018).

Para Nascimento e Miranda (2007), o trabalho, além de ser mais do que um meio de sobrevivência, representa uma das mais significativas expressões da natureza humana. Diferentemente de ser apenas uma atividade para obter renda, o labor contribui para o bem-estar mental e emocional, satisfazendo o desejo de ser um membro produtivo da sociedade. Ele também acrescenta ou retira a oportunidade de alcançar a realização pessoal, moldando, portanto, na autoestima com base na utilização de potencialidades e competências individuais.

Com isso, para que seja possível inserir e manter o trabalho na vida da pessoa com deficiência, haja vista sua grande importância, é necessária a utilização de tecnologia assistiva, pois é o meio de superação de dificuldades encontradas principalmente no mercado laboral.

Vale salientar que o próprio Estatuto da Pessoa com Deficiência dispõe de alguns dispositivos sobre este assunto, entre eles está o artigo 34, que estipula que as pessoas com deficiência têm o direito de escolher e aceitar livremente o trabalho, em um ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com os demais indivíduos (Brasil, 2015).

Em concordância com o mencionado, destaca-se também o artigo 35 do mesmo texto legal, de modo que garante o direito ao trabalho, enfatizando que as políticas públicas destinadas às pessoas com deficiência são essenciais para proporcionar a elas as condições de acesso e permanência no ambiente de trabalho. Ademais, frisa-se a importância de

implementar programas de habilitação e reabilitação profissional, visando a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, de acordo com suas escolhas, vocação ou interesses.

A questão da igualdade de oportunidades da PCD com as demais pessoas é um tema significativo presente no art. 37¹² da Lei 13.146/15, já mencionado em capítulo anterior, que engloba as legislações trabalhista e previdenciária. Esse artigo reconhece a tecnologia assistiva como um meio de inclusão no mercado de trabalho desse grupo de indivíduos.

O art. 74 do Estatuto da Pessoa com Deficiência traz a disposição quanto o acesso de “produtos, recursos, estratégias, práticas, processos, métodos e serviços de tecnologia assistiva”, com o objetivo de que maximizar a “autonomia, mobilidade pessoal e qualidade de vida” para essas pessoas (Brasil, 2015). Essa gama de objetivos é alcançada com a inclusão por meio do trabalho, que muitas vezes só é possível mediante a utilização dessas ferramentas.

Inclusive, o art. 75 da Lei 13.146/15 traz que o Poder Público irá desenvolver um plano específico de medidas, devendo ser renovado a cada 4 anos, com o objetivo de (Brasil, 2015):

“I - Facilitar o acesso a crédito especializado”: Essa medida visa tornar mais acessíveis recursos financeiros para a aquisição de tecnologia assistiva. A oferta de linhas de crédito subsidiadas especificamente para esse fim demonstra uma preocupação em viabilizar economicamente o acesso a dispositivos que podem melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência.

“II - Agilizar procedimentos de importação”: Ao simplificar e priorizar procedimentos de importação, especialmente questões alfandegárias e sanitárias, o objetivo é reduzir burocracias e facilitar o rápido acesso a tecnologia assistiva proveniente de outros países. Isso contribui para garantir que esses recursos estejam prontamente disponíveis no mercado nacional.

“III - Criar mecanismos de fomento à pesquisa e produção nacional”: O estímulo à pesquisa e produção interna de tecnologia assistiva é fundamental. A concessão de linhas de crédito subsidiado e parcerias com institutos de pesquisa oficiais fortalece o desenvolvimento de soluções inovadoras no país, garantindo independência e sustentabilidade nesse setor.

¹² “Art. 37. Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho” (Brasil, 2015, s.p.).

“IV - Eliminar ou reduzir tributação na cadeia produtiva”: A redução ou eliminação de tributos ao longo da cadeia produtiva e na importação de tecnologia assistiva visa tornar esses produtos mais acessíveis, incentivando a produção e o comércio, e, por conseguinte, ampliando o acesso da população a essas tecnologias.

“V - Facilitar a inclusão de novos recursos no âmbito do SUS e outros órgãos governamentais”: A agilização do processo de inclusão de novos recursos de tecnologia assistiva nos sistemas de distribuição do SUS e outros órgãos governamentais é crucial para garantir que as inovações estejam disponíveis para a população de forma rápida e eficaz, contribuindo para a melhoria dos serviços de saúde e assistência.

É cediço destacar que o parágrafo único do art. 75 do Estatuto da Pessoa com Deficiência afirma que os passos indicados no plano específico de medidas devem passar por uma avaliação, no mínimo, a cada dois anos. Com o intuito de concretizar o plano de tecnologia assistiva, foi criado o Comitê Interministerial de Tecnologia Assistiva (CITA) do Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações, estabelecido por meio do Decreto Nº 10.094, de 06 de novembro de 2019. O CITA atua como uma instância dedicada a oferecer assessoria na estruturação, formulação, articulação, implementação e acompanhamento do Plano Nacional de Tecnologia Assistiva (PNTA) (Brasil, 2021).

Em 11 de março de 2021, foi criado o Decreto nº 10.645 para regulamentar o art. 75 da Lei nº 13.146/2015, tratando “sobre as diretrizes, os objetivos e os eixos do Plano Nacional de Tecnologia Assistiva” (Brasil, 2021). Posteriormente, o PNTA foi criado, contemplando a contextualização, diretrizes, objetivos, eixos, iniciativas, metas, indicadores, monitoramento e acompanhamento da tecnologia assistiva no país. Trata-se de um plano de grande importância para diversas áreas, incluindo questões trabalhistas. O próprio Decreto nº 10.645/2021 estabelece como uma de suas diretrizes a “promoção da inserção da tecnologia assistiva no campo do trabalho, da educação, do cuidado e da proteção social” (Brasil, 2021). Isso ressalta a necessidade de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, especialmente considerando as ferramentas disponíveis para a efetiva inserção e manutenção delas nesse contexto.

A seguir, serão destacadas as principais tecnologias assistivas para pessoas com deficiência visual, possibilitando um mercado de trabalho inclusivo para esse grupo, evidenciando a condição de essencialidade da TA para a vida laboral das PCDs visuais.

4.2 A TECNOLOGIA ASSISTIVA COMO CONDIÇÃO FUNDAMENTAL DE UM MERCADO DE TRABALHO INCLUSIVO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL

Conforme amplamente difundido, a tecnologia assistiva é fundamental para proporcionar um mercado de trabalho inclusivo para as PCDs, auxiliando diretamente na acessibilidade para pessoas com deficiência visual. Os serviços e recursos de tecnologia assistiva têm a capacidade de reconhecer produtos e sistemas fabricados em série ou personalizados para aprimorar ou preservar as habilidades funcionais, sendo diretamente benéficos no apoio às pessoas com deficiência, ajudando-as a selecionar, adquirir ou utilizar os recursos mencionados anteriormente (Bersch, 2008).

Pelo fato da tecnologia assistiva servir como uma ferramenta de auxílio e/ou elemento essencial para o desenvolvimento de atividades laborativas, ela passa a ser vista como condição fundamental de um mercado de trabalho inclusivo. Por conta disso, é primordial identificar as classificações apresentadas por Bersch (2017), que podem ser vistas como essenciais no contexto da pessoa com deficiência visual e são indispensáveis para a realização de atividades laborativas. Em virtude disso, serão exploradas apenas oito das doze classificações, pois possuem alguma relação com o contexto abordado. Dentre elas, encontram-se: 1) Auxílios para a vida diária e vida prática; 3) Recursos de acessibilidade ao computador; 4) Sistemas de controle de ambiente; 5) Projetos arquitetônicos para acessibilidade; 6) Órteses e próteses; 8) Auxílios de mobilidade; 9) Auxílios para ampliação da função visual e recursos que traduzem conteúdos visuais em áudio ou informação tátil; 12) Esporte e Lazer. As que não constam neste rol são aplicadas aos demais tipos de deficiências.

Todas as classificações mencionadas beneficiam, mesmo que indiretamente, a inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho. As vantagens dessas ferramentas no desenvolvimento de cada ser humano que possui esta condição são notáveis. A categoria "auxílios para a vida diária e vida prática" na TA representa um marco essencial na promoção da autonomia e independência para pessoas com deficiência visual. Conforme delineado por Bersch (2017), esta categoria abrange uma variedade de materiais e produtos projetados para facilitar afazeres cotidianos e fornecer suporte em situações que demandem auxílio, reforçando a ideia de que a inclusão se manifesta nas atividades mais básicas da vida.

Para pessoas com deficiência visual, essa categoria assume um papel crucial ao oferecer soluções práticas para uma ampla gama de atividades diárias. Bersch (2017) apresenta exemplos concretos que vão desde a capacidade de consultar o relógio e usar uma calculadora até tarefas mais complexas, como verificar a temperatura do corpo, identificar se

as luzes estão acesas ou apagadas, cozinhar com segurança e reconhecer cores e peças do vestuário. A tecnologia assistiva nessa categoria vai além de simplesmente proporcionar acessibilidade; ela capacita as pessoas com deficiência visual a desempenharem suas atividades cotidianas de maneira mais independente e eficaz. Esses auxílios não apenas simplificam tarefas práticas, mas também contribuem para a construção da autoconfiança e da autoestima, elementos fundamentais para uma vida plena e inclusiva.

Ao destacar a importância dos auxílios para a vida diária, reconhece-se que a TA vai ao encontro das necessidades mais básicas das pessoas com deficiência visual. Essas inovações não apenas facilitam tarefas diárias, mas também promovem a igualdade de oportunidades, permitindo que indivíduos com deficiência visual alcancem uma maior independência e participação ativa na sociedade, o que viabiliza a inserção/manutenção delas no mercado de trabalho.

A categoria "Recursos de acessibilidade ao computador" assume um papel crucial no universo da TA, proporcionando ferramentas especialmente projetadas para tornar o ambiente computacional acessível e inclusivo para pessoas com deficiência visual. Conforme destacado por Bersch (2017, p.6), essa abordagem abrange um amplo espectro de soluções de *hardware* e *software*, concebidas para atender às necessidades específicas das pessoas com privações sensoriais, incluindo deficiência visual.

Para as pessoas com deficiência visual, a acessibilidade ao computador é fundamental para sua participação plena em atividades digitais, acadêmicas e profissionais. Nesse contexto, dispositivos de entrada adaptados, como teclados modificados, mouses especiais e acionadores diversos, desempenham um papel essencial, permitindo uma interação mais eficaz com o sistema. Esses dispositivos são projetados levando em consideração as variadas capacidades motoras e táteis, proporcionando uma experiência personalizada e eficiente.

Os dispositivos de saída desempenham um papel igualmente significativo. *Softwares* leitores de tela, ajustes de cores e tamanhos de informações, efeitos de lupa, leitores de texto impresso por meio de tecnologia *Optical Character Recognition* (OCR), impressoras Braille, e linhas Braille são alguns exemplos dessas soluções (Bersch, 2017). Eles são desenvolvidos para converter informações visuais em formatos acessíveis, permitindo que pessoas com deficiência visual possam perceber, processar e interagir com o conteúdo digital de maneira eficaz.

Os recursos de acessibilidade ao computador não apenas abrem as portas da tecnologia para as PCDs visuais, mas também as capacitam a desempenhar uma variedade de tarefas,

desde a leitura de documentos e navegação na internet até a produção de conteúdo. Nesse cenário, a tecnologia assistiva não apenas elimina barreiras digitais, mas promove a autonomia, a inclusão e a igualdade de oportunidades para a comunidade de pessoas com deficiência visual.

Em relação à categoria "Sistemas de controle de ambiente" na TA, destaca-se como uma solução inovadora não apenas para indivíduos com limitações motoras, mas também para pessoas com deficiência visual, ilustrando mais uma vez como a tecnologia pode ser um agente facilitador da inclusão. Conforme destacado por Bersch (2017), esses sistemas utilizam controle remoto para proporcionar benefícios consideráveis, permitindo que usuários, inclusive aqueles com deficiência visual, tenham maior autonomia no controle do ambiente ao seu redor.

Para pessoas com deficiência visual, a ativação de dispositivos por meio de sistemas de controle remoto pode ocorrer tanto de forma direta quanto indireta. No cenário direto, o usuário pode acionar o controle remoto de maneira convencional. No entanto, a abordagem indireta introduz uma inovação notável: um sistema de varredura que, por meio de acionadores como comandos de voz, possibilita a seleção e ativação de dispositivos (Bersch, 2017).

O uso de comandos de voz como acionadores para sistemas de controle de ambiente representa uma transformação significativa na experiência de controle para pessoas com deficiência visual. Essa tecnologia permite que o usuário dite verbalmente os dispositivos ou as ações desejadas, capacitando-os a interagir com o ambiente de maneira eficiente e independente. Dessa forma, a tecnologia assistiva não apenas supera as barreiras físicas, mas também promove a acessibilidade e a inclusão ao tornar o controle ambiental mais adaptado às diversas necessidades dos usuários.

A interseção entre sistemas de controle de ambiente e comandos de voz destaca a importância de soluções adaptativas e personalizadas na promoção da autonomia para pessoas com deficiência visual. Ao proporcionar meios mais eficazes de interação com o ambiente, esses avanços tecnológicos reforçam a ideia de que a inclusão não é apenas sobre superar desafios, mas criar ambientes que permitam que todos participem ativamente da sociedade de maneira significativa.

Nesse sentido, destaca-se a importância de utilizar os sistemas de controle de ambiente e comandos de voz para a inserção e manutenção das PCDs visuais no mercado de trabalho,

pois viabilizam que as atividades laborativas sejam mais céleres e a produtividade mais viável.

No que se refere aos "Projetos arquitetônicos para acessibilidade", emergem como ferramentas fundamentais para promover a inclusão e a acessibilidade para pessoas com deficiência visual, demonstrando uma preocupação significativa com a concepção de edificações que garantam acesso, funcionalidade e mobilidade independentemente da condição física ou sensorial dos indivíduos. Essa categoria na tecnologia assistiva, conforme ressaltado por Bersch (2017), vai além do âmbito residencial, estendendo-se ao ambiente laboral, evidenciando a importância de adaptações estruturais para proporcionar ambientes inclusivos.

A relevância desses projetos arquitetônicos se reflete na capacidade de realizar modificações estruturais que eliminam ou reduzem as barreiras físicas, promovendo um ambiente acessível e adaptado. No contexto residencial, isso pode abranger ajustes em banheiros, mobília e outros elementos que garantam autonomia e facilitem a navegação para pessoas com deficiência visual. Da mesma forma, no ambiente de trabalho, a aplicação desses projetos visa criar espaços que favoreçam a participação ativa, promovendo a inclusão profissional e a manutenção delas nesta seara.

A ênfase na remoção de obstáculos físicos não apenas aprimora a acessibilidade, mas também contribui para o bem-estar e a independência das pessoas com deficiência visual. Assim, essas adaptações não são apenas técnicas; são expressões tangíveis do compromisso em criar uma sociedade que reconhece e respeita a diversidade funcional. Ao garantir que a arquitetura seja inclusiva desde o início, a Tecnologia Assistiva (TA) nesta categoria desempenha um papel vital na construção de ambientes que acolhem e celebram a diversidade, proporcionando uma experiência mais igualitária para todos.

Outra categoria importante é a das "Órteses e Próteses" na Tecnologia Assistiva, que desempenha um papel significativo na promoção da funcionalidade e estabilização para pessoas com deficiência visual. Como delineado por Bersch (2017), as Órteses referem-se a dispositivos que podem ser utilizados para dar suporte ou segmento ao corpo, proporcionando melhor posicionamento e estabilização de órgãos ou membros. No contexto visual, exemplos notáveis incluem lentes de contato e óculos, que desempenham um papel crucial na correção e melhoria da visão, contribuindo para a funcionalidade visual cotidiana.

Para pessoas com deficiência visual, as Órteses, como os óculos, têm o propósito específico de corrigir dificuldades de visão, proporcionando uma melhor acuidade visual e

contribuindo para uma experiência visual mais nítida e clara. Tais dispositivos não apenas oferecem suporte funcional, mas também desempenham um papel fundamental na promoção da autonomia e na melhoria da qualidade de vida, permitindo que as pessoas com deficiência visual realizem atividades cotidianas com maior facilidade, incluindo o trabalho.

Já as Próteses assumem uma função complementar, sendo dispositivos artificiais que têm a capacidade de substituir membros, órgãos ou partes deles (Bersch, 2017). No contexto das pessoas com deficiência visual, destaca-se a prótese ocular, que desempenha um papel crucial na restauração estética e funcional do globo ocular. Essa prótese, muitas vezes personalizada para se assemelhar ao olho natural, não apenas oferece uma solução estética, mas também contribui para a restauração da autoimagem e autoconfiança.

Logo, a categoria de "Órteses e Próteses" na Tecnologia Assistiva para pessoas com deficiência visual ilustra como a inovação tecnológica pode ser aplicada de maneira personalizada e eficaz para melhorar a funcionalidade, a estabilidade e a qualidade de vida. Ao oferecer soluções que atendem às necessidades específicas das pessoas com deficiência visual, essa categoria destaca o compromisso da TA em proporcionar recursos que capacitam e promovem a inclusão em diversos aspectos da vida diária.

Em seguida, destaca-se a categoria "Auxílios de mobilidade" na Tecnologia Assistiva, que assume uma posição de destaque ao oferecer soluções que melhoram significativamente a locomoção para pessoas com deficiência visual. Conforme destacado por Bersch (2017), esses auxílios têm o propósito específico de reduzir ou eliminar as dificuldades relacionadas ao deslocamento, proporcionando maior independência e autonomia. Um exemplo emblemático dentro dessa categoria é o uso de bengalas, especialmente projetadas para atender às necessidades das pessoas com deficiência visual.

As bengalas representam uma ferramenta essencial para a orientação e mobilidade de pessoas com deficiência visual, fornecendo suporte tátil e auxiliando na detecção de obstáculos, variações no terreno e na navegação segura em ambientes desconhecidos. Desempenham também um papel crucial na identificação de escadas, degraus e outras mudanças de elevação, oferecendo informações táteis vitais para uma locomoção eficiente e segura.

Esses auxílios de mobilidade não apenas facilitam o deslocamento, mas também promovem a confiança e a independência das pessoas com deficiência visual. Ao proporcionar uma ferramenta que amplia a percepção tátil e fornece informações cruciais sobre o ambiente, a Tecnologia Assistiva (TA) nesta categoria contribui diretamente para a

participação ativa e integrada na sociedade, permitindo que os usuários superem obstáculos e explorem o mundo ao seu redor com maior segurança.

Em suma, os "Auxílios de mobilidade" na TA ilustram como inovações simples, como bengalas, podem ter um impacto profundo na vida diária das pessoas com deficiência visual, capacitando-as a desfrutar de uma locomoção mais independente e inclusiva. Esses auxílios não são apenas instrumentos funcionais; são ferramentas que promovem a liberdade e a autonomia, permitindo que as pessoas com deficiência visual participem ativamente em diversos ambientes e contextos, inclusive no mercado de trabalho.

A outra categoria existente são os "auxílios para ampliação da função visual e recursos que traduzem conteúdos visuais em áudio ou informação tátil" na Tecnologia Assistiva, desempenhando um papel fundamental na promoção da acessibilidade e inclusão para pessoas com deficiência visual na sociedade. Conforme destacado por Bersch (2017), essa categoria engloba uma variedade de ferramentas projetadas para ampliar a capacidade visual e traduzir informações visuais de maneiras acessíveis, tais como auxílios ópticos, lentes, lupas manuais e eletrônicas, além de softwares ampliadores de tela.

Para pessoas com deficiência visual, esses auxílios ópticos e lentes representam recursos essenciais que ampliam a capacidade visual, possibilitando uma melhor percepção de detalhes e aumentando a clareza de objetos e textos. As lupas manuais e eletrônicas, por sua vez, oferecem opções versáteis para ampliação, atendendo às diversas necessidades visuais dos usuários.

Além disso, os softwares ampliadores de tela desempenham um papel crucial na acessibilidade digital, permitindo que pessoas com deficiência visual naveguem por interfaces digitais com facilidade. Esses softwares ajustam o tamanho e a aparência do conteúdo exibido na tela, adaptando-se às preferências do usuário e proporcionando uma experiência visual mais confortável.

Outros recursos, como materiais gráficos com texturas e relevos, mapas e gráficos táteis, bem como softwares OCR (*Optical Character Recognition*) em celulares para identificação de texto informativo, exemplificam a abordagem multifacetada da Tecnologia Assistiva. Essas ferramentas não apenas ampliam a função visual, mas também oferecem alternativas táteis e auditivas para a compreensão e interação com informações visuais (Bersch, 2017).

Em suma, a categoria de "auxílios para ampliação da função visual e recursos tradutores" na Tecnologia Assistiva não apenas supera as barreiras visuais, mas também

proporciona uma abordagem inclusiva e adaptativa, garantindo que pessoas com deficiência visual tenham acesso a informações de maneira eficiente e independente em diversos contextos da vida diária, o que permite viabilidade e acessibilidade para o mercado de trabalho para essas pessoas.

A última categoria versa sobre "Esporte e Lazer", nesse caso, trata-se de recursos que ajudam na prática do esporte, bem como incluem as pessoas com deficiência visual nas atividades de lazer. Para exemplificar a situação das pessoas com deficiência visual, estão as bolas sonoras (Bersch, 2017), visto que permitem o divertimento desse grupo de indivíduos em variadas atividades lúdicas e prazerosas, inclusive podendo ser levadas adiante em termos profissionais, quando as pessoas com deficiência se tornam atletas de alto desempenho.

A categoria de "Esporte e Lazer" na Tecnologia Assistiva representa um reconhecimento vital da importância da inclusão de pessoas com deficiência visual em atividades esportivas e recreativas. Como destacado por Bersch (2017), essa categoria engloba recursos projetados para facilitar a prática esportiva e promover a participação de pessoas com deficiência visual em atividades de lazer. Um exemplo notável dentro dessa categoria são as bolas sonoras, que desempenham um papel significativo na promoção do entretenimento, diversão e inclusão desse grupo de indivíduos em uma variedade de atividades recreativas.

As bolas sonoras exemplificam como a Tecnologia Assistiva pode transformar as experiências esportivas e de lazer para pessoas com deficiência visual. Essas bolas são equipadas com dispositivos sonoros que emitem sons distintos, permitindo que os usuários as localizem e interajam com elas durante a prática de esportes, como futebol, basquete, entre outros. Esse recurso não apenas torna as atividades esportivas mais acessíveis, mas também proporciona uma experiência mais inclusiva e envolvente.

Além do aspecto recreativo, a categoria de "Esporte e Lazer" também ressalta o potencial profissional, no qual pessoas com deficiência visual podem se destacar como atletas de alto desempenho. Ao oferecer recursos e tecnologias que facilitam a participação em esportes, a Tecnologia Assistiva (TA) não só promove a inclusão social, mas também abre portas para oportunidades profissionais e competitivas em níveis mais elevados.

Em resumo, essa categoria enfatiza que o acesso ao esporte e ao lazer não deve ser limitado pela deficiência visual. A tecnologia assistiva, ao proporcionar recursos como as bolas sonoras, contribui para a quebra de barreiras e estereótipos, permitindo que pessoas com deficiência visual desfrutem plenamente de atividades recreativas e, quando desejado, alcancem conquistas notáveis no campo esportivo.

Esses exemplos de classificação por categoria de tecnologia assistiva para deficiência visual abrangem um conjunto de ferramentas que proporcionam melhores condições de vida e trabalho para Pessoas com Deficiência (PCDs) quando aplicadas na prática.

No entanto, os benefícios da aplicação da TA não se limitam apenas às PCDs. A TA está diretamente ligada à inclusão social, e empresas que se preocupam com a responsabilidade social, incluindo pessoas com deficiência em boas condições de trabalho com o auxílio dessas ferramentas, são bem vistas no mercado de consumo.

Nessa mesma linha de pensamento, Fraga e Gonçalves (2014) afirmam que são numerosos os ganhos para a empresa que promove a inclusão das PCDs, proporcionando uma visão diferenciada e gerando reflexos positivos tanto interna quanto externamente no setor empresarial, o que contribui para uma imagem social positiva.

É notório que as empresas estão cada vez mais empenhadas em facilitar a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Brandt *et al.*, 2018). Campos *et al.* (2013) abordam a importância de não apenas inserir, mas incluir efetivamente as PCDs nas organizações, destacando práticas que buscam adaptar as decisões relacionadas às PCD dentro das empresas. Tais práticas têm como objetivo assegurar autonomia, igualdade de oportunidades e a exigência de desempenho.

Infelizmente, nem todas as empresas concretizam a inclusão social das pessoas com deficiência, especialmente das PCDs visuais, o que resulta em um grupo ainda mais restrito. Diante dessas problemáticas, a Organização Internacional do Trabalho e o Ministério Público do Trabalho (MPT), em parceria com o Instituto Amankay, criaram um guia chamado "Incluir: o que é, como e por que fazer?" (OIT; MPT, 2020), que apresenta subtemas relacionados a pessoas com deficiência. Destacam-se os itens relacionados à tecnologia assistiva para pessoas com deficiência visual e baixa visão, que podem ser aplicadas pelos empregadores de forma gratuita.

O guia aborda o tópico "orientação e mobilidade", incluindo bengalas, cães-guia e elementos de sinalização tátil e sonora (OIT; MPT, 2020, p.170). Conforme descrito por Felipe (2001), o propósito fundamental das técnicas de Orientação e Mobilidade é capacitar a pessoa com deficiência visual a movimentar-se de maneira autônoma, eficiente e segura nos ambientes em que ela precisa estar. Para alcançar esse objetivo, é essencial que a pessoa com deficiência visual utilize os sentidos restantes para uma locomoção segura, identifique e siga pistas, detecte obstáculos e pontos de referência, e empregue as técnicas básicas de Orientação e Mobilidade, mantendo uma postura agradável e confortável durante a locomoção (Felipe,

2001). O autor salienta que o tempo necessário para o desenvolvimento de uma técnica dependerá das características individuais de cada pessoa, sendo a condição visual determinante para a escolha da técnica mais apropriada.

O guia também trata da "tecnologia assistiva de comunicação", listando audiobooks, publicações em formato ePub, acessibilidade web, softwares para ampliação de caracteres, lupas, softwares leitores de tela e sintetizadores de voz (OIT; MPT, 2020, p.170).

Para exemplificar este cenário destaca-se o software *Nonvisual Desktop Access* (NVDA), utiliza o sistema operacional é da Windows, trata-se de um leitor de telas que proporciona a inclusão digital para diversas atividades, conseqüentemente, a laboral do individuo com deficiência visual, disponível gratuitamente (OIT; MPT, 2020, p.171).

Além dessa ferramenta, o guia menciona os “Sistemas operacionais” como Android e iOS, com recursos como o *TalkBack* e o *VoiceOver*, são mencionados como recursos de acessibilidade (OIT; MPT, 2020, p.170-171), que proporcionam a utilização prática e inclusiva de equipamentos tecnológicos para pessoa com deficiência visual, a partir de comandos de voz. Ainda, é cediço mencionar alguns aplicativos como *Be My Eyes* (Android e iOS), *Eye-D* (Android e iOS), *CPqD Alcance* (Android) e *Google BrailleBack* (Android), que facilitam o uso das mais variadas funções que a tecnologia da informação proporciona (OIT; MPT, 2020, p.172).

O *Be My Eyes* é reconhecido como um dos aplicativos mais populares na Internet destinados a pessoas com deficiência visual. Sua funcionalidade consiste em estabelecer uma rede de suporte entre pessoas com visão e PCD visual, facilitando vídeo chamadas em que um usuário com visão normal descreve a um usuário cego um objeto apresentado (NEDESP, 2021).

O aplicativo *Eye-D* não tem a finalidade de auxiliar PCD visual a acessar a Internet, mas sim de possibilitar que eles identifiquem seu entorno de maneira simples e rápida ao sair às ruas, uma vez que os textos são convertidos em fala, vale ressaltar que o aplicativo é oferecido gratuitamente (NEDESP, 2021).

O *CPqD Alcance* possui narração automática da tela e oferece suporte na execução da maioria das funções do smartphone, como realizar chamadas, verificar a porcentagem da bateria, acessar contatos, mensagens de texto e arquivos. Uma característica interessante é que não é preciso fazer um cadastro para utilizar o aplicativo, pois ele se transforma na própria interface do celular (NEDESP, 2021).

O *Google BrailleBack* foi destinado para a PCD visual, possibilitando que eles tenham uma combinação de *braille* e fala para compreender os elementos na tela do Android. As instruções verbais direcionam o usuário para cada ícone na tela, ao passo que o teclado em *braille* pode facilitar a navegação dentro do aplicativo (NEDESP, 2021).

Outros equipamentos como impressoras em *braille* e scanners leitores de texto, bem como vídeo ampliadores, são mencionados como recursos valiosos pela OIT e MPT (2020, p.172). É mencionada também a importância dos equivalentes textuais em websites e intranets, seguindo as diretrizes do W3C Brasil¹³ (OIT; MPT, 2020, p.173).

Ao considerar todas as tecnologias assistivas destacadas nesta pesquisa, percebe-se um grande volume de ferramentas, utensílios e estratégias disponíveis para pessoas com deficiência visual, muitas das quais podem ser utilizadas de forma gratuita, viabilizando a otimização do desenvolvimento laboral e propiciando a produtividade. No entanto, é importante ressaltar que, por diversos motivos, essas ferramentas muitas vezes não são aplicadas na prática.

É fato que algumas atividades de trabalho necessitam da disposição de tecnologias assistivas mais específicas para esse grupo de pessoas, principalmente aquelas que envolvem a utilização de aparelhos como celulares e computadores. Neste caso, pensa-se em uma empresa que desenvolve suas atribuições por meio de um aplicativo ou sistema. Se ela não cumprir com a acessibilidade digital para o uso das PCDs visuais, torna-se impossível qualquer contratação ou mesmo manutenção de um indivíduo nesta condição no ambiente de trabalho.

Por essas razões, fica claro que a tecnologia assistiva é muito mais do que um simples dispositivo tecnológico. Ela representa um complexo conjunto de recursos e serviços que auxiliam a pessoa com deficiência visual em uma ampla gama de situações, desde a inclusão e manutenção no ambiente de trabalho até o contexto escolar.

É inquestionável que a tecnologia assistiva é uma ferramenta excelente para reduzir as desigualdades enfrentadas pelas pessoas com deficiência visual em comparação com outros indivíduos, quando utilizada de maneira eficaz. No entanto, muitas vezes, ela não é utilizada plenamente, o que prejudica a permanência das pessoas com deficiência visual no ambiente de trabalho.

¹³ O Consórcio World Wide Web (W3C) é uma comunidade internacional que desenvolve padrões com o objetivo de garantir o crescimento da web, no que tange a acessibilidade. Inclusive, possuem cartilhas de acessibilidade que tem como propósito orientar gestores, desenvolvedores, auditores, procuradores, promotores e cidadãos sobre a relevância de se dedicar e investir em acessibilidade na Web (W3C Capítulo São Paulo, s.a).

Em síntese, a tecnologia assistiva é a base para um ambiente de trabalho saudável e produtivo para pessoas com deficiência visual, permitindo que elas superem barreiras, alcancem seu pleno potencial e contribuam de maneira significativa para a equipe e para a organização como um todo.

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação de mestrado teve como objetivo central investigar de que forma a tecnologia assistiva pode funcionar como instrumento de inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho. No decorrer deste estudo, foram explorados conceitos, modelos, normas de proteção e os desafios enfrentados por indivíduos com deficiência visual no contexto laboral.

A análise conceitual revelou uma evolução significativa nas perspectivas sobre a Pessoa com Deficiência, passando de abordagens deficitárias para enfoques mais inclusivos e sociais. Essa evolução é fundamental para compreender as políticas e ações voltadas à inclusão desse grupo.

A pesquisa passou por diferentes modelos e tipos de deficiência, reconhecendo a diversidade de experiências dentro desse grupo, com abordagem do modelo médico, do modelo social, até chegar ao modelo biopsicossocial presente no Estatuto da Pessoa com Deficiência (2015), o que permite entender a importância de uma abordagem interdisciplinar de extrema relevância para o diagnóstico, tratamento e inclusão.

A análise das normas protetivas, tanto em âmbito internacional quanto nacional, destacou a importância de instrumentos legais para garantir direitos e promover a inclusão social. Desde a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência (1975) até o Estatuto da Pessoa com Deficiência (2015), há um arcabouço normativo que reflete a crescente consciência sobre a necessidade de inclusão e igualdade.

No contexto laboral, são enfrentados desafios e obstáculos específicos pela Pessoa com Deficiência Visual. Desde a exclusão histórica até as barreiras contemporâneas, compreendeu-se a complexidade da busca por igualdade de oportunidades, as dificuldades de qualificação profissional, ausência de educação básica, o que transmite um cenário repleto de problemas.

A inclusão social, especialmente no ambiente de trabalho, foi abordada como um direito fundamental. A acessibilidade destacou-se como uma ferramenta essencial para garantir que o espaço profissional seja acessível a todos, independentemente das limitações.

A tecnologia assistiva emergiu como uma ferramenta crucial para concretizar a inclusão no mercado de trabalho, englobando produtos, equipamentos e serviços que visam melhorar a funcionalidade e a inclusão social, especialmente no contexto brasileiro.

A eficácia da TA no ambiente de trabalho está ligada à escolha adequada e ao treinamento, sendo essencial a conscientização dos empregadores sobre as necessidades dos trabalhadores com deficiência.

Além disso, são abordadas as etapas de avaliação e implementação da TA, ressaltando a influência de fatores psicossociais, ambientais e específicos da tecnologia. O modelo "*Matching Person and Technology*" é mencionado como um guia para considerar esses fatores.

Ainda, foram examinadas as classificações por categorias de tecnologia assistiva e como dispositivos e soluções tecnológicas podem superar barreiras, promover a autonomia e criar um ambiente de trabalho mais inclusivo.

Ao explorar a tecnologia assistiva como condição essencial de um ambiente de trabalho saudável, é reconhecida não apenas sua contribuição para a inclusão, mas também para a promoção de ambientes mais eficientes e produtivos para todos os colaboradores. A eficácia dessas medidas depende da implementação prática e do comprometimento de diferentes atores. Governos, empresas e a sociedade desempenham papéis cruciais na criação de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos (Brito Filho; Ferreira, 2021).

A necessidade de iniciativas integradas e sustentáveis é imperativa. Políticas públicas e práticas empresariais devem se alinhar para garantir que a inclusão não seja apenas uma resposta legal, mas uma parte integral da cultura organizacional e social.

Empresas têm um papel crucial nesse processo. Além de cumprir exigências legais, podem ser agentes de mudança ao adotar práticas inclusivas, investir em tecnologias acessíveis e promover uma cultura que valorize a diversidade.

A conclusão desta dissertação não representa um ponto final, mas sim um ponto de partida para o desenvolvimento e pesquisa contínua. A dinâmica da inclusão requer adaptação constante às mudanças sociais, tecnológicas e legislativas. Sensibilização e educação são componentes essenciais desse processo contínuo. Não basta criar políticas inclusivas; é necessário cultivar uma mentalidade que compreenda a diversidade como uma força e reconheça o valor intrínseco de cada indivíduo.

Em relação à perspectiva internacional, é evidente que a inclusão da Pessoa com Deficiência Visual no mercado de trabalho é um desafio global. A colaboração internacional, o compartilhamento de melhores práticas e o aprendizado mútuo são cruciais para impulsionar mudanças significativas. A abordagem multidisciplinar adotada ressalta a

importância de futuras pesquisas nesse campo. A interseção entre direito, trabalho, tecnologia e inclusão social requer uma abordagem holística e colaborativa.

Mais do que simples inclusão, deve-se buscar o empoderamento da pessoa com deficiência visual. Isso implica não apenas garantir acesso, mas também criar oportunidades para o desenvolvimento pleno de suas habilidades e potencialidades. Promover ambientes de trabalho inclusivos não é apenas uma obrigação ética, mas também uma possibilidade estratégica para impulsionar a inovação e a produtividade. As empresas que abraçam a diversidade colhem benefícios não apenas em termos de responsabilidade social, mas também de desempenho empresarial.

O compromisso conjunto do setor público e privado é vital para superar as barreiras persistentes. A criação de políticas eficazes, a implementação diligente e a colaboração entre diferentes setores são fundamentais para alcançar uma inclusão real. Em última análise, esta dissertação busca ir além da análise teórica, convidando à ação. A inclusão plena da Pessoa com Deficiência Visual no mercado de trabalho não é apenas um desafio a ser superado; é um compromisso coletivo em prol de uma sociedade mais justa, igualitária e verdadeiramente inclusiva. Que esta pesquisa inspire e catalise esforços contínuos em direção a esse nobre objetivo.

REFERÊNCIAS

- AMORIM, Érico Gurgel. **Reinvenções na vida de pessoas com deficiência visual: caminhos à reabilitação inclusiva?** 2021. 163 f. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva) - Centro de Ciências da Saúde, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021.
- ARAÚJO, Luiz Alberto David. **A proteção constitucional das pessoas com deficiência.** 4 ed. Brasília – Brasil: Secretaria de Estado dos Direitos Humanos - Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, 2011.
- ARRUDA, Sônia Maria Chadi de Paula. Acessibilidade no cotidiano de pessoas com deficiência visual. **Revista @mbienteeducação**, São Paulo, v. 1, n. 2, p. 113-121, ago./dez. 2008. Disponível em: <https://publicacoes.unicid.edu.br/ambienteeducacao/article/view/595/559>. Acesso em: 16 out. 2023.
- ARTHANAT, Sajay; LESNER, Kasey; SUNDAR, Vidya. *An evaluation framework to measure usability of Assistive Technology at workplace: A demonstration study.* **Journal of Vocational Rehabilitation**, Durham, v. 44, n. 1, p. 213 - 226. 2016. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/298905800_An_evaluation_framework_to_measure_usability_of_Assistive_Technology_at_workplace_A_demonstration_study. Acesso em: 12 nov. 2023,
- AYER, Flávia. **Pessoas com deficiência são duplamente excluídas do mercado de trabalho.** *Jornal Estado de Minas*: 29 de novembro de 2016. Disponível em: https://www.em.com.br/app/noticia/economia/2016/11/28/internas_economia,827678/pessoa-com-deficiencia-e-duplamente-excluida-do-mercado-de-trabalho.shtml. Acesso em: 14 jan.2023.
- BAGGIO, Miguel Angelo; KIST, Gabriel; SCHMACHTENBERG, Roberta Francine; SILVA, Fábio Lorenzi da; JOAQUIM, Jean Da Rolt; LIMA, Luciano Porto de. PADEVI – Protótipo de Auxílio a Deficientes Visuais. **Revista de Empreendedorismo, Inovação e Tecnologia**, Passo Fundo, v. 1, n. 1, p. 45-57, jan. 2015. Disponível em: <https://seer.atitus.edu.br/index.php/revistasi/article/view/607/523>. Acesso em: 11 set. 2023.
- BALDISSERA, Olívia. **Modelo biopsicossocial: dê adeus à separação entre saúde física e mental.** *PÓSPUCPRDIGITAL*: 9 de julho de 2021. Disponível em: <https://posdigital.pucpr.br/blog/modelo-biopsicossocial>. Acesso em: 15 ago. 2023.
- BARBOSA, Maria Angélica Marcheti; BALIEIRO, Maria Magda Ferreira Gomes; PETTENGILL, Myriam Aparecida Mandetta. Cuidado centrado na família no contexto da criança com deficiência e sua família: Uma análise reflexiva. **Texto e Contexto em Enfermagem**, v. 21, n.1, p.194-199, 2012. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/tce/a/6Hy9kL3tNsSCGFbgxwDzzXy/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 13 set. 2023.
- BARNES, Colin; MENCER, Geof. *Introduction: exploring the divide. In: Exploring the divide: illness and disability.* Leeds: Disability Press. 1996.

BARRETO, Monaísa Targino; ALVES, Marielza Barbosa; MORAIS, Germano Lia Fook Vasconcelos de. A acessibilidade nas empresas: percepção dos portadores de deficiência visual inseridos no mercado de trabalho. **Accessed February**, v. 4, p. 1-16. 2012. Disponível em: <https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos12/28516237.pdf>. Acesso em: 20 set. 2023.

BARROS, Leonardo de Oliveira; AMBIEL, Rodolfo Augusto Matteo. “Não tem nada para fazer lá”: trabalho e pessoas com deficiência visual. **Psico**, Porto Alegre, v. 51, n. 1, p. 1-12, jan.- mar. 2020. Disponível em: <https://revistaseletronicas.pucrs.br/ojs/index.php/revistapsico/article/view/31320>. Acesso em 19 jul 2020.

BENTO, João Cerdeira; KUZNETSOVA, Yuliya. *Workplace adaptations promoting the inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: a case-study on employers' responses in Norway*. **Social Inclusion**, Noruega, v. 6, n. 2, p. 34-45, 2018. Disponível em: https://econpapers.repec.org/article/cogsocinc/v_3a6_3ay_3a2018_3ai_3a2_3ap_3a34-45.htm. Acesso em: 30 ago. 2023.

BITTENCOURT, Zelia Zilda Lourenço de Camargo; FONSECA, Ana Maria Ribeiro da. Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho. **Paidéia**, v. 2, n. 49, p.187-195. mai.-ago. 2011. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=305423783006>. Acesso em: 13 mar. 2023.

BERSCH, Rita. **Introdução à Tecnologia Assistiva**. Centro Especializado em desenvolvimento Infantil. Porto Alegre, 2013. Disponível em: - https://www.assistiva.com.br/Introducao_Tecnologia_Assistiva.pdf. Acesso em: 08 mar. 2023.

BERSCH, Rita. **Introdução à Tecnologia Assistiva**. Centro Especializado em Desenvolvimento Infantil. Porto Alegre, 2008. Disponível em: <https://docplayer.com.br/1674028-Introducao-a-tecnologia-assistiva-rita-bersch-i.html>. Acesso em: 08 mar. 2023.

Brandt, Leonardo de Oliveira; Arce, Rodrigo Pulido; Poier, Paloma Hohmann; Foggiatto, José Aguiomar. A Tecnologia Assistiva como ferramenta de inclusão no trabalho: uma revisão integrativa de literatura. **Tecnologia Assistiva: estudos teóricos**. In: Luis Carlos Paschoarelli e Fausto Orsi Medola (Orgs.) – 1.ed. – Bauru: Canal 6 Editora, 2018.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 20 de ago. 2023.

BRASIL. **Lei n. 13.467, de 13 de julho de 2017**. Altera a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943, e as Leis nos 6.019, de 3 de janeiro de 1974, 8.036, de 11 de maio de 1990, e 8.212, de 24 de julho de 1991, a fim de adequar a legislação às novas relações de trabalho. Brasília, DF: Diário Oficial da União, 2017.

BRASIL. **Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001**. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de

Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm. Acesso em: 11 ago. 2023.

BRASIL. Decreto nº 5.296 de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 27 ago. 2023.

BRASIL. Decreto nº 9.508, de 24 de set. de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm. Acesso em: 13 mar. 2023.

BRASIL. Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000. Dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e dá outras providências. 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110048.htm. Acesso em: 25 out. 2023.

BRASIL. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. 2000. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/110098.htm. Acesso em: 25 out. 2023.

BRASIL. Lei nº 12.435, de 6 de jul. de 2011. Altera a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, que dispõe sobre a organização da Assistência Social. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2011/Lei/L12435.htm#art2. Acesso em: 25 ago. 2023.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 06 jul. 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 31 out. 2022.

BRASIL. Lei nº 14.126, de 22 mar. 2021. Classifica a visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/lei/L14126.htm. Acesso em: 13 mar. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de jul. de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 13 mar. 2023.

Brasil. Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações. Comitê Interministerial de Tecnologia Assistiva. **Plano nacional de tecnologia assistiva.** Brasília: Ministério da Ciência, Tecnologia e Inovações, 2021. Disponível em: https://www.gov.br/mcti/pt-br/centrais-de-conteudo/publicacoes-mcti/plano-nacional-de-tecnologia-assistiva/pnta_documento_web.pdf. Acesso em: 29 jan. 2024.

BRASIL, Ministério da Saúde. **História e evolução dos hospitais**. Rio de Janeiro: Departamento Nacional de Saúde – Divisão de organização hospitalar, 1965. Disponível em: http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/cd04_08.pdf. Acesso em: 22 ago. 2023.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **NR 17 - Ergonomia**. Brasília: Ministério do Trabalho e Emprego, atualizada em 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/acesso-a-informacao/participacao-social/conselhos-e-orgaos-colegiados/comissao-tripartite-partitaria-permanente/arquivos/normas-regulamentadoras/nr-17-atualizada-2022.pdf>. Acesso em: 24 out. 2023.

BRITO, Alexandra Antonia Freitas de Brito. A Quarta Revolução Industrial e as Perspectivas para o Brasil. **Revista Científica Multidisciplinar Núcleo do Conhecimento**. v. 2, n. 2, ed. 7, p 91-96, outubro de 2017. ISSN:2448-0959. Disponível em: <https://www.nucleodoconhecimento.com.br/administracao/quarta-revolucao-industrial>. Acesso em: 3 nov. 2023.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Discriminação no trabalho. São Paulo: LTr, 2002.

BRITO FILHO, José Cláudio Monteiro de. Diversidade no trabalho e atuação do Ministério Público do Trabalho. **Revista do Ministério Público do Trabalho**. Brasília, ano XIX, n. 38, setembro 2009. Disponível em: <https://anpt.org.br/attachments/article/2705/MPT%2038.pdf#page=54>. Acesso em: 05 fev. 2024.

BRITO FILHO, José Claudio Monteiro de; FERREIRA, Vanessa Rocha. **Direitos humanos, pessoa com deficiência e mercado de trabalho: a política de cotas no Brasil**. In: O Direito Internacional dos Direitos Humanos e as pessoas em situação de vulnerabilidade. Francisco Camargo Alves Lopes Filho (org.), Thiago Oliveira Moreira (coord.) & Yara Maria Pereira Gurgel (coord.). 1. Ed., Natal (RN): Polimatia, 2021, p.293-312.

BOBBIO, Norberto. **Igualdade e liberdade**. 5. ed. Rio de Janeiro: Ediouro, 2002.

BORTMAN, Daniela; LOCATELLI, Gustavo; BANDINI, Marcia; REBELO, Paulo (Organizador). **Equipes integradas para inclusão, acompanhamento e permanência das pessoas com deficiência no trabalho**. Curitiba: ANAMT – Associação Nacional de Medicina do Trabalho, 2016. Disponível em: http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/arquivos_diversos_18520161438447055475.pdf. Acesso em: 11 set. 2023.

BUSCH, Susanna Erica; RIBEIRO, Helena. Responsabilidade socioambiental empresarial: revisão da literatura sobre conceitos INTERFACEHS. **Revista de Gestão Integrada em Saúde do Trabalho e Meio Ambiente**, v. 4, n. 2, p. 36-51, 2009. Disponível em: http://www3.sp.senac.br/hotsites/blogs/InterfacEHS/wp-content/uploads/2013/08/1_ARTIGO_vol4n2.pdf. Acesso em: 22 dez. 2022.

BUTTERFIELD, Tina.; RAMSEUR, Jacob Hunter. *Research and case study findings in the area of workplace accommodations including provisions for assistive technology: A literature review*. **Technology and Disability**, v. 16, p. 201–210, 2004. Disponível em: https://www.researchgate.net/publication/289131182_Research_and_case_study_findings_in_

the_area_of_workplace_accommodations_including_provisions_for_assistive_technology_A_literature_review. Acesso em: 02 jan. 2024.

CABRAL, Ana Karina; MARCELINO, Juliana; SANGUINETTI, Danielle; AMARAL, Daniela; SILVA, Crislayne; COSTA, José Ângelo; MARTINS, Laura. Tecnologia Assistiva na Inclusão de Pessoas com Deficiência em Postos de Trabalho. In: Luis Carlos Paschoarelli e Fausto Orsi Medola (Orgs.) - **Tecnologia Assistiva: estudos teóricos** – 1.ed. – Bauru: Canal 6 Editora, 2018, p. 35 - 42. Disponível em: https://www.canal6.com.br/livros_loja/Ebook_TA_estudos.pdf. Acesso em: 02 jan. 2024.

CÂMARA DOS DEPUTADOS. **Projeto de Lei 1361/2015**. Considera pessoa com deficiência aquela com perda auditiva unilateral. 2015. Disponível em: <https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/fichadetramitacao?idProposicao=1228727>. Acesso em: 25 out. 2023.

CAMARGO, Thaísa Rodrigues Lutosa de; MELO, Sandro Nahmias. **Princípios de direito ambiental do trabalho**. São Paulo: LTr, 2013.

CAMPAGNOLI, Adriana de Fátima Pilatti Ferreira; MANDALOZZO, Silvana Souza Netto. Proteção social na forma não contributiva a idosos e deficientes: **avanço interpretativo oriundo do Poder Judiciário**. In: MENEGOTI, Daniela; BENACCHIO, Marcelo (Coord). Conpedi (Org.). Direitos sociais e políticas públicas I [Recurso eletrônico on-line]. Florianópolis: FUNJAB, 2014, p. 482 - 500. Disponível em: <http://www.publicadireito.com.br/publicacao/uninove/livro.php?gt=113>. Acesso em: 16 jan. 2024.

BRASIL. **Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência**. Brasília-DF: 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: <https://inclusao.enap.gov.br/wp-content/uploads/2018/05/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido-original-eleitoral.pdf>. Acesso em: 12 mar. 2023.

CLOT, Yves. **A função psicológica do trabalho**. Petrópolis: Vozes. 2006.

CROW, Liz. *Including all of our lives: reviewing the Social Model of Disability*. In: BARNES, Colin. & MENCER, Geof. *Exploring the divide: illness and disability*. Leeds: Disability Press, 1996, p. 55 – 72.

CROW, Liz. *Renewing the Social Model of Disability*. Leeds: Coalition News, jul. 1992.

CURIONI, Rossana Teresa. **Pessoas Portadoras de Deficiência: inclusão social no aspecto educacional. Uma realidade? Direito da Pessoa portadora de Deficiência: uma tarefa a ser completada**. Bauru: EDITE, 2003.

DELGADO, Maurício Godinho. **Princípios de direito individual e coletivo do trabalho**. 2. ed. São Paulo: LTr, 2004.

DIASCÂNIO, José Maurício; SOUSA, Gisele Maria de. D; ALMEIDA, Bernard Pereira de. et. al. A Escola excludente: do Liceu Napoleônico à pátria educadora. In: DIASCÂNIO, José

Maurício, et. al.. **Coletânea acadêmica interdisciplinar lusófona**. Rio de Janeiro: Autografia, 2019. p. 19-53.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência**. São Paulo: Brasiliense. 2007

FARIAS, Noma, BUCHALLA, Cassia. A classificação Internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde da Organização Mundial da Saúde: conceitos, usos e perspectivas. **Revista Brasileira de Epidemiologia**, v. 5, n. 2, p. 187 – 193. 2005. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbepid/a/grJnXGSLJSrbRhm7ykGcCYQ/abstract/?lang=pt>. Acesso em: 05 nov. 2023.

FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson. **Curso de direito civil: parte geral e LINDB**. 14. ed. Salvador: JusPodivm, v.1. 2016.

FELIPPE, João Álvaro de Moraes. **Caminhando Juntos: manual das habilidades básicas de Orientação e Mobilidade**. São Paulo: Laramara – Associação Brasileira de Assistência à Pessoa com Deficiência Visual, 2001.

FERREIRA, Matheus Viana. Trabalho decente e inclusão social: a inserção da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho como afirmação de sua cidadania. **Revista Jus Navigandi**, Teresina, ano 20, n. 4379, 28 jun. 2015, p. xxx – xxx. Disponível em: <https://jus.com.br/artigos/40381>. Acesso em: 12 set. 2023.

FERREIRA, Vanessa Rocha; DIAS, Aurora de Nazaré Fernandes; BRASIL, Luiza Arruda Câmara. O TRABALHO D A PESSOA COM DEFICIÊNCIA E A RESPONSABILIDADE SOCIAL DA EMPRESA: um estímulo ao consumo consciente. **Revista do Direito do Trabalho e Meio Ambiente do Trabalho**. e-ISSN: 2525-9857. Encontro Virtual v. 9, n.1| p. 18 – 35, Jan/Jun. 2023. Disponível em: <https://www.indexlaw.org/index.php/revistadtmat/article/view/9513/pdf>. Acesso em: 12 set. 2023.

FIGUEIRA, Emilio. **Caminhando no silêncio: uma introdução á trajetória das pessoas com deficiência na história do Brasil**. 3 ed. São Paulo: Giz Editorial, 2018.

FRAGA, Luiz Gustavo Almeida; GONÇALVES, Marta de Oliveira. INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO. **Revista Acadêmica Oswaldo Cruz**, ano. 1, n.3, p. xxx – xxx, julho-setembro 2014. Disponível em: http://revista.oswaldocruz.br/Edicao_03/Artigos. Acesso em: 14 dez. 2022.

FRANÇA , Tiago Henrique. Modelo Social da Deficiência: uma ferramenta sociológica para a emancipação social. **Lutas Sociais**, São Paulo, v.17 n. 31, p. 59-73, jul./dez. 2013. Disponível em: <https://www4.pucsp.br/neils/revista/vol%2031/tiago-henrique-franca.pdf>. Acesso em: 19 ago. 2023.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. O novo conceito constitucional de pessoa com deficiência: um ato de coragem. **Revista do Tribunal Regional do Trabalho da 2ª Região**, São Paulo, n. 10, p. 45-54, 2012. Disponível em: https://juslaboris.tst.jus.br/bitstream/handle/20.500.12178/78834/2012_fonseca_ricardo_novo_conceito.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 25 nov. 2023.

FUSTER, Amparo Belloch; González, M FUSTER, Amparo Belloch; González, María Begoña Olabarría aría Begoña Olabarría. El modelo bio-psico-social: un marco de referencia necesario para el psicólogo clínico. **Clínica y Salud**, v. 4, n. 2, p. 181-190, 1993. Disponível em: <https://www.proquest.com/docview/2478601880?pq-origsite=gscholar&fromopenview=true>. Acesso em: 21 ago. 2023.

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Gori. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Revista Brasileira de Estudos de População**, n. 31, v. 2, p. 395-418. 2014. Disponível em: <https://www.rebep.org.br/revista/article/view/679/657>. Acesso em: 15 jan. 2024.

GARCIA, Wallisten Passos; PEREIRA, Ana Paula Almeida de. A pessoa com deficiência intelectual e a compreensão de sua existência. **Revista da Abordagem Gestáltica**. Goiânia, v. 27, n.2, p. 179-187, maio/ago, 2021. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1809-68672021000200006. Acesso em: 16 ago. 2023.

GLAT, Rossana. Refletindo sobre o papel do psicólogo no atendimento ao deficiente mental: além do diagnóstico. **Revista de psicologia social e institucional**, v. 1, n. 1, [s.p]. 1999. Disponível em: <http://www.uel.br/ccp/psicologia/revista/refletind.htm>. Acesso em: 02 jan. 2024.

GOMES, Adriana L. Limaverde; FERNANDES, Anna Costa; BATISTA, Cristina Abranches Mota; SALUSTIANO, Dorivaldo Alves; MANTOAN, Maria Teresa Eglér; FIGUEIREDO, Rita Vieira de. **Atendimento Educacional Especializado: Deficiência Mental**. Brasília/DF: SEESP - SEED - MEC, 2007. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/ae_d_m.pdf. Acesso em: 16 ago. 2023.

HAGUIARA-CERVELLINI, Nadir. **A musicalidade do surdo: representação e estigma**. São Paulo: Editora Plexus, 2003.

HOFFMANN, Sonia B. Benefícios da orientação e mobilidade – estudo intercultural entre Brasil e Portugal. **Revista Benjamin Constant**, Rio de Janeiro, ano 5, n. 14, p. 11-16, dez. 1999. Disponível em: <http://antigo.ibc.gov.br/revistas/209-edicao-14-dezembro-de-1999>. Acesso em: 01 dez. 2023.

HUNT, Paul. *Stigma: the experience of disability*. London: Geoffrey Chapman. 1966.

JONGE, Desleigh; RODGER, Sylvia; FITZGIBBON, Heidi. Putting technology to work: Users' perspective on integrating assistive technology into the workplace. *Work: A Journal of Prevention, Assessment & Rehabilitation*, Brisbane, v. 16, n. 1, p. 77 – 89, 2001. Disponível em: <https://espace.library.uq.edu.au/view/UQ:141200>. Acesso em: 13 nov. 2023.

LEAL, Débora Ribas; MATTOS, Gisele Domingues de; FONTANA, Rosane Teresinha. *Trabalhador com deficiência física: fragilidades e agravos autorreferidos*. **Revista Brasileira de Enfermagem**. Brasília, v. 66, n. 1, p. 59-66, fev. 2013. Disponível em: <https://www.redalyc.org/articulo.oa?id=267028450009>. Acesso em: 15 dez. 2023.

OLIVER, Mike. **Defining impairment and disability: issues at stake**. In:

BARNES, Colin; MENCER, Geof. Exploring the divide: illness and disability. Leeds: Disability Press, 1996, p. 29 -54. Disponível em: https://www.um.es/discatif/PROYECTO_DISCATIF/Textos_discapacidad/00_Oliver2.pdf. Acesso em: 06 dez. 2023.

OLIVER, Mike. *Capitalism, disability and ideology: a materialist critique of the normalization principles*. (Paper) apresentado na Internacional Conference on Normalization na University of Ottawa. 1994. Disponível em: <https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/Oliver-cap-dis-ideol.pdf>. Acesso em: 27 ago. 2023.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pesquisa nacional de saúde: 2019**. Rio de Janeiro: Ministério da Economia. 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101846.pdf>. Acesso em: 11 set. 2023.

HADDAD, Maria Aparecida Onuki; SAMPAIO, Marcos Wilson; COSTA FILHO, Helder Alves da; CARVALHO, Keila Miriam Monteiro de; AZEVEDO, Alexandre Costa Lima. I Consenso da Sociedade Brasileira de Visão Subnormal. São Paulo: Sociedade Brasileira de Visão Subnormal, 2010. Disponível em: <https://visaosubnormal.org.br/downloads/consenso%20completo%20I.pdf>. Acesso em: 17 ago. 2023.

KANT, Immanuel. **A fundamentação da Metafísica dos Costumes**. Lisboa, Portugal: Edições 70, 2011.

KASSAR, Mônica de Carvalho Magalhães. **Neurologia e implicações pedagógicas**. In: MELETTI, Silvia Márcia Ferreira; KASSAR, Mônica de Carvalho Magalhães (Org.) Escolarização de alunos com deficiências: desafios e possibilidades. Mercado de Letras: São Paulo, 2013, p. 95-108 . Disponível em: <https://www.mercado-de-letras.com.br/resumos/pdf-03-10-13-20-37-58.pdf>. Acesso em: 08 jan. 2024.

LARAIA, Maria Ivone Fortunato. **A pessoa com deficiência e o direito ao trabalho**. 2009. 189 f. Dissertação. (Mestrado em Direito) - Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2009. Disponível em: <https://tede.pucsp.br/bitstream/handle/8878/1/Maria%20Ivone%20Fortunato%20Laraia.pdf>. Acesso em: 15 ago. 2023.

LIMA, Francisco Gérson Marques de. **Igualdade de tratamento nas relações de trabalho**. São Paulo: Malheiros, 1997.

LIMA, Gabriela Lombardi; YOSHIKAWA, Guilherme; DANTAS, Hugo Uchoa; NAKAYAMA, Lucas Eduardo; SOUSA, Lucas Lima. 2022. 30 f. **Óculos inteligente para deficientes visuais com visão computacional embarcada para detecção de objetos**. Artigo Científico. Trabalho de Conclusão de Curso de Engenharia Elétrica na Universidade São Judas Tadeu. São Paulo: SP. 2022. Disponível em: <https://repositorio.animaeducacao.com.br/handle/ANIMA/23880>. Acesso em: 13 mar. 2023.

LIMA, Michelle Pinto de; TAVARES, Nathália Vasconcelos; BRITO, Mozar José de; CAPPELLE, Mônica Carvalho Alves. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. RAM, **Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 42-68, abr. 2013. Disponível em:

<https://editorarevistas.mackenzie.br/index.php/RAM/article/view/4233>. Acesso em: 15 jan. 2024.

LINS, Ricardo Galvão de Sousa et al. A Indústria 4.0 e o Direito Fundamental de proteção em face da automação (art. 7º, XXVII, da Constituição Federal): uma interpretação à luz do método gramatical e do método tópico-problemático. In: ROCHA, Cláudio Jannotti da et al(org.). **O Direito e o Processo de Trabalho na 4ª Revolução Industrial**. 16. ed. Vitória: Edufes; Rio de Janeiro: MC&G, 2022. Cap. 2. p. 68-84. Disponível em: https://repositorio.ufes.br/bitstream/10/12120/2/LIVRO-16-Direito_e_Processo-ebook-final.pdf. Acesso em: 05 mar. 2023.

LUNA, Miguel Ángel Cabra de, y otros (Coord.). **Derechos humanos de las personas con discapacidad: la Convención Internacional de las Naciones Unidas**, Madrid – España, Editorial Centro de Estudios Ramón Aceres, 2007.

LUND, Emily M.; CMAR, Jennifer L. A systematic review of factors related to employment in transition-age youth with visual impairments. **Rehabilitation Psychology**, v. 65, n.2, p.122–136, 2020. Disponível em: <https://psycnet.apa.org/doiLanding?doi=10.1037%2Frep0000303>. Acesso em: 20 out. 2023.

HAZARD, Damian; GALVÃO FILHO, Teófilo Alves; REZENDE, André Luiz Andrade. **Inclusão digital e social de pessoas com deficiência: textos de referência para monitores de telecentros**. – Brasília: UNESCO, 2007. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000160012>. Acesso em: 22 out. 2023.

MIGLIARI JUNIOR, Arthur. **Crimes Ambientais**. São Paulo: Lex Editora, 2001.

MANDALOZZO, Silvana Souza Netto; CAMPAGNOLI, Adriana de F. Pilatti Ferreira. Pessoas com deficiência, discriminação e mercado de trabalho: o direito como instrumento de transformação social. **Revista eletrônica [do] Tribunal Regional do Trabalho da 9ª Região**, Curitiba, v. 4, n. 42, p. 34-45, jul. 2015. Disponível em: https://www.tst.jus.br/documents/24442774/24450616/10_001059437_mandalozzo_silvana_pessoas_deficiencia.pdf/8edc8c4e-bc0a-eb47-921d-06fb496ba319?t=1615473120874. Acesso em: 05 set. 2023.

MARANHÃO, Ney Stany Morais. Meio ambiente do trabalho: Descrição jurídico-conceitual. In: **Revista Direitos, Trabalho e Política Social**. v. 2, n. 3, p. 80-117. jul./dez. 2016. Disponível em: <https://periodicoscientificos.ufmt.br/ojs/index.php/rdtps/article/view/8774>. Acesso em: 22 out. 2023.

MAROUBO, Felipe Pereira; MELLO, Shirlei Silmara de Freitas. Educação Sistêmica como Instrumento de Inclusão Do Trabalhador: Um Novo Olhar Sobre o Ambiente Laboral à Luz das Leis de hierarquia e Pertencimento (Hellinger). In: MARTINS, Juliane Caravieri; PASCHOALINO, Jussara Bueno de Queiroz; MONTAL, Zélia Maria Cardoso (Orgs.). **Trabalho digno, educação e inclusão social**. Belo Horizonte: Arraes editores, 2019, p. 280-304. Disponível em: https://www.academia.edu/42606319/Educa%C3%A7%C3%A3o_sist%C3%AAmica_como_instrumento_de_inclus%C3%A3o_do_trabalhador_um_novo_olhar_sobre_o_ambiente_laboral_%C3%A0_luz_das_leis_da_hierarquia_e_pertencimento_Hellinger_. Acesso em: 11 set. 2023.

MATOS, Hamanda de Nazaré Freitas; RAIOL, Raimundo Wilson Gama. Pessoas com deficiência e seu direito à inclusão no mercado de trabalho. **Revista Eletrônica do Curso de Direito da UFSM**, Santa Maria, RS, v. 13, n. 3, p. 927-947, dez. 2018. ISSN 1981-3694. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/revistadireito/article/view/31468>. Acesso em: 10 jan. 2024.

MAZZONI, Alberto Angel. **Deficiência X Participação: um desafio para as universidades**. 2003. Tese (doutorado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico. Programa de Pós-Graduação em Engenharia de Produção. 2003. Disponível em: <https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/86084>. Acesso em: 27 ago. 2023.

MINISTÉRIO DO DESENVOLVIMENTO E ASSISTÊNCIA SOCIAL, FAMÍLIA E COMBATE À FOME. Benefício de Prestação Continuada (BPC). 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/mds/pt-br/acoes-e-programas/suas/beneficios-assistenciais/beneficio-assistencial-ao-idoso-e-a-pessoa-com-deficiencia-bpc>. Acesso em: 15 jan. 2024.

MOREIRA, Ildeu de Castro. A inclusão social e a popularização da ciência e tecnologia no Brasil. **Inclusão Social**, v. 1, n. 2, p. 11-16, 2006. Disponível em: <http://hdl.handle.net/20.500.11959/brapci/100513>. Acesso em: 20 set. 2023.

NASCIMENTO, Dannúbia Santos Sousa; CAVALCANTE, Nicolas. **As dificuldades enfrentadas pelas empresas no cumprimento das cotas de PCDs**. Migalhas: Dez. 2022. Disponível em: <https://www.migalhas.com.br/depeso/378706/a-dificuldade-enfrentada-pela-empresa-no-cumprimento-das-cotas-de-pcds>. Acesso em: 12 de set. 2023.

NASCIMENTO, Eliane de S.; MIRANDA, Therezinha Guimarães. O trabalho e a profissionalização das pessoas com deficiência. **Revista Entreideias: educação, cultura e sociedade**, v. 12, n. 12, p.169-184, 2008. DOI: 10.9771/2317-1219rf.v12i12.2761. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/entreideias/article/view/2761>. Acesso em: 20 jan. 2024.

NEDESP – Núcleo de Educação Especial. **Cinco aplicativos para ajudar deficientes visuais**. Universidade Federal da Paraíba – UFPB, 2021. Disponível em: <http://www.ce.ufpb.br/nedesp/contents/noticias/cinco-aplicativos-para-ajudar-deficientes-visuais>. Acesso em: 10 nov. 2023.

NEME, Eliana Franco. Dignidade, Igualdade e Vagas Reservadas. In: ARAUJO, Luiz Alberto David. (Coord.). **Defesa dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência**. São Paulo: RT, 2006, p. 133- 151.

NEVES-SILVA, Priscila; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciênc. saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, agosto 2015. Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232015000802549&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 11 set. 2023. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>.

NUNES, Elton Vergara; DANDOLINI, Gertrudes Aparecida; SOUZA, João Artur de. As tecnologias assistivas e a pessoa cega. **Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação e Biblioteconomia**, v. 9, n. 2, p. 1 - 11. 2014. Disponível em: https://www.academia.edu/8554339/As_tecnologias_assistivas_e_a_pessoa_cega. Acesso em: 14 set. 2023.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. Guia das Normas Internacionais do Trabalho. 2009. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---europe/---ro-geneva/---ilo-lisbon/documents/publication/wcms_723629.pdf. Acesso em: 15 set. 2023.

Organização Internacional do Trabalho - OIT; Ministério Público do Trabalho - MPT. **INCLUIR: O QUE É, COMO E POR QUE FAZER?** 2020. Disponível em: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---americas/---ro-lima/---ilo-brasil/documents/publication/wcms_821892.pdf. Acesso em: 15 fev. 2023.

OLIVEIRA, Rodrigo Rocha de; RIBEIRO, Francisco Carlos; SILVA, Sérgio Roberto da. A Inclusão de Pessoas com Deficiência Visual no Mercado de Trabalho. **Pluri Ensino de História Percursos Temáticos de Aprendizagem**, São Paulo, n. 5, p. 217-232, fev. 2022. Disponível em: <https://revistapluri.cruzeirosulvirtual.com.br/index.php/pluri/article/view/208/207>. Acesso em: 30 ago. 2023.

OMOTE, Sadao. Deficiência: da diferença ao desvio. In MANZINI, Eduardo José; BRANCATTI, Paulo Roberto (Orgs.). **Educação Especial e Estigma: corporeidade, sexualidade e expressão artística**. Marília: Unesp Marília Publicações, 1999. p. 3-22. Disponível em: https://ebooks.marilia.unesp.br/index.php/lab_editorial/catalog/view/127/2152/3635. Acesso em: 15 out. 2023.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE [OMS]. CIF –Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde. Lisboa: Direção Geral de Saúde, 2004. RANKING WEB OF UNIVERSITIES. América Latina, 2022. Disponível em: <https://catalogo.inr.pt/documents/11257/0/CIF+2004>. Acesso em: 24 ago. 2023.

OMS: Organização Mundial da Saúde. *Toward a common language for fuction, disability and health: international classification of functioning, disability and health (ICF)*. Genébra: Organização Mundial da Saúde. 2002.

PAGLIUCAREITAG, Lorita Marlena Freitag; REGIS, Cristiano Gil; FRANÇA, Inacia Sátiro Xavier de. Análise da comunicação entre cego e estudante de Enfermagem. **Rev Bras Enferm**, Brasília, v. 61, n.3, p. 296-301, maio-jun, 2008. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/reben/a/NhkFfhwpwr9Kj8Qw7r4FZRr/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 22 ago. 2023.

PASTORE, José. **Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: Editora LTr, 2000.

PEREIRA, Ana Cristina Cypriano; RODRIGUES, Graciela; PASSERINO, Liliana Maria. “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, 2010. p.1-12. Disponível em: <https://doceru.com/doc/n8ne185n>.

PEREIRA, Jaqueline de Andrade; SARAIVA, Joseana Maria. Trajetória histórico social da população deficiente: da exclusão à inclusão social. *SER Social*, Brasília, v. 19, n. 40, p. 168-185, jan.-jun./2017. Disponível em: <file:///C:/Users/auror/Downloads/admin,+11-1.pdf>. Acesso em: 23 ago. 2023.

PESSOTTI, Isaias. **Deficiência mental: da superstição à ciência**. São Paulo: EDUSP, 1984.

PESSOTTI, Isaias. **Os nomes da loucura**. São Paulo: Editora 34, 1999.

PERELMAN, Chaim. **Ética e direito**. 2. tiragem. São Paulo: Martins Fontes, 1999.

PLANALTO. **Decreto cria GT sobre a Avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência**. GOV.BR: 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/planalto/pt-br/acompanhe-o-planalto/noticias/2023/04/decreto-cria-gt-sobre-a-avaliacao-biopsicossocial-unificada-da-deficiencia>. Acesso em: 21 ago. 2023.

PONTES, Raquel Pereira, SALVINI, Roberta Rodrigues; SILVA, Maria Michelianna da Costa. Educação especial e inclusão social na trajetória escolar e laboral para pessoas com deficiência no Brasil. *Pesquisa e planejamento econômico*, v.50, n.1, p. 31-66, 2020. Disponível em: <http://ppe.ipea.gov.br/index.php/ppe/article/view/2083/1298>. Acesso em: 11 set. 2023.

SECRETARIA DOS DIREITOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA. Governo do Estado de São Paulo. Relatório mundial sobre a deficiência / World Health Organization, The World Bank; tradução Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPCD, 2012. Disponível em: https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/wp-content/uploads/2020/09/9788564047020_por.pdf. Acesso em: 21 ago. 2023.

PRESIDÊNCIA DA REPÚBLICA. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, 2007. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=424-cartilha-c&category_slug=documentos-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 25 ago. 2023.

REINALDI, Letícia Ramos; CAMARGO JÚNIOR, Cláudio Rosa de CALAZANS, Angélica Toffano Seidel. Acessibilidade para pessoas com deficiência visual como fator de inclusão digital. *Univ. Gestão e TI*, Brasília, v. 1, n. 2, p.35-61, jul./dez. 2011. Disponível em: <file:///C:/Users/auror/Downloads/1292-7987-2-PB-2.pdf>. Acesso em: 16 out. 2023.

RIBEIRO, Rafaella Portes Diniz; LIMA, Maria Elizabeth Antunes. O trabalho do deficiente como fator de desenvolvimento. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*. São Paulo, v. 13, n. 2, set. 2010. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1516-37172010000200004. Acesso em: 14 dez 2022.

RESQUE, João Daniel Daibes. **O conceito normativo de pessoa com deficiência para fins de reserva de vagas no mercado de trabalho**, Pará. 2014. 254 f. Dissertação (Mestrado) – Universidade Federal do Pará, Instituto de Ciências Jurídicas, Programa de Pós-graduação em Direito, Belém, 2014. Disponível em: <https://www.repositorio.ufpa.br/jspui/handle/2011/6375>. Acesso em: 20 jan. 2024.

SÁ, Elizabeth Dias de; CAMPOS, Izilda Maria de; SILVA, Myriam Beatriz Campolina. Atendimento Educacional Especializado – Deficiência Visual. MEC. Brasília, DF, 2007. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/ae_dv.pdf. Acesso em: 05 jan. 2024.

FRENCH, Abingdon Sally. **Visual impairment and work: experiences of visually impaired people**. Routledge, 2017.

SANTOS, Adelson Silva dos. **Fundamentos do Direito Ambiental do Trabalho**. São Paulo: LTr, 2010.

SANTOS, Nereida Lúcia Palko dos; PEREIRA, Renata Meneses Magalhães; MOREIRA, Marlea Chagas; SILVA, Ana Lúcia Abrahão da. O cuidado à saúde de pessoas com albinismo: uma dimensão da produção da vida na diferença. **Physis**, Rio de Janeiro, v. 27, n. 2, p. 319-333, jun. 2017. Disponível em: <https://www.scielo.org/article/physis/2017.v27n2/319-333/>. Acesso em: 06 jan. 2024.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/SASSAKI_-_Acessibilidade.pdf?1473203319. Acesso em: 25 out. 2023.

SASSAKI, Romeu Kazuma. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 7. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SASSAKI, Romeu Kazuma. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 8 ed. Rio de Janeiro. WVA. 2010.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: **Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SCHAFHAUZER, Luciana Muniz Bezerra; SILVA, Cleomacio Miguel. da. Inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho: uma revisão. **Diversitas Journal**, v. 8, n. 3, 2023. p. 3088-3104. DOI: 10.48017/dj.v8i3.2353. Disponível em: https://diversitasjournal.com.br/diversitas_journal/article/view/2353. Acesso em: 11 set. 2023.

SCHERER, Marcia J; SAX, Caren; VANBIERVLIET, Alan; CUSHMAN, Laura A; SCHERER John V. *Predictors of assistive technology use: The importance of personal and psychosocial factors*. **Disability and Rehabilitation**, v. 27, n. 21, p. 1321-1331. 2005. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/16298935/>. Acesso em: 18 nov. 2023.

SIQUEIRA, Dirceu Pereira; ANSELMO, José Roberto. Inclusão Social e Pessoa com Deficiência: Analisando a Questão da Acessibilidade. **Intertemas**. ISSN 1516-8158, v. 14, n. 14, p. 139-153, 2009. Disponível em:

<http://intertemas.toledoprudente.edu.br/index.php/INTERTEMAS/article/view/2735>. Acesso em: 18 nov. 2023.

SOARES, Eva Bessa. Inclusion of professionals with disabilities in the workplace: challenges for the Human Resources Management. **Gestão & Produção**, v. 26, n.3, p. 1-11. 2019.

Disponível em:

https://repositorio.ufop.br/bitstream/123456789/12910/1/ARTIGO_InclusionProfessionalsDisabilities.pdf. Acesso em: 25 nov. 2023.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de Pessoas: o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. 4. ed. São Paulo: Manole, 2014.

SENADO FEDERAL. **Projeto de Lei nº 1615, de 2019**. Dispõe sobre a classificação da visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual, assegurando a pessoa com visão monocular os mesmos direitos e benefícios previstos na legislação para a pessoa com deficiência. Altera a Lei 13.146, de 6 de julho de 2015 – Estatuto da Pessoa com Deficiência, e dá outras providências. LEI AMÁLIA BARROS. Disponível em:

<https://www25.senado.leg.br/web/atividade/materias/-/materia/135839>. Acesso em: 17 ago. 2023.

SILVA, Clara Gomes Veloso da; GOMES, Werley Campos. O direito à acessibilidade do deficiente visual à luz da lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência. **Percursos Acadêmicos**, v. 7, n. 14, p. 401-418, 2017. Disponível em:

<https://periodicos.pucminas.br/index.php/percursoacademico/article/view/16264>. Acesso em: 01 out. 2023.

SILVA, Eduardo Freitas Horácio da. In: BARBOSA, Heloisa Helena; ALMEIDA, Vitor (Coords). **Comentários ao Estatuto da Pessoa com Deficiência à Luz da Constituição da República**. Belo Horizonte: Fórum, 2018.

SILVA, Sílvia Maria Prado da. O nascimento da Fundação de Atendimento de Deficiência Múltipla. In: HEINZ, Maria Marta; PERUZZOLO, Dani Laura (Org.) **Deficiência Múltipla – uma abordagem psicanalítica interdisciplinar**. Porto alegre/RS: Oikos Editora, 2009.

SILVEIRA, Tatiana dos Santos da. **Deficiência Visual: Fundamentos e Metodologias**.

Centro Universitário Leonardo da Vinci – Indaial: Grupo UNIASSELVI, 1.ed. 2009.

Disponível em:

<https://www.uniasselvi.com.br/extranet/layout/request/trilha/materiais/livro/livro.php?codigo=30545>. Acesso em: 17 ago. 2023.

SIMÕES, Michele Cristine Evaristo Braz. QUIERELLI, Gisele Bafume.

RESPONSABILIDADE SOCIAL NAS EMPRESAS: Inclusão de pessoas deficientes no mercado de trabalho. **Anuário da Produção Acadêmica Docente**. vol. 5, nº. 14, ano 2011. p. 181-190. Disponível em:

<https://repositorio.pgsskroton.com/bitstream/123456789/1591/1/Artigo%2011.pdf>. Acesso em: 24 abr.2023.

CONSELHO BRASILEIRO DE OFTALMOLOGIA. **Sociedade brasileira de visão subnormal. Parecer técnico: Visão Monocular**. Maio, 2019 Disponível em:

http://cbo.com.br/novo/publicacoes/parecer_sbvsn.pdf. Acesso em: 17 ago. 2023.

STIKER, Henri-Jacques. *A history of disability*. Ann Arbor: University of Michigan Press, 1999. Disponível em:

https://books.google.com.br/books?id=DxLILsBanUYC&printsec=frontcover&hl=pt-BR&source=gbs_ge_summary_r&cad=0#v=onepage&q&f=false. Acesso em: 21 ago. 2023.

STROBEL, Wendy; MCDONOUGH, Jennifer Todd. Workplace personal assistance service and assistive technology. **Journal of Vocational Rehabilitation**, Richmond, v. 18, n. 1, p. 107 - 112, Out. 2003. Disponível em:

https://www.researchgate.net/publication/252186479_Workplace_personal_assistance_service_and_assistive_technology. Acesso em: 22 nov. 2023.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 11 n.2, p.273-294, 2005. Disponível em:

<https://www.scielo.br/j/rbee/a/bMvGzshsPbhKky4nFksmKmR/?lang=pt#>. Acesso em: 11 set. 2023.

TEIXEIRA, Emanuele; NAGLIATE, Patrícia de Carvalho. Deficiência Múltipla: Conceito. In: COSTA, Maria da Piedade Resende da (Org.). *Múltipla Deficiência: Pesquisa e Intervenção*. Pedro & João Editores, São Carlos, SP, 2009.

THOMAS, Carol. Disability Theory: keyideas, issues and thinkers. In: BARNES, Colin; BARTON, Len; OLIVER, Mike. *Disabilities Studies Today*. Cambridge: Polity Press, 2002. p. 38-57.

UPIAS: The Union of the Physically Impaired Against Segregation Fundamental principles of disability. London: UPIAS. 1976.

VIEIRA, Camila Mugnai; VIEIRA, Priscila Mugnai; FRANCISCHETTI, Ieda. Profissionalização de pessoas com deficiência: reflexões e possíveis contribuições da psicologia. **Revista Psicologia Organizações e Trabalho**, v. 15, n. 4, p. 352-361, 2015. Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?pid=S1984-66572015000400003&script=sci_arttext. Acesso em: 13 set. 2023.

W3C Capítulo São Paulo. s.a. Disponível em: <https://www.w3c.br/>. Acesso em: 09 mar. 2023.

WERNECK, Christianne Luce Gomes. **Lazer, trabalho e educação: relações históricas, questões contemporâneas**. Belo Horizonte: Editora UFMG, 2000.

YOSHIDA, Ana Paula Bernardo Barbosa. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Dissertação (Mestrado em Direito) - Centro Universitário Eurípides de Marília – UNIVEM. 2020. Disponível em:

https://aberto.univem.edu.br/bitstream/handle/11077/1949/Disserta%20c3%a7%20a3o_Ana%20Paula%20Bernardo%20Barbosa%20Yoshida.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20 set. 2023.

ZEITZER, Ilene R. *The role of assistive technology in promoting return to work for people with disabilities: the U.S. and Swedish systems*. **Social Security Bulletin**, v. 54, n. 7,

p. 24-29. 1991. Disponível em: <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/1832791/>. Acesso em: 20 set. 2023.