

Tecnologia Assistiva e Políticas Públicas: percepção de pessoas com ou sem deficiência auditiva no ambiente de trabalho

CLÁUDIA APARECIDA AVELAR FERREIRA

MARAÍSA DA SILVA SOARES COSTA

Introdução

A questão vivenciada pelas pessoas com deficiência constitui um fenômeno social (Jakovljevic, & Buckley, 2011) não compreendido em diversas sociedades, por isso, essas pessoas são excluídas (Carvalho-Freitas et al., 2017), percebidas como pessoas de má sorte (Bampi et al., 2010), párias ou aberrações e condenadas à segregação social (Kath et al., 2019, Nepomuceno et al., 2020). Para Pereira (2009) e Bampi et al. (2010) é um problema a ser debatido na sociedade, pois esse grupo excluído sofre vulnerabilidades devido à injustiça social.

Problema de Pesquisa e Objetivo

Na pandemia do Covid-19, por questão de prevenção de contágio, tornou-se obrigatório o uso de máscaras nos espaços sociais (Maciel et al., 2020), ação que trouxe uma barreira comunicacional para as pessoas com determinado tipo de deficiência, como a auditiva (Souza et al., 2017), e trouxe dificuldades na prática de políticas públicas para esse grupo populacional (Maciel et al., 2020). O objetivo foi compreender como as pessoas com ou sem deficiência auditiva entendem a legislação de TA e as políticas públicas voltadas para a inclusão no trabalho durante a pandemia do Covid-19 no Brasil.

Fundamentação Teórica

Para Jaeger (2015) a perspectiva dos direitos humanos alinha-se com os marcos legais e políticos peculiares que fomentam a igualdade e para que esses direitos sejam implementados efetivamente é preciso ter sistemas de justiça social e estruturas sociais que requeiram a igualdade baseadas nas leis e políticas. A linguagem dos direitos humanos emana justiça social e é usada para exprimir a necessidade de justiça, igualdade e respeito. A igualdade é conquistada somente pela repartição igualitária de recursos ou oportunidades devido às diversas necessidades e contextos sociais.

Metodologia

Foi realizada uma pesquisa qualitativa e exploratório-descritiva, por meio de estudos de caso único, com a participação de quatro empresas e de dez pessoas com e sem deficiência auditiva, em Minas Gerais. A técnica de análise foi análise de conteúdo.

Análise dos Resultados

A legislação foi um avanço, mas é necessária participação efetiva das empresas de forma que a inclusão seja de fato, garantindo a sustentabilidade deste grupo excluído. Os sujeitos veem as políticas públicas voltadas para acessibilidade e criticam a morosidade do Estado, além de não reconhecer como as políticas estão sendo aplicadas nas organizações.

Conclusão

Já os trabalhadores com deficiência falam da morosidade para ter acesso aos aparelhos auditivos e sabem que a lei determina intérprete de libras para reduzir barreiras na comunicação e inclusão no trabalho. Os trabalhadores sem deficiência em termos de legislação de TA desconhecem, somente um entrevistado no cargo de gerente de marketing e vendas tem conhecimento da legislação para pessoas com deficiências auditivas.

Referências Bibliográficas

Carvalho-Freitas, M. N., Silva, O. A., Tette, R. P. G., & Silva, C. V. (2017). Diversidade em Contextos de Trabalho: Pluralismo Teórico e Questões Conceituais. *Revista Economia & Gestão*, 17(48), 174-191
Jakovljevic, M., & Buckley, S. (2011). Assistive technologies in a workplace environment: barriers for the employment of persons with disabilities. *Disability, CBR & Inclusive Development*, 22(2), 55-78.
Kath, E., Guimarães Neto, O.C., & Buzato, M.E.K. (2019). Posthumanism and assistive technologies: on the inclusion / social exclusion of low-tech cyborgs. *Trabalhos em Linguística Aplicada*, 58

Palavras Chave

Covid 19, Pessoa com deficiência, Máscara transparente

Agradecimento a órgão de fomento

À Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

Tecnologia Assistiva e Políticas Públicas: percepção de pessoas com ou sem deficiência auditiva no ambiente de trabalho

Resumo

O objetivo deste estudo foi compreender como as pessoas com ou sem deficiência auditiva entendem as políticas públicas e a legislação de tecnologia assistiva voltadas à inclusão no trabalho durante a pandemia do Covid-19 no Brasil. Como abordagem teórica, foi aplicada a teoria da justiça social. Foi realizada uma pesquisa qualitativa e exploratório-descritiva, por meio de estudos de caso único, com a participação de quatro empresas e de dez pessoas com e sem deficiência auditiva, em Minas Gerais. A legislação foi um avanço, mas é necessária participação efetiva das empresas de forma que a inclusão seja de fato, garantindo a sustentabilidade deste grupo excluído. Os sujeitos veem as políticas públicas voltadas para acessibilidade e criticam a morosidade do Estado, além de não reconhecer como as políticas estão sendo aplicadas nas organizações. A pesquisa traz para o campo das ciências sociais a necessidade de monitoramento das políticas públicas para facilitar o acesso das tecnologias assistivas para que os sujeitos se possam se integrar na sociedade.

Palavras chave: Legislação. Políticas Públicas. Máscara transparente. Covid-19. Pessoa com deficiência.

1 Introdução

A questão vivenciada pelas pessoas com deficiência constitui um fenômeno social (Jakovljevic, & Buckley, 2011) não compreendido em diversas sociedades, por isso, essas pessoas são excluídas (Carvalho-Freitas *et al.*, 2017), percebidas como pessoas de má sorte (Bampi *et al.*, 2010), párias ou aberrações e condenadas à segregação social (Kath *et al.*, 2019, Nepomuceno *et al.*, 2020). Para Pereira (2009) e Bampi *et al.* (2010) é um problema a ser debatido na sociedade, pois esse grupo excluído sofre vulnerabilidades devido à injustiça social.

As pessoas com deficiência se deparam com vários obstáculos ao tentarem ser inseridas no mercado de trabalho (Jakovljevic, & Buckley, 2011; Pinheiro, & Dellatorre, 2015; Kuznetsova, & Bento, 2018; Folmer *et al.*, 2020), necessitando, assim, de políticas públicas para a sua inserção e inclusão nas empresas (Cook, & Burke, 2002; França *et al.*, 2008; Borges, & Pereira, 2016; Gugliano *et al.*, 2021). Tais políticas favorecem a equidade social (Jaerger, 2015) e acesso a bens e serviços (Guedes, & Barbosa, 2020).

Em consonância ao contexto, percebe-se a não equidade no mercado de trabalho brasileiro para essas pessoas, mesmo com uma legislação que estabelece percentagem de empregados com deficiência, determinado na Lei de reserva de cotas (Lei nº 8.213, 1991), em relação ao número total de empregados sem deficiência (Lei nº 8.213, 1991; Decreto nº 3.298, 1999; Pinheiro, & Dellatorre, 2015), como também, adequação e acomodação dessas pessoas com a política pública de acesso ao uso de Tecnologia Assistiva (Lei nº 13.146, 2015). Tal situação ocorre em outros países, como na África do Sul (Jakovljevic, & Buckley, 2011).

O Estatuto da pessoa com deficiência do Brasil, conforme o Art. 3º, inciso III, da Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, discorre sobre a Tecnologia Assistiva e Ajudas Técnicas, como expressões que são sinônimas, conceituadas de modo similar à definição dada pelo Comitê de Ajudas Técnicas, conforme a Secretaria Especial de Direitos Humanos (2007), traduzidas em: “[...] Tecnologia Assistiva ou ajuda técnica são produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que têm o propósito de promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à

participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade [...] (Lei nº 13.146, 2015, Art. 3º).

Os autores Jakovljevic & Buckley (2011) exemplificam a TA como: teclados especiais, placas para cegos, sinais e equipamentos de som. Kath *et al.* (2019) complementam com os dispositivos como: bengala, óculos, prótese, comunicação eletrônica, realidade aumentada e cadeiras de rodas elétricas, e Khosravic *et al.*, (2021) acrescenta as palmilhas.

As pessoas com deficiência auditiva têm como TA: próteses auditivas e implantes cocleares (Tefili *et al.*, 2013), linguagem de libras ou leitura labial (Condessa *et al.*, 2020), para facilitar a sua integração social (Gugliano *et al.*, 2020). A usabilidade da TA justifica-se devido à perda da audição comumente representar uma das condições mais encontradas no mundo, além de ser mais onerosa para a sociedade, pois essa disfunção em 2004 ocupava a 15ª posição e, para o ano de 2030, espera-se que ocupe a posição do 7º lugar. Em termos econômicos diretos, à medida que as pessoas com deficiência auditiva não tratam esse distúrbio, o seu quadro clínico evolui para a condição severa ou profunda, sendo que, nessa condição podem sofrer perda salarial de cerca de 30 e 40% antes de se aposentarem (Tefili *et al.*, 2013).

Condessa *et al.* (2020) ressaltam que, no Brasil, a prevalência de deficiência auditiva ocorre em 1,1% da população e, à medida que esses indivíduos envelhecem, essa prevalência se eleva (11,5 e 5,2% aos 60 anos). As pessoas com essa deficiência têm mais dificuldade de acesso à educação e aos serviços de saúde (Tefili *et al.*, 2013; Godoy *et al.*, 2019; Condessa *et al.*, 2020), em relação às pessoas sem deficiência, o que comprova que as leis de inclusão no trabalho, conjugadas a outras ações, permanecem muito necessárias.

A deficiência auditiva é um problema global, com impactos no âmbito social, econômico e de saúde pública (Tefili *et al.*, 2013). No processo de integração social das pessoas com essa deficiência, as políticas públicas são essenciais para inserção e inclusão no trabalho, escola e no cotidiano desses cidadãos, que necessitam da leitura labial, além da expressão facial como facilitador no processo de comunicação (Tefili *et al.*, 2013).

Na pandemia do Covid-19, por questão de prevenção de contágio, tornou-se obrigatório o uso de máscaras nos espaços sociais (Maciel *et al.*, 2020), ação que trouxe uma barreira comunicacional para as pessoas com determinado tipo de deficiência, como a auditiva (Souza *et al.*, 2017), e trouxe dificuldades na prática de políticas públicas para esse grupo populacional (Maciel *et al.*, 2020). Diante da mudança de rotina provocada por essa pandemia, indaga-se: como as pessoas com deficiência auditiva relacionam o uso de máscaras transparentes (TA) no contexto de trabalho com a legislação de TA e as políticas públicas?

Dessa forma, o objetivo deste artigo foi compreender como as pessoas com ou sem deficiência auditiva entendem a legislação de TA e as políticas públicas voltadas para a inclusão no trabalho durante a pandemia do Covid-19 no Brasil. Foi realizada uma pesquisa qualitativa (Godoy, 1995; Merriam, 1998), exploratório-descritiva (Richardson, 1999) e estudos de caso único (Yin, 2001), com a participação de quatro empresas e de dez pessoas com ou sem deficiência auditiva, no estado de Minas Gerais, Brasil.

O estudo é justificado na administração e nos estudos organizacionais, mesmo perante uma literatura robusta em outras áreas multidisciplinares, devido à especificidade da pesquisa que envolve pessoas com ou sem deficiência auditiva, no ambiente de trabalho, com base na legislação de TA e de políticas públicas, observado durante a pandemia do Covid-19.

Em razão da dificuldade de comunicação com esses sujeitos, desponta-se a importância do estudo ao trazer as narrativas dessas pessoas em termos de políticas

públicas e legislação de TA, para inclusão e inserção no mercado de trabalho. O referencial teórico aborda políticas públicas, a legislação em geral e de TA para esse grupo. Na abordagem teórica, aplica-se a teoria da justiça social fundamentada nos direitos humanos, focalizada nas pessoas com deficiência (Jaeger, 2015).

2 Referencial Teórico

A inclusão e exclusão de pessoas com deficiência compreendem diversos fatores, seja no campo histórico, jurídico, educacional, psicológico, dentre outros (Paiva, & Bendassoli, 2017) e este estudo respalda-se nas políticas públicas para propiciar a garantia dos direitos humanos e da justiça social (Jaeger, 2015). Para Sasaki (2003), a inclusão incide sobre os sistemas sociais que devem estar ajustados ao máximo em possibilidades viáveis e sem barreiras, para que possam permitir que os cidadãos, em suas especificidades, consigam compartilhar todos os ambientes e acesso às mesmas coisas.

2.1 Políticas públicas e legislação: inserção e inclusão de pessoas com deficiência

Os desafios políticos para a inclusão das pessoas com deficiência nos Estados Unidos, no caso do autismo e outras deficiências, pressionaram o governo. Nesse sentido, em 1996, foram criadas políticas públicas e infraestrutura para o desdobramento dos problemas da política na esfera da administração e quanto aos conceitos de direitos civis, no viés das políticas modernas sobre incapacidade física, junto à burocracia de Estado, em responsabilidade com o desenvolvimento desse desafio público (Baker, 2004).

Kuznetsova e Bento (2018) corrobora Fraga e Sousa (2009) e apontam que nos países nórdicos da Europa, para a inclusão das pessoas com deficiência, foi adotado o modelo relacional da deficiência, de igual forma como é no Brasil, o qual apresenta a deficiência relacional com o ambiente e aplica políticas públicas que não reduzem barreiras. No entanto, Fraga e Sousa (2009) acrescentam que a inclusão social da pessoa com deficiência no Brasil é uma prerrogativa social, que perpassa pelas áreas da ética e da cidadania e prioriza o respeito aos direitos humanos.

Folmer *et al.* (2020) discorrem que em 22 países europeus a política de incapacidade tem demonstrado uma transformação voltada para o investimento social, ou seja, resultando em aumento do capital humano e acessibilidade ao mercado de trabalho. Porém, em alguns países, à medida que as políticas avançam, diminui a proteção social dos beneficiários, mas, por outro lado, são propiciadas maiores chances de se conseguir ocupação, como o emprego apoiado. Mesmo assim, existe a necessidade de serem suplantadas outras barreiras no mercado de trabalho e na sociedade.

Gugliano *et al.* (2021) argumentam que, nas democracias ocidentais, as pessoas com deficiência ainda permanecem em um grupo, excluídos dos seus direitos fundamentais, e ausentes nas campanhas políticas e nos programas eleitorais. Essas ações demonstram ausência da integração social das pessoas na sociedade como um todo, justificando a necessidade de políticas públicas.

No caso brasileiro, as políticas para pessoa com deficiência estão alinhadas com a Organização das Nações Unidas (ONU) na abordagem socioecológica, em que a deficiência é resultante do ambiente social, cultural e físico (Nogueira *et al.*, 2016). Esses autores argumentam que as concepções fundamentais complexas nas políticas públicas internacionais têm origem na Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada em 2006 e ratificada por 138 países até 2013. Nessa convenção, os direitos estão vinculados aos princípios básicos do direito à vida, à liberdade e à igualdade. Por isso, na efetivação e abrangência dos programas, ações ou iniciativas direcionadas às pessoas com deficiência, no âmbito privado e público, deve-se considerar o contexto social em que estão inseridas (Nogueira *et al.*, 2016).

O marco legal de direitos para as pessoas com incapacidades foi inserida na agenda política por meio do movimento social das pessoas com deficiência e foi intensificado após o regime militar com a participação de diferentes órgãos nas esferas governamentais, como a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (1986), a Secretaria Nacional de Direitos Humanos (SNDH), criada em 1997, a qual implementou e regulamentou as ações de inclusão no Brasil e o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (2010). A desigualdade educacional, salarial e outras desvantagens justificaram a necessidade da criação de leis de inclusão no trabalho e outras ações (Paiva, & Bendassoli, 2017).

Borges e Pereira (2016) complementam que o estado brasileiro no final dos anos 80 ainda não possuía ações efetivas para as pessoas com deficiência, existindo apenas ações esporádicas, sem continuidade e voltadas para educação. Assim, havia a necessidade de políticas universais para a saúde, educação, trabalho, entre outras. Na implementação das políticas para pessoas com deficiência no Brasil, houve envolvimento de diversos atores como: órgão gestor, comitê gestor, conselho e comissão permanente de acessibilidade, o que possibilita refletir sobre como a internalização de concepções de acessibilidade e inclusão foram construídas e direcionadas aos direitos humanos.

As legislações regulatórias para inclusão e concepção das pessoas com deficiência na sociedade tem como marco legal principal a Constituição Federal (1988); Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 (lei dos portadores de deficiência); Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990; Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999; Lei nº 10.048, de 8 de novembro de 2000; Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000; Portaria do Ministério da Saúde - MS/GM 1.060, de 5 de junho de 2002; Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004; Decreto legislativo nº 186, de 2008; Decreto nº 7.612, de 17 de novembro de 2011; Portaria nº 793, de 24 de abril de 2012; Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 e Decreto nº 8.725, de 27 de abril de 2016 (Gugliano *et al.*, 2020).

Ressalta-se a importância da legislação e políticas para a educação inclusiva como: Resolução nº 2/2001; Portaria nº 13/2007; Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva/2008; Resolução nº 4/2009 e Decreto nº 7.611/2011 (Sousa & Mesquita, 2020), a partir da educação básica como meio de mitigar o impacto de uma educação deficitária na empregabilidade das pessoas portadoras de alguma deficiência. A educação inclusiva é um direito que não pode ser negado aos cidadãos independente idade, credo, gênero, raça ou ter uma deficiência seja ela visual, intelectual, física, auditiva.

Tanaka e Manzini (2005), França *et al.* (2008) e Nevala *et al.* (2019) apontam que um maior nível educacional tende a maiores chances de se obter emprego e acomodação no ambiente de trabalho. Godoy *et al.* (2019) discorrem que no Brasil há uma legislação robusta para as pessoas com deficiência, porém não favorece a inclusão escolar efetiva, principalmente para as pessoas com problemas auditivos, uma vez que não há uma norma específica devido às peculiaridades de cada distúrbio. Assim, existe a necessidade de apoio jurídico que possa respeitar essas particularidades para uma real inclusão escolar.

Em relação às legislações referentes à inserção no mercado de trabalho há o Decreto nº 3.298 de 1999 e a Lei nº 8.213 de 1991, mais conhecida como a lei de reserva de cotas, que determina a proporção de pessoas com deficiência para cada 100 empregados, variando de 2 a 5% (entre o total de 100 a 200 empregados – 2%; mais de 1 mil – 5%). Tanaka e Manzini (2005) apontam que a lei de cotas assumiu um significado muito importante como meio de reivindicar os direitos da pessoa com deficiência. No entanto, a lei por si não dá resolutividade aos problemas que dificultam a inserção ao mercado de trabalho.

Nogueira *et al.* (2016) corrobora Tanaka e Manzini (2005) ao argumentarem que a lei de cotas é o meio pelo qual as pessoas com deficiência podem usufruir de seus direitos e, de forma concomitante, e influencia no avanço da inclusão. Isso se dá quando essas pessoas questionam seu histórico de exclusão e exigem uma sociedade mais equilibrada, conscientizada em relação às suas diferenças, mais justa e planejada para todos. Tanaka e Manzini (2005) ressaltam que a lei não promoveu uma mudança radical da realidade posta, por causa de barreiras e falta de discussão para a minimização da ação coletiva, envolvendo a pessoa com deficiência, família, sociedade e governo.

No estudo desses autores, sobre contratação de pessoas com deficiência, foram apontados quatro obstáculos: i) pessoal (pessoa em si) - falta de escolaridade, interesse e competência profissional e social; ii) organizacional - contexto social e físico inadequado, e não conhecimento sobre a deficiência; iii) institucional - programas de treinamento profissional e social não adequados, falta de interlocução com a empresa para conhecer as suas particularidades e, iv) governamental - condições de acessibilidade à escola e ao transporte, ausência de incentivo para empresas providenciarem adaptações ergonômicas e estimular programas de responsabilidade social (Tanaka, & Manzini, 2005).

França *et al.* (2008) afirmam que, mesmo com a lei de reserva de cotas, as pessoas com deficiência esbarram no processo de inclusão na educação e mercado de trabalho devido a uma instrução deficitária, desqualificação e estratégias de resistência pelas empresas que omitem contratá-los. Lino e Cunha (2008) demonstram que a lei favoreceu o aumento de chances de emprego, porém, as pessoas com deficiência identificam que há atitudes preconceituosas, seja pelos empregadores, ou por empregados, na inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. Santos *et al.* (2012) fazem uma crítica ao observarem que as políticas públicas necessitam de maior atenção dos governos, para que se concretizem as promessas de campanha na efetividade e eficácia de ações, no sentido de promover uma melhor qualidade de vida e autonomia dessas pessoas, nos espaços públicos e no mercado de trabalho. Camargo *et al.* (2017) concordam com os autores acima, mas reforçam o avanço com a lei, no entanto, afirmam que as barreiras se sobrepõem à inclusão.

Pinheiro e Dellatorre (2015) ressaltam que as empresas contratam esse grupo minoritário somente devido à exigência legal de reserva de cotas, sem se preocuparem na remoção de obstáculos, o que acaba reforçando o estigma em termos de competência dessas pessoas, além da questão de proteção social, um fator dificultador, pois muitas pessoas com potencialidades desistem de buscar um emprego devido a essas barreiras e se acomodam em casa com o salário mínimo que muitas delas recebem por força de lei.

Pereira-silva *et al.* (2018) acrescentam que é essencial a participação da família, comunidade, instituições de atendimento especializado, escolas e empresas como rede de apoio para inclusão das pessoas com deficiência intelectual. Januário (2019) destaca que houve aumento da produção acadêmica sobre esse grupo, decorrente de maior acesso ao ensino superior, com a lei de reserva de cotas em cada curso e turno nas instituições federais de ensino superior. Guedes e Barbosa (2020) enfatizam que as políticas públicas são avanços para pessoas com deficiência por garantir acesso a bens e serviços, entretanto, esse grupo depara com obstáculos para inclusão nas esferas educacional, mercado de trabalho, assistência em saúde e espaço público (acessibilidade em geral). Para esses autores “a real inclusão acontece quando há a união dos dois processos, em que o Estado viabiliza a integração e a sociedade aceita a inclusão” (Guedes, & Barbosa, 2020, p. 14).

O estabelecimento da TA, pela legislação brasileira, no sentido de garantir os recursos e a acessibilidade para aqueles que têm algum tipo de deficiência ou mobilidade reduzida¹ é extensa: Lei nº 8.213 (1991); Lei nº 11.982 (2009); Lei nº 12.613 (2012); Lei nº 12.715 (2012); Lei nº 13.146 (2015). Ressalta-se que a primeira legislação que se refere

à TA foi a Lei nº 8.213, 1991, parágrafo único, alínea a): “o fornecimento de aparelho de prótese, órtese e instrumentos de auxílio para locomoção quando a perda ou redução da capacidade funcional puder ser atenuada por seu uso e dos equipamentos necessários à habilitação e reabilitação social e profissional.” (Lei nº 8.213, 1991, art. 89º) regulamentada pelo Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999 (Decreto nº 3.298, 1999). E a recente Lei 13.146, de 06 de julho de 2015, Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146, 2015), a qual é regulamentada pelo Decreto nº 10.645, de 11 de março de 2021 (Decreto nº 10.645, 2021).

No estudo de Cruz e Emmel (2015), as pessoas com deficiência acabam comprando TA por conta própria, ou recebem os equipamentos por meio de doações, ao invés de recorrer aos seus direitos, pelo programa do governo federal. Uma das causas dessas ações é o desconhecimento da concessão de TA pelo governo e dos direitos estabelecidos na legislação, o que resulta muitas das vezes em ações nas promotorias de defesa. Ocorre, também, abandono de recursos e procedimentos, devido à má qualidade de produtos, barreiras de acessibilidade, falta de apoio social, não aceitação da própria incapacidade e problemas emocionais decorrentes, como a depressão.

Sousa e Mesquita (2020) reforçam que é essencial ter salas de meios multifuncionais com TA, na escolarização de alunos com deficiência, e que essa tecnologia deve ser compatível com a necessidade dos usuários. Por fim, não há como falar em inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, se não houver uma educação inclusiva com ajuda da TA, uma vez que a inclusão em todas as áreas da sociedade é um direito de todo cidadão, conforme a Constituição Federal Brasileira.

Para Jaeger (2015) a perspectiva dos direitos humanos alinha-se com os marcos legais e políticos peculiares que fomentam a igualdade e para que esses direitos sejam implementados efetivamente é preciso ter sistemas de justiça social e estruturas sociais que requeiram a igualdade baseadas nas leis e políticas. A linguagem dos direitos humanos emana justiça social e é usada para exprimir a necessidade de justiça, igualdade e respeito. A igualdade é conquistada somente pela repartição igualitária de recursos ou oportunidades devido às diversas necessidades e contextos sociais, que podem demandar maiores ingerências para determinados grupos, com o intuito de se conseguir a igualdade. A associação dessas estruturas é o pilar da proteção e promoção da equidade social e soma-se, ainda, a igualdade de informação.

3 Procedimentos Metodológicos

Foi realizada uma pesquisa qualitativa (Godoy, 1995; Merriam, 1998), exploratório-descritiva (Richardson, 1999) e estudos de caso único (Yin, 2001). A abordagem qualitativa dá suporte ao pesquisador para investigar em profundidade determinado fenômeno, baseado nas experiências dos sujeitos que o vivenciam e/ou vivenciaram para construir seus significados e sentidos (Godoy, 1995).

Este tipo de estudo implica a descrição e a compreensão do fenômeno social (Woodhams, & Danieli, 2000), que são os sujeitos envolvidos, pessoas com ou sem deficiência auditiva no ambiente de trabalho e a obtenção de dados sobre a política e legislação da TA. Também foi realizada uma abordagem exploratório-descritiva (Richardson, 1999), devido às questões de pesquisa relacionadas à TA no ambiente de trabalho que se interseccionam com legislação e políticas públicas, em conformidade com a característica do fenômeno social (Woodhams, & Danieli, 2000). Trata-se de estudos de caso único (Yin, 2001), com a participação de quatro empresas de produtos e serviços diferenciados, nas cidades de Belo Horizonte e Betim, localizadas no estado de Minas Gerais, Brasil. Este estudo constitui casos pilotos para uma investigação mais aprofundada (Yin, 2001) na tese de doutorado.

Foram construídos três roteiros de entrevistas tipo semiestruturadas, que foram sendo adaptadas de acordo com os perfis dos sujeitos e devido à dificuldade de acessibilidade dessas pessoas e às empresas, com o objetivo de se obter o máximo de informações possíveis (Bauer, & Gaskell, 2017). O número de questões dos roteiros foram: pessoas com deficiência auditiva (16), sem deficiência auditiva, em cargo operacional (11) e cargo de gestão (6). Neste artigo foram selecionadas somente as questões: 1. Quais as políticas públicas que auxiliam a acessibilidade das pessoas com deficiência auditiva no âmbito do trabalho? 2. No seu ponto de vista, como a legislação contribui para o acesso aos recursos de tecnologia assistiva no ambiente de trabalho?

Para o acesso às empresas, primeiramente, foi verificada a atividade-fim das empresas que poderiam ter sujeitos com o perfil desejado. O segundo passo foi utilizar a *networking* dos pesquisadores, o que possibilitou o acesso às pessoas responsáveis nessas organizações, que pudessem autorizar o desenvolvimento do estudo. O terceiro passo foi verificar se os sujeitos com deficiência auditiva já usavam máscara transparente, ou aceitassem experimentar as máscaras adquiridas para o estudo.

A construção dos dados se institui a partir das experiências dos respondentes em diálogo com a interpretação e reconstrução por parte dos pesquisadores. Foi adotada a entrevista presencial e virtual/*online*. Mesmo diante da dificuldade devido a pandemia foi possível maior proximidade entre o pesquisador e o entrevistado (Bauer, & Gaskell, 2017). Foi realizada uma pesquisa documental no sítio eletrônico das empresas e outras informações foram obtidas com os gestores das empresas, o que facilitou a entrada da entrevistadora (Yin, 2001).

As entrevistas foram individuais, agendadas previamente e no dia anterior à data marcada foi solicitada confirmação, por meio do correio eletrônico ou rede social (*WhatsApp*). Na fase inicial do desenvolvimento de cada entrevista, foi explanado o objetivo da pesquisa, com o propósito de que o(a)s entrevistado(a)s permanesse à vontade na medida do possível e pudesse demonstrar quaisquer dificuldades durante o processo.

Para aquelas pessoas com e sem deficiência auditiva, que não tinham máscaras transparentes, as pesquisadoras disponibilizaram essas máscaras, com antecedência, para que elas as utilizassem por algumas semanas antes do momento da entrevista. Também, as pesquisadoras contrataram profissionais para Língua Brasileira de Sinais – Libras (Lei nº 10.436/2002) para aquelas pessoas com deficiência auditiva total. Em uma das empresas, a máscara transparente já tinha sido disponibilizada. A entrevistadora também usava a máscara transparente para facilitar a leitura labial. No total, foram realizadas seis entrevistas presenciais nas empresas e quatro foram *online*, sendo que, em algumas delas, foi necessária a presença de um profissional em libras para facilitar a comunicação.

Foi solicitada autorização dos participantes para gravar a entrevista e solicitados dados referentes à idade, sexo, cargo, tempo da empresa em anos e formação do profissional. As entrevistas ocorreram de 21 de outubro de 2020 e 15 de março de 2021. A pesquisadora responsável pela entrevista registrou detalhes do ambiente de trabalho no seu diário de pesquisa.

Houve participação de 10 sujeitos, sendo homens e mulheres, de raça branca e negra, identificados por E1...E10 e as empresas foram denominadas como A... D para preservar o anonimato dos envolvidos. O número de participantes foi suficiente para o estudo caso-piloto, à captação de informações em relação às dificuldades cotidianas das pessoas com deficiência auditiva, à linguagem corporal, às dificuldades da leitura labial e do profissional para Língua Brasileira de Sinais – Libras, às facilidades e dificuldades com o uso da máscara transparente e à integração social (Gaskell, 2002). Os critérios de qualidade aplicados nesta pesquisa qualitativa foram a validade e a confiabilidade

(Ferreira, 2018). Apresenta-se, na Tabela 2 as variáveis demográficas dos participantes e o formato das entrevistas.

Tabela 2 - Variáveis Demográficas e Formato das Entrevistas

Formação/ formato de entrevista	Cargo	Entrevistado/ sexo/ idade (anos)	PSDA/PCDA	Tempo de empresa
Psicologia/ presencial	Gestora de Ações Integradas	E1/Feminino/4 2 anos	PSDA	20 anos
Fisioterapia/ presencial	Gestora de Saúde	E4/Feminino/3 6 anos	PSDA	14 anos
Graduação em psicologia. Pós-graduação em Gestão de Projetos Sociais. Tecnóloga em Letras/ presencial	Gerente de Marketing e Vendas	E7/Feminino/5 9 anos	PSDA	4 anos
Graduação em Ciências Contábeis. MBA em Gestão Financeira e Planejamento Tributário/presencial	Assistente de Contabilidade	E2/Feminino/3 9 anos	PSDA	3 anos
Fisioterapia/presencial	Fisioterapeuta	E5/Feminino/3 5 anos	PSDA	1 ano
Técnico em Gestão de Recursos Humanos (em curso) / (Online – Google Meet)	Supervisora de Laboratório	E9/Feminino/ 49 anos	PSDA	1 ano e 9 meses
Tecnólogo em Logística/ presencial	Gerente Administrativo	E3/Masculino/ 46 anos	PCDA (deficiência congênita, surdez parcial)	5 anos
Fisioterapia/ (presencial com tradutor de libras online)	Fisioterapeuta	E6/ Feminino/ 35 anos	PCDA (deficiência congênita, surdez total)	2 anos
Sistemas de informação/ presencial com tradutor de libras online)	CEO (<i>Chief Executive Officer</i> - Diretor Executivo)	E8/Masculino/ 35 anos	PCDA (deficiência adquirida, surdez total)	4 anos
Graduação em Farmácia. MBA em Gestão de Negócios/ Online – Google Meet)	Assistente de Laboratório	E10/Feminino/ 26 anos	PCDA (deficiência congênita, surdez parcial)	11 anos

Fonte: Elaborada pelos autores (2021). **Legenda:** PCDA - pessoa com deficiência auditiva; PSDA- pessoa sem deficiência auditiva.

A figura 1 apresenta as empresas que participaram do estudo, sendo designadas como empresa A ...D e com os sujeitos da pesquisa.

Figura 1 - *Relação das empresas participantes e seus empregados*

<p>Empresa A Organização social na área de educação, assistência social e saúde de pessoas com DF. Mantida por entidades da sociedade civil, empresas e pessoas, sem fins lucrativos. A empresa tem 336 trabalhadores e possui em seu quadro oito pessoas DF: duas auditivas; uma visual; uma física e quatro intelectuais. E1, E2, E3</p>	<p>Empresa B Centro especializado em habilitação e reabilitação para pessoas com DF. Possui o modelo biopsicossocial. Seu quadro de pessoal comporta 92 trabalhadores no total, sendo uma DF auditiva. E4, E5, E6</p>	<p>Empresa C <i>Startup</i> que presta serviços às empresas e oferece plataforma <i>web</i> de videoconferência para comunicação de pessoas com DF auditiva, o que garante a acessibilidade para essas pessoas. Tem cinco sócios trabalhadores. O CEO tem DF auditiva. E7, E8</p>	<p>Empresa D Organização do ramo da mineração, multinacional. Siderúrgica produtora de aço, aços longos e aços planos, bobinas, laminados. Possui 328 empregados e 14 DF, sendo uma DF auditiva. E9, E10</p>
--	---	---	--

Fonte: *Elaborada pelos autores (2021).*

Os áudios foram transcritos na íntegra e houve muitas dificuldades principalmente nas entrevistas virtuais devido haver uma terceira pessoa - o profissional de tradução de libras e das falas das pessoas com deficiência auditiva, nem sempre muito compreensível. Assim, a pesquisadora teve que fazer a mesma pergunta muitas vezes para os participantes entenderem e depois confirmarem a resposta. Todas as transcrições foram revistas pelas pesquisadoras. Tempo total de áudio: 329 minutos e 76 segundos. Para a interpretação das entrevistas individuais foi adotada a técnica análise de conteúdo, tendo como categorias os temas Legislação e Políticas Públicas de TA (Merriam, 1998).

A pesquisa de campo foi desenvolvida somente por uma pesquisadora com o objetivo de dar o mesmo tratamento e proximidade com os indivíduos em diversos cargos. Ressalta-se a necessidade da(o) pesquisador(a) atentar-se para a comunicação não verbal (gestos, expressões faciais e olhares) para a compreensão em saber a hora de continuar conduzindo a entrevista ou aguardar mais um pouco, com o propósito de se obter as informações constantes no roteiro.

Enfatiza-se, ainda, o caso de uma pessoa com deficiência auditiva total que, mesmo com a ajuda do tradutor de libras, foi preciso repetir cadenciadamente e por mais vezes a questão apresentada, em relação às outras pessoas com deficiência auditiva parcial, para que a pergunta, ao ser traduzida, não fosse mal interpretada no processo de entendimento por parte do receptor. Aponta-se a percepção de sinais de emoções nas entrevistas com os entrevistados (E6 e E8), os quais evidenciaram o quanto o recurso de TA (máscara transparente) foi efetiva para apreender a comunicação entre as pessoas.

4 Resultados e discussão

4.1 Legislação

4.1.1. Trabalhador sem deficiência

Quanto a contribuição da legislação para a implantação da TA no âmbito do trabalho, E2 (Assistente de Contabilidade) não soube explicar: “[...] eu não sei exatamente como é a lei. Eu nunca li a lei[...]”. E5 (Fisioterapeuta sem deficiência) também disse não ter conhecimento: [...]. Olha eu não tenho muito conhecimento de como está isso agora, eu estou tendo contato a primeira vez que a E6 (Fisioterapeuta com deficiência), para ser

sincera, é a primeira pessoa que eu trabalho assim com deficiência, a gente está conhecendo esse recurso”. No que se refere legislação, E7 elucida o seguinte:

a lei reconhece libras como uma língua oficial porque a língua de uso dos surdos, da comunidade de surda [...]. A lei reconhece. A lei determina que as empresas públicas e as concessionárias de serviço público têm que ser sobre pena de multa acessível ao surdo. Que as empresas privadas buscarão implementar recursos para serem acessíveis, mas a fiscalização é falha como a maioria das coisas no Brasil, não funciona porque não tem fiscalização, sabe?

Os entrevistados E2 e E5 demonstram não ter conhecimento sobre nenhuma das leis que contemplam e tratam sobre a tecnologia assistiva, principalmente a Lei nº 13.146 (2015) traz o seguinte sobre a inclusão da pessoa com deficiência no âmbito do trabalho:

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 (Lei nº 13.146, 2015, Art. 37º).

Esse artigo da Lei 13.146/2015 demonstra a importância do fornecimento, por exemplo, de produtos/recursos/serviços/estratégias de TA para que essas pessoas possam ser incluídas no trabalho, uma vez que promove autonomia/independência, bem como possibilita melhor qualidade de vida (Lei nº 13.146, 2015, art. 3º, art. 74º).

No entanto, a entrevistada E7 (Gerente de Marketing e Vendas) indica, por meio da sua fala, que tem conhecimento sobre a parte da legislação que trata sobre a TA no que se refere às pessoas com deficiência auditiva. O art.73º discorre que “caberá ao poder público, diretamente ou em parceria com organizações da sociedade civil, promover a capacitação de tradutores e intérpretes da Libras, de guias intérpretes e de profissionais habilitados em Braille, audiodescrição, estenotipia e legendagem.” (Lei nº 13.146, 2015, Art. 3º, Art. 73º).

4.1.2 Trabalhador com deficiência

E3 traz o seguinte relato em relação ao acesso de aparelhos auditivos: “Eu acho que o poder público [...] demora [...] eu se fosse para depender de tipo assim, do governo mesmo eu não teria nem o primeiro aparelho, [...] depois eu consegui o segundo[...] governo no que ele puder dificultar para você para qualquer deficiente ele dificulta [...]; Já E6 explica o seguinte: “[...] legislação, a gente conhece, a gente sabe que tem que ter o intérprete, então aqui no [...] eles contrataram a Siga na web para que eu pudesse ter ou fazer a comunicação”.

E8: Sim, tem muitas leis que ajudam a acessibilidade. Então eu percebo que antigamente não tinham leis que tornavam obrigatórias acessibilidade, então a... Mas hoje, por causa da lei tem muitas empresas preocupadas em prover acessibilidade porque a sociedade está de olho. [...] a empresa que dá acessibilidade ela fica mais bem vista na sociedade. [...], mas infelizmente tem algumas empresas que não conseguem cumprir a lei.

O entrevistado E3 (Gerente Administrativo) ao responder como a legislação contribui para o acesso à TA, esclarece que há uma morosidade e/ou obstáculo na disponibilização de recursos/produtos de TA, por parte do poder público. A narrativa de E3 representa o não cumprimento da Lei nº 13.146/2015, art. 75º, inciso V, que estabelece para o poder público o desenvolvimento de ações que propõem “facilitar e agilizar o

processo de inclusão de novos recursos de tecnologia assistiva no rol de produtos distribuídos no âmbito do SUS e por outros órgãos governamentais” (Lei nº 13.146, 2015, Art. 75º).

E6, fisioterapeuta, demonstra ter conhecimento na parte da legislação que determina intérprete de libras para pessoas com DA. O art. 73º, da Lei nº 13.146/2015, estabelece que o poder público deve capacitar tradutores/intérpretes da Libras para auxiliar essas pessoas (Lei nº 13.146, 2015, art. 73º).

A acessibilidade garantida pela legislação (Lei nº 8.213, 1991; Lei nº 10.098, 2000; Lei nº 13.146) é reconhecida pelo entrevistado E8. A eliminação de barreiras, estabelecida por essa Lei, é critério para que as pessoas com deficiência possam ter plena participação tanto em espaços públicos quanto privados (Lei nº 8.213, 1991; Lei nº 10.098, 2000; Lei nº 13.146; Tanaka, & Manzini, 2005).

4.2 Políticas Públicas

4.2.1 Trabalhador sem deficiência

No que se refere às políticas públicas que auxiliam a acessibilidade das pessoas com deficiência auditiva (DA) no âmbito do trabalho, E2 não soube explicar como essas políticas colaboram para esse acesso. Contudo, opina e argumenta que é essencial implementar políticas com ações voltadas para adequação das atividades das pessoas com deficiência, para que sejam possíveis a inclusão e a igualdade. Segundo E2, a empresa A é voltada para a inclusão social dessas pessoas e busca aprimorar para que isso ocorra. E2: “[...] essas políticas que têm que ser implementadas, que é a adequação, adequação das atividades...Para inclusão. Para equidade de todos, tantos dos especiais, como os não especiais. [...]. a nossa instituição é exatamente para esse tipo de atividade [...]”.

A narrativa de E2 corrobora com a perspectiva de Jaeger (2015) no que se refere à igualdade de oportunidades entre as pessoas, consoante ao princípio da igualdade como direito inviolável da Constituição Federal de 1988.

De acordo com E5, a empresa B recebe suporte – da empresa A, para questões relacionadas à adaptação e à comunicação da pessoa com DA. Nesse sentido, são as políticas públicas voltadas para a acessibilidade dessa pessoa.

E5: [...] Sim. Então, aqui, com relação a questão do deficiente auditivo, é, até recente, a gente teve o suporte do Tradutor, que é da Empresa A, que veio dá o suporte para E6 com relação as dificuldades que ela tem, adaptações que podem ser feitas, sugerir modificações, para ajudar mesmo na questão, da comunicação nossa com ela.

Como a empresa A é uma organização social, esta auxilia a empresa B no apoio e suporte no que concerne à tradução de libras, entre outras adaptações necessárias. Conforme Tefili *et al.* (2013) elucidam, são necessárias políticas públicas que colaborem no processo de integração e inclusão das pessoas com deficiência, o que é também perspectiva de outros estudiosos (Cook, & Burke, 2002; França *et al.*, 2008; Borges, & Pereira, 2016; Gugliano *et al.*, 2021).

E7 esclarece, no que se refere às políticas públicas, que a Empresa B atua no sentido de aplicar o que a legislação determina para a acessibilidade das pessoas com DA: “[...] O idealizador, o criador, o dono da empresa então, é o quê, que determina, que haja acessibilidade, que a nossa empresa tenha acessibilidade”.

A narrativa de E7 indica a relevância da participação das empresas no processo de tornar a acessibilidade uma realidade. Tal afirmativa é apoiada por (Pereira & Passerino, 2012; Kbar *et al.*, 2016) que defendem sobre a importância da acessibilidade para que as pessoas com deficiência possam ser integradas e incluídas.

E9 não soube elucidar de forma clara quais políticas públicas são implantadas pela empresa D. No entanto, disse que a empresa assumiu e se comprometeu com as diretrizes, no que se referem à diversidade, sugeridas pela ONU (Organizações das Nações Unidas) para incluir as pessoas na organização: mulheres, negros, pessoas com deficiência:

E9: Não sei te falar de políticas públicas, a Empresa D ela assinou um contrato é, sobre a inclusão, não só a inclusão de deficientes, mas inclusão de negros, de gêneros, de mulheres no ambiente de trabalho. Então ela promove isso abertamente, foi uma assinatura do contrato feito com a ONU e a Empresa D está fazendo o papel dela, e varia muito de unidade para unidade, porque a Empresa D é uma empresa multinacional.... [...]. Eu não conheço a legislação e não sei até que ponto ela foi aplicada, aqui na empresa, propriamente dita.

A empresa D da qual E9 é trabalhador segue princípios humanos e aderentes à diversidade de acordo com os termos da ONU (Organização das Nações Unidas [ONU], 1978). A Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência instituída pela Organização das Nações Unidas [ONU] (1975) e a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada pelo Decreto de nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 (Decreto nº 6.949, 2009).

4.2.2 Trabalhador com deficiência

No que concerne às políticas pública que auxiliam a acessibilidade das pessoas com deficiência auditiva no âmbito do trabalho: E3: “Eu não conheço nenhuma não [...], mas quando eu precisei do aparelho eu consegui foi através do SUS. [...]. eu não consegui adaptar com ele ainda devido a questão que seja uma parametrização dele [...]; E10: “Incentiva, muita pessoa porque que é importante..., a empresa ter diversidade, porque incentiva a gente, a gente fica feliz, como se fosse a gente tratada igual. Tratar a gente igual. Aí eu tenho muita palavra não”;

E8: Eu entendi que as políticas, as leis que são criadas de 2004, tem um decreto 5.626, esse decreto ele fala da obrigatoriedade de todas as empresas governamentais ou empresas particulares de promover a acessibilidade para os surdos é uma obrigação, mas infelizmente a maioria das empresas elas não respeitam essa lei.

As narrativas dos entrevistados trazem pontos de vistas diferentes em relação às políticas públicas que colaboram para a acessibilidade das pessoas com deficiência auditiva. E3, por exemplo, reafirma a concessão pelo poder público, no caso Sistema Único de Saúde (SUS), do seu aparelho auditivo, o que é estabelecido pelo art. 75º da lei 13.146/ 2015. O SUS nesse caso é intermediador desse tipo de recurso de TA na promoção da política pública promulgada por essa Lei.

E6, que manifestou a emoção ao ponto de os seus olhos lacrimejarem, quando falou sobre a importância da expressão facial para compreender a emoção/sentimento das pessoas, com a máscara transparente (TA). Esta atitude demonstra a importância da TA para esses sujeitos. Isto é possível conforme a lei nº 8.213, 1991, art. 89º.

E10 não soube explicar sobre as políticas públicas que colaboram para a pessoa com deficiência no contexto laboral, porém mostrou, por meio da sua fala, a sua satisfação de se sentir incluída: “tratar a gente igual”. Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) argumentam o seguinte: “quando essas pessoas se sentem acolhidas, trabalhando em um ambiente agradável e funcional, elas permanecem na empresa.” Se sentir acolhido, feliz e bem-disposto no ambiente laboral possibilita que as pessoas com deficiência permanecem no trabalho, de acordo com esses autores.

5 Conclusões

O objetivo deste artigo foi compreender como as pessoas, com ou sem deficiência auditiva, entendem a legislação de TA e as políticas públicas voltadas para a inclusão daqueles que têm deficiência auditiva, no ambiente do trabalho, durante a pandemia do Covid-19 no Brasil. A máscara transparente foi vista como positiva pelas pessoas com deficiência auditiva durante a pandemia.

Os trabalhadores sem deficiência em termos de legislação de TA desconhecem, somente um entrevistado no cargo de gerente de marketing e vendas tem conhecimento da legislação para pessoas com deficiências auditivas. Já os trabalhadores com deficiência falam da morosidade para ter acesso aos aparelhos auditivos e sabem que a lei determina intérprete de libras para reduzir barreiras na comunicação e inclusão no trabalho.

Em relação as políticas públicas, alguns trabalhadores sem deficiências não sabem se as organizações as cumprem. no entanto, tanto as narrativas deles quanto dos trabalhadores com deficiências falam da acessibilidade no trabalho, para terem as mesmas oportunidades de inclusão. Este estudo é um caso-piloto para investigar como as políticas públicas e legislação de TA são percebidas pelos sujeitos em estudo durante a pandemia Covid-19, com o uso da máscara transparente, portanto, a limitação foi a dificuldade de conseguir fazer entrevistas em profundidade. O profissional de Libras, para o pesquisador dificulta uma interação direta. Sugere-se novas pesquisas com outros trabalhadores com deficiências visual, física, intelectual e múltipla para maior aprofundamento sobre o tema.

Referências

- Baker, D. L., (2004). Public policy and the shaping of disability: incidence growth in educational autism. *Education Policy Analysis Archives*, 12(11), 1-15.
- Bampi, L.N.S., Guilhem, D., & Alves, E.D. (2010). Social model: a new approach of the disability theme. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 18(4), 816-23.
- Bauer, M.W., & Gaskell, G. (2017). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som: um manual prático*. Editora Vozes Limitada.
- Borges, J.A.S., & Pereira, A.C.C. (2016). O estado da arte sobre políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil: dialogando sobre transversalidade e educação. *Revista do Serviço Público*, 67(4), 555-574.
- Camargo, M.L., Goulart, E., & Leite, L.P. (2017). O Psicólogo e a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 37(3), 799-814.
- Carvalho-Freitas, M. N., Silva, O. A., Tette, R. P. G., & Silva, C. V. (2017). Diversidade em Contextos de Trabalho: Pluralismo Teórico e Questões Conceituais. *Revista Economia & Gestão*, 17(48), 174-191.
- Condessa, A.M., Giordani, J.M.A., Neves, M., Hugo, F.N., & Hilgert, J.B. (2020). Barreiras e facilitadores da comunicação no atendimento às pessoas com deficiência sensorial na atenção primária à saúde: estudo multinível. *Revista Brasileira de Epidemiologia*, 23, 1-14.
- Cook, J.A., & Burke, J. (2002). Public policy and employment of people with disabilities: exploring new paradigms. *Behavior Science Law*, 20(6):541-57.
- Cruz, D.M.C., & Emmel, M.L.G. (2015). Políticas públicas de tecnologia assistiva no Brasil: um estudo sobre a usabilidade e abandono por pessoas com deficiência física. *Revista FSA*, 12(1), 79-106.
- Decreto nº 3.298/1999. (1999, 21 de dezembro). Decreto do Executivo 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a política nacional para integração da pessoa portadora de deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República. Diário Oficial da União - Seção 1 - 21/12/1999, Página 10.

Decreto nº 10.645/2021. (2021, 11 de março). Decreto do Executivo 11 de março de 2021. Regulamenta a Lei nº 13.146 de 06 de julho de 2015, para dispor sobre as diretrizes, os objetivos e os eixos do Plano Nacional de Tecnologia Assistiva. Brasília: Presidência da República. Diário Oficial da União - Seção 1 – 12/09/2021, Página 03.

Ferreira, C.A.A. (2018). Mitigando o preconceito do estudo de caso qualitativo na gestão pela adoção dos critérios de qualidade. *Revista Estudo & Debate*, 25(3). 7-24.

Folmer, C.P. R., Mascini, P., & Van der Veen, R.J. (2020). Evaluating social investment in disability policy Impact of measures for activation, support, and facilitation on employment of disabled persons in 22 European countries. *Social Policy & Administration*, 54, 792–812.

Fraga, M.N.O., & Sousa, A.F. (2009). Políticas públicas para pessoas com deficiência no Brasil: o desafio da inclusão social. *Revista Eletrônica de Enfermagem*, 11(2):418-23.

França, I.S.X., Pagliuca, L. M.F., & Baptista, R.S. (2008). Políticas de inclusão de pessoas com deficiência: limites e possibilidades. *Acta Paulista de Enfermagem*, 21(1), 112-116.

Gaskell, G. (2002). Entrevistas individuais e grupais. In Bauer, M.W. & Gaskell, G. *Pesquisa Qualitativa com Texto, Imagem e Som: um manual prático*. (2 nd.). Petrópolis: Vozes.

Godoy, A. S. (1995). Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. *Revista de Administração de Empresas*, 35(3), 20-29.

Godoy, V.B., Faiad, L.N.V., Machado, M.A.M.P., Crenitte, P.A.P., Lamônica, D.A.C., & Hage, S.R.V. (2019). Brazilian legislation and the school inclusion of individuals with communication disorders. *Revista CEFAC*, 21(3), 1-10.

Guedes, D.M., & Barbosa, D.A.L. (2020). Políticas públicas no Brasil para as pessoas com deficiência: trajetória, possibilidades e inclusão social. *Revista científica intra@ciencia*, (19),1-16.

Gugliano, A. A., Mendes, T. Z., & Stein, G. Q. (2021). Políticas públicas e direitos das pessoas com deficiência no Brasil (1988-2016). *Campos Neutrais - Revista Latino-Americana de Relações Internacionais*, 2(1), 9–23.

Jaeger, P. T. (2015). Disability, human rights and social justice: The ongoing struggle for accessibility and online equality. *First Monday*, 20(9). doi: <http://dx.doi.org/10.5210/fm.v20i9.6164>

Jakovljevic, M., & Buckley, S. (2011). Assistive technologies in a workplace environment: barriers for the employment of persons with disabilities. *Disability, CBR & Inclusive Development*, 22(2), 55-78.

Januário, G.O. (2019). The Right to Education in Higher Education of Persons with Disabilities. *Revista Internacional de Educação Superior*, 5, 1-26.

Kath, E., Guimarães Neto, O.C., & Buzato, M.E.K. (2019). Posthumanism and assistive technologies: on the inclusion / social exclusion of low-tech cyborgs. *Trabalhos em Linguística Aplicada*, 58(2), 679-703.

Kbar, G., Al-Daraiseh, A., Mian, S. H., & Abidi, M. H. (2016). Utilizing sensors networks to develop a smart and context-aware solution for people with disabilities at the workplace (design and implementation). *International Journal of Distributed Sensor Networks*, 12(9), 1-25.

Khosravi, M., Arazpour, M., & Vaziri, A.S. (2021) An evaluation of the use of a wedge side insole and a valine knee brace in combination in individuals with osteoarthritis of the knee with medial compartment (OA). *Assistive Technology*, 33(2), 87-94.

Kuznetsova, Y., & Bento, J.P.C. (2018). Workplace adaptations promoting the inclusion of persons with disabilities in mainstream employment: a case-study on employers' responses in Norway. *Social Inclusion*, 6(2), 34–45.

Lei n.º 8.213 de 24 de julho de 1991. (1998, 14 de agosto). Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: Presidência da República. Diário Oficial da União de 25.7.1991, republicado 11.4.1996 e republicado em 14.8.1998.

Lei n.º 10.436, de 24 de abril de 2002. (2002, 24 abril). Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Brasília, Presidência da República. Diário Oficial da União de 25/4/2002.

Lei n.º 11.982, de 16 julho de 2009. (2009, 17 de julho). Acrescenta parágrafo único ao art. 4o da Lei no 10.098, de 19 de dezembro de 2000, para determinar a adaptação de parte dos brinquedos e equipamentos dos parques de diversões às necessidades das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida. Brasília, Presidência da República. Diário Oficial da União, Seção 1. 17/07/2009. p. 1.

Lei n.º 12.613 de 18 de abril de 2012. (2012, 19 de abril). Altera a Lei nº 10.735, de 11 de setembro de 2003, que dispõe sobre o direcionamento de depósitos à vista captados pelas instituições financeiras para operações de crédito destinadas à população de baixa renda e a microempreendedores, e dá outras providências. Brasília, Presidência da República.

Lei n.º 12.715 de 17 de setembro de 2012. (2012, 18 de setembro). Altera a alíquota das contribuições previdenciárias sobre a folha de salários devidas pelas empresas que especifica; institui o Programa de Incentivo à Inovação Tecnológica e Adensamento da Cadeia Produtiva de Veículos Automotores, o Regime Especial de Tributação do Programa Nacional de Banda Larga para Implantação de Redes de Telecomunicações, o Regime Especial de Incentivo a Computadores para Uso Educacional, o Programa Nacional de Apoio à Atenção Oncológica e o Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência; restabelece o Programa Um Computador por Aluno; altera o Programa de Apoio ao Desenvolvimento Tecnológico da Indústria de Semicondutores e dá outras providências. Brasília, Presidência da República. Diário Oficial da União de 18/09/2012, p.1.

Lei n.º 13.146 de 6 de julho de 2015. (2015, 7 de julho). Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Esta Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) é destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. Diário Oficial da União em 7.7.2015.

Lino, M. V., & Cunha, A. C. B. (2008). Uma questão de cotas? Como pessoas com deficiência percebem sua inserção no mercado de trabalho com base em políticas públicas de inclusão. *Pesquisas e Práticas Psicossociais* 3(1), 65-74.

Maciel, E., Melo, D., Delcarro, J., Robaina, I., Jabor, P., Gonçalves Junior, E., & Zandonade, E. (2020). Pessoas com deficiência e COVID-19 no estado do Espírito Santo: entre a invisibilidade e a falta de políticas públicas. (1-22).

<https://doi.org/10.1590/SciELOPreprints.1540>

Merriam, S.B. (1998). *Case study research in education: a qualitative approach*. San Francisco: Jossey-Bass.

Nevala, N., Pehkonen, I., Teittinen, A., Vesala, H. T., Pörtfors, P., & Anttila, H. (2019). The Effectiveness of Rehabilitation Interventions on the Employment and Functioning of People with Intellectual Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*, 29, 773–802.

Nepomuceno, M.F., Assis, R.M., & Carvalho-Freitas, M.N. (2020). Apropriação do Termo -Pessoas com Deficiência. *Revista Educação Especial*, 33, 5-27.

- Neves-Silva, P., Prais, F. G., & Silveira, A. M. (2015). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(8), p. 2549-2558.
- Nogueira, G.C., Schoeller, S.D., Ramos, F.R.S., Padilha, M.I., Brehmer, L.C.F., & Marques, A.M.F.B. (2016). Perfil das pessoas com deficiência física e Políticas Públicas: a distância entre intenções e gestos. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(10) 3131-3142.
- Organização das Nações Unidas. (1975). *Declaração dos direitos das pessoas deficientes: Resolução aprovada pela Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas em 09/12/75*. Brasília: MEC.
- Paiva, J.C.M., & Bendassolli, P.F. (2017). Políticas sociais de inclusão social para pessoas com deficiência. *Psicologia em Revista*, 23(1), 418-429.
- Pereira, R. (2009). Diversidade funcional: a diferença e o histórico modelo de homem-padrão. *História, Ciências, Saúde*, 16(3), 715-728.
- Pereira, A. C. C., & Passerino, L. M. (2012). Tecnologia Assistiva e Acessibilidade no Mercado de Trabalho: uma história de desencontros. *Informática na Educação: Teoria e Prática*, 15(2).
- Pereira-Silva, N.L., Furtado, A.V., & Andrade, J.F.C.M. (2018). A inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. *Temas em Psicologia*, 26(2), 1003-1016.
- Pinheiro, L.R.S., & Dellatorre, R. (2015). Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos. *Perspectiva*, 39(148), 95-109.
- Richardson, R. J. (1999). *Pesquisa Social: métodos e técnicas*. São Paulo: Atlas.
- Santos, T.R., Alves, F.P., França, I.S.X., Coutinho, B.G., & Silva Júnior, W.R. (2012). Políticas públicas direcionadas às pessoas com deficiência: uma reflexão crítica. *Revista Ágora*, (15), 210-219.
- Sasaki, R. K. (2003). *Como chamar as pessoas que têm deficiência*. São Paulo: RNR.
- Secretaria Especial de Direitos Humanos* (2007, 13-14 dezembro). Coordenadoria nacional para integração da pessoa portadora de deficiência. Ata da VII Reunião do comitê de ajudas técnicas – CAT CORDE / SEDH / PR.
- Sousa, A.C., & Mesquita, A.M.A. (2020). Tecnologias assistivas na escolarização de alunos com deficiência em Belém-PA. *Revista Docência e Cibercultura*, 4(1), 55-80.
- Souza, M. F. N. S., Araújo, A. M. B., Sandes, L. F. F., Freitas, D. A., Soares, W. D., Vianna, R. S. M., & Sousa, Á. A. D. (2017). Principais dificuldades e obstáculos enfrentados pela comunidade surda no acesso à saúde: uma revisão integrativa de literatura. *Revista CEFAC*, 19(3), 395-405.
- Tanaka, E.D.O., & Manzini, E.J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11(2), 273-294.
- Tefili, D., Barrault, G.F.G., Ferreira, A.A., Cordioli, J.A., & Lettnin, D.V. (2013). Implantes cocleares: aspectos tecnológicos e papel socioeconômico. *Revista Brasileira Engenharia Biomédica*, 29(4), 414-433.
- Woodhams, C., & Danieli, A. (2000). Disability and diversity – a difference too far? *Personnel Review*, 29(3), 402 – 417.
- Yin, R.K. (2001). *Estudo de Caso, planejamento e métodos*. (2. nd). São Paulo: Bookman.

ⁱ Pessoa com mobilidade reduzida é aquela “que tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção [...]”. (Lei nº 13.146, 2015, Art. 3º).