

PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS E TECNOLOGIA ASSISTIVA (TA): INCLUSÃO NO CONTEXTO DE TRABALHO

Resumo:

A tecnologia assistiva (TA) provê e assiste pessoas com deficiência ou que tenham alguma mobilidade reduzida. Esta auxilia e melhora a qualidade de vida e o desempenho das pessoas. A aplicação da TA é preconizada pela legislação brasileira que determina que as empresas implantem recursos e produtos assistivos de TA. Apesar disso, não se cumpre a determinação legal estabelecida. Tal situação leva a área de Gestão de Pessoas (GP) assumir a responsabilidade do planejamento, da integração, da socialização, do treinamento e do desenvolvimento, do recrutamento e da seleção, o que a coloca como centro de apoio a essas pessoas. O ensaio teve como objetivo analisar a TA como apoio e recurso para a inclusão da pessoa com deficiência/mobilidade reduzida na perspectiva do papel da Gestão de Pessoas. Para isso, utilizou-se como método de estudo uma revisão da literatura narrativa em abordagem a TA, Empregabilidade e Práticas de GP. A TA combinada com as práticas de GP colabora para que a pessoa seja integrada e incluída no contexto de trabalho.

Palavras chave: Gestão de Pessoas. Inclusão. Tecnologia Assistiva. Pessoa com Deficiência. Trabalho.

1. INTRODUÇÃO

A responsabilidade em garantir e promover uma sociedade inclusiva tem sido tema de discussões acadêmicas e sociais. É contemplada em norma (*International Organization for Standardization* [ISO], 2016), convenção (Decreto nº 6.949, 2009), legislação nacional (*Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, Lei nº 13.146, 2015) e internacional (*Public Law 100-407*, 1988). Todavia, a distância é bastante considerável entre ‘o discurso e a prática’ no que concerne ao cumprimento de determinados direitos e propostas para as pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida¹ nas organizações. A inobservância no que diz respeito à redução e eliminação das barreiras (Carvalho-Freitas *et al.*, 2010; Barnes, 2012; Sena, 2015, Wong *et al.*, 2021) e às adaptações a serem feitas para potencializar a autonomia dessas pessoas é relato de pesquisas sobre Tecnologia Assistiva (TA) que auxilia e assiste essas pessoas (Delgado & Goulart, 2011; Pereira & Passerino, 2012; Kbar *et al.*, 2016; Silva Junior & Ferraz, 2020).

Sassaki (1997) ao discutir sobre a construção de uma sociedade para todos, argumenta que uma empresa inclusiva compreende aquela que não só promove práticas administrativas adequadas e treina os seus integrantes numa perspectiva voltada para a inclusão. Mas, também, considera os distintos indivíduos que dela fazem parte e efetua as adaptações necessárias no ambiente e também nos procedimentos e instrumentos laborais.

O entregar e o possibilitar meios que promovam a plena participação das pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida na sociedade é norma internacional e princípio constitucional brasileiro (Organização das Nações Unidas [ONU], 1978; Constituição da República Federativa do Brasil de 1988). A acessibilidade – estabelecida por norma (Associação Brasileira de Normas Técnicas [ABNT], 2015) e garantida por lei (Lei nº 13.146, 2015) – deve ser de alcance de todos para que seja possível a inclusão dessas pessoas (Lei nº 13.146, 2015). A norma brasileira NBR 9050:2015 “[. . .] propõe uma

arquitetura e um *design* mais centrados no ser humano e na sua diversidade (ABNT, 2015, p. 139). Também, o Art. 74º da Lei 13.146, do ano de 2015, assegura às pessoas com deficiência “[...] produtos, recursos, estratégias, práticas, processos, métodos e serviços [...]” (Lei nº 13.146, 2015, Art 74º) que melhoram a sua independência e possibilitam melhor qualidade de vida. Ademais, tem-se o Art. 79º da mesma Lei que determina as adaptações necessárias para a pessoa com deficiência.

Nesse sentido, uma das condições que colaboram para minimizar e até eliminar as barreiras que envolvem o processo de inclusão dessas pessoas na vida diária, escolar e no trabalho é a Tecnologia Assistiva (TA) que é interpretada a partir da Legislação Americana ‘*Public Law 100-407* (1988, p. 1045)’ por “[...] qualquer item, equipamento ou sistema de produto adquirido da prateleira, modificado ou personalizado que é usado para aumentar, manter ou melhorar as capacidades funcionais de pessoas com deficiência.” É uma classe de tecnologia que auxilia não só as pessoas com deficiência, mas também aquelas que tenham mobilidade reduzida. No âmbito do acesso ao mercado de trabalho e da inclusão dessas pessoas nas atividades e no ambiente laboral, a TA torna-se essencial, pois é condição *sine qua non* para que tenham as mesmas oportunidades daqueles sem deficiência e sejam a estas equiparadas.

A Tecnologia Assistiva no contexto do trabalho permite uma maior autonomia para os diferentes tipos de deficiência/mobilidade reduzida, além de facilitar a interação, a comunicação e melhorar o desempenho dessas pessoas. A acessibilidade, nesse contexto, envolve a adaptação nas condições tanto ambientais quanto nos instrumentos de trabalho (Delgado & Goulart, 2011; Pereira & Passerino, 2012; Kbar *et al.*, 2016). A acessibilidade, segundo Carvalho-Freitas *et al.* (2010) contempla a eliminação de barreiras físicas, as de comunicação e as atitudinais que são aquelas ligadas ao preconceito, à discriminação, ao estigma e à rotulação das pessoas com deficiência.

Para que essa acessibilidade ocorra, é preciso que a sociedade consiga ultrapassar a concepção baseada no modelo biomédico da deficiência que sustenta o argumento que os impedimentos corporais são as principais razões pelas quais as pessoas com deficiência não são incluídas na sociedade (Diniz, Barbosa, & Santos, 2009; Bampi, Guilhem, & Alves, 2010). O discurso biomédico é contestado pelo modelo social e tem como tese central que a responsabilidade pela desigualdade sofrida e vivenciada pelas pessoas com deficiência está na sociedade (Barnes, 2012). O modelo social, conforme Carvalho-Freitas *et al.* (2017, p. 183), “[...] trouxe mudanças consideráveis à vida da pessoa com deficiência, fazendo também emergir o entendimento de que a deficiência não está no indivíduo, mas sim no exterior e que se traduz em algo socialmente construído.”

Partindo dessa perspectiva, implantar recursos, serviços e estabelecer estratégias que colaborem para melhorar a qualidade de vida e o desempenho das pessoas no trabalho, é parte integrante das empresas que estabelecem práticas que permitem às pessoas potencializar suas capacidades físicas, intelectuais e mentais. Portanto, as organizações que empreendem tecnologias – que proporcionem uma maior independência de trabalhadores com deficiência ou mobilidade reduzida – quebram paradigmas relacionados aos limites colocados para inclusão dessas pessoas tanto no âmbito da empregabilidade quanto na sua integração e socialização no contexto laboral.

O ensaio tem com indagação central: como a tecnologia assistiva (TA) combinada com as práticas de Gestão de Pessoas (GP) pode contribuir para a inclusão da pessoa com deficiência/mobilidade reduzida no contexto de trabalho? E tem como objetivo: analisar a tecnologia assistiva (TA) como apoio e recurso para a inclusão da pessoa com deficiência/mobilidade reduzida na perspectiva do papel da Gestão de Pessoas.

O método de estudo utilizado foi uma revisão da literatura narrativa. Conforme Mendes-Da-Silva (2019, p. 2), a revisão narrativa descreve artigos e costuma abordar

sobre “[...] uma ou mais questões, e os critérios de seleção para inclusão dos artigos podem não estar especificados explicitamente”.

A pesquisa foi realizada por meio de uma busca avançada em bases de dados científicas. Para refinar a busca, foram utilizadas as seguintes palavras-chave nos portais Capes, Spell e Scielo: tecnologia (s) assistiva (s), tecnologia de apoio, ajuda (s) técnica(s), posto de trabalho adaptado. Na base de dados *Web of Science* com os seguintes termos: *assistive technology* e *work*.

Assim, primeiro será apresentada a revisão de literatura sobre tecnologia assistiva e inclusão e, em seguida, sobre a TA no contexto da empregabilidade e do trabalho, bem como sobre as práticas de gestão de pessoas e TA.

2. TECNOLOGIA ASSISTIVA E INCLUSÃO

No âmbito da inclusão, a tecnologia assistiva potencializa o desempenho das pessoas com deficiência no que diz respeito à capacidade funcional e se destaca em inovação social (Silva *et al.*, 2018). Ao contrário de outros tipos de inovações tecnológicas que visam somente ao lucro e à lógica de mercado, a inovação social “[...] responde a uma necessidade urgente de melhorar as práticas sociais ou organizacionais e desenvolver novas.” (Rollin & Vicent, 2007, p. 14). A TA tem o propósito de “transformar a realidade social das pessoas.” (Cossa *et al.*, 2016, p. 31). Nessa acepção, conhecer as distintas terminologias e categorias atribuídas para a TA e as suas várias áreas de atuação, clarifica o ponto de vista que o ensaio se direciona.

Há distintas denominações utilizadas para a tecnologia assistiva. As expressões variam consoante a terminologia utilizada por determinado país, autor, ou conforme instituídas por legislações, comitês brasileiros ou convenções internacionais. A exemplo do que se apresenta, o Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999, nomeia a TA como ajudas técnicas (Decreto nº 3.298, 1999). Já o Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, a designa como ajuda(s) técnica(s) (Decreto nº 5.296, 2004) e a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 a considera tanto como tecnologia assistiva quanto ajuda técnica (Lei nº 13.146, 2015, Art. 3º). Com o sentido igual tem-se a nomenclatura tecnologias de apoio na literatura brasileira (Bersch, 2017). Na internacional, escrita inglesa, encontra-se o vocábulo *assistive technology*; e na espanhola encontram-se as denominações *productos de apoyo* ou *tecnologías de ayuda* (Díez, Rodríguez, Velázquez, & Hernández, 2012) ou também *tecnologías de apoyo* (Arberas, 2016). A Lei nº 13.146, de 2015, Art. 3º, traz a seguinte definição para a tecnologia assistiva ou ajuda técnica:

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; (Lei nº 13.146, 2015, Art. 3º).

Faria, Cosotti e Carvalho (2015) salientam que a pessoa com deficiência pode atribuir diferentes significados em relação a TA. Nesse sentido, é necessário compreender os vários tipos de recursos assistivos, uma vez que podem ter significados distintos para cada pessoa, de acordo com sua identidade social, podendo ser positiva ou negativa. (Faria, Casotti, & Carvalho, 2015).

Bersch (2017, p. 5-11) lista algumas categorias de TA que contemplam auxílios para o cotidiano dessas pessoas, o que inclui: auxílios de mobilidade; auxílios para pessoas com deficiência visual ou auditiva; adaptações em veículos; sistemas de controle remoto; recursos para computadores; softwares ampliadores de comunicação alternativa.

Semelhante a essa categorização, a ISO – *International Organization for Standardization*, ISO:9999:2016, classifica a TA em produtos que contribuem desde o apoio e a assistência à funcionalidade do corpo da pessoa àqueles que colaboram para atividades de autocuidado, de recreação/lazer, de trabalho/emprego, de educação/treinamento, de gestão da comunicação e informação, bem como atividades domésticas (*International Organization for Standardization*, 2016).

A Tecnologia Assistiva abrange várias áreas profissionais, como, por exemplo na educação, na fonoaudiologia, na oftalmologia, na engenharia, na fisioterapia, na psicologia, entre outras, o que a torna multidisciplinar (Pelosi, 2005; Pelosi & Nunes, 2009). Fachinetti e Carneiro (2017, p. 1590) esclarecem sobre “[...] a característica interdisciplinar presente na TA, ou seja, não é uma área de domínio dos profissionais de saúde, como antigamente, mas sim uma área que permite o envolvimento de diferentes profissionais.”

No âmbito do atendimento educacional especializado (AEE), conforme Ramos e Barreto (2014) elucidam, o professor de AEE necessita ter o conhecimento dos vários tipos de recursos assistivos, bem como das características individuais, cognitivas e das diferentes maneiras de interação dos alunos com deficiência, para que possa criar, adquirir e orientar o uso da TA. Também, pode sugerir e orientar a TA que melhor se adeque ao processo de aprendizado de determinado aluno e, posteriormente, acompanhá-lo em sua adaptação. O professor de AEE deve direcionar os professores do ensino regular sobre a utilização dos recursos/produtos assistivos (Ramos & Barreto, 2014).

No contexto de trabalho, Garcia (2017) explica sobre a importância de as empresas inverterem a lógica de adaptar o posto de trabalho à pessoa com deficiência. A adequação de postos de trabalho envolve a interseção de três elementos: os perfis ou atributos do indivíduo, as características das atividades e as barreiras do ambiente. Nessas barreiras, é possível identificar qual TA melhor se adequa à pessoa com deficiência.

Portanto, a TA contempla recursos, produtos, dispositivos, equipamentos e também estratégias que possam melhorar a autonomia, o desempenho e a qualidade de vida da pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida. Tem como característica a interdisciplinaridade, uma vez que contempla várias áreas de atuação.

3. TA NO CONTEXTO DA EMPREGABILIDADE E DO TRABALHO

Os desafios para a inclusão das pessoas com deficiência, ou que tenham mobilidade reduzida, são muitos, a começar pela empregabilidade. Embora a legislação obrigue as empresas a preencherem cotas (Lei nº 8.213, 1991; Decreto nº 3.298, 1999) e também o trabalho com apoio (emprego apoiadoⁱⁱ), para que a pessoa com deficiência possa ter uma colocação competitiva no mercado de trabalho; disponibilização e adaptação de recursos de TA, diretrizes dessa Lei, não são cumpridas (Lei nº 13.146, 2015, Art. 37º).

A legislação brasileira que propõe, estabelece e assegura recursos de tecnologia assistiva e de acessibilidade para essas pessoas é extensa (Lei nº 12.587, 2012; Lei nº 12.663, 2012; Lei nº 13.146, 2015). Apesar disso, ainda é incipiente a aplicabilidade dos recursos, serviços e produtos da TA para essas pessoas (Filho, 2009, Delgado & Goulart, 2011).

A falta de adaptação tanto no que diz respeito aos recursos físicos – relacionados ao ambiente, quanto àqueles relativos aos instrumentos de trabalho – é notória no cotidiano de empresas. A representação dessa realidade é apresentada nos relatos da literatura nacional e internacional.

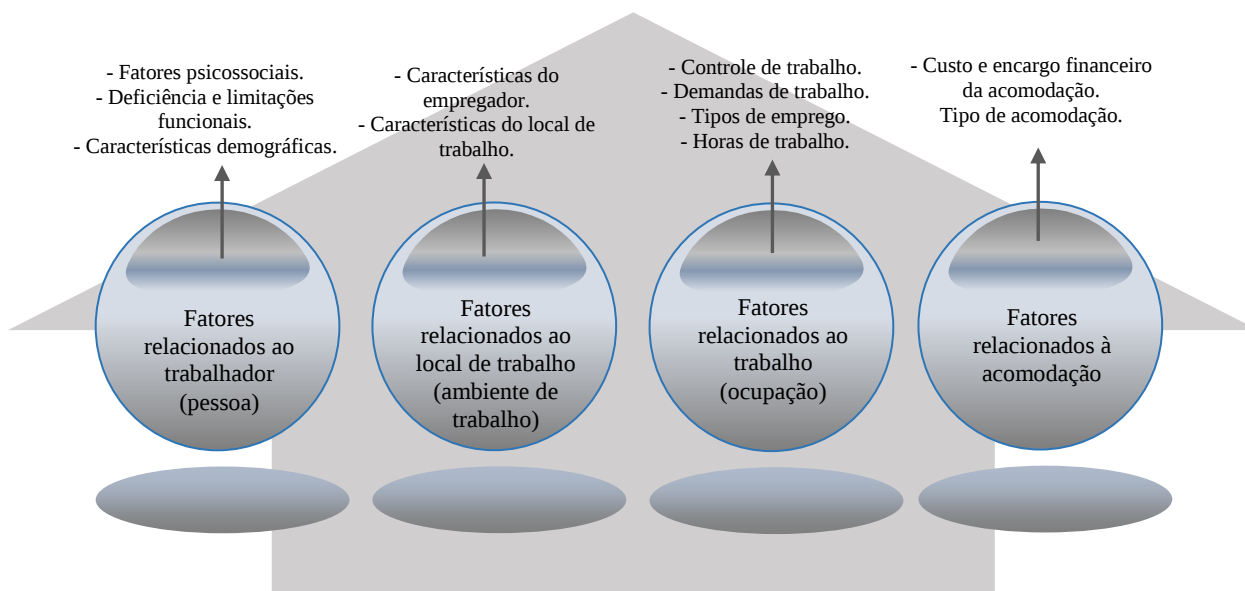
Maia e Carvalho-Freitas (2015, p. 714) explicam que “as empresas sabem do valor das adaptações para as [pessoas com deficiência], assim como da utilização de TAs, embora não recorram a elas para promover o desenvolvimento de seus trabalhadores com deficiência”. Eles complementam ainda que a falta de adaptabilidade de recursos de TA torna inacessível a essas pessoas a oportunidades de trabalho nas empresas.

Por não conseguirem se manterem empregadas, pessoas com deficiência abandonam oportunidades de trabalho (*Organization for Economic Cooperation and Development* [OCDE], 2010). Isso se deve a várias razões: preconceito, superproteção da família, despreparo por parte das empresas para o recrutamento, a seleção e a contratação dessas pessoas (Lorenzo & Silva, 2017) e também pela não implantação de recursos de TA no âmbito do trabalho (Delgado & Goulart, 2011; Pereira & Passerino, 2012; Kbar *et al.*, 2016).

Em revisão sistemática de estudos relacionados a acomodações de emprego, nomeadamente recursos de tecnologia assistiva, feita por Wong *et al.* (2021) em principais bases de dados de investigação científica, verificou-se que a maior parte das empresas fornecem a TA ao trabalhador. No entanto, no Brasil, conforme estudos relacionados à TA, no contexto de trabalho, a maioria das empresas não fornecem recursos assistivos para a adaptação da pessoa com deficiência (Delgado & Goulart, 2011; Pereira & Passerino, 2012; Maia & Carvalho-Freitas, 2015; Silva Junior & Ferraz, 2020).

Quatro são fatores que influenciam na implantação de adaptações no âmbito do trabalho, segundo Wong *et al.* (2021, p. 12): “(1) fatores relacionados ao trabalhador [pessoa], (2) fatores sociais relacionados ao local de trabalho [meio ambiente], (3) fatores relacionados ao trabalho [ocupação] e (4) fatores relacionados à acomodação [tecnologia assistiva]”, conforme figura 1:

Figura 1 – Fatores que influenciam no uso e adaptação de acomodações no local de trabalho



Fonte: elaborado e adaptado pelos autores a partir de dados de Wong *et al.* (2021, p. 12-13).

Os fatores relacionados ao trabalhador são aqueles psicossociais, relacionados à deficiência/ou limitações funcionais ou às características demográficas. A conscientização dos trabalhadores, sobre as adaptações que precisam fazer e a disposição para recebê-las – condições de saúde, tipo de limitação, questões demográficas (sexo, idade e estado civil) – são pressupostos para que possam ter acesso aos recursos adaptativos ou assistivos. Os fatores concernentes ao local de trabalho são aqueles que

dizem respeito ao ambiente e que podem afetar a oferta/recebimento de acomodações de trabalho. Nesse caso, é pertinente o treinamento a empregadores e colegas de trabalho para que possam direcionar o uso dessas acomodações. Os fatores referentes ao trabalho – ocupação – são aqueles alusivos às características do trabalho, tipos de acomodação e a relação destes com o uso das acomodações. Por último, os fatores relacionados à acomodação são aqueles referentes aos custos financeiros das acomodações, ou das tecnologias assistivas (Wong *et al.*, 2021).

Ademais, é preciso evidenciar outros desafios perpassados pelas pessoas com deficiência e a imprescindibilidade da TA para a sua independência/autonomia. As pessoas com deficiência visual, segundo Faria, Casotti e Carvalho (2015, 192) sentem-se frustrados devido “[...] a dois fatores: (1) o descaso de empresas e do governo, que não disponibilizam recursos de tecnologia assistiva; e (2) a pouca efetividade dos recursos disponíveis. A TA, para essas pessoas, é instrumento para que possam realizar suas tarefas e melhorar o seu desempenho (Carvalho *et al.*, 2017).

No caso das pessoas com deficiência intelectual (DI), dentre os obstáculos enfrentados estão as possibilidades de serem contratadas e se manterem em seus empregos (Siperstein, Heyman, & Stokes, 2014). Em estudo realizado sobre o assunto, Morash-Macneil, Johnson e Ryan (2017) demonstrou-se os efeitos positivos da TA no aumento da empregabilidade de pessoas com DI. A autonomia e o aumento do desempenho nas tarefas são apresentados com a utilização de recursos de TA como os de computadores de mão, dentre outros dispositivos eletrônicos. Verificou-se o potencial e os ganhos com desse tipo de tecnologia, não só para elevar as habilidades vocacionais, mas também no apoio ao emprego. O uso da TA pelas pessoas com DI, segundo Collins e Collet-Klingenberg (2018), atende aos seguintes propósitos: redução de apoio e mais autonomia no trabalho, bem como melhoria das relações com os colegas.

As pessoas com deficiência auditiva (DA) lidam com barreiras de comunicação antes e depois da sua inclusão no mercado de trabalho. (Loxe *et al.*, 2019, Borges *et al.*, 2020). Loxe *et al.* (2019, p. 66), esclarecem que a legislação não garante “[...] que a inclusão ocorra, onde seria necessária uma série de mudanças, e adaptações na estrutura das empresas contratantes, como por exemplo a contratação de interprete de Língua de Sinais nas empresas.” Borges *et al.* (2020) explicam sobre a dificuldade de comunicação das pessoas com DA e salientam sobre a importância da linguagem gestual, ou de Libras. Por isso, é necessário que as empresas estejam preparadas para acolhê-las, integrá-las e incluí-las no trabalho (Loxe *et al.*, 2019; Borges *et al.*, 2020). A TA voltada para a comunicação, é recurso para que essas barreiras sejam eliminadas para essas pessoas (Lei nº 13.146, 2015, Bersch, 2017).

O acesso às oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência depende de acomodações de trabalho, ou seja, de recursos ou produtos de TA, segundo Wong *et al.* (2021). Eles complementam, em investigação realizada sobre as acomodações para as pessoas com deficiência física (DF), a necessidade do planejamento das adaptações no trabalho, bem como sobre a consideração dos distintos vários fatores que influenciam no uso e na adaptação da TA.

A TA potencializa as possibilidades de as pessoas com deficiência serem integradas e incluídas no mercado de trabalho. Por si só, ela não assegura a inclusão, contudo torna-se essencial com recurso e estratégia para que essas pessoas tenham acesso às oportunidades de emprego/trabalho.

4. PRÁTICAS DE GESTÃO DE PESSOAS E TECNOLOGIA ASSISTIVA

A gestão de pessoas (GP) exerce papel essencial para o processo de inserção e inclusão de pessoas com deficiências. Estas pessoas encontram-se no grupo da Diversidade que é definida como uma “característica do grupo social que reflete o grau em que as diferenças objetivas ou subjetivas existem entre os membros do grupo” (Knippenberg & Schippers, 2007, p. 516). No âmbito da gestão da diversidade, algumas práticas mais comuns da área de GP e voltadas para a inclusão estão relacionadas a: cultura organizacional, recrutamento, seleção, integração, socialização, treinamento e remuneração (Maccali et al., 2015) e emprego apoiado (Jordán de Urríes, 2010; Barbosa Júnior, 2018). Também, a implantação da tecnologia assistiva colabora e favorece a inclusão no trabalho (Cruz, Rodrigues, Matsushima, Santos, & Figueiredo, 2015) permitindo maior independência e qualidade de vida às pessoas com deficiência (Bersch, 2017).

Mathews (1998) aponta que muitas empresas começaram a ter atitudes para implementar as iniciativas de diversidade e pondera a participação efetiva dos gerentes de GP de forma que as pessoas passaram a ter papéis mais significativos. São distintos os desafios para implementação da diversidade como: auditorias de diversidade para identificar dificuldades organizacionais; alinhamento do planejamento da mão de obra com planos estratégicos; *benchmarking* de práticas de pessoal/recursos humanos e posicionamento da diversidade como uma função de gerenciamento de nível superior; além da gestão flexível, em parceria com a gestão organizacional. Acrescenta Kwan (2019, p. 1) que práticas de GP socialmente responsáveis “podem desempenhar um papel importante na melhoria da empregabilidade das [pessoas com deficiência], fornecendo acomodações no local de trabalho”, ou seja, adaptações adequadas no ambiente laboral.

Para que essas práticas aconteçam, é necessário que as organizações sejam parceiras das pessoas com deficiência de modo a terem uma conscientização ampla da gestão das dificuldades e limitações dessas pessoas. A área de GP exerce o papel de implantação da TA para apoiar a pessoa. A consciência da condição no trabalho por parte de todos na organização, ou seja, ciência do tipo de deficiência, é fundamental para que seja feita a adaptação adequada e o suporte necessário para os funcionários com deficiência (Sanderson, 2011). Cruz *et al.* (2015, p. 388) argumentam que dentre os métodos potenciais que favorecem “[. . .] a inclusão no trabalho, destaca-se a utilização da tecnologia assistiva e da ergonomia, que possibilitam adaptar o ambiente às pessoas, além da habilitação e reabilitação da pessoa com deficiência.”

Uma metodologia que pode ser adotada pela área de GP no processo de implantação da TA é o Emprego Apoiado (EA). Esta tem como pressuposto treinar e qualificar a pessoa com deficiência após a sua contratação, ao invés da lógica convencional que demanda a pessoa previamente treinada para assumir o posto de trabalho (Jordán de Urríes, 2010; Barbosa Júnior, 2018). O método de EA, além de colaborar para a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, destaca-se por promover a autonomia/independência e a melhoria da qualidade de vida. Ademais, eleva a produtividade/desempenho, bem como os resultados no âmbito laboral. (Barbosa Júnior, 2018). O consultor de EA poderá, juntamente com a área de GP, auxiliar na implementação de produtos/recursos necessários para que seja cumprida a legislação que sugere o apoio a essas pessoas. A aplicação desse método é uma estratégia para eliminação de barreiras que dificultam a realização do trabalho das pessoas com deficiência (Lei nº 13.146, 2015, Art. 2º; Art 37º)

Também, a introdução de recursos e serviços da tecnologia assistiva depende de uma equipe de profissionais que “[...] contribuirá com a avaliação do potencial físico,

sensorial e cognitivo do usuário; com o conhecimento a respeito dos recursos de TA disponíveis no mercado ou que deverão ser projetados para uma necessidade particular.” (Bersch, 2017, p. 13). Nessa acepção, para a implantação de recursos de TA, no âmbito do trabalho, é fundamental a participação de profissionais da área da saúde, como, por exemplo, terapeutas ocupacionais, médico do trabalho, psicológicos, engenheiros entre outros que possam contribuir para que a TA seja implementada da melhor maneira possível (Bersch, 2017). Na mesma perspectiva, Perlin *et al.* (2016), esclarecem que é preciso o envolvimento e a sensibilização de profissionais de todas áreas nas organizações que trabalham com pessoas com deficiência. Kirch e Diehl (2014) complementam e ressaltam que é necessário que os líderes tenham conhecimento técnico, legal e estejam preparados para a contratação dessas pessoas e para que a sua inclusão seja feita nas empresas.

A contratação de pessoas com deficiência, conforme estudo realizado por Maia e Carvalho-Freitas (2015), ainda depende da Lei de Cotas (Lei nº 8.213, 1991), e é realizada de acordo com o tipo de deficiência da pessoa (Pereira e Passerino, 2012; Maia & Carvalho-Freitas, 2015). Pereira e Passerino (2012) corroboram a visão de Maia e Carvalho-Freitas (2015) ao argumentarem que há uma tendência de as empresas contratarem essas pessoas de acordo com o tipo de deficiência, ou seja deficiência leve ou mínima. Todavia, segundo esses autores, “a lógica de adaptar a pessoa ao posto de trabalho não tem mais espaço no mundo inclusivo com o auxílio da tecnologia assistiva.” (Pereira & Passerino, 2012, p. 179).

A adaptação no posto de trabalho torna-se essencial para que as pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida tenham possibilidade de serem contratadas (Delgado & Goulart, 2011). Isso permite a eliminação das barreiras que as impedem de realizarem suas atividades laborais e, portanto, terem mais autonomia e melhor desempenho em suas tarefas (Garcia, 2017). A falta de recursos/produtos de TA impossibilita que essas pessoas realizem o seu trabalho e tenham a acessibilidade necessária para que sejam integradas e incluídas no ambiente laboral (Pereira & Passerino).

Sena (2015) demonstra que a inclusão dessas pessoas na sociedade é um dos símbolos do direito à cidadania e dignidade pessoal e para que isso ocorra é necessário que os postos de trabalhos e a utilização de TA sejam estratégias de apoio para que as pessoas consigam vencer as barreiras no trabalho. As TA's aplicadas ao computador e destinadas às pessoas com deficiência visual, por exemplo, visam promover a inclusão no contexto do trabalho. Maia e Carvalho-Freitas (2015) afirmam que várias pessoas com deficiência no ambiente de trabalho se sentem valorizadas e satisfeitas e que as adaptações com TA são reconhecidas por eles como importantes para atuação do grupo. Segundo as autoras “programas de treinamento e desenvolvimento adotados não utilizam estratégias metodológicas ou tecnologias assistivas para garantir igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência.” (Maia & Carvalho-Freitas, 2015, p. 689).

A área de GP tem um papel relevante na implementação da TA. Rubel *et al.* (2016) discorrem sobre um modelo de GP de alta gestão, confiança organizacional e adaptação da TA. Os estudiosos demonstraram uma influência significativa da GP na TA. A confiança organizacional é mediadora da relação, assim a GP influencia as atitudes dos empregados em relação TA e sua integração nos processos de confiança organizacional. Por isso, a TA combinada com as práticas da GP contribui para o comportamento adaptativo das pessoas com a tecnologia, melhora o desempenho e envolvimento dos empregados. Ainda, Rubel *et al.* (2020) ressaltam a importância das práticas de GP no compartilhamento de informações, apoio da gestão, recompensa, reconhecimento e treinamento adequado para que ocorra reciprocidade para aceitação das pessoas com a tecnologia introduzida nas organizações. Segundo esses autores, estas medidas favorecem

a adaptação deles à tecnologia e, logo, a utilização da TA pelas pessoas com deficiência favorece a inclusão no mercado de trabalho.

Considerar também outros pontos em relação à usabilidade da TA é essencial para que possa ser instituída como recurso, produto, ferramenta, estratégia ou serviço na realização do trabalho do indivíduo. Bersch (2017, p. 13) aborda sobre a tecnologia assistiva e o usuário e defende que “todo o trabalho desenvolvido em um serviço de TA deverá envolver diretamente o usuário e terá como base o conhecimento de seu contexto de vida, a valorização de suas intenções e necessidades funcionais pessoais, bem como a identificação de suas habilidades atuais.” Isso significa que se deve levar em consideração a situação da pessoa para que possa adequar esse tipo de tecnologia à sua característica física, pessoal ou contexto social.

Nesse sentido, deve-se ponderar também sobre as causas do abandono dos dispositivos/recursos da TA, que está entre os problemas enfrentados pelas pessoas com deficiência (Creed, 2018) e que deve ser levado em conta. Avaliação negativa da TA pelo usuário é decorrente de várias razões: a) uso inadequado da TA. A incompatibilidade entre a tecnologia proposta e o usuário devem ser percebidas precocemente, de forma a evitar o uso inadequado; b) predisposição à tecnologia proposta/disponibilizada. Isso significa que é preciso utilizar a TA, conforme os critérios individuais ou fatores psicossociais e c) o meio/o ambiente em que ocorre a interação com a tecnologia utilizada. Deve-se considerar a relação tripartite: usuário, tecnologia e pares, os quais são contemplados pelos colegas de trabalho, empregador, e também pela família. Estes são apoios importantes no processo de adaptação e do uso do recurso de TA a ser implementado para a pessoa (Alves & Matsukura, 2016).

Assim, na esfera do trabalho, a tecnologia assistiva é considerada um método ou recurso essencial no processo de inclusão de pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. A área de GP deve estabelecer como prática a TA para que essas pessoas possam ser integradas e incluídas no trabalho. A TA possibilita maior autonomia, qualidade de vida, bem como melhor desempenho das tarefas e atividades no ambiente laboral.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Utilizar produtos, recursos, estratégias e serviços que melhoram a autonomia e a qualidade de vida da pessoa com deficiência ou mobilidade reduzida é essencial para que essas possam ter maior participação, autonomia e desempenho no trabalho. A implantação da tecnologia assistiva colabora no processo de inclusão, uma vez que possibilita às pessoas o acesso ao trabalho, desbloqueando barreiras físicas, de comunicação e atitudinais (Carvalho-Freitas *et al.*, 2010).

Enquanto o modelo biomédico se concentra nas limitações funcionais das pessoas, ao invés de intervir e erradicar as barreiras que impossibilitam os indivíduos a terem participação social plena (Barnes, 2012), o modelo social defende que a sociedade é a responsável para que as pessoas com deficiência sejam incluídas. Essa é a perspectiva da Tecnologia Assistiva.

O ensaio teve como objetivo analisar a TA como apoio e recurso para a inclusão da pessoa com deficiência/mobilidade reduzida na perspectiva do papel da Gestão de Pessoas. A GP tem uma função essencial na mobilização de profissionais ligados à área de saúde (terapeutas, médico do trabalho, psicólogos) e outros como os engenheiros, para que a TA seja projetada e disponibilizada para as pessoas, de acordo com as suas demandas. O envolvimento e a sensibilização dos profissionais das várias áreas das empresas devem ser levados em consideração nesse processo.

A investigação mais acurada sobre as razões que levam as empresas a implantarem a TA no contexto de trabalho e como isso colabora para a inclusão das pessoas pode ser testada por meio do modelo de Wong *et al.* (2021). Estes autores apresentam quatro fatores, conforme mencionado: fatores relacionados ao trabalhador, ao local de trabalho, ao trabalho em si e à acomodação. Fica como sugestão para estudos futuros o uso de tal modelo.

REFERÊNCIAS

Alves, A. C. de J.; Matsukura, T. S. (2016). Theoretic models for recommendation and implementation of assistive technology. *Cadernos de Terapia Ocupacional*. UFSCar, São Carlos, 24(3), 591-599.

Arberas, Estíbaliz Jiménez. (2016). *Impacto psicosocial de los productos y tecnologías de apoyo para la comunicación en personas con discapacidad auditiva y personas sordas*. (Tese de Doutorado). Universidad d Salamanca, Salamanca.

Associação Brasileira de Normas Técnicas. (2015, 11 de setembro). *NBR 9050: acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos*. (3a. ed). Rio de Janeiro, RJ: ABNT. Recuperado a partir de https://www.caurn.gov.br/wp-content/uploads/2020/08/ABNT-NBR-9050-15-Acessibilidade-emenda-1_-03-08-2020.pdf

Bampi, L. N. S., Guilhem, D., Alves, E. D. Social Model: A New Approach of the Disability Theme. *Revista Latino-Americana de Enfermagem*, 18 (4), 816–823, ago. 2010. Recuperado a partir de http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-11692010000400022&lng=en&tlng=en

Barbosa Júnior, O. F. (2018). O emprego apoiado na inclusão da pessoa com deficiência: um estudo em organizações sociais no Brasil (Tese de Doutorado). Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, Brasil. Recuperado de http://www.biblioteca.pucminas.br/teses/Administracao_BarbosaJuniorOF_1.pdf

Barnes, C. (2012). Understanding the social model of disability: past, present and future. In N. Watson, A. Roulstone, & C. Thomas (Eds.). *Routledge Handbook of Disability Studies*. London: Routledge, 12-29.

Bersch, R. (2017). Introdução à Tecnologia Assistiva. Porto Alegre – RS.

Borges, R. L. *et al.* (2020). Inserção e permanência de surdos no mundo do trabalho: estudo exploratório em empresas de um município do centro-oeste goiano. *Revista Educação, Artes e Inclusão*, 16 (1), 193-215.

Carvalho, L. V. de *et al.* (2017). Tecnologias assistivas para cegos: competências essenciais para promoção da saúde conforme Consenso de Galway. *Revista da Rede de Enfermagem do Nordeste*, 18 (3), 412-419.

Carvalho-Freitas, M. N., Toledo, I. A., Nepomuceno, M. F., Suzano, J. C. C., & Almeida, L. A. D. (2010). Socialização organizacional de pessoas com deficiência. *Revista de Administração de Empresas*, 50(3), 264-275.

Carvalho-Freitas, M. N. de, Silva, O. A. da, Tette, R. P. G., Silva, C. V. da. (2017, set./dez). Diversidade em contextos de trabalho: pluralismo teórico e questões conceituais. *E&G Economia e Gestão*, Belo Horizonte, 17(48), Set./Dez. 2017. Recuperado a partir de <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/16769>

Collins, J. C. & Collet-Klingenberg, L. (2018). Portable electronic assistive technology to improve vocational task completion in young adults with an intellectual disability: A review of the literature. *Journal of Intellectual Disabilities*. 22(3), 213–232.

Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (1988, 5 de outubro). Brasília: Presidência da República.

Cossa, R. B. *et al.* (2016). Tecnologia assistiva e inovação como ferramentas de propulsão da inclusão social e cidadania. *Revista Espacios*, Caracas, 38, 29-40.

Creed, C. (2018) Assistive technology for disabled visual artists: exploring the impact of digital technologies on artistic practice, *Disability & Society*, 33(7), 1103-1119.

Crippa, J. N., Gonçalves, A. G., Barba, P. C. de S. D. & Lourenço, G. F. (2017, julho, dezembro). O acesso da criança com paralisia cerebral aos recursos de tecnologia assistiva na percepção dos cuidadores. *Revista Diálogos e Perspectivas em Educação Especial*, 4(2), 85-98.

Cruz, D. M. C. da, Rodrigues, D. da S., Matsushima, A. M., Santos, P. dos, Figueiredo, M. de O. (2015). O trabalho e a tecnologia assistiva na perspectiva de pessoas com deficiência física. *Revista de Terapia Ocupacional*. Univ São Paulo. 2015 set.-dez.;26(3), 382-389.

Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. (1999, 21 dezembro). Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília: Presidência da República.

Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. (2004, 13 dezembro). 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. Brasília, Presidência da República.

Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. (2009, 26 agosto). Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília: Presidência da República.

Delgado, M. C. S., & Goulart, I. B. (2011). Práticas de desenvolvimento de pessoas com deficiência em uma instituição do setor educacional. *Pesquisas e Práticas Psicossociais*, 6(1), 39-52.

Díez, E., Rodríguez, N., Velázquez, D. & Hernández, R. (2012). eTAO: Evaluación funcional para el uso de productos de apoyo em el acceso al ordenador. Em *L. Nieto, B. Broba, T. Pousada & J. Pereira (Eds.). Aplicación de la Tecnologías de la Información y las Comunicaciones en la vida diaria de las personas con discapacidad*, (pp.69-94). A Coruña: Universidad da Coruña, Servicio de Publicaciones y Fundación Orange.

Diniz, D., Barbosa, L., Santos, W. R. (2009). Deficiência, Direitos Humanos e Justiça. *Revista Internacional de Direitos Humanos*, 6(11), 65-77.

Fachinetti, T. A. & Carneiro, R. U. C. (2017). A Tecnologia Assistiva como facilitadora no processo de inclusão: das políticas públicas a literatura. *Revista de Política e Gestão Educacional*. Araraquara, 21, esp.3, 1588-1597.

Faria, M. D., Casotti, L. M. & Carvalho, J. L. F. dos S. (2015, jul./set.). A perspectiva transformativa na análise de significados de produtos de tecnologia assistiva. *E&G Economia e Gestão*, Belo Horizonte, 15 (40), Jul./Set. 2015. Recuperado a partir de <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/P.1984-6606.2015v15n40p172>

Garcia, J. C. D. (Org.). (2017). *Tecnologia Assistiva e a adequação de postos de trabalho para pessoas com deficiência: como se faz*. Instituto de Tecnologia Social – ITS BRASIL. São Paulo: ITS BRASIL. Recuperado a partir de http://itsbrasil.org.br/wp-content/uploads/2020/07/Livro-T_A-e-Adequacao-de-postos-de-trabalho.pdf

Jordán de Urríes, F. de B. (2010). International encyclopedia of rehabilitation empleo con apoyo origen y definición. Buffalo: *Center for International Rehabilitation Research Information and Exchange*, 1-9. Recuperado a partir de https://gredos.usal.es/bitstream/handle/10366/113096/INICO_JordandeUrriesFB_empleo10.pdf;jsessionid=C5952B65D898AB26017E9E906972AC3C?sequence=3

Kwan, C. K. (2019). Socially responsible human resource practices to improve the employability of people with disabilities. *Corporate Social Responsibility and Environmental Management*, csr.1768, 1-8. Doi:10.1002/csr.1768

International Organization for Standardization [ISO]. (2016). ISO 9999:2016. *Assistive products for Persons with disability – classification and terminology*. Six Edition. Geneva. Recuperado a partir de <https://www.sis.se/api/document/preview/920988/>

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.

Kirch, L.; Diehl, L. (2014). Inclusão de pessoas com deficiência a partir da percepção dos líderes de uma empresa do ramo alimentício. *Estudo & Debate*, 21(1), 73-91.

Knippenberg, D. V & Schippers, M.C. (2007). Work group diversity. *The Annual Review of Psychology*, 58, 515–541.

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.

Lei n.º 12.587, de 3 de janeiro de 2012. (2012, 04 de Janeiro). Institui as diretrizes da Política Nacional de Mobilidade Urbana; revoga dispositivos dos Decretos-Leis n.ºs 3.326, de 3 de junho de 1941, e 5.405, de 13 de abril de 1943, da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT), aprovada pelo Decreto-Lei n.º 5.452, de 1º de maio de 1943, e das Leis n.ºs 5.917, de 10 de setembro de 1973, e 6.261, de 14 de novembro de 1975; e dá outras providências. Brasília, Presidência da República. Recuperado a partir de http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/12587.htm

Lei n.º 12.663, de 5 de junho de 2012. (2012, 06 de Junho). Dispõe sobre as medidas relativas à Copa das Confederações FIFA 2013, à Copa do Mundo FIFA 2014 e à Jornada Mundial da Juventude - 2013, que serão realizadas no Brasil; altera as Leis n.ºs 6.815, de 19 de agosto de 1980, e 10.671, de 15 de maio de 2003; e estabelece concessão de prêmio e de auxílio especial mensal aos jogadores das seleções campeãs do mundo em 1958, 1962 e 1970. Brasília, Presidência da República.

Lei n.º 13.146 de 06 de julho de 2015. (2015, 07 de Julho). Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília: Presidência da República.

Lorenzo, S. M. & Silva, N. R. (2017). Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 23(3), 345-360, 2017.

Lowe, E. G. *et al.* (2019). A inclusão do surdo no mercado de trabalho formal. *Revista Formadores - Vivências e Estudos*, Cachoeira - Bahia, 12 (1), 52 – 68.

Lu, C. M. ; Chen ; S. J. ; Huang, P. C. ; Chien, J. C. (2015). Effect of diversity on human resource management and organizational performance. *Journal of Business Research*, 68, 857–861.

Maccali, N., Kuabara, P. S. S., Takahashi, A. R. W., Roglio, K. de D., Boehs, S. de T. M. (2015, mar./abr.). As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil. *RAM, Revista de Administração Mackenzie*, 16(2), 157-187.

Maia, A. M. C., & Carvalho-freitas, M. N. (2015). O Trabalhador com Deficiência na Organização: um Estudo sobre o Treinamento e Desenvolvimento e a Adequação das Condições de Trabalho. *REAd. Revista Eletrônica de Administração*, 21(3), 689-718.

Mathews A. (1998). Diversity: A Principle of Human Resource Management. *Public Personnel Management*, 27(2), 175-185.

Mendes-Da-Silva, W. (2019, abr.). Contribuições e Limitações de Revisões Narrativas e Revisões Sistemáticas na Área de Negócios. *Revista de Administração Contemporânea*, 23(2), 1-11.

Morash-Macneil, V.; Johnson, F. & Ryan, J. B. (2017). A Systematic Review of Assistive Technology for Individuals With Intellectual Disability in the Workplace. *Journal of Special Education Technology*, 33(1), 15-26.

Organization for Economic Cooperation and Development - OECD (2010) *Sickness Disability and Work: Breaking the Barriers: A Synthesis of Findings Across OECD Countries*. Paris: Organization for Economic Co-operation and Development. Recuperado a partir de <https://www.oecd.org/publications/sickness-disability-and-work-breaking-the-barriers-9789264088856-en.htm>

Organização das Nações Unidas. (1975). *Declaração dos direitos das pessoas deficientes: Resolução aprovada pela Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas em 09/12/75*. Brasília: MEC. Recuperado a partir de http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/dec_def.pdf

Pelosi, M. B. (2005). *Revista Brasileira de Crescimento e Desenvolvimento Humano*, Caderno Brasileiro de Terapia Ocupacional da UFSCar, São Carlos, 13(1), 39-45.

Pelosi, M. & Nunes, L. R. d'O. de P. (2009, dezembro). Formação em serviço de profissionais da saúde na área de tecnologia assistiva: o papel do terapeuta ocupacional. *Revista Brasileira de Crescimento e Desenvolvimento Humano*, São Paulo, 19 (3), 435-444.

Pereira, A. C. C. & Passerino, L. M. (2012, julho, dezembro). Tecnologia Assistiva e Acessibilidade no Mercado de Trabalho: uma história de desencontros. *Informática na Educação: Teoria e Prática*, 15(2).

Perlin, A. P., Gomes, C. M., Kneipp, J. M., Frizzo, K. & Rosa, L. A. B. da. (2016, abril, junho). Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Um Estudo numa Empresa do Setor Cerâmico. *Desenvolvimento em questão*, Editora Unijuí, 34, 214-236.

Public Law 100-407 of 19 August 1988 (August 19, 1988). To establish a program of grants to States to promote the provision of technology related assistance to individuals with disabilities, and for other purposes. Recuperado a partir de <https://www.govinfo.gov/content/pkg/STATUTE-102/pdf/STATUTE-102-Pg1044.pdf>

Ramos, E. S., & Barreto, L. M. S. (2014). O atendimento educacional especializado e a tecnologia assistiva: novas perspectivas para o ensino inclusivo. *Gestão & Conexões*, 3(1), 122-141. Recuperado a partir de <http://www.spell.org.br/documentos/ver/41120/o-atendimento-educacional-especializado-e-a-tecnologia-assistiva--novas-perspectivas-para-o-ensino-inclusivo>

Rollin, J. & Vincent, V. (2007) *Acteurs et processus d'innovation sociale au Québec*. Réseau québécois en innovation sociale. Québec: Université du Québec. Recuperado a partir de <https://numerique.banq.qc.ca/patrimoine/details/52327/2166883?docref=a8kW9tuJ3SSaohY-HPQVw>

Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H., Rimi, N. N. & Yusoff, Y. M. (2016) Adapting technology: effect of high involvement HRM and organisational trust. *Behaviour & Information Technology*, 36(3), 281-293.

Rubel, M. R. B., Kee, D. M. H. & Rimi, N. N. (2020). Matching People with Technology: Effect of HIWP on Technology Adaptation. *Soul Asian Journal of Human Resource Managment*, 7(1), 9-33.

Sanderson, A. (2011), "Shedding light on a "hidden" disability: Realizing the potential of dyslexic employees", *Human Resource Management International Digest*, 19(1), 36-38.

Sassaki, R. K. (1997). *Inclusão: construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA.

Sena, S. L. S. (2015, outubro). Possíveis Contribuições da Tecnologia Assistiva para a Inclusão de Pessoas com Deficiência Visual no Trabalho. *Revista Laborativa*, 4(2), 26-52.

Silva, F. M. da, Costa, P. R. da, Ferraz, R. R. N. & Reymond, Q. D. (2018, jan./abr.). Tecnologia Assistiva e suas Aplicações: uma análise a partir de patentes. *Revista de Gestão em Sistema de Saúde*, São Paulo, 7(1), 1-15.

Silva Junior, G. E., & Ferraz, D. P. de A. (2020). O uso dos recursos em tecnologia assistiva para a permanência de servidores com deficiência no ambiente de trabalho. *Trabalho & Educação*, 29(2), 89–104.

Siperstein, G. N., Heyman, M. & Stokes, J. E. (2014). Pathways to employment: A national survey of adults with intellectual disabilities. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 41, 165–178.

Sousa, P. G. F., Jurdi, A. P. S. & Silva, C. C. B. da. (2015). O uso da tecnologia assistiva por terapeutas ocupacionais no contexto educacional brasileiro: uma revisão da literatura. *Caderno Brasileiro de Terapia Ocupacional*, UFSCar, São Carlos, 23(3), 625-631.

Wong, J., Kallish, N., Crown, D., Capraro, P., Trierweiler, R., Wafford, Q. E., Tiema-Benson, L., Hassan, S., Engel, E., Tamayo, C. & Heinemann, Al. W. (2020). Job Accommodations, Return to Work and Job Retention of People with Physical Disabilities: A Systematic Review. *Journal of Occupational Rehabilitation*. 2021 Jan 22. Epub ahead of print. PMID: 33479811. Recuperado a partir de <https://doi.org/10.1007/s10926-020-09954-3>
3

ⁱ Pessoa com mobilidade reduzida é aquela que não se enquadra no conceito de pessoa com deficiência contemplada pela legislação (Lei nº 13.146, 2015, Art. 1º) e que “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).

ⁱⁱ O emprego apoiado é uma metodologia que possibilita a inclusão da pessoa com deficiência e tem como pressuposto treinar a pessoa com deficiência posteriormente a sua contratação, ou seja, a coloca primeiro em um posto de trabalho para depois treiná-la (Jordán de Urríes, 2010).