

Artigo – Estado, Organizações e Sociedade.

Políticas públicas e tecnologia assistiva no âmbito do trabalho no Brasil

Nome: Maraisa da Silva Soares Costa 1
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais
e-mail: profmaraisacosta@gmail.com
Nome: Cláudia Aparecida Avelar Ferreira 2
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais
e-mail: claudiahgv@gmail.com
Nome: Simone Costa Nunes 3
Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais
e-mail: sinunes@pucminas.br

RESUMO

Objetivo: examinar como as pessoas com ou sem deficiência auditiva percebem a Tecnologia Assistiva por meio da legislação e das políticas públicas voltadas para a inclusão no trabalho durante a pandemia do Covid-19 no Brasil. Neste estudo foi aplicada a perspectiva histórico-cultural do capacitismo, o que justifica a necessidade de políticas para maior inclusão no contexto de trabalho. Método: Trata-se de uma pesquisa descritiva e qualitativa, com a participação de quatro empresas e de dez pessoas com e sem deficiência auditiva, em dois municípios de Minas Gerais, Brasil. Resultados: a legislação foi um avanço, mas é necessária participação efetiva das empresas de forma que a inclusão seja de fato, garantindo a representação 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. Contribuições: 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 com deficiência sejam inclusos no trabalho, mas é importante treinamento para melhor adaptação.

Palavras chave: Legislação; Políticas Públicas; Pessoa com deficiência; Capacitismo.

ABSTRACT

Objective: to examine how people with or without hearing disabilities perceive Assistive Technology through legislation and public policies aimed at inclusion at work during the Covid-19 pandemic in Brazil. In this study, the historical-cultural perspective of ableism as applied, which justifies the need for policies for greater inclusion in the labor context. Method: This was a descriptive, qualitative study involving four companies and ten people with and without hearing disabilities in two municipalities in Minas Gerais, Brazil. Results: The legislation was a step forward, but companies need to participate effectively so that inclusion is a reality, guaranteeing the representation of this excluded group. The subjects see public policies aimed at accessibility and criticize the sluggishness of the state, as well as not recognizing how the policies are being apply in organizations. Contributions: the research brings to the field of social sciences the need to monitor public policies to facilitate access to assistive technologies so that people with disabilities can included at work, but training is important for better adaptation.

Keywords: Legislation; Public Policies; Disability Personal; Ableism.

[Submetido em 14-07-2023 – Aceito em: 06-12-2023 – Publicado em: 22-12-2023]

¹ Doutoranda em Administração pelo Programa de Pós-Graduação em Administração da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Mestre em Sociologia pelo Instituto Universitário de Lisboa. Graduada em Administração pela PUC Minas.

² Doutoranda no Programa de Pós-Graduação em Administração / Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Mestre em Administração - Centro Universitário UNA

Especialista em assistência farmacêutica pelo SUS(UFSC). MBA em administração de organizações hospitalares e serviços de saúde (FGV). Especialização em administração de serviços de saúde e saúde pública. Farmacêutica-bioquímica (UFMG).

³ Doutorado (2007) e Mestrado (1999) em Administração pela Universidade Federal de Minas Gerais, nas áreas de Novas Tecnologias Gerenciais e Organizações e Recursos Humanos, respectivamente; Graduação em Administração (1990). Professora Adjunta da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC Minas (desde 1998). Desde 2008, faz parte do corpo docente permanente do Programa de Pós-Graduação em Administração - PPGA/PUC Minas.

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; Amâncio & Mendes, 2023), 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; Santos et al., 2022). 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.

Como fruto de um processo estrutural de opressão, traz à tona, o capacitismo que é a discriminação e a violência que afetam as pessoas com deficiência, porque esses indivíduos estão fora da normalidade preconizada pela sociedade eurocêntrica brasileira (Santos et al., 2022). Por isso, a justificativa de políticas transversais que abrangem os mais diversos contextos, no caso deste estudo nas práticas de gestão, regimentos, normas e estatutos, bem como, se manifesta em uma matriz de relações nas esferas públicas e privadas.

As consequências opressivas levam as pessoas com deficiência se deparem com vários obstáculos ao tentarem ser inseridas no mercado de trabalho (Jakovljevic & Buckley, 2011; Pinheiro & Dellatorre, 2015; Kuznetsova & Bento, 2018; Folmer et al., 2020; Amâncio & Mendes, 2023), necessitando, 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 (Jaeger, 2015) e acesso a bens e serviços (Guedes & Barbosa, 2020) e conforto, segurança e inclusão (Ferdman, 2017).

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 (Pinheiro & Dellatorre, 2015), adequação e acomodação dessas pessoas com a política pública de acesso ao uso de Tecnologia Assistiva (TA) (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 reduzida [...]” (Lei nº 13.146, 2015, Art. 3º).

Os autores Jakovljevic e 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 Khosravi et al. (2021) acrescentam as palmilhas.

As pessoas com deficiência auditiva têm como TA: próteses auditivas e implantes cocleares (Tefili et al., 2013). E dependendo do grau de comprometimento da audição precisam da Libras, a segunda língua oficial do Brasil, sendo considerado um direito linguístico (Lei nº 10.436 de 24 de abril de 2002) ou leitura labial 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 este 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 ainda na atualidade.

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). Enfatiza-se que o movimento surdo não reconhece a surdez como deficiência na lógica do modelo socioantropológico, é visto como língua, identidade, cultura e a população surda como minoria (Brito, 2016) conforme a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (Decreto Legislativo nº 186/2008; Decreto nº 6.949/2009).

Nesta opressão capacitista, na pandemia do Covid-19, por questão de prevenção de contágio, tornou-se obrigatório o uso de máscaras nos espaços sociais (Melo et al., 2022), ação que trouxe uma barreira comunicacional para as pessoas com determinado tipo de deficiência, como a auditiva (Souza et al., 2017), e dificuldades na prática de políticas públicas para esse grupo populacional (Melo et al., 2022). 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? O objetivo deste artigo foi examinar como as pessoas com ou sem deficiência auditiva percebem a Tecnologia Assistiva (TA) por meio da legislação e das políticas públicas voltadas para a inclusão no trabalho durante a pandemia do Covid-19 no Brasil.

Foi realizada uma pesquisa descritiva (Richardson, 1999) e qualitativa (Godoy, 1995; Merriam, 1998), com a participação de quatro empresas e de dez pessoas com ou sem deficiência auditiva, em dois municípios no estado de Minas Gerais, Brasil. Neste estudo foi aplicada a perspectiva histórico-cultural do capacitismo e a necessidade de políticas para maior inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência e reduzir a desigualdade social. Esta abordagem foi utilizada na revisão sistemática sobre pessoa com deficiência intelectual (Silva et al., 2019) e no ensaio sobre a construção sócio-histórica acerca deficiência intelectual (Dias & Oliveira, 2013).

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 do desafio de comunicação com esses sujeitos, desponta-se a importância da pesquisa ao trazer as narrativas dessas pessoas em termos de políticas

públicas e legislação de TA, para inclusão e inserção no mercado de trabalho.

REFERENCIAL TEÓRICO

A perspectiva histórico-cultural sobre o fenômeno do capacitismo favorece discorrer sobre a criticidade das vivências das pessoas com deficiência auditiva no contexto de dois municípios de Minas Gerais e a importância das políticas sociais em si, como a tecnologia assistiva no âmbito do trabalho, por permitir valorizar as capacidades desses cidadãos em relação ao contexto social e promover a inserção e inclusão no mercado de trabalho (Dias & Oliveira, 2013).

Para Vigotski (1977) a deficiência não deveria ser percebida como um evento permanente, mas como um processo qualitativo contínuo, que pode ser mudado a partir das vivências pessoais que induzem o desenvolvimento de outras formas compensatórias, desde que estas pessoas não recebam respostas sociais negativas, podendo transformar o quadro dito como estático. As compensações podem levar a superação ou derrota, logo, é uma luta contínua (Vigotski, 1977), porém à medida que vai vencendo as barreiras, é um estímulo para compensações qualitativas superiores, é considerada a reação do poder da natureza (Dias & Oliveira, 2013).

Esses autores discorrem que o indivíduo com deficiência tem condições de ser um sujeito empoderado e construir sua história, rompendo estereótipos desde que consigam apoio positivo de outros, como qualquer outra pessoa (Dias & Oliveira, 2013). Logo, a tecnologia assistiva é um dispositivo que proporciona à pessoa com deficiência demonstrar suas capacidades na sociedade brasileira que impera a ideologia capacitista, principalmente no contexto laboral.

Perante o capacitismo, a inclusão e exclusão de pessoas com deficiência compreendem diversos fatores, seja no campo histórico, jurídico, educacional, psicológico, social, dentre outros (Paiva & Bendassolli, 2017). 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.

Segundo Costa et al. (2022, p.179), “a inclusão é processo mútuo de adaptação, conforto, segurança e enfrentamento para romper estereótipos no mercado de trabalho”. Dados do estudo de Costa et al. (2022) apontam que a máscara transparente agiu como uma ferramenta de TA com pareceres positivos e negativos muito comum quando se trata de adaptação a TA. A máscara transparente propiciou maior acesso a comunicação intra e interpessoal para as pessoas com deficiência auditiva total e parcial durante a Covid-19, porque a não utilização da máscara transparente pelas pessoas com deficiência auditiva total ou parcial e pelas pessoas sem deficiência configuraria um fator de exclusão, pois não poderia fazer a leitura labial.

Para a inclusão dos grupos considerados minoritários, propõe-se o Paradigma de Ferdman é um modelo, princípio, que pode ser replicado em outras pesquisas, por estabelecer “um processo e uma prática que compreende a diversidade como recurso” (Ferdman, 2017, p.235), com o suporte da TA. Os paradoxos da inclusão são divididos em três dimensões: a) expressão de si e identidade (a inclusão ocorre com plena aceitação, pertencimento e completude da pessoa); b) limites e normas (as práticas podem ser compartilhadas e são estabelecidos comportamentos, com limites definidos e sustentáveis nas normas, visando envolver todos os grupos com segurança); c) segurança e o conforto (é a inclusão plena apoiada pela confiança, segurança e autenticidade afora maior participação e o conforto das pessoas com si próprio e com os demais) (Ferdman, 2017).

A inclusão nos contextos sociais conforme balizado por Ferdman (2017), somente é possível com políticas públicas para propiciar a garantia dos direitos humanos e da justiça social (Jaeger, 2015). A perspectiva histórico-cultural possibilita demonstra o capacitismo na sociedade e garantir que as pessoas com deficiência sejam inseridas e integradas na sociedade como um todo. Para reduzir tal desigualdade, Jaeger (2015) evidencia a perspectiva dos direitos humanos, que se alinha 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. Por meio da justiça redistributiva, como meio de reduzir a desigualdade social, tem-se a Lei de reserva de cotas e da TA como meio de promover a justiça social (Lowi, 1964). A justiça social é o marco para que se reduza a ideologia do capacitismo, por meio das políticas afirmativas elas sejam incluídas na sociedade.

Políticas públicas e legislação: inserção e inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

O mercado de trabalho vem sofrendo grandes modificações ao longo de várias décadas e essas transformações modernas do trabalho se pautam cada vez mais no trabalho informal e precarizado. A lógica do modelo toyotista é promover uma redução vertiginosa dos empregos formais e uma ampliação das contratações precarizadas e informais, afora a pejetização (Antunes, 2010). A pejetização é entendida conforme Barbosa e Orbem (2015, p.1) como:

prática fraudulenta, que utiliza de um contrato de prestação de serviços para camuflar a relação de emprego, exclui o trabalhador desse âmbito de proteção conferido pelo Direito do Trabalho, acarretando precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas.

Esse modelo de pejetização é comum na esfera privada, dificultando o acesso ao trabalho formal inclusive para as pessoas com deficiências, por isso é essencial as políticas afirmativas para favorecer a inserção no mercado de trabalho, principalmente com os impactos gerados pela pandemia do Covid-19 com a priorização do trabalho remoto.

No cenário histórico os desafios políticos para a inclusão das pessoas com deficiência nos Estados Unidos pressionaram o governo a adotar condutas para minimizar os danos pessoais e para a sociedade. Nesse sentido, em 1996, foram criadas políticas públicas e infraestrutura para o desdobramento dos problemas relacionados à política e aos 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) corroboram Fraga e Sousa (2009) ao apontarem 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 grupos, 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 as pessoas com deficiências 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 campo de estudos que trata da deficiência, entende que a deficiência é tensionada entre o modelo social e biomédico, logo corpo-sociedade (Diniz, 2007). O modelo biomédico, a deficiência é uma lesão no corpo, o que faz distinguir do corpo normativo, já o modelo social faz uma crítica acerca das barreiras e desafios para que a pessoa com deficiência possa ter efetiva participação na sociedade (Diniz et al., 2010; Jakovljevic & Buckley, 2011; Dias & Oliveira, 2013), que é o foco desse estudo.

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, justificava a necessidade de políticas universais para a saúde, educação, trabalho, entre outras.

Dentre as legislações regulatórias para a inclusão e a concepção das pessoas com deficiência na sociedade tem-se a Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 e a Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência) como principais referências para a inclusão dessas pessoas.

Tanaka e Manzini (2005), França et al. (2008) e Nevala et al. (2019) evidenciam que um maior nível educacional tende 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 deficiência auditiva, uma vez que não há uma norma específica devido às peculiaridades de cada distúrbio. Assim, existe a obrigação 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 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 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) argumentaram que a lei de cotas é o meio pelo qual as pessoas com deficiência podem usufruir de seus direitos e, de forma concomitante, influência 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.

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. Também, barreiras como: 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 resistências pelas empresas que omitem contratá-los. Amâncio e Mendes (2023) demonstram que a lei favorece 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 precisam 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 esses últimos autores, mas reforçam o avanço com a lei, no entanto, afirmam que as barreiras se sobrepõem à inclusão. Porém, Pinheiro e Dellatorre (2015) ressaltam que as empresas contratam esse grupo minoritário somente por ser uma exigência legal, sem se preocuparem na remoção de obstáculos, o que acaba reforçando o estigma em termos de competência dessas pessoas.

Outra conduta essencial, é a participação da família, comunidade, instituições de atendimento especializado, escolas e empresas como rede de apoio para inclusão das pessoas com deficiência intelectual (Pereira-Silva et al., 2018). 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 reduzida é determinado pela legislação. Dentre algumas das Leis, que tratam da TA, têm-se a Lei nº 8.213 de 1991 e a Lei nº 13.146 de 2015. Ressalta-se que a Lei nº 8.213 de 1991 foi a primeira legislação que se refere à TA, 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).

Em termos de acessibilidade, 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.

Logo, o Brasil precisa avançar em termos de monitoramento do cumprimento das políticas afirmativas nas organizações privadas, e avaliar se nas instituições públicas estão atendendo ou indo além das cotas e se as pessoas com deficiência estão sendo incluídas e não apenas inseridas no contexto do trabalho.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Foi realizada uma pesquisa descritiva (Richardson, 1999) e qualitativa (Godoy, 1995; Merriam, 1998). 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) e documental.

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 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). A pesquisa teve 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 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?

Foi realizada uma pesquisa documental por meio do sítio eletrônico das empresas que participaram do estudo, e outras informações foram obtidas durante a entrevista com os gestores. 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).

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 permanecesse 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 intérpretes 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 intérpretes 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, com a captação de informações em relação às dificuldades cotidianas das pessoas com deficiência auditiva, à linguagem corporal, às dificuldades da leitura labial e do profissional intérprete da 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 1 as variáveis demográficas dos participantes e o formato das entrevistas.

Tabela 1 - Variáveis Demográficas e Formato das Entrevistas

Formação/ formato de entrevista	Cargo	Entrevistado/ sexo/ idade (anos)	Pessoa com deficiência	Tempo de empresa
Psicologia/ Presencial	Gestora de Ações Integradas	E1/Feminino/42 anos	Não	20 anos
Fisioterapia/ Presencial	Gestora de Saúde	E4/Feminino/36 anos	Não	14 anos
	Gerente de Marketing e Vendas	E7/Feminino/59 anos		4 anos

Graduação em psicologia. Pós-graduação em Gestão de Projetos Sociais. Tecnóloga em Letras/ presencial	Assistente de Contabilidade	E2/Feminino/39 anos	Não	3 anos
Graduação em Ciências Contábeis. MBA em Gestão Financeira e Planejamento Tributário/presencial	Fisioterapeuta	E5/Feminino/35 anos E9/Feminino/ 49 anos	Não	1 ano
Fisioterapia/presencial	Supervisora de Laboratório	E3/Masculino/46 anos	Não	1 ano e 9 meses
Técnico em Gestão de Recursos Humanos (em curso) / (<i>Online – Google Meet</i>)	Gerente Administrativo	E6/ Feminino/ 35 anos	Sim*	5 anos
Tecnólogo em Logística/ presencial	EO (<i>Chief Executive Officer - Diretor Executivo</i>)	E10/Feminino/ 26 anos	Sim**	2 anos
Fisioterapia/ (presencial com profissional intérprete de Libras <i>online</i>)	Assistente de Laboratório		Sim***	4 anos
Sistemas de informação/ presencial com profissional intérprete de Libras <i>online</i>)			Sim*	11 anos
Graduação em Farmácia. MBA em Gestão de Negócios/ <i>Online – Google Meet</i>)				

Fonte: Elaborada pelos autores (2021). Legenda: Sim* - pessoa com deficiência auditiva congênita, surdez parcial; Sim** - deficiência auditiva congênita, surdez total; Sim*** - deficiência auditiva adquirida, surdez total.

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

Empresa A	Empresa B	Empresa C	Empresa D
<p>Organização social na área de educação, assistência social e saúde de pessoas com deficiência.</p> <p>A empresa tem 336 trabalhadores e possui 8 pessoas com deficiências: 2 auditivas; um visual; uma física e quatro intelectuais.</p> <p>E1, E2, E3</p>	<p>Centro especializado em habilitação e reabilitação para pessoas com deficiência. O quadro de pessoal comporta 92 trabalhadores no total, sendo uma deficiência auditiva.</p> <p>E4, E5, E6</p>	<p><i>Startup</i> que presta serviços às empresas e oferece plataforma <i>web</i> de videoconferência para comunicação de pessoas com deficiência auditiva, o que garante a acessibilidade para essas pessoas.</p> <p>Tem cinco sócios trabalhadores. O CEO tem DF auditiva.</p> <p>E7, E8</p>	<p>Organização do ramo da mineração. Possui 328 empregados e 14 deficiência sendo uma auditiva.</p> <p>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 intérprete 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. Para que as pessoas com deficiência auditiva total ou parcial compreendessem a dinâmica e o que era apresentado durante a entrevista, foi necessário repetir as questões em determinadas ocasiões, de forma que eles/elas conseguissem entender de forma assertiva o que estava sendo indagado.

As pesquisadoras mostraram a complexidade que existe quando há a necessidade de uma terceira pessoa para favorecer uma maior interação no processo de comunicação com o participante, e não culpabilizar os mesmos, porque essa é a lógica do capacitismo, o problema é com a pessoa com deficiência e não da sociedade que não aceita pessoas que divergem do modelo padrão. Isso aponta que os pesquisadores por mais preparados que estejam sempre há desafios e necessidade de mudar a estratégia, isso que enriquece a pesquisa. O caso de uma pessoa com deficiência auditiva total que, mesmo com a ajuda do profissional intérprete de Libras, foi preciso repetir cadenciadamente e por mais vezes a questão apresentada (sugere-se questões mais curtas e diretas), 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. Como exemplo, o caso de 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.

RESULTADOS E DISCUSSÕES

Legislação

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.

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 do ano de 2015, o artigo 74º dessa Lei 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. 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 “cabará 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. 73º).

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”. 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).

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, 2015).

Políticas Públicas

No que se refere às políticas públicas que auxiliam a acessibilidade das pessoas com deficiência auditiva no âmbito do trabalho, E2 não soube explicar como essas políticas colaboram para esse acesso. Contudo, opina e argumenta que é essencial haver políticas que implementem 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, tanto 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 da República Federativa do Brasil 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 deficiência auditiva: “[...] 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, E9 disse que a empresa assumiu e se comprometeu com as diretrizes, no que se referem à diversidade, sugeridas pela Organizações das Nações Unidas (ONU) 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 trabalhadora, as pesquisadoras apontam que a empresa tenta seguir princípios humanos e aderentes à diversidade de acordo com os termos da ONU (Organização das Nações Unidas [ONU], 1975) por causa da inserção dos grupos minoritários, mas não significa a inclusão, porque E9 não está ciente como é foi feito o acordo, como propõe Ferdman (2017).

No que concerne às políticas públicas 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”;

As narrativas dos entrevistados trazem experiências 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 do ano de 2015. O SUS nesse caso é intermediador desse tipo de recurso de TA na promoção da política pública promulgada por essa Lei.

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 et al. (2015, p.2555) 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.

CONCLUSÕES

O objetivo deste artigo examinar como as pessoas com ou sem deficiência auditiva percebem a Tecnologia Assistiva por meio da legislação e das políticas públicas voltadas para a inclusão no trabalho durante a pandemia do Covid-19 no Brasil.

A maioria dos trabalhadores sem deficiência em termos de legislação de TA a 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 cumprem as políticas públicas para pessoas com deficiências auditivas.

No entanto, tanto as narrativas deles quanto dos trabalhadores com deficiências falam da acessibilidade no trabalho, para terem as mesmas oportunidades de inclusão porque o capacitismo os impedem de serem inseridos e integrados na tessitura da sociedade brasileira (Santos et al., 2022).

Os dados deste estudo demonstram que as pessoas com deficiência auditiva e as empresas devem atentar para os direitos humanos e a utilização do recurso da TA, como um meio de promover a inserção e inclusão dos trabalhadores e garantir a autonomia e o respeito, em conformidade a proposta de Jaeger (2015), consoante com o Paradigma da Inclusão Ferdman (2017). Ter um profissional com deficiência no cargo de CEO no estudo fortalece o debate da importância da TA e da perspectiva histórico-cultural, que todos tem condições de ocupar qualquer cargo, conforme Dias e Oliveira (2013).

Por isso, esta pesquisa aponta a necessidade debater essa questão envolvendo usuários, poder estatal e empregadores sobre legislação e políticas públicas para mitigar a exclusão de potenciais profissionais. A limitação foi a necessidade dos futuros pesquisadores se adaptarem a cada condição dos sujeitos de pesquisa e garantir maior profundidade quando se faz necessário ter o profissional intérprete de Libras. Sugere-se novas pesquisas com outros trabalhadores com deficiências visual, física, intelectual e múltipla para maior aprofundamento sobre o tema. No caso de pessoas com deficiência auditiva procure aplicar questões mais curtas e diretas para facilitar o entendimento, e falar devagar para que a leitura labial seja adequada.

REFERÊNCIAS

Amâncio, D. L. P., & Mendes, D. C. (2023). Pessoas com deficiência e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 29, e0140, 161-180. <https://doi.org/10.1590/1980-54702023v29e0140>

Antunes, R. (2010). *Adeus ao trabalho? Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo trabalho*. São Paulo: Cortez.

Baker, D. L. (2004). Public policy and the shaping of disability: incidence growth in educational autism. *Education Policy Analysis Archives*, 12(11), 1-15. <https://doi.org/10.14507/epaa.v12n11.2004>

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), 816-823. <https://doi.org/10.1590/S0104-11692010000400022>

Barbosa, A.M.S., & Orbem, J. V. (2015). “Pejotização”: precarização das relações de trabalho, das relações sociais e das relações humanas. *Revista Eletrônica do Curso de Direito -UFMS*, 10(2), 1-21. <https://doi.org/10.5902/1981369420184>

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.

Brito, F.B. (2016). O movimento surdo no Brasil: a busca por direitos. *Revista de Pesquisa em Necessidades Educacionais Especiais*, 16(1), 766-769. <https://doi.org/10.1111/1471-3802.1221>

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. <https://doi.org/10.1590/1982-3703003232016>

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. <http://dx.doi.org/10.5752/P.1984-6606.2017v17n48p174-191>

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. <https://doi.org/10.1590/1980-549720200074>

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

Cook, J. A, Burke, J. Public policy and employment of people with disabilities: exploring new paradigms. *Behavior Science Law*, 20(6), 541-557, 2002. <https://doi.org/10.1002/bsl.515>

Costa, M.S.S., Ferreira, C.A.A, Nunes, S.C., & Santos, M. B de. (2022). Tecnologia assistiva no contexto do trabalho durante a pandemia do Covid-19. *Revista de Administração Unimep*, 19(10), 172-194. Disponível em <http://www.spell.org.br/documentos/ver/68713/tecnologia-assistiva-no-contexto-do-trabalho-durante-a-pandemia-do-covid-19-i/pt-br>.

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. <http://dx.doi.org/10.12819/2015.12.1.6.1>

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 Legislativo nº 186, de 10 de julho de 2008. (2008,10 julho). Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Brasília: Câmara dos Deputados.

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.

Decreto nº 10.645, de 11 de março de 2021. (2021, 12 março). 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.

Dias, S. de S., & Oliveira, M. C. S. L. de. (2013). Deficiência intelectual na perspectiva histórico-cultural: contribuições ao estudo do desenvolvimento adulto. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 19(2), 169–182. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382013000200003>

Diniz, D. (2007). *O que é deficiência?* São Paulo: Brasiliense. Coleção Primeiros Passos.

Diniz, D., Barbosa, L., & Santos, R. W. (2010). Deficiência, direitos humanos e justiça. *Sur, Revista Internacional de Direitos Humanos*, 6(11), 65-78. <https://www.scielo.br/j/sur/a/fPMZfn9hbJYM7SzN9bwzysb/?format=pdf>

Ferdman, B. M. (2017). Paradoxes of inclusion: Understanding and managing the tensions

of diversity and multiculturalism. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 53(2), 235-263. <https://doi.org/10.1177/0021886317702608>

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. <http://dx.doi.org/10.22410/issn.1983-036X.v25i3a2018.1517>

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. <https://doi.org/10.1111/spol.12579>

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), 418-423.

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. <http://www.redalyc.org/articulo.oa?id=307023823018>

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

Godoy, A. S. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. (1995). *Revista de Administração de Empresas*, 35(3), 20-29. <https://doi.org/10.1590/S0034-75901995000300004>

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. <https://doi.org/10.1590/1982-0216/201921315518>

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. <https://doi.org/10.14295/cn.v2i1.11559>

Jaeger, P. T. (2015). Disability, human rights and social justice: The ongoing struggle for accessibility and online equality. *First Monday*, 20(9), 2015. <https://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. <http://dx.doi.org/10.5463/dcid.v22i2.32>

Januário, G. O. (2019). The Right to education in higher education of persons with disabilities. *Revista Internacional de Educação Superior*, 5, 1-26. 10.20396/riesup.v5i0.8653711

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. <https://doi.org/10.1590/0103181386558805282019>

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. <https://doi.org/10.1177/1550147716658606>

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. <https://doi.org/10.1080/10400435.2019.1595788>

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. <https://doi.org/10.17645/si.v6i2.1332>

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 10.436, de 24 de abril de 2002. (2002, 25 de agosto). Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Brasília: Presidência da República.

Lei nº 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. Brasília: Presidência da República.

Lowi, T. J. (1964). American business, public policy case studies and political theory. *World Politics*, XVI, 677-715. <https://doi.org/10.2307/2009452>

Melo, D. C. F. de., Siqueira, P. C., Maciel, E. L. N., Delcarro, J. C. S., Robaina, I. M. M., Jabor, P. M., Goncalves Junior, E., & Zandonade, E. (2022). Pessoas com Deficiência e COVID-19 no estado do Espírito Santo, Brasil: entre a invisibilidade e a falta de Políticas Públicas. *Ciência & Saúde Coletiva*, 27(11), 4203–4212. <https://doi.org/10.1590/1413-812320222711.08232022>

Merriam, S. B. (1988). *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(4), 773–802. <https://doi.org/10.1007/s10926-019-09837-2>

Nepomuceno, M. F., Assis, R. M., Carvalho-Freitas, M. N. (2020). Apropriação do termo pessoas com deficiência. *Revista Educação Especial*, 33, 5-27. <https://doi.org/10.5902/1984686X43112>

Neves-Silva, P., Praes, 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), 2549-2558. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>

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. <https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.17622016>

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.

Paiva, J. C. M., & Bendassolli, P. F. (2017). Políticas sociais de inclusão social para pessoas com deficiência. *Psicologia em Revista*, 23(1), 418-429. <http://dx.doi.org/10.5752/P.1678-9563.2017v23n1p418-429>

Pereira, R. (2009). Diversidade funcional: a diferença e o histórico modelo de homem-padrão. *História, Ciências, Saúde*, 16(3), 715-728. <https://doi.org/10.1590/S0104-59702009000300009>

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), 171-181. <https://doi.org/10.22456/1982-1654.24045>

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. <https://doi.org/10.9788/TP2018.2-17Pt>

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 Agora*, 5, 210-219. <https://periodicos.ufes.br/agora/article/view/4223>

Santos, S. C. dos, Kabengele, D. do C., & Monteiro, L. M. (2022). Necropolítica e crítica interseccional ao capacitismo: um estudo comparativo da convenção dos direitos das pessoas com deficiência e do estatuto das pessoas com deficiência. *Revista do Instituto de Estudos Brasileiros*, (81), 158–170. <https://doi.org/10.11606/issn.2316-901X.v1i81p158-170>

Sassaki, R. K. (2003). *Como chamar as pessoas que têm deficiência*. São Paulo, RNR.

Secretaria Especial de Direitos Humanos. (2007). *Ata da VII Reunião do comitê de ajudas técnicas – CAT CORDE / SEDH / PR*. Coordenadoria nacional para integração da pessoa portadora de deficiência. 13-14.

Silva, M.C., Mieto, G.S.M., & Oliveira, V.M. (2019). Estudos recentes sobre inclusão laboral da pessoa com deficiência intelectual. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 25(3), 469-486.

Souza, M. F. N. S., Araújo, A. M. B., Sandes, L. F. F., Freitas, D. A., Soares, W. D., Vianna, R. S. M., & Sousa, A. 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. <https://doi.org/10.1590/1982-0216201719317116>

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. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382005000200008>

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. <https://doi.org/10.4322/rbeb.2013.039>

Vigotski, L.S. (1997). *Obras escogidas- V Fundamentos de defectología*. Madrid: Visor.

Woodhams, C., & Danieli, A. (2000). Disability and diversity – a difference too far? *Personnel Review*, 29(3), 402-417. <https://psycnet.apa.org/doi/10.1108/00483480010324779>