

UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA – UFDPAr
CAMPUS MINISTRO REIS VELLOSO
CURSO BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

JOSÉ DOS REIS FILHO

**UMA ANÁLISE DOS DESAFIOS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO
MERCADO DE TRABALHO**

PARNAÍBA – PI
2024

JOSÉ DOS REIS FILHO

**UMA ANÁLISE DOS DESAFIOS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO
MERCADO DE TRABALHO**

Trabalho de Conclusão de Curso apresentado como requisito para a obtenção do título de Bacharel em Administração pela Universidade Federal do Delta do Parnaíba – UFDPAr.

Orientador(a): Prof^ª. Dra. Darlene Silva dos Santos

**PARNAÍBA – PI
2024**



UNIVERSIDADE FEDERAL DO DELTA DO PARNAÍBA – UDFPar
CURSO DE BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

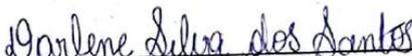
ATA DE DEFESA PÚBLICA DO TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO

Aos 18 dias do mês de dezembro de 2024, às 14 horas e trinta minutos, em sessão pública na sala 17 do Bloco de Administração, da Universidade Federal do Delta do Parnaíba-UDFPar, na presença da Banca Examinadora presidida pela Professora Dr^a. Darlene Silva dos Santos e composta pelas examinadoras:

1. Prof^a Dr^a Elaine Pontes Bezerra
2. Prof^a Dr^a Celina Maria de Souza Olivindo

O aluno JOSÉ DOS REIS FILHO apresentou o Trabalho de Conclusão de Curso intitulado: UMA ANÁLISE DOS DESAFIOS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MERCADO DE TRABALHO, como requisito curricular indispensável para a integralização do Curso de Bacharelado em Administração. Após reunião em sessão reservada, a Banca Examinadora deliberou e decidiu pela APROVAÇÃO do referido trabalho, com nota 10,0, divulgando o resultado formalmente ao aluno e demais presentes e eu, na qualidade de Presidente da Banca, lavrei a presente ata que será assinada por mim, pelos demais examinadores e pelo aluno.

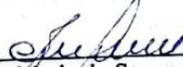
Parnaíba, 18 de dezembro de 2024.



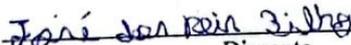
Prof^a. Dr^a. Darlene Silva dos Santos
Presidente da Banca Examinadora



Prof^a Dr^a Elaine Pontes Bezerra
Examinadora 01



Prof^a Dr^a Celina Maria de Souza Olivindo
Examinadora 02



José dos Reis Filho
Discente

FICHA CATALOGRÁFICA
Universidade Federal do Delta do Parnaíba

R375a Reis Filho, José dos

Uma análise dos desafios de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho [recurso eletrônico] / José dos Reis Filho. – 2024.
21 f.

TCC (Bacharelado em Administração) – Universidade Federal do Delta do Parnaíba, 2023.
Orientação: Prof^ª. Dra. Darlene Silva dos Santos.

1. Pessoas com deficiência visual - Mercado de trabalho. I. Título.

CDD: 331.136

UMA ANÁLISE DOS DESAFIOS DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MERCADO DE TRABALHO

JOSÉ DOS REIS FILHO

Graduando do Curso de Administração da Universidade Federal do Delta do Parnaíba
E mail: jotaefe.adm@gmail.com

RESUMO

Este estudo trata acerca da temática sobre os desafios no mercado de trabalho das pessoas com deficiência. Alicerça-se sob o objetivo de analisar os desafios vividos pelas pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho com vistas, a identificar as barreiras ao ingressarem e avançarem em sua atuação profissional. A metodologia utilizada tem como abordagem a perspectiva qualitativa, sendo do tipo descritiva e exploratória. A coleta de dados foi realizada nas plataformas *Scientific Electronic Library Online (SciELO)* e Portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia (*PePSIC*), *Scielo* e Catálogo de teses e dissertações - CAPES, no período de janeiro de 2013 a janeiro de 2023 e os resultados analisados obedecendo a princípios que ratificam a confiabilidade dos dados expostos em quadros e de forma descritiva fundamentados pelos autores que discutem a temática. Os resultados apontam que embora existam avanços em áreas como tecnologia, legislação e educação, as pessoas com deficiência visual ainda enfrentam barreiras consideráveis para alcançar plena inclusão no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência visual; mercado de trabalho; desafios; barreiras.

1. INTRODUÇÃO

A deficiência visual tem sido uma barreira em todo o mercado de trabalho, as pessoas com deficiência enfrentam barreiras ao se colocarem à disposição do mercado de trabalho. Pois, mesmo tendo uma profissão, ou uma formação acadêmica, as pessoas com deficiência visual têm enfrentado diversas barreiras ao buscarem uma vaga de emprego. Esses/as profissionais ou futuros profissionais são vistos por muitas empresas como pessoas incapazes ou improdutivas. Ao conseguir um emprego muitos desses profissionais são tratados como seres inferiores e que por muitas vezes esses colaboradores são contratados em áreas diferentes das suas, sendo contratado nos cargos que oferecem um menor salário, sendo esse impedido pelos tais comportamentos de empresas de progredirem e alcançarem cargos mais elevados.

Segundo um estudo realizado em 2014 pelas empresas Catho e iSocial, com apoio da Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), constatou-se que 60% dos 2.949 profissionais de Recursos Humanos entrevistados acreditam que as pessoas com deficiência

sofrem preconceito no ambiente de trabalho, seja por colegas, gestores ou clientes (SOLUÇÕES EM INCLUSÃO SOCIAL-!. SOCIAL. CATHO EMPRESAS. 2014, p. 29). Essas atitudes negativas sofridas pelas pessoas com deficiência, não permitem que elas progridam na empresa, pois o preconceito é o que mais impede o profissional com deficiência de se destacar dentro de uma empresa.

As pessoas com deficiência desde a antiguidade até os dias atuais sempre sofreram algum tipo de ataque ou violência, isso pode-se observar durante todo o contexto histórico das pessoas com deficiência. Tais atitudes violentas eram comuns nas sociedades antigas, onde uma pessoa que tivesse alguma deficiência era abandonada ou morta. Essas práticas eram comuns no período da Grécia Antiga e também no período Romano (Portal da educação).

Essas pessoas eram abandonadas ou mortas e as crianças que tinham deficiência eram colocadas em recipientes de argilas e deixados em algum local abandonados e ou eram jogadas do alto da montanha. Eram também colocados em cestos e deixadas nos rios. As práticas de eliminação de pessoas com deficiência ocorridas na Grécia Antiga e na Roma Antiga, finalizaram com o início do Cristianismo, iniciado ainda no Império Romano (Portal da educação).

Nesse início do Cristianismo começou-se a criar os abrigos que abrigavam as pessoas com deficiência e os indigentes. Nesse período onde começou a ser combatidas as práticas de eliminação dos deficientes. Esses abrigos foram os primeiros hospitais que serviam para acolher essas pessoas. Já durante a Idade Média, as pessoas com deficiência eram tidas como pessoas possuídas por demônios, além da deficiência ser vista pela sociedade daquela época como um castigo. Esses comportamentos sociais da Idade Média se estenderam até o período do feudalismo (Portal da educação).

Entre os séculos XIV e XVIII, na Idade Moderna começaram a ter avanços em prol das pessoas com deficiência. No século XV, as pessoas com deficiência eram vistas como pessoas possuídas por espíritos demoníacos, ou seja, essas pessoas eram possuídas por maus espíritos. Ainda no mesmo século, o matemático e médico Gerolamo Cardano (1501 a 1576), criou um código de leitura para as pessoas com deficiência auditivas. Esse código criado por Gerolamo Cardano, para ensinar as pessoas surdas a ler e escrever, não foi de encontro ao que a sociedade da época defendia. Para a sociedade as pessoas surdas não conseguiam se educar, ou seja, não conseguiam aprender a ler e escrever (Portal da Educação).

Nos séculos XVII e XVIII, houve uma evolução nos atendimentos hospitalares para as pessoas com deficiência, havia um atendimento para as pessoas cegas ou surdas e para aqueles que eram mutilados nas guerras tinha um atendimento de ortopedia. Enquanto no século XV, as pessoas com deficiência eram vistas como pessoas possuídas por demônios, Philippe Pinel

(1745 a 1826) diz que pessoas com perturbações mentais devem ser tratadas como doentes (Portal da educação).

No contexto histórico pode ser observado avanços que beneficiaram e beneficiam as pessoas com deficiência, desde a ideia criada pelo Gerolamo Cardomo no século XV, para ajudar as pessoas surdas a aprender a ler e escrever, até o sistema de escrita “BRAILLE” criado pelo Louis Braille (1809 a 1852), sistema de leitura que foi criado no século XIX e que é usado pelas pessoas cegas até os dias atuais (Portal da educação).

Com esses avanços que foram surgindo durante a história da humanidade, contribuíram com a acessibilidade existentes nos dias atuais, como por exemplo: o desenvolvimento de computadores, desenvolvidos durante a 2^o guerra mundial que eram usados para realizar tarefas de descifração de mensagens inimigas e criação de novas armas mais inteligentes. Esses computadores foram ficando durante o decorrer do tempo cada vez mais tecnológicos chegando aos resultados atuais que a tecnologia possibilita ao usuário. A que se refere a inclusão das pessoas com deficiência, a tecnologia vem contribuindo bastante para que isso aconteça, pois, a tecnologia proporciona que a pessoa com algum tipo de deficiência esteja inserida nos meios, social e cultural (Portal da educação).

Através da tecnologia a pessoa com deficiência, pode ter acesso a tudo aquilo que é disponibilizado para as pessoas que não tem nenhum tipo de deficiência e graças a tecnologia as pessoas com deficiência também podem ter acesso, como por exemplo: acesso a saúde, educação, esporte, arte, segurança, lazer e até ao mercado de trabalho, ou seja a tecnologia auxilia a pessoa com deficiência a ter uma vida digna, a ter a sua cidadania e a ultrapassar barreiras que antes eram impostas sobre elas.

Importa considerar que barreira é qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos a acessibilidade, a liberdade de movimento e de expressão, a comunicação, o acesso a informação, a compreensão, a circulação com segurança, entre outros” (Lima *et al*, 2018).

Esse trabalho, tem como objetivo analisar os desafios vividos pelas pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho com vistas, a identificar as barreiras e respectivas oportunidades ao ingressarem e avançarem em sua atuação profissional. Nesse trabalho também busca-se contribuir através de informações bibliográficas com toda a sociedade, sobre a atuação das pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho e o que afeta esses profissionais de forma positiva, ou negativa. Além disso, esse trabalho também pode contribuir com as próprias pessoas com deficiência visual, que estão ou que pretendem ingressar no mercado de trabalho e que podem fazer o uso desse trabalho para obter informações sobre diversas barreiras

enfrentadas por esses profissionais e sobre as evoluções já existentes que contribuem para com que esses profissionais desenvolvam suas atividades de forma mais eficaz e eficiente. Assim como, tem o intuito de contribuir com gestores para a tomada de decisão acerca do acesso e inclusão de pessoas com deficiência visual nas organizações.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 DEFICIENCIA VISUAL E SOCIEDADE

O acesso ao mercado de trabalho é uma jornada repleta de desafios que por diversas vezes se tornam barreiras para aqueles que buscam a inserção no meio profissional, ou a progressão salarial, ou progressão de carreira. Esses desafios podem ser variados de acordo com o perfil de cada pessoa, sendo esse perfil social, cultural, econômico, entre outros. Os profissionais que mais tendem a enfrentar barreiras no mercado de trabalho, são os que fazem parte dos grupos mais vulneráveis aos comportamentos negativos da sociedade e dentre esses, existem as pessoas com deficiência, tendo de enfrentar todos os tipos de discriminação. A contratação desse perfil de profissional ainda é tímida, devido à falta de conhecimento ou experiência, dos gestores e do departamento de RH da empresa, quanto a maneira correta de fazê-lo e as adequações necessárias a serem feitas durante o processo de inclusão (Schwarz e Haber, 2006).

Estudos do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostram o percentual de atuação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, nessa pesquisa é apresentado uma taxa de participação de 28,3%, uma taxa de 34,3% de formalização e a taxa de desocupação de 10,3%. Ainda de acordo com as pesquisas, desses percentuais, o tipo de deficiência que mostrou o maior percentual de participação, foi da deficiência visual com 37,0%. Na taxa de formalização, as pessoas com deficiência visual tiveram um percentual de 32,1% e na taxa de desocupação, ficaram no 2º lugar com uma taxa de 11,9% (IBGE, 2019).

Mesmo com todos os avanços tecnológicos já existentes e com as leis que asseguram os direitos das pessoas com deficiência, ainda existe pouca participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. "De acordo com o artigo 93 da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, as empresas com 100 (cem) ou mais empregados estão obrigadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiências habilitadas, conforme a seguinte proporção: I - até 200 empregados, 2%; II - de 201 a 500 empregados, 3%; III - de 501 a 1000 empregados, 4%; IV - de 1001 em diante, 5%." (BRASIL, 1991).

A referida Lei garante que sejam reservadas vagas nas empresas exclusivas para as pessoas com deficiência, assegurando a permanência das pessoas com deficiência nas suas vagas de emprego, impedindo que a empresa faça o desligamento do funcionário com deficiência, na intenção de preencher a vaga com um funcionário sem deficiência. Ainda de acordo com a Lei no § 1º:

“A dispensa de pessoa com deficiência ou de beneficiário reabilitado da Previdência Social ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias e a dispensa imotivada em contrato por prazo indeterminado somente poderá ocorrer após a contratação de outro trabalhador com deficiência ou beneficiário reabilitado da Previdência Social” (BRASIL, 1991).

E no § 2º:

“Ao Ministério do trabalho e emprego incumbe estabelecer a sistemática de fiscalização, bem como gerar dados e estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência e por beneficiários reabilitados da Previdência Social, fornecendo-os, quando solicitados, aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados” (BRASIL, 1991).

Com isso, ao desligar um funcionário com deficiência, a empresa deve preencher a vaga com outra pessoa com deficiência, conforme garante a lei, assegurando o direito dessas pessoas de se manterem no mercado de trabalho sem serem prejudicadas por sua condição. Além das dificuldades enfrentadas para a inserção no mercado, como as barreiras visuais e outras deficiências, aqueles que já estão empregados também lidam com problemas relacionados à remuneração, que muitas vezes é inferior à de trabalhadores sem deficiência.

Segundo estudos do IBGE, as pessoas com deficiência receberam menores valores salariais pagos pelas suas atividades econômicas realizadas. Receberam uma média de R\$ 1.639,00 de salários mensais, enquanto as pessoas sem deficiência receberam R\$ 2.619,00 sendo que os valores salariais das pessoas com deficiência eram apenas $\frac{2}{3}$ dos salários das pessoas sem deficiência (IBGE, 2019).

De acordo com o artigo 34, § 2º, da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, a pessoa com deficiência tem direito a condições justas e favoráveis de trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais, incluindo igual remuneração por trabalho. Em outras palavras, a lei assegura que pessoas com deficiência recebam a mesma remuneração que pessoas sem deficiência quando desempenham a mesma função, mas na prática essa garantia não é atendida pela grande maioria das empresas (BRASIL, 2015).

Apesar da existência de leis que garantem a inserção e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, o apoio do governo na formação profissional e a atuação do poder público na criação e manutenção de empregos, ainda existem muitas barreiras. A legislação, como a Lei nº 7.853/1989 e a Lei nº 13.146/2015, assegura o direito ao trabalho em condições de igualdade, incluindo a proibição de discriminação, a igualdade de remuneração e o acesso a cursos e benefícios profissionais. No entanto, as pessoas com deficiência continuam enfrentando barreiras significativas para acessar e se manter no mercado de trabalho.

Entre esses desafios, as barreiras educacionais são especialmente prejudiciais, pois dificultam a participação plena das pessoas com deficiência no processo educacional. A falta de acessibilidade nas escolas prejudica o aprendizado e, conseqüentemente, a preparação dessas pessoas para o mercado de trabalho. Ainda há um número significativo de escolas sem a infraestrutura necessária para atender alunos com deficiência, como mostram os dados do IBGE, que revelam que apenas 55% das escolas dos anos iniciais do ensino fundamental e 67,4% das escolas de ensino médio estavam adaptadas para esses alunos (IBGE, 2019).

Além das barreiras estruturais e sociais nas escolas, as barreiras atitudinais representam um dos maiores obstáculos para a inclusão das pessoas com deficiência. Essas barreiras são caracterizadas por atitudes negativas, estereótipos e discriminação, que dificultam a plena participação dessas pessoas na sociedade. As barreiras atitudinais surgem quando uma pessoa em posição mais favorável discrimina outra por ser diferente, especialmente no caso de pessoas com deficiência. Essas atitudes geram outras barreiras, como as arquitetônicas, comunicacionais e programáticas, que complicam ainda mais a convivência e a inclusão social (Amaral, 1998).

As barreiras atitudinais, por serem a raiz de muitas outras dificuldades, impedem que as pessoas com deficiência tenham uma vida plena. Na Convenção da Guatemala foi definido que a discriminação como qualquer distinção, exclusão ou restrição baseada na deficiência, que tenha o efeito ou propósito de impedir o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais. Assim, qualquer ação que prejudique uma pessoa com deficiência é considerada discriminação. Silva (2006) define o preconceito contra as pessoas com deficiência como uma negação social, onde a deficiência é vista como insuficiência ou fracasso. As atitudes negativas de familiares, colegas de escola e trabalho, empregadores e vizinhos perpetuam essa exclusão, dificultando a plena aceitação e participação social das pessoas com deficiência.

Se as pessoas com deficiência são discriminadas por aqueles que estão mais próximos, como familiares e colegas, é ainda mais provável que enfrentem barreiras impostas por outros setores da sociedade. Essas barreiras, baseadas em atitudes negativas, dificultam a implementação de mudanças necessárias para garantir a acessibilidade e inclusão dessas

peças nos diversos ambientes, como por exemplo: os ambientes públicos e privados, na área rural e na área urbana. Segundo a identificação feita por Barbosa (2015), os indivíduos com deficiência enfrentam limitações causados por problemas citados, que comprometem a sua mobilidade e acessibilidade, situação que agrava o desenvolvimento destes indivíduos em espaços urbanos.

2.2 DESAFIOS NO ACESSO AO MERCADO DE TRABALHO

De acordo com a publicação feita no site oficial do Governo Federal em janeiro de 2024, foi elaborado pela Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), com base em informações do eSocial, mostra que o país tem 545.940 mil pessoas com deficiência e reabilitados do INSS inseridos no mercado formal de trabalho, sendo que 93% destes trabalhadores estão em empresas com mais de 100 empregados. Ou seja, a publicação mostra que as pessoas com deficiência já estão atuando de forma mais participativa na sociedade.

Ainda de acordo com a mesma publicação, segundo o coordenador Nacional de Inclusão de Pessoas com Deficiência e Reabilitadas da Previdência Social no Mercado de Trabalho, o auditor-fiscal do Trabalho, Rafael Gieger (2024), o número de contratações pelas empresas cresceu 64%” a partir de 2008. Gieger afirma ainda que em 2023, foram contratadas 142.618 pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sendo 30.189 admissões pela intervenção direta da fiscalização e 112.429 inseridas de forma indireta, em razão das empresas cumprirem a determinação legal.

Assim como nos demais tipos de deficiências, as pessoas com deficiência visual, vem se sentindo mais incluída na sociedade e com isso elas estão se tornando mais participativas nas atividades sociais, sendo que com essa participação social, elas passam a ter a sua cidadania respeitada, assim como as pessoas sem deficiência. Nessa perspectiva, Cepik (2000, p. 3), diz que cidadania não é apenas um conjunto de direitos e deveres. Ele utiliza uma definição de Carvalho para afirmar que “cidadania é também uma sensação de pertencer à uma comunidade, de participar de valores comuns, de uma história comum, de experiências comuns”. E as pessoas com deficiência visual, estão vivenciando isso atualmente, ou seja, elas estão construindo a sociedade junto com as demais pessoas.

Com os avanços nas tecnologias, as leis criadas para assegurar os direitos das pessoas com deficiência, os investimentos em infraestrutura para tornar os espaços mais acessíveis, entre outros, foram conquistas obtidas pelas pessoas com deficiência e que auxiliam na participação social dessas pessoas. Segundo Borges (1996, p. 6) “uma pessoa cega pode ter

algumas limitações, as quais poderão trazer obstáculos ao seu aproveitamento produtivo na sociedade”, ele diz ainda que grande parte dessas limitações podem ser facilmente eliminadas por meio de duas ações: uma educação adaptada à realidade destes cidadãos e o uso da tecnologia para diminuir as barreiras.

Para fazer parte de uma sociedade de forma ativa, as pessoas precisam viver de forma independente e para as pessoas com deficiência visual isso se torna um desafio, pois elas enfrentam muitas barreiras para conseguir ter a sua independência, autonomia e se tornar um ser pensante e não um ser que é pensado. Ou seja, um ser que alguém pensa por ele, que alguém decide por ele e isso faz com que essas pessoas com deficiência estejam inseridas em todos os meios sociais e que participam como usuários do que são oferecidos por esses meios e também como colaboradores desses meios sociais, se colocando a serviço da sociedade. Segundo Hammel et al.¹⁹, independência, quando conceituada pelo Modelo Médico, refere-se à “capacidade física, cognitiva e mental do indivíduo para agir e tomar decisões”. Nesse sentido, e com essa definição, percebe-se que as pessoas com deficiência estão adquirindo cada vez mais a liberdade e escolha e a participação ativa em todas as esferas da vida em sociedade

2.2.1 Importância das ferramentas tecnológicas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência visual.

As ferramentas tecnológicas desempenham um papel fundamental na vida das pessoas com deficiência, especialmente por sua capacidade de contribuir de diversas formas, inclusive no mercado de trabalho. Essas tecnologias facilitam as atividades profissionais das pessoas com deficiência, tornando seu trabalho mais produtivo. Segundo Kenski (2012), a definição mais coerente para o termo tecnologia englobaria a totalidade de coisas que a engenhosidade do cérebro humano conseguiu desenvolver em todas as épocas, levando em consideração suas formas de uso e aplicações. Ou seja, a tecnologia envolve conhecimentos e princípios científicos que são aplicados a planejamentos, à construção e à utilização de equipamentos em determinado tipos de atividades que são desenvolvidas pelas pessoas.

Se por um lado, a presença dessas tecnologias facilita no desempenho de atividades desenvolvidas pelas pessoas com deficiência, por outro lado, a ausência dessas ferramentas limita o desenvolvimento eficiente de suas funções. Um estudo conduzido pelo Movimento Web Para Todos e pela Big Data Corp, divulgado pela *Folha de S.Paulo*, revela que o Brasil atingiu o pior nível de acessibilidade digital em 2022, um retrocesso observado desde 2019. O levantamento mostrou que, em 2022, apenas 0,46% dos 21 milhões de sites analisados estavam livres de barreiras para pessoas com deficiência (FOLHA DE SÃO PAULO, 2022).

A publicação também revela que apenas 0,7% dos portais e páginas sob o domínio gov.br (federais, estaduais e municipais) são plenamente acessíveis, de acordo com o estudo TIC Web Acessibilidade/Ceweb.br. Isso evidencia que a inacessibilidade continua sendo um problema persistente, afetando até mesmo sites governamentais. Como consequência, pessoas com deficiência enfrentam dificuldades ao utilizar os serviços oferecidos por esses portais.

A tecnologia desempenha um papel essencial na vida das pessoas com deficiência visual, sendo indispensável para que possam viver de forma digna. Com o auxílio de recursos tecnológicos, essas pessoas conseguem viver de maneira mais igualitária, competitiva e independente, participando plenamente da sociedade, assim como as pessoas sem deficiência. Como observa Radabaugh (1993, *apud* GALVÃO FILHO, 2008, p. 4), 'para as pessoas sem deficiência, a tecnologia torna as coisas mais fáceis. Para as pessoas com deficiência, a tecnologia torna as coisas possíveis.' Isso significa que, através da tecnologia, pessoas com deficiência têm acesso a recursos e oportunidades que seriam inacessíveis sem esses avanços.

Segundo Borges (1996), a inclusão de pessoas com deficiência visual na sociedade pode ser alcançada por meio de uma educação adaptada às suas limitações e do uso de tecnologias assistivas, que visam eliminar essas barreiras. De acordo com a Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015, no Capítulo I, Art. 3º, Inciso III, tecnologia assistiva ou ajuda técnica refere-se a produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que têm como objetivo promover a funcionalidade relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, buscando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.

As tecnologias assistivas são reconhecidas como essenciais para pessoas com deficiência, tanto por especialistas quanto pela legislação brasileira, pois permitem que desempenhem suas funções com mais autonomia, sem depender de terceiros. Segundo Santarosa (*apud* Sonza; Santarosa, 2003) as tecnologias assistivas podem ser classificadas em próteses físicas, quando trata-se de dispositivos que ajudam o deficiente a desempenhar uma função que ele não pode naturalmente ou tem dificuldades, como é o caso da bengala para o deficiente visual, e próteses mentais, que objetivam o desenvolvimento cognitivo, sócio afetivo e de comunicação, como é o caso do Sistema Braille.

Esses recursos, como próteses, órteses e softwares, promovem independência em diversas atividades, sejam elas domésticas, escolares ou profissionais. No caso das pessoas com deficiência visual, essas tecnologias são usadas constantemente, desde o momento em que acordam até a hora de dormir, em todos os ambientes — casa, trabalho, escola e espaços públicos. De acordo com Hersh e Johnson (2008), "para pessoas com deficiência visual, tecnologias assistivas, como leitores de tela e dispositivos de navegação, são essenciais para

sua autonomia e participação em diferentes esferas da vida, incluindo a doméstica, educacional e profissional" (Hersh & Johnson, 2008).

No caso das pessoas com deficiência visual, a bengala é uma tecnologia assistiva fundamental para a locomoção segura, ajudando a identificar obstáculos como postes, calçadas e bueiros. Além da bengala, outras tecnologias, como aplicativos de GPS, complementam sua autonomia, permitindo que se desloquem com mais segurança, seja a pé, de carro ou utilizando transportes por aplicativo. Essas tecnologias aumentam a independência e permitem que as pessoas com deficiência visual maximizem suas capacidades no dia a dia.

Computadores e smartphones também são indispensáveis para pessoas com deficiência visual, presentes em praticamente todas as suas atividades. Esses dispositivos oferecem uma variedade de recursos que auxiliam em tarefas diversas, como comunicação, navegação e trabalho. Segundo Lemos (2013, p. 25), os smartphones são dispositivos híbridos que combinam funções de telefone, computador, câmera, GPS e muito mais, conectados a múltiplas redes, como Wi-Fi e Bluetooth. Essas características tornam os smartphones ferramentas essenciais para pessoas com deficiência visual, ajudando-as a realizar atividades de forma mais eficiente e independente.

Para ter acesso as funções dos smartphones, as pessoas com deficiência visual precisam está utilizando alguns recursos de acessibilidade e um desses recursos, é o TalkBack, que é um aplicativo que faz a leitura do que está na tela do celular. Através do TalkBack, o usuário com deficiência visual tem acesso a todas as funções do aparelho, podendo explorar as configurações do aparelho e também explorar os conteúdos disponíveis na internet.

Além dos leitores de telas para smartphones, como o TalkBack, também existem softwares de leitura de tela para computadores, sendo um deles o NVDA. De acordo com o próprio manual do NVDA: *Guia do Usuário do NVDA 2022.1*, o No Visual Desktop Access (NVDA) é um leitor de tela gratuito e de código aberto para o sistema operacional Microsoft Windows. Fornecendo feedback por meio de fala sintética e Braille, ele permite que pessoas cegas ou com deficiência visual acessem computadores com Windows por um custo não superior ao de uma pessoa com visão. Leitores de tela como o NVDA e o TalkBack são ferramentas essenciais para proporcionar acesso igualitário à informação e tecnologia para pessoas cegas e com baixa visão. Esses dispositivos não apenas facilitam a navegação online, mas também contribuem para a inclusão social e a independência (Ladner, 2015).

Pessoas sem deficiência visual utilizam a visão para identificar o conteúdo na tela do computador, enquanto pessoas com deficiência visual recorrem à audição, usando softwares como o NVDA. Segundo Manzini (2017), "tecnologias assistivas, como leitores de tela, são fundamentais para que pessoas com deficiência visual possam participar de maneira equitativa

de atividades escolares, profissionais e cotidianas". O NVDA, um programa gratuito, permite o acesso a conteúdo da internet, ao Windows e a outros dispositivos, ampliando o acesso a informações que antes eram limitadas. Complementando essa ideia, Miranda (2010) afirma que "o uso de softwares como o NVDA é uma medida de inclusão que garante que pessoas com deficiência visual tenham acesso à informação e ao conhecimento, possibilitando sua autonomia em diversas áreas".

3 METODOLOGIA

O estudo classifica-se quanto a natureza, como básica, descritiva e exploratória. E alicerça-se na abordagem qualitativa dos dados. A pesquisa qualitativa é conduzida normalmente no contexto em que os eventos ou objetos de estudo ocorrem. Segundo Nunes (2016) a pesquisa descritiva inclui um estudo observacional, onde se compara dois grupos similares, sendo assim, o processo descritivo visa à identificação, registro e análise das características, fatores ou variáveis que se relacionam com o fenômeno ou processo. Na perspectiva de Gil (2008) a pesquisa exploratória, têm como objetivo proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo mais explícito ou a constituir hipóteses.

Objetivando analisar os desafios vividos pelas pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho com vistas, a identificar as barreiras e respectivas oportunidades ao ingressarem e avançarem em sua atuação profissional, realizou-se levantamento das publicações referentes a temática, a partir de uma revisão sistemática, em indexados e bases eletrônicas de dados sendo: *Scientific Eletronic Library Online (SciELO)* e Portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia (*PePSIC*).*SciELO* e Catálogo de teses e dissertações - CAPES, no período de janeiro de 2013 a janeiro de 2023, seguindo os seguintes critérios: título e/ou com os termos: deficiência visual e/ou trabalho. Idioma: português.

Os dados pesquisados foram armazenados, tabulados e organizados em quadros e os resultados analisados obedecendo a princípios estatísticos básicos que ratificam a confiabilidade dos dados expostos em quadros e de forma descritiva serão fundamentados pelos autores que discutem a temática para refutação teórica.

4 ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS DADOS

Ao realizar a busca pelo termo “deficiência visual e/ou trabalho” com o filtro temporal de trabalhos no período de janeiro de 2013 a janeiro de 2023, e publicações em nível de Brasil, com o idioma Português, teve-se a priori na plataforma *Scientific Eletronic Library Online*

(SciELO), um resultado com 85 produções científicas, para fazer parte da amostra a ser analisada foram escolhidos aqueles que tratavam de deficiência visual no contexto de trabalho, limitando o número de estudos para 2 conforme apresentado no quadro 1.

Quadro 1: resultado refinado dos dados da plataforma *Scielo* Brasil.

ANO	TÍTULO	ÊNFASE
2019	Um panorama do mercado de trabalho da pessoa com deficiência visual na cidade do Rio de Janeiro	Analisar as condições e desafios enfrentados por pessoas com deficiência visual ao buscar inserção no mercado de trabalho. O estudo destaca as barreiras que essas pessoas encontram, como preconceitos e a falta de adaptações adequadas nas empresas, além de discutir as oportunidades que podem ser criadas por meio de políticas públicas e avanços tecnológicos.
2012	Autonomia pessoal e social de pessoas com deficiência visual após reabilitação	Identificar e analisar criticamente a autonomia pessoal e social de pessoas com deficiência visual (cegueira) após passarem por serviços de reabilitação em uma instituição especializada

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Os dois artigos analisam as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência visual, destacando desafios no mercado de trabalho e na conquista da autonomia pessoal e social.

O primeiro artigo, com base em uma pesquisa realizada no Rio de Janeiro com 28 participantes (20 pessoas com deficiência visual e 8 representantes de empresas), encontram diversos obstáculos no mercado de trabalho. Os empresários que participaram da pesquisa justificaram esses obstáculos com argumentos como custos elevados de adaptação e dificuldades com a rotatividade desses profissionais. Já as pessoas com deficiência visual relataram preconceito, falta de acessibilidade, ausência de promoções, dificuldade de contratação por preconceitos nos setores de RH e falta de treinamento para processos seletivos inclusivos. Esses fatores reforçam a exclusão do mercado e evidenciam a necessidade de medidas efetivas de inclusão. Nesse sentido, Silva (2006) define o preconceito contra as pessoas com deficiência como uma negação social, onde a deficiência é vista como insuficiência ou fracasso.

O segundo o artigo, com um estudo realizado na URDV em São Paulo, analisou as barreiras por pessoas com deficiência visual em relação a autonomia pessoal e social. Essa análise contou com a participação de 12 pessoas: 6 pessoas com deficiência visual e 6 acompanhantes. A intervenção proporcionou avanços, a reabilitação permitiu que pessoas com

deficiência realizassem atividades cotidianas, semelhantes às realizadas por pessoas sem deficiência. Entretanto, as atitudes capacitistas têm permanecido, como forma de romantizar as conquistas e a infantilizar essas pessoas diante de falhas, evidenciando a urgência de mudanças sociais e estruturais para assegurar a inclusão plena e o respeito às pessoas com deficiência. O As barreiras atitudinais surgem quando uma pessoa em posição mais favorável discrimina outra por ser diferente, especialmente no caso de pessoas com deficiência. Essas atitudes geram outras barreiras, como as arquitetônicas, comunicacionais e programáticas, que complicam ainda mais a convivência e a inclusão social (Amaral, 1998).

Por conseguinte, a busca pelo termo “deficiência visual e/ou trabalho” com o filtro temporal de trabalhos no período de janeiro de 2013 a janeiro de 2023, e publicações em nível de Brasil, com o idioma Português, obteve-se no Portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia (*PePSIC*).*Scielo*, um resultado com 20 produções científicas, para fazer parte da amostra a ser analisada foram escolhidos aqueles que tratavam de deficiência visual no contexto de trabalho, limitando o número de estudos para 1, conforme apresentado no quadro 2.

Quadro 2: resultado refinado dos dados do Portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia (*PePSIC*).*Scielo*.

ANO	TÍTULO	ÊNFASE
2018	Quando Pintar Quadros Não É (Só) Atividade Artística: Construção da Escala de Interesses Profissionais para Pessoas com Deficiência Visual	Construir e avaliar a Escala de Interesses Profissionais para pessoas com Deficiência Visual (EIDV), utilizando os pressupostos teóricos de Holland (1975/1985).

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Esta pesquisa contou com a participação de 137 pessoas com deficiência visual, distribuídas entre as cinco regiões do Brasil e representando 15 estados. A maioria dos participantes era do estado de São Paulo (101 pessoas), seguido por Santa Catarina (8), Minas Gerais e Rio Grande do Sul (6 cada), Paraná (4), e outros estados com menor representação. Os participantes, com idades entre 18 e 76 anos, incluíram 72 mulheres e 65 homens, abrangendo casos de cegueira adquirida, cegueira congênita, baixa visão adquirida e baixa visão congênita. No que diz respeito à escolaridade, a maioria concluiu o ensino médio (67), enquanto 24 tinham ensino superior completo e 16 eram pós-graduados. Apesar disso, apenas 60 participantes estavam empregados, enquanto 56 estavam desempregados e 21 aposentados ou com benefícios assistenciais. Além das dificuldades de compreensão de algumas palavras no questionário, os dados reforçam os desafios de inclusão das pessoas com deficiência visual no mercado de

trabalho, evidenciando barreiras educacionais e socioeconômicas que impactam sua empregabilidade. Ainda há um número significativo de escolas sem a infraestrutura necessária para atender alunos com deficiência, como mostram os dados do IBGE, que revelam que apenas 55% das escolas dos anos iniciais do ensino fundamental e 67,4% das escolas de ensino médio estavam adaptadas para esses alunos (IBGE, 2019).

Contudo, a busca pelo termo “deficiência visual e/ou trabalho” com o filtro temporal de trabalhos no período de janeiro de 2016 a janeiro de 2023, e publicações em nível de Brasil, com o idioma Português, obteve-se no Catálogo de teses e dissertações - CAPES, um resultado com 20 produções científicas, para fazer parte da amostra a ser analisada foram escolhidos aqueles que tratavam de deficiência visual no contexto de trabalho, limitando o número de estudos para 2 conforme apresentado no quadro 3.

Quadro 3: resultado refinado dos dados Catálogo de teses e dissertações - CAPES,

ANO	TÍTULO	ÊNFASE
2022	Análise da acessibilidade dos serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) para servidores com deficiência visual	analisar barreiras de acessibilidade tecnológica enfrentadas por servidores com deficiência visual no TJPE, propondo um plano de adaptação para melhorar a usabilidade dos serviços de TIC, promover a inclusão plena e potencializar a capacidade laboral desses profissionais, com base em diretrizes de acessibilidade e tecnologia assistiva
2020	Não tem nada para fazer lá”: trabalho e pessoas com deficiência visual	analisar a satisfação no trabalho, as causas de insatisfação e as barreiras para a inclusão laboral de pessoas com deficiência visual , destacando conflitos organizacionais, falta de acessibilidade, preconceito e desconhecimento social como principais desafios. O estudo também evidencia que pessoas com cegueira congênita enfrentam maiores dificuldades em comparação com outras condições de deficiência visual.

Fonte: Elaborado pelo autor (2024).

Os dois artigos analisam aspectos diferentes, mas complementares, relacionados à acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho. No primeiro artigo, o foco recai sobre a acessibilidade tecnológica oferecida aos servidores com deficiência visual no Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE). A pesquisa destaca a existência de equipamentos e softwares que promovem maior autonomia para esses profissionais, sendo um marco positivo, considerando que 49 servidores com deficiência visual já atuam no TJPE, demonstrando esforços para inclusão. Segundo Borges (1996), a inclusão de pessoas com deficiência visual na sociedade pode ser alcançada por meio de uma educação

adaptada às suas limitações e do uso de tecnologias assistivas, que visam eliminar essas barreiras.

Já o segundo artigo explora o grau de satisfação no mercado de trabalho entre 136 participantes com deficiência visual de 15 estados brasileiros. A pesquisa revelou que, embora 55 participantes estivessem empregados e 79,9% deles (39 pessoas) declararam estar satisfeitos com suas funções, persistem barreiras significativas. Entre elas estão a falta de acessibilidade, preconceito e desconhecimento sobre a deficiência, que dificultam uma inclusão mais ampla. Além disso, os dados sobre escolaridade e ocupação mostram que muitos ainda enfrentam desafios: 55 participantes estavam desempregados e 26 aposentados ou dependentes de benefícios assistenciais. Esses resultados ressaltam que, apesar dos avanços em tecnologia, legislação e educação, as pessoas com deficiência visual continuam a enfrentar limitações estruturais e sociais que restringem sua participação plena no mercado de trabalho. Cepik (2000, p. 3), diz que cidadania não é apenas um conjunto de direitos e deveres. Ele utiliza uma definição de Carvalho para afirmar que “cidadania é também uma sensação de pertencer à uma comunidade, de participar de valores comuns, de uma história comum, de experiências comuns”.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa teve como objetivo principal analisar os desafios vividos pelas pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho com vistas, a identificar as barreiras e respectivas oportunidades ao ingressarem e avançarem em sua atuação profissional nas plataformas *Scientific Electronic Library Online (SciELO)* e Portal de Periódicos Eletrônicos de Psicologia (*PePSIC*) e Catálogo de teses e dissertações - CAPES, no período de janeiro de 2013 a 2023. Diante disso, os resultados apontam que houve um avanço na inserção da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho, avanços esses que se deram por meio da tecnologia e da legislação, mas ainda existem barreiras e desafios como: a falta de acessibilidade no local de trabalho no que se refere a espaços físico dentro da empresa, o desconhecimento social da deficiência, o preconceito, a falta de capacitação desses profissionais, a falta de progressão de carreira, a subutilização desses profissionais durante as atividades realizadas. Com base nas informações levantadas durante a pesquisa, observa-se que: a falta de inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é causada por uma cultura preconceituosa que ainda está enraizada no Brasil. Este estudo contribui para o despertar da relevância da discussão acerca da temática com informações sobre diversas barreiras enfrentadas por esses profissionais e sobre as evoluções já existentes que contribuem para com

que esses profissionais desenvolvam suas atividades de forma mais eficaz e eficiente e com gestores para a tomada de decisão acerca do acesso e inclusão de pessoas com deficiência visual nas organizações, pois há muito o que ser feito para a efetiva inclusão de pessoas com deficiência visual nas organizações. No entanto, este estudo suscita ampliação da discussão da temática, pois há um campo empírico no qual há inúmeras possibilidades de investigação sob muitas óticas e perspectivas para que o conhecimento acadêmico seja aplicado e transforme as realidades organizacionais em prol de melhorias constantes tanto para a gestão quanto para as pessoas com deficiência visual em estudos futuros.

REFERÊNCIA

BARBOSA. Acessibilidade da população com deficiências em ambientes públicos e privados. Disponível em : <https://revistavalore.emnuvens.com.br> . Acesso em: 05 nov. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2015/lei-13146-6-julho-2015-781174-normaatuizada-pl.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2015/lei-13146-6-julho-2015-781174-normaatuizada-pl.pdf>. Acesso em: 06 jan. 2024.

BRASIL. **Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991.** Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2015/lei-13146-6-julho-2015-781174-normaatuizada-pl.pdf>. Acesso em: 25 nov. 2023.

DIAS, Gleice Noronha. **Barreiras Atitudinais e o Processo de Socialização Organizacional das Pessoas com Deficiência.** São João Del -Rei: PPGPSI – UFSJ, 2014. Disponível em: https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/incluir/Gleice_Final.pdf. Acesso em: 10 mar. 2024.

DIAS, Gleice Noronha. **Principais direitos das pessoas com deficiência.** Porto Velho: Ministério Público de Rondônia, [s.d.]. Disponível em: https://www.mpro.mp.br/portalweb/hp/41/docs/cartilha_do_deficiente.mpro.pdf. Acesso em: 01 fev. 2024.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008. Disponível em: <https://ayanrafael.files.wordpress.com/2011/08/gil-a-c-mc3a9todos-e-tc3a9cnicas-de-pesquisa-social.pdf>

GUIA DO USUÁRIO DO NVDA 2022.1. Disponível em: <https://iead-ava.unilab.edu.br>. Acesso em: 30. Mar. 2024.

HERSH, M. A., & Johnson, M. A. (2008). *Assistive Technology for Visually Impaired and Blind People.* Springer.

IBGE. DPE/GISO/COPIIS. Grupo de Trabalho de Deficiência. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/8fd079e0e024594e16f9

666ed843be78.pdf.

JUSTIÇA DO TRABALHO. Tribunal Superior do Trabalho. Mercado de trabalho e pessoas com deficiência. Disponível em: <https://tst.jus.br/direitos-das-pessoas-com-deficiencia>. Acesso em: 27 ago. 2023.

LADNER, Richard E. Ladner, R. E. (2015). *Designing Technology for Accessibility*. In M. K. Anderson & J. Smith (Eds.), *Advances in Assistive Technologies* (pp. 15-29). Springer.

LEVANTAMENTO DO ESOCIAL APONTA 545,9 MIL TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO NO BRASIL Disponível em : <https://www.gov.br> . Acesso em: 02 dez. 2024

MANZINI, E. J. (2017). *Tecnologias assistivas e inclusão educacional: A importância das ferramentas digitais no aprendizado*. Revista Brasileira de Educação Especial, 23(3), 455-468. DOI: 10.1590/s1413-65382017000300010

MELLO, L. S.; CABISTANI, L. G. **Capacitismo e lugar de fala: repensando barreiras atitudinais**. Revista da Defensoria Pública do Estado do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, n. 23, p. 118–139, 2019. Disponível em: <https://revistadpers.emnuvens.com.br/defensoria/article/view/112>. Acesso em: 16 mar. 2024.

NASCIMENTO, G. C. C. do, Burnagui, J. G., & Rosa, M. P. da. (2016). Autonomia e independência: percepção de adolescentes com deficiência visual e de seus cuidadores. *Revista De Terapia Ocupacional Da Universidade De São Paulo*, 27(1), 21-28. Disponível em: <https://revistas.usp.br/rto/article/view/104407/114556>.

NAVARRO, Juliana Jobim. **A Inclusão Social dos Deficientes Visuais e a Publicidade brasileira: UM BREVE PANORAMA**.2012. Disponível em: https://bdm.unb.br/bitstream/10483/4259/1/2012_JulianaJobimNavarro.pdf. Acesso em: 29 maio 2024.

NUNES, Ginete Cavalcante; NASCIMENTO, Maria Cristina Delmondes; ALENCAR, Maria Aparecida Carvalho de. Pesquisa científica: conceitos básicos. **ID on line. Revista de psicologia**, [S.l.], v. 10, n. 29, p. 144-151, fev. 2016. ISSN 1981-1179. Disponível em: <<https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/390/527>>.

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA E AS DESIGUALDADES SOCIAIS NO BRASIL. 2019. Slide. Disponível em: <https://static.poder360.com.br/2022/09/ibge-pessoas-deficiencia-desemprego-21set2022.pdf>. Acesso em: 16 maio 2024.

PROETTI, Sidney. **As pesquisas qualitativa e quantitativa como métodos de investigação científica: um estudo comparativo e objetivo**. Revista Lumen . v. 2, n. 4 , 2017. Disponível em:<https://www.periodicos.unifai.edu.br/index.php/lumen/article/view/60/88>

Os benefícios da tecnologia assistiva para pessoas com deficiência, na visão do professor. Disponível em : <https://bdm.unb.br> . Acesso em: 09 dez. 2024.Pessoas com deficiência ainda enfrentam barreiras no uso da tecnologia. Disponível em: <https://www1.folha.uol.com.br>

QUEIROZ, Thiago Fernando de. **Os avanços das tecnologias na promoção da inclusão social de pessoas com deficiência.** [s.l.]: Universidade Potiguar, 2018. Disponível em: https://www.editorarealize.com.br/editora/anais/cintedi/2018/TRABALHO_EV110_MD1_SA2_ID2686_03082018131557.pdf. Acesso em: 09 jul. 2023.

RETROSPECTO HISTÓRICO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA SOCIEDADE. Blog: Portal Educação, Disponível em: <<https://blog.portaleducacao.com.br/retrospecto-historico-da-pessoa-com-deficiencia-na-sociedade/>>. Acesso em: 12 out. 2023.

SANTOS, L. D. J. B. S. D. USO DE APLICATIVOS MÓVEIS (APPS) PELO DEFICIENTE VISUAL: possibilidades acessíveis de aprendizagem. **Revista Diálogos e Perspectivas em Educação Especial**, [S. l.], v. 6, n. 1, p. 65–80, 2019. DOI: 10.36311/2358-8845.2019.v6n1.06.p65. Disponível em: <https://revistas.marilia.unesp.br/index.php/dialogoseperspectivas/article/view/8582>. Acesso em: 25 mar. 2024.

SCHWEITZER, Fernanda. **A sociedade e a informação para os deficientes visuais.** ACB: Biblioteconomia em Santa Catarina, Florianópolis, v. 12, n. 1, p. 82-89, 2007. Disponível em: <<https://dialnet.unirioja.es>>. Acesso em: 16 maio 2024.

SCHWARZ, Sarah; HABER, Suzana. **Gestão de pessoas com deficiência: a empregabilidade de PcD no Brasil** . Disponível em : <https://www.aedb.br> . Acesso em: 01 nov. 2024.