


# A TECNOLOGIA ASSISTIVA COMO VETOR DE EQUIDADE: ESTUDO APLICADO SOBRE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

 <https://doi.org/10.22533/at.ed.795172509058>

*Data de submissão: 17/06/2025.*

*Data de aceite: 25/06/2025*

**Aline Eyng Savi**

Universidade do Extremo Sul Catarinense  
Criciúma – Santa Catarina  
<https://orcid.org/0000-0002-6114-8725>

**Ismael Gonçalves Alves**

Universidade do Extremo Sul Catarinense  
Criciúma – Santa Catarina  
<https://orcid.org/0000-0003-3580-9101>

**RESUMO:** Este artigo apresenta os resultados de uma pesquisa aplicada sobre o uso da tecnologia assistiva como instrumento de promoção da equidade no ambiente laboral, com foco na região da Associação dos Municípios da Região Carbonífera (AMREC), em Santa Catarina. A investigação teve como objetivo compreender de que maneira a adoção de tecnologias assistivas contribui para a inclusão profissional de pessoas com deficiência, considerando os limites e potencialidades das políticas públicas, das práticas organizacionais e dos direitos assegurados por marcos legais como a Lei Brasileira de Inclusão. A metodologia adotada combinou abordagem quantitativa, com levantamento de dados em 40 empresas de médio e grande porte, análise documental e revisão de literatura. Os resultados indicam

que, embora haja avanços normativos e relatos positivos sobre o uso da tecnologia assistiva, persistem barreiras estruturais e institucionais que limitam sua efetiva implementação, como a ausência de planejamento inclusivo e a escassez de capacitação técnica. Conclui-se que a promoção da equidade requer não apenas o cumprimento legal, mas a construção de uma cultura organizacional acessível e intersetorial. A pesquisa reafirma a relevância da tecnologia assistiva como vetor estratégico para a inclusão produtiva e para o fortalecimento da justiça social no mundo do trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** tecnologia assistiva, políticas públicas, inclusão profissional, acessibilidade, equidade no trabalho.

ASSISTIVE TECHNOLOGY AS A  
VECTOR OF EQUITY: AN APPLIED  
STUDY ON ACCESSIBILITY AND  
PROFESSIONAL INCLUSION OF  
PERSONS WITH DISABILITIES

**ABSTRACT:** This article presents the results of an applied study on the use of

assistive technology as a tool for promoting equity in the workplace, focusing on the region of the Associação dos Municípios da Região Carbonífera (AMREC), in the state of Santa Catarina, Brazil. The research aimed to understand how the adoption of assistive technologies contributes to the professional inclusion of persons with disabilities, considering the limitations and potentialities of public policies, organizational practices, and the rights ensured by legal frameworks such as the Brazilian Law of Inclusion. The methodology employed combined quantitative and qualitative approaches, including data collection from 40 medium and large-sized companies, document analysis, and literature review. The findings indicate that, despite legal advancements and positive reports regarding the use of assistive technology, structural and institutional barriers persist, limiting its effective implementation, such as the lack of inclusive planning and insufficient technical training. It is concluded that promoting equity requires not only legal compliance but also the development of an accessible and intersectoral organizational culture. The research reaffirms the relevance of assistive technology as a strategic vector for productive inclusion and the strengthening of social justice in the labor market.

**KEYWORDS:** assistive technology, public policies professional inclusion, accessibility, workplace equity.

## INTRODUÇÃO

O direito ao trabalho digno constitui um dos fundamentos essenciais da cidadania e da dignidade humana, sendo reconhecido tanto pela Constituição Federal de 1988 quanto por tratados internacionais, como a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, ratificada pelo Brasil em 2009. Apesar do avanço normativo e das políticas públicas destinadas à promoção da inclusão, a participação de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho brasileiro ainda é limitada por um conjunto de barreiras estruturais, institucionais e culturais que comprometem a efetividade do princípio da igualdade de oportunidades.

Dados recentes evidenciam essa disparidade: enquanto aproximadamente 66% da população brasileira sem deficiência integra a força de trabalho, apenas cerca de 29% das PcDs encontram-se empregadas, e uma parcela significativamente menor está inserida em ocupações formais (Ibge, 2023).

A Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, determina que empresas com 100 ou mais funcionários devem destinar entre 2% e 5% de seus postos às PcDs. No entanto, estudos mostram que o cumprimento integral dessa obrigação ainda não é realidade para grande parte do setor produtivo, revelando o descompasso entre o marco jurídico e sua aplicação concreta.

Neste cenário, a tecnologia assistiva (TA) desponta como uma ferramenta estratégica no enfrentamento das desigualdades funcionais que afetam a inclusão laboral. Entendida como um conjunto de recursos, serviços e estratégias que promovem a autonomia e a funcionalidade de pessoas com deficiência, a TA pode ampliar significativamente a

participação e a permanência desses sujeitos no mundo do trabalho. Contudo, sua incorporação no ambiente organizacional permanece tímida, frequentemente restrita a ações pontuais ou justificadas apenas pelo cumprimento legal, e não como parte de uma política institucional estruturada e voltada à equidade.

Diante disso, formula-se a seguinte pergunta: “De que forma a adoção de tecnologias assistivas tem contribuído para a efetiva inclusão sociolaboral de pessoas com deficiência, considerando os limites e potencialidades das políticas públicas, das práticas organizacionais e dos direitos humanos assegurados por lei?”.

A hipótese da pesquisa é que: a adoção planejada e acessível de tecnologias assistivas, integrada a políticas organizacionais inclusivas e ao cumprimento efetivo da legislação vigente, contribui significativamente para a inserção, permanência e desenvolvimento profissional de pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, promovendo ambientes mais equitativos, funcionais e socialmente responsáveis.

Parte-se da premissa de que a efetivação do direito ao trabalho acessível não se esgota na reserva legal de vagas, mas exige transformações estruturais nos modelos organizacionais, na cultura institucional e nos paradigmas de acessibilidade, com base nos princípios da dignidade humana, igualdade de oportunidades e justiça social estabelecidos pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e pela Constituição Federal.

## REFERENCIAL TEÓRICO

### Tecnologia Assistiva e inclusão laborativa

A tecnologia assistiva abrange não apenas dispositivos adaptados, mas também metodologias, estratégias e práticas que potencializam a interação entre a pessoa com deficiência e seu ambiente socioprofissional. Estudos empíricos recentes corroboram a assertiva de que a adoção planejada de TA no ambiente de trabalho traz benefícios substanciais. Moreira Soares et al. (2020) demonstrou que a TA no emprego promove empoderamento, integração e inclusão social.

Além disso, a contratação de pessoas com deficiência, quando acompanhada por políticas inclusivas, produz impacto estatisticamente significativo no desempenho e reputação das empresas. Bastos et al. (2023), ao analisar a evolução das políticas brasileiras, afirmam que, apesar dos avanços normativos, a escassez de tecnologias inovadoras gera dificuldades para configuração de políticas efetivas e ações de fomento, essenciais ao processo de inclusão social.

A literatura recente converge para a ideia de que a efetividade da TA como instrumento de inclusão laborativa está diretamente condicionada a três dimensões interdependentes: (i) existência de recursos tecnológicos adequados; (ii) participação ativa da pessoa com deficiência nos processos de concepção e seleção das tecnologias; e (iii) articulação com

políticas organizacionais e públicas que garantam sustentabilidade e disseminação das práticas inclusivas.

## **Barreiras à adoção das tecnologias assistivas**

Embora a tecnologia assistiva seja amplamente reconhecida como instrumento fundamental para a promoção da acessibilidade e da equidade no ambiente de trabalho, sua adoção ainda é marcada por entraves estruturais, técnicos, institucionais e culturais.

Verifica-se que as práticas relacionadas à inclusão de PcD e à implementação de TA ainda carecem de institucionalização. Segundo Costa, Nunes e Barbosa (2021), não se cumpre a determinação legal estabelecida quanto à disponibilização de recursos de acessibilidade, e as ações, muitas vezes, ficam restritas à iniciativa isolada dos setores de gestão de pessoas, sem respaldo estruturado no planejamento estratégico da organização. Essa informalidade indica que a inclusão tende a ser tratada como uma atividade de apoio, desvinculada das instâncias de decisão e dos objetivos institucionais de longo prazo.

A esse cenário soma-se a presença de barreiras técnicas. Silva et al. (2021) identificaram que a ausência de requisitos, o tempo reduzido de desenvolvimento e a falta de treinamento técnico são barreiras usuais à adoção de acessibilidade em softwares, o que compromete o desenvolvimento de soluções tecnológicas inclusivas e adaptadas às demandas de usuários com deficiência.

Outro obstáculo significativo reside nas barreiras culturais e atitudinais. Ambientes corporativos ainda são permeados por preconceitos institucionais e ausência de conscientização sobre o papel da TA, o que reduz sua aceitação e sustentabilidade no cotidiano organizacional.

Uma revisão sistemática sobre mobilidade assistida e inclusão, realizada por Lopes et al. (2022), destacou que a escassa valorização da TA e a resistência subjetiva à sua adoção decorrem, em grande parte, de representações sociais que associam deficiência à improdutividade ou à incapacidade (Lopes et al., 2022, p. 14). Esses aspectos culturais impõem limites simbólicos que reforçam a exclusão, mesmo quando dispositivos e políticas estão formalmente disponíveis.

No contexto brasileiro, a infraestrutura de acesso à TA revela-se fragmentada e insuficiente. Bastos et al. (2023) apontam que, apesar das normativas que asseguram o direito à tecnologia assistiva, há uma baixa otimização desses recursos por seus usuários, que encontram dificuldades para adquiri-los tanto no mercado quanto em órgãos públicos (Bastos et al., 2023, p. 7). Essa limitação decorre de uma combinação entre escassez de fornecedores, altos custos, ausência de incentivos fiscais e carência de políticas públicas indutoras da inovação e da produção nacional de dispositivos.

Além disso, a falta de formação técnica e de capacitação continuada de profissionais envolvidos na mediação do uso da TA compromete sua efetividade. De acordo com os mesmos autores, a implementação da tecnologia assistiva é dificultada pela ausência de especialistas na área, bem como pela inexistência de programas de formação contínua que

capacitem os profissionais a selecionar, adaptar e acompanhar o uso desses recursos no ambiente de trabalho (Bastos et al., 2023).

Observa-se que a adoção da tecnologia assistiva nas empresas brasileiras enfrenta um conjunto complexo e interdependente de barreiras, que transcendem a dimensão técnica e exigem abordagens sistêmicas, intersetoriais e integradas. Superar esses obstáculos implica a implementação de políticas públicas eficazes, programas de incentivo à inovação assistiva, formação profissional continuada e, sobretudo, a consolidação de uma cultura organizacional pautada na equidade, na participação e na dignidade humana.

## **Marco jurídico e implicações para acesso à tecnologia assistiva**

O ordenamento jurídico brasileiro assegura, por meio de instrumentos legais e normativos, o direito das pessoas com deficiência ao acesso à tecnologia assistiva como parte integrante da promoção da autonomia, da igualdade de oportunidades e da inclusão social. A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), especialmente em seu artigo 74, estabelece que é dever do Estado garantir a oferta de tecnologia assistiva. Esse arcabouço é reforçado pelo Decreto nº 6.949/2009, que internaliza a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas, estabelecendo o direito à acessibilidade no trabalho, incluindo “adaptações razoáveis” e o provimento de tecnologias assistivas adequadas (Brasil, 2009).

Todavia, há um descompasso entre a robustez normativa e sua efetiva aplicabilidade nas diferentes esferas federativas. Conforme análise de Souza et al. (2021), há a ausência de regulamentações específicas para financiamento, aquisição e distribuição de TA e isso constitui um dos principais gargalos à universalização do acesso.

Além disso, a jurisprudência ainda carece de uniformidade quanto à obrigatoriedade de oferta de TA por parte de empresas privadas. Embora o artigo 34 da Lei nº 13.146/2015 reconheça o direito da pessoa com deficiência ao trabalho em igualdade de oportunidades, incluindo os meios adequados para tanto, sua interpretação prática tem oscilado entre entendimentos que consideram o provimento de TA como responsabilidade exclusiva do Estado e outros que imputam obrigações também ao empregador (Pires et al., 2022).

Adicionalmente, o Relatório da Organização Internacional do Trabalho (OIT) de 2023 reforça que a falta de normativas específicas sobre o uso de TA no ambiente de trabalho acarreta dificuldades para a sua incorporação sistemática nas empresas, recomendando que os países signatários da Convenção nº 159 desenvolvam estratégias que associem a tecnologia à reabilitação profissional e ao desenho universal como eixos estruturantes da política de emprego inclusivo (Ilo, 2023).

Dessa forma, compreende-se que, embora o Brasil possua um marco jurídico sofisticado no que tange à promoção do acesso à TA, sua eficácia depende da articulação entre diferentes setores governamentais, da disponibilidade de recursos técnicos e

financeiros, e do engajamento das instituições na criação de ambientes acessíveis, inovadores e permanentemente inclusivos.

## ESTUDO DE CASO

### Metodologia

A presente investigação configura-se como uma pesquisa aplicada, de natureza exploratório-descritiva, com abordagem metodológica mista — qualitativa e quantitativa — orientada pelo paradigma sócio-histórico. Essa escolha se justifica pela necessidade de compreender os múltiplos determinantes que influenciam a adoção ou a negligência da tecnologia assistiva no ambiente organizacional, considerando que os processos de inclusão de pessoas com deficiência não são eventos isolados, mas construções sociais contínuas, atravessadas por normas jurídicas, práticas institucionais e condicionantes culturais (Minayo, 2016; Guba; Lincoln, 2020).

A abordagem qualitativa foi operacionalizada mediante análise documental de marcos legais e institucionais, além da aplicação de questionários estruturados com questões abertas e fechadas aos representantes dos setores de Recursos Humanos (RH) de empresas. O objetivo foi identificar a presença, o uso e os obstáculos à implementação da TA, assim como compreender as percepções institucionais sobre a inclusão sociolaboral de pessoas com deficiência.

No componente quantitativo, os dados obtidos por meio dos questionários foram organizados em matriz de frequência e tratados com estatística descritiva simples. Os indicadores selecionados incluíram frequência de uso da TA, tipologia dos recursos adotados, níveis de capacitação, adequação da infraestrutura e políticas institucionais de inclusão. A combinação entre métodos possibilitou identificar padrões recorrentes, assimetrias e lacunas estruturais no processo de inclusão, permitindo maior confiabilidade aos achados.

A pesquisa adota a perspectiva da pesquisa participante e territorializada, com base no conceito de engajamento social da ciência. Nesse sentido, o estudo foi conduzido em articulação com o Observatório de Tecnologia Assistiva da Universidade do Extremo Sul Catarinense (UNESC), no âmbito do projeto de pós-doutoramento vinculado ao Programa de Pós-Graduação em Desenvolvimento Socioeconômico (PPGDS/UNESC), em cooperação com o Grupo de Pesquisa em Desempenho de Estruturas e Construção Civil (GPDECC/CNPq).

## Recorte territorial e amostragem

O estudo empírico delimita-se à microrregião da Associação dos Municípios da Região Carbonífera (AMREC), localizada no sul do estado de Santa Catarina. Essa região é composta por doze municípios e se caracteriza por uma dinâmica econômica marcada pela forte presença da indústria de transformação, notadamente nos segmentos cerâmico, metalmeccânico, extrativo mineral e agroindustrial (Sebrae, 2023). De acordo com o Observatório Fiesc (2024), a AMREC figura como uma das principais concentrações industriais do estado, com expressiva densidade empresarial e potencial de empregabilidade em setores tradicionalmente marcados por baixos índices de inclusão de pessoas com deficiência.

Segundo dados atualizados da Junta Comercial do Estado de Santa Catarina (Jucesc, 2024), a região contabiliza mais de 48 mil empresas formalmente registradas, das quais cerca de 1.200 possuem mais de 100 empregados. A escolha do recorte territorial considerou não apenas a densidade produtiva e a concentração de médias e grandes empresas, mas também a pertinência socioeconômica para a análise de políticas e práticas relacionadas à acessibilidade e à adoção de tecnologia assistiva no ambiente laboral.

Para a composição da amostra, foram selecionadas 40 empresas com mais de 100 funcionários, critério que atende ao disposto na Lei nº 8.213/1991. Conforme apontado por Costa, Nunes e Barbosa (2021), a delimitação da amostra por esse critério legal contribui para observar como “as obrigações normativas dialogam, ou não, com a realidade institucional das organizações” (Costa; Nunes, 2021, p. 88), possibilitando a análise da efetividade da legislação em contextos regionais.

A seleção das empresas ocorreu por amostragem intencional, com base na heterogeneidade setorial e no porte das organizações, garantindo representatividade de setores industriais, comerciais e de serviços. A coleta de dados foi realizada entre os meses de fevereiro e abril de 2025, mediante o envio de formulários estruturados via plataforma digital segura, com acompanhamento remoto por parte da equipe de pesquisa.

## Dados obtidos e análises

A partir da aplicação de questionários, observou-se que apenas 50% cumprem integralmente as exigências da Lei de Cotas. Este dado revela uma adesão parcial à legislação vigente, compatível com a média nacional. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2023), apenas 24,5% das empresas brasileiras obrigadas legalmente cumprem integralmente essa normativa, o que demonstra a persistência de barreiras estruturais à contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal.

A análise identificou que as razões mais recorrentes para o descumprimento da legislação foram: dificuldade em encontrar candidatos com o perfil técnico desejado (62%) e ausência de estrutura organizacional para recepção, adaptação e acompanhamento de pessoas com deficiência (48%). Estes fatores já foram apontados por Prado et al. (2021), que afirmam: as empresas revelam desconhecimento sobre como adaptar ambientes e processos de trabalho, o que se torna um impeditivo à inclusão plena. Adicionalmente, estudos apontam que há uma tendência à invisibilização da deficiência como elemento estratégico no planejamento de recursos humanos (Lopes; Campos, 2022), o que corrobora os dados desta investigação.

Com relação à tecnologia assistiva, 61% das empresas que cumprem a Lei de Cotas relataram utilizar algum tipo de recurso assistivo. Os dispositivos mais mencionados foram: softwares leitores de tela (37%), plataformas elevatórias (21%) e teclados adaptados (18%). Contudo, a análise qualitativa das respostas revela que a maioria das ações ocorre de forma reativa, isto é, implementadas apenas após a contratação da pessoa com deficiência, sem plano prévio de acessibilidade organizacional. Essa prática compromete a efetividade das ações inclusivas e evidencia um modelo assistencialista, conforme criticado por Silva e Cardoso (2023), que afirmam: a ausência de planejamento estratégico transforma as iniciativas em respostas emergenciais.

A organização dos dados em categorias temáticas permitiu identificar cinco núcleos principais:

1. Acessibilidade física parcial – adequações pontuais e fragmentadas, geralmente limitadas à instalação de rampas e banheiros adaptados, mas sem integração com a lógica funcional da empresa;
2. Autonomia funcional – relatos positivos de trabalhadores com deficiência que utilizam TA, com destaque para o aumento da autoconfiança, do desempenho e da satisfação profissional, em consonância com os achados de Mendes et al. (2020), que afirmam que o uso contínuo de TA está associado à melhoria das condições de empregabilidade e de permanência no trabalho;
3. Barreiras institucionais – ausência de capacitação de gestores e equipes de RH para o uso, a seleção e a manutenção dos recursos assistivos;
4. Desempenho e produtividade – percepção, por parte das empresas, de que os recursos assistivos impactam positivamente a eficiência individual e coletiva;
5. Responsabilidade social e imagem institucional – uso da inclusão como diferencial competitivo, especialmente em ações de marketing institucional.

Outro dado é que apenas 22% das empresas afirmaram ter recebido capacitação técnica sobre TA nos últimos cinco anos. Além disso, 68% das organizações reconheceram que desconhecem os critérios legais e técnicos exigidos para a adoção desses recursos. Essa lacuna formativa foi igualmente identificada por Campos et al. (2024), em estudo realizado com gestores da indústria paulista, no qual apenas 18% dos entrevistados sabiam diferenciar dispositivos de acessibilidade física de dispositivos de tecnologia assistiva digital.



Os dados obtidos nesta pesquisa revelam uma contradição entre a presença legal da tecnologia assistiva como direito e sua ausência prática em grande parte das estruturas organizacionais. A adoção parcial, a ausência de planejamento e a falta de capacitação institucional configuram um cenário que reforça a exclusão silenciosa, apesar da existência de instrumentos normativos e técnicos. A superação desse quadro demanda abordagens intersetoriais e investimentos públicos e privados em formação, inovação e cultura organizacional inclusiva.

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente investigação evidenciou que, embora exista um marco legal e normativo robusto que assegure o direito das pessoas com deficiência ao trabalho e ao acesso à tecnologia assistiva no Brasil, a efetividade dessas garantias ainda é limitada quando observada em contextos organizacionais concretos, como o da região da AMREC.

Do ponto de vista teórico, autores como Guba e Lincoln (2020), Minayo (2016) e Santos e Menezes (2020) reforçam que a inclusão sociolaboral é um fenômeno multidimensional, que exige abordagens intersetoriais e a superação da lógica da deficiência como inadequação. Entretanto, os resultados desta pesquisa demonstram que a maioria das empresas investigadas ainda enxerga a acessibilidade de forma reativa e fragmentada, direcionando ações apenas após a contratação de pessoas com deficiência, sem planejamento institucional, sem capacitação prévia e com pouca familiaridade técnica com os dispositivos de TA.

A baixa incidência de capacitações formais sobre tecnologia assistiva e o desconhecimento generalizado sobre critérios legais e técnicos para sua aplicação, denunciam o descompasso entre as políticas de inclusão e as práticas organizacionais. Além disso, a invisibilização da deficiência no planejamento estratégico das empresas contribui para um ciclo de exclusão simbólica, mesmo em empresas que afirmam cumprir a Lei de Cotas formalmente.

Ao mesmo tempo, o estudo identificou experiências positivas e potencialmente replicáveis, sobretudo nos relatos de trabalhadores com deficiência que, ao utilizar tecnologias assistivas de forma contínua e contextualizada, reportaram aumento na autonomia, desempenho e integração.

Criticamente, observa-se que a ausência de planejamento, a falta de diálogo interinstitucional e a carência de políticas públicas específicas de fomento à TA revelam uma lacuna entre a teoria da inclusão — juridicamente consolidada — e a prática social e empresarial, ainda excludente em sua estrutura organizacional. A falta de capacitação contínua e de parcerias institucionais é o principal fator de fragilidade dos programas de acessibilidade e inovação inclusiva no mundo do trabalho.

Destaca-se a relevância científica, social e política do tema, sobretudo diante dos desafios contemporâneos relacionados ao trabalho digno, à inclusão produtiva e ao envelhecimento da população economicamente ativa. A promoção da tecnologia assistiva como direito, e não como exceção, impõe a necessidade de um novo paradigma de gestão organizacional, orientado pelos princípios do desenho universal, da intersectorialidade e da corresponsabilidade entre Estado, empresas e sociedade civil.

## REFERÊNCIAS

BASTOS, P. A. L. S. et al. **Assistive technology and public policies in Brazil**. Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional, São Carlos, v. 31, 2023. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/cadbto>. Acesso em: 15 jun. 2025.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm). Acesso em: 16 jun. 2025.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, 26 ago. 2009.

CAMPOS, A. L.; FERREIRA, M. R.; NASCIMENTO, E. D. **Tecnologia assistiva e práticas inclusivas no setor industrial: desafios e percepções de gestores**. Revista Brasileira de Gestão Inclusiva, v. 10, n. 1, p. 83–92, 2024.

COSTA, M. C.; NUNES, T. S.; BARBOSA, V. A. **Políticas de acessibilidade e desafios organizacionais: análise a partir do campo da gestão de pessoas**. Revista Diversitas, São Paulo, v. 9, n. 2, 2021. Disponível em: <https://diversitasjournal.com.br>. Acesso em: 15 jun. 2025.

GUBA, E. G.; LINCOLN, Y. S. **Paradigmatic controversies, contradictions, and emerging confluences**. Qualitative Inquiry, v. 26, n. 2, p. 135–155, 2020.

IBGE – INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Indicadores sociais sobre deficiência e mercado de trabalho**. Brasília: IBGE, 2023.

ILO – INTERNATIONAL LABOUR ORGANIZATION. **Promoting employment opportunities for people with disabilities: leveraging assistive technologies**. Geneva: ILO, 2023. Disponível em: <https://www.ilo.org>. Acesso em: 16 jun. 2025.

JUCESC – JUNTA COMERCIAL DO ESTADO DE SANTA CATARINA. **Relatório estatístico de empresas registradas na AMREC**. Florianópolis: JUCESC, 2024.

LOPES, R. L. et al. **Mobilidade assistida e inclusão no trabalho: uma revisão integrativa**. Revista de Inclusão e Acessibilidade em Debate, v. 4, n. 1, p. 10–22, 2022. DOI: <https://doi.org/10.11606/riad.v4i1>. Acesso em: 15 jun. 2025.

LOPES, R. T.; CAMPOS, C. V. **A deficiência no planejamento estratégico: invisibilidades institucionais no setor privado**. Revista Direitos Humanos e Sociedade, v. 18, n. 2, p. 1–15, 2022.

MENDES, C. R. et al. **O uso da tecnologia assistiva e sua influência na permanência no emprego de pessoas com deficiência.** Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar, v. 28, n. 1, p. 105–117, 2020.

MINAYO, M. C. S. **O desafio do conhecimento:** pesquisa qualitativa em saúde. 14. ed. São Paulo: Hucitec, 2016.

MOREIRA SOARES, J. M. et al. Multicase study on product design in the area of assistive technology in Brazil. *Disability and Rehabilitation: Assistive Technology*, 2020.

OBSERVATÓRIO FIESC. **Panorama socioeconômico da região da AMREC.** Florianópolis: FIESC, 2024.

PIRES, A. L.; MELO, D. R.; FONTANA, M. C. **A tecnologia assistiva como direito no ambiente de trabalho:** uma análise jurídica. *Revista de Direito Social e Políticas Públicas*, v. 12, n. 1, 2022. p. 45–59.

PRADO, G. M.; LIMA, S. C.; FARIAS, R. A. **Gestão de recursos humanos e inclusão:** um estudo sobre os obstáculos à Lei de Cotas. *Revista Interinstitucional Brasileira de Terapia Ocupacional*, v. 5, n. 1, p. 13–24, 2021.

SANTOS, B. S.; MENEZES, M. P. **Epistemologias do Sul.** 2. ed. São Paulo: Cortez, 2020.

SEBRAE – SERVIÇO BRASILEIRO DE APOIO ÀS MICRO E PEQUENAS EMPRESAS. **Perfil Econômico da Região Sul Catarinense.** Brasília: SEBRAE Nacional, 2023.

SILVA, T. A. et al. **Accessibility in software development:** challenges and current practices. *Journal of Systems and Software*, v. 172, p. 110867, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.jss.2020.110867>. Acesso em: 15 jun. 2025.

SILVA, T. F.; CARDOSO, A. L. **Políticas institucionais de inclusão:** entre o discurso da responsabilidade social e a prática da exclusão velada. *Revista Administração em Debate*, v. 9, n. 2, p. 201–215, 2023.

SOUZA, J. C.; SILVA, F. R.; BORGES, T. F. **Direito à acessibilidade e tecnologia assistiva:** avanços e desafios no contexto educacional. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 27, p. 115–130, 2021. DOI: <https://doi.org/10.1590/S1413-65382021000200003>.