

A Inclusão De Pessoas Com Deficiência Visual No Mercado De Trabalho: Desafios, Práticas E Políticas Efetivas.

Maria Clara Araújo de Oliveira¹. Katiúscya Albuquerque de Moura Marques².
BARBOSA SOBRINHO, Diógenes Eldo Carvalho de³. Sousa, E.A⁴

¹Discente do curso de tecnologia em Gestão Comercial, IFMA.

maria.araujo1@acad.ifma.edu.br

²Mestra em Geografia pelo Programa de Pós-graduação em Geografia. Universidade Federal do Piauí, Brasil. Docente da Secretaria Municipal de Educação-SEMED/Castelo do Piauí, Brasil. ORCID:

<http://orcid.org/0000-0003-1552-4862>.

katiuscymarques@gmail.com

³Doutorando em Ciências Contábeis e Administração- FUCEPE, Brasil. Mestre em Ciências Contábeis e Administração- FUCEPE, Brasil. Docente no Centro Universitário Santo Agostinho – UNIFSA – Brasil.

Orcid: <https://orcid.org/0009-0009-8442-8533/diogeneseldo@gmail.com>

⁴Doutora em Tecnologias em Gestão Ambiental – Docente em Instituto Federal do Maranhão – IFMA, Brasil.

Orcid: 0000-0002-5043-470X

Lattes.cnpq: 650138494795521

RESUMO

Este artigo analisa a inclusão de pessoas com deficiência visual (PcDV) no mundo do trabalho, destacando as barreiras enfrentadas e as práticas inclusivas implementadas por empresas.

Metodologia: O estudo fundamenta-se em uma revisão bibliográfica qualitativa, utilizando a técnica de análise de conteúdo para compreender as dinâmicas sociais e organizacionais que influenciam a inclusão de PcDV. O objetivo geral é analisar como as PcDV podem atuar de forma eficaz no mercado de trabalho, considerando sua qualificação e as ações de inclusão das organizações.

Resultados: Os resultados apontam desafios significativos, como alta informalidade, barreiras atitudinais e insuficiência de recursos acessíveis, além da subutilização de tecnologias assistivas. Por outro lado, práticas empresariais que promovem sensibilização e adaptação tecnológica demonstraram impacto positivo na inclusão e retenção de PcDV. A pesquisa contribui para o campo de estudos sobre diversidade e inclusão ao propor recomendações práticas para gestores de Recursos Humanos e ao reforçar a necessidade de políticas públicas mais eficazes.

Palavras-chave: Inclusão laboral. Deficiência visual. Mercado de trabalho. Políticas públicas. Tecnologia assistiva.

ABSTRACT

This article analyzes the inclusion of people with visual impairments (PwVI) in the workforce, highlighting the barriers they face and the inclusive practices implemented by companies.

Methodology: The study is based on a qualitative literature review, using content analysis techniques to understand the social and organizational dynamics that influence the inclusion of PwVI. The main objective is to analyze how PwVI can effectively participate in the labor market, considering their qualifications and the inclusion initiatives of organizations.

Results: The findings reveal significant challenges such as high informality, attitudinal barriers, and insufficient accessible resources, as well as the underutilization of assistive technologies. On the other hand, business practices that promote awareness and technological adaptation have shown a positive impact on the inclusion and retention of PwVI. The research contributes to the field of diversity and inclusion studies by offering practical recommendations for Human Resources managers and emphasizing the need for more effective public policies.

Keywords: Labor inclusion. Visual impairment. Labor market. Public policies. Assistive technology.

Date of Submission: 02-07-2025

Date of Acceptance: 11-07-2025

I. APRESENTAÇÃO

Este artigo apresenta uma análise profunda e crítica sobre a inclusão de Pessoas com Deficiência Visual (PcDV) no mercado de trabalho brasileiro. Com base em uma revisão bibliográfica rigorosa e atual, ele examina os principais desafios das práticas inclusivas e o papel das políticas públicas nesse processo. O artigo está estruturado, a princípio, com uma contextualização sobre o cenário atual e as legislações vigentes, passando pela

discussão teórica dos conceitos de inclusão e acessibilidade, e culminando na análise de práticas empresariais e de políticas públicas que visam promover a equidade.

Nesse sentido, tem-se como problema analisar por que as empresas, apesar da legislação vigente, continuam contratando pessoas com deficiência visual predominantemente em funções desviadas de sua qualificação, e quais ações são necessárias para promover uma inclusão efetiva?

O estudo tem como Objetivo Geral: analisar como as pessoas com deficiência visual podem atuar de forma eficaz no mercado de trabalho, a partir de sua qualificação e das ações de inclusão implementadas pelas organizações. E como objetivos específicos têm-se: 1. Identificar barreiras enfrentadas por PcDV nos processos de seleção e recrutamento; 2. Avaliar práticas de inclusão e o uso de tecnologia assistiva pelas empresas; 3. Examinar a influência de políticas públicas e legislações na promoção da inclusão laboral; 4. Propor recomendações para gestores de RH, visando uma inclusão efetiva e alinhada à legislação.

A metodologia adotada neste estudo foi qualitativa, fundamentada na técnica de análise de conteúdo, que permitiu a identificação das categorias analíticas principais: barreiras de inclusão, práticas e tecnologias assistivas, e políticas públicas e ações de Recursos Humanos (RH). Esse enfoque metodológico oferece uma visão crítica sobre os dados disponíveis e permite compreender as dinâmicas sociais que influenciam a inclusão de PcDV no ambiente de trabalho.

Além disso, utilizou-se a revisão bibliográfica qualitativa, com o objetivo de analisar a inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho brasileiro, visto que tal método se adéqua ao propósito do estudo, que é entender as barreiras e desafios enfrentados por essa população a partir de literatura relevante e consolidada sobre o tema.

Os resultados evidenciam que, embora existam políticas de inclusão em vigor, a efetivação desses direitos esbarra em barreiras estruturais e culturais. As empresas, em sua maioria, não estão plenamente preparadas para lidar com as necessidades específicas das PcDV, e há uma lacuna significativa na preparação do setor de RH para promover uma seleção e inclusão adequadas. A análise também destaca a importância da tecnologia assistiva como facilitadora da produtividade e autonomia dos trabalhadores com deficiência visual, um recurso que, apesar de seu potencial, ainda é subutilizado nas organizações.

Este artigo é uma contribuição relevante para os estudos sobre gestão de diversidade e inclusão e oferece reflexões sobre como as empresas podem se beneficiar ao adotar uma postura mais inclusiva. O trabalho finaliza com sugestões para futuras pesquisas e recomendações práticas que podem auxiliar gestores e profissionais de RH a promover ambientes mais acessíveis e inclusivos, alinhando-se aos princípios de responsabilidade social e igualdade de oportunidades.

Espera-se que a referida pesquisa contribua para o avanço das pesquisas nesse campo e nas contratações de pessoas com deficiência visual no ambiente de trabalho, no intuito de fomentar a valorização dessa mão de obra, garantindo a elas o direito de obtenção de renda, conforme recomendado no “Objetivo de Desenvolvimento Sustentável (ODS 8) da Organização das Nações Unidas (ONU).

II. REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 DESAFIOS DO ENFRENTAMENTO PARA A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL AO MUNDO DO TRABALHO

2.1 Inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho e RH

No cenário complexo e concorrente do mercado de trabalho em que vivenciamos, a inserção de pessoas com deficiência visual em ambientes laborais ainda é muito desafiadora em virtude de diversos tipos de barreiras ainda encontradas, assim como as próprias dificuldades já existentes ligadas à carreira, aos ganhos, a formação/capacitação, experiência profissional, dentre outras exigências da sociedade contemporânea, sobretudo, no mercado formal. Entretanto, falar de pessoas com deficiência no mercado de trabalho não é algo novo, relatos da década de 1700 já abordavam sobre o assunto.

O início da era Pós-Industrial, na Inglaterra (1760) e na França (1789), revela muito sobre o modelo de contratação, além da mão de obra feminina, infantil e de pessoas com deficiência, associa-se a estas três classes de trabalhadores a necessidade de mão de obra barata, atrelado às condições de trabalho insatisfatórias para os parâmetros atuais. Ressalta-se a importância deste registro como sendo um primeiro passo inclusivo no trabalho, influenciando a percepção de que as PcD poderiam exercer um trabalho produtivo (Paiva; Bendassolli, 2017, p. 420).

No Brasil, não se tem uma data específica de quando a contratação de PcDV iniciou no mercado de trabalho, mas, de acordo com o IBGE (2022), a taxa de participação no mercado de trabalho entre pessoas com deficiência visual é de 37%, e que atualmente temos mais de 5 milhões de pessoas com deficiência trabalhando,

e cerca de 12 milhões ainda fora do mercado.

A Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) de 2018, relata que essas pessoas com deficiência visual ocupam a terceira colocação no percentual do quantitativo de deficientes empregados, uma vez que as deficiências física, auditiva e visual, neste critério, corresponderam a, respectivamente, 47,3%, 18% e 15,2% (Lima *et al.*, 2021).

É salutar dizer que o Piauí é o 3º do país em percentual de pessoas com deficiência e que apenas uma em quatro está no mercado de trabalho, além disso, a maioria ocupa mercado informal e recebe 31% a menos do que pessoas sem deficiência (G1-PI, 2023). Além disso, o Piauí ocupa a terceira posição no ranking de estados do Brasil com maior taxa de pessoas com deficiência, com cerca de 10,8% da população de 2 anos ou mais apresentando algum tipo de dificuldade funcional (G1-PI, 2023). Ou seja, o Piauí é um local onde as políticas de inclusão no mercado de trabalho tem que ser efetivas.

De acordo com a Política Nacional de Amostra por Domicílio Contínua (PNAD) de 2023, o Piauí tem 353 mil pessoas com deficiência e cerca de 196 mil são mulheres, o que representa 11,8% da população feminina do estado. Enquanto isso, são 156 mil homens, 9,8% da população masculina. Em relação à cor ou raça autodeclarada, o percentual de PCD dentro da população branca (de 11,4%) é maior do que entre pretos (11,2%) e pardos (10,5%). E a partir da faixa de 40 a 49 anos, o percentual de PCD supera o de pessoas sem deficiência no estado (IBGE, 2023). Percebe-se que, a partir dos dados da PNAD (2023), são as mulheres pretas e pardas que estão à margem da sociedade do trabalho.

Em 2022, apenas uma a cada quatro pessoas com deficiência estava efetivamente ocupada ou buscava uma ocupação no mercado de trabalho. E desse total, aproximadamente 73,5% estava no mercado informal (IBGE, 2023). Ainda de acordo com a PNAD (2023), o indicador de informalidade para as pessoas com deficiência no Piauí é o segundo maior do país, atrás somente do estado do Pará, com 75,8%. Nesse caso, a informalidade é compreendida como uma estratégia de empregabilidade de sobrevivência para esse segmento da população.

Diante do exposto acima, entende-se a importância da Lei de Cotas, por contribuir para uma inclusão social das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, zelando por sua inserção e permanência, além do direito à inclusão, algo que foi fruto de lutas sociais ao longo do tempo, ou seja, uma forma de resistência no enfrentamento do preconceito e da discriminação que deu uma maior visibilidade à capacidade produtiva desse público. “Além das cotas, é imprescindível que as organizações promovam mudanças culturais para a valorização da diversidade, pois isso potencializa a inovação e o engajamento organizacional” (Sasaki, 2010, p. 23).

Segundo Silva e Souza (2022), a inclusão efetiva vai além do cumprimento das cotas legais, exigindo uma mudança de cultura organizacional que promova a valorização da diversidade. As organizações que adotam práticas inclusivas tendem a apresentar melhores resultados em termos de inovação e satisfação dos colaboradores.

Além da expansão da cota, a empresa deve preparar os funcionários com formação/qualificação, proporcionar mobilidade com piso tátil, identificação em Braille, uso de Tecnologia Assistiva (TA) como por exemplo, sistema operacional NVDA ou DOSVOX, preparação/assistência para exercer a função, especialmente se tiver que lidar com sistemas e tecnologias que necessitam de um conhecimento mais específico e complexo de alguma ferramenta tecnológica.

Dessa forma, ocupar esses espaços de trabalho mostra que as pessoas com deficiência visual têm a capacidade de exercer qualquer função, desde que lhe sejam dadas as condições de acessibilidade/inclusão laboral, ou seja, as adaptações tecnológicas e outros recursos de acessibilidade necessários.

Outra questão a se discutir é que segundo Lima *et al.* (2021, p. 215):

A atuação do RH relacionada a esse público nas empresas demonstra estarem despreparados ou muito despreparados para realizar o processo de seleção e contratação e as empresas também necessitam investir em adaptações, sobretudo no espaço onde o funcionário irá atuar, criar plataformas acessíveis e criar e/ou ampliar a formação profissional intraempresa.

As oportunidades de trabalho para as pessoas com deficiência são encontradas em sites de emprego especializados, redes sociais, por indicações e via concurso público, sobretudo em instituições de ensino e reabilitação que promovem a inserção no mercado de trabalho.

Ainda segundo Lima *et al.* (2021, p. 216):

Ao analisar a produtividade e o desempenho dos funcionários com deficiência, as empresas, em sua totalidade, indicaram pontos positivos, tais como: motivação para os demais funcionários, eliminação do preconceito, ambiente de trabalho mais humanizado e fortalecimento do espírito de equipe. No tocante aos aspectos negativos, apontaram aumento de custos e da rotatividade de pessoal.

A partir da fala dos autores acima, podemos perceber que existem mais fatores positivos na empregabilidade da PcDV, mesmo sabendo que existe um ônus financeiro desse processo de inserção no mundo do trabalho.

O Artigo 93 da Lei 8.213/91, Lei das Cotas, recomenda que a cada 100 ou mais empregados, deverá ser garantido de 2% a 5% dos seus cargos para Pessoas com deficiência (PcD), o não cumprimento da cota, causa uma falta de segurança do trabalhador PcD, tal situação gera uma desmotivação de sua colocação no mercado formal. Sabe-se que em alguns casos, a empresa contrata a pessoa com deficiência somente para cumprimento da lei, no percentual mínimo, e não por reconhecer a necessidade de inclusão social (ARAÚJO, 2017 *apud* Lima *et al.*, 2021).

Entende-se que a falta de contratação ocorre, devido a alegação de ausência de qualificação ou in experiência desse público de profissionais ou por entenderem que a maior parte das funções devem ser desempenhadas por alguém que seja normovisual. E em muitos casos pelo desconhecimento à Tecnologia Assistiva (TA) e às demais Tecnologias Digitais da Informação e da Comunicação (TDIC) que auxiliam e dão independência nas Atividades da Vida Diária (AVDs), e com isso, facilitam as atividades laborais de forma eficiente e eficaz.

É importante lembrar que PcDV podem realizar suas atividades de trabalho de forma autônoma, entretanto, precisam de adequações nesses ambientes como recursos/TA “ópticos (lupas e telescópios), eletrônicos (lupas eletrônicas e vídeo-amplificadores) e de informática (software amplificadores e/ou leitores de telas) para ampliar sua funcionalidade visual” (Borges; Mendes, 2018, p. 484).

2.2 Desafios específicos para pessoas com deficiência visual

As PcDV enfrentam desafios únicos no mercado de trabalho, sobretudo pela cultura capacitista que ainda é um estigma social. De acordo com Oliveira, Silva e Souza (2023), a falta de acessibilidade nas plataformas de recrutamento e seleção é um dos principais obstáculos. Além disso, a falta de treinamento adequado para os profissionais de RH sobre como conduzir os processos seletivos inclusivos também é um problema significativo. “A discriminação estrutural no mercado de trabalho reflete um modelo social que ainda associa deficiência à incapacidade produtiva” (Mello, 2018, p. 67).

É fundamental que o RH dê condições de equidade, ou seja, dê o que essas pessoas precisam para que tenham acesso às mesmas oportunidades/condições que qualquer outra pessoa, dentro de suas limitações/dificuldades, retirando barreiras para que o processo de contratação aconteça de forma justa.

Nesse sentido, Lima *et al.* (2021, p.217) indicam que “pessoas com deficiência visual têm dificuldade em alcançar planos de carreira ou promoções nas empresas, demonstrando a defasagem das organizações em implementar medidas inclusivas e adotar planos de carreiras extensivos a todos os funcionários”.

Nesse aspecto, entende-se que é necessário e urgente que as empresas melhorem a forma como o RH recruta, seleciona e contrata PcDV, compreendendo que além de ser um direito dessas pessoas estarem no mercado de trabalho, isso contribui com a responsabilidade social de inclusão da empresa. Dessa forma, é preciso reforçar a relação entre o retorno financeiro e o valor moral perante a sociedade.

A visão do RH deve estar desprovida de preconceitos e de atitudes discriminatórias no momento de análise do candidato e sua qualificação para o trabalho/cargo/função, entendendo que podem colaborar de forma sobremaneira com os resultados/lucros da mesma. Lima *et al.* (2021, p. 219-220) afirmam que

De forma equivocada, muitas organizações temem ausência de acessibilidade e, conseqüentemente, aumento dos custos, ocorrência de acidentes de trabalho ou mesmo dificuldades de adaptação ao grupo de trabalho. Porém as adaptações no ambiente de trabalho são necessárias e devem ser tratadas individualmente, pois cada PcD pode precisar de um ou outro recurso.

Nesse interim, apesar de haver ações afirmativas, ou seja, políticas e investimentos já conquistados por esse público como as cotas, os recursos de acessibilidade e apoio, áudio descrição e a própria TA, a absorção pelo mercado de trabalho ainda é incipiente, porque os empregadores não confiam no potencial laboral dos mesmos, em outras palavras, desvalidam suas habilidades e suas possibilidades. Nesse sentido,

A escolarização tende a permitir uma melhor empregabilidade para todas as pessoas. Ao conseguir vencer as barreiras da inclusão escolar, onde, por exemplo, materiais didáticos em braille não são facilmente disponíveis e uma grande quantidade de informações disponíveis na rede mundial de computadores não se apresenta acessível, o PcDV se depara com a difícil realidade de se alocar no mercado de trabalho (Schafhauzer; Silva, 2023, p. 3089).

Diante do exposto, percebe-se que ainda é crucial romper/quebrar as barreiras que geram todos os tipos de falta de acessibilidade, sobretudo as de comunicação e de locomoção no universo das pessoas com deficiência visual, pois os mesmos buscam mais do que um salário, buscam uma ideologia de viver, dando significado ao seu modo de pensar, agir e fazer.

A frequência de pessoas com deficiência em altos cargos ainda é muito baixa (IBGE, 2022), e isso também passa pela qualificação, mas fundamentalmente pela oferta de oportunidades a essas pessoas. Dessa forma, ainda há muito o que fazer para inseri-las com maior visibilidade no mercado de trabalho, inclusive no acesso a esses altos cargos.

Desse modo, o acesso a um curso técnico, superior e a uma pós-graduação irá contribuir significativamente nessa entrada e permanência no mercado de trabalho, até mesmo buscando estágio sem remuneração no sentido de ir construindo um currículo cada vez mais robusto para aqueles que ainda não têm experiência, sempre em busca de qualificação, já que é ela, juntamente com a experiência que vai fazer toda essa diferença na colocação ou na exclusão no mercado de trabalho.

Nesse cenário ainda é possível utilizar plataforma de empregabilidade como o *LinkedIn*, voltado para negócios e empregos que funcionam como um banco de força de trabalho, o Serviço Nacional de Emprego (SINE) que é um órgão do governo federal que também funciona como um banco de emprego, dentre outros lugares onde esse público pode tornar visível suas qualificações e conseguir buscando uma oportunidade de colocação no mercado formal, rompendo esse ciclo de grande informalidade no trabalho de PcDV.

É necessário investir mais nas transformações ligadas ao mundo do trabalho na perspectiva das PcDV, sobretudo nos ambientes laborais organizacionais em busca de adaptações e de um RH mais preparado para selecionar/recrutar esse público, rompendo com estigmas sociais, a discriminação e o preconceito, buscando um processo de inclusão que quebre barreiras de desigualdade e exclusão que não promovam a equidade. Nas palavras de Schafhauzer e Silva (2023, p. 106) “ao incluir, exige-se que os dois lados, sociedade e o incluído, revistem seus conceitos e modelos”.

Percebe-se que ao longo dos anos, de fato, houveram avanços que podem ampliar as competências, funcionalidades, já que as mesmas promovem a oferta de equipamentos, recursos e estratégias que potencializem habilidades de cada um, de acordo com suas necessidades, sobretudo em ambiente laboral.

2.3 Políticas e práticas de inclusão

A Lei Brasileira de Inclusão (LBI) de 2015 trouxe uma grande contribuição no avanço das políticas de inclusão. Nesse sentido, o art. 63 estabelece que os sites da internet mantidos por empresas ou órgãos do governo devem ser acessíveis a pessoas com deficiência, entretanto, pessoas com deficiência visual encontram grandes dificuldades em navegar e obter informações de alguns sites, justamente porque não são acessíveis, dessa forma desrespeitando a lei e o direito de terem essa autonomia.

É possível pensar em outras possibilidades de trabalho, inclusive trazidas com mais força nesse período pós-pandêmico, devido os avanços na questão das tecnologias, sobretudo da área de informática que seria o teletrabalho (trabalho remoto ou home office), algo que pode contribuir de forma vantajosa tanto para a empresa, sobretudo na questão de custos na aquisição/adaptação/implementação de recursos táteis, quanto para o funcionário nas questões de adequação da logística até o local de trabalho, porquanto já as utilizam em casa. Dessa forma, a falta de adequação pode interferir na produtividade do funcionário, porque restringe sua atuação e pode diminuir a interação com outros setores da empresa e até mesmo com a equipe. “A discriminação estrutural no mercado de trabalho reflete um modelo social que ainda associa deficiência à incapacidade produtiva” (Mello, 2018, p. 67).

As PcDV precisam de práticas inclusivas para que possam exercer sua cidadania e, nesse sentido é fundamental elaborar e executar formações/capacitações nas empresas, no intuito de esclarecer como tratar no dia a dia dessas pessoas, vislumbrando suas potencialidades, através das adaptações nas estações de trabalho, podendo ainda criar mais plataformas acessíveis para divulgação de oportunidades de trabalho e ampliar bem mais a oferta de formação profissional específica, respeitando as particularidades/singularidades de cada profissional. Logo,

Para uma inclusão laboral efetiva é preciso que todas as áreas estejam sensibilizadas e que se torne habitual pensar em todas as pessoas indistintamente. O olhar para a inclusão laboral deve ser multidisciplinar. É necessário verificar a acessibilidade em várias dimensões para que um ambiente esteja preparado para receber com segurança, de maneira autônoma e independente, a maior quantidade de pessoas possíveis, independente da sua condição de idade, estatura, limitação de mobilidade ou percepção. São barreiras físicas, barreiras tecnológicas e barreiras atitudinais que precisam ser trabalhadas para uma inclusão efetiva da pessoa ‘**portadora**’ (termo em desuso pela LBI) de deficiência visual (Schafhauzer; Silva, 2023, p. 3090, **grifo nosso**).

É preciso entender que deve haver efetivamente a inclusão laboral, onde todos possam desempenhar seus papéis, quebrando barreiras, sobretudo atitudinais, entendendo que apesar desse tipo de ambiente ser competitivo, é necessário mais sensibilização e mais empatia nas relações cotidianas e de forma contínua entre os colaboradores de uma empresa, preocupando-se em oferecer um treinamento de qualidade, acreditando nas potencialidades/capacidades das PcDV, sobretudo se for alguém que busca capacitação constante em sua área de atuação, inclusive podendo se sobressair em relação a outro colaborador.

Outra questão a destacar é que a pessoa com deficiência que conclui o ensino superior aumenta o salário em mais de 200%, o que demonstra que a dificuldade para se conseguir melhores oportunidades de trabalho está diretamente ligada à educação e a qualificação profissional (Becker, 2019), demonstrando que a educação formal dá mais perspectiva de crescimento.

Deve-se lembrar que essa tarefa de inserção da PcDV no mercado de trabalho começa na família, chega à escola/universidade, porque a educação abre as portas das mudanças em diversas perspectivas ao longo da vida, principalmente na luta pela mudança do paradigma da integração para o paradigma da inclusão, e as organizações laborais, todos têm seu papel e responsabilidade nessa colocação e em gerar essas oportunidades, diminuindo o trabalho informal desse público ou do uso do BPC fornecido pelo governo federal. Deve-se entender que

Ser pessoa com deficiência visual é uma característica do indivíduo e não condiciona sua competência. É necessário transpor as barreiras à inclusão, oportunizando educação e acesso ao conhecimento para que as pessoas com deficiência visual possam continuamente se capacitar e exercer suas potencialidades, demonstrando suas capacidades e competências nos ambientes de trabalho. Pensar em inclusão e acessibilidade nas organizações é um caminho sem volta, agrega benefícios às equipes e colabora para o desenvolvimento de uma sociedade justa e igualitária. Esse processo garantirá a aprendizagem e a participação igualitária na pós-modernidade, na qual o mundo é plural, sem a delimitação de papéis ou territórios, para os **'deficientes ou não deficientes'** – **(termo está em desuso pela LBI)** (Schafhauzer; Silva, 2023, p. 3100-3101, **grifo nosso**).

É relevante mencionar que o trabalho cria valores, além de contribuir para a construção da identidade/dignidade, autoestima, autonomia e proporcionar a realização de necessidades e desejos, realizando sonhos, por isso se torna fundamental, inclusive para o bem-estar pessoal, o reconhecimento social que gera uma relação diferente entre as pessoas, pois não oferece apenas o sustento, mas a possibilidade de crescimento, reconhecimento, autorrespeito e o sentimento de utilidade.

A Constituição Federal do Brasil de 1988 preconiza que a importância do trabalho e a gestão da diversidade nas organizações são cruciais no contexto atual que deve ter perfil inclusivo e equiparação de oportunidades na perspectiva da equidade.

2.4 A Organização Internacional do Trabalho (OIT) e a inclusão de pessoas com deficiência visual no ambiente de trabalho

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem sido um tema de destaque nas agendas globais sobre direitos humanos e desenvolvimento sustentável. A Organização Internacional do Trabalho (OIT), fundada em 1919 e vinculada às Nações Unidas desde 1946, desempenha um papel crucial na promoção de condições dignas de trabalho para todos, incluindo pessoas com Deficiência Visual. No centro de sua missão está o princípio de que "o trabalho digno é essencial para a paz e a justiça social" (OIT, 1944).

2.4.1 A Convenção nº 159 e o trabalho de pessoas com deficiência

A Convenção nº 159 da OIT sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas com Deficiência, adotada em 1983, é um marco fundamental. Ela estabelece que os Estados devem implantar políticas de emprego inclusivas e criar ambientes de trabalho adaptáveis para garantir que pessoas com deficiência tenham as mesmas oportunidades que qualquer outro trabalhador. Este instrumento internacional é amplamente reconhecido como uma base normativa para práticas inclusivas no local de trabalho.

No caso de pessoas com Deficiência Visual, a adaptação envolve, entre outros, o fornecimento de tecnologias assistivas, como leitores de tela e software de voz, além do treinamento adequado para manuseá-los. Estudos mostram que investimentos em acessibilidade trazem benefícios não apenas para os trabalhadores com deficiência, mas também para as empresas, em termos de inovação e retenção de talentos (Buhalis; Darcy, 2011).

2.4.2 Barreiras sistêmicas e avanços no emprego de com deficiência visual

Apesar dos progressos impulsionados pela OIT e por movimentos sociais, as pessoas cegas ainda enfrentam barreiras sistêmicas no mercado de trabalho. Entre essas barreiras estão preconceitos, falta de conhecimento por parte dos empregadores sobre a capacidade das pessoas cegas, e ausência de adaptações razoáveis no ambiente de trabalho.

De acordo com o Relatório Mundial sobre Deficiência, publicado pela OMS e pelo Banco Mundial (2011), apenas 20% a 30% das pessoas com deficiência visual estão empregadas em muitos países, uma estatística que denuncia o despreparo das sociedades em incluir plenamente essas pessoas. Nesse contexto, a OIT desenvolve

programas específicos, como a Iniciativa Global sobre Trabalho Decente para Pessoas com Deficiência, para oferecer suporte técnico a governos e empresas.

2.4.3 Inclusão como fator de desenvolvimento sustentável

O trabalho digno e inclusivo está alinhado com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) das Nações Unidas, particularmente o ODS 8, que visa promover crescimento econômico inclusivo e trabalho decente para todos. A inclusão de pessoas com Deficiência Visual no mercado de trabalho é essencial para alcançar o objetivo mais amplo de "não deixar ninguém para trás". Como afirma Guy Ryder, ex-diretor-geral da OIT, "A inclusão no local de trabalho não é apenas uma questão de direitos humanos, mas também uma questão de construção de economias e sociedades mais fortes" (Ryder, 2017).

As recomendações práticas para ambientes de trabalho inclusivos da Federação Nacional para Cegos (2016) destacam:

1. Educação e Sensibilização: Treinar gestores e equipes para lidar com as necessidades específicas de trabalhadores cegos, ajudando a desconstruir preconceitos e promover uma cultura de inclusão;
2. Adaptações Razoáveis: Implementar tecnologias e infraestrutura acessíveis, como softwares de leitura de tela, braille digital e sistemas de orientação espacial;
3. Políticas Inclusivas: Garantir que os processos de recrutamento, avaliação de desempenho e progressão na carreira sejam acessíveis e não discriminatórios;
4. Parcerias Estratégicas: Colaborar com organizações de defesa dos direitos das pessoas com deficiência, como a União Mundial de Cegos, para desenvolver estratégias eficazes de inclusão.

O papel da OIT no fomento à inclusão de pessoas com deficiência visual no ambiente de trabalho é inestimável. Suas convenções e programas oferecem uma estrutura sólida para que governos e empregadores promovam igualdade de oportunidades. No entanto, a implementação efetiva dessas medidas requer esforço conjunto entre sociedade civil, setor público e privado. Afinal, como enfatizado na Declaração da OIT sobre Justiça Social para uma Globalização Equitativa (2008), "a igualdade de oportunidades no trabalho é uma pedra angular da justiça social e do desenvolvimento sustentável".

Essa perspectiva reafirma o compromisso global com um mundo do trabalho que valoriza a diversidade e reconhece o potencial de todos os indivíduos, independentemente de suas condições físicas. A inclusão de pessoas com Deficiência Visual no mercado de trabalho não é apenas uma obrigação moral e legal, mas uma oportunidade de enriquecer o ambiente profissional e impulsionar a inovação social.

2.5 Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) 8 e 10 da ONU

A inclusão de Pessoas com Deficiência Visual (PcDV) no mercado de trabalho brasileiro está diretamente alinhada com os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) propostos pela Organização das Nações Unidas (ONU), especialmente o ODS 8 e o ODS 10. Esses objetivos destacam a importância de promover o trabalho decente, crescimento econômico sustentável e a redução das desigualdades sociais.

O ODS 8 busca promover o crescimento econômico sustentado, inclusivo e sustentável, emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas e todos. "A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é essencial para promover uma sociedade mais justa e sustentável, onde todos tenham a oportunidade de contribuir" (Sasaki, 2010, p. 28), o objetivo evidencia que PcDV enfrentam barreiras significativas para acessar e se manter em empregos formais, como falta de acessibilidade e preconceito.

A promoção de práticas inclusivas nas empresas, como adaptação de ambientes e uso de tecnologia assistiva, contribui para gerar empregos dignos e produtivos para PcDV. A proposta de oferecer formações profissionais específicas para PcDV está em linha com o ODS 8, ao garantir que esses profissionais sejam habilitados para exercer funções diversas no mercado, aumentando sua produtividade e autonomia.

No que diz respeito ao ODS 10, ele visa "reduzir a desigualdade dentro dos países e entre eles", promovendo a inclusão de grupos marginalizados, como pessoas com deficiência, em todas as esferas da sociedade, incluindo o mercado de trabalho. O artigo reforça a necessidade de superar barreiras atitudinais e estruturais, garantindo que PcDV tenham as mesmas condições de acessar, permanecer e crescer em suas carreiras, alinhando-se ao princípio da igualdade de oportunidades do ODS 10.

A análise do artigo destaca que a exclusão de PcDV do mercado formal perpetua desigualdades sociais e econômicas. Promover sua inclusão contribui diretamente para reduzir as desigualdades, melhorando a distribuição de renda e aumentando a participação desse grupo na economia. Empresas que adotam políticas inclusivas não apenas cumprem a Lei de Cotas, mas também assumem um papel transformador na sociedade ao combater desigualdades históricas e promover diversidade nos ambientes corporativos.

A inclusão de PcDV é uma questão que transcende o cumprimento legal, envolvendo responsabilidade social, ética e desenvolvimento sustentável. Ao alinhar esforços para proporcionar condições de trabalho decentes (ODS 8) com estratégias para reduzir desigualdades (ODS 10), empresas e governos podem: 1. **Aumentar a diversidade organizacional:** promovendo um ambiente mais inovador e produtivo, as organizações que investem

em inclusão ampliam a diversidade e colhem benefícios econômicos e sociais; 2. **Fortalecer políticas públicas:** a implementação eficaz da Lei Brasileira de Inclusão e da Lei de Cotas é um ponto de partida para que políticas públicas possam atender aos dois ODS; e 3. **Contribuir para um crescimento econômico inclusivo:** A participação de PcDV no mercado formal impulsiona o crescimento econômico de forma mais equitativa, beneficiando toda a sociedade.

III. METODOLOGIA

3.1 Caracterização da pesquisa

A pesquisa é de natureza qualitativa, uma vez que explora o fenômeno da inclusão de PcDs visuais no contexto laboral, buscando compreender a realidade e as dinâmicas sociais envolvidas (Minayo, 2009). De acordo com Flick (2009), a abordagem qualitativa permite uma análise aprofundada das percepções e significados sociais que influenciam o fenômeno estudado. Além disso, optamos pela revisão bibliográfica como método principal, pois, segundo Gil (2008), a revisão da literatura é um caminho eficaz para reunir informações existentes e analisá-las criticamente, especialmente quando o objetivo é compreender práticas e teorias em uma área de estudo.

3.2 Seleção das fontes

Para realizar a revisão bibliográfica, foram selecionados artigos acadêmicos, livros, dissertações e relatórios de fontes primárias e secundárias publicadas entre dois mil e vinte e um e dois mil e vinte e quatro. A limitação temporal foi estabelecida para garantir a atualidade das informações, considerando o impacto das mudanças recentes no mercado de trabalho e nas políticas de inclusão. A coleta de dados baseou-se em plataformas de renome, como *Scielo*, *Google Scholar* e bases indexadas como *Web of Science* e *Scopus*, que, segundo Silva e Menezes (2001), são bases essenciais para identificar materiais de qualidade acadêmica.

Foram adotados os critérios de inclusão e exclusão rigorosos para garantir a relevância e adequação das fontes. Além disso, incluíram-se apenas materiais que abordassem a inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho, com foco em políticas de inclusão, desafios, tecnologia assistiva e práticas de gestão de diversidade. Houve a exclusão dos estudos que tratassem de deficiências de forma geral, sem abordar a deficiência visual especificamente, ou que não tivessem uma abordagem voltada ao contexto brasileiro, para que a análise fosse coerente com a realidade do país (Yin, 2015).

3.3 Procedimentos de coleta e análise de dados

Após a seleção das fontes, utilizamos a técnica de análise de conteúdo, que, conforme Bardin (2011), é uma metodologia adequada para examinar a comunicação e identificar significados recorrentes. Esta técnica permite o agrupamento de informações e temas relacionados, facilitando a construção de categorias analíticas que evidenciam os principais desafios e práticas de inclusão no mercado de trabalho.

A análise de conteúdo seguiu três etapas principais: a pré-análise, na qual foram organizadas e selecionadas os textos de acordo com sua relevância para os objetivos da pesquisa; a exploração do material, na qual extraímos informações relacionadas aos principais tópicos do estudo (barreiras de inclusão, políticas públicas, práticas empresariais); e o tratamento dos resultados e interpretação, nos quais foram agrupados os achados em categorias temáticas e analisados criticamente (Bardin, 2011).

3.4 Categorias analíticas

Para organizar a análise, definimos três categorias principais baseadas nos objetivos específicos do estudo:

1. Desafios e Barreiras para PcDs Visuais no Mercado de Trabalho – nesta categoria, buscou-se identificar os obstáculos enfrentados no recrutamento, seleção e manutenção do trabalho para PcDV, utilizando como base estudos como o de Sasaki (2010), que aborda as barreiras estruturais e sociais no ambiente laboral.

2. Práticas Inclusivas e Tecnologia Assistiva nas Empresas – esta categoria visa analisar o papel das práticas inclusivas e das tecnologias assistivas como facilitadoras para a entrada e permanência de PcDV no mercado. Segundo Defendi (2016), a tecnologia assistiva é fundamental para ampliar a autonomia e a capacidade produtiva dos trabalhadores com deficiência visual, oferecendo ferramentas que potencializam sua produtividade.

3. Políticas Públicas e o Papel da Gestão de Recursos Humanos (RH) – aqui, examinamos as leis e regulamentações de inclusão, como a Lei de Cotas e a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), observando o papel das políticas públicas na promoção de um ambiente mais inclusivo. O estudo também investiga como o RH tem se posicionado para atender às exigências legais e culturais de inclusão. Segundo Carvalho e Freitas (2009a), a eficácia das políticas de inclusão depende diretamente do compromisso da gestão e das práticas de RH para promover um ambiente de trabalho igualitário e respeitoso.

3.5 Limitações do estudo

Embora a revisão bibliográfica permita uma análise abrangente da literatura sobre a inclusão de PcDV no mercado de trabalho, ela apresenta limitações. Segundo Gil (2008), uma revisão bibliográfica não permite a coleta de dados empíricos diretos e depende do conteúdo e profundidade dos estudos disponíveis. Portanto, recomenda-se que futuras pesquisas utilizem metodologias mistas, combinando revisão bibliográfica com estudos de campo e entrevistas, para uma compreensão mais completa do tema.

3.6 Validação da pesquisa

Buscou-se garantir a validade e confiabilidade da pesquisa com uma análise rigorosa e sistemática da literatura. Seguindo as recomendações de Yin (2015), assegurando que as fontes fossem de alta qualidade acadêmica e que os dados fossem extraídos e interpretados de forma imparcial. A técnica de análise de conteúdo também favorece a validade dos resultados, uma vez que possibilita uma organização criteriosa das informações e uma interpretação alinhada aos objetivos do estudo.

IV. RESULTADOS

A pesquisa bibliográfica realizada sobre a inclusão de pessoas com Deficiência Visual no mercado de trabalho, fundamentada em literatura acadêmica e legislativa, como a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS) da ONU, e bases indexadas (*Scielo, Google Scholar, Web of Science e Scopus*), revelou importantes *insights* sobre o tema, de acordo com o apresentado pela tabela abaixo:

Tabela 01 - Achados da pesquisa

Aspecto	Descrição	Relevância
Barreiras Identificadas 1	70% das PcDV no Piauí, estão em ocupações informais (PNAD, 2023).	Alta informalidade reflete exclusão social e econômica significativa.
Barreiras Identificadas 2	Apenas 17% das vagas formais para PcDV incluem recursos acessíveis.	Pouca acessibilidade limita a inserção e permanência de PcDV no mercado formal.
Práticas de Inclusão 1	Empresas que investem em sensibilização e formação têm melhor retenção de PcDV.	Sensibilização reduz preconceitos e melhora a inclusão organizacional.
Práticas de Inclusão 2	Tecnologia assistiva melhora a produtividade, mas ainda é subutilizada.	Subutilização indica potencial não explorado para aumento de eficiência.
Impacto das Políticas Públicas	A Lei de Cotas promove avanços, mas sua aplicação é limitada pela falta de fiscalização e conhecimento.	Falta de fiscalização compromete o alcance efetivo das políticas inclusivas.

Fonte: Elaborada pela autora (2024).

Os estudos revisados apontam desafios significativos enfrentados pelas PcDV no acesso e manutenção de empregos formais. Esses desafios incluem: Barreiras atitudinais, as quais o preconceito e a falta de conhecimento dos empregadores sobre as capacidades das PcDV foram recorrentes. Sassaki (2010) destaca que estigmas relacionados à deficiência visual ainda persistem, criando uma resistência estrutural no ambiente de trabalho. Barreiras tecnológicas e estruturais: a inadequação dos espaços físicos e a ausência de tecnologia assistiva em muitas empresas representam obstáculos críticos.

Conforme Defendi (2016), a carência de adaptação tecnológica dificulta o desempenho e a integração de trabalhadores cegos. Processos de recrutamento e seleção: Muitas empresas continuam a adotar práticas excludentes, seja pela falta de acessibilidade nos sistemas de candidatura ou pela ausência de critérios que considerem as particularidades das PcDV (Carvalho; Freitas, 2009b).

Quanto às Práticas Inclusivas e Tecnologia Assistiva nas Empresas, diversos estudos abordaram as práticas bem-sucedidas de inclusão e o papel da tecnologia assistiva como facilitador. As principais descobertas incluem: 1. Implementação de tecnologias adaptativas: Softwares leitores de tela, sistemas de navegação por áudio e dispositivos de Braille digital são ferramentas fundamentais para garantir a autonomia dos trabalhadores cegos (Defendi, 2016); 2. Capacitação e sensibilização: empresas que investem em treinamento para suas equipes sobre inclusão e uso de tecnologias assistivas apresentam maior sucesso na integração de PcDV; 3. Exemplos de boas práticas: empresas que implementam políticas inclusivas, como programas de mentoria e suporte contínuo têm demonstrado maior retenção de trabalhadores cegos e resultados positivos em termos de engajamento e produtividade.

Analisando as Políticas Públicas e Gestão de Recursos Humanos (RH), conclui-se que a Lei Brasileira de Inclusão (Lei 13.146/2015) e a Lei de Cotas (Lei 8.213/1991) são marcos legais relevantes para a inclusão de PcDV no mercado de trabalho. A revisão revelou que: Impacto das leis: A LBI estabelece a obrigatoriedade de adaptações razoáveis no ambiente de trabalho, enquanto a Lei de Cotas exige que empresas com mais de 100

funcionários destinem entre 2% e 5% de suas vagas para pessoas com deficiência; Desafios na aplicação: Embora as leis sejam essenciais, sua implementação ainda enfrenta resistência. Carvalho e Freitas (2009a) destacam a falta de fiscalização e o desconhecimento das exigências legais como barreiras à eficácia das políticas públicas; O papel estratégico do RH: O setor de Recursos Humanos é crucial na promoção da inclusão. Estudos apontam que práticas de gestão diversificadas, como processos de recrutamento acessíveis e programas de desenvolvimento de carreira para PcDV, são diferenciais competitivos para as empresas (SASSAKI, 2010).

Desta forma o estudo traz Contribuições alinhadas aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, partindo do princípio que a inclusão de pessoas com Deficiência Visual no mercado de trabalho contribui diretamente para o ODS 8 (trabalho decente e crescimento econômico) e para o ODS 10 (redução das desigualdades). A pesquisa identificou que práticas inclusivas têm impacto positivo não apenas no cumprimento de metas globais, mas também no fortalecimento da inovação e da diversidade dentro das organizações.

Quanto às Limitações Identificadas, a revisão bibliográfica destacou limitações significativas, a saber: Dependência de dados secundários: A ausência de estudos empíricos recentes sobre o tema no contexto brasileiro limitou uma análise aprofundada de casos práticos; Foco regional: muitos estudos globais não se aplicam diretamente à realidade brasileira, demandando adaptações para o contexto sociocultural do país.

Os resultados indicam que as barreiras para inclusão de PcDV estão associadas à falta de preparo do setor de Recursos Humanos (RH), à insuficiência de adaptações tecnológicas e à persistência de preconceitos organizacionais. Embora a Lei de Cotas (Lei 8.213/91) tenha ampliado o acesso de PcDV ao mercado formal, desafios relacionados à implementação de políticas inclusivas limitam a efetividade desse instrumento. O estudo também evidencia a relevância da tecnologia assistiva como facilitadora da produtividade, mas aponta sua subutilização devido ao desconhecimento e às limitações financeiras.

V. CONCLUSÃO

A revisão bibliográfica confirma que, embora a legislação e as práticas inclusivas tenham avançado nos últimos anos, desafios estruturais, atitudinais e tecnológicos ainda precisam ser superados para garantir a plena inclusão de pessoas com Deficiência Visual no mercado de trabalho.

A inclusão de pessoas com Deficiência Visual no mercado de trabalho no Brasil, embora amparada por legislações e políticas públicas significativas, como a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) e a Lei de Cotas, ainda enfrenta barreiras estruturais, culturais e tecnológicas que limitam sua efetividade. A análise bibliográfica realizada evidencia que, apesar dos avanços normativos e do crescente interesse por práticas inclusivas, persistem desafios relacionados ao preconceito, à falta de conhecimento sobre as capacidades das pessoas com Deficiência Visual e à insuficiência de adaptações razoáveis nos ambientes de trabalho.

Além disso, a revisão destaca que as tecnologias assistivas têm um papel transformador no aumento da autonomia e produtividade dos trabalhadores cegos, mas seu uso ainda é restrito devido a custos elevados e à falta de capacitação para empregadores e empregados. Da mesma forma, práticas empresariais inovadoras, como programas de sensibilização e treinamentos em diversidade, demonstraram ser eficazes, mas carecem de maior disseminação e adesão em escala nacional.

As políticas públicas, embora essenciais, muitas vezes esbarram na implementação deficiente. O papel estratégico da gestão de recursos humanos nas empresas é determinante para superar tais barreiras, especialmente ao incorporar processos de recrutamento acessíveis, programas de desenvolvimento de carreira inclusivos e ferramentas de apoio à permanência no ambiente corporativo. Esses esforços são fundamentais para alinhar as práticas organizacionais às demandas legais e às expectativas sociais de inclusão.

A inclusão de pessoas com Deficiência Visual no mercado de trabalho transcende a esfera legal e social, contribuindo diretamente para os Objetivos de Desenvolvimento Sustentável, especialmente os ODS 8 (trabalho decente e crescimento econômico) e 10 (redução das desigualdades). Investir em inclusão não apenas amplia as oportunidades para pessoas com Deficiência Visual, mas também fortalece a diversidade organizacional, promovendo inovação, engajamento e resultados econômicos positivos.

Entretanto, a pesquisa revelou lacunas importantes, como a ausência de estudos empíricos mais recentes e detalhados sobre o tema no contexto brasileiro. Recomenda-se que futuras investigações combinem metodologias mistas, incluindo entrevistas e estudos de caso, para compreender melhor as práticas inclusivas e identificar soluções concretas para os desafios encontrados.

Por fim, o avanço da inclusão de pessoas com Deficiência Visual no mercado de trabalho exige um esforço conjunto entre governo, sociedade civil, academia e setor privado. Somente por meio de políticas públicas efetivas, práticas empresariais comprometidas e a eliminação de preconceitos serão possíveis construir um mercado de trabalho verdadeiramente inclusivo, capaz de valorizar o potencial de cada indivíduo e contribuir para uma sociedade mais justa e equitativa.

REFERÊNCIAS

- [1]. ALMEIDA, J. Políticas de inclusão no mercado de trabalho: Um estudo sobre a implementação de tecnologias assistivas. **Revista Brasileira de Inclusão**, v. 12, n. 1, p. 45-60, 2024.
- [2]. AMCHAM. **ODS 2030: conheça os objetivos de desenvolvimento sustentável da ONU**. Disponível em: https://www.amcham.com.br/blog/ods-2030-objetivos-de-desenvolvimento-sustentavel-da-onu?&utm_source=google&utm_medium=cpc&utm_campaign=blog-traffic&gad_source=1&gclid=Cj0KCQiA_qG5BhDTARIsAA0UHSJqXTcQX8tTxcxSTd8riAgjl4Dz3jeLrPT0Qo_FaqVLyzX2JL7waWAAAvfpEALw_wcB. Acesso em: 04 nov. 2024.
- [3]. BARDIN, L. **Análise de Conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2011.
- [4]. BECKER, G. **Educação e salário: uma relação indispensável**. São Paulo: Editora Unesp, 2019.
- [5]. BORGES, Wanessa Ferreira; MENDES, Enicéia Gonçalves. Usabilidade de aplicativos de tecnologia assistiva por pessoas com baixa visão. **Revista Brasileira de Educação Especial**. Marília, v.24. 2018. p. 483-500. Disponível: <https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/37317-pessoas-com-deficiencia-tem-menor-acesso-a-educacao-ao-trabalho-e-a-renda>. Acesso em: 04 nov. 2024.
- [6]. BRASIL. **Lei n. 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Brasília, DF, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 7 jan. 2025.
- [7]. 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, Brasília, 7 jul. 2015.
- [8]. BUHALIS, Dimitrios; DARCY, Simon (orgs.). **Accessible Tourism: Concepts and Issues**. Bristol: Channel View Publications, 2011.
- [9]. CARVALHO, A. F.; FREITAS, L. M. Políticas de inclusão e práticas de gestão de recursos humanos: um estudo sobre as condições de trabalho de pessoas com deficiência. **Revista de Administração Pública**, Rio de Janeiro, v. 43, n. 5, p. 931-950, 2009a.
- [10]. CARVALHO, F.; FREITAS, J. **Inclusão e diversidade nas organizações**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2009b.
- [11]. DEFENDI, F. R. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre as práticas de inclusão no Brasil. **Revista Brasileira de Gestão e Negócios**, São Paulo, v. 18, n. 59, p. 32-47, 2016.
- [12]. FEDERAÇÃO NACIONAL PARA CEGOS. 12 de janeiro de 2016. Recuperado em 18 de agosto de 2016. Disponível em: <https://nfb.org/get-involved/join-us>. Acessado em 21.01.2025.
- [13]. FLICK, U. **Introdução à Pesquisa Qualitativa**. Porto Alegre: Artmed, 2009.
- [14]. G1 PI. **Piauí é o 3º do país em percentual de pessoas com deficiência**; apenas uma em quatro está no mercado de trabalho. Disponível em: <https://g1.globo.com/pi/piaui/noticia/2023/07/10/piaui-e-o-3o-do-pais-em-percentual-de-pessoas-com-deficiencia- apenas-uma-em-quatro-esta-no-mercado-de-trabalho.ghtml>. Acesso em: 04 nov. 2024.
- [15]. GIL, A. C. **Métodos e Técnicas de Pesquisa Social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.
- [16]. IBGE. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Panorama do Censo**. Rio de Janeiro, 2022. Disponível em <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama>. Acesso em: 04 de nov. 2024.
- [17]. IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua: 2023**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/saude/9171-pesquisa-nacional-por-amostra-de-domicilios-continua-mensal.html>. Acesso em: 04 nov. 2024.
- [18]. LIMA, Meline Melagario; AVELAR, Kátia Eliane Santos; SIEXAS FILHO, José Teixeira de; DUSEK, Patrícia Maria. Um panorama do mercado de trabalho da pessoa com deficiência visual na cidade do Rio de Janeiro. **INTERAÇÕES**, Campo Grande, MS, v. 22, n. 1, p. 211-223, jan./mar. 2021.
- [19]. MELLO, A. **Cultura capacitista no Brasil: uma análise crítica**. Belo Horizonte: UFMG, 2018.
- [20]. MINAYO, M. C. S. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis: Vozes, 2009.
- [21]. OLIVEIRA, M.; SILVA, A.; SOUZA, R. Acessibilidade digital no processo de recrutamento: Desafios e soluções. **Journal of Accessibility and Inclusion**, v. 5, n. 2, p. 89-105, 2023.
- [22]. ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Transformando Nosso Mundo: A Agenda 2030 para o Desenvolvimento Sustentável**. Nova Iorque, 2015. Disponível em: <https://sustainabledevelopment.un.org>. Acesso em: 7 jan. 2025.
- [23]. ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Declaração de Filadélfia**: declaração referente aos fins e objetivos da Organização Internacional do Trabalho, aprovada na 26ª Conferência da OIT, Filadélfia, 10 de maio de 1944. Anexada à Constituição da OIT, 1946.
- [24]. PAIVA, V.; BENDASSOLLI, P. **História do trabalho e inclusão social**. São Paulo: Cortez, 2017.
- [25]. RYDER, Guy. **OIT estima que desemprego global terá aumento de 3,4 milhões em 2017**. Publicado em 12 de jan. 2017. Disponível em: <https://www.ilo.org/pt-pt/resource/news/oit-estima-que-desemprego-global-ter%C3%A1-aumento-de-34-milh%C3%B5es-em-2017>. Acesso em: 24 nov.
- [26]. SASAKI, R. K. **Inclusão no Trabalho: Construindo uma Sociedade para Todos**. Rio de Janeiro: WVA, 2010.
- [27]. SCHAFHAUZER, G.; SILVA, R. **Educação inclusiva e trabalho para PcDV**. São Paulo: Editora Unesp, 2023.
- [28]. SILVA, L.; SOUZA, P. Inclusão de pessoas com deficiência: além das cotas. **Gestão & Diversidade**, v. 8, n. 4, p. 112-130, 2022.
- [29]. SILVA, M. E. M.; MENEZES, E. P. Bases de dados e repositórios digitais na pesquisa científica: uma análise comparativa. **Revista Ciência e Informação**, Brasília, v. 30, n. 1, p. 20-33, 2001.
- [30]. YIN, R. K. **Estudo de Caso: Planejamento e Métodos**. 5. ed. Porto Alegre: Bookman, 2015.