

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

**EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS
RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E
EMPRESARIAIS**

Todos os direitos reservados e protegidos. Nenhuma parte destes anais poderá ser reproduzida ou transmitida sejam quais forem os meios empregados sem prévia autorização dos editores.

Diretoria - CONPEDI

Presidente - Profa. Dra. Samyra Haydêe Dal Farra Naspolini - FMU - São Paulo

Diretor Executivo - Prof. Dr. Orides Mezzaroba - UFSC - Santa Catarina

Vice-presidente Norte - Prof. Dr. Jean Carlos Dias - Cesupa - Pará

Vice-presidente Centro-Oeste - Prof. Dr. José Querino Tavares Neto - UFG - Goiás

Vice-presidente Sul - Prof. Dr. Leonel Severo Rocha - Unisinos - Rio Grande do Sul

Vice-presidente Sudeste - Profa. Dra. Rosângela Lunardelli Cavallazzi - UFRJ/PUCRio - Rio de Janeiro

Vice-presidente Nordeste - Prof. Dr. Raymundo Juliano Feitosa - UNICAP - Pernambuco

Representante Discente: Prof. Dr. Abner da Silva Jaques - UPM/UNIGRAN - Mato Grosso do Sul

Conselho Fiscal:

Prof. Dr. José Filomeno de Moraes Filho - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Caio Augusto Souza Lara - SKEMA/ESDHC/UFMG - Minas Gerais

Prof. Dr. Valter Moura do Carmo - UFERSA - Rio Grande do Norte

Prof. Dr. Fernando Passos - UNIARA - São Paulo

Prof. Dr. Edinilson Donisete Machado - UNIVEM/UENP - São Paulo

Secretarias

Relações Institucionais:

Prof. Dra. Claudia Maria Barbosa - PUCPR - Paraná

Prof. Dr. Heron José de Santana Gordilho - UFBA - Bahia

Profa. Dra. Daniela Marques de Moraes - UNB - Distrito Federal

Comunicação:

Prof. Dr. Robison Tramontina - UNOESC - Santa Catarina

Prof. Dr. Liton Lanes Pilau Sobrinho - UPF/Univali - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Lucas Gonçalves da Silva - UFS - Sergipe

Relações Internacionais para o Continente Americano:

Prof. Dr. Jerônimo Siqueira Tybusch - UFSM - Rio Grande do Sul

Prof. Dr. Paulo Roberto Barbosa Ramos - UFMA - Maranhão

Prof. Dr. Felipe Chiarello de Souza Pinto - UPM - São Paulo

Relações Internacionais para os demais Continentes:

Profa. Dra. Gina Vidal Marcilio Pompeu - UNIFOR - Ceará

Profa. Dra. Sandra Regina Martini - UNIRITTER / UFRGS - Rio Grande do Sul

Profa. Dra. Maria Claudia da Silva Antunes de Souza - UNIVALI - Santa Catarina

Educação Jurídica

Profa. Dra. Viviane Coêlho de Séllos Knoerr - Unicuritiba - PR

Prof. Dr. Rubens Beçak - USP - SP

Profa. Dra. Livia Gaigher Bosio Campello - UFMS - MS

Eventos:

Prof. Dr. Yuri Nathan da Costa Lannes - FDF - São Paulo

Profa. Dra. Norma Sueli Padilha - UFSC - Santa Catarina

Prof. Dr. Juraci Mourão Lopes Filho - UNICHRISTUS - Ceará

Comissão Especial

Prof. Dr. João Marcelo de Lima Assafim - UFRJ - RJ

Profa. Dra. Maria Creusa De Araújo Borges - UFPB - PB

Prof. Dr. Antônio Carlos Diniz Murta - Fumec - MG

Prof. Dr. Rogério Borba - UNIFACVEST - SC

E27

Eficácia de direitos fundamentais nas relações do trabalho, sociais e empresariais [Recurso eletrônico on-line] organização CONPEDI

Coordenadores: Clarisse Inês de Oliveira; Marco Antônio César Villatore; Cildo Giolo Junior – Florianópolis: CONPEDI, 2026.

Inclui bibliografia

ISBN: 978-65-5274-573-6

Modo de acesso: www.conpedi.org.br em publicações

Tema: Constituição, Processo e Justiça Social: o papel da jurisdição constitucional na efetivação de direitos

2. Eficácia de direitos fundamentais. 3. Relações do trabalho, sociais e empresariais. IX Encontro Virtual do CONPEDI (2: 2026: Florianópolis, Brasil).

CDU: 34



Conselho Nacional de Pesquisa
e Pós-Graduação em Direito Florianópolis
Santa Catarina – Brasil
www.conpedi.org.br

IX ENCONTRO VIRTUAL DO CONPEDI

EFICÁCIA DE DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DO TRABALHO, SOCIAIS E EMPRESARIAIS

Apresentação

1. Bloco 1

LUCRO E PROPÓSITO: DILEMAS ESG NA PRECIFICAÇÃO DE MEDICAMENTOS ESSENCIAIS

Autores: Nayana Rodrigues Beserra, Yasmin Guimarães de Freitas, Renata Albuquerque Lima

Resumo: Yasmin Guimarães de Freitas Renata Albuquerque Lima resumi: O presente artigo analisa a sustentabilidade ética na saúde a partir da integração entre a agenda ESG (Environmental, Social and Governance) e as desigualdades estruturais que marcam o contexto brasileiro. Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, de caráter exploratório, desenvolvida por meio de revisão bibliográfica e análise teórico-conceitual de autores que discutem ética, desigualdade social e desenvolvimento humano. A discussão inicia-se com a trajetória histórica do ESG, demonstrando que sua consolidação resulta de crises ambientais, pressões sociais e transformações regulatórias, e não de modismos corporativos. No setor da saúde, esses pilares assumem relevância estratégica, especialmente diante do dilema entre lucro, precificação de medicamentos e acesso universal. A partir das contribuições de Amartya Sen, argumenta-se que negar acesso à saúde significa limitar liberdades substantivas e interromper capacidades humanas básicas. Bauman permite compreender como a modernidade líquida fragiliza estruturas coletivas e intensifica vulnerabilidades sociais, enquanto Jessé Souza evidencia os mecanismos simbólicos de

Autores: Nayana Rodrigues Beserra, Yasmin Guimarães de Freitas, Alexandre Antonio Bruno Da Silva

Resumo: O presente artigo propõe uma reflexão crítica acerca da relação entre globalização, pobreza e direitos fundamentais, examinando como as promessas de desenvolvimento contrastam com as desigualdades produzidas pela governança econômica global. A partir da análise dos impactos da globalização sobre o mundo do trabalho, especialmente na formação do precariado e na expansão da informalidade, busca-se compreender em que medida os modelos atuais de desenvolvimento têm efetivamente ampliado oportunidades ou, ao contrário, aprofundado vulnerabilidades estruturais. Questiona-se se o sistema global, tal como instituído nas últimas décadas, é capaz de promover justiça social e garantir liberdades substantivas em escala internacional, ou se sua lógica de funcionamento reproduz assimetrias que comprometem o pleno exercício dos direitos humanos e o acesso a condições dignas de vida. A pesquisa foi desenvolvida por meio de revisão bibliográfica, com base em obras de referência sobre desenvolvimento, economia política global e teoria da justiça.

DIREITO À SAÚDE DO TRABALHADOR E A SÚMULA 428 DO TST: A CONFIGURAÇÃO DO REGIME DE SOBREAVISO NO DIREITO DO TRABALHO CONTEMPORÂNEO E SEUS REFLEXOS PSICOLÓGICOS

Autores: Vanessa Vieira Pessanha, Luane Pereira Pessoa

Resumo: TÍTULO : Direito À Saúde Do Trabalhador E A Súmula 428 Do Tst: A Configuração Do Regime De Sobreaviso No Direito Do Trabalho Contemporâneo E Seus Reflexos Psicológicos

Autores: Vanessa Vieira Pessanha, Luane Pereira Pessoa - UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA (UNEB)

mental do trabalhador, com destaque para as repercussões psicológicas. A pesquisa é qualitativa, de natureza bibliográfica e documental, com método hipotético-dedutivo. Conclui-se que a evolução tecnológica e a ampliação do uso de instrumentos telemáticos transformaram significativamente o regime de sobreaviso, tornando mais tênues as fronteiras entre tempo de trabalho e descanso. Desse modo, verifica-se que a utilização excessiva das tecnologias nas relações laborais exige limites jurídicos capazes de impedir a disponibilidade permanente do empregado, bem como os impactos decorrentes da hiperconectividade no ambiente de trabalho e, conseqüentemente, na vida do sujeito trabalhador.

ASSÉDIO MORAL ORGANIZACIONAL E ADOECIMENTO MENTAL DO TRABALHADOR: A RESPONSABILIDADE CIVIL DO EMPREGADOR NO CONTEXTO PÓS-REFORMA TRABALHISTA

Autor: Josanne Cristina Ribeiro Ferreira Façanha (ausente)

PROMPT INJECTION EM PETIÇÕES E O PARADOXO DA INTEGRIDADE PROCESSUAL: DA DETECÇÃO INSUFICIENTE À NÃO DETECÇÃO VIOLADORA DA RESOLUÇÃO CNJ Nº 615/2025

Autor: Newton Pereira Ramos Neto, Wendelson Pereira Pessoa, Dennys Damião Rodrigues Albino

Resumo: A consolidação da inteligência artificial generativa como infraestrutura cotidiana da atividade forense — tanto na elaboração de peças pela advocacia quanto no apoio decisório no Judiciário — abriu caminho a uma vulnerabilidade própria desse novo regime sociotécnico: o uso de prompt injections em petições, vale dizer, a inserção de instruções ocultas em documentos protocolados com o objetivo de manipular o comportamento dos sistemas de IA que processarão o texto. O artigo examina, tendo como gatilho empírico a sentença prolatada pela 3ª Vara do Trabalho de Parauapebas (TRT 8ª Região, 2026), em que

equação regulatória, pois reverte sobre o próprio Estado-juiz a opacidade que se queria limitar nas mãos da advocacia.

2. Bloco 2

EMPRESAS TRANSNACIONAIS E DIREITOS HUMANOS: TENSÕES ESTRUTURAIS, SISTEMAS DE PROTEÇÃO INTERNACIONAL E PERSPECTIVAS DE RESPONSABILIZAÇÃO

Autores: Milton Junior Barros Araujo, Julio Cesar Costa de Oliveira

Resumo: Este trabalho demonstra que a arquitetura internacional, centrada no Estado, é estruturalmente incapaz de responsabilizar empresas transnacionais (ETNs) por violações de direitos humanos. Enquanto ETNs dispõem de mecanismos coercitivos robustos para proteger seus investimentos — a "nova Lex Mercatoria" —, as vítimas enfrentam um sistema que depende da mediação estatal e de normas voluntárias (soft law) ineficazes. Após analisar casos paradigmáticos e a captura regulatória por parte de corporações, o estudo conclui que a solução exige a superação do Estado-centrismo mediante um tratado vinculante da ONU que imponha obrigações diretas e enforcement efetivo às ETNs, superando a fragmentação da personalidade jurídica que hoje as protege.

O LETRAMENTO DIGITAL COMO DIREITO FUNDAMENTAL INSTRUMENTAL: CONDIÇÃO PARA A EFETIVAÇÃO DOS DIREITOS HUMANOS DA PESSOA IDOSA

Autores: Renata Aparecida Follone, Rubia Spirandelli Rodrigues, Maria Fernanda Rodrigues da Silveira

Resumo: A presente pesquisa analisa a exclusão digital da pessoa idosa na sociedade contemporânea, marcada pela digitalização das relações sociais, econômicas e institucionais,

consiste em revisão bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa, fundamentada em doutrina, legislação nacional, instrumentos internacionais e produções acadêmicas relacionadas ao tema. Conclui-se que o letramento digital deve ser reconhecido como condição indispensável para a efetivação dos direitos fundamentais da pessoa idosa na sociedade informacional, sendo necessária a implementação de políticas públicas permanentes de inclusão e educação digital voltadas à promoção da dignidade, autonomia e participação social dessa população.

Renata Follone

Rúbia Spirandelli

Maria Fernanda Rodrigues

PARA ALÉM DO GREENWASHING: O ESG como instrumento jurídico vinculante de concretização da função social da empresa à luz do caso Anglo American.

Autores: Raissa Keyte Cassiano Cardoso, Jazam Santos

Resumo: O presente artigo analisa de que maneira a agenda ESG pode atuar como instrumento jurídico de concretização da função social da empresa no Direito Empresarial brasileiro, bem como os limites de sua efetividade diante do risco do greenwashing.

Inicialmente, a pesquisa aborda a evolução da função social da empresa no ordenamento jurídico brasileiro, utilizando as contribuições de Fábio Ulhoa Coelho, Rubens Requião e Modesto Carvalhosa, que demonstram a superação da visão puramente patrimonialista da atividade empresarial.

Em seguida, o trabalho analisa a natureza jurídica do ESG e sua relação com o compliance e

Os resultados demonstram que o ESG pode funcionar como instrumento jurídico de concretização da função social da empresa. Entretanto, quando suas práticas permanecem restritas ao marketing corporativo, surge o risco do greenwashing, evidenciando a necessidade de mecanismos efetivos de responsabilização empresarial.

ENTRE A EXPANSÃO SIMBÓLICA E O ESVAZIAMENTO MATERIAL: EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS SOCIAIS DA TRABALHADORA-MÃE E O TEMA 1389 DO STF

Autor: Jaqueline Büttow Signorini

Resumo: UFPel

O artigo analisa a eficácia do direito fundamental à proteção da maternidade diante da crescente constitucionalização e judicialização das relações de trabalho pelo Supremo Tribunal Federal, especialmente após a fixação do Tema 1389 de Repercussão Geral, que determinou a suspensão nacional de mais de 55 mil processos sobre pejetização e vínculo empregatício fraudado. A pesquisa, de abordagem qualitativa, bibliográfica e documental, articula três planos: a jurisprudência do STF em matéria de proteção à maternidade (Temas 497, 542, 782, 973 e 1072; ADIs 5938 e 6327) e de pejetização (Tema 725 e Tema 1389); estudos técnicos sobre os efeitos econômicos, fiscais e sociais da pejetização irrestrita; e referencial teórico crítico do neoliberalismo, com base em Cappelletti e Garth, Wendy Brown, Sonia Fleury e Minouche Shafik, além dos instrumentos internacionais de proteção aos direitos humanos do trabalhador (CEDAW, Conferência do Cairo, Declaração de Beijing). Sustenta-se a hipótese de que, embora o tribunal expanda simbolicamente a tutela da maternidade, sua chancela à pejetização irrestrita configura colisão de direitos fundamentais no interior da própria jurisprudência da Corte, esvaziando a eficácia material das proteções sociais. Conclui-se que a corrosão da proteção à maternidade, à infância e ao

Resumo:

O presente artigo analisa a jornada 6x1 no Brasil contemporâneo a partir de uma perspectiva jurídica, social, econômica e multidisciplinar, buscando superar abordagens meramente eleitorais ou ideológicas. Parte-se da evolução histórica da limitação da jornada de trabalho e de sua vinculação à dignidade da pessoa humana, à saúde mental e aos direitos sociais fundamentais. Ao mesmo tempo, o estudo considera os desafios enfrentados pelo setor produtivo brasileiro, como alta carga tributária, insegurança jurídica, baixa produtividade, dificuldade de contratação, rotatividade e impactos da transformação digital nas relações laborais. A pesquisa problematiza se a eventual extinção da escala 6x1, sem políticas públicas estruturais, poderia gerar efeitos adversos sobre empregabilidade e sustentabilidade empresarial. Conclui-se que qualquer alteração da jornada deve ser precedida de debate técnico, gradual e equilibrado, harmonizando proteção ao trabalhador, livre iniciativa e manutenção dos postos de trabalho.

DO INDIVIDUAL AO SISTÊMICO: A RELEITURA DOS ELEMENTOS CARACTERIZADORES DO ASSÉDIO MORAL E A EFICÁCIA DOS DIREITOS FUNDAMENTAIS NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Autor: Andrea Antico Soares

Resumo: Centro Universitário Eurípides de Marília (UNIVEM)

RESUMO

O Direito do Trabalho consolidou uma compreensão do assédio moral centrada no conflito interpessoal, exigindo, para sua caracterização, um agressor identificável, uma vítima determinada, condutas reiteradas e intenção deliberada de prejudicar. Embora tecnicamente

dano — deslocando-os da perspectiva individual para a sistêmica; e examinar de que modo essa releitura tensiona a tríade constitucional da liberdade, da igualdade e da fraternidade, demonstrando o esvaziamento dos direitos fundamentais quando a violência estrutural é tratada como episódio isolado. Alicerçada no materialismo histórico-dialético como referencial teórico-metodológico, a pesquisa é qualitativa e combina revisão bibliográfica crítica da doutrina trabalhista e psicossocial sobre assédio moral com análise jurisprudencial e documental. Conclui-se que a permanência do paradigma individual, ao exigir agressor identificável, conduta reiterada, dolo específico e dano personalizado como requisitos cumulativos, torna o Direito incapaz de enfrentar a violência que mais afeta os trabalhadores brasileiros, evidenciando-se que a releitura sistêmica dos elementos do assédio moral é condição necessária para que a Constituição efetive — e não apenas anuncie — a proteção da dignidade da pessoa humana no trabalho.

Palavras-chave: assédio moral sistêmico; direitos fundamentais; trabalho digno; racionalidade neoliberal; eficácia constitucional.

SAÚDE MENTAL EM TEMPOS DE GESTÃO POR INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL E O LOCUS PRIVILEGIADO DO ASSÉDIO ALGORÍTMICO NAS RELAÇÕES DE EMPREGO

Autores: Áretha Michelle Casarin Moreno, Gabrielle Kolling (ausentes)

TECNOLOGIAS ASSISTIVAS COMO DIREITO FUNDAMENTAL: INCLUSÃO PRODUTIVA E DIGNIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

Autores: Marklea da Cunha Ferst, Mônica Bastos Castro

Resumo: O presente artigo analisa as tecnologias assistivas como instrumentos de

inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A pesquisa adota abordagem qualitativa, de natureza exploratório-descritiva, fundamentada em pesquisa bibliográfica e documental, com análise de literatura especializada e normas nacionais e internacionais relacionadas à acessibilidade, inclusão e direitos da pessoa com deficiência. Os resultados indicam que a inclusão produtiva exige não apenas contratação formal, mas condições efetivas de permanência laboral, acessibilidade organizacional e adequação tecnológica. Conclui-se que a mensuração da efetividade das tecnologias assistivas demanda critérios integrados capazes de avaliar acessibilidade, governança institucional, autonomia funcional e funcionalidade tecnológica, contribuindo para a construção de ambientes laborais inclusivos e para a efetivação dos direitos fundamentais da pessoa com deficiência.

4. Bloco 4

A RECONFIGURAÇÃO DO LABOR FEMININO NA ERA DIGITAL: PERSPECTIVAS SOBRE O TETO DE VIDRO E A INTELIGÊNCIA ARTIFICIAL

Autores: Crisley Moreno Viana, Renata Albuquerque Lima (somente a graduanda apresentou, o artigo não será publicado nem a apresentação será validada)

O TRABALHO ANÁLOGO AO DE ESCRAVO COMO ANTÍTESE DA NOÇÃO DE TRABALHO DIGNO: ANÁLISE DE SENTENÇA DE AÇÃO CIVIL PÚBLICA NO CONTEXTO DO TRABALHO RURAL DO SISAL NA BAHIA

Autores: Vanessa Vieira Pessanha, Cibele de Araújo Alves

Resumo: UNIVERSIDADE DO ESTADO DA BAHIA (UNEB).

A fase rural da cadeia produtiva do sisal apresenta, historicamente, violações substanciais no que tange à observância de normas trabalhistas. Em 2022, foi proferida sentença

utilizado é o hipotético-dedutivo, sendo a pesquisa qualitativa, com análise bibliográfica e documental. Conclui-se que a análise evidencia, de maneira contundente, a violação dos parâmetros estruturantes do trabalho digno no contexto rural do sisal na Bahia, com a indicação da necessidade de não só reconhecer situações degradantes, mas também fortalecer instrumentos capazes de impedir a naturalização dessas práticas e promover, efetivamente, condições de trabalho compatíveis com a dignidade da pessoa humana.

Exploração do trabalho infantojuvenil no tráfico de drogas em comunidades marginalizadas: interseccionalidade adicional e insuficiência estatal no comprometimento de direitos fundamentais laborais e na geração de dano existencial laboral

Autores: Daniel de Souza Binda, Thiago Smith De Souza, Elizabeth Silva De Paula

Resumo: O estudo analisa a exploração do trabalho infantojuvenil no tráfico de drogas em comunidades marginalizadas, compreendendo-o como uma das piores formas de trabalho infantil. Sendo assim, indaga-se: essa exploração constitui uma forma de interseccionalidade adicional suscetível de causar dano existencial laboral pela violação da vida de relações e dos projetos de vida das crianças e adolescentes envolvidos? Adota-se abordagem qualitativa, bibliográfica e documental, orientada pelo método indutivo e por uma perspectiva jurídico-social, com aproveitamento de dados empíricos secundários para sustentar inferências teóricas. Estruturado em três partes, o artigo defende a constitucionalidade material da Convenção nº 182 da OIT à luz da cláusula de abertura do art. 5º, § 2º, da Constituição Federal, promovendo a constitucionalização das normas internacionais de proteção do trabalhador, e aborda o desafio da erradicação do trabalho infantil especialmente na Região Norte e no Estado do Amazonas. Em seguida, diagnostica-se a antinomia interna do Decreto nº 6.481/2008 como vetor de favorecimento do trabalho infantojuvenil no tráfico de drogas, seguindo-se da análise do processo de exploração infantojuvenil no exercício da traficância. Conclui-se que essa modalidade de exploração caracteriza forma de interseccionalidade adicional, operando como camada sobreposta às vulnerabilidades preexistentes, que, aliada à

Resumo: A desigualdade salarial entre homens e mulheres no Brasil ainda subsiste embora já decorridos trinta e oito anos da promulgação da Constituição Federal de 1988. O Brasil é signatário da CEDAW e sua regulação interna contempla tanto no plano constitucional quanto infra constitucional a isonomia entre homens e mulheres. Contudo, decorridos quase quatro décadas da promulgação da Constituição Federal e da ratificação da CEDAW pelo Brasil, persistem desafios para implantação de um verdadeiro cenário isonômico. Em 2023 com o advento da Lei nº 14.611/2023 , o Brasil deu um grande passo na efetividade pragmática do trato salarial igualitário entre homens e mulheres, trazendo de volta ao cenário de protagonismo fiscalizatório o sujeito de direito coletivo sindical, desde o sombrio afastamento levado a efeito pela Lei 13.467 de 2017, a “Reforma Trabalhista”. A partir desse importante marco normativo, as mulheres puderem ter acesso aos dados estatísticos de empregabilidade das grandes empresas, com acesso a canais de ouvidoria e supervisão sindical. Entretanto, os desafios permanecem, demonstrando como o enraizamento do patriarcado mercadológico deve ser suplantado por políticas públicas.

A POLÍTICA DE COTA RACIAL PARA AS UNIVERSIDADES PÚBLICAS COMO CONCRETIZAÇÃO DO PRINCÍPIO DA IGUALDADE NO BRASIL

Autores: Rômulo Veras Holanda, Beatriz de Castro Rosa

Resumo: Instituição: Unichristus. O artigo analisa a política pública de cotas raciais para ingresso nas universidades públicas brasileiras como instrumento de concretização do princípio constitucional da igualdade. A partir da distinção entre igualdade formal e material, apresenta-se a necessidade de ações afirmativas como estratégia promocional para combater as desigualdades raciais históricas. O texto percorre a evolução conceitual do princípio da igualdade, fundamenta juridicamente a adoção de políticas de inclusão e examina experiências legislativas e judiciais no Brasil, destacando o papel do Estado na

superação das discriminações estruturais. Por fim, defende-se a legitimidade e transitoriedade

TECNOLOGIAS ASSISTIVAS COMO DIREITO FUNDAMENTAL: INCLUSÃO PRODUTIVA E DIGNIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

ASSISTIVE TECHNOLOGIES AS A FUNDAMENTAL RIGHT: PRODUCTIVE INCLUSION AND THE DIGNITY OF PERSONS WITH DISABILITIES IN LABOR RELATIONS

**Marklea da Cunha Ferst ¹
Mônica Bastos Castro**

Resumo

O presente artigo analisa as tecnologias assistivas como instrumentos de concretização do direito fundamental ao trabalho da pessoa com deficiência, com enfoque na inclusão produtiva, permanência laboral e promoção da dignidade humana nas relações de trabalho. Parte-se do problema de pesquisa relacionado à identificação de critérios jurídicos, institucionais, funcionais e tecnológicos capazes de mensurar a efetividade das tecnologias assistivas no ambiente laboral. A hipótese sustentada consiste na compreensão de que a efetividade desses recursos não pode ser aferida apenas por sua disponibilização formal, mas pela sua capacidade concreta de promover acessibilidade, autonomia funcional, adaptação razoável e redução de barreiras capacitistas. O objetivo geral consiste em investigar parâmetros multidimensionais aptos a avaliar a efetividade das tecnologias assistivas na inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. A pesquisa adota abordagem qualitativa, de natureza exploratório-descritiva, fundamentada em pesquisa bibliográfica e documental, com análise de literatura especializada e normas nacionais e internacionais relacionadas à acessibilidade, inclusão e direitos da pessoa com deficiência. Os resultados indicam que a inclusão produtiva exige não apenas contratação formal, mas condições efetivas de permanência laboral, acessibilidade organizacional e adequação tecnológica. Conclui-se que a mensuração da efetividade das tecnologias assistivas demanda critérios integrados capazes de avaliar acessibilidade, governança institucional, autonomia funcional e funcionalidade tecnológica, contribuindo para a construção de ambientes laborais inclusivos

research problem concerning the identification of legal, institutional, functional, and technological criteria capable of measuring the effectiveness of assistive technologies in the workplace. The proposed hypothesis is that the effectiveness of these resources cannot be assessed solely by their formal availability, but rather by their actual capacity to promote accessibility, functional autonomy, reasonable accommodation, and the reduction of ableist barriers. The general objective is to investigate multidimensional parameters capable of evaluating the effectiveness of assistive technologies in the inclusion of persons with disabilities in the labor market. The research adopts a qualitative, exploratory-descriptive approach, based on bibliographic and documentary research, including the analysis of specialized literature and national and international legal frameworks related to accessibility, inclusion, and the rights of persons with disabilities. The findings indicate that productive inclusion requires not only formal hiring, but also effective conditions for job retention, organizational accessibility, and technological adequacy. It is concluded that measuring the effectiveness of assistive technologies requires integrated criteria capable of evaluating accessibility, institutional governance, functional autonomy, and technological functionality, thereby contributing to the construction of inclusive work environments and to the realization of the fundamental rights of persons with disabilities.

Keywords/Palabras-claves/Mots-clés: Assistive technologies, Persons with disabilities, Productive inclusion, Workplace accessibility, Fundamental rights

1 INTRODUÇÃO

No âmbito das relações de trabalho, a inclusão da pessoa com deficiência não pode ser reduzida ao ingresso formal no emprego, pois exige condições concretas de permanência, autonomia funcional, acessibilidade e participação produtiva. A inclusão pelo trabalho parte da compreensão de que a atividade laboral contribui para autonomia, identidade, dignidade pessoal, sociabilidade e redução das desigualdades (Silva, 2020). Nesse contexto, as tecnologias assistivas assumem papel relevante, pois abrangem dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços voltados à promoção da independência, da autonomia, da funcionalidade e da inclusão social da pessoa com deficiência (Pereira; Cardoso, 2026).

Além disso, seu desenvolvimento e disponibilização podem neutralizar barreiras e favorecer atividades da vida diária, educação, trabalho e lazer, produzindo efeitos positivos individuais e sociais (Santos et al., 2017). Apesar disso, persiste a necessidade de avaliar se tais recursos efetivamente promovem inclusão produtiva ou se permanecem apenas como instrumentos formalmente disponíveis, sem impacto concreto na permanência laboral. Diante desse cenário, o presente artigo tem como problema de pesquisa investigar quais critérios podem ser utilizados para mensurar a efetividade das tecnologias assistivas na promoção da inclusão produtiva da pessoa com deficiência nas relações de trabalho. Parte-se da hipótese de que essa efetividade pode ser mensurada por critérios relacionados à acessibilidade, adaptação razoável, permanência laboral, autonomia funcional e redução de barreiras capacitistas no ambiente de trabalho. O objetivo geral consiste em investigar critérios jurídicos, institucionais, funcionais e tecnológicos capazes de avaliar a efetividade das tecnologias assistivas na inclusão laboral da pessoa com deficiência. Para tanto, utiliza-se pesquisa bibliográfica e documental, com abordagem qualitativa, a partir da análise de normas, documentos institucionais e literatura especializada sobre deficiência, trabalho, acessibilidade, tecnologias assistivas, capacitismo e inclusão produtiva..

2 DIREITOS FUNDAMENTAIS, INCLUSÃO SOCIAL E O DIREITO AO TRABALHO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

A compreensão contemporânea da deficiência resulta da superação histórica de concepções excludentes, assistencialistas e medicalizantes, que associavam a pessoa com deficiência à incapacidade, dependência ou anormalidade. Ao longo do tempo, a deficiência deixou de ser compreendida exclusivamente como limitação individual para

passar a ser analisada também a partir das barreiras sociais, culturais e institucionais que restringem a participação da pessoa na vida coletiva (Silva; Medeiros, 2025). Nesse contexto, o modelo médico exerceu forte influência ao localizar a deficiência no corpo da pessoa, compreendendo-a como lesão ou déficit a ser corrigido por meio de tratamento e reabilitação. Foresti e Bousfield (2022) explicam que esse modelo atribui centralidade ao diagnóstico clínico e responsabiliza o indivíduo por sua condição. Em contraposição, o modelo social deslocou o foco para a sociedade, sustentando que a exclusão decorre da ausência de acessibilidade e da existência de barreiras estruturais que impedem o exercício pleno da cidadania (Foresti; Bousfield, 2022).

A evolução desse debate conduziu ao modelo biopsicossocial, atualmente adotado pela Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e pela Lei Brasileira de Inclusão. Nessa perspectiva, a deficiência resulta da interação entre impedimentos de longo prazo e barreiras ambientais, comunicacionais, tecnológicas e atitudinais que dificultam a participação social em igualdade de condições. Morais et al. (2025) destacam que a avaliação da deficiência exige abordagem multiprofissional e interdisciplinar, enquanto Schmidt (2021) ressalta que a Convenção consolidou a compreensão da deficiência como categoria relacionada aos direitos humanos, à acessibilidade e à igualdade material.

No Brasil, a proteção jurídica da pessoa com deficiência consolidou-se de forma gradual. As primeiras constituições tratavam a deficiência sob a lógica da incapacidade, como demonstrado pela Constituição de 1824 (Branco, 2023). Posteriormente, a Constituição de 1934 passou a prever medidas de assistência social e serviços especializados (Costa, 2017). Contudo, foi somente com a Constituição Federal de 1988 que a proteção ganhou densidade constitucional, ao incorporar princípios como dignidade da pessoa humana, igualdade material, vedação à discriminação e acessibilidade, além de prever reserva de cargos públicos e atendimento educacional especializado (Costa, 2017; Schmidt, 2021).

No plano internacional, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência representou marco fundamental ao deslocar a deficiência de uma abordagem assistencialista para uma perspectiva fundada em direitos humanos, inclusão e participação social. Sua incorporação ao ordenamento jurídico brasileiro com status constitucional fortaleceu a exigibilidade de direitos relacionados à acessibilidade, autonomia e igualdade de oportunidades (Branco, 2023; Schmidt, 2021). Em âmbito infraconstitucional, a Lei Brasileira de Inclusão — Lei nº 13.146/2015 — consolidou esse

paradigma ao harmonizar a legislação brasileira com a Convenção e ampliar a proteção jurídica da pessoa com deficiência em áreas como trabalho, educação, acessibilidade, tecnologia assistiva e participação social (Rocha; Oliveira, 2022; Araújo; Leite, 2025). A LBI também alterou a teoria das incapacidades civis ao reconhecer a pessoa com deficiência como sujeito plenamente capaz, privilegiando autonomia, acessibilidade e tomada de decisão apoiada (Gadelha et al., 2022).

Apesar dos avanços normativos, persistem barreiras arquitetônicas, comunicacionais, tecnológicas e atitudinais que dificultam a efetividade da inclusão social e laboral da pessoa com deficiência (Araújo; Leite, 2025; Santanna; Gomes, 2020). Nesse cenário, o trabalho assume papel central como instrumento de cidadania, autonomia e participação social. Enquanto direito humano e social, o trabalho não se limita à subsistência econômica, mas contribui para a concretização da dignidade humana e para o reconhecimento da pessoa como sujeito produtivo (Santos; Silva; Silva, 2022). Para a pessoa com deficiência, a inserção laboral fortalece a independência econômica, amplia vínculos sociais e favorece o exercício da cidadania (Lima et al., 2013; Saraiva, 2023).

A efetivação desse direito, contudo, não se esgota na contratação formal. A noção de inclusão produtiva evidencia que a participação laboral da pessoa com deficiência depende da existência de condições materiais, institucionais e funcionais que assegurem permanência, acessibilidade e autonomia no ambiente de trabalho. Ferraz (2023) compreende a inclusão produtiva como conjunto de estratégias voltadas à geração de trabalho e renda de forma estável e digna, especialmente para grupos historicamente vulnerabilizados. Silva (2020) acrescenta que essa inclusão envolve capacitação, intermediação laboral e eliminação de barreiras estruturais. Assim, no caso da pessoa com deficiência, a inclusão produtiva exige adaptações razoáveis, acessibilidade física e tecnológica, preparo institucional das organizações e combate às práticas capacitistas que comprometem a permanência laboral. Dessa forma, o direito ao trabalho digno somente se concretiza quando acompanhado de condições efetivas de participação, autonomia e igualdade de oportunidades no mercado de trabalho.

3 TECNOLOGIAS ASSISTIVAS, ACESSIBILIDADE E ADAPTAÇÃO RAZOÁVEL NAS RELAÇÕES DE TRABALHO

A tecnologia assistiva pode ser compreendida como o conjunto de produtos, recursos, equipamentos, metodologias, estratégias, práticas e serviços destinados a

ampliar a funcionalidade, a atividade e a participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida. Trata-se de categoria voltada à promoção da autonomia, da independência, da qualidade de vida e da inclusão social, educacional e profissional, na medida em que busca reduzir barreiras e ampliar possibilidades concretas de participação (Pereira; Cardoso, 2026). No Brasil, a consolidação conceitual da tecnologia assistiva recebeu contribuição do Comitê de Ajudas Técnicas, que a definiu como área do conhecimento de característica interdisciplinar, composta por recursos e serviços voltados à funcionalidade e à participação da pessoa com deficiência, com vistas à autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (Volpini, 2024).

No plano normativo, a Lei nº 13.146/2015 incorporou essa compreensão ampliada ao tratar tecnologia assistiva e ajuda técnica como expressões equivalentes, definindo-as como produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços voltados à funcionalidade, à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (Volpini, 2024). A LBI também assegura o acesso a esses recursos como meio de potencializar a autonomia, a mobilidade pessoal e a qualidade de vida, especialmente quando sua utilização permite neutralizar barreiras que dificultam atividades cotidianas, educacionais, sociais e laborais (Santos et al., 2017). Desse modo, a tecnologia assistiva deixa de ser compreendida como mera ferramenta técnica e passa a integrar o conjunto de instrumentos necessários à concretização da acessibilidade, da igualdade material e da participação social em condições de autonomia.

3.1 Classificação das tecnologias assistivas

A classificação das tecnologias assistivas pode ser compreendida a partir dos objetivos funcionais a que cada recurso se destina. Nazari, Nazari e Gomes (2017) explicam que essa sistematização foi elaborada por José Tonolli e Rita Bersch em 1998 e posteriormente retomada com finalidade didática, considerando tanto recursos quanto serviços de tecnologia assistiva. Essa organização demonstra que a tecnologia assistiva não corresponde apenas a equipamentos sofisticados, mas abrange materiais, produtos, estratégias, metodologias e serviços voltados à ampliação da funcionalidade, da autonomia e da participação social da pessoa com deficiência. Conforme Nazari, Nazari e Gomes (2017), sua amplitude permite incidência sobre atividades cotidianas, comunicação, mobilidade, controle do ambiente, aprendizagem, trabalho, esporte e lazer.

A classificação de Tonolli e Bersch é dividida em doze categorias: auxílios para a vida diária e prática; comunicação aumentativa e alternativa; recursos de acessibilidade ao computador; sistemas de controle de ambiente; projetos arquitetônicos para

acessibilidade; órteses e próteses; adequação postural; auxílios de mobilidade; auxílios para ampliação da função visual e recursos que traduzem conteúdos visuais em áudio ou informação tátil; auxílios para melhorar a função auditiva e recursos que traduzem conteúdos de áudio em imagens, texto e língua de sinais; mobilidade em veículos; e esporte e lazer (Bersch, 2017). Entre essas categorias, destacam-se os recursos voltados à vida diária, à comunicação, à acessibilidade digital, à mobilidade, à adequação postural e à eliminação de barreiras físicas, elementos diretamente relacionados à autonomia funcional e à participação social.

No campo laboral, essa sistematização é relevante porque demonstra que a inclusão no trabalho pode exigir desde adaptações arquitetônicas e ergonômicas até recursos de comunicação, acessibilidade digital, mobilidade, controle ambiental e equipamentos adaptados. Bersch (2017) observa que o objetivo maior da tecnologia assistiva é proporcionar independência, qualidade de vida e inclusão social, mediante a ampliação da comunicação, da mobilidade, do controle do ambiente, da aprendizagem e do trabalho. Por isso, as tecnologias assistivas devem ser compreendidas como instrumentos de concretização da acessibilidade enquanto direito humano e pressuposto da igualdade material, na medida em que criam suportes concretos para a autonomia, a inclusão e a realização da dignidade da pessoa com deficiência nas relações sociais e laborais.

3.2 Adaptação razoável e inclusão da pessoa com deficiência no ambiente laboral

A adaptação razoável constitui instrumento jurídico de concretização da igualdade material, pois impõe a realização de modificações e ajustes necessários para que a pessoa com deficiência exerça direitos em condições equivalentes às demais pessoas. A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência consolidou essa noção ao vincular a adaptação razoável ao dever de promover ajustes adequados, desde que não imponham ônus desproporcional ou indevido, para assegurar o exercício de direitos em igualdade de condições (Schmidt, 2021). No mesmo campo, o design universal atua de forma preventiva, ao orientar a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços destinados ao uso pelo maior número possível de pessoas, sem necessidade de adaptação posterior (Rocha; Oliveira, 2022). Assim, enquanto o design universal orienta a criação de estruturas acessíveis desde a origem, a adaptação razoável responde às necessidades específicas de determinada pessoa ou situação concreta.

No âmbito laboral, essa lógica é incorporada pela Lei Brasileira de Inclusão, que desloca o foco da limitação individual para a eliminação das barreiras existentes nos

ambientes, serviços, produtos e tecnologias (Araújo; Leite, 2025). Desse modo, a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho não depende apenas da abertura formal de vagas, mas da obrigação jurídica de criar condições reais de acessibilidade e desempenho funcional.

Nesse contexto, o empregador deve promover suportes individualizados e disponibilizar recursos adequados às necessidades específicas do trabalhador, inclusive tecnologias assistivas, agente facilitador e apoio no posto de trabalho (Rocha; Oliveira, 2022). Portanto, adaptação razoável e design universal funcionam como instrumentos complementares de inclusão laboral, voltados à permanência, à autonomia e à participação da pessoa com deficiência em igualdade de condições.

O dever de acessibilidade empresarial decorre da compreensão de que a inclusão da pessoa com deficiência no trabalho exige ambientes, instrumentos e práticas organizacionais compatíveis com a igualdade de oportunidades. A LBI estabelece a promoção da inclusão no mercado de trabalho mediante ambientes acessíveis, o que impõe às empresas a adoção de adequações físicas, tecnológicas e comunicacionais capazes de remover barreiras à participação laboral (Araújo; Leite, 2025). Esse dever não se limita à eliminação de obstáculos arquitetônicos, como rampas, mobiliário adequado e circulação segura, mas alcança também a acessibilidade digital, o uso de tecnologias assistivas, a adaptação de equipamentos e a reorganização de processos internos. Antunes, Ferreira e Antunes (2023) observam que a implementação de tecnologias assistivas no ambiente laboral contribui para promover acessibilidade, otimizar a dinâmica do trabalho e construir espaços mais equitativos e produtivos para pessoas com deficiência.

A inclusão laboral da pessoa com deficiência não se esgota no ingresso formal no emprego, pois exige condições concretas de permanência, desempenho funcional e participação produtiva. Para isso, a adaptação do posto de trabalho assume papel central, na medida em que permite ajustar funções, equipamentos, rotinas e atividades às necessidades específicas do trabalhador, em vez de enquadrá-lo rigidamente a partir da natureza de sua deficiência (Antunes; Ferreira; Antunes, 2023).

Tais adaptações não devem ser vistas como concessões excepcionais, mas como instrumentos de igualdade material, capazes de favorecer a produtividade, reduzir barreiras ao desempenho e fortalecer a permanência da pessoa com deficiência no emprego. Assim, a inclusão laboral efetiva depende de ambiente acessível, tecnologicamente adequado e institucionalmente preparado para permitir o exercício do trabalho com dignidade, autonomia e igualdade de oportunidades.

Em conclusão, a redução das desigualdades estruturais que atingem as pessoas com deficiência exige que a inclusão laboral seja compreendida para além da contratação formal, alcançando condições concretas de permanência, participação e autonomia. As políticas de inclusão produtiva buscam promover geração de trabalho e renda de maneira estável e decente para pessoas em situação de vulnerabilidade, com vistas à superação de processos crônicos de exclusão social (Ferraz, 2023). No caso da pessoa com deficiência, essa perspectiva assume especial relevância, pois a baixa inserção desse grupo na população economicamente ativa revela obstáculos históricos de acesso ao trabalho e demanda ações institucionais voltadas à inclusão efetiva (Ferraz, 2023).

Nesse contexto, a acessibilidade atua como mecanismo de equidade, pois pressupõe a eliminação de barreiras arquitetônicas, comunicacionais, metodológicas, instrumentais, programáticas e atitudinais, permitindo participação, autonomia e independência (Santos et al., 2017). Assim, a inclusão produtiva deve ser articulada à acessibilidade e às tecnologias assistivas, que ampliam oportunidades, favorecem a manutenção de papéis ocupacionais e contribuem para que a pessoa com deficiência exerça o direito ao trabalho em condições dignas e materialmente igualitárias.

4 CAPACITISMO ESTRUTURAL E BARREIRAS À PERMANÊNCIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

O capacitismo pode ser compreendido como forma de discriminação que produz exclusão, negação de direitos e desigualdade social em relação às pessoas com deficiência. Rocha e Oliveira (2022) observam que o termo designa práticas e discursos que reforçam ideias de incapacidade e inferioridade em comparação às pessoas sem deficiência. Nas relações de trabalho, essa lógica assume caráter estrutural quando a deficiência é associada exclusivamente à limitação funcional, desconsiderando competências, potencialidades e possibilidades de participação produtiva. Yoshihara, Correa e Silva (2022) identificam o capacitismo como obstáculo à inclusão laboral, marcado por generalizações e hierarquizações que reduzem a pessoa com deficiência à sua incapacidade presumida. Assim, a deficiência passa a ser percebida socialmente como falha ou incompletude, produzindo barreiras atitudinais que dificultam a inserção e permanência em igualdade de condições no ambiente de trabalho.

A exclusão institucional manifesta-se quando organizações incorporam formalmente pessoas com deficiência, mas mantêm práticas, estruturas e culturas organizacionais excludentes. Lima et al. (2013) demonstram que o reconhecimento

profissional contribui para o sentimento de pertencimento e visibilidade social da pessoa com deficiência. Entretanto, os autores também identificam situações em que trabalhadores com deficiência são direcionados a atividades repetitivas, inferiores ou sem perspectivas de crescimento, evidenciando formas indiretas de discriminação e subutilização profissional. Araújo e Leite (2025) acrescentam que, apesar dos avanços promovidos pela Lei Brasileira de Inclusão, ainda persistem obstáculos como preconceito estrutural, ausência de capacitação, deficiência de fiscalização e falta de acessibilidade. Dessa forma, a inclusão torna-se apenas formal quando a organização admite o trabalhador sem promover adaptações, reconhecimento profissional e igualdade de oportunidades.

O capacitismo laboral também se expressa na resistência institucional às adaptações necessárias à participação da pessoa com deficiência. Araújo e Leite (2025) observam que a distância entre proteção normativa e efetividade prática permanece associada à insuficiência de acessibilidade e à permanência de barreiras estruturais. No ambiente de trabalho, essas barreiras aparecem quando empresas resistem à adaptação de espaços, rotinas, equipamentos e processos comunicacionais, transferindo ao trabalhador a responsabilidade de adequar-se a ambientes originalmente excludentes. Antunes, Ferreira e Antunes (2023) destacam que os desafios da inclusão ultrapassam barreiras físicas e envolvem também acessibilidade organizacional e tecnológica, sendo a tecnologia assistiva instrumento relevante para superá-los.

O relatório do CNJ (2023) igualmente evidencia que práticas atitudinais discriminatórias, como ignorar a vontade da pessoa com deficiência ou tratá-la como incapaz de decidir sobre si mesma, reforçam sua invisibilização e negam sua autonomia. Assim, o capacitismo não se manifesta apenas em atos explícitos de discriminação, mas também na naturalização de ambientes inacessíveis e na resistência à promoção de acessibilidade.

As barreiras estruturais representam obstáculos concretos à permanência laboral da pessoa com deficiência. As barreiras arquitetônicas limitam circulação, autonomia e acesso aos espaços de trabalho quando inexistem rampas, sinalização acessível, mobiliário adaptado ou circulação segura. Araújo e Leite (2025) observam que a efetividade da LBI ainda enfrenta dificuldades relacionadas à insuficiência de acessibilidade em espaços públicos e privados. Ramos e Lima (2024) acrescentam que ambientes acessíveis devem permitir uso seguro e autônomo de espaços, equipamentos e

sistemas de comunicação, demonstrando que a ausência de acessibilidade física constitui mecanismo de exclusão social e profissional.

As barreiras comunicacionais também comprometem a inclusão ao dificultarem interação, acesso à informação e participação organizacional. Yoshihara, Correa e Silva (2022) destacam que a comunicação acessível é elemento essencial para construção de clima organizacional inclusivo, abrangendo relações interpessoais, comunicação escrita e comunicação virtual. Nesse sentido, a ausência de recursos comunicacionais acessíveis restringe pertencimento, autonomia e permanência no trabalho.

No campo tecnológico, a exclusão ocorre quando sistemas digitais, plataformas e equipamentos não são desenvolvidos de forma acessível. Ramos e Lima (2024) exemplificam situações em que sites, computadores e sistemas corporativos não possuem leitores de tela, contraste adequado, navegação por teclado ou recursos adaptados. Antunes, Ferreira e Antunes (2023) ressaltam que a acessibilidade digital deve assegurar uso seguro e autônomo das tecnologias por diferentes grupos de usuários, sendo recursos como comandos por voz, aplicativos acessíveis e navegação adaptada instrumentos importantes para inclusão profissional. Assim, a exclusão digital decorre não apenas da ausência de tecnologia, mas da manutenção de sistemas inacessíveis e da inexistência de treinamento e suporte adequados.

Por fim, a ausência de adaptações razoáveis compromete a efetividade da inclusão laboral ao transformar a contratação da pessoa com deficiência em ato meramente formal. Yoshihara, Correa e Silva (2022) apontam que a falta de adaptação das atividades e do ambiente às necessidades do trabalhador constitui importante barreira à permanência no emprego. Araújo e Leite (2025) também destacam que a escassez de acessibilidade, fiscalização e políticas inclusivas dificulta a concretização dos direitos previstos na LBI.

Nesse contexto, a ausência de suporte físico, tecnológico e organizacional favorece rotatividade, subutilização profissional e exclusão produtiva. Rodrigues et al. (2022) reforçam que a não oferta de acessibilidade pode configurar prática discriminatória ao impedir a participação da pessoa com deficiência em condições de igualdade. Dessa forma, sem adaptações razoáveis, a inclusão laboral permanece incompleta, pois não elimina as barreiras que restringem autonomia, permanência e participação produtiva da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

5 CRITÉRIOS DE MENSURAÇÃO DA EFETIVIDADE DAS TECNOLOGIAS ASSISTIVAS NA INCLUSÃO PRODUTIVA

A efetividade dos direitos fundamentais da pessoa com deficiência exige que a proteção jurídica ultrapasse a dimensão formal da norma e produza efeitos concretos nas relações sociais e laborais. A LBI tem como finalidade assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania, abrangendo áreas como trabalho, acessibilidade, mobilidade e tecnologia assistiva (Araújo; Leite, 2025). Nesse sentido, a eficácia desses direitos também se projeta nas relações privadas, impondo às empresas o dever de estruturar ambientes de trabalho compatíveis com a igualdade, a não discriminação e a acessibilidade.

A inclusão laboral, portanto, não se realiza apenas pela contratação formal, pois as normas legais, embora imprescindíveis, não são suficientes para modificar a realidade sem condições efetivas de trabalho que permitam à pessoa com deficiência integrar-se e contribuir em igualdade de oportunidades (Leite; Cardoso, 2017). Assim, o dever empresarial de inclusão envolve a criação de meio ambiente laboral inclusivo, com adaptações, recursos de acessibilidade e tecnologias assistivas capazes de remover barreiras, assegurar desempenho funcional e concretizar o direito fundamental ao trabalho em condições dignas.

A avaliação da acessibilidade laboral exige a construção de parâmetros capazes de verificar se o ambiente de trabalho oferece condições reais de ingresso, permanência e desempenho à pessoa com deficiência. Nesse sentido, Ferraz (2023) destaca que os indicadores são relevantes para quantificar e medir conceitos sociais abstratos, como a inclusão produtiva, embora devam ser usados com cautela, pois dados isolados, como a taxa de desemprego, não revelam a qualidade do vínculo, as condições de trabalho ou formas atípicas de inserção produtiva.

No campo das tecnologias assistivas, Antunes, Ferreira e Antunes (2023) propõem que sua avaliação considere fatores como usabilidade, eficácia e custo-benefício, especialmente porque a tecnologia deve ser adequada às necessidades individuais do trabalhador e ao contexto laboral em que será utilizada. A acessibilidade organizacional, portanto, não pode ser medida apenas pela existência formal de equipamentos ou políticas internas, mas pela capacidade da empresa de adaptar ambientes, tecnologias, produtos e processos de trabalho, conforme orienta a LBI ao tratar da acessibilidade universal, do desenho universal e das adaptações razoáveis (Araújo; Leite, 2025). Assim, a avaliação

da acessibilidade laboral deve considerar indicadores institucionais como existência de políticas inclusivas, adaptação razoável do posto de trabalho, acessibilidade digital, treinamento de equipes, acompanhamento do uso das tecnologias assistivas e adequação dos recursos às necessidades concretas da pessoa com deficiência.

A permanência laboral pode ser tomada como indicador relevante da efetividade das tecnologias assistivas, pois a inclusão produtiva da pessoa com deficiência não se esgota na contratação formal, exigindo retenção, estabilidade e participação produtiva no ambiente de trabalho. Leite e Cardoso (2017) afirmam que a tecnologia assistiva viabiliza o ingresso e a permanência de pessoas com deficiência no mundo do trabalho, ampliando autonomia, cidadania e habilidades remanescentes, além de permitir que sejam reconhecidas como pessoas produtivas, iguais às demais, capazes de desenvolver talentos, aptidões e habilidades.

Na mesma direção, Antunes, Ferreira e Antunes (2023) destacam que a inclusão laboral deve considerar não apenas a entrada, mas também a permanência e a estabilidade das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, relacionando acessibilidade, produtividade e desenvolvimento profissional. Por isso, a avaliação da efetividade das tecnologias assistivas deve observar se tais recursos favorecem a continuidade do vínculo, reduzem barreiras ao desempenho e permitem contribuição produtiva em condições de igualdade. Esse enfoque também dialoga com a avaliação de políticas de inclusão produtiva, que considera indicadores como probabilidade de emprego, desemprego, subemprego, horas trabalhadas, renda e formalização laboral para medir resultados de inserção no trabalho (Silva, 2020).

Assim, no campo da acessibilidade laboral, a permanência no emprego funciona como parâmetro concreto para verificar se as tecnologias assistivas estão efetivamente promovendo autonomia funcional, estabilidade ocupacional e participação produtiva da pessoa com deficiência.

A avaliação institucional da inclusão deve considerar se a organização possui uma cultura efetivamente acessível, políticas inclusivas permanentes e condições tecnológicas adequadas à participação da pessoa com deficiência. Yoshihara, Correa e Silva (2022) destacam que a comunicação deve ser compreendida como dimensão estratégica da inclusão no trabalho, pois atravessa o processo seletivo, o cotidiano laboral, o engajamento e as barreiras de permanência. Nesse sentido, a inclusão não pode ser aferida apenas pelo cumprimento formal da legislação ou pela existência de vagas reservadas, mas pela capacidade da instituição de criar práticas organizacionais acessíveis,

comunicação inclusiva, formação de equipes e acompanhamento das necessidades dos trabalhadores.

Antunes, Ferreira e Antunes (2023) observam que a implementação de tecnologias assistivas no ambiente de trabalho pode promover acessibilidade, otimizar a dinâmica laboral e construir um espaço mais equitativo e produtivo para pessoas com deficiência. Por sua vez, Araújo e Leite (2025) apontam que a efetividade da LBI ainda enfrenta obstáculos como falta de acessibilidade, preconceito estrutural, ausência de capacitação, escassez de políticas públicas e insuficiência de fiscalização. Assim, a avaliação institucional da inclusão deve observar indicadores como cultura organizacional, políticas de acessibilidade, treinamentos, comunicação acessível, acessibilidade tecnológica e disponibilidade de adaptações razoáveis, verificando se a empresa apenas cumpre exigências formais ou se promove condições reais de permanência, autonomia e participação produtiva. A tabela 1 consolida tais dados.

Tabela 1 - Matriz multidimensional de critérios para mensuração da efetividade das tecnologias assistivas na inclusão produtiva da pessoa com deficiência

Dimensão	Critério	Indicador de efetividade	Resultado esperado
Jurídica	Cumprimento da Lei Brasileira de Inclusão e da adaptação razoável	Existência de adequações físicas, tecnológicas e comunicacionais compatíveis com as necessidades do trabalhador	Garantia do exercício do direito ao trabalho em condições de igualdade
Jurídica	Eliminação de barreiras de acessibilidade	Presença de acessibilidade arquitetônica, digital e comunicacional no ambiente laboral	Redução de obstáculos à participação e ao desempenho profissional
Institucional	Política organizacional de inclusão	Existência de políticas permanentes de acessibilidade e inclusão laboral	Consolidação de ambiente organizacional inclusivo
Institucional	Capacitação e governança acessível	Oferta de treinamentos, acompanhamento funcional e canais de comunicação acessíveis	Fortalecimento da cultura organizacional inclusiva
Institucional	Acompanhamento do uso das tecnologias assistivas	Monitoramento institucional da utilização e adequação dos recursos assistivos	Maior efetividade e continuidade do uso das tecnologias assistivas
Funcional	Autonomia funcional	Grau de independência do trabalhador na execução das atividades laborais	Ampliação da autonomia e da participação produtiva
Funcional	Desempenho laboral	Capacidade de realização adequada das atividades profissionais	Melhoria da produtividade e do desempenho funcional
Funcional	Permanência laboral	Continuidade do vínculo empregatício e redução da rotatividade	Estabilidade ocupacional e inclusão produtiva sustentável

Dimensão	Critério	Indicador de efetividade	Resultado esperado
Funcional	Participação produtiva	Inserção efetiva do trabalhador nas dinâmicas organizacionais e produtivas	Inclusão em condições materiais de igualdade
Tecnológica	Usabilidade das tecnologias assistivas	Facilidade de utilização dos recursos no contexto laboral	Maior adesão e funcionalidade prática
Tecnológica	Acessibilidade digital	Compatibilidade de sistemas, plataformas e equipamentos com recursos acessíveis	Redução de barreiras tecnológicas e comunicacionais
Tecnológica	Adequação às necessidades individuais	Compatibilidade entre a tecnologia assistiva e as características funcionais do trabalhador	Melhor desempenho e efetividade da adaptação
Tecnológica	Manutenção e atualização dos recursos	Existência de suporte técnico, atualização e acompanhamento contínuo	Sustentabilidade e efetividade contínua das tecnologias assistivas

Fonte: Elaboração própria, 2026

Esses elementos permitem avançar para a construção de critérios jurídicos, institucionais, funcionais e tecnológicos de mensuração da efetividade das tecnologias assistivas.

5.1 Critérios jurídicos, institucionais e funcionais para mensuração da efetividade das tecnologias assistivas

A mensuração da efetividade das tecnologias assistivas na inclusão produtiva da pessoa com deficiência exige abordagem multidimensional, capaz de articular critérios jurídicos, institucionais, funcionais e tecnológicos. No plano jurídico, a análise deve verificar se a disponibilização das tecnologias assistivas concretiza os direitos previstos na Lei Brasileira de Inclusão e funciona como instrumento de acessibilidade e adaptação razoável, e não como concessão eventual do empregador. Araújo e Leite (2025) destacam que a LBI assegura o direito ao trabalho, à acessibilidade e à igualdade de oportunidades, enquanto Leite e Cardoso (2017) ressaltam que a legislação brasileira reconhece a tecnologia assistiva como recurso necessário à construção de um meio ambiente laboral inclusivo. Assim, a efetividade jurídica pode ser medida pela eliminação de barreiras arquitetônicas, tecnológicas e comunicacionais e pela existência de adaptações adequadas às necessidades do trabalhador.

No âmbito institucional, a efetividade das tecnologias assistivas depende da existência de políticas organizacionais inclusivas, capacitação contínua e cultura institucional voltada à acessibilidade e à permanência laboral. Yoshihara, Correa e Silva (2022) observam que a inclusão exige práticas comunicativas e organizacionais capazes

de promover participação e pertencimento. Entretanto, Antunes, Ferreira e Antunes (2023) destacam que a ausência de treinamento e acompanhamento pode comprometer a compreensão e a utilização adequada das tecnologias assistivas. Além disso, Araújo e Leite (2025) apontam que a falta de fiscalização, acessibilidade e capacitação ainda representa obstáculo à efetividade da inclusão. Dessa forma, critérios institucionais devem considerar a existência de políticas internas de inclusão, canais acessíveis de comunicação, formação periódica e acompanhamento funcional do trabalhador com deficiência.

Os critérios funcionais, por sua vez, devem avaliar se as tecnologias assistivas produzem ganhos concretos de autonomia, desempenho e permanência laboral. Leite e Cardoso (2017) afirmam que as tecnologias assistivas oferecem condições para melhor desempenho das atividades profissionais, enquanto Antunes, Ferreira e Antunes (2023) ressaltam que tais recursos devem estar adequados às necessidades individuais e ao contexto de uso. Além disso, Lima et al. (2013) destacam que o trabalho representa independência financeira, pertencimento e reconhecimento social para a pessoa com deficiência. Assim, a efetividade funcional deve ser aferida pela capacidade das tecnologias assistivas de promover autonomia, reduzir barreiras práticas e assegurar participação produtiva em igualdade de condições.

No campo tecnológico, a análise deve verificar usabilidade, acessibilidade digital, funcionalidade e adequação dos recursos às necessidades do trabalhador. Antunes, Ferreira e Antunes (2023) indicam que fatores como eficácia, acessibilidade e adequação ao contexto de uso são essenciais para avaliação das tecnologias assistivas. Bersch (2017) acrescenta que hardwares e softwares acessíveis possibilitam o uso autônomo de sistemas digitais por pessoas com limitações sensoriais, motoras ou intelectuais. Pereira e Cardoso (2026) ainda ressaltam que a ausência de treinamento e acompanhamento pode resultar em subutilização ou abandono dos recursos tecnológicos.

Desse modo, a construção de parâmetros avaliativos deve considerar, de forma integrada, o cumprimento da legislação, a acessibilidade organizacional, os impactos sobre autonomia e permanência laboral e a funcionalidade prática das tecnologias assistivas. Conforme observa Ferraz (2023), a inclusão produtiva não pode ser aferida apenas por indicadores quantitativos isolados, como taxas de emprego, mas deve considerar as condições concretas de participação e permanência da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. Assim, a efetividade das tecnologias assistivas deve

ser mensurada pela sua capacidade real de promover acessibilidade, autonomia funcional, estabilidade ocupacional e inclusão produtiva em condições de igualdade material.

6 METODOLOGIA

A presente pesquisa adota abordagem qualitativa, de natureza exploratório-descritiva, voltada à investigação de critérios jurídicos, institucionais, funcionais e tecnológicos capazes de mensurar a efetividade das tecnologias assistivas na inclusão laboral da pessoa com deficiência. O percurso metodológico fundamenta-se em pesquisa bibliográfica e documental.

A pesquisa bibliográfica compreende o levantamento e análise crítica de literatura especializada sobre deficiência, acessibilidade, inclusão produtiva, capacitismo e tecnologias assistivas, buscando identificar categorias analíticas relacionadas à inclusão e permanência laboral. A pesquisa documental concentra-se na análise de normas nacionais e internacionais, especialmente a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), além de documentos institucionais relacionados à acessibilidade e adaptação razoável nas relações de trabalho.

A seleção do material privilegiou estudos teóricos e empíricos que articulam proteção jurídica e experiência concreta de inclusão laboral, especialmente aqueles que abordam barreiras estruturais, práticas organizacionais e uso de tecnologias assistivas no ambiente de trabalho. O tratamento dos dados foi realizado por meio da técnica de análise de conteúdo, permitindo organizar as informações em categorias temáticas relacionadas à proteção jurídica da pessoa com deficiência, acessibilidade, adaptação razoável, capacitismo estrutural e critérios de mensuração da efetividade das tecnologias assistivas.

A escolha metodológica justifica-se pela compreensão de que a efetividade das tecnologias assistivas não pode ser aferida apenas por indicadores quantitativos, como número de contratações ou disponibilização formal de equipamentos, pois tais elementos não revelam as condições reais de permanência, autonomia e participação produtiva da pessoa com deficiência.

Dessa forma, a abordagem qualitativa e a articulação entre fontes bibliográficas e documentais possibilitam construir parâmetros avaliativos voltados à acessibilidade, autonomia funcional, adequação institucional e superação de barreiras capacitistas nas relações de trabalho.

7 RESULTADOS E CONSIDERAÇÕES FINAIS

A análise desenvolvida ao longo deste artigo permitiu compreender que a inclusão da pessoa com deficiência nas relações de trabalho não pode ser reduzida ao cumprimento formal de exigências legais de contratação, pois demanda condições concretas de permanência laboral, acessibilidade, autonomia funcional e participação produtiva em igualdade de oportunidades. Nesse contexto, verificou-se que as tecnologias assistivas desempenham papel relevante na concretização do direito fundamental ao trabalho digno, na medida em que contribuem para redução de barreiras arquitetônicas, comunicacionais, tecnológicas e atitudinais que historicamente dificultam a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Os resultados da pesquisa demonstram que a efetividade das tecnologias assistivas não pode ser aferida exclusivamente pela existência formal de equipamentos, recursos digitais ou adaptações no ambiente laboral. Sua avaliação exige análise multidimensional capaz de considerar aspectos jurídicos, institucionais, funcionais e tecnológicos relacionados à inclusão produtiva da pessoa com deficiência. Nesse sentido, confirmou-se a hipótese inicialmente formulada, segundo a qual a efetividade das tecnologias assistivas pode ser mensurada por critérios vinculados à acessibilidade, adaptação razoável, permanência laboral, autonomia funcional e redução de barreiras capacitistas nas relações de trabalho.

No plano jurídico, verificou-se que a Constituição Federal de 1988, a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e a Lei Brasileira de Inclusão consolidaram a acessibilidade e a adaptação razoável como deveres jurídicos indispensáveis à efetivação da igualdade material e da dignidade da pessoa humana. Contudo, a pesquisa também evidenciou que a proteção normativa, embora indispensável, não garante por si só inclusão efetiva, sobretudo diante da persistência de barreiras estruturais e práticas organizacionais excludentes que dificultam a permanência e o desenvolvimento profissional da pessoa com deficiência.

Os resultados também indicam que o capacitismo estrutural permanece como obstáculo relevante à inclusão laboral, manifestando-se não apenas em práticas discriminatórias explícitas, mas também na resistência institucional à realização de adaptações, na invisibilização das necessidades específicas da pessoa com deficiência e na manutenção de ambientes laborais inacessíveis. Nesse cenário, as tecnologias assistivas assumem relevância não apenas como instrumentos técnicos, mas como

mecanismos concretos de promoção da autonomia, da acessibilidade e da participação produtiva em condições de igualdade.

A pesquisa permitiu identificar que a mensuração da efetividade das tecnologias assistivas deve considerar, de forma integrada: i) critérios jurídicos, relacionados ao cumprimento das normas de acessibilidade e adaptação razoável; ii) critérios institucionais, voltados à existência de políticas inclusivas, capacitação organizacional e governança acessível; iii) critérios funcionais, ligados à autonomia, ao desempenho e à permanência laboral; e iv) critérios tecnológicos, associados à usabilidade, acessibilidade digital, adequação dos recursos e compatibilidade com as necessidades do trabalhador. Dessa forma, a efetividade das tecnologias assistivas deve ser aferida pela sua capacidade concreta de promover inclusão produtiva, reduzir barreiras capacitistas e assegurar condições reais de exercício do direito ao trabalho pela pessoa com deficiência.

Conclui-se, portanto, que as tecnologias assistivas devem ser compreendidas como instrumentos de concretização dos direitos fundamentais, e não como medidas acessórias ou facultativas no ambiente de trabalho. A construção de parâmetros multidimensionais de avaliação mostra-se relevante para subsidiar políticas públicas, práticas empresariais inclusivas e mecanismos institucionais de fiscalização da acessibilidade laboral. Além disso, o estudo contribui para o fortalecimento de uma perspectiva jurídica comprometida com a efetividade material dos direitos da pessoa com deficiência, especialmente no âmbito das relações de trabalho, permitindo avançar na construção de ambientes laborais mais acessíveis, inclusivos e socialmente responsáveis.

Assim, entende-se que a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho somente poderá ser considerada efetiva quando a acessibilidade deixar de representar medida excepcional e passar a constituir elemento estrutural do meio ambiente laboral, permitindo que as tecnologias assistivas operem não apenas como recursos técnicos, mas como instrumentos concretos de realização da dignidade humana e da igualdade material.

REFERÊNCIA BIBLIOGRÁFICA

ANTUNES, Ingrid Luz; FERREIRA, Vanessa Rocha; ANTUNES, Ana Beatriz Bessa. Integração da tecnologia assistiva para estabelecer um ambiente de trabalho inclusivo e equilibrado para indivíduos com deficiência motora. *Revista Direito, Políticas Públicas e Desenvolvimento na Amazônia*, v. 4, n. 2, p. 185-210, 2023.

ARAÚJO, Thiago Pereira de; LEITE, Marcelo Augusto Rebouças. Os direitos e a proteção das pessoas com deficiência à luz da Lei nº 13.146/2015 e os avanços e

desafios na efetivação do Estatuto da Pessoa com Deficiência. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 11, n. 5, p. 7825-7838, 2025.

BERSCH, R. *Introdução à tecnologia assistiva*. 2017. Disponível em: http://www.assistiva.com.br/Introducao_Tecnologia_Assistiva.pdf. Acesso em: 16 maio 2026.

BRANCO, Clarice Corbella Castelo. A evolução dos direitos da pessoa com deficiência no histórico constitucional brasileiro. *Revista da Defensoria Pública da União*, v. 20, n. 20, p. 161-186, 2023.

DOS SANTOS, Eduardo José; DA SILVA, Jonas Alves; DA SILVA, Alexandre César Batista. O direito ao trabalho como instrumento de realização dos direitos humanos e da cidadania. *Revista DCS*, v. 19, n. 67, 2022.

FERRAZ, Alexandre Sampaio. Avaliação de políticas públicas para inclusão produtiva. *Revista Brasileira de Avaliação*, v. 12, n. 2 spe, p. e121523, 2023.

FORESTI, Taimara; BOUSFIELD, Andréa Barbará S. Barbará Silva. A compreensão da deficiência a partir da teoria dos modelos médico e social. *Revista Psicologia Política*, v. 22, n. 55, 2022.

GADELHA, Hugo Sarmento et al. Lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência: modificações no código civil e conquistas sociais. *Research, Society and Development*, v. 11, n. 2, p. e35011225444, 2022.

JUSTIÇA, Conselho Nacional de. *Estudo empírico das demandas envolvendo pessoas com deficiência: jurimetria para a proposição de ações eficientes*. Brasília, DF: Conselho Nacional de Justiça, 2023.

LEITE, Fernanda Menezes; CARDOSO, Jair Aparecido. Tecnologias assistivas e meio ambiente do trabalho inclusivo. In: *Anais...* Franca, SP: FCHS/UNESP, 2017. Disponível em: <https://www.franca.unesp.br/Home/Departamentos31/direitoprivado/anaisdeeventos/anais--ii-seminaria-re-pensando-o-trabalho-contemporane0---final-com-issn.pdf>. Acesso em: 16 maio 2026.

LIMA, Michelle Pinto de et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *RAM. Revista de Administração Mackenzie*, v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013.

MORAIS, Indyara de Araujo et al. Modelo biopsicossocial na avaliação da deficiência: deficiência não é um código da CID. *Ciência & Saúde Coletiva*, v. 30, n. 8, p. e02462024, 2025.

NAZARI, Ana Clara Gomes; NAZARI, Juliano; GOMES, Maria Aldair. *Tecnologia Assistiva (TA): do conceito à legislação - discutindo a TA enquanto Política de Educação Inclusiva que contribui na formação e inclusão de pessoas com deficiência*. 2017. Disponível em: http://www.eventos.ufu.br/sites/eventos.ufu.br/files/documentos/tecnologia_assistiva_ta_-_do_conceito_a_legislacao.pdf. Acesso em: 12 jan. 2020.

PEREIRA, Rosângela de Deus; CARDOSO, Luís Miguel Oliveira de Barros. A tecnologia assistiva como suporte à inclusão da pessoa com deficiência. *Revista Ibero-Americana de Humanidades, Ciências e Educação*, v. 12, n. 3, p. 1-14, 2026.

PIRES VOLPINI, Sílvia. O uso de tecnologia assistiva por pessoas com deficiência à luz da interdependência e da autonomia relacional. *Revista da Faculdade de Direito da FMP*, v. 19, n. 1, p. 176-188, 2024.

RAMOS, Mauricio; LIMA, Suzann Flávia Cordeiro de. Acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência: o design universal subjugando as barreiras e tornando a cidade possível para todas as pessoas. In: *11a Edição do Seminário Internacional Projetar 2023*. Anais... João Pessoa, Paraíba: Even3, 2024. Disponível em: <https://www.even3.com.br/Anais/projetar2023/658139>. Acesso em: 17 maio 2026.

ROCHA, Luiz Renato Martins da; OLIVEIRA, Jáima Pinheiro de. Análise textual pormenorizada da Lei Brasileira de Inclusão: perspectivas e avanços em relação aos direitos das pessoas com deficiência. *Praxis Educativa*, v. 17, p. 1-16, 2022.

RODRIGUES, Marlene; BERNARDINO, José Lourione Freitas; MOREIRA, Melissa Velanga. Barreiras atitudinais: a exclusão que limita a acessibilidade de pessoas com deficiência. *Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação*, p. 1311-1326, 2022.

SANTANNA, Beatriz Gomes; GOMES, Ana Cristina. A revisão da Lei Brasileira de Inclusão à pessoa com deficiência (Lei n. 13.146/15) e as falhas na sua aplicação. *Revista de Iniciação Científica e Extensão da Faculdade de Direito de Franca*, v. 4, n. 1, 2020.

SANTOS, Renata Ferreira dos et al. Tecnologia assistiva e suas relações com a qualidade de vida de pessoas com deficiência. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, v. 28, n. 1, p. 54, 2017.

SCHMIDT, Felipe. Pessoas com deficiência: breves notas sobre sua terminologia, seu conceito jurídico e sua disciplina constitucional no Brasil. *Revista Jurídica do Ministério Público do Estado do Tocantins*, v. 12, n. 1, p. 142-157, 2021.

SILVA, Maria Izabelli Cassiano da; MEDEIROS, Blenda Carine Dantas de. Deficiência como construção social: evolução histórica e implicações para educação inclusiva brasileira. *Revista de Casos e Consultoria*, v. 16, n. 1, p. e40450-e40450, 2025.

SILVA, Everton Pires Ferreira Jorge da et al. Evolução do conceito de deficiência no decorrer da história: do modelo médico ao social. *Research, Society and Development*, v. 9, n. 2, p. e162921835, 2020.

SILVA, Sandro Pereira. *TD 2605 - A inclusão produtiva como eixo de política de proteção social: contexto latino-americano e questões para a realidade brasileira*. Texto para Discussão, p. 0-54, 2020.

SOUZA BARBOSA SARAIVA, Liliane. Inclusão da pessoa com deficiência pelo direito do trabalho e seus efeitos previdenciários. *Revista Acadêmica Escola Superior do Ministério Público do Ceará*, v. 15, n. 2, 2023.

YOSHIHARA, Lília Midori Kawabata; CORREA, Vanessa Rosa da Costa; SILVA, Talita Naiara Rossi da. Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: estudo da comunicação. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, v. 32, n. 1-3, p. e203878, 2022.