Revista de Direito Trabalho, Sociedade e Cidadania | Law Review Labor, Society and Citizenship

OPEN ACCESS

CENTRO UNIVERSITÁRIO INSTITUTO DE EDUCAÇÃO SUPERIOR DE BRASÍLIA
Revista do Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios e-ISSN 2448-2358

Inclusão laboral de pessoas com deficiência: proposta e aplicação piloto do Índice de Economia da Acessibilidade no Trabalho no Polo Industrial de Manaus[1]

Inclusión laboral de personas con discapacidad: propuesta y aplicación piloto del Índice de Economía de la Accesibilidad en el trabajo en el Polo Industrial De Manaus

Algorithmic management of labor and racism in the exercise of employer's managerial authority

Osmildo Oliveira da Silva
Universidade do Estado do Amazonas, Manaus, Brasil.
ORCID https://orcid.org/0000-0003-1193-8339 @ stadi-oliveira@hotmail.com

Marklea da Cunha Ferst
ORCID https://orcid.org/0000-0003-4399-8870 @ mferst@uea.edu.br

DOI https://doi.org/10.61541/300wcm91

Disponibilidade de dados Os dados estão disponíveis no corpo do texto.
Conflito de interesse Os autores declaram não haver conflitos de interesses.

Fluxo editorial / Editorial flow - *artigo convidado*
Recebido em: 16.10.2026 Revisado em: 17.10.2026 Aprovado em: 18.10.2026 Publicado em: 22.10.2026
Editor responsável/ Responsible editor: Miguel Ivân Mendonça Carneiro

CC BY-NC-ND 4.0 LEGAL CODE
Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 International

Artigo está licenciado sob forma de uma licença Attribution-NonCommercial-NoDerivatives 4.0 International Public License (CC BY-NC-ND 4.0)

[1] Pesquisa realizada com apoio da Fundação de Amparo a Pesquisa do Estado do Amazonas (Fapeam).

Resumo O artigo propõe e aplica, em caráter piloto, o Índice de Economia da Acessibilidade no Trabalho (IEAT), fundamentado em referenciais teóricos e jurídicos da inclusão laboral de pessoas com deficiência. A pesquisa é exploratória e descritiva, desenvolvida mediante levantamento bibliográfico, análise normativa e aplicação de questionário eletrônico a gestores de Recursos Humanos de empresas do Polo Industrial de Manaus. Foram obtidas nove respostas válidas, analisadas em sete dimensões organizacionais. Governança e Políticas Institucionais e Permanência e Desenvolvimento Profissional apresentaram os maiores escores, enquanto Tecnologias Assistivas e Cultura Inclusiva registraram os menores resultados relativos. As diferenças observadas evidenciam a pertinência da análise multidimensional das práticas declaradas. Conclui-se que a aplicação piloto oferece elementos para o diagnóstico exploratório e o aperfeiçoamento do IEAT, apresentado como proposta preliminar cuja utilização ampliada requer posterior validação.
Palavras-chave: Tecnologias assistivas; Inclusão laboral; Pessoas com deficiência; Acessibilidade no trabalho; Diagnóstico organizacional.

Resumen El artículo propone y aplica, con carácter piloto, el Índice de Economía de la Accesibilidad en el Trabajo (IEAT), fundamentado en referentes teóricos y jurídicos de la inclusión laboral de personas con discapacidad. La investigación es exploratoria y descriptiva, desarrollada mediante revisión bibliográfica, análisis normativo y un cuestionario electrónico dirigido a responsables de Recursos Humanos de empresas del Polo Industrial de Manaus. Se obtuvieron nueve respuestas válidas, analizadas en siete dimensiones organizacionales. Gobernanza y Políticas Institucionales y Permanencia y Desarrollo Profesional presentaron las mayores puntuaciones, mientras que Tecnologías de Apoyo y Cultura Inclusiva registraron los menores resultados relativos. Las diferencias observadas evidencian la pertinencia del análisis multidimensional de las prácticas declaradas. Se concluye que la aplicación piloto aporta elementos para el diagnóstico exploratorio y el perfeccionamiento del IEAT, presentado como una propuesta preliminar cuya utilización ampliada requiere posterior validación.
Palabras clave: Tecnologías de apoyo; Inclusión laboral; Personas con discapacidad; Accesibilidad en el trabajo; Diagnóstico organizacional.

Abstract This article develops and pilot-tests the Workplace Accessibility Economy Index (IEAT, its Portuguese acronym), drawing on theoretical and legal frameworks for the workplace inclusion of persons with disabilities. This exploratory and descriptive study combines a literature review, legal analysis, and an online questionnaire administered to human resource managers at companies in the Manaus Industrial Hub. Nine valid responses were obtained and analyzed across seven organizational dimensions. Governance and Institutional Policies and Job Retention and Professional Development received the highest scores, while Assistive Technologies and Inclusive Culture recorded the lowest relative scores. These differences highlight the relevance of a multidimensional analysis of reported practices. The pilot application provides insights for exploratory assessment and refinement of the IEAT, presented as a preliminary proposal requiring further validation before broader use.
Keywords: Assistive technologies; Workplace inclusion; Persons with disabilities; Workplace accessibility; Organizational assessment.

1 Introdução

Apesar dos avanços normativos observados nas últimas décadas, a inserção de pessoas com deficiência no trabalho ainda é marcada por barreiras físicas, comunicacionais, tecnológicas, organizacionais e atitudinais, que limitam tanto o acesso quanto a permanência em ambientes laborais (Carr; Namkung, 2021; Gupta; Sukhai; Wittich, 2021). No Brasil, a Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, desempenhou papel relevante na ampliação das oportunidades formais de contratação de pessoas com deficiência.

> Como estruturar e aplicar, em caráter piloto, um índice que permita elaborar um diagnóstico exploratório das práticas de acessibilidade e tecnologias assistivas voltadas à inclusão laboral de pessoas com deficiência, a partir das declarações de gestores de Recursos Humanos de empresas do Polo Industrial de Manaus?

Contudo, a contratação, isoladamente, não assegura inclusão produtiva. Conforme esclarecem Jansen *et al.* (2021) e Schloemer-Jarvis, Bader e Böhm (2021), muitas organizações ainda enfrentam dificuldades relacionadas à acessibilidade dos ambientes de trabalho, à adaptação dos postos laborais, à qualificação de gestores, à remoção de barreiras organizacionais e à construção de trajetórias de permanência e desenvolvimento profissional. Assim, a efetividade da Lei de Cotas depende da adoção de práticas capazes de transformar o acesso formal ao emprego em participação laboral efetiva.

Entre essas práticas, destacam-se as tecnologias assistivas, cuja utilização no ambiente laboral, de acordo com a literatura, pode contribuir para o aumento da produtividade, da autonomia, da execução de tarefas e da permanência no

emprego, especialmente quando associada a políticas institucionais de acessibilidade e apoio organizacional (Marinaci et al., 2023; Alanazi et al., 2024; Kruse et al., 2024). Entretanto, conforme destacam Rahmatika, Pratiwi e Basuki (2022), a efetividade das tecnologias assistivas depende de treinamento, suporte técnico, adequação ao posto de trabalho e cultura organizacional inclusiva.

A discussão assume especial relevância no contexto do Polo Industrial de Manaus (PIM), um dos principais complexos produtivos do país e importante gerador de empregos na Região Norte. A diversidade de segmentos econômicos presentes nesse ambiente torna o PIM espaço estratégico para investigar como as empresas incorporam práticas de acessibilidade, tecnologias assistivas e estratégias de permanência voltadas à inclusão laboral de pessoas com deficiência. Além disso, a crescente demanda por produtividade, inovação e qualificação profissional reforça a necessidade de compreender a acessibilidade como obrigação jurídica e investimento com potencial de gerar valor social e econômico.

> O trabalho constitui instrumento de concretização da dignidade humana, da autonomia e da participação social. Para as pessoas com deficiência, sua relevância ultrapassa a dimensão econômica, pois se relaciona ao reconhecimento social, ao pertencimento e ao exercício dos direitos fundamentais

Estudos apontam que acomodações laborais, liderança inclusiva, políticas organizacionais, cultura institucional e monitoramento de indicadores estão associados a melhores resultados de contratação e retenção de trabalhadores com deficiência (Van Berkel; Breit, 2025; Chan *et al.*, 2024; Emidy; Lewis; Pizarro-Bore, 2024). Embora a literatura apresente instrumentos de avaliação das políticas e práticas de inclusão, permanece pertinente investigar como esses elementos podem ser articulados em um diagnóstico que contemple as tecnologias assistivas e as condições de inclusão laboral no contexto das empresas do PIM. Nesse sentido, a contribuição pretendida consiste na proposição de uma estrutura de

indicadores e em sua aplicação exploratória, considerando os limites das informações declaradas pelos gestores.

Diante desse contexto, o presente estudo busca responder ao seguinte problema de pesquisa: como estruturar e aplicar, em caráter piloto, um índice que permita elaborar um diagnóstico exploratório das práticas de acessibilidade e tecnologias assistivas voltadas à inclusão laboral de pessoas com deficiência, a partir das declarações de gestores de Recursos Humanos de empresas do Polo Industrial de Manaus? Adota-se como pressuposto analítico de caráter exploratório que a inclusão laboral de pessoas com deficiência apresenta diferentes níveis de desenvolvimento entre suas dimensões organizacionais, de modo que a existência declarada de políticas institucionais e de práticas de recrutamento acessível pode coexistir com fragilidades na disponibilização de tecnologias assistivas e nas condições de permanência e desenvolvimento profissional.

A aplicação piloto do índice busca explorar essas diferenças a partir das respostas dos gestores participantes, sem estabelecer relações causais entre as dimensões nem atribuir representatividade aos resultados para o conjunto das empresas do Polo Industrial de Manaus. Assim, o objetivo geral consiste em propor e aplicar, em caráter piloto, o Índice de Economia da Acessibilidade no Trabalho (IEAT), com base em fundamentos teóricos e jurídicos da inclusão laboral de pessoas com deficiência, para elaborar um diagnóstico exploratório das práticas de acessibilidade e tecnologias assistivas declaradas por gestores de Recursos Humanos de empresas do Polo Industrial de Manaus.

Especificamente, busca-se: a) sistematizar os fundamentos teóricos e jurídicos relacionados às tecnologias assistivas, à acessibilidade e à inclusão laboral de pessoas com deficiência, considerando as condições de ingresso, permanência e desenvolvimento profissional; b) estruturar as dimensões, os indicadores e os procedimentos de pontuação e ponderação do IEAT, explicitando sua fundamentação e seu caráter preliminar; c) aplicar o IEAT às respostas dos gestores de Recursos Humanos participantes da pesquisa, descrevendo os escores obtidos e as diferenças entre as dimensões avaliadas; d) identificar, a

partir das práticas declaradas, aspectos mais desenvolvidos e possíveis fragilidades na incorporação da acessibilidade e das tecnologias assistivas pelas organizações participantes; e) examinar as possibilidades e limitações da aplicação piloto do IEAT como instrumento de diagnóstico organizacional, indicando os aperfeiçoamentos necessários à sua utilização e posterior validação.

A contribuição central do artigo reside na formulação e aplicação exploratória do IEAT, estruturado em três eixos: *Estrutura Institucional da Inclusão*, *Capacidade Inclusiva e Remoção de Barreiras*, e *Resultados da Inclusão e Valor Organizacional*. A proposta pretende organizar as práticas declaradas pelos gestores em uma estrutura de análise que permita identificar diferenças entre as dimensões avaliadas e possíveis prioridades de aprimoramento. Seu alcance, nesta etapa, restringe-se ao diagnóstico exploratório das respostas obtidas, sem constituir medida validada de maturidade organizacional, comprovação de cumprimento das obrigações jurídicas ou demonstração dos efeitos econômicos e sociais da acessibilidade.

2 Direito ao trabalho e inclusão laboral de pessoas com deficiência

O trabalho constitui instrumento de concretização da dignidade humana, da autonomia e da participação social. Para as pessoas com deficiência, sua relevância ultrapassa a dimensão econômica, pois se relaciona ao reconhecimento social, ao pertencimento e ao exercício dos direitos fundamentais. Nesse sentido, Alves *et al*. (2024) compreendem o trabalho como elemento de emancipação e inclusão social, permitindo a participação da pessoa com deficiência em condições de igualdade com os demais cidadãos.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência consolidou essa mudança de paradigma ao reconhecer a deficiência como questão de direitos humanos. Incorporada ao ordenamento brasileiro mediante o procedimento previsto no art. 5º, § 3º, da Constituição Federal e promulgada pelo Decreto nº 6.949/2009, a Convenção estabelece, em seu art. 27, o direito ao trabalho

livremente escolhido ou aceito, em ambiente aberto, inclusivo e acessível. Sua proteção abrange o ingresso, a continuidade do vínculo e a progressão profissional, incluindo o dever de assegurar adaptações razoáveis no local de trabalho (Brasil, 2009). A partir dessa perspectiva, acessibilidade e adaptações necessárias constituem condições para a efetivação do direito ao trabalho em igualdade de oportunidades (Spinieli, 2025).

> ...Práticas de recrutamento, capacitação, acompanhamento e carreira devem ser examinadas em sua relação com a igualdade de oportunidades. A existência de trabalhadores com deficiência no quadro funcional constitui informação relevante, mas não permite, isoladamente, conhecer as condições em que o trabalho é realizado

No Brasil, a Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, desempenhou papel relevante na ampliação do acesso formal das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho ao estabelecer em seu art. 93 a reserva de 2% a 5% dos cargos, nas empresas com cem ou mais empregados, para pessoas com deficiência habilitadas ou beneficiários reabilitados da Previdência Social (Brasil, 1991). Os estudos de Ribeiro; Carneiro, 2009 e De Araújo *et a*l., 2021 indicam que, sem a reserva legal de vagas, o ingresso desse grupo no emprego formal seria ainda mais restrito, diante das barreiras estruturais e culturais existentes nas organizações.

Assim, a Lei de Cotas contribuiu para conferir visibilidade à inclusão laboral e impulsionar práticas empresariais voltadas ao cumprimento da legislação (De Araújo et al., 2021; Pessoa; Silva, 2023). Contudo, sua efetividade permanece condicionada a fatores como acessibilidade, fiscalização, qualificação profissional e compromisso organizacional com a diversidade, conforme destacam Favero e Silva (2020). A reserva de cargos precisa, portanto, ser compreendida em conjunto com as obrigações de assegurar condições adequadas ao exercício das atividades e à participação dos trabalhadores na vida organizacional.

A Lei nº 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência

(LBI), desenvolve essa proteção. O art. 34 obriga as pessoas jurídicas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos e proíbe a discriminação nas diferentes etapas da relação laboral. Também assegura igualdade de acesso à capacitação, aos planos de carreira e às promoções. O art. 35, por sua vez, vincula as políticas públicas de trabalho e emprego à promoção do acesso e da permanência (Brasil, 2015).

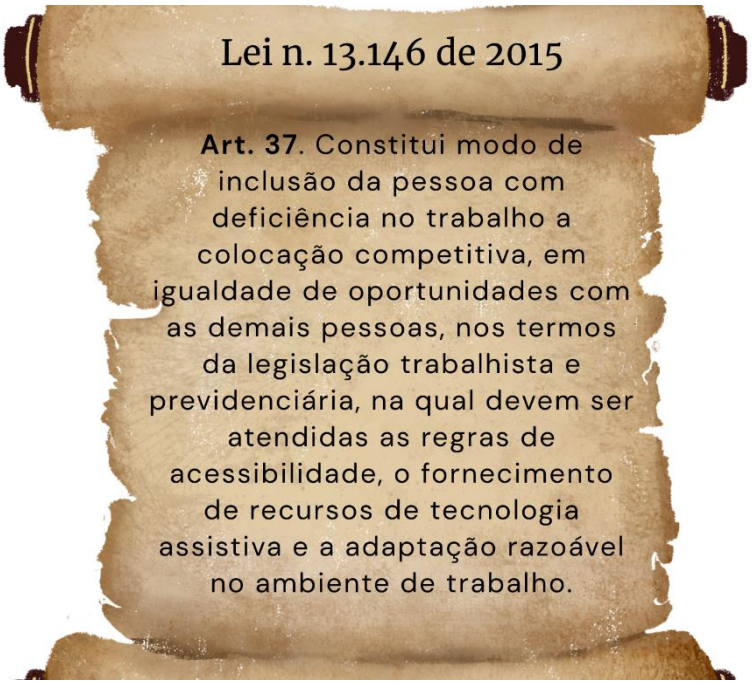
Essas disposições conferem conteúdo jurídico às condições de permanência e desenvolvimento profissional discutidas pela literatura. Para a análise proposta neste artigo, isso significa que práticas de recrutamento, capacitação, acompanhamento e carreira devem ser examinadas em sua relação com a igualdade de oportunidades. A existência de trabalhadores com deficiência no quadro funcional constitui informação relevante, mas não permite, isoladamente, conhecer as condições em que o trabalho é realizado.

A contratação formal, portanto, representa apenas uma etapa da inclusão laboral. Carvalho-Freitas (2009) e Schloemer-Jarvis, Bader e Böhm (2021) destacam a importância das práticas de gestão para a participação dos trabalhadores com deficiência, considerando aspectos que ultrapassam a admissão e alcançam a permanência, a progressão funcional e a valorização de suas capacidades. O descompasso entre inserção formal e inclusão efetiva revela-se quando esses trabalhadores permanecem restritos a funções operacionais, possuem menor acesso a programas de capacitação ou enfrentam barreiras para ascensão profissional (Bomfim *et al.*, 2021; Pessoa; Silva, 2023).

Nesse contexto, a adaptação razoável ocupa posição relevante na articulação entre direitos humanos e relações de trabalho. Karjalainen e Ylhäinen (2021), ao examinarem essa obrigação à luz da Convenção e do direito contratual, sustentam que sua análise deve considerar as necessidades do trabalhador e as condições concretas da relação de emprego. As autoras demonstram que o dever de adaptação pode surgir durante a execução do contrato, exigindo a avaliação das circunstâncias em que o trabalho é desenvolvido. Embora situado no contexto europeu, esse debate contribui para compreender a inclusão como responsabilidade que acompanha a relação laboral e demanda respostas às

barreiras identificadas ao longo de sua duração.

No ordenamento brasileiro, o art. 37 da LBI articula expressamente a inclusão no trabalho ao atendimento das regras de acessibilidade, ao fornecimento de tecnologias assistivas e à adaptação razoável (Brasil, 2015). Essa articulação fundamenta a análise conjunta dessas condições, sem reduzir o direito à inclusão à expectativa de aumento da rodutividade ou de retorno financeiro para a organização.



Dessa forma, adota-se neste estudo a expressão inclusão laboral para designar as condições de acesso, participação, permanência e desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência no trabalho. Essa delimitação orienta a proposição do IEAT, cujas dimensões procuram organizar informações sobre práticas institucionais, remoção de barreiras e condições declaradas de participação profissional. A aproximação entre fundamentos jurídicos e indicadores organizacionais oferece suporte ao diagnóstico exploratório, sem atribuir ao índice a função de certificar o cumprimento da legislação pelas empresas participantes.

2.1 Barreiras organizacionais e acessibilidade laboral

A ampliação das contratações decorrente da Lei de Cotas não elimina, por si só, as barreiras que dificultam a participação plena das pessoas com deficiência no trabalho. A compreensão da deficiência a partir da interação entre impedimentos individuais e barreiras existentes no ambiente físico, social e organizacional permite deslocar a análise das limitações atribuídas ao trabalhador

para as condições em que sua participação ocorre (Leite; García, 2017; Simonelli; Camarotto, 2011; Pereira, 2024). Sob essa perspectiva, a responsabilidade pela inclusão alcança as organizações, que devem remover obstáculos capazes de limitar a autonomia e o desenvolvimento profissional.

As barreiras laborais assumem diferentes formas. As físicas envolvem obstáculos arquitetônicos, mobiliário inadequado e postos de trabalho não adaptados; as comunicacionais ocorrem quando informações, treinamentos e processos internos não são disponibilizados em formatos acessíveis; e as tecnológicas decorrem de sistemas, softwares e equipamentos incompatíveis com as necessidades dos trabalhadores com deficiência (Leite; García, 2017; Nickel *et al.*, 2020).

A análise dessas barreiras exige considerar o desenho do trabalho e as condições organizacionais em que as atividades são realizadas (Da Silva; Carvalho-Freitas, 2021). Nesse sentido, ações, omissões e condições estruturais que desconsideram a diversidade humana podem produzir obstáculos à participação, mesmo quando não há intenção expressa de excluir. Por isso, a contratação pode coexistir com dificuldades no exercício das funções, no acesso às informações e na participação nos processos organizacionais (Bomfim et al., 2021; Da Cruz; Damasceno da Silva *et al.*, 2025).

A análise jurídica dessas situações pode ser aprofundada a partir da discriminação indireta. Corbo (2018) explica que medidas, práticas ou normas aparentemente neutras podem produzir privação de direitos de grupos socialmente marginalizados. O autor examina a adaptação razoável como mecanismo de superação ou mitigação desses efeitos, propondo que sua análise considere a identificação da discriminação, a justificativa da medida e a possibilidade de adaptação. Aplicada ao objeto deste estudo, essa perspectiva permite questionar procedimentos organizacionais uniformes que, embora formalmente dirigidos a todos, possam dificultar a participação de trabalhadores com necessidades distintas.

Além das barreiras estruturais, persistem barreiras atitudinais, especialmente o capacitismo, que influencia práticas de recrutamento,

distribuição de tarefas, avaliação de desempenho e oportunidades de crescimento profissional. A associação entre deficiência e baixa produtividade ainda contribui para limitar trajetórias profissionais e concentrar trabalhadores com deficiência em cargos de menor complexidade (Favero; Silva, 2020; Pereira, 2024). O enfrentamento dessas barreiras exige atenção às concepções que orientam a gestão e às oportunidades efetivamente disponibilizadas aos trabalhadores.

Nesse cenário, é necessário distinguir acessibilidade, adaptação razoável e tecnologia assistiva. A acessibilidade diz respeito às condições de utilização e participação com segurança e autonomia, enquanto a tecnologia assistiva reúne recursos e serviços voltados à funcionalidade, à atividade e à participação (Brasil, 2015, art. 3º). Já a adaptação razoável corresponde aos ajustes necessários e adequados a cada situação, desde que não imponham ônus desproporcional ou indevido, para assegurar o exercício de direitos em igualdade de oportunidades (Brasil, 2009, art. 2º; Kobakhidze, 2022).

Embora relacionados, esses conceitos não são intercambiáveis. Uma adaptação pode envolver o fornecimento de tecnologia assistiva, a alteração de procedimentos ou a reorganização de condições de trabalho. Da mesma forma, a existência de recursos assistivos não dispensa a avaliação das barreiras presentes no ambiente. Para a construção de um instrumento diagnóstico, essa distinção permite delimitar o que cada dimensão pretende observar e reduzir sobreposições entre indicadores.

A recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas integra a definição de discriminação prevista no art. 4º, § 1º, da LBI (Brasil, 2015). A discussão sobre os limites da adaptação deve, portanto, considerar a proteção da igualdade e as circunstâncias concretas de sua implementação. Spinieli (2025), ao examinar o direito convencional à adaptação razoável e os obstáculos à sua efetivação, contribui para evidenciar a necessidade de fundamentação das restrições opostas ao exercício desse direito.

A literatura empírica também indica que o compromisso declarado com a inclusão não assegura, por si só, a transformação das práticas organizacionais. Ao analisarem respostas de áreas de Recursos Humanos de 23 empresas de Minas

Gerais, Sarsur *et al*. (2023) identificaram a coexistência entre a preocupação em demonstrar atuação inclusiva e a permanência de linguagem e práticas marcadas por concepções tradicionais da deficiência. Esse resultado, situado no contexto das organizações investigadas, reforça a pertinência de examinar como políticas institucionais, práticas de gestão e condições de participação se articulam, sem pressupor que apresentem o mesmo nível de desenvolvimento.

Dessa forma, a inclusão laboral exige políticas organizacionais, capacitação de lideranças, práticas inclusivas de Recursos Humanos, canais de identificação de barreiras, adaptações razoáveis e acompanhamento dos trabalhadores com deficiência (Schloemer-Jarvis; Bader; Böhm, 2021; Pereira, 2024).

No âmbito do IEAT, essa fundamentação orienta a análise das dimensões de Governança e Políticas Institucionais, Recrutamento e Seleção Acessível, Acessibilidade Organizacional, Cultura Inclusiva e Permanência e Desenvolvimento Profissional. As respostas dos gestores constituem uma fonte inicial para esse diagnóstico, cujo alcance deve permanecer delimitado às práticas declaradas.

A remoção de barreiras físicas, comunicacionais, tecnológicas e atitudinais constitui, portanto, condição para a participação laboral em igualdade de oportunidades. É nesse contexto que as tecnologias assistivas se inserem, articuladas às necessidades dos trabalhadores, às exigências das atividades e às condições organizacionais, conforme se desenvolve na seção seguinte.

3 Tecnologias assistivas e condições de utilização no ambiente de trabalho

A tecnologia assistiva constitui instrumento relevante para a promoção da acessibilidade e da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente laboral. No ordenamento jurídico brasileiro, o Decreto nº 10.645/2021, art. 2º, inciso I, compreende a tecnologia assistiva como um conjunto de produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços destinados a promover a funcionalidade relacionada à atividade e à participação da pessoa com

deficiência ou com mobilidade reduzida, favorecendo sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social. O art. 3º do mesmo diploma estabelece, entre as diretrizes do Plano Nacional de Tecnologia Assistiva, a eliminação, redução ou superação de barreiras à inclusão social por meio do acesso e do uso desses recursos, incluindo sua inserção no campo do trabalho (Brasil, 2021).

Essa definição demonstra que a tecnologia assistiva não se limita a equipamentos de compensação funcional, abrangendo também estratégias e serviços relacionados às condições de realização de atividades e de participação social. A literatura recente destaca a diversidade de recursos disponíveis e suas possibilidades de utilização para favorecer a autonomia e a inclusão das pessoas com deficiência, inclusive em contextos marcados pela digitalização das relações sociais e produtivas (Hamedani *et al.*, 2025; Rehan Youssef; Morsy, 2023).

A amplitude do conceito exige, contudo, delimitação quanto à sua aplicação no ambiente laboral. Para os fins desta pesquisa, a caracterização de um recurso como tecnologia assistiva considera sua finalidade de favorecer a funcionalidade, a autonomia e a participação do trabalhador diante de necessidades e barreiras concretas. Assim, políticas gerais de diversidade, práticas de recrutamento inclusivo e medidas de acessibilidade organizacional relacionam-se à inclusão laboral, mas não se confundem, necessariamente, com tecnologias assistivas. Da mesma forma, a utilização de equipamentos digitais ou de soluções ergonômicas deve ser examinada conforme a função que desempenham na atividade do trabalhador.

No ambiente de trabalho, esses recursos podem apoiar a mobilidade, a comunicação, o acesso à informação, a organização de tarefas e a interação com sistemas corporativos. Leitores e ampliadores de tela, dispositivos alternativos de entrada de dados, recursos de comunicação aumentativa e alternativa e ferramentas de apoio à sequência de tarefas exemplificam possibilidades de aplicação. Sua pertinência depende das necessidades do trabalhador e das características da atividade, sendo inadequado pressupor que pessoas com a mesma deficiência necessitem, obrigatoriamente, das mesmas soluções. As

diferentes aplicações discutidas na literatura evidenciam a importância de considerar a função desempenhada pelo recurso e as condições em que será utilizado (Marinaci *et al.*, 2023; Morash-Macneil *et al.*, 2018).

Nessa perspectiva, a tecnologia assistiva deve ser compreendida como instrumento de acessibilidade laboral cuja utilização envolve a articulação entre as características do trabalhador, as exigências da atividade e as condições organizacionais existentes. Essa articulação assume particular relevância em ambientes produtivos marcados pela digitalização e pela automação, nos quais os sistemas de assistência podem ampliar possibilidades de participação, desde que sejam adequados às necessidades identificadas (Mark et al., 2019). A revisão de Marinaci et al. (2023) reforça a necessidade de uma abordagem que considere conjuntamente a pessoa, a atividade, a tecnologia e o contexto de utilização, incluindo aspectos sociais e organizacionais.

Assim, a participação do trabalhador na identificação das barreiras e na escolha dos recursos constitui elemento relevante desse processo. Em revisão sistemática sobre a prestação de serviços de tecnologia assistiva a pessoas com limitações funcionais, Brandt, Hansen e Christensen (2020) identificaram evidências favoráveis ao envolvimento dos usuários e indícios de utilidade do treinamento para utilização dos dispositivos. Os autores, entretanto, assinalam o baixo nível das evidências disponíveis e a impossibilidade de definir quais procedimentos seriam mais eficazes. Embora não se restrinja ao ambiente de trabalho, essa contribuição oferece fundamento para considerar a escuta do trabalhador e a orientação para o uso dos recursos na organização das práticas de acessibilidade laboral.

A disponibilização de tecnologias assistivas, portanto, deve ser acompanhada da análise de sua adequação e das condições de utilização, destacando-se que barreiras relacionadas a custos, desconhecimento, dificuldades de acesso, treinamento insuficiente e suporte limitado podem comprometer sua incorporação às atividades cotidianas (Alanazi; Benlaria, 2024; Randall et al., 2025). Nesse sentido, aquisição, compatibilidade com os sistemas utilizados, manutenção e acompanhamento das necessidades do trabalhador

integram a discussão sobre a continuidade do acesso, por fim, o Decreto nº 10.645/2021 ao contemplar, no âmbito do Plano Nacional de Tecnologia Assistiva, ações de capacitação e de manutenção e reposição de produtos, peças e componentes, evidencia que o acesso envolve condições que ultrapassam a entrega inicial do recurso (Brasil, 2021).

3.1 Tecnologias assistivas, produtividade e permanência laboral

A relação entre tecnologia assistiva e inclusão produtiva ultrapassa a dimensão da acessibilidade física, alcançando a autonomia na execução de tarefas e as condições de participação profissional. A literatura apresenta resultados favoráveis à utilização desses recursos, mas sua interpretação exige atenção às características dos participantes, às atividades avaliadas e aos procedimentos adotados em cada investigação. Ganhos observados em tarefas específicas não equivalem, necessariamente, a melhorias na produtividade da organização ou à garantia de permanência no emprego.

Morash-Macneil *et al*. (2018), em revisão sistemática voltada a pessoas com deficiência intelectual, identificaram contribuições das tecnologias assistivas para a independência no trabalho e para habilidades relacionadas à produtividade, à gestão do tempo e à conclusão de tarefas. Esses resultados sustentam o potencial dos recursos para apoiar o desempenho laboral nos contextos examinados e o seu alcance deve ser delimitado à população e às intervenções contempladas na revisão, evitando a generalização para todas as pessoas com deficiência ou para diferentes ambientes produtivos.

A autonomia também se relaciona à possibilidade de o trabalhador participar das decisões que afetam sua atuação profissional. Alanazi *et al*. (2024), em pesquisa realizada com 120 trabalhadores com deficiência na Arábia Saudita, identificaram associações entre a provisão de tecnologias assistivas, a autodeterminação e os resultados de emprego considerados no estudo. A análise atribuiu à autodeterminação um papel mediador nas relações examinadas. Importante destacar, que por se tratar de investigação baseada em respostas a

questionários e em modelagem de relações entre variáveis, seus resultados devem ser compreendidos no contexto pesquisado, sem atribuir à disponibilização de tecnologias assistivas, isoladamente, a produção dos resultados profissionais observados.

Kruse *et al*. (2024), por sua vez, analisaram dados dos Estados Unidos sobre deficiência, adaptações no trabalho, emprego e rendimentos. Os autores observaram maior crescimento do emprego de pessoas com deficiência nas ocupações com maiores taxas de adaptações, sem redução proporcionalmente maior das diferenças remuneratórias nessas ocupações. O estudo indica o potencial das adaptações e das tecnologias assistivas para favorecer resultados de emprego, mas não permite concluir que sua presença, por si só, assegure igualdade remuneratória ou permanência laboral. Essa distinção reforça a necessidade de examinar diferentes dimensões da inclusão profissional.

A permanência no trabalho envolve, dessa forma, condições que ultrapassam a disponibilidade de recursos tecnológicos. A acessibilidade dos processos organizacionais, o apoio das equipes, as oportunidades de capacitação e a possibilidade de desenvolvimento profissional integram esse debate, destacando Marinaci *et al*. (2023) a importância de uma abordagem organizacional inclusiva, enquanto Rahmatika, Pratiwi e Basuki (2022) relacionam a discussão sobre tecnologia assistiva e emprego às perspectivas dos empregadores, à acessibilidade e aos serviços de apoio. Essas contribuições permitem compreender a tecnologia assistiva como parte de um conjunto de condições necessárias à participação laboral.

O reconhecimento de possíveis benefícios produtivos deve, ainda, ser articulado aos fundamentos jurídicos apresentados no capítulo anterior. A remoção de barreiras e a promoção da igualdade de oportunidades constituem referências para a inclusão laboral, independentemente da demonstração de retorno econômico imediato. Assim, a análise da produtividade pode contribuir para compreender os efeitos organizacionais das práticas de acessibilidade, mas não deve constituir o único critério para reconhecer sua relevância. Autonomia, participação e condições de desenvolvimento profissional também integram a

avaliação da inclusão.

A literatura examinada oferece, portanto, fundamentos para distinguir a existência declarada de políticas inclusivas, a disponibilização de tecnologias assistivas e as condições de permanência e desenvolvimento profissional. Entretanto, por se originarem de diferentes contextos institucionais e produtivos, os resultados desses estudos não podem ser diretamente transpostos para as empresas do Polo Industrial de Manaus, mas contribuem para orientar a análise das práticas organizacionais e das possíveis diferenças entre as dimensões da inclusão laboral.

Com base nessa compreensão, a proposição do IEAT considera as tecnologias assistivas em articulação com as demais dimensões organizacionais da inclusão. Em sua aplicação piloto, os escores expressam as práticas declaradas pelos gestores participantes, sem constituir medida direta da experiência dos trabalhadores ou comprovação de efeitos sobre produtividade e permanência. Essa delimitação permite utilizar o instrumento para elaborar um diagnóstico exploratório, identificar possíveis fragilidades e orientar seu aperfeiçoamento e posterior validação.

4 METODOLOGIA

4.1 Delineamento e fundamentação da pesquisa

A presente pesquisa caracteriza-se como estudo exploratório e descritivo, com abordagem quantitativa na etapa empírica, fundamentado em levantamento bibliográfico e análise de documentos normativos. Seu objetivo consiste em propor e aplicar, em caráter piloto, o Índice de Economia da Acessibilidade no Trabalho (IEAT), para elaborar um diagnóstico exploratório das práticas de acessibilidade e tecnologias assistivas declaradas por gestores de Recursos Humanos de empresas do Polo Industrial de Manaus.

O caráter exploratório decorre da proposição de um instrumento preliminar, cujas dimensões, indicadores e critérios de ponderação demandam

aperfeiçoamento e posterior validação. O caráter descritivo relaciona-se à organização das respostas dos participantes e à identificação de diferenças entre as dimensões avaliadas. A coleta possui recorte transversal, pois registra as declarações dos gestores acerca das práticas existentes no momento do preenchimento, sem acompanhamento de sua evolução temporal.

O pressuposto analítico orienta o exame de possíveis diferenças entre políticas institucionais, práticas de recrutamento, acessibilidade, tecnologias assistivas e condições de permanência e desenvolvimento profissional. Sua utilização não corresponde a um teste de hipótese causal. A pesquisa não foi delineada para estimar efeitos das tecnologias assistivas sobre produtividade, retenção ou progressão profissional, nem para produzir resultados representativos do conjunto das empresas do Polo Industrial de Manaus.

A fundamentação bibliográfica foi desenvolvida com apoio da plataforma *Consensus*, utilizada para localizar estudos sobre inclusão laboral de pessoas com deficiência, tecnologias assistivas, acessibilidade organizacional, adaptações razoáveis, práticas de gestão de pessoas e permanência no emprego. Os trabalhos selecionados foram examinados quanto aos seus objetivos, resultados e contribuições para a delimitação das dimensões do IEAT. O levantamento possui caráter narrativo, sem pretensão de exaustividade ou de atendimento a um protocolo de revisão sistemática.

A análise normativa, desenvolvida no referencial teórico, forneceu os parâmetros jurídicos para a discussão do direito ao trabalho, da acessibilidade, da não discriminação e das adaptações razoáveis. A articulação entre esses fundamentos e a literatura organizacional orientou a estrutura conceitual do índice. Essa fundamentação, entretanto, não equivale à validação de seus indicadores, pesos ou critérios de interpretação.

4.2 Participantes e procedimentos de coleta

A coleta de dados ocorreu entre 1º de abril e 12 de junho de 2026, por meio de questionário eletrônico encaminhado a 129 gestores de Recursos Humanos de

empresas relacionadas ao Polo Industrial de Manaus. Os contatos foram selecionados por conveniência e acessibilidade, a partir das informações institucionais disponíveis à equipe de pesquisa, sem sorteio ou definição de probabilidades de inclusão.

Foram obtidas nove respostas consideradas válidas, correspondentes a aproximadamente 7,0% dos convites encaminhados. Essa proporção descreve o retorno obtido em relação aos convites e não constitui medida de representatividade da amostra. A seleção por conveniência e a baixa participação limitam a abrangência do diagnóstico, sendo possível que os participantes apresentem características distintas das daqueles que não responderam.

A unidade de observação corresponde ao gestor respondente, que atua como informante sobre as práticas da organização em que trabalha. As respostas expressam seu conhecimento e sua percepção acerca dessas práticas. A correspondência entre número de respondentes e número de empresas depende da verificação de eventual participação de mais de um profissional da mesma organização.

Os participantes foram orientados a considerar as práticas efetivamente implementadas no momento da resposta, desconsiderando ações apenas planejadas. Não houve triangulação das declarações com entrevistas de trabalhadores com deficiência, observação dos ambientes laborais, documentos internos ou indicadores objetivos de desempenho organizacional.

4.3 Estrutura do instrumento e proposição do IEAT

O instrumento descrito nesta pesquisa reúne afirmativas organizadas em sete dimensões: Governança e Políticas Institucionais; Recrutamento e Seleção Acessível; Acessibilidade Organizacional; Tecnologias Assistivas; Cultura Inclusiva; Permanência e Desenvolvimento Profissional; e Impactos Organizacionais.

As respostas foram organizadas em escala de concordância de cinco pontos, de “Discordo totalmente” a “Concordo totalmente”, acrescida da opção

"Não se aplica". Na versão descrita no estudo, esta última opção contemplou tanto situações de inaplicabilidade da afirmativa quanto ausência de informações suficientes para avaliá-la. Consequentemente, não é possível distinguir esses motivos apenas pela alternativa assinalada, circunstância considerada na interpretação dos resultados.

O IEAT foi proposto como índice composto, com escala de 0 a 100 pontos. Sua finalidade, nesta aplicação, consiste em sintetizar as respostas relativas às diferentes dimensões da inclusão laboral, permitindo examinar aspectos comparativamente mais desenvolvidos e possíveis fragilidades nas práticas declaradas. As dimensões foram agrupadas em três eixos analíticos, conforme o Quadro 1.

Quadro 1 – Organização das dimensões e pesos propostos para o IEAT

Eixo analítico	**Dimensão**	**Peso no IEAT**
Estrutura Institucional da Inclusão	Governança e Políticas Institucionais	15%
Estrutura Institucional da Inclusão	Recrutamento e Seleção Acessível	10%
Capacidade Inclusiva e Remoção de Barreiras	Acessibilidade Organizacional	15%
Capacidade Inclusiva e Remoção de Barreiras	Tecnologias Assistivas	20%
Capacidade Inclusiva e Remoção de Barreiras	Cultura Inclusiva	10%
Permanência, Desenvolvimento e Resultados Percebidos	Permanência e Desenvolvimento Profissional	20%
Permanência, Desenvolvimento e Resultados Percebidos	Impactos Organizacionais, considerados como percepções dos gestores	10%
Total		**100%**

Fonte: Elaboração própria, 2026.

Os pesos constituem escolhas teórico-analíticas da proposta inicial. A maior participação das dimensões Tecnologias Assistivas e Permanência e Desenvolvimento Profissional decorre da centralidade desses temas no objeto da pesquisa. A literatura sustenta sua relevância conceitual, mas não determina os percentuais específicos adotados, que não devem ser apresentados como empiricamente validados.

A explicitação dessas escolhas permite examinar sua influência sobre o resultado agregado. Na construção de índices compostos, a seleção de indicadores, o tratamento de dados ausentes, a ponderação e a agregação constituem decisões metodológicas que precisam ser justificadas e submetidas à avaliação de robustez (OECD; European Union; EC-JRC, 2008).

A denominação “economia da acessibilidade” expressa a perspectiva conceitual que orienta a proposta. Nesta etapa, o IEAT não mensura retorno financeiro, relação custo-benefício ou valor econômico produzido pelas práticas de inclusão. A dimensão Impactos Organizacionais registra percepções dos respondentes, sem comprovação independente dos efeitos declarados.

4.4 Protocolo de pontuação e agregação

Para a versão revisada, propõe-se calcular inicialmente os escores de cada respondente e, posteriormente, sintetizar os resultados do grupo. Esse procedimento permite identificar a distribuição das respostas e atribuir igual participação aos gestores na síntese de cada dimensão.

A codificação atribui os valores 1, 2, 3, 4 e 5 às alternativas “Discordo totalmente”, “Discordo parcialmente”, “Nem concordo nem discordo”, “Concordo parcialmente” e “Concordo totalmente”, respectivamente. Essa direção de pontuação pressupõe afirmativas em que maior concordância corresponda a condições mais favoráveis à inclusão, devendo ser conferida na versão efetivamente aplicada.

A resposta “Não se aplica” não recebe pontuação e não integra o denominador da média. Eventuais itens sem resposta também não recebem pontuação, mas são registrados separadamente. Nenhuma dessas situações deve ser convertida em discordância ou em resposta neutra.

Para cada respondente, calcula-se a média dos itens pontuáveis de uma dimensão, com igual peso entre os itens respondidos. Em seguida, aplica-se a transformação:

$$D_{id}=\frac{\bar{x}_{id}-1}{4}\times100$$

Nessa expressão, \(D_{id}\) representa o escore do respondente \(i\) na dimensão \(d\), e \(\bar{x}_{id}\) corresponde à média de suas respostas pontuáveis nessa dimensão. A transformação estabelece uma escala comum de apresentação, na qual os extremos 1 e 5 correspondem a 0 e 100 pontos. Sua utilização constitui uma convenção operacional para síntese das respostas ordinais, sem transformar o escore em percentual de cumprimento de obrigações ou de práticas implementadas.

Cada escore deve ser acompanhado do número de itens que o compõem, em relação ao total previsto na dimensão. Quando não houver resposta pontuável, o escore será considerado indisponível. Escores calculados com poucos itens exigem interpretação cautelosa, pois podem representar apenas parte do conteúdo previsto. Para os respondentes com escores disponíveis nas sete dimensões, o índice individual proposto corresponde a:

\[IEAT_i=0{,}15GOV_i+0{,}10REC_i+0{,}15ACE_i+0{,}20TA_i+0{,}10CUL_i+0{,}20PER_i +0{,}10IMP_i\]

As siglas correspondem às dimensões apresentadas no Quadro 1. Na ausência de escore em alguma dimensão, não se propõe redistribuir automaticamente seu peso entre as demais, pois isso produziria índices com composições distintas.

A síntese de cada dimensão corresponde à média dos escores disponíveis dos respondentes, com indicação do respectivo número de observações. O IEAT médio do grupo corresponde à média dos índices individuais calculáveis. Caso os conjuntos de respondentes variem entre dimensões, a soma ponderada das médias dimensionais não deve ser apresentada como equivalente à média dos índices individuais.

Os cálculos devem preservar a precisão disponível, com arredondamento apenas na apresentação final. A leitura do índice agregado deve ser acompanhada dos resultados dimensionais, pois a agregação aditiva permite que escores mais elevados em determinadas dimensões compensem matematicamente escores

menores em outras.

4.5 Estratégia de análise e apresentação dos resultados

A análise proposta é descritiva e organiza os resultados em três níveis complementares.

O primeiro corresponde à caracterização dos participantes e das organizações, utilizando exclusivamente as informações efetivamente coletadas. As categorias serão apresentadas por frequências absolutas e, quando pertinente, percentuais acompanhados dos respectivos denominadores. Considerando o número reduzido de participantes, as contagens terão prioridade na exposição.

O segundo nível compreende a distribuição das respostas aos itens e os escores das sete dimensões. A apresentação deverá distinguir respostas pontuáveis, registros de “Não se aplica” e eventuais omissões. Para cada dimensão, serão informados o número de respondentes com escore disponível, a média, a mediana e os valores mínimo e máximo, permitindo identificar diferenças internas que poderiam permanecer ocultas no resultado agregado.

O terceiro nível corresponde à síntese do IEAT, com indicação do número de índices individuais calculados, de sua média, mediana e amplitude. As diferenças entre dimensões serão descritas em pontos da escala de 0 a 100, sem atribuição de significância estatística ou interpretação causal.

Nesta aplicação piloto, a interpretação prioriza os escores contínuos e sua distribuição, sem classificação das organizações em estágios de maturidade. A utilização futura de faixas interpretativas depende de fundamentação dos pontos de corte e de evidências de validade.

O diálogo com o referencial teórico examinará em que medida os padrões observados são compatíveis com o pressuposto de desenvolvimento desigual das dimensões organizacionais da inclusão. Um resultado inferior em determinada dimensão será interpretado como menor pontuação relativa nas declarações analisadas, sem demonstrar, isoladamente, a inexistência de práticas ou a ocorrência de violação de direitos.

As conclusões sobre aspectos específicos, como treinamento, manutenção de tecnologias assistivas ou oportunidades de promoção, dependerão das respostas aos itens correspondentes, e o escore global de uma dimensão não permite identificar, por si só, qual prática explica seu resultado.

4.6 Limitações e aperfeiçoamento do instrumento

As principais limitações decorrem da amostra reduzida e não probabilística, da baixa participação em relação aos convites e da utilização de uma única fonte de informação. As respostas podem ser influenciadas pelo conhecimento parcial das práticas organizacionais e pela tendência a apresentar a instituição de forma favorável.

Acrescentam-se as limitações relacionadas à utilização conjunta da opção "Não se aplica" para inaplicabilidade e desconhecimento, à possível variação no número de itens pontuados e ao caráter preliminar dos pesos. A correspondência entre os itens e as dimensões também demanda avaliação, especialmente quando uma mesma seção do questionário reúne declarações sobre práticas implementadas e percepções sobre seus benefícios.

O aperfeiçoamento do IEAT requer exame de conteúdo por especialistas e pessoas com deficiência, avaliação da compreensão dos itens, distinção entre desconhecimento e inaplicabilidade e análise de sensibilidade às escolhas de pontuação e ponderação. Estudos posteriores poderão ampliar a diversidade de participantes, incorporar a perspectiva dos trabalhadores e comparar as declarações com outras fontes de informação.

A seleção de procedimentos estatísticos de validação deverá considerar a natureza do índice e de suas dimensões. Não se pressupõe que todas as práticas organizacionais devam apresentar elevada correlação entre si, uma vez que podem representar componentes distintos da inclusão laboral.

Dessa forma, a contribuição desta aplicação piloto reside na proposição e no exame inicial de um procedimento de diagnóstico, sem equiparar sua operacionalização à validação do instrumento ou à comprovação de resultados

efetivos de inclusão.

5. Resultados da aplicação piloto e discussão

A aplicação piloto contou com nove respostas válidas de gestores de Recursos Humanos, obtidas a partir de 129 convites encaminhados, correspondendo a aproximadamente 7,0% dos contatos realizados. Esse resultado delimita o alcance da análise às declarações dos participantes, considerando a seleção por conveniência e a reduzida participação na pesquisa.

Os dados permitem elaborar um diagnóstico exploratório das práticas declaradas e examinar diferenças entre as dimensões propostas para o IEAT. Sua interpretação considera que os gestores atuaram como informantes sobre as organizações, sem verificação independente das práticas relatadas. Dessa forma, os resultados expressam percepções e conhecimentos dos respondentes, não constituindo avaliação direta das condições vivenciadas pelos trabalhadores com deficiência.

Os escores consolidados da aplicação piloto e suas contribuições ponderadas estão apresentados na Tabela 1. A comparação entre dimensões considera os escores na escala comum de 0 a 100 pontos. As contribuições ponderadas, por sua vez, representam a participação de cada dimensão na composição do resultado agregado, conforme os pesos propostos.

Tabela 1 – Escores dimensionais e contribuições ponderadas na aplicação piloto do IEAT

Dimensão	**Escore da dimensão**	**Peso**	**Contribuição ponderada**
Governança e Políticas Institucionais	86,4	15%	12,96
Recrutamento e Seleção Acessível	81,1	10%	8,11
Acessibilidade Organizacional	80,6	15%	12,09
Tecnologias Assistivas	68,2	20%	13,64
Cultura Inclusiva	75,3	10%	7,53
Permanência e Desenvolvimento Profissional	82,3	20%	16,46
Impactos Organizacionais	81,2	10%	8,12
Síntese ponderada dos escores apresentados		**100%**	**78,91**

***Fonte**: Dados da pesquisa, 2026. **Nota**: As contribuições correspondem à multiplicação dos escores dimensionais apresentados pelos respectivos pesos. Os valores expressam respostas declaradas e não percentuais de cumprimento de obrigações legais ou de implementação de práticas.*

A síntese ponderada resultou em 78,91 pontos, aproximadamente 78,9 na apresentação com uma casa decimal. Esse valor constitui uma descrição agregada da aplicação piloto, condicionada aos indicadores e aos pesos adotados. Considerando o caráter preliminar do instrumento, não se atribui ao resultado uma classificação de maturidade organizacional.

A dimensão Governança e Políticas Institucionais apresentou o maior escore, de 86,4 pontos, seguida por Permanência e Desenvolvimento Profissional, com 82,3 pontos. Tecnologias Assistivas registrou o menor resultado, de 68,2 pontos, enquanto Cultura Inclusiva alcançou 75,3 pontos. As demais dimensões apresentaram valores entre 80,6 e 81,2 pontos.

A diferença entre Governança e Políticas Institucionais e Tecnologias Assistivas foi de 18,2 pontos. Entre Permanência e Desenvolvimento Profissional e Tecnologias Assistivas, a diferença foi de 14,1 pontos. Essas distâncias descrevem o perfil agregado das respostas, sem demonstrar significância estatística ou permitir afirmar que o mesmo padrão ocorreu em cada organização.

Dessa forma, a leitura conjunta evidencia a importância de preservar os resultados dimensionais na apresentação do IEAT, embora, o escore agregado, isoladamente, não demonstra como as práticas se distribuem entre as diferentes dimensões e pode reduzir a visibilidade de aspectos que receberam menor pontuação.

O maior escore de Governança e Políticas Institucionais sugere que, no conjunto das respostas, os gestores avaliaram mais favoravelmente os aspectos institucionais da inclusão contemplados nessa dimensão. Esse resultado dialoga com a literatura que reconhece a relevância das políticas organizacionais e das práticas de gestão de pessoas para estruturar a inclusão laboral (Schloemer-Jarvis; Bader; Böhm, 2021; Kersten et al., 2022).

Entretanto, a pontuação atribuída à governança não comprova, por si só, a implementação integral das políticas ou sua efetividade. A diferença em relação à dimensão Tecnologias Assistivas permite levantar, como possibilidade interpretativa, um desenvolvimento desigual entre a institucionalização das ações de inclusão e a incorporação dos recursos necessários à participação laboral.

Entretanto, a confirmação dessa interpretação exige o exame dos itens e das respostas individuais, além de outras fontes de informação.

O escore de Recrutamento e Seleção Acessível, de 81,1 pontos, também deve ser compreendido nesse contexto. As práticas de ingresso constituem uma dimensão relevante da inclusão, mas sua avaliação favorável não demonstra que estejam asseguradas as condições posteriores de exercício das funções e desenvolvimento profissional, destaque-se que Carvalho-Freitas, (2009) e Schloemer-Jarvis; Bader; Böhm (2021) diferenciam contratação, permanência e progressão, destacando que a inclusão envolve práticas articuladas ao longo da trajetória do trabalhador.

A dimensão Tecnologias Assistivas apresentou a menor pontuação relativa, constituindo um aspecto que demanda aprofundamento no diagnóstico. O resultado indica menor concordância agregada com as afirmativas que compõem essa dimensão, em comparação com as demais. Não permite, contudo, identificar isoladamente se a diferença decorre de disponibilidade de recursos, adequação às necessidades, treinamento, manutenção ou percepção de benefícios. Essa identificação depende da distribuição das respostas aos itens correspondentes.

A discussão desse resultado encontra fundamento em Marinaci *et al.* (2023), que relacionam a utilização das tecnologias assistivas à articulação entre pessoa, atividade, recurso e contexto organizacional. Rahmatika, Pratiwi e Basuki (2022) também destacam a relevância das condições de acesso e dos serviços de apoio na relação entre tecnologia assistiva e emprego. Sob essa perspectiva, a análise da dimensão deve considerar tanto a disponibilização dos recursos quanto as condições que permitem sua utilização nas atividades laborais.

O escore de Acessibilidade Organizacional, de 80,6 pontos, superior ao de Tecnologias Assistivas, reforça a pertinência de examinar essas dimensões separadamente. A percepção favorável sobre condições gerais de acessibilidade não equivale à identificação e ao atendimento das necessidades específicas de cada trabalhador. Essa distinção é coerente com a compreensão de que a inclusão depende da relação entre as características da atividade e os apoios necessários ao seu desempenho (Mark et al., 2019; Marinaci *et al.*, 2023).

A Cultura Inclusiva apresentou o segundo menor escore, de 75,3 pontos. Sua posição relativa indica a necessidade de examinar com maior detalhe as respostas relacionadas às condições atitudinais e organizacionais contempladas no instrumento, sendo pertinente ressaltar o posicionamento de Pereira (2024), que destaca a importância da cultura organizacional para a análise da inclusão de pessoas com deficiência. Entretanto, o resultado agregado não autoriza afirmar a ocorrência de práticas capacitistas específicas ou identificar suas causas nas organizações participantes.

A dimensão Permanência e Desenvolvimento Profissional alcançou 82,3 pontos, o segundo maior resultado. Esse achado exige cuidado na leitura do pressuposto analítico: os escores apresentados não sustentam a afirmação de que essa dimensão tenha constituído uma das principais fragilidades relativas da aplicação piloto. O contraste mais evidente ocorreu entre a avaliação favorável das condições de permanência e a menor pontuação atribuída às tecnologias assistivas.

Também não se pode interpretar esse resultado como comprovação de retenção ou progressão profissional. As declarações dos gestores não foram confrontadas com registros de desligamentos, tempo de permanência, capacitações ou promoções. A literatura reconhece a relevância dessas condições para a inclusão, mas sua efetividade exige análise que ultrapasse a percepção institucional (Favero; Silva, 2020; Van Berkel; Breit, 2025).

A dimensão Impactos Organizacionais registrou 81,2 pontos. O resultado indica avaliação favorável dos aspectos contemplados nas afirmativas, permanecendo restrito à percepção dos participantes, mas não permite concluir que houve aumento de produtividade, redução de rotatividade ou geração de benefícios econômicos em decorrência das tecnologias assistivas.

Essa delimitação é compatível com a leitura cuidadosa da literatura. Alanazi *et al.* (2024) examinam associações entre tecnologias assistivas, autodeterminação e resultados de emprego em contexto específico. Kruse et al. (2024) discutem o potencial das adaptações para favorecer resultados de emprego, sem demonstrar que sua presença assegure benefícios uniformes em

diferentes indicadores. Esses estudos contribuem para interpretar possibilidades, mas não substituem a mensuração dos resultados nas organizações investigadas.

As diferenças observadas são compatíveis com a possibilidade de desenvolvimento desigual entre as dimensões organizacionais da inclusão. Essa compatibilidade, entretanto, não equivale à confirmação integral do pressuposto analítico. Os resultados agregados não demonstram relações causais nem permitem verificar, sem análise individual, a coexistência de políticas estruturadas e fragilidades operacionais em uma mesma organização.

A principal contribuição da aplicação piloto consiste em organizar as práticas declaradas em dimensões analiticamente distintas e tornar visíveis diferenças que permaneceriam menos evidentes em uma avaliação global. A menor pontuação relativa de Tecnologias Assistivas indica uma prioridade para o aprofundamento da análise dos itens e para a identificação das necessidades de aperfeiçoamento do instrumento.

A aplicação também evidencia que a interpretação do IEAT depende de escolhas metodológicas. Os pesos expressam prioridades da proposta inicial, enquanto a agregação permite compensações matemáticas entre dimensões. Além disso, o tratamento das respostas “Não se aplica” pode alterar a composição dos escores, especialmente quando essa alternativa representa tanto inaplicabilidade quanto desconhecimento.

Por essas razões, o índice não deve ser utilizado, nesta etapa, como certificação de inclusão, medida de conformidade jurídica ou comprovação de valor econômico gerado. Os fundamentos jurídicos da acessibilidade e da igualdade de oportunidades orientam a análise, mas seu cumprimento não pode ser deduzido de uma pontuação agregada.

O aperfeiçoamento do IEAT requer a revisão da correspondência entre itens e dimensões, a distinção entre práticas implementadas e benefícios percebidos e o exame da sensibilidade dos resultados às escolhas de ponderação. A ampliação da base empírica e a incorporação da perspectiva dos trabalhadores com deficiência poderão contribuir para avaliar a pertinência e os limites do diagnóstico.

Dessa forma, os resultados atendem ao objetivo de realizar uma aplicação exploratória do IEAT, oferecendo elementos para discutir as práticas declaradas e aprimorar sua operacionalização. Seu alcance permanece circunscrito aos participantes e às informações disponíveis, sem generalização para o conjunto das empresas do Polo Industrial de Manaus.

6 Considerações finais

O presente estudo teve como objetivo propor e aplicar, em caráter piloto, o Índice de Economia da Acessibilidade no Trabalho (IEAT), com base nos fundamentos teóricos e jurídicos da inclusão laboral de pessoas com deficiência. A proposta organizou sete dimensões relacionadas às práticas institucionais, à acessibilidade, às tecnologias assistivas e às condições de permanência e desenvolvimento profissional, permitindo elaborar um diagnóstico exploratório a partir das declarações dos gestores de Recursos Humanos participantes.

A aplicação piloto evidenciou diferenças entre os escores dimensionais. Governança e Políticas Institucionais e Permanência e Desenvolvimento Profissional apresentaram as maiores pontuações, enquanto Tecnologias Assistivas e Cultura Inclusiva registraram os menores resultados relativos.

Esse perfil indica a pertinência de examinar separadamente as dimensões da inclusão, pois uma avaliação agregada pode reduzir a visibilidade de aspectos que demandam aprofundamento. A identificação das práticas específicas relacionadas a essas diferenças, contudo, depende da análise dos respectivos itens e das respostas individuais.

Os resultados são compatíveis com o pressuposto exploratório de desenvolvimento desigual entre as dimensões organizacionais, sem representar sua confirmação integral. Em particular, a pontuação de Permanência e Desenvolvimento Profissional não sustenta sua caracterização como uma das principais fragilidades relativas desta aplicação. Tampouco os dados permitem demonstrar que políticas institucionais e dificuldades na utilização de tecnologias assistivas coexistam em cada organização ou estabelecer relações causais entre

essas condições.

A contribuição do artigo reside na proposição de uma estrutura inicial para sistematizar práticas declaradas e orientar o diagnóstico da inclusão laboral. O IEAT oferece uma possibilidade de articulação entre fundamentos jurídicos e dimensões organizacionais, mantendo-se como instrumento preliminar.

Embora seus escores não possam, por ora, constituir certificação de acessibilidade, comprovação de cumprimento da legislação ou medida de retorno econômico, a relevância da acessibilidade como condição para o exercício do direito ao trabalho permanece independente da demonstração de benefícios produtivos imediatos.

O alcance das conclusões é limitado pelas nove respostas válidas, pela seleção não probabilística e pela utilização exclusiva das declarações dos gestores. Acrescentam-se o caráter preliminar dos pesos, a ambiguidade da opção "Não se aplica" e a ausência de triangulação com trabalhadores com deficiência, documentos institucionais e indicadores objetivos. Essas condições impedem a generalização dos resultados para o conjunto das empresas do Polo Industrial de Manaus.

O desenvolvimento posterior do IEAT requer revisão dos itens e de sua correspondência com as dimensões, avaliação de conteúdo, exame da compreensão das perguntas e análise da influência dos critérios de pontuação e ponderação. A ampliação da participação e a incorporação da perspectiva dos trabalhadores poderão contribuir para verificar em que medida as práticas declaradas correspondem às condições efetivas de ingresso, permanência e desenvolvimento profissional.

A aplicação piloto constitui, assim, uma etapa inicial de proposição e aperfeiçoamento do instrumento, cuja utilização ampliada depende da produção de novas evidências de validade.

Referências

ALANAZI, A.; BENLARIA, H. Understanding the landscape: assistive technology and work challenges for people with disabilities in Saudi Arabia. **Humanities and**

Social Sciences Communications, v. 11, 2024. DOI: 10.1057/s41599-024-04023-z.

ALANAZI, A. S.; BENLARIA, H.; ALANAZI, S. A. The mediating role of self-determination in the relationship between assistive technology and employment outcomes for people with disabilities in Saudi Arabia. **Journal of Disability Research**, Riyadh, v. 3, n. 5, e20240054, 2024. DOI: 10.57197/JDR-2024-0054. Disponível em: https://www.scienceopen.com/hosted-document?doi=10.57197/JDR-2024-0054 . Acesso em: 18 out. 2026.

ALVES, J.; BORTOLUZZI, J. C.; HAYASHI, J. H.; RODRIGUES, V. C. Inclusão de pessoas com deficiência nas organizações: análise da produção científica na base de dados da SPELL/ANPAD. **Colloquium Socialis**, 2024. DOI: 10.5747/cs.2023.v7.s170.

BOMFIM, L. C.; DOUNIS, A. B.; PORANGABA, M. I. M.; SILVA, J. B. D. Processos de inclusão e exclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho. **Diversitas Journal**, v. 6, p. 3321-3336, 2021. DOI: 10.48017/diversitas_journal-v6i3-1376.

BRANDT, Åse; HANSEN, Else Marie; CHRISTENSEN, Jeanette Reffstrup. The effects of assistive technology service delivery processes and factors associated with positive outcomes: a systematic review. **Disability and Rehabilitation**: Assistive Technology, v. 15, n. 5, p. 590–603, 2020. DOI: 10.1080/17483107.2019.1682067.

BRASIL. **Decreto nº 10.645, de 11 de março de 2021**. Regulamenta o art. 75 da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, para dispor sobre as diretrizes, os objetivos e os eixos do Plano Nacional de Tecnologia Assistiva. Brasília, DF: Presidência da República, 2021. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2019-2022/2021/decreto/d10645.htm. Acesso em: 18 out. 2026.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 18 out. 2026.

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). Brasília, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 18 out. 2026.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em:

https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 18 out. 2026.

CARR, D.; NAMKUNG, E. Physical disability at work: how functional limitation affects perceived discrimination and interpersonal relationships in the workplace. **Journal of Health and Social Behavior**, v. 62, p. 545-561, 2021. DOI: 10.1177/00221465211023424.

CARVALHO-FREITAS, M. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. RAC: **Revista de Administração Contemporânea**, v. 13, p. 121-138, 2009. DOI: 10.1590/s1415-65552009000500009.

CHAN, F.; IWANAGA, K.; TANSEY, T.; DITCHMAN, N.; WEHMAN, P.; WU, J.; CHEN, X. Assessing evidence-based disability inclusion policy and practices to promote employment of people with disabilities in the workplace: scale development and validation. **Rehabilitation Counseling Bulletin**, v. 68, p. 236-248, 2024. DOI: 10.1177/00343552241268757.

CORBO, Wallace. O direito à adaptação razoável e a teoria da discriminação indireta: uma proposta metodológica. **Revista da Faculdade de Direito da UERJ**, n. 34, p. 201–239, 2018. DOI: 10.12957/rfd.2018.27257. Registro consultado no Consensus.

DA SILVA, L.; DA COSTA SILVA, C.; CASAGRANDA, Y. G. Dificuldades no mercado de trabalho para pessoas com deficiência. **Revista Estudos e Pesquisas em Administração**, 2025. DOI: 10.30781/v9i1.17069.

DA SILVA, O. A.; CARVALHO-FREITAS, M. Inclusão, desenho do trabalho e satisfação de servidores públicos com diferença funcional. **Revista Psicologia**: Organizações e Trabalho, 2021. DOI: 10.5935/rpot/2021.2.20971.

DE ARAÚJO, A. C. P. L.; SAMPAIO, M. S. M.; COSTA, E. M.; KHAN, A.; IRFFI, G.; COSTA, R. The quotas law for people with disabilities in Brazil: is it a guarantee of employment? **International Review of Applied Economics**, v. 36, p. 496-525, 2021.

EMIDY, M. B.; LEWIS, G. B.; PIZARRO-BORE, X. U.S. federal employees with disabilities: how perceptions of diversity, equity, inclusion, and accessibility affect differences in job satisfaction, organizational commitment, and job involvement. **Public Personnel Management**, v. 53, p. 649-679, 2024. DOI: 10.1177/00910260241253577.

FAVERO, M. B.; SILVA, E. A. D. A inclusão e retenção da pessoa com deficiência nas organizações. **Ágora**, p. 4-24, 2020. DOI: 10.24302/agora.v23i2.1847.

GUPTA, S.; SUKHAI, M.; WITTICH, W. Employment outcomes and experiences of people with seeing disability in **Canada**: an analysis of the Canadian Survey on

Disability 2017. PLoS ONE, v. 16, 2021. DOI: 10.1371/journal.pone.0260160.

HAMEDANI, S. S.; ASLAM, S.; HAMEDANI, S. S.; RAZZAQI, H. Bridging gaps: assistive technology empowering working adults with disabilities for sustainable development. **International Journal of Innovative Research and Scientific Studies**, 2025. DOI: 10.53894/ijirss.v8i3.6769.

JANSEN, J.; VAN OOIJEN, R.; KONING, P.; BOOT, C.; BROUWER, S. The role of the employer in supporting work participation of workers with disabilities: a systematic literature review using an interdisciplinary approach. **Journal of Occupational Rehabilitation**, v. 31, p. 916-949, 2021. DOI: 10.1007/s10926-021-09978-3.

KARJALAINEN, Katja; YLHÄINEN, Marjo. On the obligation to make reasonable accommodation for an employee with a disability. **European Labour Law Journal**, v. 12, n. 4, p. 547–563, 2021. DOI: 10.1177/20319525211027430. Registro consultado no Consensus.

KERSTEN, A.; VAN WOERKOM, M.; GEUSKENS, G. A.; BLONK, R. W. B. Organisational policies and practices for the inclusion of vulnerable workers: a scoping review of the employer's perspective. **Journal of Occupational Rehabilitation**, Dordrecht, v. 33, n. 2, p. 245-266, 2023. DOI: 10.1007/s10926-022-10067-2. Disponível em: https://link.springer.com/article/10.1007/s10926-022-10067-2 . Acesso em: 18 out. 2026.

KOBAKHIDZE, M. Principle of reasonable accommodation according the United Nations Convention on the Rights of the Persons with Disabilities (UNCRPD**). Journal "Orbeliani",** 2022. DOI: 10.52340/jo.2021.03.

KRUSE, D., SCHUR, L., JOHNSON-MARCUS, HA. *et al.* Assistive Technology's Potential to Improve Employment of People with Disabilities. **J Occup Rehabil** 34, 299–315 (2024). https://doi.org/10.1007/s10926-023-10164-w

LEITE, F. P. A.; GARCIA, G. F. B. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na sociedade da informação: cotas nas empresas e proteção contra a dispensa. **Revista de Direito Brasileira**, Florianópolis, v. 17, n. 7, p. 245-260, 2017. DOI: 10.26668/IndexLawJournals/2358-1352/2017.v17i7.3129. Disponível em: https://www.indexlaw.org/index.php/rdb/pt_BR/article/view/3129 Acesso em: 18 out. 2026.

MARINACI, T.; RUSSO, C.; SAVARESE, G.; STORNAIUOLO, G.; FAIELLA, F.; CARPINELLI, L.; NAVARRA, M.; MARSICO, G.; MOLLO, M. **An inclusive workplace approach to disability through assistive technologies**: a systematic review and thematic analysis of the literature. Societies, 2023. DOI: 10.3390/soc13110231.

MARK, B. G.; HOFMAYER, S.; RAUCH, E.; MATT, D. Inclusion of workers with disabilities in Production 4.0: legal foundations in **Europe and potentials through worker assistance systems.** Sustainability, 2019. DOI: 10.3390/su11215978.

MORASH-MACNEIL, V.; JOHNSON, F.; RYAN, J. B. A systematic review of assistive technology for individuals with intellectual disability in the workplace. **Journal of Special Education Technology**, v. 33, p. 15-26, 2018. DOI: 10.1177/0162643417729166.

NICKEL, E.; CINELLI, M.; FERREIRA, M. G. G.; DE SOUZA SILVA, S.; LOPES, G. G. T.; RORATO, E. K.; DE SOUZA SCHUENKE, G.; SANTOS, I. **Uma revisão sistemática dos aspectos necessários para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. p. 60-79, 2020. DOI: 10.5433/2236-2207.2020v11n2p60.

OECD; EUROPEAN UNION; EC-JRC. **Handbook on constructing composite indicators: methodology and user guide.** Paris: OECD Publishing, 2008. DOI: 10.1787/9789264043466-en.

PEREIRA, A. **Dimensões de análise para inclusão de pessoas com deficiência no contexto da cultura organizacional**. Organicom, 2024. DOI: 10.11606/issn.2238-2593.organicom.2024.228271.

PESSOA, M.; DA SILVA, F. V. Um olhar dinâmico para a inclusão social: a inserção da pessoa PCD no mercado de trabalho. **Revista AKEDIA**: Versões, Negligências e Outros Mundos, 2023. DOI: 10.33726/akdpapers2447-7656v15y9in2023p65a78.

RAHMATIKA, R. A.; PRATIWI, C. P.; BASUKI, C. Does the provision of assistive technology increase disability employment**? IJDS Indonesian Journal of Disability Studies**, 2022. DOI: 10.21776/ub.ijds.2022.009.02.04.

RANDALL, K. N.; DREW, H.; GILMAN, E. S.; DIXON, E. Assistive technology uses and barriers in the home and workplace for adults with intellectual and developmental disabilities. **Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities**, v. 38, 2024. DOI: 10.1111/jar.13306.

REHAN YOUSSEF, A.; MORSY, A. Assistive technology: opportunities for societal inclusion of persons with disabilities and independence of the elderly. **BMC Biomedical Engineering**, v. 5, art. 6, 2023. DOI: 10.1186/s42490-023-00072-8.

RIBEIRO, M. A.; CARNEIRO, R. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 16, n. 50, p. 545-564, jul./set. 2009. DOI: 10.1590/S1984-92302009000300008. Disponível em: https://www.scielo.br/j/osoc/a/wBLYwySGYjQyBTPPWhgwxrB/?format=html&lang=pt&ilang=pt_BR. Acesso em: 18 out. 2026.

SARSUR, Amyra Moyzes; NUNES, Simone; SILVA, Júlio Fernando da; AMORIM, Wilson. Inclusão de pessoas com deficiência: a perspectiva da área de Recursos Humanos. **Revista de Ciências da Administração**, 2023. DOI: 10.5007/2175-8077.2023.e79968. Disponível em: página do periódico. Acesso em: 15 out. 2026.

SCHLOEMER-JARVIS, A.; BADER, B.; BÖHM, S. The role of human resource practices for including persons with disabilities in the workforce: a systematic literature review. **The International Journal of Human Resource Management**, v. 33, p. 45-98, 2021.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. **Gestão & Produção**, São Carlos, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011. DOI: 10.1590/S0104-530X2011000100002. Disponível em: https://www.scielo.br/j/gp/a/3R3mBKZCNhbRvKB88GXFGBf/abstract/?lang=pt. Acesso em: 18 out. 2026.

SPINIELI, A. L. P. A reserva do possível como barreira à efetivação do direito convencional à adaptação razoável para pessoas com deficiência. **Revista da Faculdade de Direito da Universidade Federal de Uberlândia**, 2025. DOI: 10.14393/rfadir-51.2.2023.47650.458-491.

Van Berkel, R., Breit, E. Organizational Practices and Their Outcomes for Employees with Disabilities: **A Review and Synthesis of Quantitative Studies**. J Occup Rehabil 36, 117–130 (2025). https://doi.org/10.1007/s10926-025-10283-6

Contributor Role Taxonomy (CRediT)

Osmildo Oliveira da Silva: *Investigation, Writing – original draft.*
Marklea da Cunha Ferst: *Methodology, Supervision, Validation, Review & editing, Writing – original draft.*

Informações complementares dos autores / Additional information from authors

Osmildo Oliveira da Silva
Agente de Endemias, sob vínculo estatutário, na Fundação de Vigilância em Saúde do Amazonas (FVS), Advogado autônomo, Graduado em Direito pelo Centro Universitário do Norte (UNINORTE, 2023) e Técnico em Vigilância em Saúde com Ênfase no Combate às Endemias pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS, 2023). Sua trajetória profissional e acadêmica articulam a atuação em saneamento básico, água potável, comunidades ribeirinhas, vulnerabilidade territorial e direito à saúde. Desenvolve atividades como voluntário no Programa de Extensão Mais Acesso, da Universidade do Estado do Amazonas (UEA), desde junho de 2023 e pesquisador no Grupo de Pesquisa Mais Acesso, Direitos Humanos e Inclusão, cadastrado no Diretório do CNPq. Possui formação complementar em Direito Constitucional, Direito Eleitoral e Poder Legislativo e participação em atividades formativas sobre pesquisa empírica aplicada às políticas judiciárias, Direito Ambiental e ética em pesquisa.
Currículo Lattes http://lattes.cnpq.br/0224086832382055

Marklea da Cunha Ferst
Professora Adjunta da Universidade do Estado do Amazonas e coordenadora Programa de Ensino, Pesquisa e Extensão Mais Acesso e o Laboratório de Acessibilidade, Inovação e Inclusão na mesma instituição, Amazonas/Manaus, Brasil.

Professora Adjunta da Universidade do Estado do Amazonas (UEA), advogada e pesquisadora nas interfaces entre Direito, tecnologia assistiva, acessibilidade e inclusão, com atuação no turismo, na educação, no mercado de trabalho e no meio ambiente. Doutora em Turismo e Hotelaria pela Universidade do Vale do Itajaí (Univali, 2020), mestre em Direito pela Universidade Federal do Paraná (UFPR, 2007), especialista em Direito do Trabalho pelo Centro Universitário Curitiba (UNICURITIBA, 2003) e graduada em Direito pela Universidade Tuiuti do Paraná (2000). Iniciou a docência universitária em 2004, na UFPR. Na UEA, coordena o Programa de Ensino, Pesquisa e Extensão Mais Acesso e o Laboratório de Acessibilidade, Inovação e Inclusão da UEA (MAIS ACESSO LIIA), além de liderar o Grupo de Pesquisa Mais Acesso, Direitos Humanos e Inclusão, cadastrado no Diretório do CNPq. É pesquisadora contemplada pelo Edital FAPEAM n 020/2024 Produtividade em CTI, e coordena projetos de pesquisa, extensão e desenvolvimento tecnológico financiados. Atuou como consultora da UNESCO, em cooperação com o Ministério do Turismo (MTur), no Projeto 914BRZ4024, Edital n 01/2022, realizando pesquisas destinadas ao fortalecimento do turismo acessível. Atua como consultora no Projeto PNUD BRA/18/008, Edital n 04/2025, em cooperação com o Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC), no estudo e na sistematização de boas práticas nacionais e internacionais para a promoção dos direitos sexuais das pessoas com deficiência.
Currículo Lattes http://lattes.cnpq.br/1987912722418223

Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília
Research Organization Registry
https://ror.org/05t0gvw18
A **Revista de Direito – Trabalho, Sociedade e Cidadania** / ***Law Review - Labor, Society and Citizenship*** (e-ISSN 2448-2358) adota "Publicação em Fluxo Contínuo"/"Ahead of Print" e Acesso Aberto (OA) vinculada ao Programa de Pós-Graduação Mestrado Profissional em Direitos Sociais e Processos Reivindicatórios (PPG-MPDS) do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília (IESB) e utiliza o verificador de plágio *Similarity Check/Crossref* e visa atender às exigências das boas práticas editoriais da Iniciativa de Acesso Aberto de Budapeste (BOAI), do Comité de Ética em Publicações (COPE), do Diretório de Periódicos de Acesso Aberto (DOAJ) e da Associação de Publicações Acadêmicas de Acesso Aberto (OASPA).

A revista possui QUALIS/CAPES A2 nas áreas de Direito e Filosofia; seus editores-chefes são filiados à Associação Brasileira de Editores Científicos (ABEC).

Está presente e conservada na Rede LOCKSS Cariniana / *LOCKSS Program at Stanford Libraries* e nos demais indexadores/diretórios: ABEC / Biblioteca CEPAL / CAPES periódicos / Cariniana / Crossref / Crossref Similarity Check / Diadorim / Dimensions / DOI / ERIHPLUS / Edubase SBU / Google Scholar /Harvard Dataverse / Yubetsu shibata / Latindex / LatinREV / LivRe / Miar Universitat de Barcelona / Miguilim / Mir@bel / Oasisbr / OpenAlex / ROAD /

Editores-Chefes

Profa. Dra. Any Ávila Assunção ORCIDCentro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Prof. Dr. Miguel Ivân Mendonça Carneiro ORCID.
Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/IESB, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Editor Nacional Associado / National Associated Publishers

Phillipe Cupertino Salloum e Silva ORCID Universidade Federal do Recôncavo da Bahia, Cruz das Almas/Bahia, Brasil.

Editor Internacional Associado / Associated International Editors

António Rosário Niquice ORCID Universidade Joaquim Chissano, Maputo/Moçambique, África.

Conselho Editorial Nacional / National Editorial Board

Região Norte brasileira / Northern Region of Brazil

Daniella Maria dos Santos Dias ORCID Universidade Federal do Pará, Belém/Pará, Brasil.

Região Nordeste brasileira / Northeast Region of Brazil

Newton de Oliveira Lima ORCID Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa/Paraíba, Brasil.

Região Centro Oeste brasileira / Midwest Region of Brazil

Alexandre de Souza Agra Belmonte ORCID Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília. Tribunal Superior do Trabalho, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Augusto César Leite de Carvalho ORCID Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/Tribunal Superior do Trabalho, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Douglas Alencar Rodrigues ORCID Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília/Tribunal Superior do Trabalho, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Márcio Evangelista Ferreira da Silva ORCID Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília, Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Paulo José Leite de Farias ORCID Escola Superior do Ministério Público da União, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Ulisses Borges de Resende ORCID Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília, Brasília/Distrito Federal, Brasil.

Região Sudeste brasileira / Southeast Region of Brazil

Ada Ávila Assunção. Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte/Minas Gerais, Brasil.
Rodrigo Duarte Fernando dos Passos. Universidade Estadual Paulista, Marília/São Paulo, Brasil. **Sílvio Rosa Filho.** Universidade Federal de São Paulo, Guarulhos/São Paulo, Brasil.

Conselho Consultivo Internacional

Fabio Petrucci, Università degli Studi di Roma *La Sapienza*.
Federico Losurdo, L'Università degli Studi di Urbino Carlo Bo
Giorgio Sandulli, Università degli Studi di Roma *La Sapienza*.
Guilherme Dray, Universidade Nacional de Lisboa.
Joaquín Perez Rey, Universidad de Castilla lá Mancha.
Raúl de Miguel Benjamim Jofrisse Nhamitambo, Universidade Pedagógica de Maputo, Moçambique**.**

Apoio Técnico

Setor de Tecnologia e Informação do Centro Universitário Instituto de Educação Superior de Brasília.

A Revista está presente e preservada em:

Nacionais

Internacionais