

**CENTRO PAULA SOUZA**  
**Etec PADRE CARLOS LEÔNCIO DA SILVA**  
**ENSINO MÉDIO COM HABILITAÇÃO PROFISSIONAL AO TÉCNICO**  
**EM INFORMÁTICA PARA INTERNET**

**INCLUSIO: Website de Emprego para PCD**

**Bruna Bustamante Sá Leite<sup>1</sup>**

**João Gabriel Clemente Martins<sup>2</sup>**

**Kamily Stephanie De Souza Marcizio<sup>3</sup>**

**Maria Thereza Pantoja Da Mota<sup>4</sup>**

**Ruan Lourenço De Oliveira Augusto<sup>5</sup>**

**Andréia Helena Antônio Toledo<sup>6</sup>**

**Resumo:** O presente trabalho tem como objetivo apresentar uma proposta de site que facilite a entrada de pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho por meio da exposição de vagas de emprego para deficientes, que as empresas poderão anunciar no site. Pessoas com deficiência podem ter dificuldade em adentrar o mercado de trabalho por conta de questões como preconceito, falta de oportunidades e de acessibilidade dentro do ambiente de trabalho. O site busca auxiliar essas pessoas a encontrarem vagas de emprego adequadas para si. Como resultados obteve-se que o presente site tem o potencial para aumentar as oportunidades de emprego para as pessoas com deficiência, e incentivar o aumento de PCDs no mundo trabalhista.

**Palavras-chave:** PCD. Emprego. Inclusão.

## **1. INTRODUÇÃO**

A acessibilidade digital tem ganhado importância crescente na sociedade atual, motivada pela necessidade de garantir que todas as pessoas,

---

<sup>1</sup> Técnico em Informática – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. brunabustamante2006@gmail.com

<sup>2</sup> Técnico em Informática – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. consueloaparecidaclemente@gmail.com

<sup>3</sup> Técnico em Informática – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. kamily.smarcizio@gmail.com

<sup>4</sup> Técnico em Informática – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. mariatherezamota07@gmail.com

<sup>5</sup> Técnico em Informática – Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. ruanbio49@gmail.com

<sup>6</sup> Professor especialista de Ensino Médio e Técnico da Etec Padre Carlos Leônicio da Silva. andreia.toledo@etec.sp.gov.br

independentemente de suas habilidades ou deficiências, possam acessar e utilizar as informações disponíveis na web de maneira equitativa. Como plataforma global de comunicação e interação, a web deve ser projetada de forma acessível, contemplando as necessidades de pessoas com deficiências visuais, auditivas, motoras e cognitivas. Assim, a acessibilidade digital não é apenas uma exigência técnica, mas também um imperativo ético e legal, refletido em normas e leis que visam assegurar o direito de acesso para todos.

No contexto brasileiro, a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015) reforça a importância de ambientes digitais acessíveis, determinando que sites e aplicativos sejam estruturados para atender às necessidades de todos os usuários, sem exceções. A implementação dessas diretrizes é crucial para a inclusão digital, garantindo que os conteúdos e serviços online sejam acessíveis a todos, promovendo um ambiente virtual justo e inclusivo.

Apesar do avanço na regulamentação, a questão que orienta este estudo é: como implementar de maneira eficaz as diretrizes de acessibilidade digital, atendendo tanto às exigências legais quanto às necessidades variadas de pessoas com deficiência? De forma mais específica, o estudo busca responder a seguinte pergunta: como utilizar a tecnologia na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

Uma das respostas para alcançar a inclusão digital reside nas Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo Web (WCAG), criadas pelo World Wide Web Consortium (W3C), que oferecem recomendações para tornar o conteúdo da web acessível a um público diverso. No Brasil, o Comitê Brasileiro de Informática e Automação (CBIA) respalda a aplicação dessas diretrizes, ajustando-as às particularidades locais.

A acessibilidade digital também oferece vantagens importantes para organizações e empresas. Websites acessíveis ampliam o alcance, melhoram a experiência do usuário e aumentam o retorno sobre o investimento, atraindo um público maior e fomentando uma imagem de responsabilidade social. A acessibilidade, portanto, não só promove a inclusão, mas também fortalece uma estratégia digital responsável.

No entanto, ainda há muitos desafios na implementação de sites acessíveis, devido a barreiras técnicas e operacionais que dificultam o uso de leitores de tela, a

falta de legendas em vídeos e a navegação inadequada para pessoas com deficiências motoras. Esses obstáculos limitam o acesso a informações e excluem uma parcela significativa da população da internet.

O objetivo geral deste Trabalho de Conclusão de Curso é identificar e avaliar as melhores práticas para implementar a acessibilidade digital de forma inclusiva e eficaz em websites e aplicativos, levando em consideração as normas internacionais e as exigências legais brasileiras. Os objetivos específicos incluem: Analisar a implementação das Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo Web (WCAG) no Brasil, especialmente no que se refere às adaptações feitas pelo Comitê Brasileiro de Informática e Automação (CBIA), Investigar os principais desafios enfrentados por desenvolvedores e designers na aplicação de práticas de acessibilidade digital e como esses desafios impactam usuários com deficiências variadas, Propor estratégias que integrem princípios de acessibilidade desde o início do processo de desenvolvimento, visando melhorar a experiência do usuário e ampliar a inclusão digital.

Este estudo é relevante do ponto de vista social, pois atende à necessidade de inclusão digital, permitindo que todos os cidadãos, independentemente de suas condições, tenham acesso equitativo aos recursos digitais. Do ponto de vista pessoal, o trabalho busca promover um ambiente digital mais justo e acessível, contribuindo para a eliminação das barreiras que ainda excluem milhões de pessoas com deficiência.

A pesquisa adotará uma metodologia composta por revisão bibliográfica sobre diretrizes de acessibilidade digital e análise de estudos de caso de sites acessíveis.

## **2 A IMPORTÂNCIA DA INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO**

A inclusão no mercado de trabalho é essencial para garantir que pessoas de diferentes características e habilidades tenham acesso a oportunidades no mercado. Podemos considerar que “A inclusão acontece quando se aprende com as diferenças, e não com as igualdades” (Freire, 1998.p.108). Atualmente, há diversos tipos de inclusão no mercado, que podem ser promovidos por organizações. A inclusão pode ser definida por um processo que garante que todas as pessoas tenham oportunidades e que sejam tratadas com respeito. Para isso é necessário

para empresas adotarem práticas de inclusão nas etapas do processo de contratação. A inclusão é garantida de acordo com a lei nº8.213 de 1991 (BRASIL, 1991), chamada Lei de Cotas, ela estabelece obrigatoriedade para que empresas com mais de 100 funcionários contratem uma determinada porcentagem de pessoas com deficiência. É importante também que essas empresas ofereçam condições adequadas de trabalho para essas pessoas. Essa inclusão no mercado de trabalho é importante para que tenha um ambiente de respeito e valorização, afinal os PCDs são pessoas comuns com quaisquer pessoas, eles só precisam de uma assistência a mais que as outras pessoas.

A Lei nº 8.213 de 1991, conhecida como Lei de Cotas, já falada anteriormente, a legislação passou a aplicar de acordo com o número geral de funcionários que a empresa possui. O artigo 93 determina que:

- Empresas de até 200 funcionários, devem ter 2% de funcionários com deficiência;
- Empresas entre 201 a 500 funcionários, devem ter 3% de funcionários com deficiência;
- Empresas entre 501 a 1000 funcionários, devem ter 4% de funcionários com deficiência;
- Empresas acima de 1001 funcionários, devem ter 5% de funcionários com deficiência.

Essas porcentagens incluem todos os funcionários da empresa, assim como as filiais e a sede. Profissionais com deficiência podem ser colocados em um único local. A lei aconselha que essas pessoas sejam distribuídas por diferentes unidades.

Pode haver dúvida relativa ao significado de “inserção” e “inclusão”, pois ambas as palavras se mostram cruciais quando se trata da atuação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Logo, é importante definir a diferença entre os termos de forma clara.

Inserção é a pessoa com deficiência ser inserida no mercado de trabalho; incluir é fazer com que as necessidades da pessoa com deficiência sejam respeitadas e adequadas, de modo que ela consiga realizar seus afazeres assim como outras pessoas sem deficiência fazem no dia a dia. Bem como diz Zylberstajn

(2018) "A INCLUSÃO não funciona sem a INSERÇÃO. E a INSERÇÃO sem a INCLUSÃO não funciona para nada."

De acordo com o IBGE, 8,4% da população acima de 2 anos, que representa 17,3 milhões de pessoas, têm algum tipo de deficiência, os idosos representam 49,4%. O estudo mostrou que os PCDs presentes no mercado de trabalho ainda são minoria, com apenas 28,3% em idade de trabalhar com 14 anos ou mais. Entre pessoas sem deficiência, o índice sobe para 66,3%. Para que esse número de PCDs no mercado de trabalho possa crescer, é necessário que empresas desenvolvam projetos e ações de acessibilidade. Susan Wendell aponta que "Se as pessoas com deficiência fossem realmente ouvidas, ocorreria uma explosão de conhecimento do corpo humano e da psique."

## **2.1 Carreira, Desenvolvimento Profissional, Recrutamento e Seleção Inclusos**

Como estabelecido pela Lei 8.213/91, empresas com 100 ou mais colaboradores devem reservar certa porcentagem de suas vagas para pessoas com deficiência. É importante ressaltar, porém, que apenas a integração dessas pessoas no mercado de trabalho não envolve apenas sua inserção, mas também processos de inclusão, garantindo que suas necessidades sejam respeitadas. De acordo com o Instituto Capacita Mais (2024), "[...] é fundamental que as empresas adotem uma abordagem abrangente e transcenda a mera conformidade com as cotas legais." Para isso, é necessário que a empresa se mantenha sempre a par da situação e das necessidades do colaborador com deficiência, a fim de oferecer a ele um ambiente de trabalho confortável que o permita crescer profissionalmente. Para isso, é possível tomar algumas iniciativas.

O setor de Recursos Humanos (RH) deve atuar para liderar iniciativas de inclusão de pessoas com deficiência dentro da empresa, se certificando de que o ambiente de trabalho está adequado para não somente receber pessoas com deficiência, mas oferecer a elas oportunidades justas de crescimento e aprendizado. É possível ressaltar também a importância do desenvolvimento profissional contínuo, que permite que ocorra retenção de talentos entre os colaboradores portadores de deficiência. Segundo o Instituto Capacita Mais (2024):

As empresas devem oferecer oportunidades iguais de desenvolvimento de carreira para todos perfis de funcionários além de Pessoas com Deficiência (PcDs). Isso envolve proporcionar acesso igualitário a treinamentos e workshops que aprimorem suas habilidades técnicas e profissionais, programas de mentoria, e iniciativas de liderança; além de fortalecer a autoestima e a comunicação.

Tratando-se de processos de seleção de pessoas com deficiência, é preciso levar em conta alguns processos. De acordo com a Lei 8.213/91:

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

A lei encarrega ao Ministério do Trabalho e Emprego a função de estabelecer a sistemática de fiscalização dos dados acerca do total de colaboradores, e as vagas preenchidas por pessoas com deficiência beneficiários reabilitados da Previdência Social – os dados em questão devendo ser fornecidos aos sindicatos, às entidades representativas dos empregados ou aos cidadãos interessados.

## **2.2 Tecnologias Assistivas para Acessibilidade**

Mesmo com a lei brasileira de inclusão, os últimos anos têm sido lentos quando se trata de avanços para diminuir com as dificuldades que pessoas com deficiência no Brasil enfrentam diariamente com a tecnologia devido à pouca mão de obra especializada em tecnologia.

Menos de 1% dos websites brasileiros estão acessíveis para pessoas com deficiência, e isso representa mais de 8,4% da população do país. Torna-se importante enfatizar que acessibilidade digital é indispensável para as pessoas com deficiência para que possam cumprir suas funções básicas online.

Percebe-se que a acessibilidade, sendo fundamental no dia a dia de pessoas com deficiência, abrange campos na tecnologia assistiva que garantem a sua

aplicação: área da saúde, tecnologia, arquitetura, design, engenharia, educação, psicologia, recursos humanos e assistência social.

Junior (2019, p.39) aponta que “[...] leis específicas garantindo essa liberdade básica e outros direitos já existem, porém não basta apenas garantir que essas pessoas tenham um lugar no mercado de trabalho, mas garantir um ambiente favorável para a sua permanência e seu desenvolvimento profissional”.

Com a contratação de pessoas com deficiência é de suma importância a utilização de tecnologias assistivas no ambiente de trabalho tanto físico quanto virtual, as empresas devem fornecer adequadamente os equipamentos necessários e apoio psicológico. Contando com um ambiente virtual, por exemplo, torna-se importante que o departamento de tecnologia da informação se envolva no processo de administração de dispositivos e programas, juntamente com suas manutenções e atualizações das ferramentas assistivas.

Conforme o artigo 3º da Lei Brasileira de Inclusão 13.146 de julho de 2015:

III - tecnologia assistiva ou ajuda técnica: produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social; (BRASIL, 2015)

Diante o aprendizado relacionado a experiência de navegação de pessoas diversas, isso facilita a compreensão e aplicação das diretrizes de acessibilidade previstas na WCAG (Web Content Accessibility Guidelines; Diretrizes de Acessibilidade para o Conteúdo da Web), que é o principal guia de recomendações nesta área.

Atualmente, no mundo virtual, há várias ferramentas assistivas nesse momento sendo: leitores de tela para ler o conteúdo presente na tela em voz; legendagem e audiodescrição para conteúdos gravados para pessoas surdas; comandos de voz para quem não consegue usar teclado e mouse e avatares de libras. Formas de acessibilidade tecnológica não se limitam somente a essas ferramentas, o bom contraste de cores, possibilidade navegar pelo teclado e a opção de definir o tamanho de fonte são formas de tornar um website acessível.

Fisicamente, pessoas que possuem baixa visão utilizam lupas, também óculos com filtros especiais, leituras de tela; pessoas cegas, para sua locomoção, utilizam bengalas, cães guias, fora a locomoção, impressoras Braille (um sistema de escrita em específico para pessoas cegas). Outras ferramentas são as rampas de acesso a calçadas e prédios, andadores sendo auxílios de mobilidade; aparelhos para surdez; órteses e próteses como exemplo: braços mecânicos. Todas essas são ferramentas criadas para auxiliar pessoas com deficiência conforme suas necessidades.

### **3. Método de Pesquisa**

A metodologia do presente trabalho foi organizada em duas etapas, visando identificar os tipos de dificuldades que as pessoas com deficiência enfrentam no mercado de trabalho, bem como ressaltar como as experiências podem variar de acordo com as deficiências discutidas.

#### **3.2 Instrumentos de Coleta de Dados**

A coleta de dados para o trabalho se utilizou de dois meios. O primeiro instrumento de coleta consiste de revisão bibliográfica, onde houve a análise dos dados coletados em uma pesquisa do Vagas.com juntamente com a Talento Incluir, que busca comparar as dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência no meio trabalhista.

Como segundo método de coleta de dados, foi realizada uma pesquisa qualitativa na forma de entrevista com questionário semiestruturado direcionada a dois voluntários, ambos pessoas com deficiência. O questionário consiste em 5 perguntas relacionadas à experiência geral de trabalho dos entrevistados, sendo estas:

1. Você enfrenta dificuldades ao buscar emprego devido à sua deficiência? Se sim, quais?
2. Você já enfrentou algum tipo de discriminação ou barreira durante processos seletivos?

3. Acessibilidade no local de trabalho é um fator importante para você? Como poderia ser melhorada?
4. Você sente que as empresas estão preparadas para integrar profissionais com deficiência em suas equipes?
5. Que tipo de adaptações ou apoio você acredita que poderiam melhorar a sua experiência no mercado de trabalho?

### **3.3 População e Amostra**

A pesquisa realizada pela Vagas.com em conjunto com a Talento Incluir teve 4.319 respondentes, sendo a maioria homens (62%), solteiros (51%), sem filhos (56%) e empregados (52%).

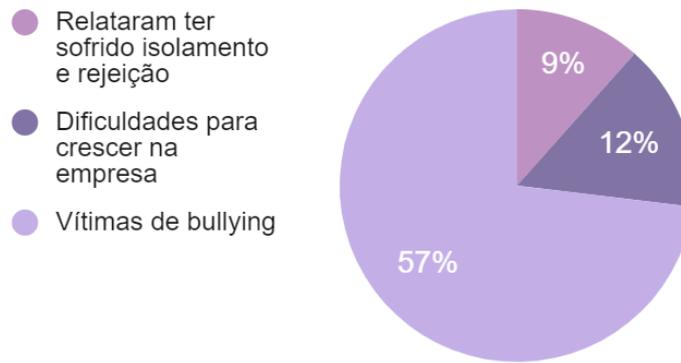
Do total de participantes, 58% afirmaram possuir deficiência física, 26% auditiva, 19% visual, 7% intelectual e 9% pessoas reabilitadas pelo INSS.

A pesquisa de campo, por sua vez, se utilizou de uma entrevista direcionada a dois voluntários, sendo estes:

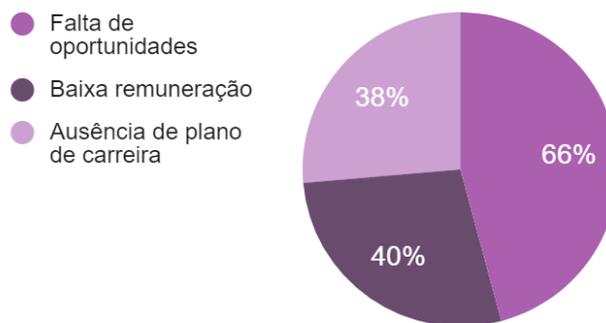
- a) Bruno Henrique Pantoja Gonçalves, 47 anos, diagnosticado com CID G40 (epilepsia). Toma remédios para controlar os sintomas, que consistem em crises epiléticas. Antes quando mais novo, em casos de nervosismo, mesmo com o uso da medicação as crises aconteciam. Atualmente não acontecem mais como antes.
- b) Marcela Cristina Peixoto da Silva, 40 anos, diagnosticada com epilepsia. Toma remédios para controlar os sintomas, que consistem em “apagões”, em qualquer lugar e momento acontece e volta ao normal como se nada tivesse acontecido, e não se lembra do ocorrido. Mesmo com o uso da medicação, esses sintomas ocorrem.

#### **3.3.1 Análise dos Resultados**

Quatro em cada dez pessoas com deficiência relataram ter sofrido algum tipo de discriminação no ambiente de trabalho. O gráfico abaixo representa as porcentagem em que os tipos de discriminação se manifestam, entre os quais podem ser citados isolamento e rejeição, dificuldades para crescer na empresa e, principalmente, bullying.



Ademais, o gráfico abaixo representa as principais queixas dos profissionais com deficiência, que incluem a ausência de plano de carreira, baixa remuneração e, principalmente, a falta de oportunidades.



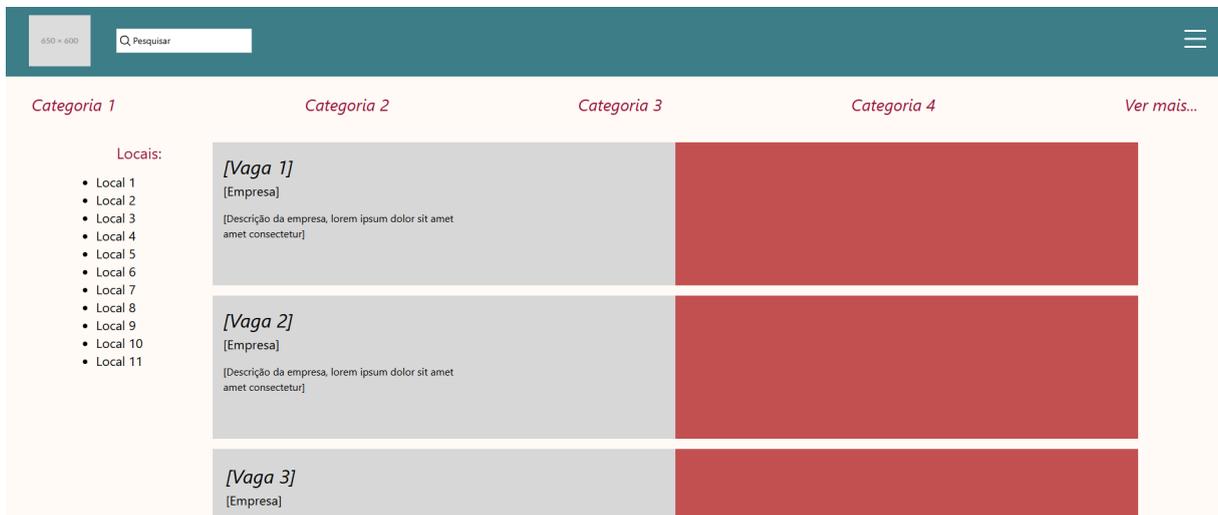
A pesquisa de campo traz as experiências de dois voluntários, que foram entrevistados tendo como base as perguntas previamente estabelecidas.

O primeiro conjunto de respostas pertence a **Bruno Henrique Pantoja Gonçalves**. Quando questionado se sua deficiência o atrapalha ao procurar emprego de alguma forma, ele respondeu que “não, porque a PCD (pessoa com deficiência) tem prioridade”. Comentou que nunca sofreu discriminação durante processos seletivos. Não soube opinar sobre a importância da acessibilidade no ambiente de trabalho, e o que poderia ser feito para melhorá-la no geral. Ele acredita que as empresas estão capacitadas para integrar profissionais com deficiência, e não soube responder quais adaptações melhorariam sua experiência de trabalho.

O segundo conjunto de respostas pertence a **Marcela Cristina Peixoto da Silva**. Ela informou que não enfrenta dificuldades ao procurar emprego, assim como nunca enfrentou discriminação por conta de sua deficiência. Sente que a acessibilidade no local de trabalho é um fator importante, afirmando que “querendo ou não, tem apoio”. Quando questionada se as empresas estão aptas para integrar o funcionário com deficiência, se mostrou em dúvida: “Sim e não. No meu serviço tem vagas, mas poderia ter mais abertura”, afirmou. Não sugeriu adaptações, mas comentou sobre algumas dificuldades decorrentes de sua deficiência, que “pode ocorrer em qualquer ambiente. Até mesmo dormindo pode dar.”

#### 4. Propostas e Estratégias: WEBSITE INCLUSIO

O website desenvolvido, ao qual foi dado o nome de INCLUSIO, tem o objetivo de auxiliar as pessoas com deficiência em sua busca por emprego, oferecendo uma plataforma própria para este fim, ao mesmo tempo em que incentiva empresas a buscar sua integração, permitindo seu crescimento profissional.



O site oferece vagas específicas para os PCDs. Nele, empresas poderão se cadastrar, divulgar vagas de emprego específicas para as pessoas com deficiência, havendo a separação de empresas de acordo com ramo e cidade de atuação, abrangendo a região do Vale do Paraíba.

Candidatos, por sua vez, poderão se candidatar a tais vagas. É possível que o candidato edite seu perfil, sendo capaz de deixar a mostra seu currículo, capacitação e experiência prévia.

## 5. CONCLUSÃO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem avançado gradativamente, mas ainda enfrenta barreiras significativas, entre elas a falta de oportunidades, de adaptações adequadas e de compreensão por parte de empregadores e colegas.

Se estiver ocorrendo frequentemente essas questões, afetará as pessoas com deficiência para que elas se adequem ao ambiente de trabalho e ao ambiente privado. Esse problema afeta muitos deficientes tanto diretamente quanto indiretamente eles se sentem excluídos do mundo do trabalho e no mundo da vida pessoal. Muitos deficientes podem ter essa dificuldade e seus superiores podem nem perceber ou ter percebidos e nem ligam para o que acontece com eles.

Apesar de existir ONGs que ajudam essas pessoas, o nível de desempregados com deficiência está em um nível elevado. O número de casos de pessoas com alguma deficiência desempregados aumenta, sem que haja muita ação do governo.

Neste contexto, nosso site tem objetivo de assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, bem como a outros serviços e instalações abertos ao público ou de uso. Será construído muitas possibilidades e condições para que a pessoa com deficiência possa, com autonomia e segurança, participar da vida econômica, social e cultural em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

## 6. REFERÊNCIAS

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: Planalto, 2015. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)>. Acesso em: 08 out. 2024.

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: Planalto, 2015. Disponível em: <[https://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm)>. Acesso em: 05 nov. 2024.

DAVID, Charles. **Por que sua empresa deve ter iniciativas de contratação de PcD?** Vagas for Business, 2023. Disponível em: <<https://blog-forbusiness.vagas.com.br/contratacao-de-pcd-guia/>>. Acesso em 05 nov. 2024.

**Desenvolvimento de Carreira para Pessoas com Deficiência (PcDs).** Instituto Capacita Mais, 2024. Disponível em <<https://institutocapacitamais.com.br/2024/06/27/desenvolvimento-de-carreira-para-pessoas-com-deficiencia-pcds/>>. Acesso em 04 nov. 2024.

FRANÇA, Sulivan. **Inclusão no mercado de trabalho: tipos de inclusão e como promovê-la.** HumanSolutions, 2023. Disponível em: <<https://www.humansolutionsbrasil.com.br/artigos/inclusao-mercado-trabalho>>. Acesso em: 05 nov. 2024.

**Profissional com deficiência enfrenta dificuldades no trabalho, diz pesquisa.** G1, 2016. Disponível em: <<https://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/08/profissional-com-deficiencia-enfrenta-dificuldades-no-trabalho-diz-pesquisa.html>>. Acesso em: 27 nov. 2024.

JUNIOR, Geraldo Elias Da Silva. **Tecnologia Assistiva e as contribuições para a permanência da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho de uma instituição Federal de Ensino Superior.** Itajubá, Repositório UNIFEI, 2019. Disponível em: <[https://repositorio.unifei.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/1982/dissertacao\\_2019088.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repositorio.unifei.edu.br/xmlui/bitstream/handle/123456789/1982/dissertacao_2019088.pdf?sequence=1&isAllowed=y)>. Acesso em: 12 out. 2024.

SAP ConcuR. **Como garantir a acessibilidade no ambiente de trabalho?** 2023. Disponível em: <<https://www.concur.com.br/blog/article/como-garantir-acessibilidade-no-ambiente-de-trabalho>> Acesso em: 05 nov. 2024.

Zylberstajn, Henri. **INSERIR x INCLUIR.** Projeto Serendipidade, 2018. Disponível em: <<http://pepozylber.com.br/2018/10/07/educacao-inserir-x-incluir/>>. Acesso em: 05 nov. 2024.