INTERFACE TECNOLÓGICA

TECNOLOGIA EM INFORMÁTICA
Interface Tecnológica · v. 23, n. 1, 2026 · p. 106–115
ISSN on-line 2447-0864 · ISSN impresso 1807-3980
https://doi.org/10.31510/infa.v23i1.2454

ACESSIBILIDADE E TECNOLOGIAS ASSISTIVAS NA GESTÃO DE PESSOAS

Accessibility and assistive technologies in human resource management

Alison Natan Santana da Cunha[1], **João Vitor Lopes Gutierres**[2], **Liriane Soares de Araújo**[3]

AUTORIA

[1] **Alison Natan Santana da Cunha**
Fatec Catanduva – SP – Brasil
alisonatann@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0009-0002-6293-9526

[2] **João Vitor Lopes Gutierres**
Fatec Catanduva – SP – Brasil
joaovitorlopesgutierres2005@gmail.com
ORCID: https://orcid.org/0009-0002-8431-0235

[3] **Liriane Soares de Araújo**
Fatec Catanduva – SP – Brasil
lirianearaujo@hotmail.com
ORCID: https://orcid.org/0000-0003-1504-5845

HISTÓRICO

Recebido	27/04/2026
Aceito	04/06/2026
Publicado	30/06/2026

COMO CITAR

CUNHA, A. N. S. da; GUTIERRES, J. V. L.; ARAÚJO, L. S. de Acessibilidade e tecnologias assistivas na gestão de pessoas. **Interface Tecnológica**, Taquaritinga, v. 23, n. 1, p. 106-115, 2026. DOI: 10.31510/infa.v23i1.2454.

LICENÇA

Artigo de acesso aberto distribuído sob a licença Creative Commons Atribuição 4.0 Internacional.

cc BY 4.0

RESUMO

Este artigo tem como objetivo analisar princípios da acessibilidade e das tecnologias assistivas na gestão de pessoas, destacando seu funcionamento e contribuição para a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional. A metodologia adotada caracteriza-se como pesquisa bibliográfica e documental, de natureza aplicada, com abordagem qualitativa e caráter descritivo e exploratório, além do levantamento de casos reais de empresas que utilizam tais recursos. Os resultados indicam que a adoção de tecnologias assistivas como leitores de tela e ferramentas de comunicação acessível pode contribuir significativamente para a inclusão, produtividade e equidade no ambiente de trabalho. Conclui-se que a acessibilidade, aliada à tecnologia, promove não apenas inclusão social, mas também vantagens competitivas para as organizações.

Palavras-chave: Acessibilidade. Tecnologias assistivas. Gestão de pessoas. Inclusão. Recursos humanos.

ABSTRACT

This article aims to analyze the accessibility and assistive technologies in human resource management, highlighting their functioning and contribution to the inclusion of people with disabilities in the organizational environment. The methodology adopted is characterized as bibliographic and documentary research, of an applied nature, with a qualitative approach and descriptive and exploratory character, in addition to the survey of real cases of companies that use such resources. The results indicate that the adoption of assistive technologies, such as screen readers and accessible communication tools, contributes significantly to inclusion, productivity, and equity in the workplace. It is concluded that accessibility, combined with technology, promotes not only social inclusion but also competitive advantages for organizations.

Keywords: Accessibility. Assistive technologies. People management. Inclusion. Human resources.

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho tem se consolidado como um tema de crescente relevância no cenário corporativo contemporâneo. Contudo, apesar dos avanços legislativos e da conscientização social, muitos setores de Recursos Humanos (RH) ainda enfrentam desafios significativos na implementação de práticas verdadeiramente inclusi-

vas. Processos como recrutamento, seleção e treinamento frequentemente carecem de amparo técnico e psicológico adequado para interagir de forma eficaz com indivíduos que possuem necessidades especiais, configurando um impasse que limita a plena participação das PCDs (GALVÃO FILHO, 2009).

Diante desse contexto, este estudo propõe investigar como as tecnologias assistivas podem atuar como ferramentas de auxílio para a inclusão de pessoas com deficiência na gestão de pessoas, possuindo como objetivo principal, realizar um levantamento de algumas tecnologias assistivas capazes de auxiliar os profissionais de RH, bem como abordar recursos, tecnologias e arcabouço legal que subsidiam a adaptação física e social das PCDs no ambiente organizacional. Pretende-se, ainda, apresentar casos práticos de utilização dessas tecnologias no auxílio à gestão de pessoas em diversas empresas.

A justificativa para esta pesquisa reside na imperativa necessidade de promover ambientes de trabalho mais equitativos, garantindo igualdade de oportunidades e valorizando a diversidade humana. A tecnologia assistiva, conforme definido por Galvão Filho (2009), transcende o mero dispositivo físico, abrangendo "todo um conjunto de estratégias que visam a eliminação de barreiras, permitindo que o trabalhador com deficiência desempenhe suas funções com autonomia e igualdade de condições". Espera-se, com este estudo, contribuir para a popularização dos conceitos e princípios das tecnologias assistivas, instrumentalizando os processos de admissão, contratação, treinamento e gerenciamento de PCDs, e, assim, fomentar a construção de ambientes corporativos genuinamente inclusivos.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

Essa seção visa apresentar os conceitos fundamentais desta pesquisa.

2.1 Acessibilidade

A acessibilidade pode ser compreendida como a condição para a utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informações e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (LEITE, 2007, p. 174).

No ambiente organizacional, a acessibilidade transcende a mera eliminação de barreiras físicas, englobando também a acessibilidade atitudinal, comunicacional, metodológica, instrumental e programática. Ela está intrinsecamente ligada à garantia de igualdade de oportunidades e à valorização da diversidade, permitindo que todos os indivíduos participem plenamente das atividades laborais.

Segundo Sassaki (2009) o conceito Acessibilidade e suas respectivas aplicações podem se enquadrar em diferentes contextos, sendo assim o autor teorizou a aplicação deste aspecto em seis campos distintos, são eles: **Arquitetônico**: associados aos aspectos de infraestrutura como a construção de ambientações adaptadas com rampas de acesso, portas largas, sanitários espaçosos e torneiras acessíveis; **Comunicacional**: associados a expressão e transmissão da informação como exemplo temos a prática das libras para deficientes auditivos; **Metodológica**: vinculado a novos conceitos de aprendizagem relativos a pessoa com deficiência; **Instrumental**: associado à adequação de aparelhos tecnológicos ou analógicos as necessidades do respectivo usuário como um simples lápis ou caneta por exemplo; **Programática**: associado a eliminação de barreiras incluindo leis, decretos ou resoluções que impeçam a participação plena e igualitária da pessoa com defi-

ciência na sociedade; e **Atitudinal**: associado a erradicação de atitudes e estereótipos que promovam o preconceito, e a discriminação por parte da sociedade.

A complexidade da inclusão no ambiente de trabalho é evidenciada por Carvalho-Freitas (2009), que aponta a acessibilidade atitudinal como o maior desafio para a gestão de pessoas. A autora argumenta que o foco excessivo em adaptações arquitetônicas e instrumentais é insuficiente se não houver uma transformação na cultura organizacional; sem a erradicação de barreiras psicológicas e do estigma da "incapacidade", o desenvolvimento das competências do colaborador é sistematicamente comprometido, impedindo que o profissional com deficiência alcance seu pleno potencial e autonomia dentro da organização. Essa perspectiva permanece uma pauta central e atual, pois, como destacam Araújo et al. (2025), a superação dessas barreiras atitudinais exige que o "setor de Recursos Humanos assume papel estratégico na promoção de uma cultura organizacional inclusiva", evidenciando que a inclusão é um "processo contínuo, que ultrapassa o mero cumprimento das exigências legais e requer um compromisso efetivo das organizações com a equidade, o respeito e a valorização da diversidade humana".

2.2 Tecnologias assistivas

As tecnologias assistivas (TA) são recursos e serviços que visam ampliar as habilidades funcionais de pessoas com deficiência, promovendo sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social. Galvão Filho (2009) destaca que a TA não se limita a produtos, mas engloba um conjunto de estratégias que eliminam barreiras como leitores de tela, sistemas de comunicação alternativa, recursos de mobilidade e adaptações ergonômicas. A classificação dessas tecnologias pode ser visualizada no Quadro 1.

Quadro 1 – Classificação da tecnologia assistiva em categorias

Classificação	Conceito	Exemplos
Auxílios para a vida diária e vida prática	Materiais e produtos que favorecem desempenho autônomo e independente em tarefas rotineiras ou facilitam o cuidado de pessoas em situação de dependência de auxílio, nas atividades como se alimentar, cozinhar, vestir-se, tomar banho e executar necessidades pessoais.	Talheres modificados, suportes para utensílios domésticos, roupas desenhadas para facilitar o vestir e despir, abotoadores, velcro, recursos para transferência, barras de apoio, equipamentos para facilitar o uso do relógio, da calculadora, verificar a temperatura do corpo, identificar se as luzes estão acesas ou apagadas, cozinhar, identificar cores e peças do vestuário, verificar pressão arterial, identificar chamadas telefônicas, escrever etc.
Comunicação Aumentativa e Alternativa (CAA)	Destinada a atender pessoas sem fala ou escrita funcional ou em defasagem entre sua necessidade comunicativa e sua habilidade em falar e/ou escrever.	Recursos como as pranchas de comunicação, construídas com simbologia gráfica (BLISS, PCS e outros), letras ou palavras escritas (para expressar desejos, sentimentos, entendimento), vocalizadores (pranchas com produção de voz) ou o computador com softwares específicos e pranchas dinâmicas em computadores tipo tablets.
Recursos de acessibilidade ao computador	Conjunto de hardware e software especialmente idealizado para tornar o computador acessível a pessoas com privações sensoriais (visuais e auditivas), intelectuais e motoras. Inclui dispositivos de entrada (mouse, teclados e acionadores diferenciados) e dispositivos de saída (sons, imagens, informações táteis).	Recursos de dispositivos de entrada como teclados modificados, os teclados virtuais com varredura, mouses especiais e acionadores diversos, software de reconhecimento de voz, dispositivos apontadores que valorizam movimento de cabeça, movimento de olhos, ondas cerebrais (pensamento), órteses e ponteiras para digitação, entre outros. Como dispositivos de saída podemos citar softwares leitores de tela, software para ajustes de cores e tamanhos das informações (efeito lupa), os softwares leitores de texto (OCR), impressoras braile e linha braile, impressão em relevo, entre outros.
Sistemas de controle de ambiente	Controles que são programados para realizar funções (apagar ou acender luzes, desligar fogo ou torneira, trancar ou abrir portas etc.) e promover maior independência.	Através de um controle remoto as pessoas com limitações motoras, podem ligar, desligar e ajustar aparelhos eletroeletrônicos como a luz, o som, televisores, ventiladores, executar a abertura e fechamento de portas e janelas, receber e fazer chamadas telefônicas, acionar sistemas de segurança, entre outros, localizada em seu quarto, sala, escritório, casa e arredores. O controle remoto pode ser acionado de forma direta ou indireta e neste caso, um sistema de varredura é disparado e a seleção do aparelho, bem como a determinação de que seja ativado, se dará por acionadores (localizados em qualquer parte do corpo) que podem ser de pressão, de tração, de sopro, de piscar de olhos, por comando de voz etc.
Projetos arquitetônicos para acessibilidade	Projetos de edificação e urbanismo que garantem acesso, funcionalidade e mobilidade as pessoas, independentemente de sua condição física e sensorial.	Adaptações estruturais e reformas na casa e/ou ambiente de trabalho, através de rampas, elevadores, adaptações em banheiros, mobiliário entre outras, que retiram ou reduzem as barreiras físicas.
Órteses e próteses	Próteses são peças artificiais que substituem partes ausentes do corpo. Órtese são colocadas junto a um segmento corpo, garantindo-lhe um melhor posicionamento, estabilização e/ou função.	São normalmente confeccionados sob medida e servem no auxílio de mobilidade, de funções manuais (escrita, digitação, utilização de talheres, manejo de objetos para higiene pessoal), correção postural, entre outros.
Adequação Postural	Recursos utilizados para auxiliar na mobilidade dos sujeitos.	Cadeira de rodas, poltrona postural, recursos que auxiliam e estabilizam a postura deitada e de pé, almofadas no leito, os estabilizadores ortostáticos etc.
Auxílios de mobilidade	Recursos utilizados para auxiliar na mobilidade dos sujeitos.	Bengalas, muletas, andadores, carrinhos, cadeiras de rodas manuais ou elétricas, scooters e qualquer outro veículo, equipamento ou estratégia utilizada na melhoria da mobilidade pessoal.
Auxílios para qualificação da habilidade visual e recursos que ampliam a informação às pessoas com deficiência visual	Equipamentos que visam à independência das pessoas com deficiência visual na realização de tarefas diárias.	Auxílios ópticos, lentes, lupa manuais e lupas eletrônicas; os softwares ampliadores de tela. Material gráfico com texturas e relevos, mapas e gráficos táteis, software OCR em celulares para identificação de texto informático etc.
Auxílios para pessoas com deficiência auditiva	Equipamentos que visam à independência das pessoas com deficiência auditiva na realização de tarefas diárias.	Equipamentos como infravermelho, FM, aparelhos para surdez, telefones com teclados-teletipo (TTY), sistemas com alerta táctil-visual, celular com mensagens escritas e chamadas por vibração, software que favorece a comunicação ao telefone celular transformando em voz o texto digitado no celular e em texto a mensagem falada. Livros, texto e dicionários digitais em língua de sinais. Sistema de legendas (close-caption/subtitles).

Classificação	Conceito	Exemplos
Mobilidade em veículos	São adaptações realizadas em veículos automotores para auxiliar no deslocamento da pessoa com deficiência.	Acessórios que possibilitam uma pessoa com deficiência física dirigir um automóvel, facilitadores de embarque e desembarque como elevadores para cadeiras de rodas (utilizados nos carros particulares ou de transporte coletivo), rampas para cadeiras de rodas, serviços de autoescola para pessoas com deficiência.
Esporte e Lazer	Recursos que favorecem a prática de esporte e participação em atividades de lazer.	Cadeira de rodas/basquete, bola sonora, auxílio para segurar cartas e prótese para escalada no gelo, etc.

Fonte: Tonolli e Bersch (1998).

A diversidade dessas aplicações, detalhada no Quadro 1, evidencia que a inclusão tecnológica é indissociável do desenvolvimento humano e profissional no contexto contemporâneo.

2.3 Gestão de pessoas e inclusão

A gestão de pessoas, em sua concepção moderna, evoluiu de um modelo burocrático para uma abordagem estratégica que reconhece o capital humano como um diferencial competitivo. Chiavenato (2014) enfatiza que a gestão de pessoas auxilia a empresa a alcançar seus objetivos estratégicos e a concretizar sua missão, tornando-a mais competitiva por meio do desenvolvimento das competências humanas. Nesse contexto, a área de Recursos Humanos desempenha um papel estratégico na promoção da inclusão, desde o recrutamento e seleção até o desenvolvimento e retenção de talentos.

Nesse cenário, as tecnologias assistivas tornam-se instrumentos essenciais para garantir a autonomia e a integração de colaboradores, que segundo Galvão Filho (2009), a tecnologia assistiva não se limita apenas ao dispositivo físico, mas a todo um conjunto de estratégias que visam a eliminação de barreiras, permitindo que o trabalhador com deficiência desempenhe suas funções com autonomia e igualdade de condições. Ferramentas como os softwares NVDA e JAWS para pessoas com deficiência visual, ou o Hand Talk para tradução em Libras, exemplificam como esses recursos auxiliam o profissional de RH a conduzir processos de recrutamento, seleção e treinamento de forma verdadeiramente inclusiva, atendendo às necessidades específicas de cada indivíduo.

Por fim, a adoção dessas práticas reflete a responsabilidade social da organização e seu compromisso ético com a diversidade. Conforme aponta Ashley (2005), a responsabilidade social empresarial vai além do cumprimento da lei, configurando-se como uma postura ética que busca o desenvolvimento sustentável e a equidade social. Assim, a verdadeira inclusão não se restringe à obediência às cotas legais, mas se concretiza quando a empresa adota uma postura ativa de respeito e valorização das diferenças (SASSAKI, 2006).

3 METODOLOGIA

Esta pesquisa caracteriza-se como bibliográfica e documental, de natureza aplicada, com abordagem qualitativa e objetivos descritivos e exploratórios. A pesquisa bibliográfica foi realizada a partir da análise de livros, artigos científicos e materiais acadêmicos relevantes ao tema, enquanto a pesquisa documental baseou-se na análise de documentos institucionais, relatórios e conteúdos disponíveis na internet. Um levantamento de *cases* de empresas que utilizam tecnologias assistivas em seus processos organizacionais também foi realizado, como Unimed, Google, Microsoft e IBM, pesquisas essas, encontradas na internet, descritas dentro do contexto de forma complementar. A abordagem qualitativa foi adotada por permitir uma análise interpretativa dos

dados, considerando aspectos sociais, organizacionais e tecnológicos relacionados à acessibilidade digital.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

Esta seção apresenta algumas tecnologias assistivas que podem contribuir para a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho como ferramentas como leitores de tela, aplicativos de tradução e softwares de reconhecimento de voz facilitam o acesso à informação e a comunicação, bem como casos de organizações que adotam práticas inclusivas demonstram que a acessibilidade vai além da tecnologia, envolvendo também cultura organizacional, treinamento e adaptação de processos.

4.1 Softwares e plataformas de tecnologia assistiva no contexto organizacional

A aplicação de softwares e plataformas de tecnologia assistiva é fundamental para garantir a autonomia e a equidade de PCDs no ambiente de trabalho. A seguir são apresentados alguns softwares neste contexto:

- **Software Orca:** O Orca é um leitor de tela e ampliador de tela desenvolvido pelo projeto GNOME, com foco em ambientes Linux. Sua principal finalidade é permitir que indivíduos com deficiência visual ou baixa visão naveguem na internet e interajam com o sistema operacional de forma equitativa. O Orca oferece recursos como síntese de voz, navegação por linhas braile e descrição detalhada de elementos da interface (menus, botões, campos de texto). Sua alta personalização e integração com tecnologias de acessibilidade do Linux, além de ser uma plataforma gratuita, o tornam uma ferramenta relevante para a inclusão digital em contextos educacionais, institucionais e organizacionais (ORACLE, 2021).
- **Sistema NVDA:** Em contraste com o Orca, o NVDA (*Non Visual Desktop Access*) é um leitor de tela projetado especificamente para o sistema operacional Windows, o que lhe confere uma ampla inserção no contexto corporativo, dado que a maioria das empresas utiliza essa plataforma como padrão. Desenvolvido pela NV Access, o NVDA destaca-se pela compatibilidade com aplicações empresariais amplamente utilizadas, como suítes de escritório, navegadores web e sistemas corporativos. Embora também seja gratuito e de código aberto, o NVDA consolidou-se como uma das principais soluções de acessibilidade no Windows, competindo com leitores de tela comerciais e oferecendo suporte contínuo, atualizações frequentes e alta personalização. Essa característica permite que profissionais com deficiência visual utilizem os mesmos sistemas adotados pela organização, sem a necessidade de adaptação estrutural do ambiente tecnológico (NV ACCESS, 2024).
- **Hand Talk:** representa uma tecnologia assistiva crucial para a acessibilidade comunicacional, especialmente para pessoas com deficiência auditiva. Diferentemente dos leitores de tela, o Hand Talk atua na mediação linguística, traduzindo automaticamente conteúdos textuais para a Língua Brasileira de Sinais (Libras) por meio de avatares virtuais. O funcionamento do *plugin* ocorre pela integração direta na interface de sites, permitindo que o usuário selecione trechos de texto para tradução. Utilizando inteligência artificial e processamento de linguagem, o Hand Talk facilita o acesso à informação pela comunidade surda. Além da tradução para Libras, o software oferece recursos complementares como leitura de conteúdo, modo de leitura simplificada, ajustes de fonte, contraste e saturação

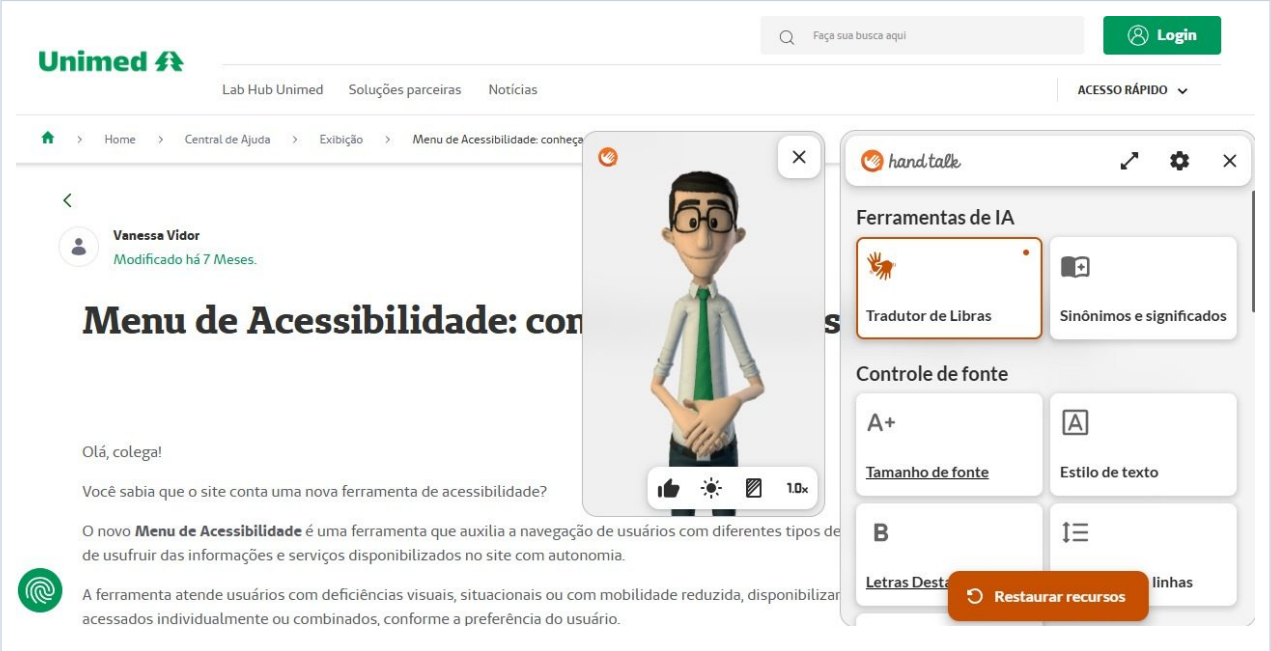
de cores, beneficiando também indivíduos com baixa visão, daltonismo, dislexia e outras limitações (HAND TALK, 2024).

4.2 Cases de sucesso na aplicação de tecnologias assistivas

O levantamento de casos reais de empresas que implementam tecnologias assistivas ilustra a eficácia dessas soluções e os impactos positivos na gestão de pessoas e nos resultados organizacionais. Aqui são apresentados quatro exemplos, que demonstram que a acessibilidade vai além da tecnologia, envolvendo também cultura organizacional, treinamento e adaptação de processos.

O primeiro caso envolve a Unimed Fortaleza, que tem se destacado na promoção da inclusão de pessoas com deficiência em seus processos de contratação, utilizando tecnologias assistivas como um importante aliado. A empresa emprega softwares de leitura de tela como JAWS e NVDA para garantir a acessibilidade de colaboradores com deficiência visual. Além disso, plataformas de videoconferência com legendas automáticas e suporte a intérpretes de Libras tornam as entrevistas mais acessíveis para pessoas com deficiência auditiva, adaptando etapas do processo seletivo, permitindo entrevistas online e envio digital de documentos, e oferece materiais em Libras ou braile, tornando a seleção mais inclusiva e dinâmica (HAND TALK, 2024). A Figura 1 mostra a interface do site com o recurso em questão.

Figura 1 – Aplicação do Hand Talk no site da Unimed



Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

Em um segundo cenário, observa-se a relação estratégica entre a Hand Talk e as plataformas de recrutamento digital, como VAGAS.com e Gupy. Nestes ecossistemas, a tecnologia assistiva atua diretamente na superação da barreira linguística que frequentemente exclui candidatos surdos antes mesmo da etapa de entrevistas. Como o português escrito é, para muitos surdos, uma segunda língua, a presença dos avatares 3D da Hand Talk (Hugo e Maya) permite a tradução instantânea de editais, requisitos técnicos e formulários para a Libras (VAGAS, 2021).

O terceiro exemplo envolve a Microsoft, que se destaca como uma das principais empresas globais no desenvolvimento de tecnologias voltadas à acessibilidade digital, que tem investido em

soluções baseadas em inteligência artificial e recursos de interface acessível com o objetivo de promover maior inclusão de pessoas com deficiência no uso de computadores, dispositivos móveis e serviços digitais (MICROSOFT, 2024). Entre as ferramentas destaca-se o aplicativo Seeing AI, criado para auxiliar pessoas com deficiência visual ou baixa visão, que utiliza inteligência artificial e visão computacional para interpretar imagens capturadas pela câmera do smartphone, convertendo essas informações em descrições narradas por meio de síntese de voz. Dessa forma, o sistema é capaz de identificar objetos, reconhecer textos impressos, descrever cenas e até identificar rostos, proporcionando maior autonomia aos usuários na interação com o ambiente físico e digital. A Figura 2 mostra a utilização do aplicativo na descrição de um objeto e daquilo que está presente no ambiente.

Figura 2 – Utilização do aplicativo Seeing AI



Fonte: Elaborado pelos autores (2026).

Outra tecnologia relevante desenvolvida pela empresa é o leitor de tela Microsoft Narrator, integrado ao sistema operacional Microsoft Windows, que foi projetado para permitir que usuários cegos ou com baixa visão naveguem pelo sistema operacional por meio de *feedback* sonoro, no qual os elementos da interface como menus, textos e botões são interpretados e reproduzidos por síntese de voz. Além dessas soluções, a Microsoft também implementa diversos recursos de acessibilidade, incluindo ferramentas de leitura imersiva, legendas automáticas, comandos por voz e personalização de interface para usuários com diferentes necessidades. Essas iniciativas demonstram o compromisso da empresa com o desenvolvimento de tecnologias inclusivas e com a promoção da acessibilidade digital em ambientes educacionais, profissionais e sociais (MICROSOFT, 2024).

O quarto exemplo envolve a apresentação de um aplicativo de controle de ponto desenvolvido pela VR Benefícios, que constitui uma solução digital voltada à gestão da jornada de trabalho nas organizações, permitindo o registro, acompanhamento e administração das horas trabalhadas por colaboradores de forma automatizada e integrada aos sistemas de recursos humanos. A ferramenta apresenta funcionalidades que possibilitam o registro de ponto por diferentes meios, como reconhecimento facial, QR Code, registro simples pelo aplicativo e até mesmo por meio de mensagens em aplicativos de comunicação, além de permitir registros offline e integração com sistemas de folha de pagamento. Esses recursos tornam o processo mais ágil, seguro e adequado às necessidades das empresas contemporâneas, especialmente em contextos de trabalho presencial, remoto ou híbrido (MANZINI, 2008).

No caso de pessoas com deficiência visual, por exemplo, a utilização de aplicativos digitais possibilita a integração com leitores de tela e outras tecnologias assistivas, facilitando a navegação no sistema e o registro da jornada de trabalho. Para indivíduos com deficiência física ou mobilidade reduzida, a possibilidade de registrar o ponto remotamente por meio do celular ou por reconhecimento facial reduz a necessidade de deslocamento até equipamentos físicos de registro. Já para trabalhadores com deficiência intelectual ou mental, interfaces simplificadas e processos automatizados contribuem para tornar o uso do sistema mais intuitivo e acessível (VR BENEFÍCIOS, 2024).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo analisou a importância da acessibilidade e das tecnologias assistivas na gestão de pessoas, destacando sua contribuição para a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional. Os resultados demonstram que a adoção estratégica de tecnologias assistivas, como leitores de tela (Orca, NVDA) e ferramentas de comunicação (Hand Talk), é fundamental para garantir autonomia, equidade e integração dos colaboradores com necessidades especiais. Apresentação de *cases* como da Unimed, Vagas, Microsoft e VR Benefícios evidencia que empresas que investem em acessibilidade não apenas cumprem com as exigências legais e éticas, mas também podem contribuir para vantagens competitivas, fortalecendo sua imagem institucional e promovendo um ambiente de trabalho mais justo e produtivo.

É fundamental que a acessibilidade seja vista não apenas como uma obrigação legal, mas como uma estratégia organizacional. Nesse sentido, a atuação da área de RH torna-se essencial na implementação de políticas inclusivas, treinamentos e adaptação de processos internos. Recomenda-se que futuras pesquisas aprofundem a análise sobre o impacto financeiro da implementação de tecnologias assistivas e a percepção dos colaboradores PCDs sobre a eficácia dessas ferramentas no dia a dia corporativo.

REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Aline Abreu et al. **Gestão de pessoas e inclusão**: o papel do RH na promoção da acessibilidade no ambiente de trabalho. 2025. Trabalho de Conclusão de Curso (Técnico em Recursos Humanos) – Escola Técnica Estadual de Sapopemba, Centro Paula Souza, São Paulo, 2025. Disponível em: https://ric.cps.sp.gov.br/handle/123456789/44440. Acesso em: 7 jun. 2026.

ASHLEY, Patricia Almeida (org.). **Ética e responsabilidade social nos negócios**. 2. ed. São Paulo: Saraiva, 2005.

BERSCH, Rita. **Introdução à tecnologia assistiva**. Porto Alegre: Assistiva/Tecnologia da Educação, 2017. Disponível em: https://www.assistiva.com.br/Introducao_Tecnologia_Assistiva.pdf. Acesso em: 24 abr. 2026.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. **A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras**: um estudo sobre a cultura organizacional e as práticas de recursos humanos. Belo Horizonte: PUC Minas, 2009. Disponível em: https://www.abrapso.org.br/siteprincipal/anexos/AnaisXIVENA/conteudo/pdf/trab_completo_8.pdf. Acesso em: 23 abr. 2026.

CHIAVENATO, Idalberto. **Gestão de pessoas**: o novo papel dos recursos humanos nas organizações. 4. ed. Barueri, SP: Manole, 2014.

GALVÃO FILHO, Teófilo Alves. A tecnologia assistiva: de que se trata? *In*: MACHADO, G. J. C. (org.). **Conexões**: educação, comunicação, tecnologia. Belo Horizonte: Ed. da UEMG, 2009. Disponível em: https://www.galvaofilho.net/TecnologiaAssistiva.pdf. Acesso em: 23 abr. 2026.

GOOGLE. **Acessibilidade**. [*S. l.*]: Google, [*s. d.*]. Disponível em: https://www.google.com/intl/pt-BR/accessibility. Acesso em: 24 abr. 2026.

HAND TALK. **Hand Talk App**: tradutor para Libras. Maceió: Hand Talk, 2024. Disponível em: https://www.handtalk.me/. Acesso em: 24 abr. 2024.

HAND TALK. **Hand Talk Plugin**: acessibilidade em Libras para sites. [*S. l.*]: Hand Talk, 2026. Disponível em: https://www.handtalk.me. Acesso em: 25 abr. 2026.

LEITE, Flávia Piva Almeida. Acessibilidade das pessoas com deficiência física. *In*: FARIAS, Cristiano Chaves de; ROSENVALD, Nelson (coord.). **Direito das famílias**: relações de parentesco. Salvador: Juspodivm, 2007. Disponível em: https://periodicosonline.uems.br/interfaces/article/download/548/512. Acesso em: 6 mar. 2026.

MANZINI, Eduardo José. **Tecnologia assistiva para educação**: recursos pedagógicos adaptados. Marília: ABPEE, 2008.

MICROSOFT. **Acessibilidade**: atalhos de teclado do Windows para acessibilidade. [*S. l.*]: Microsoft, [*s. d.*]. Disponível em: https://support.microsoft.com/pt-br/windows/atalhos-do-teclado-no-windows-dcc61a57-8ff0-cffe-9796-cb9706c75eec. Acesso em: 14 out. 2025.

NV ACCESS. **NVDA**: free, open source screen reader for Microsoft Windows. Queensland: NV Access, 2024. Disponível em: https://www.nvaccess.org. Acesso em: 27 abr. 2026.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação (Reação)**, São Paulo, ano 12, mar./abr. 2009. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/SASSAKI_-_Acessibilidade.pdf. Acesso em: 22 abr. 2026.

VAGAS. **Acessibilidade digital na VAGAS**: conheça a Maya. São Paulo: Blog Vagas for Business, 20 jan. 2021. Disponível em: https://blog-forbusiness.vagas.com.br/acessibilidade-digital-vagas/. Acesso em: 25 abr. 2026.

VR BENEFÍCIOS. **Relatório VR 2024**: estratégia, governança e pautas sociais. São Paulo: VR, 2025. Disponível em: https://www.vr.com.br/sites/default/files/2025-06/Relat%C3%B3rio%20VR%202024_V4.pdf. Acesso em: 24 abr. 2026.

W3C. **Web Content Accessibility Guidelines (WCAG) 2.0**. [*S. l.*]: W3C, 2023. Disponível em: https://www.w3.org/Translations/WCAG20-pt-br/. Acesso em: 12 out. 2025.

Os conceitos e as opiniões expressos neste artigo são de responsabilidade exclusiva de seus autores.