

A Produção Científica sobre Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho: uma pesquisa bibliográfica de 2010 a 2021

VENANCIO FERREIRA DE OLIVEIRA
CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES - MG

FERNANDA VERSIANI
CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

MARLENE CATARINA DE OLIVEIRA LOPES MELO
CENTRO UNIVERSITÁRIO UNIHORIZONTES

Agradecimento à orgão de fomento:
À CAPES

A PRODUÇÃO CIENTÍFICA SOBRE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO TRABALHO: UMA PESQUISA BIBLIOGRÁFICA DE 2010 A 2021

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, estima-se que quase 24% da população foram acometidas por algum tipo de deficiência física, intelectual, sensorial e mental (MATTA, 2018). A definição da palavra deficiência é originária do latim e significa falta, falha, insuficiência e imperfeição (MACHADO, 1990). Para fins legais, a definição de deficiência seria a perda ou anormalidade de uma função física, psicológica, dentre outros, que gere uma insuficiência para desempenho de atividades, dentro do considerado normal para o ser humano, conforme exposto no art. 3º, do Decreto Federal 3.298 de 1999 (BRASIL, 1999). Nos termos do art. 2º da Lei Federal 13.146 de 2015, a pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que “em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

Estas definições, ligadas exclusivamente às pessoas, ainda são utilizadas por grande parte da sociedade, o que dificulta o rompimento das barreiras instituídas no processo de inclusão das pessoas com deficiência. Por isso, tais definições são consideradas inapropriadas por alguns autores por poderem ser aplicadas a todas as pessoas visto que, em maior ou menor grau, podem ser vistas com alguma insuficiência, seja de ordem física, mental, psicológica e etc. (DINIZ; SQUINCA; MEDEIROS, 2007; FRANÇA; MARTINS, 2019). Por isso, para definir deficiência deve-se levar em consideração os obstáculos impostos pela sociedade que dificultam o pleno desenvolvimento dos seres humanos e em como a sociedade proporciona sua inclusão para assegurar o seu direito de “estar no mundo” (DINIZ; SQUINCA; MEDEIROS, 2007).

A partir desta perspectiva, uma questão que tem sido abordada é a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho ou a falta dela. Tal fato destacou-se a partir da aprovação de ações afirmativas do Estado, sob a forma de leis, que tentam assegurar o direito das pessoas com deficiência inserirem no mercado de trabalho de forma justa e igualitária, conforme previsto na Lei Federal 8.213/91, originada em 1991, conhecida como Lei de Cotas para deficientes (TANAKA; MANZINI, 2005; CARVALHO-FREITAS, MARQUES, 2009; SOUZA et al., 2017; FIALHO, MELO, GAI, 2017).

A Lei de Cotas para deficientes pode ser considerada um avanço na legislação brasileira, resguardando as pessoas com deficiência em ter a oportunidade de inserirem no mercado de trabalho, considerando que o trabalho é visto como primordial para que as pessoas possam estabelecer uma identidade pessoal e o sentimento de pertencimento, assegurando-as uma vida digna (PINHEIRO; DELLATORE, 2015).

No âmbito jurídico, de maneira geral, existem legislações que respaldam a inserção de pessoas deficientes no mercado de trabalho, dentre elas estão as Leis Federais 7.853 de 1.989 e 8.213/1991 conjuntamente com o Decreto Federal 3.298 de 1999, aplicadas ao setor privado. Para o setor público, destacam-se as Leis Federais 7.853 de 1989 e 8.112 de 1990, cumulativamente com os Decretos Federais 3.298 de 1999 e 9.508 de 2018.

Galvani (2001) acredita que estas Leis se fazem importantes para a inserção das pessoas com deficiência, pois as dificuldades encontradas na busca de emprego ainda é muito grande, se fazendo necessário reservar, em organizações públicas e privadas, obrigatoriamente, um percentual de vagas de trabalho para pessoas com deficiência. Dentre as dificuldades, o autor cita os obstáculos arquitetônicos (ausência de adaptação nos transportes coletivos e nos mobiliários das empresas), as barreiras sociais (discriminação quanto à aparência física, descrédito relacionado à capacidade, preconceito, pequena

oportunidade) e à baixa escolarização. Além dessas, quando as pessoas com deficiência conseguem inserir no mercado de trabalho, por meio da Lei de Cotas, novas dificuldades surgem como, por exemplo, a forma como os gestores percebem em ter um profissional com deficiência na organização; a falta de preparo estrutural das organizações quanto à adaptação do espaço e dos mobiliários para que as pessoas com deficiência possam exercer suas atividades dentro das suas limitações; a forma como as organizações lidam com as diversidades no ambiente de trabalho; a falta de comunicação interna sobre o tratamento igualitário diante das diferenças no trabalho (CARVALHO-FREITAS, SUZANO; NEPOMUCENO, 2011, POTTMEIER, et.al, 2019).

Com isso, acredita-se que a existência de leis, por si só, não pode ser considerada uma garantia de pleno acesso, de permanência desse público no mercado de trabalho e, tão pouco, da inclusão no ambiente de trabalho (TANAKA; MANZINI, 2005; RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

Para isso, a gestão da diversidade se torna cada vez mais importante para que as organizações possam adotar ações de inclusão, a fim de obter o máximo do potencial no ambiente de trabalho para o melhor desempenho organizacional (KELLY; DOBBIN, 1998; GILBERT; STEAD; IVANCEVICH, 1999; LEITE; LONGO, 2019), e não somente para cumprirem a obrigatoriedade das vagas estipuladas às pessoas com deficiência pela Lei de Cotas.

Dito isto, mesmo com a existência da Lei de Cotas e de outras leis que foram surgindo ao longo dos anos como, por exemplo, a mais recente Lei Brasileira de Inclusão, originada em 2015, ainda é possível perceber que a complexidade da definição sobre deficiência, as barreiras, os preconceitos e as discriminações acabam por refletir no número de pessoas com deficiência trabalhando. De acordo com Neto (2020); Cavalcantia; Aramakib; Kososkib (2020) há uma estimativa de 12,7 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência no Brasil e deste total, aproximadamente, 486 mil possuem emprego formal no país. Este dado se mostra preocupante e ao mesmo tempo instigante para realizações de novas pesquisas que possam compreender melhor sobre a participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, principalmente em organizações do setor público que ainda é uma área pouco explorada (SANTOS et al., 2019).

A preocupação em ter pesquisas que abordam esta temática se dá pelas necessidades de disseminar o assunto tanto no âmbito acadêmico quanto organizacional e de propor novas pesquisas e reflexões sobre a importância da inclusão das pessoas com deficiência, em especial, nas organizações públicas. Assim, as pesquisas sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho precisam ser amplamente discutidas, como forma de promover reflexões acerca das práticas da diversidade e da construção de uma organização social mais harmoniosa e justa (MOURÃO et al., 2012).

Portanto, objetiva-se descrever a produção científica brasileira sobre inclusão de pessoas com deficiência no trabalho no período de 2010 a junho de 2021, destacando principalmente aqueles estudos com foco no setor público, publicadas em periódicos nas bases eletrônicas *Spell* e *Scielo*. Para isso, buscou-se identificar as principais contribuições de autores para o desenvolvimento intelectual da área de conhecimento do acervo analisado; descrever como esta temática tem sido abordada pela administração na última década, identificar tendências e lacunas fundamentais para a construção ou redirecionamento da agenda de pesquisa que mobiliza a comunidade científica. Contribuindo assim para elaboração de novas propostas de pesquisas sobre gestão da diversidade das pessoas com deficiência e inclusão do profissional com deficiência no trabalho, principalmente no que tange ao setor público.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Breve contextualização sobre inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Ao longo da história, pessoas com deficiência foram privadas de se envolverem nas mais variadas atividades cotidianas, como estudar e trabalhar e, conseqüentemente, tiveram restrição de participação social no contexto familiar e da comunidade em que estavam inseridas. Somente a partir da segunda metade do século passado é que apareceram discussões a respeito dos direitos das pessoas com deficiência e sua inclusão na sociedade (CARVALHO, 2009; SEMPETEGUI, 2015).

De acordo com Garcia (2010), às políticas de participação no mercado de trabalho para pessoas deficientes já teria sido abordada na Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 1988) ao relatar a necessidade de adoção de uma legislação específica para disciplinar a reserva de vagas no mercado de trabalho para essa população, tanto no setor privado quanto no setor público. Nesse sentido, tais medidas vieram a ser disciplinadas por meio das Leis Federais 7.853 de 1.989 (BRASIL, 1989) e 8.213/1991 (BRASIL, 1991) conjuntamente com o Decreto Federal 3.298 de 1999 (BRASIL, 1999), para as empresas da iniciativa privada. No âmbito público, destacam-se as Leis Federais 7.853 de 1989 (BRASIL, 1989) e 8.112 de 1990 (BRASIL, 1990), e, posteriormente, cumulativamente com os Decretos Federais 3.298 de 1999 (BRASIL, 1999) e 9.508 de 2018 (BRASIL, 2018).

Além disso, incumbiu ao Decreto Federal 5.296 de 2004 (BRASIL, 2004) que especificou critérios técnicos mais rigorosos de qualificação da deficiência para fins de preenchimento das vagas de trabalho, dentre outros assuntos. (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009)

Tais legislações asseguram reserva de vagas para pessoas com deficiência, sendo de no mínimo 5% e no máximo 20% das vagas para o setor público entre as atribuições compatíveis com a deficiência. Para o setor privado os percentuais variam, sendo, 2% para empresas com até 200 funcionários; 3% para organizações que tenham entre 201 a 500 funcionários; 4% para aquelas que tenham entre 501 a 1000 (funcionários) e, 5% (cinco por cento) para as que possuem 1001 funcionários em diante. (GARCIA, 2010).

Nesse sentido, Carvalho-Freitas; Marques (2009) e Tanaka e Manzini (2005), aborda que a questão do processo de participação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho começou a ser considerada dentro das organizações, principalmente a partir da aprovação de ações afirmativas do Estado, sob a forma de leis, que tentam assegurar esse direito, como as legislações supracitadas, principalmente a Lei de Cotas para deficiente, Lei nº 8.213/1991.

Para Barnes e Mercer (2005), as políticas que facilitam a entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho centram-se em programas de educação e treinamento, além de vários incentivos para os empregadores contratarem essas pessoas. No entanto, a aplicação efetiva da lei de cotas, em vigor recentemente, mostrou-se resultados poucos expressivos, demonstrando alguma dificuldade no processo de inclusão (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

Ainda que dados sobre pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro sejam exíguos e por vezes controversos, cabe observar que se estima que apenas 2% das pessoas com necessidades especiais encontram-se inseridas no mercado de trabalho e, destes, apenas 10% estão no mercado formal de trabalho e, portanto, com carteira assinada (MIRANDA, 2006).

Vale ressaltar que o ambiente educacional - as escolas, universidades, cursos técnicos - é um dos principais meios de socialização e de inserção para o mercado de trabalho para toda a sociedade (OLIVEIRA et. al., 2016; KHATER; SOUZA, 2018). Na perspectiva de Schmidt (2017) as universidades são instituições, que além de prestar serviços de interesse

público e gerar emprego e renda, são protagonistas em difundir valores de coesão e inclusão social que orientam o comportamento humano.

O olhar também para os recursos humanos/gestão de pessoas, o que para Campos et al. (2013) se faz necessário, é imprescindível para o processo de inclusão. O papel do gestor do RH é o de gerenciar a diversidade e de instituir programas voltados para a inclusão como parte das estratégias das organizações (TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2004; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007; NEVES, 2020).

3 METODOLOGIA

A fim de atingir o objetivo proposto, esta pesquisa caracteriza-se como descritiva, tendo como método o estudo bibliográfico. O levantamento dos artigos foi realizado nas bases de dados *Scientific Periodicals Electronic Library* (SPELL) e *Scientific Eletronic Library Online* (SCIELO), por serem duas bibliotecas eletrônicas que abrangem uma coleção selecionada de periódicos científicos. A base *Spell* é um portal brasileiro que envolve um sistema de indexação, pesquisa e disponibilização gratuita da produção científico profissional nas áreas de administração, contabilidade e turismo; enquanto a base *Scielo* é uma biblioteca eletrônica que abrange diversas áreas de conhecimento de diferentes países como: Brasil, Colômbia, Peru, Portugal, Argentina, Costa Rica, Uruguai, Chile, Cuba e México. Ressaltando que esta pesquisa se deu somente no âmbito dos periódicos nacionais.

Em um primeiro momento, a busca pelos artigos, no período de 2010 a junho de 2021, se deu pelas palavras-chaves: “Gestão da Diversidade”; “Pessoas com deficiência”; e “Inclusão de pessoas com deficiência”, resultando em 918 artigos, sendo 48 na base *Spell* e 870 na base *Scielo*. Desse total, houve a necessidade de um primeiro refinamento que foi a exclusão de 473 artigos que se repetiram nas bases de dados, evitando duplicações na contagem, totalizando então 445 artigos distribuídos conforme descrito no Quadro 1:

Quadro 1 – Primeiro refinamento dos artigos publicados no período de 2010 a 2021

<i>Spell</i>		<i>Scielo</i>	
Gestão da diversidade	15	Gestão da diversidade	119
Pessoas com deficiência	13	Pessoas com deficiência	210
Inclusão de pessoas com deficiência	0	Inclusão de pessoas com deficiência	88
Total	28	Total	417

Fonte: Elaborado pelos autores

Em seguida, cada um desses artigos foi analisado a partir do título, do resumo e das palavras-chave, a fim de selecionar apenas aqueles que tivessem relação com inclusão de pessoas com deficiência no trabalho. Identificou-se então apenas 28 artigos que se relacionavam com a temática, constituindo, portanto, a unidade de observação desta pesquisa.

Selecionados os artigos, foi realizado o tratamento dos dados. Após a leitura dos 28 artigos, foi possível observar a discussão que permeia em torno da inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, principalmente aqueles com foco no setor público, para então, descrever sobre eles. Para tanto, utilizou-se o programa *Microsoft Excel*, onde se criou uma tabela com as informações dos artigos. Além desta tabela, foram desenvolvidos gráficos para ilustrar de forma numérica as publicações, facilitando a compreensão das informações e possibilitando as comparações.

Esta foi uma forma encontrada para organizar o material coletado, a fim de atingir o objetivo de descrever a produção científica brasileira sobre inclusão de pessoas com

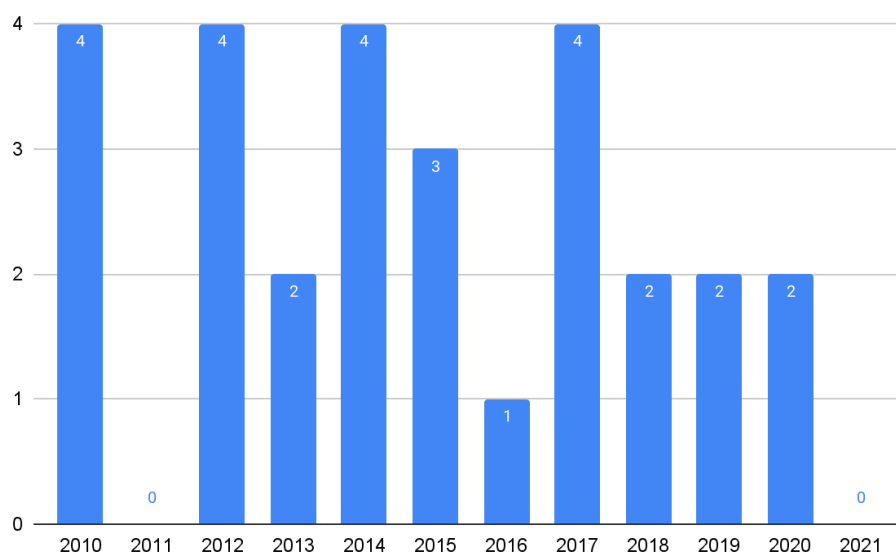
deficiência no trabalho no período de 2010 a 2021. Dessa forma, a análise dos dados foi feita a partir de cinco categorias desenvolvidas a priori, sendo: (i) publicações de artigos por ano; (ii) principais autores com publicações sobre a temática; (iii) pesquisas publicadas com foco no setor público; (iv) metodologias utilizadas nas pesquisas; (v) objetivos descritos nos artigos publicados.

4 RESULTADO E DISCUSSÃO

4.1 Publicações de artigos por ano

A distribuição dos 28 artigos relacionados à inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, coletados nas bases *Spell* e *Scielo*, mostra que a maioria das produções científicas foi publicada em suma na base de dados *Scielo*. Nas duas bases eletrônicas foi possível observar uma oscilação no número de artigos publicados nos periódicos desde 2010 a 2021, conforme exposto no Gráfico 1:

Gráfico 1 – Publicações de artigos por ano



Fonte: Dados da pesquisa

Nota-se que os anos de 2010, 2012, 2014 e 2017 tiveram um número maior de publicação em comparação com os demais anos, enquanto os anos de 2011, 2016 e 2021 atingiram o menor número de publicação. Cabe ressaltar que no ano de 2011 e 2021, não foi encontrado nenhum artigo publicado com pesquisas sobre a temática, em nenhuma das duas bases de dados.

Considerando a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho um tema de extrema relevância e que tem sido pauta de diferentes discussões políticas, jurídicas e sociais, a ponto de, ao longo do período de 2010 a 2021, ocorrer evoluções, mudanças e conquistas nas legislações, nas estratégias de inclusão, e nos ambientes laborais e educacionais, acredita-se que o fato de ter apenas 28 artigos publicados, em um espaçamento longo de tempo, o assunto ainda é pouco explorado.

Assim, em concordância com Mourão et al. (2012), as pesquisas sobre a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho precisam ser amplamente discutidas, como forma de promover reflexões acerca das práticas da diversidade e da construção de uma organização social mais harmoniosa e justa.

4.2 Principais autores com publicações sobre a temática

Foi possível perceber a recorrência de alguns autores publicando pesquisas sobre inclusão das pessoas com deficiência no trabalho no período de 2010 a 2021, destacando três autoras mulheres neste lapso temporal. Vale destacar que dos 28 artigos, obteve-se o total de 82 autores distribuídos entre eles, sendo que os únicos nomes que se repetiram foram os das autoras descritas no Quadro 2:

Quadro 2 – Principais autoras sobre a temática no período de 2010 a 2021

Autoras	Formação	Título das publicações	Ano dos artigos publicados
Lúcia Pereira Leite	Pós-doutorado em Educação Especial pela Universidade Federal de São Carlos (UFSCar). Doutorado em Educação pela UNESP.	O Psicólogo e a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho	2017
		Organizações de ensino superior: inclusão e ambiente de trabalho	2017
Liliana Maria Passerino	Pós Doutorado em Educação. Universidad de Zaragoza, UNIZAR, Espanha. Doutora em Informática na Educação PPGIE/UFRGS	Educação, inclusão e trabalho: um debate necessário	2014
		O trabalho de colaboradores com deficiência nas empresas: com a voz os gestores de recursos humanos	2017
Maria Nivalda de Carvalho-Freitas	Pós Doutorado em Administração University Of Greenwich, GREa, Inglaterra. Doutora em Administração pela UFMG	O Trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho	2015
		Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras	2014
		Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas	2012
		Socialização organizacional de pessoas com deficiência	2010
		Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho	2010

Fonte: Dados da pesquisa

A autora com o maior número de publicação (5), Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, é da área da administração, e vem ao longo de sua trajetória reforçando a importância das pesquisas sobre inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, tornando-se referência nos estudos sobre o tema. A título de curiosidade, antes do ano de 2010, seria possível encontrar ainda mais pesquisas publicadas pela autora, bem como em outras bases eletrônicas para além do *Spell* e *Scielo*.

Já as autoras Lúcia Pereira Leite e Liliana Maria Passerino tiveram uma participação maior no ano de 2017 e ambas são da área da educação. Isto indica a interdisciplinaridade do tema, juntamente com a importância de relacionar questões sociais, educacionais e organizacionais para o avanço da ciência.

Outro ponto que deve ser destacado são as pesquisas no setor público. Portanto, a próxima seção será dedicada exclusivamente para os artigos que obtiveram pesquisas com foco no setor público e seus respectivos autores.

4.3 Pesquisas publicadas com foco no setor público

Do total de 28 artigos analisados apenas 2 discutem sobre a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho no setor público no período de 2010 a 2021.

Quadro 3 – Artigos publicados com foco no setor público

Ano	Título	Segmento	Autores
2018	Pessoas com Deficiência e a Construção de Estratégias Comunitárias para Promover a Participação no Mundo do Trabalho	Unidade Básica de Saúde	Marta Aoki
			Raíssa Molina Silva
			Ana Cristina Fagundes Souto
			Fátima Corrêa Oliver
2017	Organizações De Ensino Superior: Inclusão E Ambiente De Trabalho	Universidade Pública Estadual	Carlos Eduardo Candido Pereira
			José Luís Bizelli
			Lúcia Pereira Leite

Fonte: Dados da pesquisa

Um dado importante ao abordar artigos publicados com foco no setor público está no fato de um deles a pesquisa ser realizada no segmento educacional. Isto pode ir ao encontro com o que a literatura diz sobre o ambiente educacional - as escolas, universidades, cursos técnicos – ser um dos principais meios de socialização e de inserção para o mercado de trabalho para toda a sociedade (OLIVEIRA et. al., 2016; KHATER; SOUZA, 2018).

Percebe-se que este artigo discutiu sobre a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho a partir do olhar dos servidores técnicos administrativos e docentes com deficiência. Estes estudos vão ao encontro com Schmidt (2017) que acredita que as universidades são instituições, que além de prestar serviços de interesse público e gerar emprego e renda, são protagonistas em difundir valores de coesão e inclusão social que orientam o comportamento humano.

No que tange ao artigo com foco no segmento da Unidade Básica de Saúde, viu-se que a discussão sobre inclusão das pessoas com deficiência se deu sobre as ações e estratégias implementadas por profissionais do Laboratório de Reabilitação com Ênfase no Território do curso de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo e uma Unidade Básica de Saúde (UBS) da Secretaria Municipal de Saúde de São Paulo (SMS-SP). Este artigo ressalta a importância do trabalho para a inclusão das pessoas com deficiência e das redes de apoio como parte fundamental deste processo.

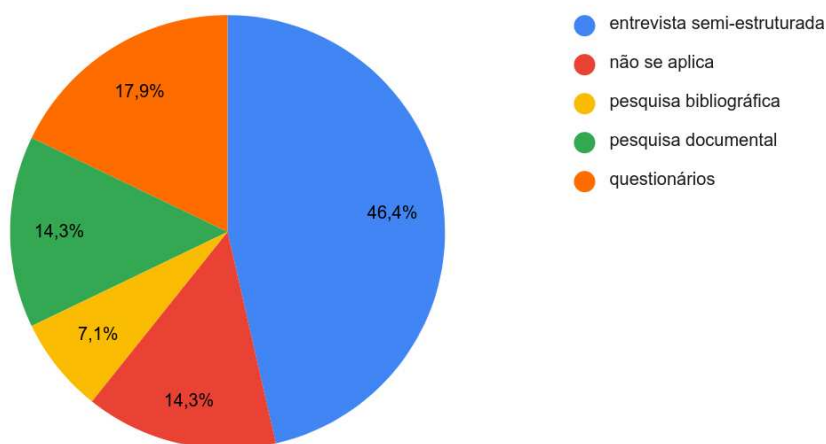
4.4 Metodologias utilizadas nos artigos publicados

Dito isto, quanto ao tipo de pesquisa, a maioria (14) é do tipo descritiva, em sequência, vem as do tipo exploratório (5) e explicativo (5). Os outros 4 artigos são classificados como ensaios teóricos.

Já em relação à abordagem de pesquisa, quantitativa ou qualitativa, percebeu-se a predominância dos estudos qualitativos (17), com a utilização do método estudo de caso. O que para Walter et al. (2008), é mais comum em pesquisas qualitativas este tipo de método, mas que limita a profundidade das pesquisas empíricas quando, de fato, busca-se uma compreensão de um fenômeno complexo, pouco estudado, e de cunho subjetivo. Os demais artigos se dividem entre pesquisa de abordagem quantitativa (6), ensaio teórico (4) e (1) abordagem mista (qualitativa e quantitativa).

Quando analisada a técnica de coleta de dados observou-se a predominância da entrevista semiestruturada, que é uma das mais utilizadas para coletar dados empíricos em pesquisas qualitativas, conforme o Gráfico 2:

Gráfico 2 – Técnicas de coleta de dados utilizadas nos artigos publicados



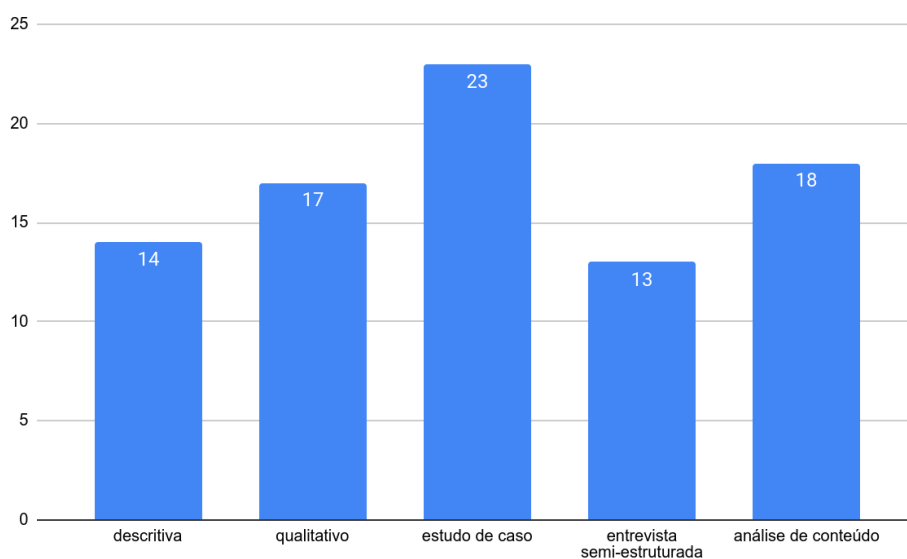
Fonte: Dados da pesquisa

Além da entrevista, encontram-se outras técnicas de coletas de dados utilizadas pelos autores, podendo ser de forma complementar à entrevista ou de forma isolada. Os autores que mencionaram o uso do questionário foram aqueles que realizaram a pesquisa quantitativa. Ressaltando mais uma vez que a porcentagem referente ao “não se aplica” refere-se aos ensaios teóricos.

Já para análise dos dados a estratégia descrita por quase todos os autores que realizaram a pesquisa qualitativa fizeram o uso da análise de conteúdo (18). Somente um autor fez uso da análise do discurso. Nos artigos com pesquisas quantitativas foram utilizados softwares estatísticos.

Portanto, de forma resumida, apresenta-se no Gráfico 3 os aspectos metodológicos que tem sido utilizado nas pesquisas sobre inclusão das pessoas com deficiência no trabalho no período de 2010 a 2021:

Gráfico 3 – Predominância dos aspectos metodológicos



Fonte: Dados da pesquisa

4.5 Objetivos dos artigos publicados

Partindo do pressuposto que o objetivo é o foco da pesquisa que indica o que o(s) autor(s) irá discutir no artigo, esta seção, apresenta os objetivos descritos pelos autores dos 28 artigos analisados, conforme apresentado no Quadro 4:

Quadros 4 – Objetivos dos 28 artigos analisados

Artigo	Objetivos
1	Analisar o enquadramento do fenômeno da inclusão de PCDs no trabalho nos 25 anos subsequentes à promulgação da lei, na principal mídia impressa (jornal) do estado do Paraná.
2	Analisar e descrever as características das vagas de emprego oferecidas para pessoas com deficiência durante o período de um ano.
3	Ilustrar um contexto no qual práticas de recursos humanos estão alinhadas a elementos da gestão da diversidade, mesmo que de maneira informal, abordando a sua difusão dentro do Hotel Village Premium, desde os gestores até seus funcionários.
4	Debater o tema “Estudos Recentes Sobre Inclusão laboral da Pessoa com Deficiência Intelectual (DI) no Ambiente de Trabalho” a partir do levantamento de publicações científicas entre os anos de 2008-2018.

5	Realizar estudo retrospectivo sobre estratégias comunitárias para inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) no trabalho, realizadas por projeto de extensão universitária em parceria com a Unidade Básica de Saúde, entre 2012 e 2016.
6	Investigar aspectos relacionados à inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual, a partir de relatos de experiências.
7	Descrever as representações de gerentes de RH sobre o trabalho da pessoa com deficiência.
8	Avaliar a qualidade de vida no trabalho e os principais fatores correlacionados em pessoas com deficiências físicas.
9	Discutir a situação atual da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, destacando os obstáculos e desafios presentes na realidade brasileira.
10	Analisar a relação entre educação e mercado de trabalho, nas sociedades capitalistas, quando tratamos especificamente de incluir pessoas com deficiências.
11	Analisar a relação entre uma maior participação de pessoas com deficiência nos quadros funcionais de empresas brasileiras e produtividade como indicador de desempenho.
12	Analisar a interface entre a gestão da diversidade na inclusão de deficientes intelectuais no contexto organizacional e as práticas de recursos humanos geradas a partir dessa nova realidade.
13	Mostrar a experiência vivida pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE), na Grande Florianópolis, por meio do desenvolvimento de ações específicas para inclusão das PcD no mundo do trabalho
14	Avaliar como é realizada a inserção das pessoas com deficiência dentro das organizações mediante o treinamento e desenvolvimento e sua adaptação ao ambiente de trabalho, considerando que já se passaram 23 anos da aprovação da Lei de Cotas no Brasil.
15	Observar soluções utilizadas no ambiente de trabalho através das tecnologias assistivas, que permitam não só incluir as pessoas com deficiência, mas qualificar e incrementar o seu desenvolvimento profissional.
16	Verificar a influência da percepção de suporte social e de suporte organizacional no significado do trabalho para PcD.
17	Aprender como os trabalhadores com deficiência vivenciam e dão sentido à experiência de trabalho
18	Apresentar um mapeamento da inserção formal de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.
19	Analisar o programa de inclusão de pessoas com deficiência de uma empresa multinacional brasileira da indústria automobilística, contribuindo para a ampliação do conhecimento em relação ao tema.
20	Analisar as políticas de gestão de pessoas da organização hoteleira Alfa para os profissionais que possuem deficiência
21	Discutir a colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual no mundo do trabalho, apresentando uma reflexão crítica acerca dessa modalidade de inserção social.
22	Verificar, do ponto de vista das pessoas com deficiência (PcDs) inseridas no trabalho, se havia relação entre a percepção que elas tinham dos valores organizacionais e as formas como viam a deficiência no trabalho. O estudo foi realizado em uma empresa referência em inclusão.
23	Analisar a promoção da igualdade de oportunidade para trabalhadores com deficiência intelectual no contexto das organizações modernas, tomada do ponto de vista da racionalidade como orientadora das suas práticas.
24	Analisar experiências de desenvolvimento de competências e reconhecimento profissional da pessoa com deficiência já inserida no contexto organizacional, considerando os principais atores envolvidos nesse processo.
25	Identificar as principais características do processo de socialização das pessoas com deficiência (PCDs) nas organizações.
26	Analisar as políticas e práticas de inclusão da pessoa com deficiência física no mercado de trabalho em Salvador, Bahia.
27	Analisar práticas de um programa realizado por uma empresa brasileira de energia elétrica que, desde 2005, busca inserir pessoas com deficiência (PcD) no seu quadro de colaboradores.

28	Identificar e testar empiricamente um construto que pudesse auxiliar a entender a forma como a deficiência é vista por profissionais que atuam ou possam vir a atuar com pessoas com deficiência (PcDs)
----	---

Fonte: Dados da pesquisa

Observa-se que a inclusão das pessoas com deficiência no trabalho vem sendo analisada sob diferentes perspectivas. Há uma grande variação entre os objetivos descritos, indicando as possibilidades de pesquisa sobre a temática e quão ainda esta pode ser explorada. Dentre esta variação, a maioria dos artigos buscou analisar as estratégias, ações e práticas de inclusão das pessoas com deficiência, tendo em alguns artigos, 3, 6, 7, 20, o olhar também para os recursos humanos/gestão de pessoas, o que para Campos et al. (2013) se faz necessário e imprescindível para o processo de inclusão.

Porém, cabe salientar que as pesquisas publicadas parecem restringir-se à identificação de estratégias organizacionais consideradas necessárias, dando menos oportunidades para a visão das pessoas com deficiência, seus nuances, suas vivências e expectativas, que permitem a realização de um conhecimento aprofundado.

Alguns dos resultados divulgados nos artigos demonstram que as políticas e práticas de RH têm efeitos positivos no desempenho organizacional. Isto porque os profissionais da área conseguem estabelecer estratégias para adoção de políticas de inclusão, gestão participativa, treinamentos de melhoria de equipe e participação dos colaboradores na resolução de problemas. As representações dos gestores de RH sobre o trabalho da pessoa com deficiência é de suma importância para a efetivação da inclusão. O papel do gestor de RH é o de gerenciar a diversidade e de instituir programas voltados para a inclusão como parte das estratégias das organizações (TORRES; PÉREZ-NEBRA, 2004; CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007; NEVES, 2020).

Falar do processo de inclusão das pessoas com deficiência no trabalho é quase que inevitável não referenciar a Lei de Cotas para deficientes, afinal as organizações são obrigadas a cumpri-la. Isto foi identificado a partir da análise dos artigos, pois, por mais que no objetivo não estava descrito a lei, todos os artigos, em algum momento do texto, fizeram menção a ela. Já os artigos 1 e 14 destacaram a Lei de Cotas no objetivo, reforçando que para o sucesso dos processos inclusivos, além das atitudes de acolhimento dos pares e dos superiores do colaborador com deficiência, a legislação e sua efetiva fiscalização são elementos importantes nesse processo.

Por mais que a literatura ressalte a importância da gestão da diversidade no processo de inclusão das pessoas com deficiência, percebeu-se que somente os artigos 3 e 12, no período de 2010 a 2021, a tiveram como objetivo principal da pesquisa. Este achado pode ser uma preocupação para o progresso dos estudos sobre a temática, uma vez que já vem sendo discutido na literatura o despreparo dos gestores e das empresas para realizarem o processo de inclusão, podendo-se citar: a falta de condições adequadas da organização; falta de preparo dos gestores para receber e orientar o colaborador; dificuldades de ações assertivas que permitem adaptações das tarefas e atividades laborais; ausência de estratégias; falta de qualificação dos profissionais colaboradores e desconhecimento dos gestores de RH acerca da deficiência do colaborador.

Outro ponto importante percebido nos objetivos descritos é a tendência de pesquisas a um tipo de deficiência. Dentre os tipos de deficiência: física, intelectual, sensorial e mental, mencionados por Mata (2018), a maioria das pesquisas não especificaram nenhum tipo de deficiência, sugerindo uma visão mais ampla da temática. Já os artigos 4, 6, 12, 21, 23 buscaram uma tratativa mais específica sobre a deficiência intelectual, enquanto os artigos 08 e 26 focaram a pesquisa na deficiência física.

Como já mencionado, considerando que o ambiente educacional é um dos principais meios de socialização, é a porta de entrada para o mercado de trabalho, especialmente para

fomentar e acolher a diversidade (KHATER; SOUZA, 2018), dos 28 objetivos analisados somente o artigo 10 discute a inclusão relacionando a educação com o mercado de trabalho.

Um resultado que chamou atenção é a falta de pesquisas que possam trazer o olhar para as soluções dos desafios enfrentados no processo de inclusão das pessoas com deficiência. Muito se fala das dificuldades encontradas tanto pelas organizações quanto pelas pessoas com deficiência, mas pouco se discute sobre as soluções. Por isso, destaca-se o artigo 15 que traz um termo ainda pouco explorado, Tecnologia Assistiva, como incentivo para futuras pesquisas.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mesmo com o aumento de pesquisas sobre diversidade e sobre inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, esta pesquisa bibliográfica mostrou que ainda há um longo caminho a percorrer visto que no período de 2010 a 2021 foram encontrados somente 28 artigos publicados, sendo 2 com foco no setor público.

Pode-se concluir então que é uma temática pouco explorada, com uma pequena oscilação nas publicações entre os anos investigados, não sendo possíveis maiores interpretações. Entretanto, acredita-se que o conjunto (o número total de artigos publicados no período de 2010 a 2021, a oscilação das publicações por ano e a falta de publicações no ano de 2010 e 2021), pode indicar uma preocupação quanto à necessidade da disseminação do assunto, dada a sua relevância nos âmbitos acadêmico, social e organizacional.

Os autores com publicações recorrentes são em sua maioria da área de formação educacional, mostrando a afinidade entre a educação e o mercado de trabalho para as discussões sobre inclusão das pessoas com deficiência, mas ao mesmo tempo, pouquíssimos artigos têm como objetivo relacionar estes dois campos. Destaca-se para uma autora da área da administração que vem publicando com mais frequência no período de 2010 a 2021, e que se tornou referência nos estudos sobre inclusão das pessoas com deficiência no trabalho: Maria Nivalda de Carvalho-Freitas.

Quanto às questões metodológicas, é interessante que haja pesquisas que possam aprofundar em métodos e técnicas de coletas de dados que possam vivenciar mais de perto a realidade enfrentada pelos profissionais com deficiência e pelos gestores, considerando a cultura das empresas, por exemplo, pelo método etnográfico; ou que possam ir a campo sem uma teoria pré-estabelecida, buscando a compreensão do fenômeno para que então possam construir a teoria fundamentada nos dados (*Grounded Theory*); ou que possam utilizar a história de vida para entender melhor aspectos subjetivos do indivíduo como forma de contribuir para o processo de inclusão no trabalho.

Além disso, vale ressaltar a importância de aumentar as discussões sobre a inserção e inclusão das pessoas com deficiência, destacando a diferença entre inserção e inclusão para que estes termos sejam utilizados de maneira correta. Isto porque em alguns dos 28 artigos percebeu-se uma confusão quanto ao uso das terminologias, uma vez que muitos utilizaram inclusão quando na verdade abordou superficialmente esta questão, ficando mais na questão da inserção.

Os discursos de inclusão ainda são generalistas nas organizações no sentido de que é necessário que as pessoas, em geral, respeitem as diferenças e criem práticas, políticas e ações concretas para o estabelecimento de mudança e que ocorra, dessa forma, um convívio social e profissional equitativo. Mas como fazer isso? Quais estratégias? Como a gestão voltada também para a diversidade pode ajudar no processo de inclusão? Como os gestores públicos devem lidar com a inconstância entre cumprir a Lei de Cotas e de fato praticar a inclusão? Estes são alguns dos questionamentos que podem instigar futuras pesquisas e aprofundar nesta discussão complexa e necessária.

Deve-se levar em consideração que esta pesquisa limitou-se a duas bases de dados e em periódicos nacionais, sendo o incentivo para novas buscas em outros bancos de dados e em periódicos internacionais. Entretanto, este artigo pode ajudar a identificar e compreender a importância desse tema para o aperfeiçoamento, desenvolvimento, fomento, difusão e disseminação dos conhecimentos científicos inerentes à inclusão de profissionais com deficiência no trabalho.

As contribuições apresentadas são relevantes e sinalizam pontos a serem investigados como, por exemplo, algumas destas sugestões para estudos futuros: (i) realizar pesquisas no setor público sob diferentes perspectivas; (ii) aprofundar as discussões a partir da percepção das pessoas com deficiência e até mesmo seus familiares que ajudam neste processo de inclusão; (iii) introduzir indicadores sociométricos das pessoas estudadas com deficiência, a fim de alcançar a realidade com maior profundidade; (iv) utilização de outros métodos de pesquisa com foco na valorização do sujeito como singular e criativo, contextualizando a vivência profissional e social; e (v) realizar pesquisas com profissionais de Instituições de Ensino que são locais tidos como protagonistas em difundir valores de coesão e inclusão social e possuem uma vasta diversidade de trabalhadores; (vi) analisar o impacto de aspectos políticos e sociais nas pesquisas sobre diversidade e inclusão das pessoas com deficiência no trabalho; e (vii) Identificar soluções para os desafios enfrentados pelos profissionais com deficiência e pelas empresas no processo de inclusão no trabalho.

REFERÊNCIAS

- ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, Marília, v. 44, n.3, p.20-29, jul./set. 2004.
- BARNES, C.; MERCER, G. Disability, work, and welfare: challenging the social exclusion of disabled people. **Work, Employment & Society**, v. 19, n. 3, p. 527-545, 2005.
- BRASIL. Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999 (1999). Regulamenta a Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 dez. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 21 de junho de 2021.
- BRASIL. Decreto n. 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as leis n. 10048, de 08 de novembro de 2020, que dá prioridade de atendimento às pessoa que especifica, e 10.089, de 19 de dezembro de 2000 que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 3 de dez. 2004. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm>. Acesso em: 21 de julho de 2021.
- BRASIL. Decreto n. 9508, de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 set. 2018. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCiViL_03/_Ato2015-2018/2018/Decreto/D9508.htm>. Acesso em: 21 de junho de 2021.
- BRASIL. Lei n. 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 out. 1989.

Disponível em.
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/17853.htm#:~:text=Disp%C3%B5e%20sobre%20o%20apoio%20%C3%A0s,P%C3%ABablico%2C%20define%20crimes%2C%20e%20d%C3%A1>. Acesso em: 23 jul. 2021.

BRASIL. Lei nº 8112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 28 mai. 2021.

BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 25 jul. 1991b. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm#:~:text=Art.%201%C2%BA%20A%20Previd%C3%Aancia%20Social,daqueles%20de%20quem%20dependiam%20economicamente>. Acesso em: 21 jun. 2021.

BRASIL. Lei n. 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 06 DE JUL. 2015. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em 19 jul. 2021.

BRDULAK, H. Diversity management as a business model. **Kobieta i Biznes**, v. 1, n. 4, p. 29-35, 2008.

CAMPOS, J.; VASCONCELLOS, E.; KRUGLIANSKAS, G. Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 48, n.3, p.560–573, jul./ago./set. 2013.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. A Diversidade através da História: a Inserção no Trabalho de Pessoas com Deficiência. **Organizações & Sociedade - O&S**, Salvador, v. 14, n. 41, p. 59–78, jun. 2007.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **A Inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras. Um estudo sobre as relações entre concepções de deficiência, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho**. 2007. 314 f. Tese (Doutorado em Administração) Faculdade de Ciências Econômicas, Centro de Pós-Graduação e Pesquisas em Administração, Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

CARVALHO-FREITAS, M.N. Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso. **Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 13, p. 121-138, jun. 2009.

CARVALHO-FREITAS, M.N.; MARQUES, A. L. Pessoas com deficiência e trabalho: percepção de gerentes e pós-graduandos em Administração. **Psicologia: Ciência e Profissão**, Brasília, v. 29, ed.2, p. 244-257, jun. 2009

CARVALHO-FREITAS, M. N. ; SUZANO, J. C. C.; NEPOMUCENO, M. F.. Acompanhamento do primeiro ano de trabalho de pessoas com deficiência em uma instituição pública. Gerais: **Revista Interinstitucional de Psicologia**, v. 4, p. 310-317, 2011.

CAVALCANTIA, A.; ARAMAKIB, A. L; KOSOSKIB, E. Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**. v. 28, n.1, p. 147-163, 2020.

DINIZ, D.; SQUINCA, F.; MEDEIROS, M. Qual deficiência? Perícia médica e assistência social no Brasil. **Cadernos de Saúde Pública**, v. 23, n. 11, p. 2589-2596, 2007.

FIALHO, C.B.; MELO, A. N.; GAI, M.J.P. **Inclusão de Pessoas com Deficiência no Ambiente Organizacional: Responsabilidade Social ou Obrigação Legal?** Revista de Carreiras e Pessoas, v. 7, n. 3, p. 43-63, 2017.

FRANÇA, G. S.; MARTINS, F. B. G. Pessoas com deficiência: Definição, tipos, e trajetória histórica. **ETIC-ENCONTRO DE INICIAÇÃO CIENTÍFICA-ISSN 21-76-8498**, v. 15, n. 15, 2019.

GALVANI, R. C. D. **Inserção do deficiente físico no mercado de trabalho: a ótica da instituição especializada e a ótica do egresso**, 2001, 141f. Dissertação de Mestrado. Marília: Universidade Estadual Paulista – Pós-Graduação em Educação. 2001.

GARCIA, V. G. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo**. Tese de doutoramento em Desenvolvimento Econômico – Instituto de Economia da Unicamp, Campinas, 2010.

GILBERT, J. A.; STEAD, B. A.; IVANCEVICH, J. M. Diversity management: a new organizational paradigm. **Journal of Business Ethics**, v. 21 n. 1, p. 61-77, 1999.

KELLY, E.; DOBBIN, F. How affirmative action became diversity anagement. **American Behavior Scientist**, v. 41, n. 7, p. 960-85, 1998.

KHATER, E.; SOUZA, K. C. S. Diversidade X Inclusão: Conceito, teoria e prática na educação infantil. **Revista Educação em Foco**, n. 10, p. 29–38, 2018.

LAPLANE, A. L. F; PRIETO, R. G. Inclusão, diversidade e igualdade na CONAE 2010: perspectivas para o novo Plano Nacional de Educação. **Educação & Sociedade**, Campinas, v.31 n.112, jul./set. 2010.

LEITE, L. P .R. S.; LONGO, L. B. F. Gestão da diversidade ou ação afirmativa? um estudo sobre o gerenciamento da diversidade organizacional em Manhuaçu/mg. **Anais do Seminário Científico do UNIFACIG**, n. 4, 2019.

MACHADO, J. P. **Dicionário etimológico da língua portuguesa**. Livros Horizonte, 1990.

MARANHÃO, R. O. **O portador de deficiência e o direito ao trabalho**. 2005. ed. São Paulo, 2005.

MATA, A. S. Deficiência intelectual: análise da produção científica com base no modelo biomédico e modelo social da deficiência. **Filosofia e Educação**, v.10, n.2, p. 350-378, 2018.

MOURÃO, L.; SAMPAIO, S.; DUARTE, M. H. Colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual nas organizações: um estudo qualitativo. **Organizações & Sociedade**, Salvador, v. 19, n. 61, p. 209-229, abr./jun. 2012.

MIRANDA, T. G. Trabalho e deficiência: velhos desafios e novos caminhos. **Inclusão e acessibilidade**, p. 159-170, 2006.

NEVES, A. M.. Gestão da diversidade nas organizações como prática gerencial. **Revista Gestão & Sustentabilidade**, v. 2, n. 1, p. 140-154, 2020.

NETO S.R. S. **A difícil inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. **Jornal da Unicamp**. Disponível em: <<https://www.unicamp.br/unicamp/ju/noticias/2020/09/23/dificil-insercao-de-pessoas-com-de-ficiencia-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em 22 de jul. 2021.

OLIVEIRA, R. Q. de et al . A Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no Ensino Superior. **Rev. bras. educ. espec.**, Marília , v. 22, n. 2, p. 299-314, 2016.

PINHEIRO, L.R.S.; DELLATORE,R. **Desafios da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: um estudo sobre a percepção dos envolvidos**. PERSPECTIVA, Erechim. v. 39, n.148, p. 95-109, dezembro/2015.

POTTMEIER, S. et al. Servidores com deficiência na universidade: barreiras para a inclusão. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, v. 14, n. 4, p. 2377-2397, 2019.

QUINTAO, D. T. R. **Algumas reflexões sobre a pessoa portadora de deficiência e sua relação com o social**. Psicolgia e Sociedade, v. 17, n. 1, p. 17-28, jan./abr. 2005.

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.

SANTOS, G. L.D. GASPAR, F. L. RODRIGUES, M. B. BALDISSARELLI, J. M. Management Diversity and Human Resources Policies and Practice in High Education Institutions. **Revista de administração da UFSM**, v. 12, ed. Especial, p 1108-1226, 2019.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 11, ed. 2, p. 273-294, ago. 2005.

SCHIMIDT. J. P. **Universidades comunitárias e terceiro setor**. Fundamentos comunitaristas da cooperação em políticas públicas. 1. ed. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2017.

SEMPERTEGUI, M. M. Inclusión laboral de personas catalogadas como discapacitadas: algunas reflexiones para un debate necesario. **Trabajo y Sociedad**, v. 25, p. 405-442, 2015.

SOUZA, J. M.; SALVAGNI, J. NODARI, C. H.; RASIA, I.C. R. B. **Inclusão de pessoas com deficiência: das políticas públicas ao preconceito**. Revista Alcance – Eletrônica – vol. 24 – n. 1 – jan./mar. 2017.

THOMAS, R. R. From affirmative action to affirmative diversity. **Harvard Business Review**, v. 68, ed.2, p. 107-118, mar./abr. 1990.

TIPPER, J. How to increase diversity through your recruitment practices. **Industrial e Commercial Training**, São Paulo, v. 36, ed.4, p. 158-161, 2004.

TORRES, C. V.; PÉREZ-NEBRA, A. R. Diversidade cultural no contexto organizacional. **Psicologia, organizações e trabalho no Brasil**, Porto Alegre, p. 443-463, 2004.

ROOSEVELT. T. R. . From affirmative action to affirming diversity. **Harvard Business Review**, v. 68, p. 107-118, mar./abr. 1990.