



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DO PANTANAL



BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

KLEYNNER SOARES DA SILVA

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UMA REVISÃO DA LITERATURA DE GESTÃO
DE PESSOAS**

CORUMBÁ-MS

2023



**MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DE MATO GROSSO DO SUL
CAMPUS DO PANTANAL**



BACHARELADO EM ADMINISTRAÇÃO

KLEYNNER SOARES DA SILVA

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UMA REVISÃO DA LITERATURA DE GESTÃO
DE PESSOAS**

Monografia apresentada ao curso de
Administração da Universidade Federal de Mato
Grosso do Sul, para obtenção do título de
bacharel em Administração.

Orientador(a): Prof. Dr. Fernando Thiago

CORUMBÁ-MS

2023

KLEYNNER SOARES DA SILVA

**PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UMA REVISÃO DA LITERATURA DE GESTÃO
DE PESSOAS**

Monografia do Curso em Administração, submetido à Banca Examinadora composta pelos Professores da Universidade Federal de Mato Grosso do Sul como parte dos requisitos necessários à obtenção do título de Graduado.

Aprovado em 10/11/2023

Prof. Dr. Fernando Thiago
Orientador

Prof^a. Dra. Caroline Gonçalves
Membro da banca

Prof^a. Dra. Joice Chiareto
Membro da banca

CORUMBÁ – MS
2023

RESUMO

O trabalho tem como objetivo realizar uma revisão da literatura sobre gestão de pessoas com deficiência. A acessibilidade operacional e estrutural é uma parte relevante da gestão nas organizações, considerando que a inclusão de pessoas com deficiência é um processo que exige cuidado e esforço, mas que garante excelente qualidade em termos de saúde mental e meio ambiente dentro da empresa. A pesquisa foi realizada por meio de levantamento bibliográfico, descritivo e qualitativo. Os resultados apresentaram quatro categorias de análise: (1) políticas internas, (2) acessibilidade, (3) benefícios para as empresas da promoção da diversidade e (4) obrigações sociais e éticas. Observou-se que a contratação de pessoas com deficiência não só atende aos requisitos éticos, mas também enriquece os funcionários, promovendo habilidades e perspectivas que podem impulsionar a inovação e a eficácia organizacional.

Palavras Chave: gestão de pessoas, pessoas com deficiência, acessibilidade.

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	5
2 REFERENCIAL TEÓRICO	7
2.1 História das pessoas com deficiência	7
2.2 Gestão de pessoas com deficiência nas organizações	8
2.3 Capacitismo e os desafios das pessoas com deficiência	10
3 MATERIAIS E MÉTODOS.....	11
4 RESULTADOS E DISCUSSÕES	13
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	17
6 REFERÊNCIAS.....	19

1 INTRODUÇÃO

Ao longo da história da humanidade as pessoas com deficiência (PCD) foram vítimas de discriminação e vistas como uma ameaça à sociedade. Em tempos pré-históricos, muitos povos nômades percorriam grandes distâncias em busca de alimento e abrigo, sacrificando ou deixando indefesos seus membros mais vulneráveis (Silva, 1987).

A relação da sociedade com a deficiência mudou ao longo do tempo. Reconhece-se que as pessoas com deficiência são cidadãos como todas as outras pessoas e têm o mesmo direito de escolher e aproveitar as oportunidades oferecidas pela sociedade, independentemente do tipo de deficiência e do grau de empenho da sociedade em se reorganizar. É nesse contexto que se discute a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho (Aranha, 2001).

Estima-se que 45,6 milhões de brasileiros vivam com algum tipo de deficiência, aproximadamente um quarto da população total (IBGE, 2010). Em 2014, nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) foram registrados 49.571.510 vínculos oficiais no Brasil. Nesse caso, o número de vagas preenchidas pelo PCD é de apenas 381,3 mil, o equivalente a 0,7% do total de cargos (Brasil, 2016).

A Lei nº 8.213/91, também conhecida como Lei de Cotas, exige que empresas com 100 ou mais empregados empreguem entre 2% e 5% de pessoas com deficiência ou reabilitação. Mas é óbvio que as PCD devem ter oportunidades de desenvolvimento após ingressarem na empresa. Sassaki (2005) enfatiza a importância de distinguir entre os termos “deficiência” e “deficiente”, explicando que “deficiência” implica uma concepção negativa do funcionamento de alguém.

Vale ressaltar que muitas empresas preenchem vagas dentro das cotas (Lei nº 8.213/91) para evitar cobrança de taxas, as empresas contratam, mas não recomendam profissionais de PCD e muitas empresas e gestores nem sequer permitem dar oportunidade desses profissionais participarem do processo seletivo. Dependendo do porte da empresa, as multas podem ultrapassar um milhão de reais e variar de acordo com o número de pessoas com deficiência que não estão empregadas. Por isso, a ideia é focar em evitar multas e integrar práticas.

De acordo com o manual do Ministério do Trabalho e Emprego (2007), é comum associar determinadas deficiências a determinados tipos de cargos, mas essa correspondência limita a ocorrência de determinados tipos de deficiências para que

os cargos possam ser adequadamente ajustados no curso do trabalho deles. No entanto, identificar os verdadeiros pontos fortes e limitações de um indivíduo pode permitir-lhe atribuir posições apropriadas em tarefas concebíveis, desde que sejam qualificadas.

Contudo, para que as pessoas com deficiência sejam incluídas no ambiente de negócios, elas devem estar em processo de inclusão. Para Sasaki (2006), é uma combinação de adaptação social inclusiva e esforços individuais para resolver problemas que podem proporcionar oportunidades iguais a todos.

Apesar do aumento significativo no número de pessoas com deficiência que entram no mercado de trabalho até à data atual em que foi realizada esta pesquisa (ano 2023), os dados sugerem que as pessoas com deficiência ainda estão em desvantagem em comparação com outros trabalhadores na mesma área, com “a maioria a receber salários baixos ou a viver abaixo do limiar da pobreza”. Poucos são “As pessoas têm a oportunidade de encontrar empregos satisfatórios” (Maia, 2015, p. 693).

Portanto, ainda existe uma clara falta de cobertura no setor devido à falta de preparação organizacional para atender e acolher pessoas com deficiência. Contudo, o trabalho desempenha um papel importante para os grupos de pessoas com deficiência, pois ajuda a reduzir o isolamento social e a pobreza (Freitas, 2009).

Este artigo visa contribuir para o desenvolvimento da gestão que inclua pessoas com deficiência no ambiente organizacional, para pensar o processo, para fornecer conhecimentos sobre pessoas com deficiência com foco na natureza da gestão física. Utilizou-se nesta proposta uma abordagem qualitativa, baseada em pesquisa bibliográfica e no conhecimento técnico dos autores.

Portanto, o objetivo deste estudo foi realizar uma revisão literária relacionada à gestão de pessoas com deficiência, observando a literatura publicada em artigos de periódicos científicos da plataforma Spell da Anpad.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 História das pessoas com deficiência

Nogueira (2008) relata que, ainda no século XV, crianças deficientes ainda eram jogadas nos esgotos da Roma Antiga. Ainda na Roma antiga, Ribeiro (2010) relata que segundo as leis da Tabela XII, um patriarca poderia matar seu filho que não nascesse “perfeito”, e o mesmo acontecia em Esparta. Na Índia antiga, essas crianças foram jogadas no rio Ganges depois que suas bocas e narizes ficaram entupidos com lama do rio. A Bíblia enfatiza essa exclusão, pois as pessoas cegas ou com deficiência física são muitas vezes retratadas como mendigos, ou rejeitadas pela sociedade por medo de doenças, ou por acreditarem que são amaldiçoadas pelos deuses (Aranha, 2005).

Na Idade Média, devido ao surgimento do Cristianismo, essas pessoas não podiam mais ser eliminadas porque também faziam parte da criação de Deus. Porém, graças ao cristianismo, as pessoas com deficiência não podem mais ser erradicadas, por isso são segregadas em igrejas e asilos, à margem da sociedade (Silva, 2015).

Neste contexto histórico, os momentos-chave que marcam a história das pessoas com deficiência são a Inquisição Católica e a Reforma Protestante. As estruturas sociais são definidas pela lei sagrada, sob total controle da Igreja Católica, na qual quaisquer indivíduos ou opiniões que se opunham a essa estrutura deve ser eliminada (Nogueira, 2008).

A partir da década de 2000, ocorreu a crescente nacionalização e legalização dos programas de educação especial na perspectiva da inclusão, dentre eles, a Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da educação inclusiva, 2008, Resolução CNE/CEB nº. 04/2009 que estabelece as Diretrizes Operacionais de Apoio à Educação Especial (AEE) na Educação Básica, Lei nº. A Lei nº 7.611/2011 regulamenta a educação especial e o AEE e a Lei nº 7. A Lei nº 13.146/2015 institui a Associação Brasileira de Direito de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Regulamento da Pessoa com Deficiência).

Porém, atualmente ainda se observa situações em que se assemelha com atitudes da idade média, por exemplo a Islândia que está erradicando a síndrome de Down mais de uma forma cruel, na qual as mulheres são obrigadas a fazerem exames de triagem, sendo diagnosticado algum tipo de deficiência, é autorizado o aborto.

Estas práticas iniciaram-se a partir do ano 2000, para identificar crianças que iam nascer com síndrome de Down, e colocar fim a uma possível vida (Klucznik; Slepian, 2018). A Islândia se orgulha em dizer que no país deles não existem pessoas com síndrome de Down, sendo considerado um absurdo, pois é um país praticamente de primeiro mundo e tratar com pessoas de deficiência dessa forma é lamentável.

2.2 Gestão de pessoas com deficiência nas organizações

Conforme entendido pela Organização das Nações Unidas (ONU), a deficiência é um conceito evolutivo que resulta da interação da deficiência de um indivíduo e dos obstáculos que impedem a integração do indivíduo na sociedade. Quanto mais barreiras existirem, sejam elas físicas ou mentais, mais pessoas com deficiência existirão, independentemente da deficiência. É medida como a impossibilidade, dificuldade ou dificuldade da pessoa com deficiência interagir com o ambiente da forma mais independente (FERREIRA; OLIVEIRA, 2007).

Ribeiro (2010) afirma que:

A constituição de 1988 não se preocupou em elaborar nem o fez a lei nº 7.853/89, que trata da política nacional de proteção a este segmento social; a Convenção da Guatemala, incorporada ao sistema jurídico brasileiro como lei ordinária (decreto legislativo nº 198/01 e decreto nº 3.956/01) traz a definição de pessoa com deficiência. A convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, já retificada pelo Congresso Nacional com quorum qualificado que lhe dá "status" de Emenda Constitucional (art.5º,§3º da CF/88) e promulgada através do decreto legislativo nº 186/08 e do decreto presidencial nº 6.949/09, introduz conceito, agora constitucional amplo.

O trabalho é muito importante na vida de todos, pois permite que a pessoa se adapte à sociedade e ganhe a vida. A gestão de pessoas é uma parte relevante da mentalidade empresarial e da cultura organizacional. O trabalho pode dar sentido à vida além de simplesmente ganhar a vida e pode promover autoconfiança, autoestima e boa saúde mental. Com o surgimento do modelo integrado por volta de 1980, a capacidade das pessoas com deficiência viverem numa sociedade repleta de barreiras estruturais e psicológicas diminuiu. Por outras palavras, as pessoas com deficiência devem adaptar-se à sociedade. A transição de um modelo integrado para um modelo inclusivo ocorreu na década de 1990. No passado, a deficiência era vista como um fardo ou sinônimo de morte. Durante este período, as pessoas eram consideradas soldados feridos. Existem registros históricos sobre pessoas com deficiência, por exemplo, sabe-se que no antigo Egito a deficiência era considerada

uma coisa ruim. O preconceito e o racismo também eram um marco para os judeus que acreditavam que as deficiências eram o resultado da impureza e do pecado (Ardichvili; Kuchinke, 2009).

Os gregos acreditavam que as PCD tinham poderes místicos, mas no caso das crianças era costume removê-los completamente. Já os romanos distinguiam entre defeituosos e monstros (Bahia, 2006; Pereira, 2006).

Tendo em conta que a sociedade deve estar preparada para aceitar e cuidar das pessoas com deficiência, começam a ser desenvolvidas medidas integradas. É importante notar que as pessoas com deficiência devem ser empregadas independentemente da sua deficiência, desde que possuam as qualificações necessárias para a sua posição. Nessa perspectiva, uma das missões das organizações é reduzir ou eliminar barreiras que impedem o acesso das pessoas ao trabalho (Bahia, 2006; Bahia; Schommer, 2009). Apoiando esta visão sobre a psicologia do trabalho, Giordano (2000, p. 53) afirma:

Por meio do trabalho, o homem adquire sua identidade social e atende às necessidades básicas de segurança, autonomia, afirmação, autorrealização, prazer, autoestima, dentre outras tantas, caracterizando, portanto, um dos mais valiosos recursos de adaptação do homem ao meio.

Os procedimentos específicos no sector dos recursos humanos também precisam de ser ajustados. As práticas de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento e gestão do trabalho podem promover a integração social dentro das organizações (Carvalho-Freitas, 2009). Recrutamento e seleção são atividades de seleção de talentos que envolvem o processo de determinar qual de todos os possíveis candidatos têm melhor desempenho e é mais adequado para o cargo desejado (Bendassolli; Borges-Andrade, 2015).

Existem desafios na avaliação de candidatos com deficiência, incluindo baixos níveis de especialização, oferta limitada de especialistas no mercado e dependência de pessoas com deficiência para as suas deficiências, contudo existem também vantagens no processo seletivo. Portanto, na área de gestão de recursos humanos, é importante utilizar profissionais qualificados para o trabalho prestado pela empresa (Abreu; Marques, 2007).

Desta forma, a sociedade criou mais condições para a entrada de políticas nacionais não integradas, e os sectores público e privado comprometeram-se com outros procedimentos de entrada e de espaço aberto. A PCD confirma esse fato

(Araújo, 2007). Contudo, as exigências da lei por si só não garantem que as vagas serão preenchidas por pessoas com deficiência. Embora existam empresas verdadeiramente comprometidas com o processo de inclusão social e que tomem medidas antidiscriminatórias, há outras que não conseguem preencher sequer as lacunas definidas pela prática jurídica (Campos; Vasconcellos; Kruglianskas, 2013).

2.3 Capacitismo e os desafios das pessoas com deficiência

O fortalecimento da democracia inclui lutar por melhores condições de vida para todos, buscando a liberdade e a independência de cada cidadão. No entanto, as desigualdades que existem na nossa sociedade dificultam esta luta, o que significa que grupos sociais vulneráveis, como as pessoas com deficiência (PCD), não têm pleno acesso às suas garantias e direitos fundamentais.

Grande parte desta inacessibilidade deve-se a práticas discriminatórias como a capacidade, que contribuem para desafios e barreiras à participação ativa das pessoas com deficiência em sectores sociais, diferenças económicas, políticas e culturais.

Esta discriminação histórica contra as pessoas com deficiência significou que durante séculos construímos estruturas sociais, políticas e económicas que não têm em conta a inclusão e a participação das pessoas com deficiência.

Como resultado, mesmo após o reconhecimento dos direitos das pessoas com deficiência através da Constituição Federal de 1988 e do Regulamento sobre Pessoas com Deficiência, no caso do Brasil, as pessoas com deficiência ainda enfrentam dificuldades no acesso aos serviços e instalações básicas.

Isto significa que as nossas instituições sociais continuam a ser um obstáculo à inclusão de pessoas com deficiência em áreas que são importantes para o desenvolvimento social e individual. Esse comportamento de isolamento social em relação às pessoas com deficiência pode ser visto como uma manifestação de capacitismo. Capacitismo envolve a desclassificação e exclusão de pessoas com deficiência com base na discriminação relacionada às suas capacidades físicas e/ou cognitivas.

3 MATERIAIS E MÉTODOS

Para a realização deste trabalho foi realizada uma revisão bibliográfica para atender ao objetivo deste estudo, que é uma revisão de literatura relacionada à gestão de pessoas com deficiência nas organizações. Segundo Gil (2010), dentre os estudos descritivos, destacam-se os estudos que visam estudar as características dos grupos: distribuição segundo idade, sexo, origem, escolaridade, estado de saúde, saúde física e mental, etc. (Gil, 2010, pp. 27, 28). Trivinõs (2011) também enfatizou que a pesquisa descritiva também pode ser chamada de pesquisa qualitativa. Neste estudo, a pesquisa qualitativa posiciona-se na fase inicial da investigação, pois tem como finalidade coletar informações que possam ser úteis na compreensão e aproximação dos objetivos traçados. Segundo Sampieri (2006):

A abordagem qualitativa dá profundidade aos dados, a dispersão, a riqueza interpretativa, a contextualização do ambiente, os detalhes e as experiências únicas. Também oferece um ponto de vista —recente, natural e holístico— dos fenômenos, assim como flexibilidade.

O estudo situa-se prioritariamente num ambiente educativo e tem por finalidade desenvolver e renovar conhecimentos, por meio do estudo científico das obras publicadas. Para Andrade (2010, p. 25):

A pesquisa bibliográfica é habilidade fundamental nos cursos de graduação, uma vez que constitui o primeiro passo para todas as atividades acadêmicas. Uma pesquisa de laboratório ou de campo implica, necessariamente, a pesquisa bibliográfica preliminar. Seminários, painéis, debates, resumos críticos, monográficas não dispensam a pesquisa bibliográfica. Ela é obrigatória nas pesquisas exploratórias, na delimitação do tema de um trabalho ou pesquisa, no desenvolvimento do assunto, nas citações, na apresentação das conclusões. Portanto, se é verdade que nem todos os alunos realizarão pesquisas de laboratório ou de campo, não é menos verdadeiro que todos, sem exceção, para elaborar os diversos trabalhos solicitados, deverão empreender pesquisas bibliográficas (ANDRADE, 2010, p. 25).

Diz-se que a pesquisa científica começa com a pesquisa bibliográfica. Aqui, os pesquisadores buscam trabalhos publicados que correspondam ao seu conhecimento e análise do tema do problema de pesquisa em questão. Isso nos ajuda desde o início porque é feito com o objetivo de determinar se há trabalho científico sobre o tema da pesquisa que precisa ser feito, colaborando nos problemas e métodos corretos.

Utilizou-se a base de dados Ejas de artigos científicos. Período de seleção para publicação de artigos nos últimos cinco anos (2018-2023). Utilizando os termos de pesquisa “pessoas com deficiência” e “pessoas com deficiência nas organizações”,

you can use the selection criteria to recover only articles related to the management of people with disability. Thinking about this, the results of 20 articles in the sample are presented. In the first step, five articles were selected through the reading of titles and summaries of articles and the exclusion of articles that did not meet the inclusion criteria. In the second step, all articles were read and those that did not meet the inclusion criteria were excluded, leaving four articles to be analyzed in this study. The data are analyzed according to the structure of the objectives of the research, key theories, relevant methodology and results of the research.

4 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os artigos analisados mostraram que existem processos e estratégias que promovem a inclusão e criam um local de trabalho acessível, apresentados no Quadro 1.

Quadro 1. Processos e estratégias em gestão de pessoas CPDs.

Estratégia/ processo	Descrição	Artigo(s)
Políticas internas	Destaca ações públicas relacionadas aos direitos das Pessoas com Deficiência (PCD) e sobre a aplicação de leis para cumprimento do 8.213/91 Artigo 93 das organizações que desenvolvem o Índice de Empresas Sustentáveis (ISE) 2017.	Aguiar, Vasquez e Fagundes (2021).
Acessibilidade	O estudo realizou uma revisão de literatura sobre as barreiras de acesso enfrentadas por Pessoas com Deficiência (PCDs) presentes no ensino superior.	Porte, Rocha e Pereira (2022).
Benefícios para as empresas da promoção da diversidade	A pesquisa buscou analisar a acessibilidade e desafios no envolvimento de pessoas com deficiência em instituições públicas de ensino superior.	Santos, Lima e Ferraz (2019).
Obrigações sociais e éticas.	O estudo teve como objetivo compreender como as ações no campo do turismo podem proporcionar a inclusão das pessoas com deficiência.	Viebrantz, Hamann e Casali (2021).

Fonte: dados da pesquisa (2023).

Aguiar, Vasquez e Fagundes (2021), com auxílio da ferramenta ISE desenvolvida pela B3, tentaram descrever as ações realizadas pelas organizações para promover o emprego, a certificação, o cumprimento de princípios, os direitos das pessoas com deficiência e as leis utilizadas. Uma lei que exige que organizações com mais de 100 funcionários contratem pessoas com deficiência. Os métodos incluem inquéritos, investigação documental, métodos de dados qualitativos e a utilização de técnicas analíticas para recolher dados de fontes primárias. As respostas fornecidas pelas organizações voluntárias para atingir as metas traçadas foram coletadas pelo questionário sociométrico 2017 da equipe do FGVces, que leva em consideração aspectos da sustentabilidade e inclui sete dimensões utilizando aspectos sociais.

Verificaram os processos de gestão e o desempenho social dividindo-os em quatro processos: política, gestão, operação e conformidade legal. Como resultado da investigação, constataram que apenas 25 organizações cumprem o artigo 93 da lei. Mostra 8.213/91 e outros em situações inusitadas. No entanto, 12 instituições introduziram incentivos à contratação em circunstâncias legislativas excepcionais.

O estudo de Porte, Rocha e Pereira (2022) teve como objetivo realizar uma revisão de literatura sobre as barreiras de acesso enfrentadas pelas pessoas com deficiência (PCD) no ensino superior. O artigo refere-se à Lei Institucional Brasileira nº. 13.146/2015 que classifica barreiras de acesso (urbanas, construção, transporte, comunicação e informação, atitudes e competências). Foi utilizada classificação hierárquica descendente de palavras, bem como análise de similaridade e nuvens de palavras das publicações do SciELO Citation Index, coleção do SciELO Brasil contida na base de dados Web of Science no período de 2002 a 2019.

45 estudos foram selecionados. Os resultados mostram a existência de duas classes de tendências de publicação na região. A primeira tem como foco o ensino superior público e privado. Mais um serviço para órgãos federais e universidades. Existem também diretrizes para pesquisas sobre audição e visão em pessoas com deficiência. As principais limitações destacadas no documento são as barreiras de comunicação e informação. Os autores mostram por que, em termos de originalidade, não há atualmente nenhum outro trabalho científico que tenha realizado uma revisão sistemática da literatura publicada no Brasil utilizando a análise de classes como a realizada com o sistema de análise de qualidade de tópicos. Além disso, ressalta-se que os estudos que geralmente utilizam as barreiras de comunicação e informação como uma das variáveis em suas pesquisas também mencionam as barreiras tecnológicas como variáveis (Porte; Rocha; Pereira, 2022).

Santos, Lima e Ferraz (2019) apresentam questões relacionadas à acessibilidade para pessoas com deficiência em instituições públicas de ensino superior. Foram coletados dados sobre a visão das pessoas com deficiência sobre suas interações com instituições federais de ensino superior. A amostra foi composta por 15 funcionários com deficiência, selecionados com base na situação de deficiência e conveniência, levando em consideração a disponibilidade dos profissionais participantes do estudo. Este ensaio apresenta-se como um estudo de caso qualitativo, avaliando a participação institucional, integração humana, formação profissional e perspectivas futuras. Para a coleta de dados foi utilizado um roteiro de entrevista semiestruturado e a análise de conteúdo foi realizada por meio do software Atlas Ti versão 8.0 para o tratamento dos dados.

A investigação mostra que o número de pessoas com deficiência nestas instituições está aumentando e, embora isto mostre que aqueles que se candidatam

como estudantes são altamente qualificados e dispostos a progredir, existem muitos desafios associados à acessibilidade (Santos; Lima; Ferraz, 2019).

Em estudo de Viebrants, Hamans e Casali (2021), conhecimentos do setor universitário e dos movimentos sociais demonstraram a importância ética e política dos programas de inclusão social, especialmente em temas relacionados às pessoas com deficiência (PCD). Neste contexto, considerando o turismo como um campo político estratégico e intimamente relacionado com experiências sociais e possibilidades de cidadania, pretende-se compreender como as atividades no domínio do turismo podem garantir a inclusão de pessoas com deficiência. Para atingir esse objetivo, foi planejado um estudo de intervenção para a criação de um livro sensorial, também conhecido como Livro Silencioso, para pessoas com deficiência em escolas inclusivas da cidade de Pelotas/RS. Este é um livro divertido cheio de atividades de aprendizagem cognitiva que desenvolvem habilidades cognitivas e estimulam a criatividade e a curiosidade.

A criação do livro deste estudo baseou-se em questões sobre o patrimônio como contexto para as inúmeras ligações que o turismo proporciona, mostrando que é possível criar lugares comuns independentemente de noções de exclusão. É, portanto, importante considerar uma perspectiva biopsicossocial em relação às pessoas com deficiência. Ou seja, as associações didaticamente distintas são entendidas como biológicas (corpo, genes), psicológicas (comportamento, personalidade) e sociais (família, genética, socioeconomia, cultura). Portanto, este estudo respondeu como a questão do turismo pode funcionar como um espaço estratégico de integração social, seguindo uma abordagem dinâmica que procura responder às necessidades através da integração. Nesse processo, dadas as diferenças entre as pessoas que compõem a sala de aula, entende-se que as atividades lúdicas podem servir como meio de engajamento das pessoas com deficiência (Viebrants; Hamans; Casali, 2021).

Neste estudo, a inclusão das PCD no mercado de trabalho é enfatizada como uma responsabilidade social. No Brasil, o artigo 93 da Lei 8.213/91 determina a proporção de PCD a serem acomodadas com base no número de funcionários da organização (Brasil, 1988). Esta vertente da responsabilidade social está inserida na área do Padrão IV – Conformidade Social, na qual a organização responde a questões específicas sobre as políticas que adota na sua sociedade interna.

Isto pode ser feito por meio de políticas inclusivas ou por desenvolvimento de políticas internas que promovam a igualdade de oportunidades e o tratamento justo para todas as pessoas, independentemente da sua capacidade. Além da contratação inclusiva, foi estabelecido procedimentos de contratação justos que garantem uma contratação não discriminatória e promovem a participação de pessoas com deficiência. Isto pode incluir o fornecimento de informações num formato acessível e a realização de discussões relevantes.

Outro fator é a acessibilidade no local de trabalho, que permite que as instalações e a tecnologia sejam adaptadas para garantir a acessibilidade. Pode ser incluído rampas, banheiros acessíveis, tecnologia assistiva e espaços de trabalho bem projetados.

A formação e a sensibilização devem ser enfatizadas, significa que a inclusão exige a sensibilização de todos os colaboradores para as questões da deficiência e a formação de colaboradores e gestores sobre como trabalhar eficazmente com colegas com diferentes capacidades. Oferece desenvolvimento profissional, comunicação abrangente, supervisão e suporte e parcerias externas, devido a gestão eficaz das pessoas com deficiência requer um esforço sustentado e abrangente, incluindo o envolvimento em todos os aspectos da cultura organizacional.

Uma revisão da literatura sobre gestão de deficiência nas organizações destaca a importância da inclusão, abrangendo temas como acessibilidade, adaptação ao local de trabalho e programas de educação especial. Também se discutiu os desafios que estes trabalhadores enfrentam e os benefícios que as empresas podem obter com a promoção da diversidade. Gerenciar pessoas com deficiência em sua organização é importante por vários motivos. Primeiro, promove a diversidade e a inclusão, enriquecendo o local de trabalho com diversas perspectivas e experiências. Segundo, promove a responsabilidade social e ética, demonstrando o compromisso da empresa com a igualdade de oportunidades. Ao investir na gestão adequada da deficiência, as organizações também podem colher benefícios económicos, incluindo a melhoria da reputação corporativa, a atração de talentos diversos e o fortalecimento das relações com clientes socialmente sensíveis. Além disso, ajustar as condições e processos de inclusão cria um ambiente de trabalho colaborativo que beneficia não apenas os colaboradores com deficiência, mas toda a equipe.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Levando em consideração os aspectos apresentados, este estudo teve como objetivo realizar uma revisão da literatura relacionada a pessoas com deficiência. A metodologia utilizada foi suficiente para a compreensão do estudo, portanto a gestão desempenha um papel importante na atração de pessoas com deficiência para a empresa, atuando em setores como responsabilidade social da empresa e compromisso com a diversidade, o que é importante na criação de uma imagem positiva da empresa.

Com base nas contribuições das investigações analisadas, há um reconhecimento de que os gestores têm a responsabilidade de garantir que as políticas da empresa não criam barreiras para as pessoas com deficiência, pela implementação de processos de recrutamento e seleção inclusivos. Isso pode incluir ajustes no processo de seleção, treinamento do entrevistador e acessibilidade.

O Brasil convive com a seguinte realidade: muitas pessoas com deficiência não têm chance no mercado de trabalho. A Lei de Cotas para Deficientes foi criada para reduzir esse impacto social. Promover a participação dessas pessoas no mercado de trabalho por meio da utilização de vagas específicas para contratação de pessoas com deficiência.

A promoção da justiça e da igualdade para grupos sociais vulneráveis que enfrentam desigualdades, como as pessoas com deficiência, depende de muitos fatores. Uma delas são medidas legais que reconheçam os seus direitos fundamentais. No entanto, estas medidas se revelam insuficientes sem um compromisso coletivo com a igualdade e o respeito pelos direitos humanos.

Nesse sentido, incentivar as capacidades e superar os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência não depende apenas de políticas sociais e de ações governamentais. Dependem também da sensibilização do público para a importância da integração e do tratamento adequado e adequado destas pessoas.

Contudo, uma limitação deste estudo diz respeito a utilizar apenas uma base de pesquisa, a Spell, combinando apenas estudos brasileiros nas áreas de administração, contabilidade, economia e turismo. Portanto, para futuras pesquisas propõe-se desenvolver estudos qualitativos das organizações, compreender as realidades locais e utilizar o que é compreendido teoricamente.

Finalmente, existem desafios e barreiras à contratação de pessoas com deficiência que não só cumpram requisitos éticos, mas também enriqueçam a força de trabalho, trazendo competências e perspectivas diversas que podem aumentar a inovação e a eficácia organizacional. Os gestores desempenham, portanto, um papel importante na criação de uma cultura corporativa que valoriza a inclusão e a igualdade de oportunidades.

6 REFERÊNCIAS

ABREU, Juliana Andrade de; MARQUES, Valeria. **Gestão de pessoas com deficiência: um olhar da psicologia**. Universidade Estácio de Sá - UNESA, 2007. Acesso em: 27 de julho de 2023.

AGUIAR, K. S.; VASQUEZ, J. G. P.; FAGUNDES, E. Inclusão Social e Trabalhista das Pessoas com Deficiência: Estudo nas Organizações do ISE-2017 da B3. Amazônia, **Organizações e Sustentabilidade**, v. 10, n. 1, p. 203-220, 2021.

ANDRADE, M. M. **Introdução à metodologia do trabalho científico: elaboração de trabalhos na graduação**. São Paulo, SP: Atlas, 2010.

ARANHA, M. S. F. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, v. 11, n. 21, p. 160-17, 2001.

ARANHA, M. S. F. **Projeto escola viva: garantindo o acesso e permanência de todos os alunos na escola: necessidades educacionais especiais dos alunos**. Visão Histórica. Brasília: Ministério da Educação; Secretaria de Educação Especial, 2005.

ARDICHVILI, A.; KUCHINKE, K. P. International perspectives on the meanings of work and working: current research and theory. **Advances in Developing Human Resources**, Thousand Oaks, v. 11, n. 2, p.155-167, Apr. 2009.

BAHIA, M. S. **Responsabilidade social e diversidade nas organizações: contratando pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BAHIA, M. S.; SCHOMMER, P. C. Inserção profissional de pessoas com deficiência: aprendendo com as práticas cotidianas de uma experiência empresarial. In: ENCONTRO DA ASSOCIAÇÃO NACIONAL DE PÓS-GRADUAÇÃO E PESQUISA EM ADMINISTRAÇÃO, 33, 2009, São Paulo. **Anais...** São Paulo: ANPAD, 2009. 1 CD-ROMS.

BENDASSOLLI, Pedro F.; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo (Org). **Dicionário de Psicologia do Trabalho e das Organizações**. 1. ed. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2015. p. 557.

BRASIL. Constituição (1988). (2016). **Emendas constitucionais de Revisão nº 91, de 18 de fevereiro de 2016**. Recuperado a partir: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm.

BRASIL. **Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva**. Brasília, 2008.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Características do emprego formal: Rais 2014**. Brasília: MTE 2016.

CAMPOS, José Guilherme Ferraz de; VASCONCELLOS, Eduardo Pinheiro Gondim de; KRUGLIANSKAS, Gil. 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, 2013.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz; ALMEIDA, LAD. Pessoas com deficiência: comprometimento organizacional, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. Gerais: **Revista Interinstitucional de Psicologia**, Uberlândia, v. 2, n. 2, p. 92-105, 2009.

GERHARDT, Tatiana Angel; SILVEIRA, Denise Tolfo: **Métodos de pesquisa**, 2009. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/213838/000728731.pdf?sequence=1/09/06/2022>. Acesso em: 27 de julho de 2023.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. São Paulo: Atlas, 2010.

GIORDANO, B. W. **(D)eficiência e trabalho: analisando suas representações**. São Paulo: Fapesp, 2000.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo demográfico 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

KLUCZNIK, S.; SLEPIAN, H. Iceland's Abortion Policy concerning Children with Down Syndrome: An Ethical Analysis. **Journal of Healthcare Ethics & Administration**, v. 4, n. 1, 45-48, 2018. Disponível em: <https://doi.org/10.22461/jhea.10.7164>. Acesso em: 17 nov. 2023.

NEWTON, J.; DE ARAÚJO, G. **Pessoas com deficiência: entre exclusão, integração e inclusão no mundo do trabalho**. [s.l: s.n.]. Disponível em: <http://www.abrapso.org.br/siteprincipal/anexos/AnaisXIVENA/conteudo/pdf/trab_completo_21.pdf>.

NOGUEIRA, Carolina de Matos. **A história da deficiência: tecendo a história da assistência a criança deficiente no Brasil**. 2008. 14 f. Dissertação (Mestrado em políticas públicas e formação humana) – Programa de Pós-graduação de Mestrado em Políticas Públicas e Formação Humana do Centro de Educação e Humanidades, Centro de Ciências Sociais da Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2002.

PEREIRA, R. J. **Anatomia da diferença: uma investigação teórico-descritiva da deficiência à luz do cotidiano**. 174 f. Tese (Doutorado) em saúde pública, Escola Nacional de Saúde Pública Sérgio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2006.

PORTE, M. S.; ROCHA, J. D. T.; PEREIRA, C. A. Barreiras de acessibilidade para pessoas com deficiência no ensino superior. **Administração Pública e Gestão Social**, v. 14, n. 4, p. 1-18, 2022.

RIBEIRO, Lauro. **Manual de direitos da pessoa com deficiência**. São Paulo: Editora Verbatim, 2010.

SAMPIERI, Roberto Hernández. **Metodologia de pesquisa**. 3. Ed. –São Paulo: McGraw-Hill, 2006. 624 p.

SANTOS, M. S. M. D.; LIMA, T. C. B.; FERRAZ, S. F. S. Além da Acessibilidade: Desafios da Socialização Organizacional de Pessoas com Deficiência em uma Instituição Federal de Ensino Superior. **Revista Economia & Gestão**, v. 19, n. 54, p. 58-76, 2019.

SASSAKI, R. K. **Inclusão**: Construindo uma sociedade para todos. 7 ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SILVA, E. C. F. da. **Teologia da inclusão**: A trajetória das pessoas com deficiência na história do Cristianismo. São Paulo: Figueira Digital, 2015.

SILVA, O. M. **A epopeia ignorada**: a pessoa deficiente na história do mundo de ontem e de hoje. São Paulo: Cedas, 1987.

VIEBRANTZ, R. C. D. R.; HAMANN, C.; CASALI, C. O Lúdico na Inclusão com Pessoas com Deficiência: Uma Abordagem Transdisciplinar do Turismo. **Revista Acadêmica do Observatório de Inovação do Turismo**, v. 15, n. 1, p. 81-99, 2021.