Revista Ceuma Perspectivas

https://doi.org/10.24863/rcp.v42i1.680

Revista Ceuma Perspectivas 2026 42(1) 33-44

Versão on-line ISSN: 2525-5576

A gestão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho: um estudo baseado nas publicações da ANPAD de 2019 a 2024

Managing people with disabilities in the workplace: a study based on ANPAD publications from 2019 to 2024

Vinícius De Oliveira Silva[1]; Themis Alexsandra Santos Bezerra Buna[2]; Ana Carolina Nogueira Santos Cruz[3]; Renata De Sousa Da Silva Tolentino[4]; Thiago Soares Nunes[5]

RESUMO: Este estudo examina a inclusão de pessoas com deficiência (PCDs) no mercado de trabalho brasileiro e a maneira como a gestão dessas pessoas tem sido abordada nas organizações. Apesar de aproximadamente 24% da população brasileira declarar-se PCD, a produção acadêmica sobre o tema é escassa, com apenas 0,52% dos artigos apresentados nos congressos da ANPAD entre 2010 e 2020 abordando essa temática. Vaz *et al.* (2020) identificaram barreiras que limitam a inclusão plena de PCDs, incluindo infraestrutura inadequada, preconceito, tecnologias não adaptadas e problemas de comunicação. Muitas empresas também não cumprem a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991). Este estudo, de caráter teórico, baseia-se em dados da ANPAD, que desempenha um papel central na institucionalização e divulgação de pesquisas em Administração no Brasil. O trabalho visa identificar lacunas e analisar a gestão de PCDs no ambiente corporativo a partir de eventos acadêmicos brasileiros, destacando desafios e necessidades futuras para maior inclusão.

Palavras-chave: Inclusão; Pessoas com deficiência; Gestão de PCDs; Mercado de trabalho; Barreiras.

ABSTRACT: This study examines the inclusion of people with disabilities (PWDs) in the Brazilian labor market and how the management of these individuals has been approached in organizations. Despite approximately 24% of the Brazilian population identifying as PWD, academic output on this topic is scarce, with only 0.52% of articles presented at ANPAD congresses between 2010 and 2020 addressing this theme. Vaz *et al.* (2020) identified barriers that limit the full inclusion of PWDs, including inadequate infrastructure, prejudice, non-adapted technologies, and communication issues. Many companies also do not fully comply with the Quota Law (Law No. 8,213/1991). This theoretical study is based on data from ANPAD, which plays a central role in institutionalizing and disseminating research in Administration in Brazil. The study aims to identify gaps and analyze the management of PWDs in the corporate environment based on Brazilian academic events, highlighting challenges and future needs for greater inclusion..

Keywords: Inclusion, People with disabilities, PWD management, Labor Market, Barriers.

INTRODUÇÃO

Os estudos acerca do trabalho da pessoa com deficiência são ainda escassos e recentes, sendo baixo os números de artigos que tratam do tema (Dourado & Faria, 2021; Freitas & Marques, 2010; Tanaka & Manzini, 2005). Mesmo com uma elevada parte da população se declarando ser pessoa com deficiência (PCD) - aproximadamente 24% dos brasileiros - é perceptível que há um baixo número de publicações acadêmicas na área da Administração sobre tal temática.

Além da escassez de artigos com foco nessa parcela da população recentes (Dourado & Faria, 2021; Freitas & Marques, 2010; Tanaka & Manzini, 2005), os poucos estudos que são encontrados, muitas vezes, não são

[1] PPG em Administração da Universidade FUMEC. E-mail: a228900201@fumec.br
[2] PPG em Administração da Universidade FUMEC. E-mail: themisbezerra@yahoo.com.br
[3] PPG em Administração da Universidade FUMEC. E-mail: acarolscruz@gmail.com
[4] PPG em Administração da Universidade FUMEC. E-mail: rsousa@fumec.br
[5] PPG em Administração da Universidade FUMEC. E-mail: adm.thiagosn@gmail.com

efetivos em apresentar os saberes das PCDs. De acordo com um estudo realizado por Dourado e Faria, (2021), dentre um quantitativo total de 15.672 artigos publicados nos anais dos congressos da ANPAD entre os anos de 2010 a 2020, apenas 0,52% correspondera à temática de pessoas com deficiência, sendo este número afetado drasticamente pelos anos de 2019 e 2020, período que houve maior quantitativo de trabalhos apresentados.

A inclusão de PCDs nas organizações enfrenta múltiplos obstáculos, desde a acessibilidade física e tecnológica até barreiras atitudinais e de comunicação. Vaz *et al.* (2020) identificaram que as principais barreiras são a falta de infraestrutura adequada, o preconceito, a tecnologia não adaptados e as dificuldades de comunicação, que dificultam a plena integração dessas pessoas no mercado de trabalho. Adicionalmente, muitas empresas ainda não cumprem integralmente as exigências legais estabelecidas pela lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991 conhecida como a lei de cotas para PCDs.

Desta forma, este estudo tem como intuito analisar e verificar como a gestão de pessoas com deficiência tem sido trabalhada nas organizações brasileiras. Por se tratar de uma pesquisa puramente teórica, sua estruturação se embasou em estudos relacionados ao tema a partir de estudos realizados no Brasil e apresentados nos eventos da ANPAD, Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração.

A escolha da ANPAD se deu pela importante função da associação junto à comunidade científica brasileira de Administração, em que ela atua no processo de institucionalização social por meio de seus eventos, da operação e publicação de revistas científicas, da indexação de revistas e de suas ações de cunho regulatório (Silva *et al.*, 2023). Assim, o objetivo deste trabalho é o de verificar como a gestão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho tem sido trabalhada no contexto brasileiro a partir das recentes apresentações do assunto em eventos brasileiros, como congressos, encontros setoriais e simpósios da ANPAD, além de identificar algumas lacunas acadêmicas do tema.

REFERENCIAL TEÓRICO

Em uma revisão teórica realizada por Silva e Pinto (2016), foi revelado que a literatura acadêmica avançou no que diz respeito ao tema de deficiência, porém ainda existem lacunas significativas que carecem de investigações para serem supridas. O debate em torno da visão que melhor defina a deficiência dentro das organizações é persistente e longínquo, percebendo-se tênue avanço em torno de propostas teóricas, que ainda se debruçam sobre a visão orgânica do tema.

As pessoas com deficiência (PCD) representam, aproximadamente, 8,9% da população total brasileira, sendo estimada em 18,6 milhões de pessoas de acordo com a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios (PNAD): Pessoas com Deficiência 2022, fruto de um Termo de Execução Descentralizada entre a Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência do Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (SNDPD/MDHC) e o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Segundo o estudo, apenas 29,2% das pessoas com deficiência estavam empregadas.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência, denominado como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015, é destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais pelas pessoas com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (Art. 1º, EPCD). A legislação pretendeu dar o conceito legal de pessoa com deficiência, critérios para avaliação dessa deficiência, definiu o que é barreira e acessibilidade, discriminação, estabeleceu direitos fundamentais específicos, bem como deu nova roupagem à questão da capacidade civil plena, além de reconhecer igualdade de direitos perante a lei em relação a aspectos importantes.

Diante da questão da incorporação de pessoas PCD nas organizações, muitas vezes desconhecida pelas empresas, as empresas ainda encontram dificuldades sobre como proceder e que medidas tomar para que se consiga a inclusão efetiva, de maneira a maximizar os ganhos com o investimento despendido no programa de inclusão. Como desafio adicional, há a baixa escolaridade média da população com deficiência (Shimono, 2008).

Há casos de empresas que estão imbuídas da crença no valor da inclusão e da diversidade e tomam ações efetivas para tanto; porém, é também possível verificar casos de empresas que nem sequer cumprem os requisitos mínimos legais previstos na Lei de Cotas (Campos *et al.*, 2013). Há casos, também, de muitas

instituições que decidem por tentar contornar a referida lei e por precarizar as contratações, seja dificultando o acesso desses das pessoas PCD, ao aumentar as exigências de qualificação para cargos a serem preenchidos por eles, seja reduzindo o número de funcionários para não se enquadrar nos requisitos legais (Amâncio & Mendes, 2023).

Em um estudo focado nas principais barreiras enfrentadas pelos PCDs, Vaz *et al.* (2020) encontraram quatro: acessibilidade, preconceito, tecnologia e comunicação. A primeira se dá pelo fato de que as empresas não possuem estrutura adequada para receber esses colaboradores. A barreira do preconceito se dá porque, devido às suas dificuldades, essas pessoas ainda são vistas como incapazes de realizar certas tarefas e, consequentemente, reduzindo a produtividade da empresa.

A terceira barreira, a da tecnologia, é um empecilho pois os equipamentos em geral não são adaptados às deficiências dessas pessoas, e as empresas não consideram viável a aquisição de aparelhos novos e adequados para as deficiências devido ao alto custo destes itens especiais. Por fim, a última grande barreira observada como entrave para a contratação das pessoas foi a comunicação, dado que é necessário um treinamento para que os demais funcionários estejam aptos a se relacionar com o PCD.

O que se busca das políticas nas organizações é que elas se adaptem e se adequem com o intuito de tratar os colabores com deficiência, sendo diferentes, da mesma forma como os demais, necessitando-se se organizar para implementar políticas e práticas de trabalho adequados a fim de utilizar e absorver o talento dos profissionais com deficiência (Snell & Bohlander, 2014). A remoção de algumas barreiras e obstáculos pelas organizações, como aquelas que desencadeiam dificuldades relacionadas à acessibilidade, ao preconceito e à discriminação, aliada à atuação complementar das pessoas e do Estado, têm o potencial de viabilizar condições que incluam e permitam essas pessoas a ingressar no mercado de trabalho (Amâncio & Mendes, 2023).

Dentro das empresas, o setor de gestão de pessoas é o que pode tornar uma empresa mais inclusiva por meio da implementação, criação e desenvolvimento de ações e práticas capazes de possibilitar igualdade às pessoas com deficiência, baseando-se na acomodação de todos os tipos de diferenças entre as pessoas. Assim, vê-se que, adequando-se as políticas da organização, a gestão de pessoas pode promover um maior comprometimento dos colaboradores, de operacionais a gerentes, com e sem deficiência (Silva, 2015).

As organizações também conseguem ofertar treinamentos capazes de promover ambientes saudáveis e propícios à socialização, além de estimular uma cultura voltada à inclusão das pessoas com deficiência, de modo a contribuir para que o trabalho traga sentido a essas pessoas e se torne uma ferramenta de transformação social (Amâncio & Mendes, 2023; Pérez-Conesa *et al.*, 2020).

Como prática a se implementar, foi possível verificar que o convívio com pessoas deficientes impacta positivamente as concepções de deficiência, desconstruindo a concepção de que a deficiência resulta em baixo desempenho no trabalho e impactando positivamente o entendimento da deficiência (Pérez-Conesa *et al.*, 2020; Silva & Pinto, 2016).

METODOLOGIA

Neste estudo, foi realizada uma seleção a partir de uma revisão sistemática que contemplou a leitura, análise e interpretação de publicações realizadas no Brasil, a partir de uma pesquisa no domínio da ANPAD. Na revisão sistemática da literatura empreendida, foram analisados os artigos apresentados em eventos da ANPAD e relacionados à gestão de pessoas com deficiência nas organizações. Para tanto, foi pesquisado na plataforma da ANPAD artigos com a terminologia "pessoas com deficiência" apresentados nos últimos 5 anos – de 2019 até 2024 – e o resultado encontrado foram 15 artigos. Em seguida, foram filtrados aqueles não relacionados com o tema, resultando em 9 artigos, conforme a tabela abaixo:

Tabela 1 – Artigos da ANPAD de 2019 a 2024 abordando a pessoa com deficiência nas organizações

ANO	AUTORES	TÍTULO
2019	Davi Sampaio Marques & Tereza Cristina Batista de	Sobre Normas, Limites e Fronteiras: um Estudo Sobre a Inclusão de Pessoas com

	Lima	Deficiência no Setor Público
2019	Verena Alice Borelli; Fernanda Rizzon; Adriana de Souza; Daniele Nespolo & Fabiano Larentis	Contribuições das Pessoas com Deficiência para a Aprendizagem nas Organizações
2021	Oswaldo Ferreira Barbosa Junior & Amyra Moyzes Sarsur	Índice de Maturidade em Gestão Inclusiva para Inclusão de Pessoas com Deficiência
2021	Jaqueline Werner Olm Suzete Antonieta Lizote	Inserção ou Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho?
2021	Paloma Lobo Medeiros Achilles; Simone Costa Nunes & Amyra Moyzes Sarsur	A Experiência da Inclusão no Trabalho sob Múltiplos Olhares: o que Dizem as Pessoas com Deficiência, os Gestores e a Área de Recursos Humanos?
2022	Sheila Alves Dias Fernanda Versiani de Rezende	Lei Brasileira de Inclusão no Trabalho: um Estudo com Gestores e Pessoas com Deficiência
2022	Ykaru Gomes Wagner Fernanda Maria de Almeida	Política de Cotas para Pessoas com Deficiência na Educação Superior. O Efeito da Lei 13.409/2016 sobre as Condições de Acessibilidade nas Instituições Federais de Ensino Superior Brasileiras.
2023	Venancio Ferreira de Oliveira & Fernanda Versiani de Rezende	Desafios e Oportunidades da Inclusão das Pessoas com Deficiência em Instituições Públicas Federais: o Olhar dos Próprios Servidores Públicos com Deficiência
2023	Ricardo Van Tol; Diana Vaz de Lima & Éverton Luís Pereira	Acessibilidade das Pessoas com Deficiência aos Serviços Públicos no Brasil: um Estudo de Caso na Polícia Rodoviária Federal

Fonte: Elaborado pelos autores (2024)

A natureza qualitativa deste estudo se apresenta ao tentar interpretar e compreender os dados coletados a partir das contribuições e materiais já desenvolvidos, publicados e apresentados sobre o tema. Para tanto, foi feita uma seleção com base em uma revisão sistemática que envolveu a leitura, a análise e a interpretação de publicações do Brasil a partir de uma busca na base de trabalhos nos anais eletrônicos dos eventos da ANPAD.

No tópico seguinte veremos como a questão da pessoa com deficiência foi tratado em cada um dos artigos filtrados.

RESULTADOS

Artigo – Sobre Normas, Limites e Fronteiras: um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no setor público (Marques & Lima, 2019)

O artigo trata da regulamentação normativa do acesso das pessoas com deficiência no setor público e objetiva conhecer as percepções das pessoas com deficiência sobre as normas e fronteiras relacionados aos processos de inclusão envolvendo três núcleos de extensão: expressão de si e identidade, normas e fronteiras e segurança e conforto.

A metodologia utilizada foi uma pesquisa de campo qualitativa, exploratória e descritiva através de entrevista semiestruturadas junto as pessoas com deficiência enquanto servidores de uma universidade pública federal localizada no Nordeste do Brasil.

A seleção dos entrevistados foi feita por intencionalidade com enfoque para situações mais limitantes da capacidade laboral ou de servidores que possuíssem um estigma visível e por conveniência de acordo com a disponibilidade e aceitação dos servidores em participar.

Foram entrevistados 12 servidores cujo roteiro de entrevista foi elaborado a partir do modelo teórico de Ferdman a respeito de paradoxos da inclusão, com foco no núcleo relacional às normas e fronteiras e análise de dados foi baseada no conteúdo.

O resultado apontou para questões relativas à estrutura burocrática e que isso impede a expansão das fronteiras e afeta o sentimento de inclusão das pessoas com deficiência, bem como houve detecção da rigidez das normas, fronteiras e do espaço da Universidade enquanto instituição pública.

A lacuna apresentada nesse texto decorre de não ter sido contemplado outros públicos que estejam na relação de trabalho com as pessoas com deficiência, bem como a ausência da inclusão de pessoas com deficiências intelectuais entre os entrevistados, além de ser uma pesquisa transversal e que avalia apenas o momento e não projeções futuras.

Artigo – Contribuições das Pessoas com Deficiência para a Aprendizagem nas Organizações (Borelli et al., 2019)

O objetivo deste artigo foi analisar como a aprendizagem ocorre na experiência da inclusão de pessoas com deficiência nas equipes de trabalho de empresas do ramo metal mecânico e de serviços em quatro empresas da Serra Gaúcha, considerando o seu porte, número de funcionários, ramo de atividade e tempo de atuação no mercado.

O método utilizado decorre de uma pesquisa qualitativa, com objetivo exploratório e descritivo mediante um estudo de caso múltiplo, por meio de entrevistas semiestruturadas com os gestores, coordenadores de equipe e profissionais da área de recursos humanos das empresas estudadas.

O roteiro das entrevistas foi adaptado de Serrado e Brunstein (2011) e incluiu-se questões relacionadas ao perfil dos profissionais entrevistados, partindo de três segmentos: 1) pré-análise, 2) exploração do material e 3) interpretação dos resultados.

Foram realizadas nove entrevistas entre os meses de junho e julho de 2015 e os resultados apontaram que as empresas entrevistadas contratam pessoas com deficiência para atender a legislação, no entanto, o retorno é favorável à toda a equipe e para a organização, pois acentua as competências desenvolvidas por cada membro da equipe, contribuindo de maneira positiva para o processo de aprendizagem e desenvolvimento de competências e valores comportamentais.

A lacuna encontrada foi como superar o preconceito e a rejeição das pessoas com deficiência nas equipes de trabalho de modo a tornar o processo de inclusão mais assertivo, positivo e assegurando um bem estar social no ambiente de trabalho.

Artigo – Índice de Maturidade em Gestão Inclusiva para Inclusão de Pessoas com Deficiência (Junior et al., 2021)

O artigo objetiva discutir a concepção e implementação do índice de maturidade em gestão inclusiva enquanto instrumento capaz de medir e avaliar atitudes e ações inclusivas de empresas para a construção de um ambiente organizacional favorável à diversidade.

O método utilizado foi uma pesquisa qualitativa através de entrevistas com especialistas em inclusão e profissionais da área de recursos humanos de empresas atendidas por organizações sociais contando com o suporte da literatura sobre inclusão e gestão de projetos, além da realização de aplicações para a testagem do modelo e sua validação perante as empresas.

A pesquisa sistematiza a experiência e resultados alcançados com o uso do IMGI e potencializa a disseminação destas inovações como uma tecnologia social voltada para impactar na qualidade de vida no trabalho das pessoas com deficiência.

Os resultados apontam que a utilização do IMGI inova ao promover a melhoria do atendimento às empresas, facilitando o diagnóstico e elaboração de plano de ação, bem como ampliando a responsabilidade das áreas de recursos humanos e executivo no processo de inclusão, além de possibilitar a ampliação das reflexões sobre a inclusão.

Artigo – Inserção ou inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho? ´(Olm & Lizote, 2021)

O objetivo deste artigo foi avaliar as práticas de recursos humanos nas organizações para a análise e definição do perfil das pessoas com deficiência.

O método utilizado foi uma pesquisa qualitativa, como caráter exploratório mediante entrevistas semiestruturadas realizadas com os responsáveis pelo setor de recursos humanos de três empresas, além de dois colaboradores com deficiência de cada organização.

Os resultados apontam que a Lei de Cotas ainda prevalece para que as pessoas com deficiência sejam inseridas nas organizações e mercado de trabalho e que não há práticas inclusivas do setor de recursos humanos voltadas para esse público.

Foi observado, também, que a gestão da diversidade é comprometida pela falta de conhecimento sobre o que é a inclusão e sua mera inserção no mercado de trabalho.

A lacuna encontrada foi a baixa amostra na pesquisa, pois foram entrevistadas apenas nove pessoas o que implicou a galta de generalização dos resultados, bem como os poucos estudos publicados sobre a gestão da diversidade e as práticas de recursos humanos com o foco nas pessoas com deficiência.

Artigo – A experiencia da inclusão no trabalho sob múltiplos olhares: o que dizem as pessoas com deficiência, os gestores e a área de Recursos Humanos (Achilles et al., 2021)

Este artigo trata da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho mediante programas do setor de recursos humanos da empresa e objetiva analisar a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho a partir de um programa de inclusão e seus desdobramentos nas políticas, processos e práticas da área de Recursos Humanos e nos aspectos de acessibilidade.

O método utilizado foi uma pesquisa qualitativa e estudo de caso em uma indústria multinacional do ramo de fundição de alumínio para indústria automobilística com 36 plantas produtivas presentes em 16 países e a que foi escolhida foi a chamada Zeta, localizada no Brasil. Participaram 23 pessoas entre empregados com deficiência e gestores que possuem pessoas com deficiência em sua equipe e profissionais de RH.

Os resultados indicam para o investimento ininterrupto e crescente do programa de inclusão na contratação, desenvolvimento e retenção da pessoa com deficiência e a consequente satisfação e gratidão desse público em trabalhar na empresa, além do reconhecimento quanto ao processo de acolhimento.

Por sua vez, os gestores se mostraram parceiros da área de RH no processo e cada vez mais conscientes do seu papel na inclusão de pessoas com deficiência.

A lacuna identificada foi que o programa de inclusão ainda não é considerado e visto como uma responsabilidade exclusiva da área de RH, como poucos gestores tendo a iniciativa de tratar do tema e protagonizar as iniciativas, além da falta de incentivo das utilizações das tecnologias assistiva para as pessoas com deficiência de modo que estas tenham uma acessibilidade garantida.

LEI BRASILEIRA DE INCLUSÃO NO TRABALHO: um estudo com Gestores e Pessoas Com Deficiência (Dias & Rezende, 2022)

O objetivo deste artigo é descrever e analisar as percepções de pessoas com deficiência e de gestores que atuam ou já atuaram em empresas privadas de Minas Gerais, no que se refere ao processo de inclusão e à aplicabilidade da Lei Brasileira de Inclusão (LBI) no ambiente de trabalho. A pesquisa se concentra em avaliar as condições justas e favoráveis de trabalho, bem como as garantias de acesso e permanência no emprego para pessoas com deficiência.

Em relação à metodologia o presente artigo utilizou pesquisa descritiva, com abordagem qualitativa, focada em descrever um fenômeno existente a partir dos significados percebidos pelos participantes, conforme os princípios de Vieira e Tiboia (2005). O método escolhido foi o estudo de caso, como proposto por Traviños (1987), visando compreender o fenômeno contemporâneo da inclusão de pessoas com deficiência em empresas privadas de Minas Gerais através de um caso específico.

Os dados foram coletados por meio de 20 entrevistas semiestruturadas, em torno de temas relacionados às condições justas e favoráveis de trabalho, como igualdade de remuneração, acessibilidade, participação em treinamentos, e as garantias de acesso e permanência das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, realizada com 20 participantes, divididos igualmente entre pessoas com deficiência e gestores que participaram ou participam do processo de inclusão, cuja técnica permite mapear e entender as percepções dos respondentes de maneira aprofundada, respeitando a subjetividade humana, como descrito por Silva e Fossá (2013).

Um desafio importante na pesquisa foi a dificuldade de entrevistar pessoas com deficiência auditiva e a resistência de alguns gestores em discutir o tema, especialmente com a necessidade de gravar as entrevistas. Para selecionar os entrevistados, utilizou-se a técnica de amostragem por bola de neve, com indicações feitas por conhecidos e pelos próprios participantes, conforme Baldin e Munhoz (2011).

As entrevistas foram realizadas através de contato com as pessoas que responderiam a pesquisa foi feito através do aplicativo de mensagem WhatsApp, com apresentação e explicação das pessoas e da pesquisa, bem como o convite à participação e gravação.

Em relação aos resultados identificou-se a ignorância legislativa e os direitos ali inseridos, bem como visões diferenciadas entre as pessoas com deficiência e os gestores, como por exemplo a crença por parte dos gestores da prática de condições justas e favoráveis de acesso ao trabalho, o que proporcionaria igualdade de condições com as demais pessoas no âmbito do trabalho, além dos recursos legais quanto às condições de acesso e permanência.

Dentre as contribuições, destaca-se ampliar o conhecimento dos gestores e das pessoas com deficiência, na perspectiva de minimizar as dificuldades enfrentadas por esses trabalhadores e ajudar no processo de inclusão.

Os autores destacaram como desafios as dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência, especialmente em relação à deficiência física, no processo de inclusão, bem como a falta de acessibilidade e qualificação profissional como barreiras significativas.

Uma das lacunas encontradas pelos autores é que o estudo, embora tenha identificado problemas estruturais, não explora de forma aprofundada as possíveis soluções para superação das barreiras ou proposições de medidas concretas que possam ser adotadas pelas organizações para promover uma inclusão mais eficaz e sustentável.

Outra lacuna enfrentada na pesquisa foi a limitação metodológica, como a dificuldade de incluir pessoas com outras deficiências, tais como deficiências visual, cognitiva e surdo-muda. Por isso, o artigo apresentou uma amostra limitada que pode não representar completamente a diversidade de experiências de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

A realização de entrevistas on-line motivada pela pandemia de Covid-19 impossibilitou a observação direta dos comportamentos que poderiam enriquecer a análise. Essas limitações apontam para a necessidade de

estudos futuros que explorem essas populações e contextos com maior profundidade, contribuindo para um entendimento mais completo da inclusão no mercado de trabalho.

Política de cotas para pessoas com deficiência na educação superior. O efeito da lei 13.409/2016 sobre as condições de acessibilidade nas Instituições Federais de Ensino Superior brasileiras (Wagner & Almeida, 2022)

Reduzir desigualdades, nos termos da determinação legal da Lei 13.409/2016, implica inclusão educacional de Pessoas com Deficiência (PcD) e a reserva de vagas em instituições de ensino superior, isoladamente, em que pese seja um passo importante, é insuficiente para garantir a inclusão social.

O artigo tem por objetivo analisar o efeito da Lei 13.409/2016 em relação à oferta de recursos de tecnologia assistiva ou ajuda técnica para PcD nos cursos de graduação das Instituições Federais de Ensino Superior brasileiras (IFES).

Após a estimação dos modelos de regressão logística bivariada para dados em painel, os resultados apontaram aumentos expressivos na presença de instrumentos de acessibilidade e ajuda técnica após a implementação da lei 13.409/2016.

No entanto, embora a pesquisa demostre a existência e avanços, muito ainda precisa ser realçado sobre a temática em relação à necessidade do desenvolvimento de diversos aspectos para a inclusão efetiva de PcD nas IFES.

Muitos estudos sobre acessibilidade são abrangentes, mas lacunas na legislação ainda existem, em especial ao relacionar a inclusão educacional e as condições de ensino aprendizado dentro das IFES, sobretudo em relação à Lei 13.409/2016.

Nesse diapasão, o artigo pretendeu contribuir com a literatura ao refletir sobre o tema tão importante, voltado para a inclusão social PcD nas IFES brasileiras, além de tornar público o debate e a situação sobre medidas inclusivas nessas instituições.

Ademais, o artigo pretende, além de inaugurar a discussão no âmbito das IFES, também pretende alcançar resultados úteis e capazes de subsidiar intervenções futuras, em especial em relação às políticas públicas para melhorias das condições de acessibilidade e inclusão universitária.

Ao propor mensurar quantitativamente o efeito da Lei 13.409/2016, sobre a inclusão de PcD nas IFES, o estudo apresenta importante discussão sobre a acessibilidade.

Como método, foi utilizado um modelo de regressão logística bivariada para dados em painel, com objeto de estudo específicos que foram os cursos de graduação das IFES brasileiras, com aplicação direta da Lei 13.409/2016.

As variáveis dependentes são categóricas, indicando a presença ou ausência de recursos de acessibilidade e as variáveis de acessibilidade foram agrupadas em três categorias: materiais de acessibilidade, apoio técnico e recursos de acessibilidade, cada uma desagregada para análise detalhada.

O modelo econométrico utilizado é o Logit para dados em painel, escolhido por sua adequação à natureza dicotômica das variáveis dependentes e Testes de Hausman foram aplicados para determinar o modelo mais apropriado.

Os resultados foram apresentados como análises estatísticas e econométricas para avaliar o efeito da Lei 13.409/2016 na adoção de recursos de tecnologia assistiva em cursos de graduação nas Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) brasileiras. Utilizando o modelo Logit para dados em painel, foram estimadas as probabilidades de os cursos oferecerem mecanismos de acessibilidade, considerando a influência da legislação.

Os resultados indicaram que a implementação da Lei 13.409/2016 teve um impacto positivo e estatisticamente significativo na adoção de recursos de acessibilidade em diversas categorias analisadas, incluindo materiais de acessibilidade (como materiais digitais, ampliados e em Braille), apoio técnico (como intérpretes de LIBRAS e guias intérpretes), e recursos tecnológicos (como comunicação assistiva e recursos de

informática). Em particular, observou-se um aumento expressivo na presença desses recursos nos cursos após a vigência da lei.

No entanto, apesar dos avanços observados, o estudo conclui que as medidas implementadas ainda não são suficientes para garantir uma inclusão plena. A pesquisa sugere a necessidade de expandir a acessibilidade em várias dimensões, como a comunicacional, metodológica e instrumental, e de oferecer mais recursos que atendam às necessidades específicas das PcD.

O estudo contribui para a literatura ao fornecer uma análise quantitativa do efeito da Lei 13.409/2016, oferecendo insights importantes para futuras intervenções que visem melhorar as condições de acessibilidade nas IFES. Recomenda-se a introdução de políticas obrigatórias de incentivo e financiamento, a realização de pesquisas de satisfação com as PcD sobre a efetividade dos instrumentos adotados, a inclusão dessas pessoas no planejamento curricular, e a capacitação contínua de professores e servidores.

As limitações da pesquisa incluem a ausência de variáveis orçamentárias e de taxas de matrícula de PcD, que poderiam influenciar a disponibilidade de recursos, bem como a falta de informações sobre outros tipos de materiais e apoios técnicos disponíveis para abranger todas as deficiências possíveis. Para estudos futuros, sugere-se a incorporação de variáveis adicionais que expliquem melhor a adoção de instrumentos de acessibilidade e que considerem uma gama mais ampla de barreiras enfrentadas pelas PcD nas IFES.

Desafios e Oportunidades da Inclusão das Pessoas com Deficiência em Instituições Públicas Federais: o Olhar dos Próprios Servidores Públicos com Deficiência (Oliveira & Rezende, 2023)

O artigo objetivou estudar descrevendo e compreendendo os desafios e as oportunidades na inclusão de profissionais com deficiência em Instituições Públicas Federais de ensino, a partir da perspectiva dos próprios servidores públicos com deficiência.

Foram realizadas 14 entrevistas semiestruturadas aplicadas a profissionais com deficiência que atuam em instituições federais de ensino de Minas Gerais, tratando-se, portanto, de uma pesquisa qualitativa descritiva.

Os resultados indicaram que para falar de desafios e oportunidades é necessário falar inicialmente do papel do gestor, pois os desafios, na maioria das vezes, estão na falta de conhecimento para ações de inclusão mais assertivas, bem como em lidar com as questões burocráticas do sistema público. Os gestores precisam desenvolver habilidades relacionais e, para isto, sugere-se um maior entendimento sobre as necessidades dos servidores com deficiência diante das limitações adversas de cada tipo de deficiência

A metodologia adotada neste estudo é de natureza descritiva, com o objetivo de descrever as características de um fenômeno específico dentro de um determinado contexto, contribuindo para uma compreensão mais ampla desse fenômeno (GIL, 2008). Especificamente, o artigo investiga as percepções de profissionais com deficiência que atuam em instituições federais de ensino em Minas Gerais (MG) sobre os desafios e oportunidades de inclusão de servidores com deficiência no setor público.

A análise dos dados demonstrou que os entrevistados observaram e destacaram como crucial o papel dos gestores para a efetivação da inclusão de servidores com deficiência em instituições federais de ensino em Minas Gerais. Foram destacados alguns pontos como principais desafios para a inclusão, sendo a falta de conhecimento e habilidades dos gestores para lidar com as necessidades específicas de cada tipo de deficiência, bem como as dificuldades impostas pelas estruturas organizacionais e pela burocracia.

As principais categorias de habilidades necessárias para os gestores foram: habilidades relacionais, técnicas e humanas.

Também foram ressaltados pelos entrevistados aspectos como a importância da empatia, do diálogo e da compreensão das deficiências com o fito de minimizar preconceitos e estigmas, além do que foi vista como uma oportunidade para aumentar o conhecimento, melhorar as práticas de gestão e promover um ambiente de trabalho mais produtivo e harmônico.

Observou-se com o estudo que os avanços são significativos, mas há um longo caminho a ser percorrido e as questões centrais identificadas foram a falta de conhecimento sobre os desafios específicos enfrentados

por esses servidores e a importância do papel dos gestores na criação de um ambiente verdadeiramente inclusivo.

A lacuna identificada pela pesquisa e que merece novos estudos o estudo do tema na perspectivas dos gestores, colegas de trabalho e familiares, além do aprofundamento do entendimento sobre as particularidades de cada tipo de deficiência, visando a aumentar a eficácia das práticas de inclusão.

Acessibilidade das Pessoas com Deficiência aos Serviços Públicos no Brasil: um estudo de caso na polícia rodoviária federal (Tol et al., 2023)

O estudo de caso foi realizado na Polícia Rodoviária Federal (PRF) e o objetivo foi analisar como ocorre a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência (PcD) nos serviços públicos no Brasil.

Foi realizada pesquisa com coleta de dados mediante análise documental e de conteúdo dos regimentos internos da PRF, da sua carta de serviços e planos estratégicos, além de manifestações dos usuários junto à Ouvidoria do Órgão e demais canais de interação da PRF junto à sociedade.

Foram utilizados os métodos qualitativo e quantitativo para a pesquisa, sendo o primeiro com a análise documental e de conteúdo, e o segundo, aplicando estatísticas descritivas em algumas amostras.

A metodologia da pesquisa foi estruturada com base em uma abordagem exploratória para abordar uma área com pouco conhecimento sistematizado e abordagem descritiva buscou detalhar características e percepções de um fenômeno específico.

A pesquisa é um estudo de caso único, específico na Polícia Rodoviária Federal (PRF), para analisar empiricamente o fenômeno dentro de seu contexto real.

As etapas da pesquisa foram: a formulação de questões, definição da unidade de análise, coleta e análise de dados. A pesquisa incluiu laudos de acessibilidade e planos de trabalho relacionados às edificações da PRF, em conformidade com exigências legais.

Com essa abordagem metodológica foi possível analisar de forma detalhada a PRF, uma instituição com uma longa trajetória e papel crucial na segurança pública do Brasil, no aspecto da inclusão de pessoas com deficiência.

O resultado desta pesquisa destacou a necessidade urgente de melhorar a acessibilidade dos serviços públicos prestados pela Polícia Rodoviária Federal (PRF) para pessoas com deficiência (PcD), pois embora a PRF cumpra às exigências legais no aspecto de divulgação de serviços por meio da Carta de Serviços, a pesquisa identificou várias lacunas importantes, especialmente relacionadas à falta de formatos acessíveis e canais de comunicação alternativos, que criam barreiras significativas para PcD.

As lacunas identificadas para futuros estudos foram sobre a necessidade de avaliar quantos servidores da PRF estão capacitados em Libras e como essa capacitação impacta o atendimento a PcD. As novas pesquisas poderiam examinar o efeito dessa capacitação sobre a acessibilidade e a qualidade do serviço prestado, bem como sobre acessibilidade em infraestruturas da PRF, incluindo a verificação se todas as unidades estão de fato adaptadas para PcD conforme as normas vigentes.

CONCLUSÃO

O estudo amplificou a realidade da situação, constatando a escassez e a necessidade de aprofundamento das pesquisas acadêmicas sobre a gestão de pessoas com deficiência (PcDs) no Brasil, em especial no contexto das organizações. A análise dos artigos apresentados em eventos da ANPAD revela que, embora tenham sido feitos avanços importantes, ainda há significativas lacunas que precisam ser preenchidas para que a inclusão de PcDs seja efetiva e sustentável.

Os resultados indicam que as organizações enfrentam múltiplos desafios para integrar efetivamente as PcDs no ambiente de trabalho. Barreiras físicas, tecnológicas, atitudinais e de comunicação são recorrentes, e muitas vezes as empresas limitam-se ao cumprimento das exigências legais, sem adotar práticas inclusivas que promovam a verdadeira inclusão. Além disso, foi identificado que a falta de conhecimento e preparação

por parte dos gestores impede que esses profissionais sejam plenamente aproveitados, afetando tanto o desenvolvimento individual das PcDs quanto a produtividade organizacional.

As lacunas observadas nas pesquisas apontam para a necessidade de maior investimento em políticas de formação e sensibilização dentro das empresas, além de uma reavaliação das práticas de recursos humanos. O desenvolvimento de índices de maturidade em gestão inclusiva, como proposto por alguns estudos, mostra-se promissor, mas exige validação e adaptação contínuas para diferentes contextos organizacionais.

Conclui-se que, para que a inclusão de PcDs avance de forma significativa no Brasil, é necessário um esforço conjunto das empresas, governo e sociedade. A criação de ambientes de trabalho verdadeiramente inclusivos depende de ações integradas que vão além do mero cumprimento de cotas, abrangendo desde a adaptação física e tecnológica dos espaços até a construção de uma cultura organizacional que valorize a diversidade e promova a equidade.

Futuros estudos poderiam focar em explorar soluções práticas para superar as barreiras identificadas e em avaliar o impacto de diferentes políticas inclusivas na qualidade de vida e produtividade das PcDs nas organizações. A inclusão efetiva não só contribuirá para o desenvolvimento econômico e social do país, como também reforçará o compromisso das organizações com a responsabilidade social e a sustentabilidade.

REFERÊNCIAS

Achilles, P. L. M., Nunes, S. C., & Sarsur, A. M. (2021). A experiência da inclusão no trabalho sob múltiplos olhares: o que dizem as pessoas com deficiência, os gestores e a área de Recursos Humanos? XLV Encontro Da ANPAD - EnANPAD 2021.

Amâncio, D. L. P., & Mendes, D. C. (2023). Pessoas com deficiência e ambiente de trabalho: uma revisão sistemática. Revista Brasileira de Educação Especial, 29, e0140.

Borelli, V. A., Zanotto, M. P., Rizzon, F., Souza, A., Néspolo, D., & Larentis, F. (2019). Contribuições das Pessoas com Deficiência para a Aprendizagem nas Organizações. XLIII Encontro Da ANPAD - EnANPAD 2019.

Campos, J. G. F., Vasconcellos, E. P. G., & Kruglianskas, G. (2013). Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. Revista de Administração, 48(3), 560–573.

Dias, S. A., & Rezende, F. V. (2022). Lei Brasileira de Inclusão no Trabalho: um estudo com Gestores e Pessoas Com Deficiência. XLVI Encontro Da ANPAD - EnANPAD 2022.

Dourado, L. P., & Faria, M. D. (2021). Produção acadêmica em administração sobre pessoas com deficiência nos eventos da Anpad, entre 2010-2020. Caderno de Administração, 29(2), 182–202.

Freitas, M. N. C., & Marques, A. L. (2010). Inserção de pessoas com deficiência em organizações brasileiras: Um estudo com empresas socialmente responsáveis. Gestão. Org, 8(3), 483–502.

Junior, O. F. B., Nunes, S. C., & Sarsur, A. M. (2021). Índice de Maturidade em Gestão Inclusiva para Inclusão de Pessoas com Deficiência. XLV Encontro Da ANPAD - EnANPAD 2021.

Marques, D. S., & Lima, T. C. B. (2019). Sobre Normas, Limites e Fronteiras: um Estudo sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Setor Público. EnAPG 2019.

Oliveira, V. F., & Rezende, F. V. (2023). Desafios e Oportunidades da Inclusão das Pessoas com Deficiência em Instituições Públicas Federais: o Olhar dos Próprios Servidores Públicos com Deficiência. XLVII Encontro Da ANPAD - EnANPAD 2023.

Olm, J. W., & Lizote, S. A. (2021). Inserção ou inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho? XLV Encontro Da ANPAD - EnANPAD 2021, 25(2).

Pérez-Conesa, F. J., Romeo, M., & Yepes-Baldó, M. (2020). Labour inclusion of people with disabilities in Spain: the effect of policies and human resource management systems. The International Journal of Human Resource Management, 31(6), 785–804.

Shimono, S. O. (2008). Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência. Doctoral Dissertation, Universidade de São Paulo.

Silva, A. G. C. (2015). Da inserção à inclusão: um estudo sobre as políticas e práticas de gestão de pessoas voltadas às pessoas com deficiência em João Pessoa-PB.

Silva, J. S., & Pinto, F. R. (2016). Conviver e perceber a deficiência: relação e influência nas concepções de uma amostra de discentes de administração. Gestão & Regionalidade, 32(96), 71–91.

Silva, V. de O., Tolentino, R. de S. da S., Lima, J. B., Rezende, J. da C. V., & Callegaro, E. A. de O. (2023). Uma visão geral sobre competências empreendedoras no Brasil: um estudo pautado nas publicações em eventos acadêmicos. Concilium, 23(22), 187–211.

Snell, S., & Bohlander, G. (2014). Admninistração de Recursos Humanos (Vol. 1, Issue 1). South-Western Cengage Learning Mason, OH, USA.

Tanaka, E. D. O., & Manzini, E. J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? Revista Brasileira de Educação Especial, 11(02), 273–294.

Tol, R. van, Lima, D. V., & Pereira, É. L. (2023). Acessibilidade de pessoas com deficiência aos serviços públicos no Brasil: um estudo de caso na Polícia Rodoviária Federal. XLVII Encontro Da ANPAD - EnANPAD 2023.

Vaz, G. A., Siqueira, L. F., Lemos, M., Silva, R. A., & Ieiri, T. N. S. E. J. (2020). Barreiras enfrentadas e o papel do gestor na inclusão de pessoas com deficiência (PCD) no ambiente organizacional. Multidebates, 4(2), 245–255.

Wagner, Y. G., & Almeida, F. M. (2022). Política de cotas para pessoas com deficiência na educação superior. O efeito da lei 13.409/2016 sobre as condições de acessibilidade nas Instituições Federais de Ensino Superior brasileiras. XLVI Encontro Da ANPAD - EnANPAD 2022