

**FACULDADE DE TECNOLOGIA DE SÃO CARLOS
ANDRÉ PHILLIPE MANSANO**

**O PAPEL DO TÉCNICO EM GESTÃO EMPRESARIAL NO
GERENCIAMENTO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA- PCD DENTRO DAS
ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS**

**São Carlos
2022**

ANDRÉ PHILLIPE MANSANO

**O PAPEL DO TECNÓLOGO EM GESTÃO EMPRESARIAL NO
GERENCIAMENTO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA- PCD DENTRO DAS
ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS**

Monografia apresentada ao Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial da Faculdade de Tecnologia de São Carlos do Centro Paula Souza como requisito parcial à obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Empresarial.

Orientador(a): Prof. Dra. Claudia Silvana da Costa

São Carlos

2022

Mansano, André Phillipe

O papel do tecnólogo em gestão empresarial no gerenciamento de pessoas com deficiência – PCD dentro das organizações empresariais / André Phillipe Mansano – São Carlos, 2022.

35 f.: il. ; 29 cm

Monografia (graduação) – Faculdade de Tecnologia de São Carlos, 2022

Orientador: Claudia Silvana da Costa

Banca examinadora: Ana Rita Tiradentes Terra Argoud, Antonio Marquez

1. Gestão. 2. Inclusão. 3. Pessoas com deficiência. I. O papel do tecnólogo em gestão empresarial no gerenciamento de pessoas com deficiência – pcd dentro das organizações empresariais.

ANDRÉ PHILLIPE MANSANO

**O PAPEL DO TECNÓLOGO EM GESTÃO EMPRESARIAL NO
GERENCIAMENTO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA- PCD DENTRO DAS
ORGANIZAÇÕES EMPRESARIAIS**

Esta monografia foi julgada adequada à obtenção do título de Tecnólogo em Gestão Empresarial e aprovada em sua forma final pelo Curso de Tecnologia em Gestão Empresarial da Faculdade de Tecnologia de São Carlos.

São Carlos, (dia) de (mês) de (ano da defesa).

Professor e orientador Nome do Professor, Me.
Instituição

Prof. Nome do Professor, Me.
Instituição

Prof. Nome do Professor, Me.
Instituição

Dedico este trabalho ao meu irmão Gabriel,
que desde cedo me ensinou a ter empatia e a
respeitar as diferentes formas de existência.

AGRADECIMENTOS

À Faculdade de Tecnologia – FATEC São Carlos.

Aos professores que pertencem a equipe da FATEC São Carlos e que são responsáveis pela transmissão de saberes para a minha formação.

À professora Lilian Segnini Rodrigues pelo apoio no início deste trabalho.

À minha orientadora professora Dra. Claudia Silvana da Costa, por seu tempo dedicado a me orientar e pelo conhecimento compartilhado comigo durante o desenvolvimento do trabalho.

À banca avaliadora, professora Claudia Silvana da Costa, professora Ana Rita Tiradentes Terra Argoud e professor Antonio Marquez.

“Educação não transforma o mundo. Educação muda as pessoas.

Pessoas transformam o mundo.”

Paulo Freire

RESUMO

Este trabalho pretende discutir acerca do gerenciamento de pessoas com deficiência- PCD dentro das organizações empresariais. A presente pesquisa tem como objetivo geral analisar e refletir sobre o papel do profissional tecnólogo em gestão empresarial dentro das empresas em relação às pessoas com deficiência, no que se refere às ações de adequação das condições e práticas de trabalho desses indivíduos em diversos setores de uma organização. A pesquisa se caracteriza como exploratória, pois a partir dela foi realizada uma busca de publicações que abordassem a temática do profissional em gestão empresarial e o seu papel quanto ao gerenciamento de pessoas com deficiência dentro das organizações. Como resultados da busca, foram encontrados sete (7) trabalhos, entre artigos, dissertações e teses que abordam de forma geral a gestão de pessoas com deficiência nas organizações. A pesquisa conclui que há impasse em incluir pessoas com deficiência nas empresas, conforme os trabalhos encontrados mostraram, e o maior deles é a falta de comprometimento na adequação da empresa para receber esses colaboradores com deficiência de forma plena, e não só como cumprimento da Lei de Cotas.

Palavras-chave: Gestão. Inclusão. Pessoas com deficiência.

ABSTRACT

This paper intends to discuss about the management of people with disabilities within business organizations. This research has the general objective of analyzing and reflecting the role of the professional technologist in business management within companies in relation to people with disabilities terms of actions to adapt the working conditions and practices of these individuals in different sectors of an organization. The research is characterized as exploratory, as from it a search was carried out for publications that addressed the theme of the professional in business management and their role regarding the management of people with disabilities within organizations. As search results, seven (7) papers were found, including articles, dissertations and theses that generally address the management of people with disabilities in organizations. The research concludes that there is an impasse in including people with disabilities in companies, as the works found have shown, and the biggest one is the lack of commitment in the adequacy of the company to fully receive these employees with disabilities, and not only in compliance with the Law of Quotas.

Keywords: Management. Inclusion. Disabled people.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Média nacional de pessoas com deficiência no Brasil.....	19
----------------------------------------------------------------------------	----

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Porcentagem de trabalhos por eixo	30
------------------------------------------------------------	----

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Eixos de categorização dos trabalhos	27
Quadro 2 - Trabalhos encontrados na busca	28
Quadro 3 - Trabalhos correspondentes aos eixos.....	29

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Porcentagens para reserva de vagas de PCD	20
------------------------------------------------------------------	----

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	15
1.1	OBJETIVOS	16
1.2	JUSTIFICATIVA	16
1.3	ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO.....	17
2	O PROCESSO DE IINCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: LEGISLAÇÃO E PRÁTICAS DE GESTÃO	18
2.1	UMA BREVE TRAJETÓRIA SOBRE A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL	18
2.2	CONTRIBUIÇÕES DO PROFISSIONAL TÉCNOLOGO EM GESTÃO EMPRESARIAL NAS ORGANIZAÇÕES COM COLABORADORES PCD	23
3	MÉTODO DE PESQUISA.....	25
3.1	CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA	25
3.2	PROCEDIMENTOS DE BUSCA	26
3.3	INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS	27
3.3.1	Diários de leitura	27
3.3.2	Fichamentos	27
4	APRESENTAÇÃO DA PESQUISA	28
5	CONCLUSÃO.....	34
	REFERÊNCIAS	36

1 INTRODUÇÃO

Historicamente, segundo Vianna (2018), não se entendia a deficiência como expressão da diversidade humana, mas julgava-se que todo corpo fora dos padrões considerados “normais” era incapaz e excluído, não servindo à sociedade e ao trabalho. A partir da década de 80, iniciou-se um processo de transgressão do paradigma da exclusão para o da inclusão, buscando modificar os padrões culturais anteriormente impostos e alicerçados no preconceito e no assistencialismo, buscando um mundo mais justo e igualitário.

Embora as medidas de inclusão, como ações afirmativas, serem parte desta mudança de paradigma para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, capaz de dignificar, quem antes era excluído, por meio da inserção no ambiente de trabalho, verifica-se, segundo os dados da Organização Internacional do Trabalho (2015), que as pessoas com deficiência (PCD) representam aproximadamente 15% da população mundial, ou seja, um bilhão de pessoas, sendo que destas, 80% estão em idade propícia para o ingresso ao mercado de trabalho, mas que possuem o acesso a este direito constantemente negado, enfrentando grandes barreiras nos ambientes, na informação, na comunicação e nos serviços.

No que se refere ao Brasil, que possui mais de 45 milhões de pessoas com deficiência, segundo o Censo Demográfico 2010 realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE (BRASIL, 2012), houve um avanço na legislação nas últimas décadas, conseguindo a adoção e implantação de leis mais igualitárias, que aproximaram e obrigaram às empresas à implantação da chamada igualdade formal aos trabalhadores, porém ainda distante de atingir a igualdade substancial/material ou de fato, em relação à inclusão da pessoa com deficiência ao mercado de trabalho, visto que do percentual de pessoas com deficiência no Brasil, 55% não conseguiu uma vaga no mercado de trabalho.

No que se refere a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, foi promulgada no ano de 1991, a Lei nº 8.213, conhecida como Lei de Cotas (BRASIL, 1991), cujo artigo 93 estabelece que as empresas com cem ou mais empregados ficam obrigadas a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas. E a Lei nº 8.112 de 1990 (BRASIL, 1990), que diz respeito ao serviço público federal, que estabelece um percentual mínimo de 5% e o máximo de 20% de reserva de vagas para as pessoas com deficiência.

Apesar das leis existentes e implantadas no Brasil, verifica-se ainda um grande índice de pessoas com deficiência e o baixo contingente de inclusão dessas pessoas no mercado de

trabalho. Neste sentido, busco analisar, apresentar e refletir sobre as bases que originam a presente pesquisa na problematização central dela: Como o profissional de tecnologia em Gestão Empresarial poderá auxiliar na organização e no gerenciamento de pessoas com deficiência nas empresas em que estão contratadas para que exerçam atividades produtivas e de fato sejam inclusas tendo evidenciadas a potencialização do seu trabalho?

1.1 OBJETIVOS

Como objetivo geral pretende-se:

- Teorizar sobre o papel do profissional tecnólogo em gestão empresarial dentro das empresas com pessoas com deficiência no que se refere às ações de adequação das condições e práticas de trabalho desses indivíduos em diversos setores de uma organização.

Como objetivos específicos elencamos:

01) Identificar pesquisas recentes que abordem sobre a inclusão de pessoas com deficiência no âmbito empresarial apontando se há efetivamente a inclusão de pessoas com deficiência em diversos setores

02) Apresentar os resultados encontrados no levantamento bibliográfico das pesquisas recentes

03) Desenvolver a discussão sobre os trabalhos encontrados e os resultados apresentados por eles, interseccionando com o papel do tecnólogo em Gestão Empresarial dentro dessas organizações em que estão inseridas pessoas com deficiência.

1.2 JUSTIFICATIVA

Com o exposto anteriormente, este trabalho se justifica pela necessidade, ainda presente, de se ampliar a discussão sobre o papel do gestor empresarial nas organizações em que estão inseridas pessoas com deficiência, considerando que pesquisas apontam que as vagas preenchidas pelo indivíduo PCD estão alocadas somente em linhas de produção, não reforçando e evidenciando as outras potencialidades desses indivíduos em outros setores de uma organização.

Nesse sentido, proporcionaremos reflexões acerca desse profissional tecnólogo em gestão empresarial frente a este colaborador PCD, culminando em novas perspectivas sobre esse profissional dentro deste cenário, focando em suas possíveis contribuições para que ocorra inclusão e gestão da diversidade das pessoas com deficiência construindo a ideia de que a pessoa com deficiência deve ocupar diversos espaços em uma organização e, não somente os meios de produção de maneira sistêmica e mecânica, não dando ênfase na deficiência como impedimento ao desempenho, mas sim, às possibilidades de crescimento profissional.

Partindo dessa ideia, a pesquisa irá abrir novas possibilidades de discussões frente ao papel do tecnólogo em gestão empresarial e os benefícios que ele poderá proporcionar aos colaboradores PCD nas organizações em que gere.

1.3 ORGANIZAÇÃO DO TRABALHO

Seguindo na apresentação da pesquisa, apresentamos a estrutura formal, a organização dos capítulos e do que será abordado na composição de cada um deles.

O primeiro capítulo deste trabalho será introdutório, trazendo os objetivos e justificativas da pesquisa.

No capítulo 2 o leitor poderá conhecer as três perspectivas sobre o processo de gestão, baseado em Reed (1997), tendo a centralidade do papel do gestor nas sociedades contemporâneas, além de tratar sobre as contribuições do profissional tecnólogo em gestão empresarial nas organizações com colaboradores com deficiência.

No capítulo 3, apresentamos o método utilizado na pesquisa; sua caracterização, procedimentos de busca e instrumentos utilizados para a coleta.

No quarto capítulo mostramos a identificação das pesquisas recentes que discorrem sobre tema da inclusão de pessoas com deficiência no âmbito empresarial, os resultados encontrados no levantamento bibliográfico dessas pesquisas, e desenvolveremos a discussão sobre os trabalhos encontrados e os resultados apresentados por eles, interseccionando com o papel do tecnólogo em Gestão Empresarial dentro dessas organizações.

Por último, iremos apresentar a seção de conclusão, na qual exponho o conhecimento gerado com a pesquisa, destacando-se todas as dificuldades e os benefícios alcançados.

2 O PROCESSO DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: LEGISLAÇÃO E PRÁTICAS DE GESTÃO

O presente capítulo traz a definição legal da pessoa com deficiência e o conhecimento das três perspectivas sobre o processo de gestão, baseado em Reed (1997), tendo a centralidade do papel do gestor nas sociedades contemporâneas, além de tratar das contribuições do profissional tecnólogo em gestão empresarial nas organizações com colaboradores com deficiência.

2.1 UMA BREVE TRAJETÓRIA SOBRE A INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Conforme a Lei Federal nº 13.146/2015 (BRASIL, 2015), que regulamenta as disposições da Convenção da Organização das Nações Unidas (ONU), considerada um marco para o movimento que luta pela inclusão e acessibilidade, traz em seu artigo 2º o que se considera pessoa com deficiência:

Aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

No Brasil, segundo Mazzotta (1996), a conquista e o reconhecimento e alguns direitos, em especial, das pessoas com deficiência, somente foram identificados e intensificados como elementos integrantes das políticas públicas e sociais a partir da década de 50.

Apesar do avanço na legislação e da busca pela inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e na sociedade, historicamente essas pessoas foram “marcadas” e estigmatizadas pelo sinônimo de inferioridade e incapacidade laboral. Segundo Goffman (1988), o conceito de estigma é um processo de construção histórico social, que passou por diversas modificações, desde a Grécia Antiga até os dias atuais. Para o autor, o estigma social consiste na situação do indivíduo que está inabilitado para aceitação social plena e, deste modo, não possui condições e atributos considerados importantes/essenciais para fazer parte dos grupos sociais e do mercado de trabalho.

No entanto, a luta e mobilização social pela inclusão da pessoa com deficiência se intensificou no mundo a partir dos anos 80, tornando-se cada vez mais significativa, à medida que se tem mais de um bilhão de pessoas em todo o mundo convivendo com alguma forma de deficiência, dentre os quais cerca de 200 milhões experimentaram dificuldades funcionais consideráveis, conforme apontou os dados do Relatório Mundial sobre Deficiência (2011).

De acordo com o Censo demográfico realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, no ano de 2010 (BRASIL, 2012), o Brasil possui mais de 45 milhões de pessoas que se consideram com algum tipo de deficiência, tanto em deficiências adquiridas, quanto deficiências congênitas. O número apresentado pelo Censo representa aproximadamente quase 24% da população brasileira, e demonstra que a deficiência visual é predominante dentro desse contingente de pessoas com deficiência – PCD.

Figura 1 - Média nacional de pessoas com deficiência no Brasil



Fonte: G1 com base no Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (2012, n.p)

Vale ressaltar que o Censo demográfico de 2010 desenvolveu a pesquisa com base nas considerações da própria pessoa com deficiência, por meio de uma autoavaliação do seu grau de incapacidade e do seu tipo de deficiência. De acordo com os dados obtidos, observou-se que a maioria das pessoas que se autodeclararam com deficiência, são pessoas com deficiência visual, seguida dessas pessoas, os números apontaram índices altos de pessoas com deficiência auditiva, motora e mental (intelectual).

Dentre esses contingentes de pessoas com deficiência apresentado pelo Censo, é apontado pelo IBGE, que 55% das pessoas declararam que não conseguem uma vaga no mercado de trabalho, em sua maioria, pessoas com deficiência de grau severo.

No que se refere a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho, foi promulgada no ano de 1991, no dia 24 de julho, a Lei nº 8.213, que dispõe sobre reserva legal de cargos (cotas) para contratação de pessoas com deficiência e sobre o plano de benefícios da previdência para essas pessoas.

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é realizada pelas reservas legais que dependem exclusivamente do número geral de empregados que a empresa tem no seu quadro de colaboradores, em proporções, de acordo com o que está estabelecido pelo art. 93 da Lei nº 8.213/91, dispõe-se as seguintes porcentagens para as reservas:

Tabela 1- Porcentagens para reserva de vagas de PCD

Número de empregados	Porcentagem de vagas para reservas legais (cotas) de PCD
I – de 100 a 200 empregados	2%
II – de 201 a 500	3%
III – de 501 a 1.000	4%
IV – de 1.001 em diante	5%

Fonte: adaptada da Lei nº 8.213/91 (1991)

Está previsto pelo art. 35, § 2º, do Decreto nº 3.298/99 que, a depender do grau de incapacidade e da deficiência do colaborador em questão, ele está passível de ter um horário flexível e reduzido, com salário proporcional, quando tais procedimentos forem necessários em razão do seu grau de deficiência, como por exemplo, necessidades especiais para locomoção, tratamento médico-terapêutico e outros.

§ 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros. (BRASIL, 1999, s.n. p)

Entretanto, segundo o Censo, as pessoas com deficiência que participaram da pesquisa declararam que em grande parte as empresas optam por contratar as pessoas com deficiência de grau leve, isto porque as adaptações e diferenciações para a acessibilidade dentro do ambiente de trabalho, seriam menores, ou seja, os recursos financeiros utilizados pela empresa para proporcionar acessibilidade para uma pessoa com deficiência de grau severo, seria muito maior do

que para uma pessoa de grau leve; por isso essa preferência pela contratação de pessoas com deficiência de grau leve.

Gödke (2010), em sua tese de doutorado intitulada “*A inclusão excludente dos trabalhadores com deficiência nos processos produtivos industriais*” apresenta que de acordo com os dados obtidos em sua pesquisa com diversas empresas:

A Lei de Cotas não beneficia todas as categorias de deficiência. Pela pesquisa, foi constatado que as pessoas que se utilizam de cadeiras de rodas, independentemente da formação, assim como todo e qualquer deficiente que, para sua atuação, requeira modificações em postos de trabalho, estão excluídos da possibilidade de atuarem nas empresas pesquisadas. Os próprios dados apontam para uma tendência de segregação já que dos 583 deficientes contratados para atuar na produção, 46% são surdos e 38% possuem deficiência física parcial de baixo comprometimento. (GÖDKE, 2010, p.133)

Em sua tese, Gödke (2010) considera que a contratação de pessoas com deficiência tem sido estritamente para fim de preenchimento das vagas de PCD e que, a contratação desses trabalhadores está focada no aumento de melhorias do processo de produção manual, como forma de exploração, a autora faz um paradoxo com Taylor (2006), em momento que ele definiu as características de trabalhadores que deveriam carregar ferramenta de lingotes:

Um dos primeiros requisitos para um indivíduo que queira carregar lingotes de ferro como ocupação regular é ser tão estúpido e fleumático que mais se assemelhe em sua constituição mental a um boi, que a qualquer outra coisa. Um homem de reações vivas e inteligentes é, por isso mesmo, inteiramente impróprio para tarefa tão monótona. (TAYLOR, 2006, p.53).

Partindo desse pressuposto, é preciso dar oportunidade as pessoas com deficiência que possuem diversos tipos de comprometimento, revelando suas reais potencialidades para desempenhar as funções, não somente nos meios de produção, mas em diversas esferas de uma empresa, pois não podemos esquecer que o desenvolvimento tecnológico vem propiciando, cada dia mais, que essas pessoas realizem atividades antes inimagináveis para elas.

Feito o percurso e as considerações necessárias a ser estabelecida sobre o grande índice de pessoas com deficiência no Brasil e o baixo contingente dessas pessoas no mercado de trabalho em nível nacional, apresentamos as bases que originam a presente pesquisa na problematização central dela: Como o profissional de tecnologia em Gestão Empresarial pode auxiliar na organização e no gerenciamento de pessoas com deficiência nas empresas em que estão contratadas para que exerçam atividades produtivas e de fato sejam inclusas tendo evidenciadas a potencialização do seu trabalho?

Segundo Reed (1997) a crescente profissionalização da atividade de gestão ocorreu na segunda metade do século XX, tendo a centralidade do papel do gestor nas sociedades contemporâneas. O autor apresenta três perspectivas sobre o processo de gestão, as quais se encontram resumidamente a seguir:

- 1) Técnica: gestão é vista como instrumento neutro e racional, o qual busca por atingir resultados com fins coletivos enquanto mecanismo de controle;
- 2) Política: a gestão é vista como um processo social, regulamentadora de conflitos entre grupos dentro de ambientes organizacionais e as estruturas são provenientes de regras, objetivos e interpretações de agentes dentro dessas organizações;
- 3) Crítica: a gestão é vista como um mecanismo de controle que busca satisfazer interesses capitalísticos, disseminando sua ideologia, hierarquizando os meios de trabalho para satisfação econômica do sistema.

Para Reed (1997), visando somente as perspectivas técnica, política e crítica, o gestor tornasse somente um agente de imperativos funcionais, distante das práticas sociais em que ele está imerso no seu cotidiano. O autor sugere que a gestão como prática social deverá ser incorporada nos níveis institucionais e organizacionais, criando uma estrutura mais ampla no que se refere a dinâmica das organizações e as intersecções entre ações de gestão. Para o autor, o gestor deverá ser capaz de no exercício de seu trabalho, utilizar saberes multidisciplinares que o ajude a lidar com as demandas, imposições e conflitos presentes em um ambiente empresarial/organizacional.

Partindo dos pressupostos apresentados, no que se concerne especificamente ao profissional Tecnólogo em Gestão Empresarial, este profissional é responsável por atuar na formação e organização de empresas, desde processos que envolvem gerenciamento de recursos financeiros, até o gerenciamento de recursos humanos, sendo o responsável por desenvolver habilidades de comunicação no ambiente de trabalho, como também lidar com escolhas e decisões em diversos tipos de contextos distintos, como os sociais e econômicos.

Para exercer seu papel, o profissional precisa ter como base princípios éticos fundamentais, os quais irão orientar e guiar suas práticas nas organizações fazendo com que sua gestão seja transparente e o mais coerente possível com a responsabilidade social.

2.2 CONTRIBUIÇÕES DO PROFISSIONAL TÉCNICO EM GESTÃO EMPRESARIAL NAS ORGANIZAÇÕES COM COLABORADORES PCD

Partindo do texto apresentado anteriormente no que se refere ao papel e função do profissional técnico em gestão empresarial e dos princípios da gestão, ancoraremos a relação entre profissional nas organizações com colaboradores PCD e em como esse profissional poderá proporcionar melhores condições e oportunidades de trabalho a esses indivíduos, partindo da ideia da integralidade do sujeito e de suas potencialidades, bem como, da qualidade de vida desses sujeitos dentro do ambiente laboral empresarial.

Conforme apontado anteriormente por Gödke (2010), as pessoas com deficiência que ocupam vagas da modalidade PCD, ao ingressarem em uma empresa são submetidas a ocuparem funções manuais, não tendo a oportunidade de ocupar uma vaga cuja função não seja expressamente mecânica. Visando o exposto, o ocorrido se deve à ausência de ações das condições e das práticas acessíveis de trabalho a esses indivíduos.

Pensando por esse viés, caberá ao profissional gestor da empresa e /ou organização fazer com que o ambiente se torne acessível e receptivo para essas pessoas com deficiência, garantindo a inclusão desse trabalhador de maneira integrativa e não somente como mão de obra de exploração e exercendo um poder simbólico sobre esses corpos, como mostra Bourdieu (2012), o qual define que a base do poder dominante e do simbólico consiste nas relações de heterogeneidade e desigualdade, e por vista dessa perspectiva, as pessoas com deficiência estão imersas nessas relações.

O poder dominante, segundo o autor, consiste na base do capital econômico e impõe a legitimação de uma dominação, já o poder simbólico é invisível, ou seja, se manifesta através da parceria e cumplicidade daquelas pessoas que desejam permanecer ignorantes ao fato de estarem submetidas a algo pelo exercício de determinado poder, é um poder afirmado pela construção da realidade, das hierarquizações e em como ela estão representadas.

Interseccionando o que expusemos nos parágrafos antepostos, fica a reflexão no que concerne ao papel do técnico em gestão empresarial faça com que essas pessoas com deficiência não estejam de maneira integral subordinadas a esses tipos de poderes supracitados, partindo da ideia de que o profissional tem a responsabilidade social em ofertar e gerenciar da melhor maneira possível os ambientes de trabalho em que essas pessoas estão imersas, e proporcionar a elas, condições de desenvolvimento profissional e humano, e não

meramente serem colocadas ou condicionadas a se portarem como instrumentos de mecanismo do capital.

3 MÉTODO DE PESQUISA

3.1 CARACTERIZAÇÃO DA PESQUISA

O trabalho se configura como bibliográfica, que consiste em desenvolver uma busca sobre a temática com base em registros e publicações disponíveis decorrentes de pesquisas que se relacionem com a temática proposta nesse projeto.

Gil (1994, p. 52), alega que:

A pesquisa bibliográfica é desenvolvida a partir de material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos. Embora em quase todos os estudos seja exigido algum tipo de trabalho desta natureza, há pesquisas desenvolvidas exclusivamente a partir de fontes bibliográficas. Parte dos estudos exploratórios podem ser definidos como pesquisas bibliográficas, assim como certo número de pesquisas desenvolvidas a partir da técnica de análise de conteúdo.

A pesquisa se caracteriza como exploratória, pois a partir dela foi realizada uma busca de publicações que abordassem a temática do tecnólogo em gestão empresarial e o seu papel quanto ao gerenciamento de pessoas com deficiência dentro das organizações empresariais.

Segundo Gil (1994, p. 26):

As pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores. De todos os tipos de pesquisa, estas são as que apresentam menor rigidez no planejamento. Habitualmente envolvem levantamento bibliográfico e documental, entrevistas não padronizadas e estudos de caso. Procedimentos de amostragem e técnicas quantitativas de coleta de dados não são costumeiramente aplicados nestas pesquisas.

Considerando que o tema proposto para investigação nesse projeto ainda é pouco explorado, esse trabalho irá permitir que o pesquisador se familiarize com o objeto investigado, por ser algo recente na área, em um breve levantamento para a escrita desse projeto, constatou-se diversas pesquisas sobre a inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, mas pouco se falou sobre o papel do tecnólogo em gestão empresarial nesse processo de inclusão. Assim, esse procedimento exploratório se faz relevante e adequado a proposta de pesquisa, já que consiste em um passo inicial contribuindo para a temática e para o possível embasamento para realização de pesquisas posteriores.

Com ênfase na temática do papel do tecnólogo em gestão empresarial no gerenciamento de pessoas com deficiência nas organizações empresariais, nosso propósito será o de identificar pesquisas recentes que abordem sobre a inclusão de pessoas com deficiência no âmbito empresarial apontando se há efetivamente a inclusão de pessoas com deficiência em diversos setores.

3.2 PROCEDIMENTOS DE BUSCA

Para realizar as buscas dos trabalhos relacionados a temática, delimitamos como período, trabalhos que foram publicados recentemente, entre os anos de 2010 a 2022, com levantamento realizado em portais de periódicos e demais plataformas digitais, como por exemplo, o Portal de Periódicos da Capes e a Biblioteca Digital Brasileira de Teses e Dissertações (BDTD). Utilizamos de descritores/filtros/palavras-chaves para a identificação das publicações.

Os filtros utilizados foram:

Pessoas com deficiência. Gestão Empresarial. Inclusão. Trabalho.

Os critérios de inclusão das publicações foram:

- Trabalhos que fossem encontrados com base nos filtros selecionados;
- Artigos científicos, trabalhos de conclusão de curso, dissertações de mestrado e teses de doutorado que em seus resumos e considerações finais fale sobre a inclusão da pessoa com deficiência nas organizações empresariais;
- Artigos científicos, trabalhos de conclusão de curso, dissertações de mestrado e teses de doutorado que em seus resumos e considerações finais falem sobre o papel do gestor empresarial nas organizações empresariais;
- Artigos científicos, trabalhos de conclusão de curso, dissertações de mestrado e teses de doutorado que em seus resumos e considerações finais falem sobre a gestão de pessoas com deficiência nas empresas.

Não elencamos os critérios de exclusão, já que os trabalhos que não se enquadraram nos critérios de inclusão selecionados, automaticamente, não foram utilizados.

Após o levantamento categorizamos as publicações de acordo com Título, Ano de publicação, tipo de trabalho, autor, universidade e eixo que aborda.

Inicialmente categorizamos de acordo com três eixos:

Quadro 1 - Eixos de categorização dos trabalhos

Eixo 1	Trabalhos que abordem sobre a inclusão da pessoa com deficiência nas organizações empresariais.
Eixo 2	Trabalhos que abordem exclusivamente sobre o papel do gestor empresarial nas organizações.
Eixo 3	Trabalhos que abordem sobre a gestão de pessoas com deficiência nas empresas.

Fonte: elaborado pelo autor

Após o levantamento bibliográfico realizado, apresentamos os resultados encontrados e com base nisso foi desenvolvida a discussão sobre os trabalhos encontrados e os resultados apresentados por eles, interseccionando com o papel do tecnólogo em Gestão Empresarial dentro dessas organizações em que estão inseridas pessoas com deficiência e teorizando sobre o papel do profissional tecnólogo em gestão empresarial dentro das empresas, no que se refere às ações de adequação das condições e práticas de trabalho desses indivíduos em diversos setores de uma organização.

3.3 INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS

3.3.1 Diários de leitura

Através do diário de leitura foi possível realizar anotações sobre as leituras já realizadas no levantamento, manifestando a compreensão, incompreensão, indagações sobre o que o texto lido diz e no que se relaciona com a temática abordada na pesquisa.

3.3.2 Fichamentos

Os fichamentos foram utilizados para resumir as principais ideias dos materiais coletados no levantamento bibliográfico, bem como fazer registro utilizando paráfrases. A

partir dos fichamentos foi possível resumir e destacar as partes mais importantes do texto e compreender a temática abordada por ele, sendo um facilitador para a categorização do eixo em que se encontra (conforme estipulado nos três eixos acima).

4 APRESENTAÇÃO DA PESQUISA

Como resultados da busca exposta anteriormente, foram encontrados sete (7) trabalhos, entre artigos, dissertações e teses.

Desses sete (7) trabalhos, foram realizadas as leituras de seus resumos, introdução e considerações finais, para que identificássemos as temáticas em que abordavam dentro do tema geral de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações.

Abaixo é possível visualizar o quadro com os trabalhos encontrados e suas principais características, como; título, autor, assunto, instituição, tipo de trabalho e ano de publicação.

Quadro 2 - Trabalhos encontrados na busca

Nº	Título da pesquisa	Autor	Assunto	Instituição	Tipo	Ano
01	O Papel dos profissionais de gestão de pessoas no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Luis – MA.	MACIEL, J. C. P.	Pessoas com deficiência. Gestão de pessoas. Inclusão de pessoas com deficiência.	FGV	Dissertação	2010
02	A inclusão de pessoas com deficiência nas organizações : estudo de caso na região do Vale do Paraíba Paulista.	SANTOS, M. H. C.	Pessoa com deficiência. Inclusão social. Trabalho.	UNITAU	Dissertação	2010
03	O impacto da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma análise da relação entre a inclusão e os resultados de trabalho em equipe.	BRAGA, G. P.	Pessoa(s) com deficiência PcD. Inclusão. Indicadores de diversidade.	UNISINOS	Dissertação	2018
04	Gestão inclusiva de pessoas surdas e a sustentabilidade	NOGUEIRA, F. L. B. M	Responsabilidade social. Inclusão social. Surdos	UNIFOR	Tese	2020

	institucional.					
05	Não é só cumprir as cotas: uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho.	AYDOS, V.	Políticas públicas: Brasil. Autismo. Mercado de trabalho. Deficiência. Inclusão social. Cidadania: Direitos sociais do cidadão. Antropologia social.	UFRGS	Tese	2017
06	A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: Uma reflexão à luz da responsabilidade social empresarial	FREITAS, C. M. L.; PEREIRA, J. F.; HONÓRIO, L. C.; SILVA, W. A. C.	Responsabilidade Social Empresarial.	UFMG, Unihorizontes	Artigo (Revista Economia e Gestão - qualis B2)	2018
07	A determinância dos fatores sócio-históricos em suas subjetivações na gestão de profissionais com deficiência nas organizações	OLIVEIRA, A. B	Deficiência. Mercado de trabalho. Legislações. Matrizes interpretativas. Gestores	UFMG	Artigo (Revista Economia e Gestão - qualis B2)	2012

Fonte: elaborado pelo autor

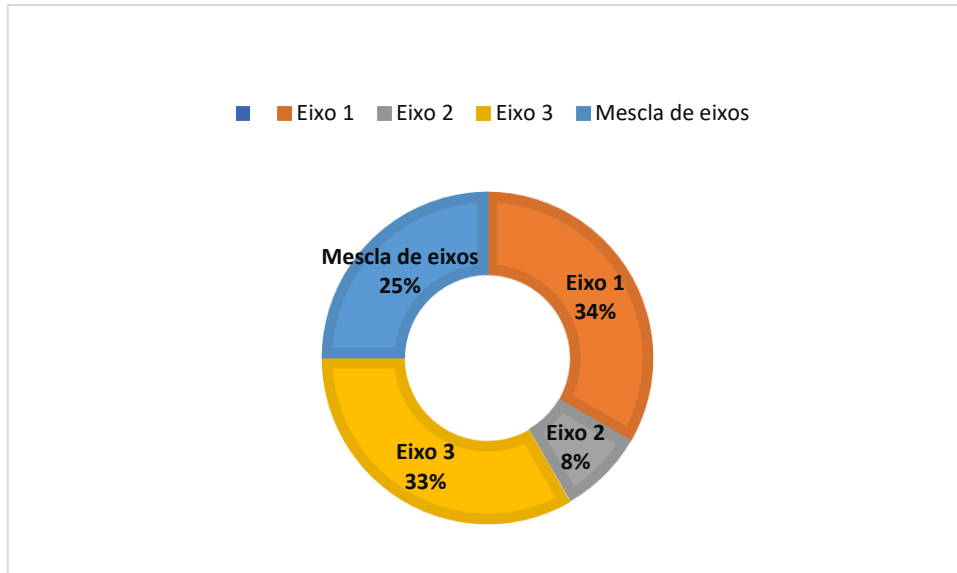
A partir destes resultados da busca, categorizamos os trabalhos de acordo com os eixos previamente estabelecidos e já apresentados.

Quadro 3 - Trabalhos correspondentes aos eixos

Eixo	Temática do eixo	Trabalhos (nº) correspondentes ao eixo
Eixo 1	Trabalhos que abordem sobre a inclusão da pessoa com deficiência nas organizações empresariais.	01, 02, 03, 06
Eixo 2	Trabalhos que abordem exclusivamente sobre o papel do gestor empresarial nas organizações.	07
Eixo 3	Trabalhos que abordem sobre a gestão de pessoas com deficiência nas empresas.	01, 07, 04, 05

Fonte: elaborado pelo autor

Do total dos trabalhos encontrados e agrupados, observou-se que havia trabalhos que se encontravam em um único eixo temático e alguns trabalhos encontravam-se em mais de um, os quais apresentaram os seguintes resultados de acordo com a correspondência aos eixos.

Gráfico 1 - Porcentagem de trabalhos por eixo

Fonte: elaborado pelo autor

Abaixo, abordamos uma síntese dos trabalhos encontrados e dos principais pontos apresentados pelos autores.

Os trabalhos do primeiro eixo tratam especificamente sobre a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas; na pesquisa de Maciel (2010), o autor considera que apesar da criação da Lei de Cotas, que obriga empresas que realizem a inclusão de PCD, há uma enorme falta de fiscalização, o que acaba acarretando na capacidade que as empresas teriam para incluir, além deste fato, o autor afirma que existe uma carência na formação acadêmica dos profissionais de Gestão de Pessoas, pois é pouco tratado sobre a inclusão de pessoas com deficiência, somando-se a isto, existe também a falta de apoio financeiro das próprias empresas em proporcionar as condições favoráveis para a efetiva inclusão no ambiente.

Santos (2010), afirma que segundo os participantes com deficiência de sua pesquisa, o fator que mais influência negativamente na inclusão é a falta de acessibilidade, mas também, a falta de participação do governo no que concerne a qualificação profissional dessas pessoas com deficiência.

Braga (2018) alega em sua pesquisa, que a inclusão de PCD nas empresas, na maioria das vezes se dá apenas por cumprimento da lei, para o autor, a diversidade nas empresas é um

tema atual, e as empresas estão se inserindo em uma nova realidade, e que para as grandes corporações este processo de inclusão é complexo e moroso.

Freitas, Pereira, Honório e Silva (2010), em sua pesquisa afirmaram que as análises por eles desenvolvidas permitiram identificar que as práticas com relação ao processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho apresentaram um considerável distanciamento de tais princípios, para os autores a inclusão dentro das empresas, não é efetiva de fato, mas basicamente ocorre (não na sua plenitude) para cumprimento da legislação, ou seja da Lei de Cotas. Na pesquisa concluiu-se também que há a existência de um preconceito velado manifestado pelos gestores em torno das pessoas com deficiência empregadas na instituição. Para os autores:

Destaca-se ainda a presença de barreiras e de preconceitos velados, até mesmo por parte dos próprios gestores da organização que, ao serem informados pelo setor de recursos humanos que receberão em sua equipe um funcionário com deficiência, tentam negociar para que este indivíduo seja encaminhado para outro setor. Importante sublinhar que a maioria dos entraves e barreiras que são impostos às PcD's da instituição em questão não se referem a questões arquitetônicas, e, sim, a questões relacionadas à um preconceito velado, sendo que às vezes, nem mesmo o funcionário com deficiência percebe isso, deixando transparecer um discurso socialmente responsável e contraditório. (FREITAS; PEREIRA; HONÓRIO; SILVA, 2018, p.16)

No segundo eixo há apenas um trabalho, o qual aborda sobre o papel da gestão nas organizações empresariais. Oliveira (2012), em seu trabalho publicado na revista *Economia e Gestão*, da PUC Minas, trabalhou com a utilização do conceito de Gestão da Diversidade no contexto organizacional.

Segundo o autor, a Gestão da Diversidade enquanto política empresarial surgiu em decorrência dos processos de globalização e transnacionalização das empresas, no intuito de diversificar a mão-de obra, um modo de diversificar essa mão-de-obra, é a contratação de pessoas com deficiência, pois a partir da sua contratação se produzem os mais diversos efeitos nas formas de compreender, recrutar, adaptar e gerenciar essa mão-de-obra.

Para esse tipo de gestão, o desafio principal dos gestores é conseguir uma integração organizacional que não anule o potencial das diferenças. Segundo o autor, a maioria das organizações não trabalha com a perspectiva da Gestão de diversidade, mas somente por meio de ações afirmativas que cultinaram em incidência coerciva da Lei 8.213/918,aLei de Cotas.

Para o autor, a problemática em não se gerir em consonância com a Gestão da Diversidade, mas somente na aplicação da Lei de cotas, sem considerar outros aspectos, e

com o intuito somente de estratégia de marketing para se mostrar uma empresa humanizada e aberta as diferenças.

Esta estratégia administrativa utiliza estes profissionais como *marketing* para inculir à imagem da empresa uma ideia de humanidade, realçando que esta cumpre uma função social de contratação de uma mão-de-obra marginalizada. Conquanto esta diretriz estratégica faça uma adaptação de uma necessidade legal (as contratações) às necessidades de aumento de competitividade, fato este que favorece o cumprimento da Lei de Cotas (OLIVEIRA, 2012, p. 16).

No terceiro eixo um dos trabalhos que se destaca é a pesquisa de Aydos (2017), que por um viés antropológico analisou os modos de inclusão nas organizações empresariais, isto, após a promulgação da Lei nº. 8.213/91 de cotas para PCD. A autora realizou uma pesquisa etnográfica, realizando a escuta de pessoas autistas que se encontram dentro do mercado de trabalho. Para ela:

Não há dúvida de que as pessoas com deficiência têm o direito de ter acesso à educação, à saúde e a oportunidades de trabalho. Nesse sentido, dar a estes jovens a oportunidade de realizarem seus sonhos de trabalhar e terem uma ocupação fora de sua casa é uma grande conquista para eles e para a sociedade. As experiências de inclusão que acompanhei mostram que talvez o principal efeito desta política tenham sido as transformações subjetivas destes jovens, com a elevação de suas autoestimas e empoderamento em suas relações sociais. (AYDOS, 2017, p.169)

Um aspecto que Aydos (2017) apresentou em seu estudo, é que no processo de inclusão de pessoas especificamente com autismo, há uma falha na gestão em como intermediar a relação dos outros colaboradores com a pessoa com autismo, pois, por o autismo não ser algo visível, como as outras deficiências, a diferença não seja percebida com facilidade, no caso apresentado pela autora, os colegas de trabalho do colaborador com autismo acabavam por especular os motivos dele ter se comportado de uma maneira que não eram o padrão esperado em um cotidiano de trabalho. A falta de orientação da gestão para com os outros colaboradores sobre como lidar com uma pessoa dentro do espectro autista fez que o ambiente como um todo não fosse acolhedor e apto para lidar com uma forma diferente de ser e estar no mundo.

Ainda sobre trabalhos que abordem sobre a gestão de pessoas com deficiência nas empresas, a tese de Nogueira (2020), adentra especificamente sobre a gestão de pessoas com surdez, falante de Língua Brasileira de Sinais, em estabelecimentos de ensino. O autor apresenta falar de colaboradores surdos sobre a inclusão dentro das empresas, e que há falta de acessibilidade linguística.

O autor expõe de forma clara os desafios das relações sociais no ambiente do trabalho, mostrando que a contratação de pessoas surdas é feita sem o mínimo de estrutura e preparo da gestão.

Veja os trechos das falas dos investigados.

[...] todos que trabalham conosco são amigos e se comunicam conosco mas acho difícil quando tentam falar comigo usando a escrita não tem intérprete aqui e eu já pedi por que a ausência de intérprete torna nosso trabalho mais difícil [...] a inclusão aqui é difícil para nós eu queria pedir para eles evitarem falar oralmente conosco já que não vamos ouvir hoje mesmo eu falei para o chefe que para nossa comunicação ficar mais clara eles deveriam aprender libras e eu me ofereci para ajuda los [...] ele reclama muito disso ninguém se comunica comigo aqui eu trabalho sozinho eu ajudo aquela ou aquele colega mais velho quando o chefe orienta ele por exemplo eu faço mimica para falar dos dias da semana. (Entrevistado 3, empresa 6).

[...] eu já reclamei já fui atrás desses nossos direitos o que me faria sentir prazer e ficar aqui seria eles contratarem um intérprete aí sim eu ficaria com todo prazer. (Entrevistado 9, empresa 1).

[...] preferi ir falar diretamente com o gerente daqui no que ele me explicou o passo a passo e hoje eu já aprendi hoje posso ajudar os surdos e até por eu poder falar o português posso melhor ajudá los. (Entrevistado 20 empresa 4).

[...] eu e mais os ouvintes tem sido tranquilo trabalhar aqui esse tempo todo a única queixa é a falta de comunicação eficaz todos que falam comigo homens e mulheres são boas pessoas e me ajudam bastante. (Entrevistado 10, empresa 1). (NOGUEIRA, 2020, p. 91)

O autor, salienta que é necessário tratar a problemática da inserção do surdo no mercado de trabalho de modo sustentável, isto é, criando ações nas instituições, para que essas pessoas possam ter todo seu potencial aproveitado.

5 CONCLUSÃO

Partindo do pressuposto adotado, em torno da Sociologia da Gestão, de Reed (1997), e com base nos trabalhos encontrados no levantamento bibliográfico, fica claro que a inclusão dentro das organizações não é eficaz de fato, já que em sua maioria é feita de modo compulsório apenas como cumprimento da Lei de Cotas, mas não entendendo a inclusão de pessoas com deficiência como uma prática social e humana que deva compor integração entre instituição, organização e sociedade.

O impasse em incluir pessoas com deficiência nas empresas, conforme os trabalhos encontrados mostraram, encontra-se na falta de comprometimento na adequação da empresa para receber esses colaboradores com deficiência, já que muitas vezes exige do local uma adequação arquitetônica, estrutural e linguística (no caso de funcionários surdos falantes de língua de sinais) e, até mesmo, na formação e capacitação dos outros colaboradores para como acolher funcionários com deficiência respeitando suas diferenças, a exemplo, o caso apresentado por Aydos (2017), em que os colaboradores não sabiam lidar com a diferença do espectro do autismo de Tomás.

Outrossim, o ponto culminante que nos chamou atenção nas pesquisas encontradas, é a falta de formação adequada nos cursos de Gestão, especialmente em como gerir pessoas com deficiência nas empresas, seja em como alocá-los no ambiente de trabalho para desempenhar suas funções, e em como gerir o ambiente e os demais colaboradores sem deficiência para que de fato seja efetivamente inclusivo.

Um dos grandes desafios em realizar essa pesquisa foi em como interseccionar o papel do gestor com a inclusão de pessoas com deficiência, pois conforme o levantamento bibliográfico mostrou, ainda são poucos os trabalhos que tratam essa questão e é pouco difundido na própria área de formação do gestor de empresas.

Entre os benefícios que a pesquisa nos proporcionou, através da literatura encontrada no levantamento bibliográfico realizado, é que se fazem necessárias exigências em torno da formação de gestores e da própria gestão para a inclusão das pessoas com deficiência.

As pesquisas encontradas por meio da crítica a própria formação, da escuta das vozes de colaboradores com deficiência nos faz considerar que ainda é imprescindível pensar a Gestão pelo viés da diversidade e em respeito às diferenças e aos modos de existência, principalmente, com foco na potencialidade do sujeito e na valorização do mesmo dentro das organizações, não somente como cumprimento da Lei de Cotas, mas como sujeito essencial para a corporação.

Para pesquisas futuras, há de se pensar sobre estruturar matrizes na formação do profissional de gestão de empresas de modo que contemple seu papel enquanto agente responsável por engatilhar a inclusão de colaboradores PCD, para além disso, é interessante também, em estudos futuros, fazer a escuta de vozes de pessoas com deficiência sobre as melhores maneiras de inclui-las no ambiente de trabalho, em suma, a partir de sua escuta fragmentar quais as formas de inclusão adequadas e quais as possibilidades para a transposição dos entraves e barreiras nas organizações em que se encontram.

REFERÊNCIAS

23,9% DOS BRASILEIROS DECLARAM TER ALGUMA DEFICIÊNCIA, DIZ IBGE. **G1**, São Paulo, 27,04, 2012. Disponível em: <http://g1.globo.com/brasil/noticia/2012/04/239-dos-brasileiros-declaram-ter-alguma-deficiencia-diz-ibge.html>. Acesso em: 12. nov. 2020.

AYDOS, V. **Não é só cumprir as cotas: uma etnografia sobre cidadania, políticas públicas e autismo no mercado de trabalho**. Disponível em: <http://hdl.handle.net/10183/178166>. Acesso em: out. 2022

BOURDIEU, P. **O poder simbólico**. Rio de Janeiro: Bertrand do Brasil, 2012.

BRAGA, G. P. **O IMPACTO DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: Uma análise da relação entre a inclusão e os resultados de trabalho em equipe**. Disponível em: http://www.repositorio.jesuita.org.br/bitstream/handle/UNISINOS/7168/Guilherme%20Pritsch%20Braga_.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 20.out. 2022.

BRASIL. Senado Federal. 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*, Brasília, DF, p. 14809, jul. 1991. Seção 1. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 12. nov. 2020.

BRASIL. Decreto n. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei 7.853, de 24.10.1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. *Diário Oficial da União*, Brasília, DF. 21 de dezembro de 1999. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 12. nov. 2020.

BRASIL. *A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. 2.ed. Brasília, DF: MTE, SIT, 2007. Disponível em: http://inclusao.coppetec.coppe.ufrj.br/documentos/inclusao_pessoas_deficiencia_mercado.pdf. Acesso em: 12. nov. 2020.

BRASIL. *Cartilha do censo 2010: pessoas com deficiência*. (Org.). OLIVEIRA, L.M.B. Brasília, DF: SDH-PR/SNDP, 2012. Disponível em: https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf Acesso em: 12. nov. 2020.

FREITAS, C. M. L.; PEREIRA, J. F.; HONÓRIO, L. C.; SILVA, W. A. C. **A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: Uma reflexão à luz da responsabilidade social empresarial**. Disponível em: http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaege___stao/article/view/13553/13067. Acesso em: 20.out.2022.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 1994.

GÖDKE, F. *A inclusão excludente dos trabalhadores com deficiência nos processos*

produtivos industriais. 2010. 173f. Tese (Doutorado em Educação) - Setor de Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2010. Disponível em: https://acervodigital.ufpr.br/bitstream/handle/1884/24119/Tese%20Francisco%20Godke_junho_2010.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Acesso em: 12. nov. 2020.

GOFFMAN, E. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. 4 ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.

MACIEL, J. C. P. **O Papel dos profissionais de gestão de pessoas no processo de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Luis – MA**. Disponível em: <https://bibliotecadigital.fgv.br/dspace/bitstream/handle/10438/8640/Julio%20Cesar.pdf?sequence=1&isAllowed=y>. Acesso em: 22 out. 2022.

MAZZOTTA, M. **Educação Especial no Brasil: história e políticas públicas**. São Paulo: Cortez, 1996.

NOGUEIRA, F. L. B. M. **Gestão inclusiva de pessoas surdas e a sustentabilidade institucional**. Disponível em: <https://uol.unifor.br/oul/conteudosite/?cdConteudo=11171841>. Acesso em: out. 2022.

OIT. *Gestión de las discapacidades en el lugar de trabajo*. Repertorio de recomendaciones prácticas de la OIT. Oficina Internacional del Trabajo. Ginebra, 2002.

OLIVEIRA, A. B. DE. **A determinância dos fatores sócio-históricos em suas subjetivações na gestão de profissionais com deficiência nas organizações**. Disponível em: <http://periodicos.pucminas.br/index.php/economiaegestao/article/view/P.1984-6606.2012v12n30p79/4709>. Acesso em: 22. out. 2020.

REED, M. **Sociologia da Gestão**. Oeiras, Celta Editora. 1997.

Relatório Mundial sobre Deficiência. Disponível em: <https://portaldeboaspraticas.iff.fiocruz.br/biblioteca/relatorio-mundial-sobre-a-deficiencia/>. Acesso em 30/11/2022.

SANTOS, M. H. C. DOS. **A inclusão de pessoas com deficiência nas organizações : estudo de caso na região do Vale do Paraíba Paulista**. Disponível em: <http://repositorio.unitau.br/jspui/bitstream/20.500.11874/193/1/Mayza%20Helena%20Coelho%20dos%20Santos.pdf>. Acesso em: 22. out. 2022.

TAYLOR, F.W. **Princípios de administração científica**. Editora Atlas S.A. São Paulo. 2006.

VIANNA, N. G. **Ruídos e silêncios: uma análise genealógica sobre a surdez na política de saúde brasileira**. Tese (Doutorado)- Faculdade de Ciências Médicas da Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2018.

