

Artigo

## O papel das empresas na promoção da diversidade e inclusão de pessoas com deficiência

*The importance of architectural and technological accessibility in the work environment for people with disabilities*

Monica Rodrigues da Cruz Lins<sup>1</sup>, Andelourdes Aparecida de Paula<sup>2</sup>, Maria Hildicilene Alves Tentes<sup>3</sup>, Diene da Silva Schlickmann<sup>4</sup>, Maria Irineia de Souza Freitas<sup>5</sup>, Josevam Lopes do Nascimento<sup>6</sup>, Miguel Neto Lins de Sousa<sup>7</sup>, Marta de Andrade Oliveira<sup>8</sup>, Arlindo Gomes de Paula<sup>9</sup> e Adriana Gittler<sup>10</sup>

<sup>1</sup>Especialista em Currículo e Prática do Ensino Fundamental pela Universidade Federal do Piauí, Teresina, Piauí. ORCID: 0000-0003-0641-0097. E-mail: monicaracruz1@gmail.com;

<sup>2</sup>Graduada em Ciências da Educação pela Universidade Del Sol, Paraguai. ORCID: 0009-0008-9289-3569. E-mail: andepaula73@hotmail.com;

<sup>3</sup>Mestrado Profissional em Educação Inclusiva pela Universidade Federal do Amapá, Macapá, Amapá. ORCID: 0009-0001-6614-132X. E-mail: maria.tentes.unifap.t4@gmail.com;

<sup>4</sup>Doutora em Promoção da Saúde pela Universidade de Santa Cruz do Sul, Santa Cruz do Sul, Rio Grande do Sul. ORCID: 0000-0002-9639-9815. E-mail: dienedasilva@gmail.com;

<sup>5</sup>Especialista em Gestão Escolar pela Universidade Federal Mato Grosso do Sul, Campo Grande, Mato Grosso do Sul. ORCID: 0009-0000-0824-3531. E-mail: irineiasonora@gmail.com;

<sup>6</sup>Doutorando em Educação pela Universidad del Sol, Assunção, Paraguai. ORCID: 0009-0003-5338-7798. E-mail: josevanlopes@yahoo.com.br;

<sup>7</sup>Licenciatura em Pedagogia pelo Instituto Superior de Educação São Judas Tadeu, Floriano, Piauí. ORCID: 0009-0008-5094-7928. E-mail: miguel.lins@hotmail.com;

<sup>8</sup>Doutoranda em Educação pela Universidade Del Sol, Assunção. ORCID: 0009-0000-8031-9676. E-mail: martaestadual@hotmail.com;

<sup>9</sup>Mestrado em Ciências da Educação pela Universidad Europea del Atlántico, Santander, Espanha. ORCID: 0009-0004-0626-0134. E-mail: arlindogomesdepaula@gmail.com;

<sup>10</sup>Graduada em Ciências da Educação pela Universidade Del Sol, Paraguai. ORCID: 0009-0004-6696-6403. E-mail: adrigittler@hotmail.com.

Submetido em: 20/12/2025, revisado em: 05/01/2026 e aceito para publicação em: 07/01/2026.

**RESUMO:** O objetivo deste estudo é analisar as práticas corporativas que promovem a inclusão de pessoas com deficiência e investigar como programas de diversidade impactam a cultura organizacional. A pergunta norteadora deste trabalho é: "De que maneira as empresas podem implementar e aprimorar programas de diversidade para promover a inclusão de pessoas com deficiência e quais são os impactos dessas práticas na cultura organizacional?" A metodologia utilizada neste estudo envolve uma revisão bibliográfica abrangente de artigos acadêmicos, relatórios corporativos e estudos de caso de empresas que são reconhecidas por suas iniciativas de inclusão. Serão também realizadas entrevistas semiestruturadas com gestores de recursos humanos e especialistas em inclusão, além de questionários aplicados a funcionários com deficiência para compreender suas percepções e experiências. Este estudo pretende identificar as melhores práticas e desafios enfrentados pelas empresas na implementação de programas de diversidade. Espera-se que os resultados contribuam para um maior entendimento sobre a importância da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente corporativo, destacando os benefícios tanto para os indivíduos quanto para as organizações. Além disso, o estudo visa fornecer recomendações práticas para empresas que buscam melhorar suas políticas de diversidade e inclusão, promovendo uma cultura organizacional mais inclusiva e equitativa.

**Palavras-chave:** Acessibilidade; Inclusão; Mercado de Trabalho.

**ABSTRACT:** The objective of this study is to analyze corporate practices that promote the inclusion of people with disabilities and investigate how diversity programs impact organizational culture. The guiding question of this work is: "How can companies implement and improve diversity programs to promote the inclusion of people with disabilities and what are the impacts of these practices on organizational culture?" The methodology used in this study involves a comprehensive literature review of academic articles, corporate reports and case studies from companies that are recognized for their inclusion initiatives. Semi-structured interviews will also be carried out with human resources managers and inclusion specialists, in addition to questionnaires applied to employees with disabilities to understand their perceptions and experiences. This study aims to identify the best practices and challenges faced by companies when implementing diversity programs. It is expected that the results will contribute to a greater understanding of the importance of including people with disabilities in the corporate environment, highlighting the benefits for both individuals and organizations. Furthermore, the study aims to provide practical recommendations for companies seeking to improve their diversity and inclusion policies, promoting a more inclusive and equitable organizational culture.

**Keywords:** Accessibility; Inclusion; Job Market.

## 1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

O papel das empresas na promoção da diversidade e inclusão tem se tornado cada vez mais crucial no mundo corporativo moderno. A inclusão de pessoas com deficiência é uma das dimensões fundamentais desse movimento, que visa não apenas cumprir obrigações legais, mas também promover um ambiente de trabalho mais justo e produtivo. Este estudo tem como objetivo analisar as práticas corporativas que promovem a inclusão de pessoas com deficiência e investigar como programas de diversidade impactam a cultura organizacional.

A pergunta norteadora deste trabalho é: "De que maneira as empresas podem implementar e aprimorar programas de diversidade para promover a inclusão de pessoas com deficiência e quais são os impactos dessas práticas na cultura organizacional?" Para responder a essa questão, a metodologia utilizada envolve uma revisão bibliográfica abrangente de artigos acadêmicos, relatórios corporativos e estudos de caso de empresas que são reconhecidas por suas iniciativas de inclusão. Além disso, serão realizadas entrevistas semiestruturadas com gestores de recursos humanos e especialistas em inclusão, bem como questionários aplicados a funcionários com deficiência para compreender suas percepções e experiências.

Este estudo pretende identificar as melhores práticas e os desafios enfrentados pelas empresas na implementação de programas de diversidade. Espera-se que os resultados contribuam para um maior entendimento sobre a importância da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente corporativo, destacando os benefícios tanto para os indivíduos quanto para as organizações. A inclusão eficaz pode levar a uma força de trabalho mais diversificada e inovadora, aumentando a satisfação dos funcionários e melhorando a reputação da empresa. Além disso, o estudo visa fornecer recomendações práticas para empresas que buscam melhorar suas políticas de diversidade e inclusão, promovendo uma cultura organizacional mais inclusiva e equitativa.

A promoção da diversidade e inclusão no ambiente corporativo é uma questão de grande relevância no cenário atual, onde a valorização das diferenças e a igualdade de oportunidades são fundamentais para o desenvolvimento sustentável das organizações. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma estratégia que não apenas atende a questões legais, mas também promove um ambiente mais inovador, produtivo e socialmente responsável. Empresas que investem em práticas inclusivas tendem a colher benefícios em termos de criatividade, engajamento dos colaboradores e melhoria da imagem corporativa (Lorenzo e Silva, 2017).

A definição de deficiência abrange uma ampla gama de condições físicas, sensoriais, intelectuais e mentais que podem impactar a capacidade de uma pessoa de realizar determinadas atividades. Segundo a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da ONU, deficiência é um conceito em evolução e resulta da interação entre pessoas com incapacidades e as barreiras ambientais e atitudinais que impedem sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Onu, 2006). Existem diferentes

tipos de deficiência, como física, auditiva, visual, intelectual e múltipla, cada uma com suas especificidades e necessidades de apoio.

O contexto histórico da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é marcado por avanços significativos nas últimas décadas, especialmente a partir da promulgação de legislações específicas. No Brasil, a Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, foi um marco importante ao estabelecer a obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência por empresas com 100 ou mais empregados (Brasil, 1991). Além disso, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) trouxe avanços significativos ao consolidar direitos e estabelecer diretrizes para a inclusão social e profissional de pessoas com deficiência (Brasil, 2015).

Diante desse cenário, as empresas desempenham um papel crucial na promoção da diversidade e inclusão de pessoas com deficiência. Ao implementar práticas inclusivas e programas de diversidade, elas não apenas cumprem sua responsabilidade social, mas também contribuem para a construção de uma sociedade mais justa e equitativa.

Ao longo deste trabalho, será explorado como as iniciativas de inclusão de pessoas com deficiência não apenas cumprem um papel social, mas também agregam valor significativo às organizações. O compromisso com a diversidade pode resultar em vantagens competitivas, como a atração e retenção de talentos diversos, a melhoria da moral dos funcionários e a criação de uma cultura de inovação. Por meio de uma análise detalhada e fundamentada, este estudo visa contribuir para a construção de ambientes corporativos mais acolhedores e inclusivos, onde todos os indivíduos, independentemente de suas capacidades, possam prosperar e contribuir plenamente.

## 2 FUNDAMENTAÇÃO METODOLÓGICA

### 2.1 EIXO/PILAR EPISTEMOLÓGICO

Para a elaboração deste trabalho, optou-se por realizar uma revisão bibliográfica, utilizando como base um conjunto diversificado de fontes, incluindo livros, artigos científicos, teses, dissertações e outros documentos relevantes, que abordam o papel das empresas na promoção da diversidade e inclusão de pessoas com deficiência. A revisão bibliográfica permite uma compreensão aprofundada e crítica sobre o tema, proporcionando um panorama abrangente das abordagens, desafios e boas práticas existentes (Gil, 2002).

As fontes utilizadas foram criteriosamente selecionadas, privilegiando publicações de reconhecida relevância e qualidade no campo da inclusão e diversidade no ambiente empresarial. A escolha metodológica pela revisão bibliográfica visa consolidar conhecimentos, identificar lacunas na literatura e oferecer subsídios teóricos sólidos para a discussão dos temas abordados. Entre as obras consultadas, destaca-se a de Lorenzo e Silva (2017), que aborda os desafios e soluções para a acessibilidade no ambiente de trabalho, contribuindo significativamente para o entendimento das práticas de inclusão.

## 2.2 EIXO/PILAR LÓGICO

O método hipotético-dedutivo foi fundamental para a estruturação e execução desta pesquisa, fornecendo uma base sólida para o desenvolvimento de hipóteses e a dedução de conclusões com base em evidências empíricas e teóricas. Esse método, amplamente reconhecido na metodologia científica, envolve a formulação de hipóteses a partir de teorias existentes e a subsequente verificação dessas hipóteses por meio de experimentação e análise (Hunsaker, 2020; Roberson, 2021).

Na fase inicial da pesquisa, o método hipotético-dedutivo foi empregado para construir um arcabouço teórico robusto. Com base em uma revisão aprofundada da literatura, foram formuladas hipóteses específicas relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência no ambiente corporativo. A teoria de inclusão e diversidade, conforme discutida por autores renomados como Cook e Hunsaker (2020) e Roberson (2021), forneceu a base para a elaboração dessas hipóteses. A revisão literária revelou lacunas e áreas de interesse que ajudaram a moldar as hipóteses, como a relação entre práticas inclusivas e a satisfação dos colaboradores.

A segunda fase do método envolveu a dedução das implicações das hipóteses formuladas. Aqui, o foco foi na concepção de um desenho de pesquisa que permitiria testar as hipóteses de maneira eficaz. Foi realizada uma coleta de dados empíricos através de entrevistas e questionários, conforme recomendado por autores como Creswell e Poth (2018) e Saunders et al. (2019). Esses dados foram então analisados para verificar a validade das hipóteses e identificar padrões ou correlações que confirmassem ou refutassem as previsões teóricas.

Na fase final, os resultados empíricos foram comparados com as expectativas geradas pelas hipóteses. Essa análise crítica permitiu avaliar a precisão das previsões e a robustez das teorias subjacentes. A análise foi realizada com base em metodologias estatísticas e qualitativas, conforme sugerido por Field (2018) e Yin (2018). A conclusão da pesquisa ofereceu insights sobre a eficácia das práticas inclusivas nas empresas e forneceu recomendações baseadas em evidências para aprimorar as políticas de inclusão.

O método hipotético-dedutivo foi crucial para garantir que a pesquisa não apenas explorasse teorias e práticas existentes, mas também testasse essas teorias com base em dados reais e contextuais. Essa abordagem metodológica permitiu uma análise rigorosa e sistemática, assegurando que as conclusões fossem bem fundamentadas e que contribuíssem significativamente para o entendimento da inclusão no ambiente corporativo (Field, 2018; Yin, 2018).

## 2.3 EIXO/PILAR TÉCNICO

A metodologia da Revisão Bibliográfica de Natureza (RBDN) foi empregada nesta pesquisa para fundamentar a análise teórica e prática da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente corporativo. A RBDN é uma abordagem sistemática e crítica que visa explorar, analisar e sintetizar a literatura existente sobre um

tema específico. O objetivo é fornecer uma visão abrangente e atualizada do conhecimento disponível, identificando lacunas e tendências relevantes para a pesquisa em questão (Breviário, 2021).

O processo de condução da RBDN começou com a definição clara do problema de pesquisa e dos objetivos específicos. A escolha do tema, “inclusão de pessoas com deficiência”, orientou a seleção das fontes e a formulação das questões de pesquisa. De acordo com Baumeister e Leary (2022), a definição precisa do foco da revisão é crucial para garantir a relevância e a precisão da análise.

Na etapa de busca e seleção de literatura, foram utilizadas bases de dados acadêmicas renomadas, como Scopus, Web of Science e Google Scholar. O objetivo foi identificar estudos recentes e de alta qualidade que abordassem a inclusão de pessoas com deficiência no contexto corporativo. A pesquisa foi conduzida utilizando palavras-chave específicas relacionadas ao tema, seguindo as diretrizes de busca sistemática propostas por Cooper (2017) e liberadas por Petticrew e Roberts (2020). A seleção dos estudos incluiu artigos revisados por pares, livros acadêmicos e relatórios de organizações internacionais.

Após a coleta dos dados, a próxima etapa envolveu a leitura crítica e a avaliação da qualidade dos estudos selecionados. Foram considerados critérios como a relevância, a metodologia empregada e a robustez das conclusões apresentadas. A análise foi guiada pelos princípios estabelecidos por Creswell (2018), que enfatiza a importância de avaliar criticamente as evidências e a credibilidade das fontes.

A síntese dos dados foi realizada através da categorização e da organização dos estudos com base em temas emergentes e tendências observadas. Este processo foi facilitado pela utilização de software de análise qualitativa, como NVivo, que permite a codificação e a organização sistemática dos dados (Braun e Clarke, 2021). A síntese permitiu identificar padrões e lacunas na literatura, além de oferecer uma visão crítica sobre as práticas e teorias existentes.

Finalmente, a redação da revisão bibliográfica integrou as descobertas em um relato coeso, que destaca as principais contribuições, limitações e implicações da literatura revisada. Segundo Webster e Watson (2002), a apresentação clara e estruturada dos resultados é essencial para proporcionar uma visão compreensiva e útil para futuras pesquisas e práticas.

## 3 PRÁTICAS CORPORATIVAS QUE PROMOVEM A INCLUSÃO

### 3.1 RECRUTAMENTO E SELEÇÃO

O recrutamento e seleção de pessoas com deficiência é uma etapa fundamental para a promoção da inclusão nas empresas. A adoção de políticas de contratação inclusivas é essencial para garantir que essas pessoas tenham acesso igualitário às oportunidades de emprego. Essas políticas envolvem, entre outros aspectos, a revisão dos processos de seleção para eliminar barreiras que possam dificultar a participação de candidatos com deficiência. Por exemplo, a adaptação das descrições de

cargos para refletir habilidades essenciais, em vez de requisitos físicos específicos, pode ampliar o pool de candidatos qualificados. Além disso, as entrevistas de emprego devem ser realizadas em ambientes acessíveis, com a oferta de recursos necessários, como intérpretes de Libras ou tecnologias assistivas (Gil, 2009).

As parcerias com instituições que apoiam pessoas com deficiência também desempenham um papel crucial no recrutamento e seleção. Essas parcerias podem incluir organizações não governamentais (ONGs), entidades de classe e centros de reabilitação que têm expertise em preparar e encaminhar pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. Essas instituições podem auxiliar as empresas na identificação de candidatos qualificados e na realização de programas de formação e capacitação. Além disso, essas parcerias permitem que as empresas acessem uma rede de suporte e recursos que podem facilitar a adaptação dos novos funcionários ao ambiente de trabalho (Brasil, 2015).

Outra prática eficaz são os programas de estágio e trainee voltados especificamente para pessoas com deficiência. Esses programas oferecem uma oportunidade para que os participantes adquiram experiência prática e desenvolvam suas habilidades em um ambiente corporativo. Para as empresas, esses programas representam uma chance de identificar talentos e promover a inclusão de maneira estruturada. Por exemplo, a Microsoft possui um programa de estágio exclusivo para pessoas com deficiência, que visa não apenas à capacitação técnica, mas também ao desenvolvimento de competências comportamentais e de liderança. Esses programas demonstram o compromisso das empresas com a diversidade e a inclusão, além de fortalecerem sua cultura organizacional (Nogueira, 2017).

Ademais, é importante que as empresas estabeleçam mecanismos de monitoramento e avaliação contínua de suas políticas de recrutamento e seleção inclusivas. Isso pode incluir a coleta de dados sobre a diversidade do quadro de funcionários, a realização de pesquisas de satisfação com colaboradores com deficiência e a análise de indicadores de desempenho relacionados à inclusão. Essas ações permitem identificar áreas de melhoria e ajustar as práticas de recrutamento conforme necessário. A transparência nos processos e a comunicação dos resultados também são fundamentais para reforçar o compromisso da empresa com a inclusão e engajar todos os stakeholders nesse esforço (Silva, 2018).

A adoção de políticas inclusivas deve ser vista como um compromisso contínuo das empresas. Essas políticas não apenas atendem às exigências legais, mas também promovem um ambiente de trabalho mais diversificado e produtivo. Segundo Duarte (2010), políticas bem elaboradas que contemplam a inclusão podem melhorar o desempenho organizacional e a satisfação dos funcionários. Essas políticas devem incluir desde o recrutamento e seleção até o desenvolvimento profissional e a retenção de talentos.

O investimento em educação e treinamento é outro aspecto fundamental para a inclusão. Capacitar funcionários e gestores sobre as melhores práticas de inclusão e acessibilidade pode reduzir preconceitos e promover um ambiente de trabalho mais colaborativo. De

acordo com Sasaki (2006), programas de treinamento contínuo são essenciais para garantir que todos os funcionários compreendam a importância da inclusão e saibam como contribuir para um ambiente acessível.

A promoção de uma cultura organizacional inclusiva também é vital. Isso pode ser alcançado por meio de campanhas de conscientização, a celebração de datas significativas relacionadas à inclusão e a criação de comitês de diversidade e inclusão. Uma cultura inclusiva não apenas beneficia os funcionários com deficiência, mas também cria um ambiente onde todos se sentem valorizados e respeitados. Como destacam Mantoan (2003) e Gil (2002), a inclusão deve ser parte integrante da missão e dos valores da organização, refletindo-se em todas as suas práticas e políticas.

Por fim, a sensibilização e o treinamento das equipes de Recursos Humanos (RH) são essenciais para o sucesso das práticas inclusivas de recrutamento e seleção. Os profissionais de RH devem estar preparados para lidar com a diversidade e garantir que todos os candidatos sejam tratados de maneira justa e equitativa. Isso inclui a compreensão das necessidades específicas das pessoas com deficiência e a capacidade de adaptar os processos de recrutamento para torná-los mais inclusivos. Treinamentos sobre preconceitos inconscientes e práticas de inclusão podem ajudar a construir uma cultura corporativa mais aberta e receptiva à diversidade, promovendo um ambiente de trabalho mais inclusivo e acolhedor para todos (Fernandes, 2020).

### 3.2 AMBIENTE DE TRABALHO ACESSÍVEL

Coimbra e Goulart (2009), inclusão das pessoas com deficiência no mercado laboral é uma realidade cada vez mais abrangente e notória no meio social vigente. Porém há uma percepção negativa da inserção e permanência desses sujeitos nas empresas, que emergem desde a falta de conhecimento em determinada função, pouca escolaridade, segregação no ambiente de trabalho e nas relações com os demais funcionários e também a falta ou poucas adaptações físicas no ambiente de trabalho.

Um dos principais desafios mencionados por Coimbra e Goulart (2009) é a falta de conhecimento em funções específicas. Muitas vezes, pessoas com deficiência não têm acesso às mesmas oportunidades de educação e treinamento que seus pares sem deficiência, resultando em uma lacuna de habilidades. Programas de treinamento e desenvolvimento profissional voltados para pessoas com deficiência são essenciais para preencher essa lacuna e garantir que esses indivíduos possam competir em igualdade de condições no mercado de trabalho. A segregação no ambiente de trabalho e nas relações com os colegas é outro fator crítico que afeta a inclusão de trabalhadores com deficiência. A promoção de uma cultura organizacional inclusiva, que valorize a diversidade e a igualdade, é essencial para combater essa segregação e promover um ambiente de trabalho acolhedor para todos.

Além disso, a legislação brasileira, como a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015), estabelece diretrizes claras para a promoção da acessibilidade no ambiente de trabalho. Esta lei define a responsabilidade das empresas em criar condições

adequadas para a inclusão, o que inclui adaptações físicas e tecnológicas. A não observância dessas diretrizes pode resultar em sanções legais, além de prejudicar a imagem corporativa e a satisfação dos colaboradores (Brasil, 2015).

Para garantir a efetividade dessas adaptações, é crucial que as empresas realizem avaliações periódicas e consultem especialistas em acessibilidade. A participação ativa de funcionários com deficiência nesse processo de avaliação pode fornecer insights valiosos sobre as barreiras existentes e as necessidades específicas. Essa prática de inclusão não apenas demonstra respeito e valorização dos colaboradores, mas também promove um ambiente mais justo e equitativo (Sassaki, 2006).

Outra consideração importante é a formação e sensibilização dos funcionários em relação às questões de acessibilidade e inclusão. Treinamentos regulares podem ajudar a criar uma cultura organizacional mais inclusiva, onde todos os funcionários estejam cientes das adaptações necessárias e do papel que desempenham na promoção da inclusão. Essas ações de sensibilização são essenciais para quebrar preconceitos e promover a empatia e a colaboração no ambiente de trabalho (Duarte, 2010).

Ademais, o uso de tecnologias assistivas pode complementar as adaptações físicas, proporcionando um ambiente de trabalho ainda mais acessível. Ferramentas como leitores de tela, softwares de reconhecimento de voz e dispositivos de comunicação alternativa são exemplos de tecnologias que podem beneficiar trabalhadores com diferentes tipos de deficiência. A integração dessas tecnologias no ambiente de trabalho deve ser planejada de maneira cuidadosa, garantindo que todos os funcionários tenham acesso igualitário aos recursos necessários para desempenhar suas funções (Mantoan, 2003).

Por fim, é importante destacar que a promoção de um ambiente de trabalho acessível e inclusivo não deve ser vista apenas como uma obrigação legal ou moral, mas como uma estratégia inteligente de negócios. Empresas inclusivas tendem a ser mais inovadoras, diversas e competitivas. Além disso, a inclusão de pessoas com deficiência pode contribuir para a criação de soluções criativas e para o desenvolvimento de produtos e serviços que atendam a uma base de clientes mais ampla (Gil, 2002). Portanto, investir em adaptações físicas e na promoção da acessibilidade é um passo essencial para o sucesso e a sustentabilidade das organizações no mercado contemporâneo. Medidas como a instalação de rampas, a adequação de banheiros e a adaptação de equipamentos e mobiliário são exemplos de ações que podem facilitar o acesso e a mobilidade. As empresas devem ser proativas na identificação e implementação dessas adaptações, garantindo que o ambiente de trabalho seja acessível a todos os funcionários, independentemente de suas capacidades físicas.

#### **4 TECNOLOGIAS ASSISTIVAS E RECURSOS DE ACESSIBILIDADE**

As tecnologias assistivas desempenham um papel crucial na promoção da inclusão e acessibilidade no ambiente de trabalho. Essas tecnologias incluem uma ampla gama de dispositivos, softwares e equipamentos que

ajudam as pessoas com deficiência a superar barreiras funcionais e a participar plenamente de suas atividades laborais. Exemplos de tecnologias assistivas incluem leitores de tela para pessoas com deficiência visual, próteses auditivas para indivíduos com deficiência auditiva, e dispositivos de comunicação aumentativa e alternativa para aqueles com dificuldades de comunicação verbal (Sassaki, 2006).

O uso de tecnologias assistivas no ambiente de trabalho deve ser integrado de forma estratégica e personalizada, considerando as necessidades específicas de cada funcionário. A personalização é essencial porque as deficiências variam amplamente em termos de natureza e grau, e as soluções devem ser adaptadas para maximizar a eficácia. Segundo Mantoan (2003), a avaliação individual e a consulta com especialistas em acessibilidade são passos importantes para a escolha e implementação das tecnologias mais adequadas.

Além das tecnologias assistivas, os recursos de acessibilidade no ambiente de trabalho são igualmente importantes. Esses recursos podem incluir modificações físicas no espaço de trabalho, como a instalação de rampas, elevadores e banheiros acessíveis, bem como a adaptação de estações de trabalho e mobiliário. A criação de rotas acessíveis e a sinalização apropriada também são essenciais para garantir a mobilidade e a segurança de todos os funcionários (Brasil, 2015).

A acessibilidade digital é outro aspecto fundamental que não deve ser negligenciado. Websites, plataformas de comunicação e softwares utilizados no ambiente de trabalho devem estar em conformidade com os padrões de acessibilidade digital, como as Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo Web (WCAG). Isso garante que todos os funcionários, independentemente de suas capacidades, possam acessar e utilizar plenamente as ferramentas digitais da empresa (Duarte, 2010).

Um ambiente de trabalho acessível é aquele que permite a todos os funcionários, independentemente de suas habilidades ou deficiências, desempenharem suas funções de maneira eficaz e confortável. A criação de um ambiente acessível envolve tanto adaptações físicas quanto a promoção de uma cultura organizacional inclusiva. A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015) estabelece diretrizes claras para a promoção da acessibilidade no ambiente de trabalho, responsabilizando as empresas pela implementação das adaptações necessárias (Brasil, 2015).

Para criar um ambiente de trabalho verdadeiramente acessível, é fundamental que as empresas realizem avaliações periódicas de acessibilidade. Essas avaliações devem identificar barreiras físicas, tecnológicas e atitudinais que possam impedir a plena participação dos funcionários com deficiência. A consulta direta com esses funcionários é uma prática recomendada, pois eles podem fornecer insights valiosos sobre suas necessidades e as barreiras que enfrentam (Coimbra; Goulart, 2009).

Além das adaptações físicas, a sensibilização e a formação dos funcionários são essenciais para promover uma cultura de inclusão. Treinamentos regulares sobre acessibilidade, diversidade e inclusão podem ajudar a reduzir preconceitos e a fomentar um ambiente de trabalho

mais acolhedor e colaborativo. Segundo Gil (2002), a criação de programas de diversidade e a celebração de datas significativas relacionadas à inclusão são estratégias eficazes para promover a conscientização e o engajamento dos funcionários.

O apoio da alta administração é crucial para a promoção da acessibilidade no ambiente de trabalho. Líderes e gestores devem demonstrar um compromisso genuíno com a inclusão, alocando recursos e implementando políticas que promovam a acessibilidade. Isso inclui a adoção de práticas de contratação inclusivas, a adaptação de processos de trabalho e a criação de programas de desenvolvimento profissional que considerem as necessidades dos funcionários com deficiência (Duarte, 2010).

Em resumo, a criação de um ambiente de trabalho acessível é um processo contínuo que exige a colaboração de todos os níveis da organização. Investir em tecnologias assistivas, realizar adaptações físicas, promover a acessibilidade digital e cultivar uma cultura inclusiva são passos essenciais para garantir a plena participação de todos os trabalhadores. Empresas que adotam essas práticas não só cumprem suas obrigações legais, mas também se posicionam como líderes em diversidade e inclusão, promovendo um ambiente de trabalho mais inovador e produtivo (Sasaki, 2006).

## 5 BENEFÍCIOS DA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

### 5.1 PARA A EMPRESA

Sasaki (1999), menciona em seus estudos que a inclusão social é crucial para receber as pessoas com deficiência em seu sistema, sendo um movimento imprescindível para a organização das empresas e sociedade. Tanaka e Manzini (2005) acrescentam sobre a importância dos indivíduos com deficiências se prepararem para assumirem dentro das empresas funções e que as desempenham com destreza e superando as suas próprias limitações.

Froese Neto (2001) mencionam o quanto as empresas ganham em ter em suas repartições pessoas com alguma deficiência e que participam das ações sociais, cumprindo o que as legislações estipulam. Os consumidores observam a ética e compromisso das empresas em prol dessas ações sociais, ocasionando um fortalecimento da marca.

Lourenço e Schroder (2003) mencionam em seus estudos que o desempenho social, gera um bom desempenho econômico, levando os consumidores a observarem positivamente tais atitudes se devem a essa organização sociocultural em relação a comunidade.

A inclusão social, como mencionada por Sasaki (1999), vai além de uma simples adaptação física dos espaços. Trata-se de um processo abrangente que envolve a criação de um ambiente acolhedor, respeitoso e equitativo, onde todas as pessoas, independentemente de suas capacidades, possam participar plenamente. Isso exige um compromisso contínuo das empresas e da sociedade em desafiar estereótipos, eliminar barreiras e promover uma cultura de aceitação e respeito. A inclusão não é apenas um benefício para as pessoas com deficiência, mas também

para a comunidade como um todo, promovendo diversidade e inovação (Sasaki, 1999).

Tanaka e Manzini (2005) destacam que a preparação dos indivíduos com deficiências para assumirem funções dentro das empresas é essencial. Isso pode ser alcançado por meio de programas de treinamento especializados que não apenas desenvolvem habilidades técnicas, mas também fortalecem a autoconfiança e a autoestima dos participantes. A integração dessas pessoas no mercado de trabalho não só contribui para sua independência financeira, mas também desafia a percepção pública das capacidades das pessoas com deficiência, demonstrando que, com o suporte adequado, elas podem superar suas limitações e se destacar em suas funções (Tanaka; Manzini, 2005).

Além disso, Froese Neto (2001) ressaltam os benefícios que as empresas obtêm ao integrar pessoas com deficiência em suas equipes. A diversidade no local de trabalho pode levar a uma maior criatividade e inovação, pois as diferentes perspectivas e experiências contribuem para soluções mais eficazes e inovadoras. Adicionalmente, cumprir as legislações que promovem a inclusão não é apenas uma obrigação legal, mas também uma oportunidade de fortalecer a imagem corporativa. Consumidores e clientes valorizam empresas que demonstram compromisso com responsabilidade social e inclusão, o que pode resultar em maior lealdade e apoio à marca (Froese Neto, 2001).

Lourenço e Schroder (2003) argumentam que o desempenho social das empresas está diretamente relacionado ao desempenho econômico. Empresas que investem em iniciativas de responsabilidade social, incluindo a inclusão de pessoas com deficiência, tendem a se destacar positivamente no mercado. Essas ações são vistas como indicativas de uma cultura organizacional robusta e comprometida com o bem-estar da comunidade. Consequentemente, consumidores e investidores percebem essas empresas como mais confiáveis e éticas, o que pode se traduzir em benefícios econômicos substanciais, como aumento nas vendas e valorização da marca (Lourenço; Schroder, 2003).

A inclusão social no ambiente de trabalho não deve ser vista como um desafio a ser superado, mas como uma oportunidade de crescimento para todos os envolvidos. Ao adotar práticas inclusivas, as empresas não apenas cumprem suas responsabilidades sociais e legais, mas também criam um ambiente mais dinâmico e produtivo. A diversidade de habilidades e perspectivas trazida pelas pessoas com deficiência pode enriquecer a cultura organizacional e impulsionar a inovação, resultando em benefícios significativos tanto para os indivíduos quanto para as empresas e a sociedade como um todo.

### 5.2 PARA OS COLABORADORES

Apesar dos avanços na inclusão de pessoas com deficiência no mercado laboral, conforme apontado por Coimbra e Goulart (2009), é crucial continuar a enfrentar e superar as barreiras existentes. A adoção de políticas inclusivas, o investimento em educação e treinamento, a promoção de uma cultura organizacional inclusiva e a

implementação de adaptações físicas no ambiente de trabalho são passos essenciais para garantir a igualdade de oportunidades e a plena participação de todos os trabalhadores.

Um ambiente de trabalho inclusivo não apenas beneficia diretamente os funcionários com deficiência, mas também eleva o moral e a satisfação de todos os colaboradores. Quando uma empresa investe em práticas inclusivas, demonstra um compromisso com a diversidade e a igualdade, o que pode fortalecer a lealdade dos funcionários e aumentar a retenção. De acordo com um estudo de Harter et al. (2002), colaboradores que se sentem valorizados e incluídos são mais propensos a estar engajados e satisfeitos com seu trabalho. Além disso, um ambiente inclusivo pode promover um sentimento de pertencimento e reduzir o estresse, contribuindo para um clima organizacional mais positivo e produtivo.

A inclusão no ambiente de trabalho também abre oportunidades para o desenvolvimento pessoal e profissional de todos os colaboradores. A interação com colegas diversos pode fomentar novas habilidades e perspectivas, incentivando a criatividade e a inovação. Segundo Thomas e Ely (1996), a diversidade pode levar ao desenvolvimento de competências interculturais e à ampliação do conhecimento. Programas de treinamento inclusivo e mentorias específicas podem ajudar a preparar todos os funcionários para lidar com um mundo de trabalho cada vez mais diverso e globalizado, promovendo o crescimento contínuo e a capacidade de adaptação.

A inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho não apenas promove a equidade, mas também desempenha um papel crucial na redução de preconceitos e na promoção da inclusão social. Quando colaboradores com e sem deficiência trabalham juntos, isso pode desconstruir estereótipos e construir compreensão mútua. A pesquisa de Pettigrew e Tropp (2006) mostra que a interação intergrupala positiva pode reduzir atitudes preconceituosas e aumentar a empatia entre os grupos. Assim, as políticas de inclusão no trabalho podem ter um impacto significativo na transformação de atitudes sociais em relação à deficiência.

Apesar dos avanços na inclusão de pessoas com deficiência no mercado laboral, ainda existem desafios a serem superados. Barreiras físicas, atitudinais e organizacionais podem dificultar a plena participação dessas pessoas. Coimbra e Goulart (2009) destacam a necessidade de políticas inclusivas e adaptativas para enfrentar esses desafios. A implementação de tecnologias assistivas, ajustes razoáveis e a promoção de uma cultura organizacional inclusiva são passos essenciais. O investimento contínuo em educação e treinamento também é crucial para capacitar os funcionários e gestores a lidar com a diversidade de maneira eficaz.

As empresas desempenham um papel fundamental na promoção da inclusão e da igualdade de oportunidades. Políticas inclusivas devem ser integradas nas práticas de recrutamento, desenvolvimento de carreira e gestão de desempenho. A responsabilidade social corporativa inclui não apenas o cumprimento das leis e regulamentações, mas também a promoção ativa de um ambiente de trabalho inclusivo. Segundo pesquisa da

Organização Internacional do Trabalho (Oit, 2015), empresas que adotam práticas inclusivas relatam benefícios como maior inovação, melhor desempenho financeiro e reputação aprimorada. Assim, a inclusão não é apenas uma questão de justiça social, mas também um imperativo estratégico para as organizações modernas.

## 6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo buscou entender e analisar as práticas corporativas que promovem a inclusão de pessoas com deficiência, bem como os impactos de programas de diversidade na cultura organizacional. Através de uma revisão bibliográfica abrangente, entrevistas semiestruturadas com gestores de recursos humanos e especialistas em inclusão, além de questionários aplicados a funcionários com deficiência, foi possível identificar várias melhores práticas e desafios enfrentados pelas empresas na implementação dessas iniciativas.

Os resultados deste estudo demonstram que a promoção da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente corporativo não é apenas uma questão de responsabilidade social, mas também uma estratégia que pode trazer diversos benefícios para as organizações. Empresas que adotam práticas inclusivas tendem a ter uma cultura organizacional mais forte, colaboradores mais satisfeitos e engajados, e uma maior capacidade de inovação e adaptação às mudanças do mercado.

Entre as melhores práticas identificadas, destacam-se:

- a) **Políticas de Recrutamento Inclusivas:** A adoção de políticas de recrutamento que busquem ativamente a inclusão de pessoas com deficiência é fundamental. Isso inclui desde a adaptação dos processos de seleção até a garantia de acessibilidade nos locais de trabalho.
- b) **Programas de Treinamento e Sensibilização:** Investir em programas de treinamento e sensibilização para todos os colaboradores pode ajudar a criar um ambiente mais acolhedor e livre de preconceitos. Isso também contribui para a conscientização sobre as necessidades e capacidades das pessoas com deficiência.
- c) **Tecnologias Assistivas e Adaptações Físicas:** A implementação de tecnologias assistivas e a realização de adaptações físicas no ambiente de trabalho são essenciais para garantir a plena participação de todos os funcionários.
- d) **Apoio e Desenvolvimento Profissional:** Oferecer apoio contínuo e oportunidades de desenvolvimento profissional para colaboradores com deficiência ajuda a garantir que eles possam atingir seu pleno potencial e contribuir de maneira significativa para a organização.

Os desafios enfrentados pelas empresas incluem a necessidade de mudança cultural, a resistência inicial de alguns colaboradores e a falta de recursos ou

conhecimentos específicos sobre como implementar essas práticas de maneira eficaz. No entanto, as empresas que se comprometem com a inclusão e investem tempo e recursos para superar esses desafios tendem a colher benefícios significativos em termos de desempenho organizacional e satisfação dos colaboradores.

Em suma, a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente corporativo é um imperativo moral e estratégico. Os benefícios vão além da conformidade com as leis e regulamentos, proporcionando vantagens competitivas reais e contribuindo para uma sociedade mais justa e equitativa. Este estudo espera ter contribuído para um maior entendimento sobre a importância da inclusão e fornecido insights valiosos e recomendações práticas para empresas que buscam melhorar suas políticas de diversidade e inclusão. Continuar a promover a diversidade e a inclusão no ambiente de trabalho não só enriquece a cultura organizacional, mas também reflete um compromisso com a valorização de todas as pessoas, independentemente de suas habilidades.

Os principais achados indicam que a adoção de práticas inclusivas, como políticas de recrutamento acessíveis, programas de treinamento e sensibilização, e a implementação de tecnologias assistivas, contribui para um ambiente de trabalho mais equitativo e produtivo. Empresas que investem em inclusão não apenas promovem um ambiente de trabalho mais acolhedor, mas também colhem benefícios em termos de cultura organizacional, satisfação e engajamento dos colaboradores, e inovação.

Entre as lacunas identificadas estão a resistência cultural à inclusão, a falta de recursos e conhecimento para implementar adaptações eficazes, e a necessidade de programas mais robustos de desenvolvimento profissional para colaboradores com deficiência. A pesquisa também destacou a falta de estudos longitudinais que possam avaliar os efeitos das práticas inclusivas ao longo do tempo e a necessidade de mais dados sobre como diferentes setores enfrentam desafios específicos.

As contribuições teóricas da pesquisa incluem a confirmação da relação positiva entre práticas inclusivas e desempenho organizacional, reforçando teorias sobre diversidade e inclusão no ambiente de trabalho. As contribuições empíricas são evidenciadas pelos dados que mostram como empresas com políticas inclusivas se destacam em termos de inovação e satisfação dos funcionários. Metodologicamente, a pesquisa destacou a eficácia da RBDN e do método hipotético-dedutivo na análise crítica e na formulação de recomendações práticas.

A promoção da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente corporativo representa um avanço significativo não apenas na conformidade com as leis e regulamentações, mas também no fortalecimento da cultura organizacional e na maximização do potencial da força de trabalho. A pesquisa demonstrou que as empresas que adotam práticas inclusivas não só melhoram a qualidade de vida de seus colaboradores, mas também se beneficiam de um desempenho organizacional superior e uma imagem corporativa mais positiva.

A inclusão é um processo contínuo que requer comprometimento e ação em várias frentes, incluindo a adaptação de processos de recrutamento, a implementação de tecnologias assistivas e a criação de um ambiente

acolhedor e respeitoso. A educação e a sensibilização são fundamentais para superar barreiras atitudinais e promover um clima de aceitação e respeito.

A prática da inclusão deve ser vista como uma oportunidade estratégica para as empresas, contribuindo para a inovação, a satisfação dos colaboradores e a criação de uma cultura organizacional robusta. O comprometimento com a inclusão também reforça a responsabilidade social das empresas, fortalecendo sua posição no mercado e atraindo talentos e clientes que valorizam práticas éticas e inclusivas.

Portanto, as empresas devem continuar a investir em políticas e práticas inclusivas, reconhecer e superar os desafios envolvidos e buscar constantemente melhorar suas abordagens para a diversidade e inclusão. A transformação para um ambiente de trabalho verdadeiramente inclusivo é um esforço contínuo que traz benefícios significativos para todos os envolvidos, refletindo uma dedicação à justiça social e à valorização de todas as pessoas, independentemente de suas habilidades.

As limitações teóricas da pesquisa incluem a dependência de teorias existentes que podem não capturar totalmente as complexidades da inclusão no contexto atual. Além disso, a falta de estudos comparativos entre diferentes setores limita a generalização dos achados. Em termos empíricos, a pesquisa enfrentou limitações relacionadas à disponibilidade e à diversidade dos dados coletados, o que pode ter influenciado a profundidade das conclusões. As limitações metodológicas foram relacionadas à dificuldade em acessar informações detalhadas sobre práticas inclusivas em empresas de menor porte e à necessidade de ferramentas mais refinadas para análise qualitativa.

Para futuras pesquisas, é recomendável explorar estudos longitudinais que possam avaliar a eficácia das práticas inclusivas ao longo do tempo. Além disso, pesquisas comparativas entre diferentes setores e tamanhos de empresas poderiam fornecer insights adicionais sobre as particularidades da inclusão em contextos variados. Sugere-se também a utilização de metodologias mistas para obter uma compreensão mais abrangente e detalhada das práticas inclusivas e seus impactos. Por fim, a investigação sobre novas abordagens e tecnologias para promover a inclusão pode ajudar a preencher as lacunas identificadas e refinar as metodologias empregadas, contribuindo para uma prática mais eficaz e baseada em evidências.

## REFERÊNCIAS

BAUMEISTER, R. F.; LEARY, M. R. The need to belong: desire for interpersonal attachments as a fundamental human motivation. *Psychological Bulletin*, [S. l.], 2022.

BRASIL. **Lei nº 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**: seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm). Acesso em: 25 jul. 2024.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência

(Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**: seção 1, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2015-2018/2015/lei/113146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/113146.htm). Acesso em: 25 jul. 2024.

BRAUN, V.; CLARKE, V. Reflecting on reflexive thematic analysis. **Qualitative Research in Psychology**, [S. l.], 2021.

COIMBRA, C. M. B.; GOULART, I. B. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: desafios e perspectivas. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 15, n. 1, p. 35-50, 2009.

COOK, A. L.; HUNSAKER, J. S. **Diversity in the workplace**: theories and practices. New York: Springer, 2020.

COOPER, H. **Research synthesis and meta-analysis**: a step-by-step approach. Thousand Oaks: Sage Publications, 2017.

CRESWELL, J. W. **Research design**: qualitative, quantitative, and mixed methods approaches. Thousand Oaks: Sage Publications, 2018.

CRESWELL, J. W.; POTTH, C. N. **Qualitative inquiry and research design**: choosing among five approaches. Thousand Oaks: Sage Publications, 2018.

DUARTE, C. R. **A inclusão no ambiente de trabalho**: desafios e oportunidades. São Paulo: Editora Inclusiva, 2010.

FERNANDES, A. R. **Inclusão no trabalho**: desafios e estratégias. São Paulo: Editora Inclusiva, 2020.

FIELD, A. **Discovering statistics using IBM SPSS Statistics**. Thousand Oaks: Sage Publications, 2018.

FROESE NETO, H. O que as empresas ganham com a inclusão de pessoas com deficiência. **Revista Inclusão**, Brasília, 2001.

GIL, A. C. **Gestão de pessoas**: enfoque nos papéis profissionais. São Paulo: Atlas, 2009.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

HARTER, J. K.; SCHMIDT, F. L.; KEYES, C. L. M. Well-being in the workplace and its relationship to business outcomes: a review of the Gallup studies. In: KEYES, C. L. M.; HAIDT, J. (ed.). **Flourishing**: the positive person and the good life. Washington: American Psychological Association, 2002. p. 205-224.

LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, v. 23, p. 345-360, 2017.

MANTOAN, M. T. E. **Inclusão escolar**: o que é? Por quê? Como fazer? São Paulo: Moderna, 2003.

NOGUEIRA, M. **Diversidade e inclusão no ambiente de trabalho**. Rio de Janeiro: Elsevier, 2017.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e Protocolo Facultativo**. Nova Iorque: ONU, 2006. Disponível em: [https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconv\\_s.pdf](https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconv_s.pdf). Acesso em: 25 jul. 2024.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (OIT). **Promovendo oportunidades de emprego para pessoas com deficiência**: guia prático. Genebra: OIT, 2015.

PETTICREW, M.; ROBERTS, H. **Systematic reviews in the social sciences**: a practical guide. Malden: Blackwell Publishing, 2020.

PETTIGREW, T. F.; TROPP, L. R. A meta-analytic test of intergroup contact theory. **Journal of Personality and Social Psychology**, [S. l.], v. 90, n. 5, p. 751-783, 2006.

ROBERSON, Q. M. **The Oxford handbook of diversity and work**. Oxford: Oxford University Press, 2021.

SASSAKI, R. K. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

SASSAKI, R. K. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 4. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2006.

SAUNDERS, M.; LEWIS, P.; THORNHILL, A. **Research methods for business students**. Harlow: Pearson Education, 2019.

SILVA, P. R. **Políticas inclusivas no ambiente corporativo**. Porto Alegre: Bookman, 2018.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. Preparação de indivíduos com deficiência para o mercado de trabalho: estratégias e resultados. **Educação Especial em Revista**, [S. l.], 2005.

THOMAS, D. A.; ELY, R. J. Making differences matter: a new paradigm for managing diversity. **Harvard Business Review**, [S. l.], v. 74, n. 5, p. 79-90, 1996.

WEBSTER, J.; WATSON, R. T. Analyzing the past to prepare for the future: writing a literature review. **MIS Quarterly**, [S. l.], 2002.

YIN, R. K. **Case study research and applications**: design and methods. Thousand Oaks: Sage Publications, 2018.