

UNIVERSIDADE FEDERA DE UBERLÂNDIA – UFU
FACULDADE DE GESTÃO E NEGÓCIOS

POLLYANA BATISTA PRADO

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO CONTEXTO
ORGANIZACIONAL: UMA ABORDAGEM SOBRE A PRODUÇÃO CIENTÍFICA
DO ENCONTRO NACIONAL DA PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

UBERLÂNDIA – MG

2022

POLLYANA BATISTA PRADO

**A INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO CONTEXTO
ORGANIZACIONAL: UMA ABORDAGEM SOBRE A PRODUÇÃO CIENTÍFICA
DO ENCONTRO NACIONAL DA PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

Monografia apresentada ao curso de graduação em Administração, da Universidade Federal de Uberlândia, como exigência parcial para a obtenção do título de bacharel.

Orientador: Prof. Dr. Janduhy Camilo Passos

UBERLÂNDIA – MG

2022

RESUMO

Este trabalho aborda a inclusão da pessoa com deficiência no contexto das organizações, tendo como base os trabalhos científicos apresentados no Encontro Nacional da Pós-graduação em Administração (EnANPAD), delimitados até o ano de 2020. Trata-se de uma pesquisa de caráter bibliográfico e bibliométrico, que investiga como a inclusão da pessoa com deficiência nas empresas vem sendo abordado na literatura da área de Administração e o que se discute em torno dessa temática. Desse modo, enfoca: a evolução do tema e a frequência das publicações; abordagens dos estudos e métodos utilizados nas pesquisas; objetivos pretendidos; autores e instituições; subtemas abrangidos, dentre outros. Como resultados, observou-se que a temática não possui a abordagem necessária para a importância do assunto para a sociedade, isso comprova a pouca visibilidade diante do assunto da inserção das PCD's no mercado de trabalho. Pode-se observar uma variação de publicações durante o período analisado (2006 a 2020), levando em consideração que no ano de 2020 não houve o evento devido a pandemia de COVID-19. A autora Maria Nivalda de Carvalho-Freitas foi a que teve o maior número de artigos publicados, foram publicados 13 artigos com período analisado, ou seja, 37% dos artigos tiveram tal autora como percussora sobre o assunto. Foi averiguado que dentre os arquivos analisados 37% tiveram uma abordagem explicativa. Com essa contabilização fez-se perceber que é imprescindível fomentar o ramo de pesquisa sobre diversidade entre os estudiosos da administração, para que desta forma, haja uma base teórica para nortear as decisões dos administradores de empresas.

Índice de Tabelas e Figura

Tabela 1 - Variáveis a serem abordadas no Trabalho.....	16
Tabela 2- Artigos Analisados sobre a Temática.....	17
Tabela 3 - Número de Publicações por Ano (2006 a 2020)	29
Tabela 4 - Categoria Analisadas.....	31
Tabela 5 - Deficiências/limitações mais enfocadas nos artigos	31
Tabela 6 - Sexo dos autores por ano.....	33
Tabela 7 - Publicações de autores por ano (2006 a 2020).....	33
Tabela 8 - Número de autores por publicação (2006 a 2020)	34
Tabela 9 - Abordagem metodológica dos artigos.....	34
Tabela 10 - Metodologia utilizada para análise dos dados.....	35
Tabela 11 - Método de Investigação.....	35
Tabela 12 - Instrumento de investigação.....	36
Tabela 13 - Número de referências por ano	37
Tabela 14 - Aplicação de estatística nas referências	37
Figura 1 - Número de Publicações por Ano (2006 a 2020).....	29
Figura 2 - Localização dos autores no Brasil	30

Sumário

1. INTRODUÇÃO	6
2. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ASPECTOS HISTÓRICOS, SOCIAIS E JURÍDICOS	8
2.1 Pessoas com Necessidades Especiais em Contexto Histórico e Cultural	8
2.2 Capacidade Civil das Pessoas com Deficiência.....	11
3. ASPECTOS METODOLÓGICOS	15
3.1 Caracterização da Pesquisa	15
3.2 Procedimento.....	15
4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE DADOS	17
4.1 Caracterização Geral dos Artigos	28
4.2 Características dos Autores.....	32
4.3 Metodologia dos Artigos	34
4.4 Referencias Utilizadas	36
5. CONSIDERAÇÕES FINAIS	37
6. REFERÊNCIAS	39

1. INTRODUÇÃO

A inclusão das pessoas com deficiência (PCD) no mercado de trabalho em conjunto com o crescimento do acesso ao emprego formal abriu-se maiores possibilidades de inserção das pessoas com deficiência físicas e mentais no mercado formal. Segundo dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) a taxa de desemprego do ano de 2003 foi de 12,3% e notasse que para o ano de 2010 foi de 6,7% demonstrando um estado de pleno emprego no país. De acordo com o relatório anual de informações Sociais (RAIS), vinculado ao Ministério do Trabalho, no ano de 2019 foram gerados 2,8 milhões de empregos formais no Brasil, sendo que desse total 306 mil vagas foram destinadas para pessoas com alguma deficiência física ou mental.

Pastore (2002) discute em um de seus estudos que o ambiente que apresenta a maior taxa de exclusão das pessoas com deficiência é o ambiente corporativo. Segundo ele, existe uma forma velada de preconceito quanto as pessoas com necessidades especiais, sendo assim, observada uma rejeição de profissionais qualificados, por apresentarem deficiência laborais ou alguma limitação, mesmo que esta não afete o bom desempenho no ambiente de trabalho. Ainda de acordo com o autor, muitos empregadores dizem que são obrigados a pensar com a cabeça de seus clientes, argumentando, por exemplo, que os frequentadores de restaurantes, salão de beleza ou hotel não gostariam de interagir com “pessoas diferentes”.

Segundo Fontoura (2006) a questão do portador de deficiência se agrava quando analisado do ponto de vista econômico. Um corpo para ser aceito no mercado de trabalho deve estar investido de uma capacidade produtiva determinada, pois a ideia de corpo deficiente está vinculada à ideia de corpo improdutivo, o que remete seus portadores a uma condição de inferioridade em relação às pessoas economicamente produtivas.

A gestão de pessoas que está presente em todos os tipos de organização, indiferente do porte da empresa e da nomenclatura adotada, e está em constante transformação como todas as áreas de uma organização, e necessita evoluir e se adaptar as mudanças, paradigmas e aos preconceitos existentes (MACIEL, 2010)

Essa adaptabilidade que as organizações modernas e principalmente de grande porte devem possuir, é segundo Maciel (2010) saber lidar com a diversidade, no sentido de incluir todos os seres humanos, no mercado de trabalho e no exercício da cidadania. Trata-se de um valor que compreende que, independentemente de raça, gênero, condição física, idade, história pessoa, formação educacional, personalidade, estilo de vida, orientação sexual, origem

geográfica, os seres humanos possuem o direito de desenvolver, livres de preconceito, todas as suas potencialidades nos diferentes espaços da sociedade, dentre eles o espaço das organizações empresariais.

Partindo das considerações realizadas, esse trabalho tem como objetivo investigar como a inclusão da pessoa com deficiência nas empresas é abordada na literatura da área de Administração e o que se discute em torno dessa temática. Para tanto, toma como base os trabalhos apresentados no Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração (EnANPAD), considerando que esse evento congrega pesquisadores brasileiros e internacionais em torno de discussões pertinentes a área de Administração. Em geral, são pesquisas em nível de pós-graduação, oriundas de cursos mestrado e doutorado que, após as apresentações no evento, costumam ser divulgados em periódicos, conforme apontam Teixeira, Iwamoto e Medeiros (2013).

Como justificativa da pesquisa, têm-se que os estudos bibliográficos buscam evidenciar o que já foi produzido e registrado em relação a uma dada temática, disponibilizando bases teóricas para estudos posteriores (SOUSA et al, 2021). Por sua vez, os estudos bibliométricos contribuem para levantar as características e esclarecer aspectos sobre uma determinada produção científica observando, por exemplo, a frequência das publicações, principais autores, vertentes dos estudos e suas estratégias de investigação, dentre outros (VASCONCELOS, 2014).

Desse modo, o desenvolvimento desta pesquisa visa contribuir para as investigações que abordam a inclusão da pessoa com deficiência no universo das empresas, evidenciando como as produções acadêmicas sobre essa temática têm evoluído ao longo do tempo. O levantamento de referenciais teóricos e das características bibliométricas favorecem o embasamento de novos estudos e pesquisas.

Além dessa introdução, contextualizando o tema, apresentando o objetivo e a justificativa da pesquisa, este trabalho possui mais quatro partes. A primeira, o referencial teórico, aborda as questões sobre as pessoas com necessidades especiais, enfocando os aspectos históricos, culturais, a capacidade civil e a inclusão no mercado de trabalho.

Em seguida, são abordados os aspectos metodológicos do estudo, caracterizando o tipo de pesquisa e descrevendo os procedimentos adotados. Logo após, os dados são descritos e analisados, evidenciando as características do conjunto de artigos selecionados em consonância com as categorias determinadas na pesquisa. Por último, são estabelecidas as considerações

gerais sobre o estudo, sintetizando os aspectos da pesquisa e tecendo sugestões para estudos futuros.

2. A PESSOA COM DEFICIÊNCIA: ASPECTOS HISTÓRICOS, SOCIAIS E JURÍDICOS

2.1 Pessoas com Necessidades Especiais em Contexto Histórico e Cultural

Desde o início dos tempos há registros de pessoas com necessidades especiais. A ideia cultural de invalidez, impotência e dependência, das pessoas com dificuldades motoras atravessam culturas, sociedades, grupos socioculturais, religiões e práticas sociais. A quebra da expectativa dos pais com o nascimento de filhos acometidos por algum tipo de problema motor, a aquisição de alguma seqüela advinda de doenças ou acidentes, certamente são eventos de difícil enfrentamento e já foram vivenciados em muitas culturas de formas atípicas (GUGEL, 2011).

De acordo com Koyama (2017) as pessoas com deficiência física sempre enfrentaram diversas situações de exclusão e segregação perante a sociedade. No período da Grécia antiga isso era especialmente retratado pela cidade-estado de Esparta, visto que crianças que nasciam com algum tipo de deficiência eram consideradas como inúteis àquela sociedade e atiradas a um abismo.

Koyama (2017) ainda comenta em seu trabalho que ao longo da história as pessoas com deficiência sempre travaram uma grande luta pela vida e para conquistar seu espaço na sociedade, já que a cultura imposta pela sociedade as pessoas sempre as marginalizou e agiu de maneira excludente com essas pessoas.

As pessoas com deficiência passaram a ter alguns de seus direitos reconhecidos apenas na Declaração Universal de Direitos Humanos e a partir de então foi dado um pontapé no que viria a ser a normatização de princípios fundamentais a essas pessoas, desse momento surgiram: o princípio da dignidade da pessoa humana, princípio da igualdade, dentre outras situações. (KOYAMA, 2017)

As leis romanas da Antiguidade não protegiam as pessoas com deficiência, ao contrário, legitimavam os pais a matarem suas crianças, através da prática do afogamento, abandonados em cestos no Rio Tibre, ou em outros lugares sagrados, sendo alguns expostos e usados como entretenimento nos circos. Estudos realizados por Lourenzetto (2006) confirmam como nos

quatro primeiros séculos da era cristã, não havia nenhuma expressão significativa que favorecesse a inserção das pessoas com deficiências como sujeitos de dignidade e direitos.

Na antiguidade, há poucos registros da relação da sociedade com os deficientes no cotidiano. Através de passagens bíblicas pode ser percebida a discriminação existente na época contra pessoas portadoras de deficiência, pois são sempre mencionados como pedintes ou rejeitados pela comunidade, ou seja, viviam à margem da convivência social e comunitária. Muitos acreditavam que essas pessoas eram castigadas pelos deuses (LOURENZETTO, 2006, P. 3).

Na Idade Média, a deficiência foi considerada um fenômeno metafísico, determinado pela possessão demoníaca ou como castigo de Deus. Tais pessoas eram vistas como “possuidoras de um mal devido ao pacto com o demônio”, justificativa usada para legitimar socialmente o uso extremo da fogueira como castigo (MAINIERI, 2012).

Acreditava-se que tal prática, possibilitava a humilhação e a vitória contra o suposto inimigo que era preciso derrotar. Para Gugel (2011) além de atribuir às pessoas com deficiências poderes especiais de feiticeiros, as crianças que sobreviviam eram separadas de suas famílias e quase sempre ridicularizadas.

Lourenzetto (2006) faz referências sobre documentos papais, que no caso de uma pessoa com deficiência mental fugir de sua razão, o mesmo era considerado um ser diabólico, passando a ser perseguido, torturado e exterminado. No século XV, tais indivíduos ainda não eram percebidos como pessoas humanas.

Nesses exemplos, fica explícito como a segregação e o fatalismo atingiam as pessoas com problemas de cegueira e quaisquer outros que fugiam dos padrões estabelecidos como normais (BIANCHETTI; FREIRE, 2007). A pena de amputação também foi usada como controle e punição dos traidores nas Constituições romanas do Imperador Leão III, processo que vigorou no Império Romano e no Oriente.

O raciocínio introduzido notadamente no período da Inquisição adotava a prática da queima de pessoas que trouxessem em seu corpo alguma diferença considerada não-normal, ou que apresentasse ideias divergentes do *status quo* ou que se comportasse de maneira considerada não-adequada. Por esta razão, nos autos da Inquisição e nas justificativas da Igreja não se encontram afirmações de que ela tenha queimado pessoas. Como afirma Lucídio Bianchetti e Ida Maria Freire (2007, p. 33), a Igreja enunciava tal ação como “[...] purificação pelas chamas”. Outra explicação sobre a existência de cegos, mudos, paralíticos, loucos e leprosos era a de que estes eram concebidos como:

[...] instrumentos de Deus para alertar aos homens e as mulheres sobre comportamentos adequados ou para lhe proporcionar a oportunidade de fazer caridade. Assim, a desgraça de uns proporcionava meios de salvação a outros. (BIANCHETTI; FREIRE, 2007, p. 33).

Segundo Maria Aparecida Gugel (2011), o processo das pessoas com deficiência passarem a serem reconhecidas como pessoas de dignidade e valor surgiu com os primeiros hospitais de caridade. Para a autora, entre 1214 e 1270, o rei Luís IX fundou o primeiro hospital para pessoas cegas vítimas das Cruzadas. A construção de novas concepções sobre a deficiência só foi historicamente possível no século XVI, quando o avanço tecnológico e científico possibilitou o aparecimento de concepções distintas na Medicina.

Foi apenas no século XVI, com o avanço científico no campo da medicina, que apareceram as primeiras falas dissonantes a respeito do tratamento dispensado aos deficientes (GUGEL, 2011).

Grande parte dos homens e das mulheres limitava-se a viver seu dia a dia, de forma miserável, envolvidos com a produção para a subsistência. Com o gradativo predomínio da produção voltada para o mercado, a possibilidade de acumulação, o desenvolvimento de uma ciência e novas tecnologias, obtém um relativo domínio sobre a natureza. Com esse processo, criaram-se as condições materiais, sociais e culturais para a construção de processos emancipatórios que possibilitem a passagem da esfera da necessidade para liberdade.

Só a partir do século XVI, é que foi possível outro processo histórico diferente da situação histórica anterior. Com os avanços da medicina ocorridos no século XVII, passou-se a compreender a deficiência física como um objeto de estudo da prática médica. O processo de medicalização das deficiências implicou na crítica às visões presentes historicamente, de que em cada homem presidia um estado mórbido, a presença de demônios maus influenciando a saúde e a doença (BIANCHETTI; FREIRE, 2007).

As explicações metafísicas da esfera religiosa são confrontadas com o paradigma científico positivista, de modo que a visão teológica sobre a diferença perde força, mas influencia as bases teóricas para uma interpretação organicista. Nos idos do Século XVII, desencadeia-se uma grande clausura de todos que não participam da Universal Razão, que estava surgindo. Aquele que mostrava ausência de razão em qualquer de suas formas, como razão lógica, política, moral era enclausurado. (ROSS, 1998 *apud* BIANCHETTI; FREIRE, 2007).

Somente a partir de meados do século XIX é que começam a surgir as primeiras instituições para cuidados com as pessoas com deficiências físicas. Por muito tempo tais pessoas foram consideradas apenas como pacientes que necessitavam de cuidados especiais e estes eram vistas como pessoas com baixo potencial e com inúmeras limitações. No Brasil, nesse mesmo período, foram instituídos por ordem de D. Pedro II, o Imperial Instituto dos Meninos Cegos e o Imperial Instituto de Surdos-Mudos, fato este considerado como uma das primeiras atitudes brasileiras para integração dos deficientes na sociedade (ANTÔNIA SABRINA LOPES SOUSA, 2012).

Entretanto, a criação de dispositivos de enclausuramento gerou também processos de segregação do meio social, resultando com isso, a construção do que Erving Goffman (2008, p.13) define como estigma, “[...] um tipo especial de relação entre atributo e estereótipo”, sendo compreendido no contexto das relações humanas e não substantivado. “Um atributo que estigmatiza alguém pode confirmar a normalidade de outrem”.

A questão da deficiência obtém outro enfoque em função da observação da mudança de paradigmas, notadamente nos anos 70, do século passado, propugnam-se ações integrativas, no sentido de favorecer a presença/inserção das pessoas com deficiência nos mesmos âmbitos sociais que as demais. Porém esta possibilidade aparece como algo utópico em sua funcionalidade real, pois como explica Erving Goffman (2008, p. 134):

A situação especial do estigmatizado é que a sociedade lhe diz que ele é um membro do grupo mais amplo, o que significa que ele é um ser humano normal, mas também que ele é até certo ponto, “diferente”, e que seria absurdo negar essa diferença. A diferença, em si, deriva da sociedade, porque em geral, antes que uma diferença seja importante ela deve ser coletivamente conceitualizada pela sociedade como um todo.

Desse modo, a inserção deste público nas diferentes esferas sociais é crescente a cada ano, embora as instalações físicas, a oferta de material e a capacitação de profissionais para o atendimento das pessoas com necessidades especiais ainda sejam precários, focando-se este estudo no acesso à justiça, mais especificamente na mediação de conflitos.

2.2 Capacidade Civil das Pessoas com Deficiência

A Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015 veio para instituir a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), alterando o Código Civil ao trazer em seu artigo 2º o reconhecimento da pessoa com deficiência a sua plena participação na

sociedade, além de em seu artigo 6º destacar que a deficiência não afeta a capacidade civil do indivíduo, sendo este ponto as importantes alterações trazidas que refletem na teoria da incapacidade. O referido artigo dispõe que:

Art. 6º A deficiência não afeta a plena capacidade civil da pessoa, inclusive para:

- I - casar-se e constituir união estável;
- II - exercer direitos sexuais e reprodutivos;
- III - exercer o direito de decidir sobre o número de filhos e de ter acesso a informações adequadas sobre reprodução e planejamento familiar;
- IV - conservar sua fertilidade, sendo vedada a esterilização compulsória;
- V - exercer o direito à família e à convivência familiar e comunitária; e
- VI - exercer o direito à guarda, à tutela, à curatela e à adoção, como adotante ou adotando, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

Como se verifica o destaque trazido para a capacidade civil da pessoa com deficiência repousa no Direito de Família, atribuindo à pessoa com deficiência capacidade para decidir sobre seu estado civil e reprodutivo, bem como para criar seus filhos, podendo receber sua guarda. Importante mencionar que a lei em estudo ratificou as pessoas com deficiência como sujeitos de direito, destacando o dever do Estado, da família e da sociedade garantir esses direitos com prioridade.

Um das principais alterações trazidas pela referida lei no Código Civil foi a revogação do seu artigo 3º, bem como alterações trazidos no artigo 4º, visto que trazida a pessoa com deficiência mental como absolutamente incapaz, não podendo este responder civilmente por seus atos. Com a nova redação dada ao inciso III artigo 4º, as pessoas com deficiência passaram a ser consideradas como relativamente capazes. Sobre essas mudanças trazidas, Cristiano Chaves de Farias, Rogério Sanches Cunha e Ronaldo Batista Pinto (2016, p. 309) afirma:

Alterando de sobremaneira a teoria das incapacidades consagrada na redação primitiva do Código Civil de 2002, a Norma Estatutária desatrelou os conceitos de incapacidade e de pessoa com deficiência. Não mais há, efetivamente, uma relação implicacional entre deficiência (física, mental ou intelectual) e a incapacidade para os atos da vida civil. Até porque uma pessoa com deficiência pode não sofrer qualquer restrição à possibilidade de expressar suas vontades e preferências.

Ressalta-se que essas mudanças trazidas têm gerado discussões no meio social, doutrinário e jurisprudencial, tendo em vista que para as pessoas que possuem transtorno mental leve se configurou como um avanço, porém, para aqueles que não têm noção da realidade

presente, está sendo considerada inclusive como um retrocesso, já que passa a exigir sua participação ativa nas suas decisões civis.

Isto posto, houve a repersonalização da tradicional teoria civilista de incapacidade, pois será absolutamente incapaz unicamente o menor de dezesseis anos. Logo, a ação de interdição absoluta foi abolida do sistema civil brasileiro, uma vez que os menores não são interditados (BRUNA DE OLIVEIRA ARAÚJO, 2016, p. 1).

Assim, a lei em estudo derrubou a teoria da incapacidade em relação à pessoa com deficiência, ao igualá-las com as pessoas ditas normais e destacar seu pleno exercício social, bem como ao modificar o Código Civil, que deixou como incapaz somente os menores de 16 anos, dando capacidade civil relativa àqueles que apresentaram deficiência mental.

Outra alteração importante trazida pela lei em estudo foi relacionada ao tratamento jurídico da curatela, que passou a ser medida extraordinária e limitada aos direitos de natureza patrimonial e negocial, conforme artigo 85, caput. Com essa alteração, a decisão por parte das pessoas com deficiência mental ou intelectual passou a ser apoiada, assumindo uma característica mais flexível e menos invasiva. A alteração trazida pela referida lei trouxe a subsidiariedade e a excepcionalidade do instituto da curatela, destinada apenas aos casos mais graves de comprometimento mental e, mesmo assim, limitada aos aspectos patrimoniais e negociais do curatelado (MARTINS, 2016). Importante mencionar que a Lei n. 13.146/2015 não extinguiu o procedimento de interdição, porém, o limitou. Flademir Jeronimo Belinati Martins (2016, p. 7) ainda menciona que:

De qualquer forma, seja sob a denominação de interdição ou processo de curatela, o Estatuto da Pessoa com Deficiência conferiu nova roupagem ao instituto, passando a ser possível constituí-la em relação à deficiente mental ou intelectual ainda que considerado plenamente capaz pelo CC. Ademais, a sua substituição por procedimento mais flexível, a tomada de decisão apoiada, passa a ser preferencial, de acordo com o grau de compreensão da realidade apresentado pelo indivíduo. Assim, em vez de ser interditado, o deficiente mental ou intelectual poderá nomear duas pessoas de sua confiança, para apoiá-lo em suas decisões da vida civil, mantendo assim sua autonomia e a relevância jurídica de sua manifestação de vontade. Diante da omissão legislativa, em relação aos processos de interdição em curso e finalizados, Pablo Stolze esclarece que, não sendo caso de conversão do procedimento em rito de tomada de decisão apoiada (procedimento preferencial), a interdição deverá seguir seu curso processual, observando os limites impostos pelo Estatuto, especialmente no tocante ao termo de curatela, que deverá determinar expressamente os limites de atuação do curador, cuja atuação estará restrita aos atos de cunho negocial ou econômico. O mesmo se aplica em relação às interdições já concluídas, em relação as quais, não sendo o caso

de levantamento ou ingresso de pedido de decisão apoiada, os termos já lavrados e expedidos continuam válidos, no entanto com a eficácia limitada nos termos da Lei 13.146/2015, ou seja, restritos aos atos patrimoniais e negociais. Na concepção do mesmo doutrinador, seria temerário, mormente em virtude do risco à segurança jurídica e social, considerar que o Estatuto tornaria automaticamente inválidos e ineficazes os milhares de termos de curatela existente no Brasil, ainda mais porque o instituto da curatela não deixou de existir.

Desse modo, verifica-se que a teoria da incapacidade também foi modificada em relação ao procedimento da interdição, com a pessoa com deficiência passando a ter autonomia para indicar pessoas de sua confiança para a tomada de decisão apoiada. Em uma visão geral sobre as alterações trazidas pela lei em questão, Tartuce (2015, p. 1) bem disserta:

Em suma, não existe mais, no sistema privado brasileiro, pessoa absolutamente incapaz que seja maior de idade. Como consequência, não há que se falar mais em ação de interdição absoluta no nosso sistema civil, pois os menores não são interditados. Todas as pessoas com deficiência, das quais tratava o comando anterior, passar a ser, em regra, plenamente capazes para o Direito Civil, o que visa a sua plena inclusão social, em prol de sua dignidade.

Nesse contexto, verifica-se que as alterações trazidas parecem derrubar a teoria da incapacidade, podendo repercutir na sociedade como um todo, considerando que promove uma maior inclusão social da pessoa com deficiência, dando-lhe maior autonomia para exercer suas atividades enquanto cidadão.

A vida em sociedade só é aceitável porque as pessoas usam a mesma linguagem, são julgadas por determinadas leis comuns, além de possuir uma história e alguns costumes em comuns que fazem com que se sintam pertencentes a um grupo social. O importante é perceber que o que é de cada um, o comum e o que é compartilhado por todos o individual não está separado. Pelo contrário, é nesse processo que se formam as relações que se constituem conforme as reações perante àquelas situações que se enfrenta no cotidiano. Cada pessoa reage a seu modo, umas são mais passivas, outras mais ativas, mas, é nesse processo que se constrói a sociedade em que se vive.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

3.1 Caracterização da Pesquisa

Trata-se de uma pesquisa com características bibliográficas, pois, segundo Pádua (2006), este tipo de estudo permite que o pesquisador aborde as produções e registros relacionados a um dado tema, fundamentando a elaboração do trabalho. Neste caso, a pesquisa foi circunscrita aos anais do Encontro da Associação Nacional de Pós-graduação em Administração (EnANPAD), enfocando a pessoa com deficiência e as questões que permeiam a sua inclusão no âmbito das organizações.

Esta pesquisa também possui características bibliométricas, uma vez que aborda aspectos quantitativos de uma temática específica, observando aspectos importantes na evolução do assunto. Conforme Pimenta et al (2017), as pesquisas bibliométricas contribuem para mensurar e compreender a evolução das produções científicas, tendo em vista a literatura existente e relevante nas diversas áreas de pesquisas.

3.2 Procedimentos

Os dados foram coletados em outubro de 2020, por meio de consulta eletrônica no site da Associação Nacional da Pós-graduação em Administração (ANPAD), e abrangeu os anais do EnANPAD. Mediante a disponibilidade dos dados e ao foco restrito do estudo, a pesquisa contemplou todas as edições do evento (1997 a 2020), não delimitando um período específico para a observação, a fim de localizar um maior número de publicações com as características desejadas. Assim, foram obtidos 54 artigos. Em um primeiro momento, desse total foram excluídos 14 artigos: 11 são estudos voltados para área de marketing e 04 centrados na área social discutindo, o perfil e as relações de consumo da pessoa com deficiência e questões sociais ou ambientais voltadas a este público.

Logo após, os 40 artigos restantes foram analisados observando a sua vinculação direta com o objetivo da pesquisa: a inclusão da pessoa com deficiência nas empresas. Assim, para análise dos dados restaram 35 artigos compondo a amostra da pesquisa

A partir da amostra, fez-se uma base em planilha do Excel, estratificando os dados de cada artigo. Logo, foram realizadas as análises por meio de tabelas e gráficos. As categorias consideradas para análise estão descritas na Figura 1.

Tabela 1 - Variáveis a serem abordadas no Trabalho

Características dos artigos	Características dos autores	Metodologia utilizadas	Objetivos dos artigos	Subtemáticas
- Ano - Título	- Sexo - Região geográfica - Quantidade de autores - Frequência - Instituição de ensino - Natureza da instituição de ensino	- Quanto a abordagem - Quanto aos objetivos - Metodologia de investigação - Ferramentas de pesquisa (métodos de coleta)	- Objetivos mais frequentes - Sujeitos enfocados	- Subtemas abrangidos nas pesquisas

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Em conjunto as categorias permitem uma compreensão geral sobre os artigos integrantes da amostra. De modo específico, cada categoria desvela aspectos dos artigos. Primeiro, os trabalhos foram classificados por ano, evidenciando a frequência em que constam ao longo do tempo e nas várias edições do EnANPAD.

Posteriormente, foram abordadas as características dos autores, assinalando se existem mais homens ou mulheres pesquisando a temática, a qual região geográfica a maioria dos autores pertencem, conforme a instituição de ensino em que atuam, e a frequência em que constam nas publicações. A natureza das instituições também foi determinada, buscando identificar a origem predominante das pesquisas: instituições públicas ou privadas.

Em seguida, foram examinados os aspectos metodológicos dos artigos para identificar as abordagens mais enfatizadas (qualitativa/quantitativa/ quanti-quali), os tipos de pesquisa (descritiva, exploratória, exploratório-descritiva, etc.), os métodos de investigação (estudo de caso, análise documental, pesquisa bibliográfica, survey, pesquisa-ação, etc.), e as formas de coleta de dados (questionários, entrevistas, observação, etc.). O intuito foi conhecer os caminhos metodológicos adotados pela maioria dos pesquisadores na consecução dos objetivos dos seus estudos.

No que diz respeito aos objetivos e subtemas abordados nos artigos, o direcionamento foi entender o que as pesquisas circunscrevem dentro da temática ‘inclusão da pessoa com deficiência e as organizações’, quais os sujeitos predominantes nos estudos, se há ou não o

enfoque sobre determinadas limitações físicas. Nesse contexto, também foram examinados os subtemas atrelados a temática principal.

4. DESCRIÇÃO E ANÁLISE DE DADOS

Tabela 2 mostrara alguns dados dos artigos, sendo eles: nome dos autores, ano de publicação, aonde fora publicado, os objetivos de pesquisa e a conclusão que os autores obtiveram.

Tabela 2- Artigos Analisados sobre a Temática

Autores/Publicação	Objetivos	Conclusão
2006	Construção e Validação de Instrumentos de Avaliação da Gestão da Diversidade: a Inserção no Trabalho de Pessoas com Deficiência	
Autor: Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, Antônio Luiz Marques	Desenvolver dois instrumentos de diagnóstico que auxiliem na gestão da diversidade nas organizações: um instrumento que avalie as principais modificações das condições de trabalho necessárias para a inserção de pessoas com deficiência e outro que contemple as principais concepções de deficiência das chefias e das pessoas que trabalham, ou desejam trabalhar, com pessoas com deficiência.	O tratamento preliminar dos dados identificou a ocorrência de menos de 5% de ocorrência de casos faltosos (missing values), os quais foram eliminados das análises. Todos os itens dos dois inventários foram mantidos nas análises, pois apresentaram carga fatorial superior a 0,30 e não apresentaram ambigüidade. A amostra conseguida para a realização da Análise Fatorial no ICD foi de 5 respondentes para cada variável. Para o ICPT, a amostra foi de 12 respondentes para cada variável.
2007	A Inserção de Pessoas com Deficiência em Empresas Brasileiras: uma Dimensão Específica da Diversidade nas Organizações	
Autores: Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, Antônio Luiz Marques	Verificar, em empresas brasileiras, que tipo de relação se estabelece entre as concepções de deficiência compartilhadas pelos gerentes e funcionários responsáveis pela inserção de pessoas com deficiência e as ações de adequação do espaço visando à inserção dessas pessoas.	A análise dos resultados indicou que existem indícios de correlação entre a percepção positiva do desempenho das pessoas com deficiência e as adaptações das condições de trabalho realizadas; e entre a percepção positiva do desempenho das pessoas com deficiência e as ações de sensibilização realizadas pelas empresas.
2007	Análise da Inserção e Gestão do Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo de Caso	
Autores: Maria Nivalda de Carvalho-Freitas	Investigar como ocorre a inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência em uma grande empresa com mais de mil funcionários portadores de deficiência contratados, através da análise das concepções de deficiência predominantes entre os gestores, da verificação das ações de adequação das condições e práticas de trabalho e da satisfação das pessoas com deficiência em relação à fatores de qualidade de vida no trabalho.	Os dados empíricos confirmaram que a concepção baseada na inclusão está relacionada positivamente com as ações de sensibilização e as com as práticas de Recursos Humanos, e vice-versa. Essas constatações têm um desdobramento prático, pois pressupõe-se também que implementando ações de sensibilização e adequando as práticas de Recursos Humanos, aumenta-se a percepção das pessoas de que o ambiente de trabalho precisa ser acessível a todos. Essas correlações reafirmam o pressuposto de que a

		<p>maior ou menor adequação de práticas de gestão de pessoas com deficiência (sensibilização e práticas de RH) modifica a relação de forças entre pessoas com e sem deficiência, pois têm uma relação direta com a forma como as pessoas concebem a deficiência na empresa, no caso específico, com a presença da concepção baseada na inclusão.</p>
2007	<p>Percepções das Pessoas com Deficiência em Relação à Inserção no Mercado Formal de Trabalho: Um Estudo Realizado em Duas Regiões Metropolitanas de Minas Gerais</p>	
<p>Autor: Luciana Alves Drumond Almeida, Cristiane Elias Penido Coimbra, Maria Nivalda de Carvalho-Freitas</p>	<p>Verificar quais as dificuldades e facilidades para se inserir no mercado de trabalho as pessoas com deficiência percebem em regiões de desenvolvimento industrial predominante foi realizada a presente pesquisa, a fim de ampliar o conhecimento sobre essa população que passa a fazer parte dos estudos sobre a diversidade nas organizações.</p>	<p>A importância vista no trabalho pela pessoa com deficiência, a maior parte dos respondentes da RMVA afirmou não estar à procura de emprego. Este dado alarmante parece estar relacionado a todas as dificuldades percebidas pelos mesmos no processo de inserção descritos nos fatores acima. E, em metade desses respondentes, a não procura parece estar relacionada também ao recebimento do BPC e a todas as consequências que o ingresso no mercado formal implicariam no cotidiano dessas pessoas e de seus familiares. Haja vista que a quantia recebida por este benefício na maioria das vezes é imprescindível para o sustento familiar e, uma vez que o benefício é cancelado imediatamente após a admissão, e somado a isso, não possuem muita segurança quanto à permanência no mercado formal.</p>
2008	<p>A Inclusão Indesejada: as Empresas Brasileiras face à Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência</p>	
<p>Autores: Ricardo Carneiro, Marco Antônio Ribeiro</p>	<p>Discutir a implementação da política de reserva de vagas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, enfatizando, na abordagem, sua baixa receptividade ou adesão junto às empresas implicadas no processo, o que se evidencia, em particular, no âmbito da ação fiscalizatória do poder público.</p>	<p>A análise das informações disponibilizadas pela pesquisa dos processos de atuação sob a responsabilidade da PRT da 3ª Região de Belo Horizonte mostrou que as empresas de um modo geral resistem à contratação de pessoas com deficiência, selecionando, dentro de um repertório de estratégias defensivas já relativamente institucionalizadas, aquelas que percebem como mais adequadas para retardar o enquadramento na lei de cotas e, se possível, evitar fazê-lo. Algumas delas chegam ao extremo de argüir a constitucionalidade da referida lei, na tentativa de legitimar o não</p>

		cumprimento do imperativo legal.
2008	Mercado de trabalho para as pessoas com deficiência em Betim/MG	
<p>Autor: Luiz Carlos do Nascimento, Gilberto José Barros Damasceno, Lamounier Josino de Assis</p>	<p>Identificar a percepção do gestor sobre a legislação de cotas para contratação das pessoas com deficiência, além de identificar e qualificar as ações de inclusão de pessoas com deficiência; entrevista com o empregado com alguma deficiência, visando identificar sua percepção sobre o trabalho; por fim, uma entrevista aplicada aos empregados que trabalham com as pessoas com deficiência, visando identificar sua percepção sobre a contratação de pessoas com deficiência.</p>	<p>A análise dos dados permite afirmar que a lei de cotas para pessoas com deficiência é pouco conhecida, tanto pelas empresas como pelos seus beneficiários e que este baixo nível de informação influencia a eficácia da lei. Entre os que conhecem a legislação é possível identificar elevada taxa de rejeição. Os argumentos empregados para justificar a rejeição à legislação de cotas variam dos econômicos aos discriminatórios. Pode-se identificar nos depoimentos dos gestores de recursos humanos das empresas com mais de 100 empregados uma percepção negativa da lei de cotas, por entender que ela representa uma tentativa do governo transferir o ônus das pessoas com deficiência para a iniciativa privada, que impõe custos às empresas, que interfere nas decisões de gestão do negócio e que no limite pode comprometer a viabilidade destes mesmos negócios.</p>
2008	Competências dos gestores frente à inclusão da pessoa com deficiência: os desafios da diversidade na organização	
<p>Autor: Claudia Serrano, Janette Brunstein</p>	<p>Analisar a experiência de gestores na inclusão de PcDs em suas equipes. A intenção foi descobrir qual o significado os gestores atribuem ao termo inclusão e de que forma tal significado vem se traduzindo em práticas inclusivas. Pretendeu-se, com isto, identificar os processos de aprendizagem decorrentes da experiência da inclusão e as competências desenvolvidas pelos gestores em tratar com o universo da PcD.</p>	<p>Tanto em relação à forma quanto ao processo de aprendizagem, a experiência, o diálogo e a reflexão apareceram como os maiores responsáveis por levar os gestores a condutas inclusivas. Seus relatos revelaram que a ação consistente e coerente com cada situação de trabalho com a PcD depende de três fatores: 1) a consciência da necessidade de se entender e conhecer o universo da PcD; 2) a necessidade do gestor compreender suas próprias dificuldades e os aspectos facilitadores das relações de trabalho com a PcD; e 3) a reflexão crítica sobre sua forma de gerenciar a PcD com profissionalismo, o que significa não mediar a relação por sentimentos de compaixão, atitudes de superproteção ou pela dificuldade em assumir seu papel de liderança, comprometendo-se efetivamente com o processo de inclusão.</p>
2008	Papéis e Práticas Empresariais para a Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência: Reflexões a partir de uma experiência	

<p>Autores: Melissa Santos Bahia, Paula Chies Schommer, Ernani Marques dos Santos</p>	<p>Identificar práticas de uma empresa privada no tocante à inserção profissional de pessoas com deficiência em conjunto, analisar a relação das práticas identificadas com os paradigmas do assistencialismo, da integração e da inclusão, na inserção profissional de PcD;</p>	<p>Identificou-se que um dos principais motivos que levou a empresa a contratar PcD foi a necessidade de adaptar-se à legislação em vigor quanto ao número de PcD contratadas. Isso evidencia a prevalência da abordagem contratual da responsabilidade social das empresas, visão que destaca a influência de normas e leis de caráter formal no comportamento das empresas perante a sociedade. Entretanto, é possível identificar a presença da concepção de responsabilidade social empresarial como questão estratégica na empresa estudada, impulsionando suas práticas de inclusão profissional de PcD e promoção da diversidade no ambiente de trabalho. Tal postura ratifica a tendência de comportamento de empresas brasileiras e mundiais engajadas no movimento da responsabilidade social empresarial (BAHIA e SANTOS, 2007; SCHOMMER e ROCHA, 2007).</p>
<p>2008</p>	<p>Suposições Básicas sobre a Natureza do Comportamento Humano e sobre o Trabalho de Pessoas com Deficiência</p>	
<p>Autores: Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, Maristela Ferro Nepomuceno, Antônio Luiz Marques</p>	<p>Verificar se as formas como os gerentes veem as possibilidades de trabalho das pessoas com deficiência estão relacionadas com a percepção que eles possuem sobre a natureza do comportamento humano.</p>	<p>A formação de gerentes tem um papel importante na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois pode se constituir em uma estratégia de sensibilização, além de estimular o desenvolvimento de estilos de gestão contingenciais que contribuem para uma percepção mais positiva das potencialidades das pessoas com deficiência. Além disso, permite uma maior reflexão sobre a temática e a diminuição de contradições nas formas de ver a deficiência, contribuindo para uma melhor gestão da diversidade e para a construção de organizações e sociedade acessíveis a todos.</p>
<p>2008</p>	<p>Preconceito Contra Pessoas com Deficiência Física: Uma Análise das Concepções e Práticas que permeiam o Ambiente Organizacional na Visão dos Profissionais de Recursos Humanos</p>	
<p>Autores: Luciana Maria Maia Viana, Cleonice Pereira dos Santos Camino, Leoncio Francisco Camino Rodriguez Larrain</p>	<p>Compreender como se manifesta o preconceito em relação às pessoas com deficiência física no ambiente de trabalho, tomando como referência as concepções de profissionais de recursos humanos.</p>	<p>Pode-se deduzir que a inclusão das pessoas com deficiência para os profissionais de recursos humanos está ancorada em representações conflituosas, o que dificulta o processo de inclusão. Com respeito ao preconceito, quando se analisa as representações dos participantes e a forma como estão estruturadas, pode-se dizer que existe preconceito. Este preconceito, por sua vez, aparece de forma mascarada e explícita. Na sua</p>

		forma mascarada, esse preconceito aparece nos discursos justificadores da não inclusão. E, na sua forma explícita, o preconceito está presente nas atribuições negativas feitas aos profissionais com deficiência física.
2008	Inserção de Pessoas com Deficiência numa Empresa de Reflorestamento: um Estudo de Caso	
Autores: Íris Barbosa Goulart, Cristiane Elias Penido Coimbra	Analisar o processo de inserção das pessoas com deficiência em uma empresa de reflorestamento, a partir da percepção dos seus gestores e funcionários, incluindo aqueles com deficiência. Para melhor compreensão da questão, buscou-se investigar as concepções de 2 deficiência presentes no grupo estudado, a percepção das vantagens, desvantagens e dificuldades desse processo e as ações de adequação das condições e práticas de trabalho oferecidas pela empresa.	A partir da percepção dos gestores e funcionários, as ações de adequação das condições e práticas de trabalho oferecidas pela empresa. Verificou-se a necessidade de sensibilizar os gestores e funcionários para a inserção das pessoas com deficiência, implantar práticas de RH, como treinamento, promoção e transferência de setor realizadas pela empresa com o objetivo de inserir essas pessoas. As entrevistas indicam, ainda, a necessidade de se fazer as adaptações nas condições e instrumentos de trabalho necessárias para facilitar o processo de inserção. Foi realizada, contudo, a dificuldade de processar adaptações das condições de trabalho no campo.
2009	Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho: Modelo de Análise e Avaliação de Estabilidade Temporal.	
Autores: Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, Maria Regina do Carmo Ávila, Giselle Brighenti Lara, Luciene Braga	Testar o Modelo de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho e avaliar a estabilidade temporal ou fidedignidade do teste e do reteste do Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho – ICD-ST. Nesse sentido, a pesquisa pode ser caracterizada por sua função explicativa, relacionada à busca de explicar, no contexto da pesquisa, as relações entre os construtos a serem analisados.	Foi possível, também, constatar que o Inventário de Concepções de Deficiência possui uma boa estabilidade temporal, referendando sua fidedignidade como um instrumento de diagnóstico das Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho. Considerando que a inserção de pessoas com deficiência é uma nova exigência nas organizações e que a maioria dos profissionais possui poucas informações sobre essa questão, o presente modelo pode contribuir para a realização de diagnósticos organizacionais, com vistas a caracterizar a forma como as pessoas vêem a deficiência nas organizações. Além disso, poderá auxiliar no planejamento de ações relacionadas à inserção de pessoas com deficiência no trabalho.
2009	Socialização Organizacional de Pessoas com Deficiência	
Autores: Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, Maristela Ferro Nepomuceno, Janayna de Cássia Coelho Suzano, Luciana Alves Drumond Almeida	Verificar se existem relações entre as expectativas profissionais e estratégias de busca de informações das pessoas com deficiência (dimensão biográfica); a percepção dessas pessoas em relação a como são vistas por chefias e colegas de trabalho	Os dados da pesquisa também suportam a premissa de que existem relações entre as ações de adequação das condições e práticas de trabalho, e as táticas de socialização utilizadas pelas pessoas com deficiência, o que indica que práticas de sensibilização,

	(dimensão social); e as práticas adotadas pelas organizações para a integração de funcionários portadores de deficiência (dimensão organizacional).	adaptações das condições de trabalho e adequação das práticas de recursos humanos favorecem o aparecimento de estratégias de busca de integração no trabalho por parte das pessoas com deficiência.
2009	Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência: Aprendendo com as Práticas Cotidianas de uma Experiência Empresarial.	
Autores: Melissa Santos Bahia, Paula Chies Schommer	Analisar detalhes de uma experiência de inserção profissional de PcD, com base em pesquisa realizada em uma empresa de energia elétrica que, desde 2005, desenvolve um programa com objetivo explícito de inserir PcD em seu quadro de colaboradores.	Identificou-se que o principal motivo que levou a empresa a contratar PcD foi a necessidade de adaptar-se à legislação em vigor quanto ao número de PcD contratadas. Isso evidencia a prevalência da abordagem contratual da responsabilidade social das empresas, visão que destaca a influência de normas e leis de caráter formal no comportamento das empresas perante a sociedade. Entretanto, é possível identificar a presença da concepção de RSE como questão estratégica na empresa estudada, impulsionando suas práticas de inserção profissional de PcD e promoção da diversidade no ambiente de trabalho. Tal postura ratifica a tendência de comportamento de empresas brasileiras e mundiais engajadas no movimento da responsabilidade social empresarial (BAHIA e SANTOS, 2007; SCHOMMER e ROCHA, 2007).
2009	Inserção Profissional de Pessoas com Deficiência em uma experiência no Brasil e outra em Portugal: Desafios Comuns, Caminhos Diferentes	
Autor: Melissa Santos Bahia, Paula Chies Schommer	Identificar e analisar, comparativamente, práticas de inserção profissional de PcD em dois contextos diferentes, a partir das experiências de uma empresa no Brasil e outra em Portugal.	Verificou-se que os motivos que levam as empresas a contratarem pessoas com deficiência são diferentes e podem ser influenciados por diversos fatores. Na Empresa A, ficou evidente a prevalência da motivação contratual, pautada por obrigações legais, embora se constate existência da motivação estratégica, tendo em vista que a RSE compõe uma das macro-estratégias de gestão da empresa. Na Empresa B, por sua vez, são motivações baseadas em valores, juntamente com visão estratégica, que influenciam ações de inserção de PcD. A liderança de um gestor, e a repercussão das primeiras iniciativas dele na empresa como um todo, mostram como a ética do indivíduo e a ética empresarial (SCHOMMER e ROCHA, 2007) podem não ser distantes uma da outra e influenciar-se mutuamente, mesmo em uma grande empresa, como a Empresa B.
2009	Diversidade e Socialização nas Organizações: a inclusão e permanência de pessoas com deficiência.	

<p>Autores: Victor de la Paz Richarte Martinez, Ana Cristina Limongi França</p>	<p>Analisar as estratégias de socialização na inclusão e permanência de pessoas com deficiência empregadas como cotistas sob a lei 8213/91. Desta forma, estudam-se as contribuições de Van Maanen (1989) sobre socialização e no que tange à diversidade,</p>	<p>Pelos extratos apresentados percebe-se que as estratégias formais adotadas pela empresa para a socialização de PcD tem boa estruturação, mas eficácia de comunicação reduzida na percepção das PcD, sendo a informalidade ora atuante como facilitadora à integração, ora com observações pontuais de dificuldade para socialização.</p>
<p>2010</p>	<p>Comprometimento Organizacional e Qualidade de Vida no Trabalho de Pessoas com Deficiência: um Estudo no Setor Bancário¹</p>	
<p>Autores: Antônio Luiz Marques, Maria Nivalda de Carvalho Freitas, Kelly de Moraes, Luciana Alves Drumond Almeida.</p>	<p>Identificar as bases do vínculo que se estabelece entre pessoas portadoras de deficiência e a organização na qual trabalham e as possíveis relações entre comprometimento e satisfação com os fatores de qualidade de vida no trabalho.</p>	<p>Analisando as correlações entre comprometimento organizacional e satisfação com os fatores de qualidade de vida no trabalho, constatou-se uma relação direta e positiva entre eles. Isto é, quanto maior o comprometimento afetivo, maior a satisfação com os fatores de qualidade de vida no trabalho relacionados às políticas organizacionais, tais como: remuneração, oportunidade de crescimento profissional, direitos na instituição, equilíbrio trabalho e vida e relevância do trabalho. Tal resultado demonstra a importância da garantia desses fatores para a manutenção do desejo de permanecer na organização por parte das PcDs.</p>
<p>2010</p>	<p>Diversidade e Atração de Jovens Talentos: Investigando o Potencial da Orientação Empresarial para Clientes Internos e Externos com Deficiências</p>	
<p>Autores: Marina Dias de Faria, José Luis Felicio Carvalho.</p>	<p>Avaliar se a orientação de uma organização para as necessidades de clientes internos e externos com deficiências constitui um fator valorizado</p>	<p>A pesquisa apontou que qualquer informação sobre a preocupação com as necessidades das pessoas com deficiências – sejam tais informações negativas ou positivas – impactam negativamente na intenção de trabalhar na empresa, isto é, os jovens talentos parecem preferir que seus futuros empregadores simplesmente desconsiderem a existência de funcionários e consumidores com deficiências.</p>
<p>2011</p>	<p>Formas de Ver as Pessoas com Deficiência e Avaliação do Desempenho no Trabalho, por Tipo de Deficiência: a Percepção dos Gestores</p>	
<p>Autores: Janayna de Cássia Coelho Suzano, Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, Carla Regina Guimarães Brighenti, Valéria Heloísa Kemp.</p>	<p>Esta pesquisa tem por objetivo responder às seguintes questões: será que os gestores avaliam a deficiência e as possibilidades de trabalho das PcDs tendo por critério o tipo de deficiência? Em caso positivo, essa forma de ver a deficiência está vinculada com as ações que têm em relação a essas pessoas no ambiente de trabalho, havendo ações diferenciadas por tipo de deficiência?</p>	<p>Os gestores apontaram dúvidas quanto ao benefício proveniente da contratação de pessoas com deficiência intelectual. Também foi verificado que, quando o gestor pensa que as pessoas com deficiência são capazes de desempenhar qualquer tipo de atividade se modificadas as condições e instrumentos de trabalho (matriz da inclusão) e que contratar PcDs têm um impacto positivo na imagem da empresa (matriz benefícios da contratação), ele normalmente está associando essas prerrogativas com as deficiências física e auditiva</p>

		(resultados da análise de correspondência).
2011	A dinâmica do mercado de trabalho na visão das pessoas com deficiência: um estudo no município de Lavras - MG	
<p>Autor: Elizander de Souza Nora, Paula Torres Tanure, Cassiano de Andrade Ferreira, Liviane Tourino Rezende, Thiago Lima Bahia Santos, Francisval de Melo Carvalho.</p>	<p>Identificar as principais dificuldades das Pessoas com Deficiências (PcDs) na obtenção de um emprego e, aborda também, a dinâmica do ambiente de trabalho a qual a PcDs está inserida.</p>	<p>Sendo de responsabilidade dessas pessoas, assim como de toda a sociedade, adequarem o meio para atenderem as necessidades de cada um entendendo, sobretudo que os deficientes e a sociedade precisam buscar essa igualdade. Em suma, o grupo também concorda que, a falta de preparo da sociedade para lidar com a deficiência, obstaculiza a inclusão dos mesmos tanto no âmbito do trabalho como na sociedade. Além disso, a constatação de que existem profissionais despreparados para atuar com PcDs no cotidiano de trabalho, revela a complexidade da gestão da diversidade nas empresas e implica na necessidade de realização de diagnósticos e processos de sensibilização quanto às formas que os colegas de trabalho e gestores vêem o trabalho do deficiente.</p>
2012	Trabalhar com Pessoas com Deficiência: futuros profissionais têm essa disposição?	
<p>Autor: Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, Jéssica Faria Souto, André Luiz Barreto Simas, Nara Baêta da Costa, Larissa Medeiros Marinho dos Santos.</p>	<p>Verificar a disposição de futuros profissionais para trabalhar com pessoas com deficiência, visando identificar padrões que possam auxiliar na compreensão dos processos de exclusão e inclusão e na definição de políticas e estratégias que facilitem a inserção dessas pessoas nas organizações.</p>	<p>Foram identificados três padrões de disposição para o trabalho com pessoas com deficiência: disposição orientada para a deficiência; disposição orientada por enfoque instrumental; e disposição orientada para a acessibilidade. Também foi constatado que essas disposições estavam associadas à percepção de dificuldades para inserir pessoas com deficiência, tais como: falta de conhecimento sobre recursos materiais, tecnológicos e de processos para garantir a acessibilidade dos espaços físicos, além de falta de convivência com as pessoas com deficiência.</p>
2013	Deficiência e trabalho: relações entre significado do trabalho e percepção de suporte social e organizacional	
<p>Autores: Raissa Pedrosa Gomes Tette, Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, Marcos Santos de Oliveira.</p>	<p>Identificar se o significado que a pessoa com deficiência atribui ao seu trabalho tem relação com a percepção de suporte recebido no trabalho.</p>	<p>Assim, não oferecer as condições adequadas de trabalho e não investir nas adaptações necessárias implica em negar às pessoas com deficiência a possibilidade de atribuir significados ao trabalho e, por extensão, retiram delas a possibilidade de dar um significado ao próprio ato de viver, conforme argumento defendido por Brief e Nord (1990). Parece indispensável, portanto, a necessidade da organização assimilar e comunicar informações de modo confiável, oferecer insumos materiais e técnicos,</p>

		cumprir as obrigações financeiras e atentar para práticas que propiciem a edificação de políticas claras, clima de confiança e apoio para que as pessoas com deficiência possam reconhecer suporte no ambiente laboral e, assim, exercerem o direito a um trabalho que tenha sentido para elas.
2013	Estereótipos e Preconceito em Relação às Pessoas com Deficiência: a perspectiva dos gestores	
Autores: Victor Dinalli Ornellas Iglesias, Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, Janayna de Cássia Coelho Suzano.	Analisar os motivos de uma avaliação diferenciada por tipo de deficiência, na perspectiva de gestores que trabalham diretamente com pessoas com deficiência. A fim de se investigar esta questão fez-se necessário a articulação dos conceitos de exclusão, preconceito e estereótipo.	Como foi levantado na presente pesquisa, o trabalho da pessoa com deficiência física é melhor avaliado do que o dos demais tipos de deficiência, havendo uma relação entre o tipo de deficiência e esta avaliação. Demonstrou-se que tanto fatores ligados aos estereótipos e preconceito, quanto à questão econômica e da produtividade interferem nesta categorização.
2013	Empresa Inclusiva? Uma Análise Comparativa dos Discursos de Dirigentes e Trabalhadores com Deficiência de uma Empresa Cooperativa	
Autores: Marina Estela Almeida Rosa, José Vitor Palhares dos Santos, Ana Augusta Almeida de Souza, Thiago Lima Bahia Santos, Agda Silva Prado	Verificar como ocorre o processo de inserção e inclusão de deficientes em uma organização e se há congruência nos discursos de dirigentes e trabalhadores deficientes a respeito destes processos.	Os resultados mostraram-se antagônicos ao que se entende por empresa inclusiva. Pode-se dizer que a desconsideração das diferenças entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores foi o meio que a empresa encontrou para não discriminar as PcDs. No entanto, essa concepção distorcida acaba impedindo que os dirigentes preparem o ambiente organizacional para recebê-las. Além disso, a identificação dos dirigentes com a matriz normalidade, acaba por influenciar sobremaneira nas práticas organizacionais, que conferem apenas a PcD a responsabilidade por sua inclusão.
2014	Inclusão de Pessoas com Deficiência como um Processo de Inovação Organizacional	
Autores: Mariana Delgado Monteiro de Araújo, Vanessa Theis, Dusan Schreiber	Analisar a inclusão de pessoas com deficiência, como um processo de inovação organizacional. Para tanto, pretende-se: (i) Estudar o conceito de inovação organizacional; (ii) Estudar conceitos de Responsabilidade Social Empresarial e Inclusão de Pessoas com Deficiência; e (iii) Analisar como a inclusão de PCD impacta na inovação organizacional.	Em síntese ressalta-se que a inclusão de pessoas com deficiência pode ser observada como uma inovação organizacional, conforme os conceitos apresentados por autores Barbieri e Simantob (2007), OCDE (2005), Bessant, Tidd e Pavitt (2008), Bahia (2006), Sasaki (2010) e Souza, Soza e Torres (2010). Foi possível constatar a influência de restrições orçamentárias, bem como de fatores técnicos com a ampliação de conhecimentos sobre o processo de inserção de pessoas com deficiência no ambiente organizacional. Ao mesmo tempo foi possível constatar a determinação e convicção de profissionais em criar condições favoráveis para a

		consolidação do processo, por acreditar que a diversidade pode contribuir para a melhoria do clima organizacional, inovação, de processos e produtos, e, até mesmo, de produtividade.
2014	Pessoas com Deficiências, Inclusão Profissional e Ações Afirmativas: Um Estudo no Setor de Óleo e Gás do Rio de Janeiro	
Autores: Analice Valdman Miranda, José Luis Felício Carvalho.	Analisar a inclusão de profissionais com deficiências no setor de óleo e gás do Rio de Janeiro, buscando-se compreender as políticas e iniciativas desenvolvidas pelas empresas da indústria à luz das ações afirmativas.	As principais dificuldades encontradas pelos profissionais de recursos humanos no setor de O&G foram a falta de apoio das lideranças, as falhas na formação do profissional com deficiência e a ausência de acessibilidade no ambiente organizacional, três fatores igualmente apontados por Dibben, James e Cunningham (2001) como essenciais para o sucesso de políticas corporativas voltadas para a inclusão de PcD.
2015	Diversidade e Pessoas com Deficiência: a Percepção de PcDs sobre as Práticas de Recursos Humanos Adotadas em uma Organização Financeira	
Autores: Fernanda Cássia de Castro, Marilu Rodriguez e Rodrigues.	Identificar as percepções das pessoas com deficiência com relação às práticas adotadas por uma empresa, detalhando o grau de satisfação desses colaboradores e o cenário da organização.	A respeito das práticas de Recursos Humanos, os resultados apontam que a organização necessita de políticas e programas eficazes para garantir de fato a igualdade de oportunidades nos processos de promoção e transferência das pessoas com deficiência. Supõe-se que ainda haja preconceito em não alocar a pessoa com deficiência em um cargo mais estratégico, embora seja de grande relevância o reconhecimento e a contribuição que elas podem oferecer à empresa.
2016	Emprego Apoiado: Alternativa para a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho	
Autores: Oswaldo Ferreira Barbosa Junior, Simone Costa Nunes	Analisar como o método do Emprego Apoiado tem sido uma alternativa promissora para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.	A principal característica do método é a inversão da lógica tradicional que parte da qualificação das pessoas com deficiência para, depois, buscar a sua inclusão no trabalho. Inversamente, o Emprego Apoiado trata-se de uma abordagem em que a inclusão no ambiente de trabalho vem em primeiro lugar, para, posteriormente, ocorrerem ações de qualificação. Dessa maneira, as condições para o desenvolvimento das pessoas com deficiência são potencializadas, conforme demonstram os resultados de pesquisas sobre esse assunto em diversos países

		como Canadá, Espanha, Estados Unidos, Inglaterra, Irlanda e Portugal.
2016	Assédio Moral e Pessoas com Deficiência: um Estudo de Processos do Tribunal Superior do Trabalho OU Encontros entre a Diversidade e o Abuso	
Autores: Alice de Freitas Oleto, Alice Gerlane Cardoso da Silva, Kely César Martins de Paiva	Analisar características do assédio moral contra pessoas com deficiência presentes em processos trabalhistas.	Possibilitou identificar, descrever e verificar a recorrência de suas características, quais sejam: as regiões dos processos originários (sul e sudeste); o tipo de organização onde o assédio ocorreu (pessoas jurídicas, de direito privado, especificamente instituições bancárias); o gênero das vítimas assediadas (homens); os tipos de deficiência dos assediados (físicas); o julgamento da procedência do pleito (procedentes); o tipo de assédio moral (vertical descendente); e as atitudes hostis praticadas pelos assediadores (deterioração proposital das condições de trabalho).
2017	A Gestão da Diversidade no Contexto do Setor Postal Brasileiro: Análise do Papel do Gestor na Inclusão da Pessoa com Deficiência na ECT	
Autores: Marjorye Soares de Oliveira Matalinares	Descrever como os gestores da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos (ECT) percebem o processo de inclusão da pessoa com deficiência na organização e as principais dificuldades para gerir esse grupo.	Percebe-se um estado de tensão com relação às adaptações do espaço físico, instrumentos de trabalho e das práticas de Recursos Humanos. Essa questão ainda representa uma dificuldade para as organizações, uma vez que essas adequações não ocorrem de maneira padronizada para todas as áreas o que pode alterar consideravelmente a percepção do processo de inclusão.
2017	Significações do Trabalho e suas Repercussões para a Identidade de Pessoas com Deficiência Intelectual	
Autores: Michelle Pinto de Lima	Compreender o significado e o sentido do trabalho para pessoas com deficiência intelectual e suas repercussões para a identidade dos participantes da pesquisa.	Na construção deste significado, a vantagem econômica do trabalho parece ser a principal mensagem apreendida por eles, não no sentido de garantir seu próprio sustento, por toda a existência, mas no sentido mais imediato de comprar algo, um objeto desejado. Talvez pelas limitações cognitivas para abstrair pensamentos, não lhes seja possível olhar para o trabalho sob diferentes pontos de vista e projetar um ideal de vida futura instrumentalizada pelo trabalho, mas apenas associações do trabalho a algo concreto, presente na necessidade imediata de aquisição de objetos em seu cotidiano.
2017	Dimensões de Análise da Inclusão no Trabalho de Pessoas com Diferença Funcional (Pessoas com Deficiência)	
Autores: Maria Nivalda de Carvalho-Freitas, Raissa Pedrosa Gomes Tette, André de	Apresentar algumas dimensões de análise do binômio exclusão-inclusão de pessoas com diferença funcional no trabalho, visando contribuir para a	Essas dimensões podem funcionar como um instrumento heurístico para se analisar o quanto uma organização se aproxima da inclusão ou da

Paiva, Maristela Ferro Nepomuceno, Vanessa Aparecida da Silva	identificação de aspectos que devem ser considerados como parte da explicação do fenômeno da inclusão e que tem impacto na forma como as organizações se configuram.	exclusão. Além disso, podem ser analisados as possíveis correlações entre parâmetros, entre fatores contingenciais, entre parâmetros e fatores contingenciais. Também analisar os impactos das diferentes formas de mediação de conflitos em relação ao atendimento de parâmetros e fatores contingenciais, visando entender como essas questões se materializam.
2019	Contribuições das Pessoas com Deficiência para a Aprendizagem nas Organizações	
<p style="text-align: center;">Autores: Verena Alice Borelli, Mayara Pires Zanotto Nepomuceno, Fernanda Rizzon, Adriana De Souza, Daniele Nespolo, Fabiano Larentis</p>	Analisar como a aprendizagem ocorre na experiência da inclusão de pessoas com deficiência nas equipes de trabalho de empresas do ramo metal mecânico e de serviços da Serra Gaúcha.	De acordo com os resultados da pesquisa, a aprendizagem a partir do compartilhamento de conhecimentos tácitos e explícitos, experiências de vida e valores é proveniente da: (i) aceitação das pessoas com deficiência nas equipes de trabalho; (ii) iniciativas dos gestores que facilitam o desenvolvimento e a maneira de conduzir as dificuldades encontradas na sua equipe; (iii) interações e trocas de experiências entre as pessoas com deficiência e os demais funcionários e; (iv) ausência de clima de competição nas equipes que possuem pessoas com deficiência.

Fonte: Autora (2022)

Analisando a tabela 2, entende-se que a inclusão do deficiente no mercado de trabalho vem sendo abordada de várias vertentes diferentes. São levados em consideração o seu bem estar no ambiente organizacional, o preconceito arraigado na sociedade moderna quanto aos deficientes, a sua aceitação própria e a dos seus colegas no ambiente de trabalho, quanto a legislação vigente para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e também a forma de como o próprio deficiente é visto no ambiente organizacional. Porém, os assuntos dos artigos analisados possuem uma abordagem direta sobre a inserção e aceitação dos deficientes no mercado de trabalho.

Um fator levantado durante as leituras e averiguações dos artigos foi que essa temática deveria ser melhor abordada, utilizando mais a vivência e o auxílio do PCD dentro das organizações corporativas.

4.1 Caracterização Geral dos Artigos

Ao levantar os dados dos artigos do EnANPAD, pode-se chegar na tabela 3 e na figura 1, no qual, foi totalizados as publicações por ano de publicação e quantidade.

Tabela 3 - Número de Publicações por Ano (2006 a 2020)

ID	2006	2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	Total
Numero	2	3	6	4	1	2	2	3	2	1	2	2	2	3	35
%	5.71	8.57	17.14	11.43	2.86	5.71	5.71	8.57	5.71	2.86	5.71	5.71	5.71	8.57	100

Fonte: Autora (2021)

Levando em consideração os artigos analisados, observou-se um número expressivo de publicações em 2008, onde tal situação foi vinculada a uma autora em específico com vínculo institucional a Universidade Federal de Minas Gerais – UFMG (Figura 1).

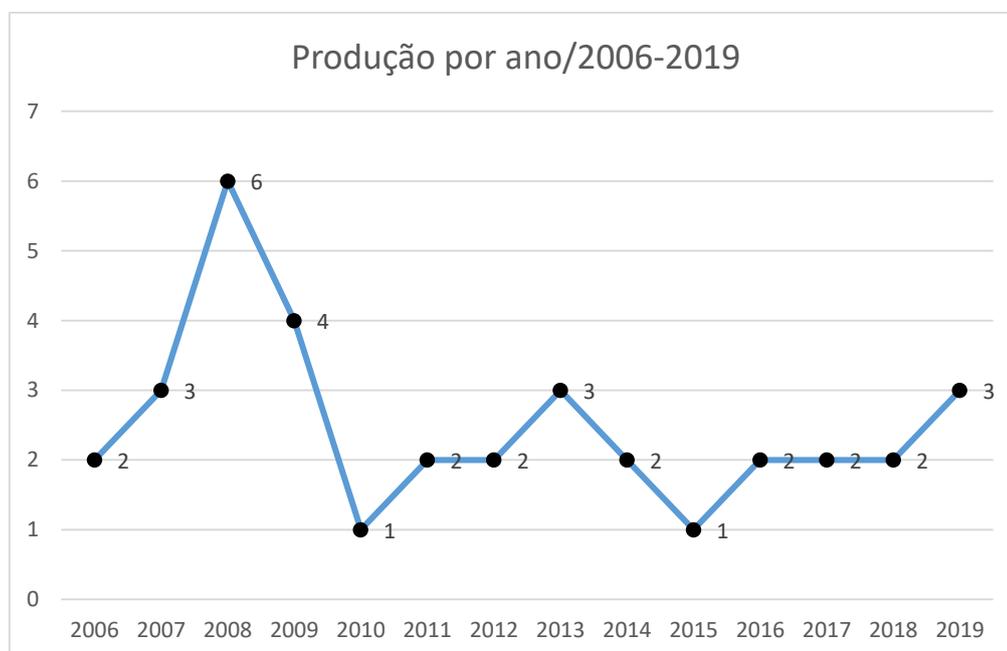


Figura 1 - Número de Publicações por Ano (2006 a 2020)

Fonte: autora (2021)

Ao evidenciar os artigos analisados no EnANPAD pode-se perceber que a temática da inserção do deficiente no mercado de trabalho ainda não possui a devida relevância, pois de acordo com o IBGE 17,2 milhões de habitantes possui algum tipo de deficiência física. Tal constatação pode ser vista na quantidade de artigos publicados no evento em questão. No espaço de 20 anos (período de vigência de análise da pesquisa) somente 50 artigos foram encontrados com a palavras chave “deficiência física” e “PCD”, sendo que somente 35 que trabalha diretamente com a temática de inserção do deficiente no mercado de trabalho em si.

Analisando também a figura 2 pode-se observar que a região sudeste também foi a que obteve o maior número de publicações sobre a temática, em questão, mas outro dado relevante foi que o estado da Bahia, principalmente a UFBA (Universidade Federal da Bahia) também teve um destaque quanto as publicações, sendo responsável por 10% das publicações analisadas (Figura 2).

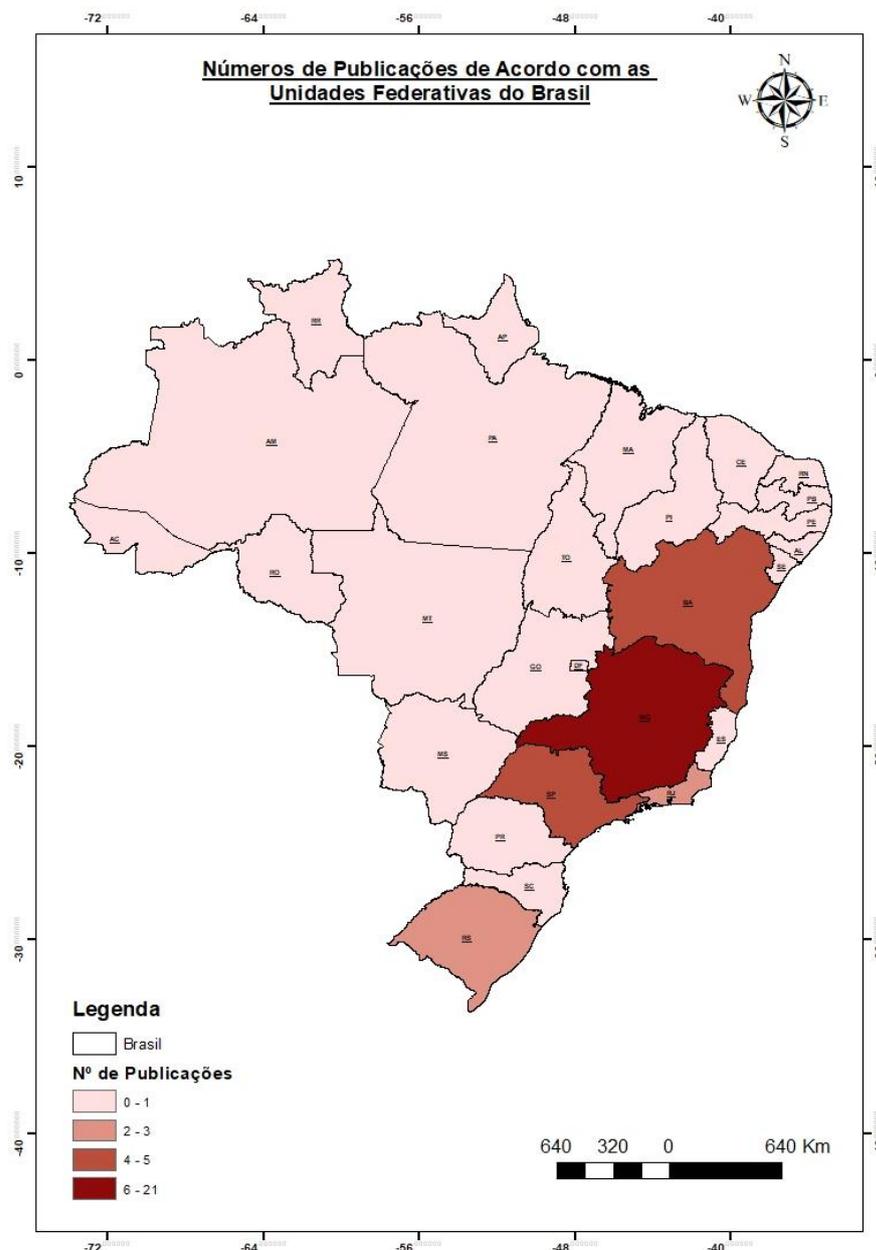


Figura 2 - Localização dos autores no Brasil
Fonte: Autora (2021)

Ao realizar a análise dos objetivos gerais dos artigos publicados, foi possível agrupá-los em 04 (quatro) categorias: (1) Preconceito e inserção do PCD no ambiente organizacional; (2)

Bem estar do PCD no ambiente de trabalho; (3) Leis e legislações para inserção do PCD; (4) Aceitação do deficiente no mercado de trabalho (Tabela 4)

Tabela 4 - Categoria Analisadas

Categoria	Quantidade	%
1) Preconceito e inserção do PCD no ambiente organizacional	5	14.3
2) Bem estar do PCD no ambiente de trabalho	10	28.6
3) Leis e legislações para inserção do PCD	15	42.9
4) Aceitação do deficiente no mercado de trabalho	5	14.3
Total	27	100%

Fonte: Autora (2021)

Os dados da tabela 4, assinalam que dentro da temática da inserção do deficiente físico no mercado de trabalho, os trabalhos acadêmicos apontam que a principal linha de análise é a “Leis e legislações para inserção do PCD” sendo responsável por 42,9% (15 trabalhos), outro tema que foi observado com bastante ênfase foi “Bem estar do PCD no ambiente de trabalho” possuindo uma representatividade de 28,6% (10 trabalhos) que aborda tal temática, pois com tratado no trabalho de Freitas (2007) o deficiente necessita de um ambiente organizacional bem adaptado para proporcionar uma boa inserção para o trabalho laboral.

Ainda em observações sobre os artigos analisados, é possível classificar a ênfase de algumas deficiências e ainda quais os graus de deficiência que podem afetar a produtividade e a inserção dos PCD's (Tabela 5).

Tabela 5 - Deficiências/limitações mais enfocadas nos artigos

Categoria	Quantidade	%
1) Deficiência Física	18	51.4
2) Deficiência Mental	3	8.57
3) Restrição visual	5	14.3
4) Restrição Auditiva	2	5.71
5) Genérica ou não especificada	7	20
Total	35	100

Fonte: Autora (2021)

Ao analisar os dados dos artigos selecionados para esta pesquisa, é possível concluir que a população PCD ainda não possui a devida atenção dentro dos trabalhos acadêmicos, demonstrando ser um assunto com ampla possibilidade de abordagem, para entender como essa parcela da população brasileira está sendo inserida dentro do espaço organizacional. Outro fator a ser levantando e questionado, como apontou Viana (2007) em seu trabalho intitulado “Preconceito contra pessoas com deficiência física: uma análise das concepções e práticas que permeiam o ambiente organizacional na visão dos profissionais de recursos humanos” o preconceito ainda atrela muitos entraves para ampliar tais pesquisas dentro do espaço organizacional, demonstrando ainda uma importância relevante para continuar e ampliar tais pesquisas dentro do mercado de trabalho.

Observa-se também ao analisar os artigos, que ao invés de passar por um processo evolutivo, a temática da inserção dos PCD's no mercado de trabalho, passou por uma estagnação, pois nos governos Lula (2002 a 2006 e 2006 a 2010) houve uma maior inserção dessa parcela da população nas políticas de assistencialismo.

4.2 Características dos Autores

Ao analisar os dados dos artigos publicados no EnANPAD foram identificados alguns fatos importantes para a análise bibliométrica, dentre elas, análises dos autores como (Tabela 6):

- Sexo (masculino e feminino),
- Autores que mais publicaram a respeito do tema,
- Quantidade de autores nos artigos,
- Grau de instrução dos autores.

Tabela 6 - Sexo dos autores por ano.

	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
M	2	1	8	1	2	3	1	5	1	0	1	0	2	1	0
F	2	5	10	10	4	7	4	7	3	2	4	2	7	5	0
Total	4	6	18	11	6	10	5	12	4	2	5	2	9	6	0

Fonte: Autora (2022)

Nota-se que o sexo feminino foi o que mais publicou sobre o tema, mostrando uma discrepância acentuada, pois foram 72 autoras femininas contra 28 autores masculinos. A tabela 7 discrimina por ano os autores que mais publicaram a respeito do tema.

Tabela 7 - Publicações de autores por ano (2006 a 2020)

	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
Maria Nivalda	1	3	1	2	1	1	1	2	-	-	-	-	1	-	-	13
Antônio Luiz Marques	1	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	3
Melissa Santos Bahia	-	-	1	2	-	-	-	-	-	-	1	-	2	-	-	6

Fonte: Autora (2022)

Ao analisar os dados levantados dos artigos, a autora Maria Nivalda de Carvalho-Freitas possui destaque, sendo que a autora publicou artigos relevantes entre os anos de 2006 a 2013 e em 2018, totalizando 13 artigos públicos. Segundo oattes foi possível observar também que a autora levou em consideração essa temática de publicação em toda sua trajetória acadêmica, podendo observar que a mesma publicou artigos enquanto doutoranda na UFMG (Universidade Federal de Minas Gerais) e também quando ocupava o cargo de professora na UFSJ (Universidade Federal de São João Del Rei). Outra autora que teve relevância nos artigos analisados foi a Melissa Santos Bahia, aonde pode ser observado que a mesma iniciou pesquisas vinculadas a inclusão do PCD no mercado de trabalho no ano de 2008, a autora teve 6 artigos publicados sobre a temática.

Tabela 8 - Número de autores por publicação (2006 a 2020)

	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total	%
Um autor	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	2	-	-	-	3	8
Dois autores	2	2	3	2	1	-	-	-	2	1	1	-	-	-	-	14	40
Três autores	-	1	4	-	-	-	-	2	-	-	1	-	-	-	-	8	22
Quatro autores	-	-	-	2	1	1	-	-	-	-	-	-	1	-	-	5	14
Cinco autores	-	-	-	-	-	1	1	1	-	-	-	-	1	1	-	5	14
Total	2	4	7	4	2	2	1	3	2	1	2	2	2	1	-	35	100

Fonte: Autora (2022)

Ao analisar a tabela 8 é possível observar que existe uma predominância pela escolha de autores que publicam em grupos, sendo que 40% optaram por publicar em dupla os seus artigos, contando com 14 artigos.

4.3 Metodologia dos Artigos

No levantamento dos dados vinculados aos artigos, foi possível o levantamento e análises específicas quanto ao sexo (masculino e feminino), autores e a quantidade de publicações sobre a temática PCD no mercado de trabalho, a quantidade de autores nos artigos, grau de instrução dos autores forma de coleta de dados, método investigativo e qual instrumento investigativo pautado por cada autor(a).

Ao observar tabela 9 é possível analisar que foram três abordagens que os autores pautaram: Qualitativa, quantitativa e quali-quantitativa.

Tabela 9 - Abordagem metodológica dos artigos

Abordagem	Nº de Artigos	Porcentagem
Qualitativa	10	28.6
Quantitativa	17	48.6
Quali - Quanti	8	22.9
Total	35	

Fonte: Autora (2022)

Após a averiguação dos dados, a tabela 9 aponta que a predominância de artigos com abordagem metodológica quantitativa, representando 48,6% do total da pesquisa, sendo que esse tipo de metodologia é mais comum em artigos explicativos. Tal informação pode ser

justificada, pois uma das informações que possui relevância para as organizações é a quantidade de Pessoas com deficiência em seus espaços, pois a legislação obriga empresas com porte médios e grandes a ter um percentual de funcionários nessas classes, para assim poder usufruir de políticas públicas sobre a inclusão do PCD. Na tabela 10 é possível observar a metodologia utilizada para análise dos dados.

Tabela 10 - Metodologia utilizada para análise dos dados

Fins/Objetivo	Nº de artigos	Porcentagem
Descritiva	8	22.8
Exploratório	7	20
Explicativa	13	37.1
Não informado	7	20
Total	35	

Fonte: Autora (2022)

Verifica-se que a maioria dos artigos são de natureza explicativa, somando 37,1% (13 artigos), seguida pelas pesquisas de natureza descritiva 22,8% (8 artigos), o que corrobora com os resultados expressos na tabela 10 (anterior) que esclarece o tipo de metodologia usada nos artigos, considerando que os fins de objetivo podem ser utilizados concomitantemente.

Já a tabela 11 apresenta os métodos de investigação mais utilizados pelos pesquisadores, sabendo que alguns pesquisadores se valem de mais de um método em suas pesquisas.

Tabela 11 - Método de Investigação

Método de Investigação	Nº de artigos	Porcentagem
Pesquisa de campo	2	5.7
História de vida	3	8.5
Pesquisa bibliográfica	15	42.8
Ensaio teórico	8	22.8
Análise do discurso	2	5.7
Análise de conteúdo	5	14.2
Total	35	

Fonte: Autora (2022)

A tabela 11, então aponta que o método de pesquisa mais comum é a pesquisa bibliográfica, com 42,8% (15 artigos) do total, seguidos pelo ensaio teórico com 22,8% (8 artigos), outro método que chamou a atenção foi a análise de conteúdo, representada por 14,2% (5 artigos).

As formas de coleta de dados para pesquisa é um método de apuramento de informações para confirmar uma hipótese levantada. Para isso, são elaboradas técnicas de investigação. A pesquisa é, comumente, o primeiro estágio para iniciar a uma coleta de dados. Sendo assim ao observar a tabela 12, é possível observar que foram encontrados nos artigos analisados Pesquisas motivadas por entrevistas, consulta bibliográficas, estudo reflexivo e consulta em redes sociais.

Tabela 12 - Instrumento de investigação

Instrumentos de Pesquisa	Nº de artigos	Porcentagem
Entrevista	14	40
Consulta Bibliográfica	8	22.8
Estudo Reflexivo	10	28.5
Consulta em Redes Sociais	3	8.5
Total	35	

Fonte: Autora (2022)

Quanto aos instrumentos de pesquisa utilizados, observamos que o mais utilizado foi a entrevista, tal processo pode ser explicado pois para entender as peculiaridades dos PCD's nas organizações e empresas, esse instrumento representou 40% (14 artigos) de toda totalidade analisada. Outro instrumento que se destacou foi o estudo reflexivo com 28,5% (10 artigos) e a consulta bibliográfica com 22,8% (8 artigos).

4.4 Referencias Utilizadas

A tabela 13 apresenta a quantidade de referências utilizadas nos artigos, discriminadas por ano e suas porcentagens.

Tabela 13 - Número de referências por ano

	06	07	08	09	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	Total
N	52	85	178	191	116	53	47	62	105	32	111	55	87	38	0	1212
%	4.2	7.0	14	15	9.5	4.3	3.8	5.1	8.6	2.6	9.1	4.5	7.1	3.1	0	100

Fonte: Autora (2022)

Constata-se que o total de referências usadas nos 35 artigos publicados com a abordagem de a inclusão da pessoa com deficiência no contexto organizacional foram de 1212 referencias, em destaque ao ano de 2008 com 191 referencias diferentes, representando 14% da totalidade. No ano de 2020 não tivemos dados, pois não ocorreu o EnANPAD devido ao COVID-19.

Tabela 14 - Aplicação de estatística nas referências

Medida estatística	Quantidade de referências
Mínimo	11
Média	37
Máximo	87

Fonte: Autora (2022)

Encontrou-se que o artigo com menos referência apresentou 11, no ano de 2009, e o artigo com mais referências foi em 2008, que teve 87 referências. Verificou também que a média de referências por artigo foi de 37.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este trabalho trouxe uma reflexão sobre os atributos e características sobre as publicações das pessoas com deficiência física e sua inserção no mercado de trabalho no Encontro Nacional da Pós-graduação em Administração (EnANPAD) abrangendo o período de 2006 a 2020. Sendo assim, foi observado as características gerais dos artigos, alguns aspectos sobre os autores vinculados a temática em questão, e os elementos metodológicos usados para elaborar a pesquisa.

Foi observado que a temática não possui a abordagem necessária para a importância do assunto para a sociedade, isso comprova a pouca visibilidade diante do assunto da inserção dos PCD's no mercado de trabalho, apontando que o tema da pesquisa deveria ser muito mais

abordado pelos estudiosos e pesquisadores da área da administração, acrescentando que durante a leitura dos artigos é possível observar que muitos problemas são levantados, e poucos apresentaram algum tipo de solução.

Pode-se observar uma variação de publicações durante o período analisado (2006 a 2020), levando em consideração que no ano de 2020 não houve o evento devido a pandemia de COVID-19, mas observou-se que em todos os anos tiveram ao menos uma publicação sobre o assunto, demonstrando assim a relevância do assunto. Vale ressaltar que no ano de 2008 se destacou como o ano de maior número de publicações totalizando 6 artigos ou, 17% do total de artigos encontrados.

A autora Maria Nivalda de Carvalho-Freitas foi a que teve o maior número de artigos publicados, foram publicados 13 artigos com período analisado, ou seja, 37% dos artigos tiveram tal autora como percussora sobre o assunto. Cabe ressaltar que a mesma autora também prevaleceu com publicações de 2 autores somente.

Foi averiguado que dentre os arquivos analisados 37% tiveram uma abordagem explicativa, apontando uma determinada inerência sobre o tema, é como se os autores ainda estivessem procurando compreender inserção do deficiente a partir de explicações e explanações sobre a temática dentro das organizações. Há uma predominância nos tipos de pesquisa documental e bibliográfica. Quanto às ferramentas de coleta de dados, há uma predominância da entrevista.

Com essa contabilização fez-se perceber que é imprescindível fomentar o ramo de pesquisa sobre diversidade entre os estudiosos da administração, para que desta forma, haja uma base teórica para nortear as decisões dos administradores de empresas. Vale salientar que com essa atitude além de melhorar a convivência com a diversidade social, os administradores irão usufruir de uma melhor forma o capital social de suas organizações, aumentando sua competitividade, criatividade e contribuir positivamente para com a sociedade.

Sugere-se para pesquisas futuras uma análise mais ampla do tema, utilizando outras fontes, como outra revista da área de administração do Brasil e/ou do exterior, aperfeiçoando as informações contempladas neste estudo, não somente EnANPAD.

Sugere-se também que se analise o conteúdo dos artigos explorados, melhorando assim a qualidade da pesquisa, com dados mais aprofundados sobre o tema. Por fim outra proposta para futuros trabalhos é a abordagem de outros métodos de pesquisa indo além da análise

qualitativa, abordando também outros indicadores, o que aperfeiçoaria os resultados desta pesquisa.

6. REFERÊNCIAS

PÁDUA, E. M. M. **Metodologia de Pesquisa: Abordagem Teórica-Prática**. 12 ed. São Paulo: Papirus Editora, 2006. 124 p.

PIMENTA, A. A.; PORTELA, A. R. M. R.; OLIVEIRA, C. B.; RIBEIRO, R. M. A bibliometria nas pesquisas acadêmicas. **SCIENTIA**, v. 4, p. 1-13, 2017.

TEIXEIRA, M. M; IWAMOTO, H. M; MEDEIROS, A. L. Estudos bibliométricos (?) em Administração: discutindo a transposição de finalidade. In: XIII Seminários em Administração (SEMEAD). São Paulo. **Anais do SEMEAD**, 2010.

VASCONCELOS, Y. L.. Estudos Bibliométricos: Procedimentos Metodológicos e Contribuições. **UNOPAR Científica**. Ciências Jurídicas e Empresariais, v. 15, p. 211-220, 2014. Disponível em: < <https://doi.org/10.17921/2448-2129.2014v15n2p%25p>>. Acesso em 12.02.2020

SOUSA, A. S; OLIVEIRA, G. S; ALVES, L. H. A pesquisa bibliográfica: princípios e fundamentos. **Cadernos da Fucamp**, v.20, n.43, p.64-83/2021. Disponível em:< <https://www.fucamp.edu.br/editora/index.php/cadernos/article/download/2336/1441>. Acesso em 10.01.2021

[https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/atendimento-prioritario#:~:text=Marcella%20Lourenzetto%20\(2006\)%20faz%20refer%C3%A4ncias,eram%20percebidos%20como%20pessoas%20humanas.](https://www.nucleodoconhecimento.com.br/lei/atendimento-prioritario#:~:text=Marcella%20Lourenzetto%20(2006)%20faz%20refer%C3%A4ncias,eram%20percebidos%20como%20pessoas%20humanas.)

http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.do?id=K4708804A6&tokenCaptchar=03AGdBq26V6lQyYnZju6YaMbwb0taXk9WqOlqpKNI86kmZ0AXI1WQbsvkxmdLug6LGZq5k8h3-twjMQMhkIVISZC9jHO0FFDAU9jIdpLAIRWI7ezbve9qqLG77Ve31yuE2IGf38Jm3hgl2VSYzhe3oTfWep5xtYP96NVWHFUv9TSIKrD6CU_KyGrsZnz2nc-6UOcs1mVCGsniakLaGxG5zLQTxC9_uJmQNAJoetWCmW0rcXHMmi9CzSJbp8o11-BpadC9cAw-q09Fc65R8UL_LEvkVgCUmaziCVF1xvb392Jje6KGuLbFFM_Ux8UUicqPxfBWB--OxAGgel50B1-2Y9Ynit6VCvMCjxqDtR7Lkm0uL9McHk30SXIS5dLEz5FkSgYGRA9irbrhj_9kpbsgS3btii

BGIJW0GMoV-

5oJIT18vtPn9dROgaEmw4nxqigfIyQyUxp2qRnX77wnFpVT1CIXwNUmddLbuuA

http://buscatextual.cnpq.br/buscatextual/visualizacv.do?id=K4289067E3&tokenCaptchar=03
AGdBq27fHUcJloZNZhf7m4eiyLDgOoDhagqtJ448J42uFvNFRt7a6ZsVlhlmHI9LcYqL-
WhA9gn1ttO4M7x8yoaJ8p_01ab-
xVTkUxavBHNexnma6apY4NDOjbPvIcLatkxvc6xjhGzdp1DTtnnypqY98mucCpTsBESgdG
F_1TktEgdW-44Bo2-6-aLA9682l4LJWmasQTgXiEyevIn_-
NxbA5Vt_8bmfTXyTenD1gZXomFNyQ7ytj5wHtaFOYjzmtcz-
4DiWu1JPEp8RMazruSkmF9JN0Gc_9NkYYRG9nU-
MMY_8owLfQYCSbBScE0CbzyJ3rsJTFJhqNubKoL32SX6SXFhvv6WZQaXa6-
Lgjl7xb8WchZ-fRD3BS88Vv5bR4l8nMHFRv3US8mnFrrLw6B6YNeRNGkdvaqjsW2-
2y_b5A5IaS3LsjN9BsEq6b6XR5Wvv2ZQeMi9luqzzUHWDy9FthXDONAAQ