

O TRATAMENTO DADO A PcDs EM PUBLICAÇÕES DE COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL NO BRASIL

THE TREATMENT GIVEN TO PwDs IN ORGANIZATIONAL COMMUNICATION PUBLICATIONS IN BRAZIL

Maria Aparecida Ferrari ¹
Evelyn Carvalho Teixeira ²

Resumo

O artigo apresenta revisão sistematizada de artigos da revista *Organicom* e dos anais dos congressos da Abrapcorp, entre 2014 e 2023, acerca do tratamento dado ao tema de pessoas com deficiência. O objetivo é verificar se a referida produção acadêmica relaciona conceitualmente comunicação, cultura e inclusão de pessoas com deficiência. A recopilação dos artigos encontrados revelou que a produção científica sobre pessoas com deficiência é escassa, que esse grupo enfrenta barreiras culturais e atitudinais para ter acesso ao mercado de trabalho e às oportunidades de desenvolvimento profissional. Também aponta que a comunicação organizacional – como processo e reprodutora da cultura –, em muitos casos, opera segundo o paradigma funcionalista, sem incorporar plenamente perspectivas críticas e pós-modernas que deem centralidade à inclusão e à diversidade nas organizações.

Palavras-chave

Pessoas com deficiência; comunicação organizacional; diversidade; inclusão; revisão sistematizada.

Abstract

This article presents a systematic review of articles from the journal *Organicom* and the proceedings of Abrapcorp conferences between 2014 and 2023 regarding the treatment of people with disabilities. The objective is to determine whether this academic literature conceptually connects communication, culture, and the inclusion of people with disabilities. The compilation of articles revealed that scientific literature on people with disabilities is scarce and that this group faces cultural and attitudinal barriers to accessing the job market and professional development opportunities. It also highlights that organizational communication—as a process and reproducer of culture—in many cases operates according to the functionalist paradigm, without fully incorporating critical and postmodern perspectives that centralize inclusion and diversity in organizations.

Keywords

People with disabilities; organizational communication; diversity; Inclusion; systematized review.

¹ Professora Livre Docente da Escola de Comunicações e Artes da Universidade de São Paulo (ECA-USP), maferrari@usp.br, <https://orcid.org/0000-0001-6873-6071>, <http://lattes.cnpq.br/5682470025203121>

² Mestranda do Programa de Pós-graduação em Ciências da Comunicação da Escola de Comunicações e Artes da (ECA-USP), evelyn.carvalho@gmail.com, <https://orcid.org/0009-0001-2929-4968>, <http://lattes.cnpq.br/4513698219181824>

Introdução

Analisar o tratamento e a reflexão de autores e autoras em artigos publicados na Revista *Organicom*³ e em pesquisas apresentadas nos congressos da Abrapcorp⁴ quanto à questão da inclusão de pessoas com deficiência é o objeto do artigo. A escolha da revista e do congresso se justifica pela relevância e centralidade que ocupam na disseminação de estudos e reflexões sobre comunicação organizacional no Brasil, além de pautarem temas emergentes e socialmente relevantes para a área. Com esse recorte, o intuito foi observar como o tema da deficiência se vincula com o campo da comunicação organizacional e como se dá o diálogo e a contribuição entre as duas áreas.

Nas últimas três décadas, as pessoas com deficiência vêm continuamente conquistando espaço e direitos na sociedade brasileira (Lanna Júnior, 2010). Um dos pilares para a inserção desse grupo no mercado de trabalho é o Artigo 93 da Lei nº 8.213/91 (Brasil, 1991), que obriga as empresas com mais de 100 funcionários a preencherem parte de seus cargos por beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência.

Contudo, para além da contratação das pessoas com deficiência pelas organizações e instituições, é preciso olhar para as práticas organizacionais e verificar como estas estão promovendo (ou não) uma cultura de convivência inclusiva e de crescimento profissional para esse grupo. Nesse cenário, a comunicação, como um processo de criação de significado no qual as contínuas interações entre indivíduos e organizações geram novos sentidos (Bueno, 2023), pode facilitar esse processo e auxiliar na condução de políticas de inclusão de pessoas com deficiência.

A revisão sistematizada dos artigos veiculados na revista *Organicom* e nos anais dos congressos da Abrapcorp entre os anos de 2014 e 2023 permitiu verificar o nível de preocupação de pesquisadores da área da comunicação organizacional para com a temática em questão. A revisão da literatura especializada é um processo de busca, análise e descrição de um corpo do conhecimento para procurar resposta a um objetivo específico (Codina, 2018, 2020). Essa metodologia é aplicada com a finalidade de mapear e analisar artigos que sirvam de referência para uma análise da produção na área da comunicação organizacional a respeito das pessoas com deficiência nas organizações.

O artigo está dividido em seis seções. A introdução traz o panorama geral dos assuntos tratados no texto. A segunda seção aborda o contexto da pessoa com deficiência no Brasil e sua presença nas organizações. A seção três trata da gestão da diversidade e do papel da comunicação na inclusão de pessoas com deficiência. A quarta seção apresenta a metodologia da revisão sistematizada e a quinta seção analisa os resultados obtidos. Encerrando, a sexta seção traz as considerações finais das autoras.

3 A Revista *Abrapcorp* é o principal periódico da área da Comunicação Organizacional e Relações Públicas no Brasil. Está indexada em diretórios nacionais e internacionais e classificada com o nível A4 em Comunicação e Informação no Qualis-Capes 2017-2020.

4 Abrapcorp – Fundada em 2006, a Associação Brasileira de Pesquisadores em Comunicação Organizacional e Relações Públicas tem como finalidade congregar pesquisadores e profissionais que se dedicam à prática e ao estudo de Comunicação Organizacional e Relações Públicas mediante a realização anual do congresso nacional e de livros que são produtos dos eventos.

Contexto da pessoa com deficiência no Brasil e sua presença nas organizações

No Brasil, segundo o Censo Demográfico de 2022, a população com deficiência foi estimada em 14,4 milhões de pessoas, considerando as pessoas com a idade de dois anos ou mais. O número corresponde a 7,3% da população brasileira dessa faixa etária (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2025). Em que pese um processo histórico de exclusão e invisibilidade desse grupo, a partir das últimas três décadas do século XX, as pessoas com deficiência vêm continuamente conquistando espaço e direitos na sociedade brasileira (Lanna Júnior, 2010). Impulsionado pela abertura política e com a promulgação da Constituição Federal de 1988, o movimento político das pessoas com deficiência no Brasil ganhou forma e passou a se articular em torno da promoção da igualdade de oportunidades e garantias de direitos (Lanna Júnior, 2010). Com a participação efetiva de movimentos de pessoas com deficiência em sua elaboração, a chamada “Constituição Cidadã” tratou, de forma abrangente, de temas relacionados aos direitos desse grupo, com o objetivo de promover o seu bem-estar pessoal, social e econômico (Granato, Sá, 2017).

A partir da constituição de 1988, as pessoas com deficiência passaram a contar com um marco regulatório mais robusto em relação aos direitos, inclusive ao trabalho (Lanna Júnior, 2010). Desde então, há um movimento consistente para que esse grupo obtenha, por meio do acesso ao trabalho remunerado, perspectivas de realização pessoal, inclusão social, desenvolvimento da autonomia e resgate da autoestima (Bueno, 2012).

Globalmente, a ONU empreendeu esforços para a elaboração da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, instrumentos construídos a partir de intenso debate e participação de membros do movimento social organizado, inclusive do Brasil. Os textos foram aprovados por consenso na Assembleia Geral das Nações Unidas em 2007 e ratificados pelo Congresso Nacional brasileiro em 2008, tendo sido posteriormente agregado às normas do País por meio de decreto (Brasil, 2009), com equivalência de emenda constitucional (Lanna Junior, 2010).

A Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência incorporou avanços conceituais e terminológicos consolidados pela transição do chamado modelo médico para o modelo social da deficiência. O modelo médico da deficiência expressa, principalmente, uma restrição da funcionalidade e da habilidade do indivíduo; por sua vez, o modelo social incorpora a evolução dos estudos culturais e sociológicos para compreender a deficiência em interação com a estrutura social e, em última análise, denunciar as opressões experienciadas por esse grupo em uma sociedade pouco sensível à diversidade de corpos e funcionalidades (Diniz, 2012). O modelo social da deficiência compreende o corpo com impedimentos e não como uma tragédia individual ou como um fator de desvantagem natural, mas como uma manifestação da diversidade humana (Diniz, 2009).

Com a contribuição de pesquisadoras do movimento feminista dos anos 1970, o modelo social passou a considerar a questão dos impedimentos intelectuais e do cuidado como uma necessidade humana no centro das discussões (Kittay, 1998 *apud* Diniz, 2009). Essa perspectiva dialoga com o modelo biopsicossocial de cuidado definido por Engel (1997), que considera, para além das questões biológicas e sociais, os aspectos psíquicos relacionados à condição humana. O modelo biopsicossocial amplia a concepção do que é deficiência ao incorporar os aspectos subjetivos e reconhecer a desigualdade pela deficiência. De acordo com Fogaça e Klazura (2021, p. 11):

As disputas dos modelos biomédico e social não se dão apenas como perspectiva metodológica de análise da deficiência, elas representam concepções de quem é a pessoa com deficiência, do seu lugar social, quais direitos devem acessar, além da distância entre um modelo e outro da compreensão da gênese da desigualdade social.

O conceito de pessoa com deficiência convencionado pela ONU é referenciado na Lei nº 13.146 de 2015 (Brasil, 2015), a chamada Lei Brasileira de Inclusão. De acordo com o texto,

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Brasil, 2015, Art. 2º).

Essa conceituação considera não apenas o impedimento ou lesão, mas sobretudo a sua interação com as barreiras que possam impedir o acesso a direitos e à cidadania de forma equitativa. Tanto a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência quanto a Lei Brasileira de Inclusão obedecem ao modelo biopsicossocial de deficiência. De acordo com a legislação brasileira, quando necessária, a avaliação da deficiência deverá ser uma avaliação biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar. A avaliação deve considerar os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo, os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais, a limitação no desempenho de atividades e a restrição de participação da pessoa com deficiência (Brasil, 2015).

Apesar de o modelo biopsicossocial estar respaldado na legislação, ainda estão presentes na sociedade entraves que são heranças do modelo médico – tais como a falta de acessibilidade e o isolamento de pessoas com deficiência. Como destacam Vaz *et al.* (2025), há uma coexistência de diferentes concepções acerca da deficiência entre profissionais de saúde em formação e em exercício. O levantamento dos autores identificou uma forte adesão dos entrevistados tanto a elementos biomédicos quanto a elementos sociais da deficiência, indicando que ainda há uma limitação desses profissionais em compreender a deficiência como fenômeno complexo e de natureza multidimensional.

Expandida para campos para além da área de saúde, essa realidade tem repercussões na inserção das pessoas com deficiência nas organizações. Um dos pilares para a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações é o Artigo 93 da Lei nº 8.213/91 (Brasil, 1991), que obriga as empresas com mais de 100 funcionários a preencherem parte de seus cargos por beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, na seguinte proporção: até 200 empregados, 2%; entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 a 1.000 funcionários, 4%; e mais de 1.001 funcionários, 5%.

Após mais de 30 anos da implementação das cotas para as pessoas com deficiência, ainda se observam barreiras em relação à sua regulamentação e à fiscalização de seu cumprimento pelas empresas. Na prática, existe uma percepção por parte das organizações e da sociedade, de que as pessoas com deficiência estão “respaldadas no mercado de trabalho, não pelo reconhecimento social, mas exclusivamente pelo aparato jurídico que assegura o direito ao trabalho” (Matos, 2018 *apud* Yoshihara, Correa, Silva, 2022, p. 2).

Os números da PNAD Contínua 2022 indicam que a ocupação das pessoas com deficiência com mais de 14 anos no Brasil é de 26,6% – menos da metade da taxa de ocupação das pessoas sem deficiência, que é de 60,7% (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2023). Ainda, de acordo com o mesmo levantamento, a taxa de informalidade das pessoas sem deficiência é de 38,7%; por sua vez, a taxa de informalidade entre as pessoas com deficiência é de 55%. Em resumo, os números indicam que as pessoas com deficiência estão mais sujeitas ao desemprego e à informalidade.

Entre os entraves para o cumprimento da lei de cotas e, conseqüentemente, para a inclusão das pessoas com deficiência nas organizações, destacam-se duas barreiras principais. A primeira barreira é a física, relacionada à falta de acessibilidade arquitetônica e de mobilidade urbana. A segunda barreira, mais difícil de ser eliminada, é a de caráter atitudinal, que envolve o desconhecimento da sociedade em relação ao que é deficiência e a resistência por parte de lideranças organizacionais (Maia, Carvalho-Freitas, 2015).

A dificuldade de acesso das pessoas com deficiência à educação também é uma barreira estrutural que tem repercussões na inserção desse grupo no mercado de trabalho. Um exemplo: a taxa de analfabetismo entre as pessoas sem deficiência no Brasil é de 5,2%, enquanto entre as pessoas com deficiência é de 21,3% (IBGE, 2025).

Contudo, um levantamento feito por Almeida (2019), com base em dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), revela que o aumento das credenciais educacionais não se converte, de forma geral, em maior chance de inclusão para as pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho, colocando em xeque a argumentação reiterada de que a razão da baixa inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é a falta de qualificação. Em sua investigação, Maia e Carvalho-Freitas (2015) afirmam que a qualificação profissional não é vista como fundamental no momento da contratação, principalmente porque as pessoas com deficiência ocupam eminentemente funções operacionais. As autoras acrescentam que programas de treinamento e desenvolvimento não utilizam estratégias metodológicas ou de aces-

sibilidade para garantir igualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência. Sassaki (2003) reitera essa conclusão e afirma que a maior parte dos projetos de qualificação de pessoas com deficiência está distanciada das necessidades desse grupo e das demandas do mercado de trabalho.

A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho se torna ainda mais complexa quando se considera a lente da interseccionalidade, ou seja, a interdependência das relações de poder de marcadores identitários como deficiência, raça, sexo e classe social (Hirata, 2014). O enfoque interseccional como ferramenta de análise busca dar conta de diferentes dimensões da desigualdade, revelando como a disparidade econômica reflete uma gama de sistemas de poder interligados (Collins, Bilge, 2021). Vista a partir de seu aspecto interrelacional, a interseccionalidade oferece uma chave de compreensão sobre como o capacitismo, o sexismo, o racismo e a classe social agem, por exemplo, contra as mulheres pretas com deficiência (Menezes, 2023).

Os dados da PNAD Contínua 2022 revelam os impactos da intersecção entre a deficiência e os marcadores de gênero e raça na renda. De acordo com a pesquisa, o rendimento médio mensal de uma mulher preta com deficiência é de R\$ 1.279; ao passo que o de um homem branco sem deficiência é de R\$ 3.824, ou seja, quase três vezes maior (IBGE, 2023). A maior vulnerabilidade das mulheres com deficiência acontece principalmente por aspectos estruturais, tais como estarem alijadas do sistema de saúde (Machado, 2022 *apud* Menezes, 2023) e mais expostas a situações de violência (Menezes, 2023 e Certeza, 2022).

Gestão da diversidade e da comunicação na inclusão de pessoas com deficiência

A gestão da diversidade nas organizações surgiu como uma tecnologia administrativa (Coelho Júnior, 2015) para responder à entrada massiva de grupos minorizados no mercado de trabalho, impulsionada pelos movimentos pelos direitos civis nos Estados Unidos a partir de meados da década de 1960 (Alves, Galeão-Silva, 2004). Trata-se de uma maneira de transformar a diversidade que é advinda com a maior participação desses novos grupos em algo que pudesse ser gerenciado em busca de “vantagem competitiva, o que, em tese, elevaria o desempenho da organização no mercado, tendo em vista a influência positiva de um ambiente interno multicultural, com membros de distintas experiências e habilidades” (Alves, Galeão-Silva, 2004, p. 21).

A despeito do caráter pragmático e funcionalista de sua origem, a gestão da diversidade ganhou uma abordagem crítica e complexa com a reflexão de autores como Alves e Galeão-Silva (2004), Saraiva e Irigaray (2009) e Coelho Júnior (2015), que se debruçaram sobre a questão da desigualdade social e da discriminação racial existentes no país. Nesse cenário, para além de uma visão simplificada e mecanicista, a comunicação organizacional deve assumir um papel relevante na produção e na circulação de significados compartilhados, de intervenção na realidade organizacional e indução de condutas diversas (Porém, Santos, Cabral, 2018).

A crescente complexidade e heterogeneidade dos públicos de interesse traz transformações, implicações e novas exigências para a comunicação nas organizações, com ênfase no ambiente socioeconômico e nas inovações tecnológicas, como pontua Kunsch (2014). Para a autora, a mudança de um paradigma linear para uma prática interativa demanda uma compreensão da comunicação em suas dimensões instrumental, humana, cultural e estratégica.

As transformações em curso na sociedade contemporânea têm pressionado as empresas a desenvolver uma abordagem mais dialógica para a comunicação, tratando-a como um processo de geração de valor para a organização, em vez de ser um instrumento reativo em tempos de crise (Ferrari, 2009). Nesse contexto, as organizações são vistas como agentes comunicacionais, parte de um ecossistema amplo com redes formais e informais de comunicação (Cruz, Melo, 2024).

A transformação das teorias de comunicação organizacional acompanhou as mudanças sociais, tecnológicas e culturais da sociedade e passou a incorporar diferentes visões que buscam contribuir para uma prática mais inclusiva e ética para o enriquecimento desse campo (Deetz, 2012; Holtzhausen, 2016).

Sobre as barreiras culturais, vale destacar as perspectivas epistemológicas dos estudos da cultura e da comunicação organizacional articuladas por Marchiori e Bulgacov (2013), que consideram a comunicação para além de seus sistemas informacionais e enfatizam a centralidade da cultura nas dinâmicas comunicativas das organizações. Os autores apresentam quatro perspectivas epistemológicas dos estudos da cultura e da comunicação organizacional: funcionalista, interpretativista, crítica e pós-moderna. Marchiori e Bulgacov (2013) ressaltam que há simultaneidade quanto às perspectivas e que diferentes oportunidades de análise podem ser consideradas de acordo com o problema em investigação. Assim, é importante compreender que, embora novos contextos tenham provocado uma evolução nos referenciais epistemológicos dos estudos da cultura e da comunicação organizacional, as perspectivas funcionalista, interpretativista, crítica e pós-moderna coexistem e podem ser mobilizadas para dar conta de diferentes questões em relação às interações entre cultura organizacional, gestão da diversidade e comunicação.

A perspectiva crítica da comunicação e dos elementos que compõem a cultura organizacional oferece uma compreensão multifacetada sobre os fenômenos comunicacionais nas organizações. Por meio desses aportes, são incorporados aspectos sociais e culturais, que permitem a compreensão de como a comunicação organizacional pode não apenas responder tecnicamente a uma dinâmica de funcionamento vigente, mas também estabelecer conexões e oportunidades de ação para tornar o ambiente da empresa mais inclusivo à diversidade.

Especificamente em relação às pessoas com deficiência, o processo comunicacional se torna ainda mais desafiador, uma vez que apresenta questões relacionadas à comunicação, ao acesso à informação e ao desenvolvimento de uma cultura inclusiva (Oliveira, Andrelo, Maciel, 2023). Além de oferecer adaptações arquitetônicas e dispositivos tecnológicos, é preciso compreender como esses recursos serão aplicados dentro de uma prática inclusiva mais ampla. Conforme Sassaki (2003, p. 65):

Uma empresa inclusiva é, então, aquela que acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças fundamentais nas práticas administrativas, implementa adaptações no ambiente físico, adapta procedimentos e instrumentos de trabalho, treina todos os recursos humanos na questão da inclusão, etc.

Assim, a acessibilidade e a comunicação já são abordadas na literatura acadêmica, não como fins em si, mas como parte de um construto social que pode promover a inclusão ou reforçar a exclusão das pessoas com deficiência na organização. A acessibilidade deve então ser pensada como condição “para que os empregados tenham acesso à informação, à comunicação e se tornem de fato agentes organizacionais que participam das práticas internacionais, de sociabilidade e, também, trabalhistas” (Oliveira, Andrelo, Maciel, 2023, p. 10).

Na atual sociedade midiática, na qual cada indivíduo tornou-se, ao mesmo tempo, consumidor e produtor de conteúdo, há uma expectativa de que os ambientes digitais sejam capazes de tornar a comunicação mais inclusiva e acessível. Em que pese os avanços na inserção de pessoas com deficiência em espaços de visibilidade e influência, as plataformas, em geral, replicam as barreiras de linguagem e acessibilidade presentes no ambiente *offline* (Garcêz, 2021).

Nesse contexto, falar sobre a participação e a representatividade de pessoas com deficiência na mídia ganhou o aporte do *Disability Media Studies*. Esse campo sugere a emergência de um modo específico de estudos comunicacionais, que considera uma metodologia para a análise de como a deficiência molda os discursos e os processos comunicacionais e, inversamente, a mídia molda o que significa ter ou não ter uma deficiência (Elcessor, Hagood, Kirkpatrick, 2021). O *Disability Media Studies* propõe um amálgama entre os estudos sobre deficiência e os estudos de mídia cultural-crítica para ir além da abordagem textual e contemplar as negociações e as lutas por significados e poder inerentes ao processo de comunicação e construção simbólica da cultura e da identidade. Isso significa que ser uma pessoa com deficiência está relacionado não com uma característica inata ao indivíduo, mas com uma identidade construída em diálogo e em representações acerca do que define o que é deficiência e o que é a normatividade.

Metodologia da revisão sistematizada

A metodologia utilizada para este artigo foi a revisão sistematizada (Codina, 2018; 2020) de artigos da revista *Organicom* e dos anais dos congressos da Abrapcorp publicados no período de 2014 e 2023. As referidas publicações têm como foco a divulgação de artigos de pesquisas empíricas, teóricas e aplicadas no campo da comunicação organizacional e das relações públicas. A revista *Organicom* traz, em cada uma de suas três edições anuais, reflexões e abordagens atualizadas e pertinentes que refletem as tendências e a evolução das temáticas e das metodologias na área. Por sua vez, os anais dos congressos da Abrapcorp são publicados uma vez ao ano e divulgam as pesquisas que foram discutidas durante o evento científico anual.

O presente artigo adotou, como referência para a elaboração da revisão sistemática exploratória (Bueno, 2023), o método SALSA (Grant, Booth, 2009 *apud* Bueno, 2023), estruturado nas etapas de *search* (busca planejada), *appraisal* (avaliação dos dados obtidos), *synthesis* (síntese dos resultados) e *analysis* (análise de cada artigo), podendo a terceira e a quarta etapas serem desenvolvidas em ordem distinta (Bueno, 2023).

Para a etapa de busca planejada, o primeiro critério adotado foi a seleção de artigos das seções “Depoimento”, “Dossiê”, “Ensaio”, “Espaço aberto” e “Pesquisa” encontrados na base de dados da revista *Organicom* no período de 2014 e 2023, eliminando do corpus as seções “Entrevistas” e “Resenhas” veiculadas em cada edição. Nos anais dos congressos da Abrapcorp, foram selecionados os artigos apresentados nos grupos de trabalho do congresso, descartando os conteúdos produzidos por estudantes de graduação no espaço voltado à iniciação científica.

Entre os artigos pré-selecionados na análise, foram escolhidos os que traziam no título as palavras “deficiência”, “deficiente”, “acessibilidade” e “acessível”, bem como termos relacionados a deficiências específicas: “surdez”, “surdo”, “surda”, “autismo”, “autista”, “síndrome de down”, “cegueira”, “cego” e “cega”⁵. Também foram buscados os artigos que continham as palavras “diversidade”, “diverso”, “diversa”, “inclusão”, “inclusivo” e “inclusiva” no título e aqueles que abordavam a temática das pessoas com deficiência em seu resumo.

No universo de 1.480 artigos de ambas as bases, no período de 2013 a 2023, foram selecionadas 14 produções com a temática sobre pessoas com deficiência, sendo três publicados na revista *Organicom* e 11 publicados nos anais dos congressos da Abrapcorp, distribuídos por edição conforme a Tabela 1.

Tabela 1 - Artigos selecionados sobre pessoas com deficiência

	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023	Total geral
Revista <i>Organicom</i>	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1	1	3
Congresso da Abrapcorp	0	1	0	0	2	1	0	3	1	1	2	11
Total Geral	0	1	0	0	3	1	0	3	1	2	3	14

Fonte: Elaboração própria.

Análise da revisão sistematizada

O estudo de caso foi o método adotado em quatro das produções. Três artigos aplicaram análise de conteúdo, três adotaram levantamento bibliográfico e outros três optaram pela história de vida como metodologia, enquanto só um artigo adotou a pes-

5 Alguns dos termos escolhidos para busca – tais como “deficiente”, “surdo” e “cego” notadamente têm entrado em desuso, uma vez que são entendidos como reducionistas da identidade do indivíduo com deficiência. Contudo, considerando que o levantamento contemplou um período de dez anos, quando essas terminologias poderiam não estar tão consolidadas, optamos por considerar essas expressões como forma de garantir a captação de artigos e pesquisas que tratassem o tema da deficiência, ainda que não utilizassem a nomenclatura mais adequada.

quisa de opinião. Essa variedade de abordagens reflete a preocupação dos pesquisadores em retratar os desafios concretos e empíricos presentes nas organizações com relação à inclusão de pessoas com deficiência. Os Quadros 1 e 2 trazem uma síntese da tabulação dos dados obtidos no levantamento, em cada uma das publicações.

Quadro 1 - Síntese do levantamento de artigos da revista *Organicom* sobre pessoas com deficiência (2014-2023)

Ano	Título	Autoria	Bases epistemológicas e ontológicas	Principais temas e debates	Metodologia
2017	Representação política discursiva e movimento social dos surdos: coletivização de questões como fonte de autoridade	Regiane Lucas de Oliveira Garcêz	LANNA JÚNIOR, Mário Cléber Martins (2010) SAWARD, Michael (2009)	Participação social e política	Estudo de caso
2022	Feminismos plurais não podem excluir mulheres com deficiência!	Leandra Migotto Certeza	CAMPBELL, Fiona Kumari (2009) SAWAIA, Bader Burihan (2010)	Feminismo Interseccionalidade Violência	História de vida
2023	A mulher preta com deficiência: Impactos da intersecção	Shirley Aparecida Rocha Menezes	ASSIS, Dayane (2019) COLLINS, Patricia Hill (2016, 2017, 2019) GOFFMAN, Erving (1988) GONZALEZ, Lélia (2020)	Feminismo Gestão da diversidade Interseccionalidade Racismo Violência	Levantamento bibliográfico

Fonte: Elaboração própria.

Quadro 2 - Síntese do levantamento de artigos nos anais dos congressos da Abrapcorp sobre pessoas com deficiência (2014-2023)

Ano	Título	Autoria	Bases epistemológicas e ontológicas	Principais temas e debates	Metodologia
2014	A comunicação organizacional e as pessoas com deficiência: Questões de estigma e preconceito	Amanda Silveira, Ana Cristina Cypriano Pereira e Isadora Barcelos	ALVES, Mario Aquino e GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme (2004) ARANHA, Maria Salete Fabio (1995, 2000, 2003) GOFFMAN, Erving (1988) KUNSCH, Margarida (1997, 2003)	Gestão da diversidade	Estudo de caso
2017	Relações públicas e comunicação pública: Olhares sobre as pessoas com deficiência	Mariany Schievano Granato; Vitória Sá	BASQUERO, Marcello (2003) KUNSCH, Margarida Maria Krohling (2012) Lei nº 13.146/15 - Lei Brasileira de Inclusão MATOS, Heloiza Helena (2009)	Comunicação pública Participação social e política	Análise de conteúdo

2017	Quem fala em nome de quem e com qual autoridade nos movimentos sociais? Um estudo sobre a representação política não eleitoral no movimento social dos surdos	Regiane Lucas de Oliveira Garcêz	LANNA JÚNIOR, Mário Cléber Martins (2010) SAWARD, Michael (2009)	Participação social e política	Estudo de caso
2018	Comunicação e cidadania no processo de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações	Ana Cristina Cypriano Pereira e Liliana Maria Passerino	KUNSCH, Margarida Maria Krohling (2003) Lei nº 13.146/15 - Lei Brasileira de Inclusão SASSAKI, Romeu (2006)	Acessibilidade Cultura organizacional Gestão da diversidade Participação social e política	Estudo de caso
2020	Organizações que "chamam pra dançar": Reflexões sobre comunicação nas organizações e a pessoa com deficiência	Ana Beatriz Grandini Casali da Silva, Cassiana Anunciata Caglioni, Nayla Brisoti Barbeto e Marina Goulart Dorigo	ALVES, Mario Aquino e GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme (2004) GALTUNG, Johan (1969) KUNSCH, Margarida Maria Krohling (2014) Lei nº 13.146/15 - Lei Brasileira de Inclusão ONU - Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência	Cultura organizacional Gestão da diversidade Violência organizacional	Análise de conteúdo
2020	Vozes do ativismo para o autismo e a deficiência intelectual no Brasil	Patrícia Salvatori e Luiz Alberto de Farias	DEMETRIOUS, Kristin (2013) DINIZ, Débora (2007) FOUCAULT, Michel (2008) GOFFMAN, Erving (2013) KUNSCH, Margarida Maria Krohling (2007) LANNA JÚNIOR, Mário Cléber Martins (2010) Lei nº 13.146/15 - Lei Brasileira de Inclusão ONU - Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência	Opinião pública Participação social e política	Pesquisa de opinião
2020	Diversidade na escola, no trabalho, na Bagaceira, na vida: a história de Luísa e a mobilização pela sociedade inclusiva	Rafaela Pereira Lima, Luísa Camargos, Emanuela de Avelar São Pedro e Karla Patricia Vital Damiani	CAMPBELL, Fiona Kumari (2001) ONU - Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência TORO, Bernardo e WERNECK, Nísia Maria (2007) WERNECK, Claudia (2004)	Educação inclusiva Participação social e política	História de vida

2021	Impacto da cultura brasileira no ativismo de/para pessoas com deficiência	Patrícia Salvatori e Luiz Alberto de Farias	CASTELLS, Manuel (2007) HABERMAS, Jürgen (2018) MOTTA, Fernando Claudio Prestes; CALDAS, Miguel P. (1997) WOODWARD, Kathryn (2014))	Cultura organizacional Participação social e política	Análise de conteúdo
2022	Contando histórias, tecendo conversas e gerando a mobilização social pela sociedade inclusiva	Danusa Tederiche Borges de Faria, Rafaela Pereira Lima e Luísa de Souza Rocha Camargos	LOPEZ, Immaculada (2008) HENRIQUES, Márcio Simeone (2004)	Participação social e política	História de vida
2023	Produção para mídias sociais pautada na acessibilidade visual: o caso do "Biblioteca Falada"	Amanda Menezes Farias de Souza, Guilherme Ferreira de Oliveira e Suely Maciel	DINIZ, Débora (2007) SASSAKI, Romeu (2009)	Acessibilidade	Levantamento bibliográfico
2023	Comunicação com empregados e a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações: questões de acesso e de cultura inclusiva	Guilherme Ferreira de Oliveira, Roseane Andrelo e Suely Maciel	KUNSCH, Margarida Maria Krohling (2014) Lei nº 13.146/15 - Lei Brasileira de Inclusão MARCHIORI, Marlene Regina (2013) ONU - Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência VERONEZI, Daniela (2019)	Acessibilidade Cultura organizacional	Levantamento bibliográfico

Fonte: Elaboração própria.

Entre os artigos selecionados na revista *Organicom* e nos anais dos congressos da Abrapcorp entre 2013 e 2017, somente um destaca a inclusão de pessoas com deficiência no contexto da comunicação organizacional, o que revela a escassa produção científica sobre a intersecção entre os dois campos. O artigo "A Comunicação Organizacional e as Pessoas Com Deficiência: Questões de Estigma e Preconceito" foi apresentado no congresso da Abrapcorp em 2014, cujo tema central era "Comunicação, Interculturalidade e Organizações: faces e dimensões da contemporaneidade". Nesse sentido, pode-se dizer que os estudos de interculturalidade ofereceram importante porta de entrada para discussão sobre o tema da diversidade e, conseqüentemente, sobre o tópico da inclusão de pessoas com deficiência, no âmbito da comunicação organizacional.

Após 2014, o tema ganhou mais destaque, mas ainda esteve presente de forma tímida entre as pesquisas e os artigos produzidos. A partir de 2017, oito artigos abordaram a intersecção entre comunicação e a participação social e política de pessoas com deficiência, tanto no âmbito da representação em movimentos sociais e do ativismo, como da comunicação pública. Entre os principais autores referenciados pelos pesquisadores e pesquisadoras em relação à intersecção entre comunicação e participação social e política de pessoas com deficiência estão Saward (2009), que aborda a representação não eleitoral, citado em dois artigos, Demetrious (2013), acerca das interfaces entre relações públicas e ativismo, citada em um artigo, e Basquero (2003), sobre a temática da cultura política participativa, citado em um artigo.

A perspectiva voltada à participação social política reforçou o alinhamento da produção acadêmica com o paradigma social da inclusão de pessoas com deficiência. Oito artigos exploraram a transição do modelo médico da deficiência para o paradigma social que, além dos aspectos clínicos e biológicos relacionados à deficiência, consideram as suas interfaces com o contexto social, histórico e político mais amplo. Diniz (2007) foi referenciada em dois artigos para tratar das transformações que levaram do modelo médico para o modelo social da deficiência, em sua proposta de questionar a estrutura capitalista que oprime o corpo com deficiência.

Lanna Júnior (2010) foi um autor mencionado em três artigos para retratar a história do movimento político das pessoas com deficiência no Brasil; sua obra enfatiza o aspecto político desse movimento, especialmente no contexto da abertura política no final da década de 1970 e da organização dos novos movimentos sociais no país.

Para discussão sobre os estigmas relacionados às pessoas com deficiência, Goffman (1988, 2013) foi autor citado em três artigos. A partir da conceituação de estigma por Goffman, as três produções acadêmicas que o referenciaram destacam de que forma os estereótipos em relação às pessoas com deficiência estão presentes nas organizações e, por conseguinte, em seus processos comunicacionais. Os artigos pontuam que, na dinâmica de poder e hierarquia nas organizações, a relação com as pessoas com deficiência é pautada pela demarcação das diferenças, com um enfoque nos atributos depreciativos e como forma de revalidação de uma suposta normalidade dos demais.

A violência junto às pessoas com deficiência foi um tema tratado em três artigos. Galtung (1969) é citado em uma das produções para apoiar a compreensão de como a comunicação pode tanto combater quanto legitimar violências diretas, culturais e estruturais cometidas contra pessoas com deficiência nas organizações. Os outros dois artigos abordaram a violência para com as pessoas com deficiência do ponto de vista histórico e em suas intersecções com marcadores de gênero (Certeza, 2022) e raça (Menezes, 2023).

Embora a discriminação ao grupo de pessoas com deficiência já esteja presente e tipificada como crime na Lei Brasileira de Inclusão (Brasil, 2015), a nomeação de uma forma específica de discriminação de pessoas com deficiência – o capacitismo – foi mencionada na literatura pesquisada pela primeira vez em artigo de 2020 e retomada

conceitualmente em dois artigos de 2022 e em um de 2023. Campbell (2001, 2009) é uma autora de referência para a discussão do capacitismo em dois dos quatro artigos que abordam o tema.

A oportunidade de abordar a questão da deficiência em sua interação com o movimento feminista foi explorada em duas edições especiais da revista *Organicom*, número 40 (2022) e número 41 (2023), destinadas a discutir a relação entre comunicação e as questões de mulheres e feminismos em suas diferentes dimensões. No artigo voltado a discutir os impactos da intersecção entre a mulher preta e a deficiência, Menezes (2023) traz o aporte de Collins (2016, 2017, 2019) e Gonzalez (2020) sobre feminismo negro, incorporando a questão racial na desafiadora equação dos marcadores sociais na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Na abordagem sobre comunicação organizacional prevaleceu a perspectiva da comunicação como um processo relacional e que, quando realizado no âmbito das empresas, está inserido em uma dinâmica de poder que pode reforçar ou transformar culturas e pressupostos. Kunsch (1997, 2003, 2007, 2012, 2014) é citada em seis artigos, como fundamentação para tratar da importância de uma comunicação organizacional em sintonia com um contexto social mais amplo, na medida em que as empresas não são atores isolados, mas sim parte constituinte da sociedade. As referências à Kunsch também reiteram que a comunicação nas organizações deve ir além de uma perspectiva instrumental, considerando os aspectos dialógicos e relacionais envolvidos no processo comunicacional.

Nesse sentido, a literatura acadêmica pesquisada reitera a importância de a comunicação organizacional acompanhar a transição do modelo médico para o modelo biopsicossocial da deficiência. Não basta que a comunicação seja um recurso instrumental; é importante que esse processo apoie a gestão de comportamentos, atitudes e conflitos que podem surgir do movimento de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações.

A comunicação é vista, em sua interface com a gestão da diversidade nas organizações, em quatro artigos. Alves e Galeão-Silva (2004) são citados em dois desses artigos, em sua crítica à gestão da diversidade nas organizações. Os dois artigos ressaltam a visão dos autores de que a diversidade deve ser encarada não como um problema ou um desafio à organização, mas como um recurso para a valorização da diferença, com impacto positivo sobre a cultura organizacional. Nesse sentido, a comunicação deve apoiar a construção desses valores, indo além de um caráter meramente funcional e performático.

Três artigos destacaram a acessibilidade, com foco em sua dimensão comunicacional. Sassaki (2006, 2009), referência sobre o tema, é citado em dois desses artigos, apoiando uma conceituação da acessibilidade para além de um fim em si, mas inserida em um movimento abrangente de inclusão social e como uma ferramenta para a participação cidadã das pessoas com deficiência. Os dois artigos retomam as seis dimensões de acessibilidade definidas por Sassaki – arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal – para ressaltar as interrelações entre os seus aspectos técnicos e contextuais.

Quatro artigos exploraram questões relativas à cultura organizacional, considerando os aspectos relacionais de sua construção e a sua influência sobre a inclusão de pessoas com deficiência. Os artigos abordam como as mudanças culturais, as conquistas e o empoderamento das pessoas com deficiência são fruto de uma ampla articulação de atores sociais, com grande impacto sobre a realidade das organizações e sobre o papel das empresas como fomentadoras desse processo.

A interdependência entre comunicação e cultura é explorada nesses quatro artigos, com o aporte de autores como Castells (2007) e Marchiori (2013). Veronezi (2019) é uma autora mobilizada em uma das publicações para tratar do papel da comunicação na quebra de paradigmas, na superação de preconceitos e na inclusão de pessoas com deficiência no ambiente organizacional.

O levantamento realizado ofereceu elementos importantes para uma reflexão sobre as interfaces da comunicação com aspectos de cultura organizacional, marcadores sociais, gestão da diversidade e modelos de deficiência. Em relação à interdependência entre comunicação e cultura organizacional, os artigos analisados apresentam uma perspectiva relacional, na qual a comunicação é compreendida como um elemento fundamental para a construção de uma cultura inclusiva na organização. A comunicação é tratada na bibliografia pesquisada como um processo de produção e circulação de significados compartilhados, que impacta e é impactado pela realidade organizacional e é capaz de construir novos sentidos na direção de uma comunidade mais inclusiva para as pessoas com deficiência.

Ainda que destaquem o papel da comunicação na quebra de paradigmas, superação de preconceitos e inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho, os artigos identificam entraves – em grande medida de ordem atitudinal e cultural – para a inclusão real desse grupo nas empresas. Esse cenário revela o potencial, mas também um limite da comunicação para a promoção da transformação cultural em um contexto de desigualdade, paternalismo e hierarquias.

Em geral, os artigos pesquisados tendem a recuperar os conceitos e o histórico da inclusão de pessoas com deficiência nas organizações e a focar em aspectos concretos da participação social e política desse grupo. Nas últimas ocorrências, contudo, observou-se uma abordagem interseccional sobre a deficiência, incorporando aspectos de gênero e raça – o que é visto como positivo para o amadurecimento do tema.

A gestão da diversidade é retratada em sua interface com a comunicação, ora sob um ponto de vista propositivo, ora sob um ponto de vista mais crítico. A diversidade de públicos é compreendida em algumas produções como um recurso a ser valorizado pela organização – algo desafiador, mas não necessariamente um problema a ser superado. Por outro lado, parte da bibliografia traz uma perspectiva que destaca o aspecto performático e tecnicista da gestão da diversidade, que visa a restringir os processos históricos e sociais inerentes à pluralidade. Essa visão está alinhada ao que preconizam Alves e Galeão-Silva (2004) sobre a gestão da diversidade ser tratada funcionalmente como uma fonte de vantagem competitiva.

A produção pesquisada apresenta os modelos de deficiência a partir da dualidade entre o modelo médico e o modelo social. Embora, por vezes, a definição de

modelo social explorada em algumas dessas produções se aproxime do que preconiza o modelo biopsicossocial, não há nenhuma menção nos artigos analisados ao termo “biopsicossocial”. Essa ausência reflete uma lacuna no próprio campo de estudos sobre deficiência, que tem como base textos relevantes, mas que ainda utilizam uma terminologia que hoje é considerada desatualizada. Nesse sentido, os campos da comunicação organizacional e dos estudos da deficiência enfrentam desafios para consolidar uma nova perspectiva sobre a deficiência, evidenciando o que Fogaça e Klazura (2021) chamam de “disputas de modelos”. Embora o marco legal brasileiro adote o biopsicossocial, ele ainda não se consolidou como matriz hegemônica nos discursos organizacionais e acadêmicos.

É inegável que há avanços na direção de uma abordagem mais inclusiva na comunicação organizacional em relação às pessoas com deficiência, especialmente se considerarmos o fortalecimento de uma perspectiva interdisciplinar, multicultural e relacional em relação aos processos de comunicação. Porém, o campo da comunicação ainda encontra barreiras para consolidar uma abordagem mais contemporânea e abrangente sobre a deficiência.

A escassa produção acadêmica sobre pessoas com deficiência na comunicação organizacional encontrada na recopilação dos artigos não é apenas um dado estatístico, mas evidencia a permanência de uma cultura organizacional ainda marcada pela predominância de valores normativos e por práticas de exclusão simbólica. Esse dado dialoga com as perspectivas crítica e pós-moderna trazidas por Marchiori e Bulgacov (2013), na medida em que a comunicação organizacional – como reflexo e reprodutora da cultura – ainda opera, em muitos casos, dentro de paradigmas funcionalistas, sem incorporar plenamente uma abordagem que dê centralidade à inclusão e à diversidade.

Considerações finais

O presente artigo analisou o tratamento dado às pessoas com deficiência em artigos publicados na revista *Organicom* e nos anais dos congressos da Abrapcorp no período de 2014 a 2023. A escassez de estudos na área da comunicação é um dado objetivo, uma vez que foram encontrados na recopilação somente 14 textos em dez anos; tal resultado pode ser analisado à luz do contexto histórico de exclusão e invisibilidade desse grupo no Brasil. Uma parcela dos artigos examinados destaca a intersecção entre a comunicação e a participação social e política das pessoas com deficiência, especialmente em temas como movimentos sociais, ativismo e comunicação pública.

A análise da literatura acadêmica selecionada revelou que houve avanços conceituais e de abordagem sobre o tema da deficiência em suas implicações físicas, sociais e relacionais, em que pese ainda ser tímida a produção de estudos nos dez anos pesquisados. Embora os estudos apontem avanços na incorporação do modelo social da deficiência, os achados destacam que ainda há forte presença de referências biomédicas e assistencialistas no tratamento comunicacional das pessoas com deficiência.

Para que a inclusão deixe de ser episódica e pontual, é necessário que a comunicação assuma sua função estratégica na mediação cultural, produzindo narrativas

e ações que reconfigurem o imaginário social e organizacional sobre a deficiência. É fundamental que a perspectiva crítica da comunicação e dos elementos que compõem a cultura organizacional ofereça uma compreensão multifacetada sobre os fenômenos comunicacionais nas organizações.

A discussão apresentada neste artigo deve servir de estímulo para que novas pesquisas estejam alinhadas ao modelo biopsicossocial, de forma a colocar a comunicação em um papel mais significativo na promoção da inclusão e na transformação positiva das organizações e da sociedade como um todo.

Referências

ALMEIDA, Luciana Alves Drumond. **Deficiência e desigualdades no Brasil: pobreza, inserção no mercado de trabalho e renda**. Tese (Doutorado em Sociologia) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2019.

ALMEIDA Luciana Alves Drumond; VILELA Elaine Meire Vilela. Realmente falta escolaridade? Estudo sobre as chances de ter um emprego formal (celetista ou estatutário) ou informal entre pessoas com e sem deficiência, por gênero. **Contemporânea – Revista de Sociologia da UFSCar**, São Carlos, v.11, n.2. p. 541-561, 2021. Disponível em: <https://www.contemporanea.ufscar.br/index.php/contemporanea/article/view/1100>. Acesso em: 09 maio 2025.

ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 44, n. 3, p. 20-29, 2004. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rae/a/pxZ7ftJN4cHCWhQKH-5ZV7nn/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 09 maio 2025.

FERRARI, Maria Aparecida. Relações públicas contemporâneas: a cultura e os valores organizacionais como fundamentos para a estratégia da comunicação. In: KUNSCH, Margarida (org.). **Relações Públicas: História, teoria e estratégias nas organizações contemporâneas**. São Paulo: Saraiva, 2009.

BRASIL. **Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991** - Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília: 1991.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015** - Lei Brasileira de Inclusão. Brasília: 2015.

BUENO, Fernando Hahn. **A comunicação como instrumento de inclusão de pessoas com deficiência nas organizações**. Trabalho de conclusão (Graduação em Relações Públicas) - Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2012.

BUENO, Maria José Fals. **Comunicación estratégica y los procesos de diversidad, equidad e inclusión en organizaciones**: Una scoping review de la literatura publicada en revistas académicas de Colombia, Brasil y México entre 2019 y 2022. Dissertação (Mestrado em Comunicação) - Universidade de La Sabana, Chía, 2023.

CERTEZA, Leandra Migotto. Feminismos plurais não podem excluir mulheres com deficiência! **Revista Organicom**, São Paulo, v. 19, n. 40, p. 237-250, 2022.

CODINA, Lluís. **Revisiones bibliográficas sistematizadas**. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra, 2018.

CODINA, Lluís. Revisiones bibliográficas sistematizadas en ciencias humanas y sociales. 1: Fundamentos. In: LOPEZOSA, C.; DÍAZ-NOCI, J.; CODINA, L. (ed.). **Anuario de métodos de investigación en comunicación social**, n.1. Barcelona: Universitat Pompeu Fabra, 2020.

COELHO JÚNIOR, Pedro Jaime de. Diversidade nas organizações: Entre a riqueza cultural e a disputa política. In: MOURA, Cláudia; FERRARI, Maria Aparecida (org.). **Comunicação, interculturalidade e organizações**: Faces e dimensões da contemporaneidade. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2015.

COLLINS, Patricia Hill; BILGE, Sirma. **Interseccionalidade**. 1. ed. Tradução: Rane Souza. São Paulo: Boitempo, 2021.

COMISSÃO DE VALORES MOBILIÁRIOS. **Resolução CVM nº 198, de 31 de janeiro de 2024**. Rio de Janeiro: 2024.

CRUZ, Adriano; MELO André de. Comunicação organizacional. In: CRUZ, Adriano (org.). **Dicionário de comunicação organizacional**. Parnamirim: Editora Biblioteca Ocidente, 2024.

DEETZ, Stanley. **Democracy in an age of corporate colonization**. Albany: State University of New York Press, 1992.

DINIZ, Debora. Deficiência, direitos humanos e justiça. **Sur - Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo, v. 6, n. 11, p. 64-77, 2009.

DINIZ, Debora; BARBOSA, Livia. **Direitos humanos e as pessoas com deficiência no Brasil**. Direitos humanos: Percepções da opinião pública. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, 2010.

DINIZ, Debora. **O que é deficiência?** São Paulo: Brasiliense, 2012.

ELLCESSOR Elizabeth; HAGOOD Mack; KIRKPATRICK Bill. Rumo a um campo de estudos de mídia e deficiência. **Revista Culturas Midiáticas**, João Pessoa, v. 15, p. 6-37, 2021.

ENGEL, George L. From biomedical to biopsychosocial: being scientific in the human domain. **Psychosomatics**, v. 38, n. 6, p. 521-528, 1997.

FOGAÇA, Vitor Hugo Bueno; KLAZURA, Marcos Antonio. Pessoa com deficiência entre o modelo biomédico e o modelo biopsicossocial: concepções em disputa. **Emancipação**, Ponta Grossa, v. 21, p. 1-18, e2013498, 2021.

GARCÊZ; Regiane Lucas. Entrevista com Katie Ellis. **Revista Culturas Midiáticas**, João Pessoa, v. 15, p. 38-43, 2021.

GRANATO, Mariany Schievano; SÁ, Vitória. Relações públicas e comunicação pública: Olhares sobre as pessoas com deficiência. In: CONGRESSO BRASILEIRO CIENTÍFICO DE COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL E DE RELAÇÕES PÚBLICAS - ABRAPCORP, 11., 2017, Belo Horizonte. **Anais** [...]. Belo Horizonte: Universidade Federal de Minas Gerais, 2017.

HIRATA, Helena. Gênero, classe e raça: Interseccionalidade e consubstancialidade das relações sociais. **Revista Tempo Social**, São Paulo, v. 26, n. 1, p. 61-73, 2014. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/ts/article/view/84979>. Acesso em: 27 fev. 2024.

HOLTZHAUSEN, Derina. **Las Relaciones Públicas como activismo**: enfoques modernos. Barcelona: Editorial UOC, 2016.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022**. Rio de Janeiro: IBGE, 2023.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico 2022: Pessoas com deficiência e pessoas diagnosticadas com transtorno do espectro autista**. Rio de Janeiro: IBGE, 2025.

KUNSCH, Margarida Maria Krohling. Comunicação organizacional: Contextos, paradigmas e abrangência conceitual. **Revista MATRIZES**, São Paulo, v. 8, n. 2, p. 35-61, 2014. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/matrizes/article/view/90446/93218>. Acesso em: 09 mai. 2025.

LANNA JÚNIOR, Mário Cléber Martins. **História do movimento político das pessoas com deficiência no Brasil**. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

MAIA, Andréia de Carvalho; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. O trabalhador com deficiência na organização: Um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. **Revista Eletrônica de Administração**, Porto Alegre, v. 82, n. 3, p. 689-718, 2015. Disponível em: <https://seer.ufrgs.br/index.php/read/article/view/54834>. Acesso em: 09 mai. 2025.

MARCHIORI Marlene; BULGACOV Sergio. Cultura e comunicação: Perspectivas meta-teóricas. In: MARCHIORI, Marlene (org.). **Perspectivas metateóricas da cultura e da comunicação**. Santo André: Difusão Editora, 2013.

MENEZES, Shirley Aparecida Rocha. A mulher preta com deficiência: Impactos da intersecção. **Revista Organicom**, São Paulo, v. 20, n. 41, p. 105-119, 2023.

OLIVEIRA, Guilherme Ferreira de; ANDRELO, Roseane Andrelo; MACIEL, Suely Maciel. Comunicação com empregados e a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações: Questões de acesso e de cultura inclusiva. In: CONGRESSO BRASILEIRO CIENTÍFICO DE COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL E DE RELAÇÕES PÚBLICAS - ABRAPCORP, 17., 2023, Rio de Janeiro. **Anais** [...]. Rio de Janeiro: Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 2023. Disponível em: <https://publicacoes.softaliza.com.br/abrapcorp2023/article/view/3868>. Acesso em: 09 mai. 2025.

PORÉM, Maria Eugênia; SANTOS, Célia Maria Retz Godoy dos; CABRAL, Raquel. Comunicação organizacional e a valorização da diversidade no ambiente laboral: Estudo exploratório em uma empresa de recuperação de crédito. In: CONGRESSO BRASILEIRO CIENTÍFICO DE COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL E DE RELAÇÕES PÚBLICAS - ABRAPCORP, 12., 2018, Goiânia. **Anais** [...]. Goiânia: Universidade Federal de Goiás, 2018.

SARAIVA, Luiz Alex Silva; IRIGARAY, Hélio Arthur dos Reis. Políticas de diversidade nas organizações: Uma questão de discurso? **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 49, n. 3, p. 337-348, 2009.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: **Construindo uma sociedade para todos**. 5ª Edição. Rio de Janeiro: Editora WVA, 2003.

SILVA, Ana Beatriz Grandini Casali da; CAGLIONI, Cassiana Anunciata; BARBETA, Nayla Brisoti; DORIGO, Marina Goulart. Organizações que “chamam pra dançar”: Reflexões sobre comunicação nas organizações e a pessoa com deficiência. In: CONGRESSO BRASILEIRO CIENTÍFICO DE COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL E DE RELAÇÕES PÚBLICAS - ABRAPCORP, 14., 2020, Bauru. **Anais** [...]. Bauru: Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, 2020. Disponível em: https://abrapcorp2.org.br/site/manager/arq/LnBH19nVh9_TEMPLATE-COM-AUTORIA_GT5_2020_23_09.pdf. Acesso em: 09 mai. 2025.

YOSHIHARA, Lídia Midori Kawabata; CORREA, Vanessa Rosa da Costa; SILVA, Talita Naiara Rossi. Inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: Estudo da comunicação. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, São Paulo, v. 32, n. 1-3, e203878, 2022. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rto/article/view/20387>. Acesso em: 09 mai. 2025.

Recebido em: 01 jul. 2025
Aprovado em: 08 jul. 2025