

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
FACULDADE DE CIÊNCIAS ECONÔMICAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM CONTROLADORIA E CONTABILIDADE**

JÚLIA FLACH ALLGAIER

**ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO NA FORMAÇÃO E NO MUNDO DO TRABALHO:
TRAJETÓRIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA QUE ATUA NA ÁREA DE
NEGÓCIOS**

Porto Alegre

2023

JÚLIA FLACH ALLGAIER

**ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO NA FORMAÇÃO E NO MUNDO DO TRABALHO:
TRAJETÓRIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA QUE ATUA NA ÁREA DE
NEGÓCIOS**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Controladoria e Contabilidade.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Ângela Rozane Leal de Souza

Coorientadora: Prof^ª. Dr^ª Fernanda da Silva Momo

Porto Alegre

2023

CIP - Catalogação na Publicação

Allgaier, Júlia Flach

Acessibilidade e inclusão na formação e no mundo do trabalho: trajetória da pessoa com deficiência que atua na área de negócios / Júlia Flach Allgaier. -- 2023.

144 f.

Orientadora: Ângela Rozane Leal de Souza.

Coorientadora: Fernanda da Silva Momo.

Dissertação (Mestrado) -- Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Faculdade de Ciências Econômicas, Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade, Porto Alegre, BR-RS, 2023.

1. Pessoa com deficiência. 2. Inclusão contábil. 3. Acessibilidade no Ensino Superior. 4. Área de negócios. 5. Teoria do Capital Humano. I. Souza, Ângela Rozane Leal de, orient. II. Momo, Fernanda da Silva, coorient. III. Título.

JÚLIA FLACH ALLGAIER

**ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO NA FORMAÇÃO E NO MUNDO DO TRABALHO:
TRAJETÓRIA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA QUE ATUA NA ÁREA DE
NEGÓCIOS**

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade da Faculdade de Ciências Econômicas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Controladoria e Contabilidade.

Aprovada em: Porto Alegre, 30 de maio de 2023.

Banca examinadora:

Prof^ª. Dra. Ângela Rozane Leal de Souza - Orientadora
UFRGS

Prof. Dr. Everton da Silveira Martins
UFRGS

Prof. Dr. Marco Antônio dos Santos Martins
UFRGS

Prof^ª. Dra. Andréa Poletto Sonza
IFRS

AGRADECIMENTOS

A ideia, a elaboração e a conclusão desta dissertação foram realizadas devido a muitos fatores e pessoas.

Agradeço, primeiramente, à Deus, por me guiar neste caminho e colocar nesta jornada pessoas maravilhosas. Com fé e oração, concedeu forças e saúde a fim de possibilitar a conclusão de mais uma etapa em minha vida.

Agradeço ao meu pai, Elir Pedro Allgaier, por sempre me incentivar a busca de conhecimento e independência. Sua frase “*o estudo ninguém te tira*” é um dos ensinamentos que deixa em mim. Além disso, o estopim da escolha deste tema se pressupõe por ele, meu pai, dedicado e ético contador da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, por 35 anos, que atualmente, em estado de demência, não permitirá a leitura destas páginas, mas sei pelas suas expressões em nossas conversas o quanto ele está orgulhoso de mim.

Agradeço a minha mãe, Bernadete Anita Flach, por, literalmente, cuidar de mim em todo esse processo com todo amor, assim como sempre fez. A carreira promissora na área de negócios foi substituída pelo sonho de ser mãe e por toda a dedicação à família. Com o exemplo de uma mulher guerreira, cheia de vitalidade e com enorme amorosidade, em dias difíceis recebi seu amparo e conforto, em dias bons, compartilhou da mesma vibração. Sempre fez tudo o que esteve ao seu alcance para proporcionar que eu estudasse sem preocupações, cada chá, café, chocolate, alimento em forma de amor ou bilhetes de incentivo em frente ao computador me fizeram seguir em frente. Suas palavras “*te admiro tanto*” são recíprocas!

Agradeço a meu companheiro de vida, Matheus Medeiros, por todo o amor, por acreditar tanto em mim, por me mostrar através da admiração o quanto eu sou capaz. Muitas madrugadas adentro, esteve acordado ao meu lado apenas para dar o apoio emocional, e muitos outros dias soube ser a escuta ativa e acolhedora, ao proferir as palavras certas nos momentos de ansiedade, transmitindo a paz e me mostrando o caminho. Toda a compreensão, apoio e parceria deste período foram fundamentais para realizar esta dissertação.

Agradeço a minha dinda, Genoveva Maria Flach, pela preocupação comigo, sempre interessada e disposta a ouvir sobre o andamento deste estudo e por todo o auxílio de angariar participantes para entrevistar na dissertação. Todos os contatos foram relevantes e essenciais para construção deste estudo.

Agradeço a minha orientadora, Ângela Rozane Leal de Souza, por compartilhar comigo esta jornada desde o início e por todo o incentivo e apoio nesses anos, que mesmo

sem um encontro presencial, sinto que a conheço há anos. Desde o princípio, ao mencionar a ideia do tema, topou pesquisar e me orientar sobre uma temática inovadora na área contábil. Uma professora interessada, dedicada e grande incentivadora, exemplo de humanidade e de professora, sabe tirar o melhor dos seus alunos com um toque de amor e cuidado. As palavras de incentivo e apoio “*Força, foco e fé!*”, “*Sempre em frente!*” e “*Dará tudo certo!*” foram lemas nesse período do mestrado.

Agradeço a minha coorientadora, Fernanda da Silva Momo, a qual eu admiro desde a época em que fui bolsista da graduação em Ciências Contábeis, quando convivemos. Desde lá, era diferenciada no que fazia, tornou-se um exemplo de professora. Toda segurança e confiança em nossas conversas foram imprescindíveis para a conclusão deste estudo. Além de toda sua praticidade e objetividade nos apontamentos para uma execução ainda melhor da dissertação. Aprendi que é possível aproveitar esta jornada, que viveremos aprendendo e querendo melhorar, além do quê, existe um fim.

Agradeço aos meus colegas de mestrado, Francisca Santos, Elis Agostini, Fabrício Martha, Karen Langhans e William Correa por todo incentivo mútuo e parceria, em especial, Gabriela Fonseca e Tailane Rovaris. Gabi, deu-me a oportunidade de participar de algumas de suas aulas e pude presenciar a atuação de uma professora cheia de compaixão e humildade no ensinar. Com certeza, no momento de ministrar uma turma, terei o exemplo da tua conduta. Tai, com a preocupação e o cuidado, auxiliando no andamento da pesquisa, com exemplos, compartilhando as informações e, principalmente, sempre presente e preocupada em ajudar no que pudesse e no que fosse. Obrigada a vocês por toda nossa troca, conversas e apoios, contem comigo além da UFRGS.

Agradeço à psicóloga Angelica Bomm por seu cuidado no início deste processo, quando cogitei pensar não ser possível esta conclusão. Guiou-me para aprender a lidar com os obstáculos deste caminho e mostrou que devo ter coragem de ser imperfeita, além de que com organização e prioridades, fazer o possível, muitas vezes, é o melhor a ser feito.

Agradeço a minha cunhada, Mairana Medeiros, a quem confiei a revisão desta dissertação e que realizou um trabalho impecável. Sempre inteligente e acolhedora em suas colocações e incentivo, esteve, literalmente, ao meu lado verificando ponto a ponto.

Agradeço a minha família e amigos por compreenderem minhas ausências em eventos nesta reta final e além de tudo por me incentivarem e vibrarem cada etapa vencida.

Agradeço ao Programa de Pós-graduação em Controladoria e Contabilidade da UFRGS, universidade pública, de qualidade e com excelentes professores. Obrigada, por mais

uma vez, me dar a oportunidade de aprendizado, e a todos os docentes pela condução nos ensinamentos, tenho muito orgulho de ser aluna de uma das melhores universidades do Brasil.

Agradeço, por fim, a mim. Ser mestre sempre foi um sonho. Tornou-se um objetivo. Quando ingressei, não sabia o que me esperava, porém os desafios pouco a pouco foram sendo concluídos. Não é fácil, mas não é impossível. Minha dedicação e foco são pontos fortes da minha personalidade e soube usar isto ao meu favor neste processo. Percebo o quanto evoluí como pessoa, estudante e profissional. Seguirei adquirindo e compartilhando conhecimento, me considero uma estudante constante e seguirei com comprometimento de levar luz e olhar ao que é necessário e possível em todas as áreas da minha vida.

Muito obrigada!

RESUMO

ALLGAIER, Júlia Flach. **Acessibilidade e inclusão na formação e no mundo do trabalho:** trajetória da pessoa com deficiência que atua na área de negócios. 2023. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade) – Programa de Pós-Graduação em Controladoria e Contabilidade da Faculdade de Ciências Econômicas – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2023.

A acessibilidade e a inclusão da pessoa com deficiência (PcD) na área de negócios necessitam de reflexão, tanto na trajetória acadêmica quanto no mundo do trabalho, com vistas ao desenvolvimento de uma educação de qualidade e a garantia de trabalho a todos, mediante o atendimento dos valores sociais, culturais e humanos. Nesse ambiente, a presente dissertação objetiva analisar as condições de acessibilidade e inclusão no processo de formação e atuação na área de negócios a partir da perspectiva da PcD. Com tal finalidade, realizou-se, primeiramente, uma Revisão Sistemática da Literatura (RSL) sobre a temática, em que se utilizou da técnica de análise de conteúdo para a identificação das temáticas Acesso e Permanência no Ensino Superior, Aprendizagem e Ações Docentes, Inclusão Social através da Formação e Mundo do Trabalho. Posteriormente a RSL, recorreu-se à pesquisa de campo, identificando os potenciais participantes da pesquisa por meio de indicações e buscas nas redes sociais. Para o alcance dos objetivos, o instrumento de pesquisa foi um roteiro de entrevista semiestruturado contendo 32 questões. A Teoria do Capital Humano propiciou sustentação teórica lincando a pesquisa dos conceitos descritos na teoria e na RSL com os resultados encontrados. A análise dos dados percorreu-se frente a quatro categorias iniciais, 37 categorias intermediárias e oito categorias finais. Como contribuições, no âmbito acadêmico, tanto para os coordenadores dos cursos das áreas de negócios quanto para os professores para obterem maior domínio referente a estas questões, a fim de propor e construir uma formação mais justa e inclusiva a todos. E no âmbito do mundo do trabalho, revisitar todo o processo de inserção e atuação da PcD, desde a discriminação das ofertas de vagas, internamente avaliar as oportunidades de crescimento e o planejamento estratégico, e externamente vislumbrar ações de conscientização dos órgãos da classe. O presente estudo preenche uma lacuna teórica, visto a escassa produção sobre inclusão e acessibilidade na área de negócios, e, para o âmbito social, contribui com a promoção de uma maior consciência inclusiva no meio acadêmico contábil.

Palavras-chave: Pessoa com deficiência. Inclusão contábil. Acessibilidade no Ensino Superior. Área de negócios. Teoria do Capital Humano.

ABSTRACT

Accessibility and inclusion of person with disabilities (PwD) in the business area require reflection, both in their academic careers and in the labor world, with the aim of developing quality education and guaranteeing work for all, throughout of social, cultural and human values. In this environment, this dissertation seeks to analyze the conditions of accessibility and inclusion in the process of formation and performance in the business area from the perspective of PwD. To this end, a Systematic Literature Review (SLR) was carried out on the subject, in which the content analysis technique was used to identify the themes Access and Permanence in Higher Education, Learning and Teaching Actions, Social Inclusion through Academic Education and the World of Work. After the RSL, field research was used, identifying potential research participants through indications and research on social networks. To achieve the objectives, the research instrument was a semi-structured interview script containing 32 questions. The Human Capital Theory provided theoretical support by linking the research of the concepts described in the theory and in the RSL with the results. Data analysis covered four initial categories, 37 intermediate categories and eight final categories. As contributions in the academic field, it is crucial for course coordinators and professors in business areas to enhance their understanding of these issues. This will enable them to propose and establish a more equitable and inclusive education for all. And within the scope of the world of work, revisiting the entire process of insertion and performance of the PwD, from the discrimination of vacancies, internally evaluating opportunities for growth and strategic planning, and externally envisioning actions to raise awareness of the bodies of the class. The present study fills a theoretical gap, given the scarce production on inclusion and accessibility in the business area, and, for the social sphere, it contributes to the promotion of greater inclusive awareness in the accounting academic environment.

Keywords: Person with Disabilities. Accounting Inclusion. Accessibility in Higher Education. Business Area. Human Capital Theory.

LISTA DE FIGURAS

Nenhuma entrada de índice de ilustrações foi encontrada.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Tecnologias Assistivas de Baixo Custo.....	21
-------------------------------------------------------	----

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Cumprimento de cotas PcD nas áreas de negócios a nível Brasil	28
--------------------------------------------------------------------------------	----

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ADA	<i>Americans with Disabilities Act</i>
ABNT	Associação Brasileira de Normas Técnicas
CNAE	Classificação Nacional de Atividades Econômicas
DeCS	Descritores em Ciências da Saúde
IES	Instituições de Ensino Superior
IFRS	Instituto Federal do Rio Grande do Sul
LBI	Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência
ODS	Objetivos de Desenvolvimento Sustentável
ONU	Organização das Nações Unidas
OIT	Organização Mundial do Trabalho
PcD	Pessoa com Deficiência
PNE	Plano Nacional de Educação
PRISMA	<i>Preferred Reporting Items for Systematic Reviews and Meta-Analyse</i>
PIB	Produto Interno Bruto
RAIS	Relatório Anual de Informações Sociais
RSL	Revisão Sistemática da Literatura
SEESP	Secretaria de Educação Especial
SESU	Secretaria de Educação Superior
TA	Tecnologia Assistiva
TCH	Teoria do Capital Humano
TDAH	Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	14
1.1 PROBLEMA DE PESQUISA	16
1.2 OBJETIVOS	16
1.2.1 Objetivo Geral	16
1.2.2 Objetivos Específicos	16
1.3 JUSTIFICATIVA	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 ACESSIBILIDADE	19
2.2 INCLUSÃO	23
2.3 A TEORIA DO CAPITAL HUMANO	25
2.4 PANORÂMA GERAL DO BRASIL PARA A PCD NAS ÁREAS DE NEGÓCIOS	28
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	30
REFERÊNCIAS	34

1 INTRODUÇÃO

No Brasil, aproximadamente 17 milhões de pessoas possuem algum tipo de deficiência relacionada a pelo menos uma de suas funções (IBGE, 2022). Mesmo perante esse número notável, o avanço de reconhecimento é considerado recente. Em 2015, o termo Pessoa com Deficiência (PcD) foi legalmente adepto, sendo definido como “[...] 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, p. 1).

Esta definição encontra-se na Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), Lei nº 13.146, promulgada em 2015, a qual é “destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania” (BRASIL, 2015, p. 1).

Quando se trata a respeito dos direitos e necessidades das PcD, percebe-se que estas ainda encontram barreiras para a sua aceitação e participação na sociedade, tais como: barreiras arquitetônicas, falta de formação e informação para os professores e, acima de tudo, o preconceito (BRASIL, 2020). Para tanto, ao dizer que uma sociedade está acessível, é preciso verificar a adequação de seis tipos de acessibilidades: arquitetônica, atitudinal, comunicacional, instrumental, metodológica e programática (SASSAKI, 2009). Para se alcançar uma sociedade inclusiva, é imprescindível que esta seja acessível. Ou seja, um corpo social que reconhece, respeita e responde às necessidades de todos os seus cidadãos (BUENO; PAULA, 2007).

A construção de uma sociedade livre só pode ocorrer mediante o atendimento dos valores sociais, culturais e humanos. Nesse viés, o espaço escolar, no qual se dissemina o saber, precisa acolher as diferenças (COSTA; NAVES, 2020). Talvez, uma das maiores dificuldades para o processo de escolarização que as PcD enfrentam, para se sentirem incluídas, esteja no curso de formação inicial nas universidades, uma vez que estão desejosos do saber, buscando a inclusão (COSTA; NAVES, 2020). Os dados demonstram que, de 2011 para 2021, a quantidade de alunos com deficiência matriculados nos cursos de Graduação passou de 22.367 alunos para o total de 63.404 alunos, o que representa 0,71% em relação ao total de matrículas (INEP, 2022).

O investimento em educação para a PcD é um ponto essencial para inserção no mundo de trabalho, os mais escolarizados ocupam a maior parte das oportunidades de empregos. Visto que, dos 442.007 contratados em 2019, 301.879 tinham Ensino Médio ou Ensino

Superior (incompleto ou concluído) – equivalente a 68% do total (BRASIL, 2019). Segundo *American Association of People with Disabilities* (2018), empresas altamente engajadas nas melhores práticas em termos de emprego, inclusão e retenção deste grupo apresentaram receita 28% maior do que seus concorrentes. De acordo com o Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho, no Brasil, há oportunidades para a PcD no mercado financeiro, como também uma crescente evolução na ocupação destas vagas, passando de 40,60% em 2015, para 65,41% em 2019 (BRASIL, 2022), demonstrando uma evolução a partir da LBI e no cumprimento da Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência, a Lei nº 8.213 (BRASIL, 1991).

Tendo em consideração a relação entre a PcD, acessibilidade e inclusão na formação e no mundo do trabalho, este estudo tem como lente teórica a Teoria do Capital Humano (TCH) e seus objetivos. Schultz (1973, p. 33) expressa que “ao investirem em si mesmas, as pessoas podem ampliar o raio de escolha posto à disposição. Esta é uma das maneiras porque os homens livres podem aumentar o seu bem-estar”. Trata-se de uma teoria que motiva e deposita fortemente o investimento na educação como a forma de provocar uma modificação social numa sociedade capitalista (SILVA; SILVA; CABRAL, 2016). O Capital Humano é proveniente de investimentos destinados à formação educacional e profissional dos indivíduos, estes investimentos são aqueles que melhoram a capacidade humana. Ainda, a ideia central da Teoria refere que o investimento no Capital Humano aumenta renda e crescimento econômico; consequentemente, o progresso de um país (SCHULTZ, 1973).

Ao que compete à formação em Contabilidade, esta encontra-se em quinto lugar entre os dez maiores cursos de graduação em número de matrículas pelo Censo de Educação Superior do Brasil, totalizando 338.933 mil alunos em 2021, atrás apenas de Pedagogia, Direito, Administração e Enfermagem (INEP, 2022). Ainda, em quarto lugar, está o Estado do RS com maior quantidade de registros profissionais, contando com 37.877 contadores, conforme dados do Conselho Federal de Contabilidade – CFC (2022). Esse patamar deve-se ao fato de a área do profissional contábil ser bastante ampla e uma das que mais proporciona oportunidades em uma vasta gama de setores (MARION, 2018; MOMO, HABCKOST, 2022).

Em que pese a relevância da área e do tema, há escassez de PcD atuando profissionalmente na contabilidade, o principal motivo diz respeito à diferença salarial desses profissionais, que recebem menor remuneração em comparação às pessoas sem deficiência, podendo afetar a escolha da Contabilidade como Curso Superior (DUFF; FERGUSON, 2011; LODH; NANDY, 2017). Do mesmo modo, a importância da discussão na pesquisa ainda carece de publicações em programas de pós-graduação em Contabilidade, comparado aos

programas de pós-graduação em Administração (JORGE, 2021). Esta carência também se percebe quanto à produção internacional (MAIA, 2019). Assim, revelam-se necessárias pesquisas que incentivem estudos sobre a PcD relacionadas às áreas de negócios, como a Administração, Contabilidade e Economia (CARVALHO, 2015).

1.1 PROBLEMA DE PESQUISA

Considerando que o acesso à educação e a livre escolha do trabalho é um direito de todos, a Ciência Contábil, na condição de uma Ciência Social, deve fornecer uma nova perspectiva acerca de seu papel na sociedade, além de garantir a igualdade de oportunidades e condições de inserção aos alunos durante a graduação e no mundo do trabalho. Diante do exposto, surge a questão: como está a condição de acessibilidade e inclusão no processo de formação e atuação na área de negócios pela perspectiva da pessoa com deficiência?

1.2 OBJETIVOS

Nesta seção, são apresentados os objetivos deste estudo, o objetivo geral, bem como os específicos, que são os fins teóricos e práticos para atingir o propósito da pesquisa.

1.2.1 Objetivo Geral

Tendo em vista os aspectos que respaldam a problemática do estudo, o objetivo geral foi analisar as condições de acessibilidade e inclusão no processo de formação e atuação na área de negócios a partir da perspectiva da pessoa com deficiência.

1.2.2 Objetivos Específicos

A fim de alcançar o propósito do estudo, detalhou-se o objetivo geral em três objetivos específicos:

- a) identificar, na literatura, a partir da revisão sistemática, as dimensões temáticas das pesquisas que enfocam a relação da pessoa com deficiência e a sua formação e atuação para a área de negócios no que tange à acessibilidade e inclusão;
- b) analisar a acessibilidade e a inclusão no processo de formação na área de negócios pela percepção da pessoa com deficiência;

- c) analisar a acessibilidade e a inclusão no processo de atuação no mundo do trabalho na área de negócios pela percepção da pessoa com deficiência.

1.3 JUSTIFICATIVA

Esta pesquisa tem como questão um problema social, abordando a trajetória da PcD desde o seu ingresso e formação no Ensino Superior na área de negócios e atuação no mundo do trabalho. A escolha do tema deve-se à necessidade de refletir a acessibilidade e inclusão da PcD, a fim de verificar as condições existentes para o desenvolvimento de uma educação de qualidade e de garantia de trabalho a todos, sem distinção. Para tanto, apresentam-se dados e perspectivas acerca dos direitos do sujeito, do ensino e do mercado quanto à inclusão e acesso.

Em relação aos direitos do cidadão, a Constituição Federal brasileira de 1988, em seu artigo 205, estabelece que “a educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho” (BRASIL, 2002, p. 114). Bem como, a Organização das Nações Unidas (ONU) tem como o Objetivo de Desenvolvimento Sustentável 4 “assegurar a educação inclusiva e equitativa e de qualidade, e promover oportunidades de aprendizagem ao longo da vida para todos” (ONU, 2015, p. 16). No mesmo sentido, a Declaração Universal de Direitos Humanos, em seu artigo 23, garante que “Toda a pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha do trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego. Todos têm direito, sem discriminação alguma, a salário igual por trabalho igual” (ONU, 1948, p.5).

Quanto à inserção no mercado de trabalho, dados do Relatório Anual de Informações Sociais (RAIS), divulgado pelo Ministério do Trabalho e da Previdência, apontam uma baixa evolução em relação à proporção de Pessoas com Deficiência atuando em empregos formais nos últimos dez anos, saindo de 0,69% para 1,07% (BRASIL, 2020). Além disso, o tipo de deficiência é um critério para a seleção, pessoas com deficiência física representam 47,3% das contratações, seguidas pela auditiva, 18,1%, visual, com 15,3%, e intelectual, com 8,9%. Dentre o total de empregados, foram aproveitados 1% dos profissionais com deficiência pelo setor privado, enquanto na administração pública, nos âmbitos federal, estadual e municipal, representa somente 0,4% dos cargos ocupados por servidores com deficiência (BRASIL, 2018).

Com relação à escolaridade, também representa um fator determinante, com 69,5% das contratações incidindo sobre profissionais com deficiência que têm Ensino Médio

completo ou mais (BRASIL, 2020). Sendo que, apenas 5,3 % das pessoas com deficiência possuem Ensino Superior, correspondendo a 656 mil pessoas (IBGE, 2010). Porém, o processo de inclusão de pessoas com deficiência no Ensino Superior é um desafio constante; é preciso entender a diferença em diferentes contextos universitários, pois requer investimento em recursos e capacitação docente, de modo a promover informações que viabilizem cada vez mais a integração e participação desses alunos no ambiente acadêmico e se promova um desenvolvimento inclusivo da educação (COSTA; NAVES, 2020).

O ramo contábil é um dos segmentos de atuação com mais oportunidades para o profissional da contabilidade, com distintas formas de especialização. Considera-se que a formação ampla propicia uma gama de oportunidades e a atuação em diversos setores da economia, no setor público ou privado, na área administrativa, acadêmica, tributária, política, entre outras (MARION; 2018, MOMO; HABCKOST, 2022). García-Casella (2012) explana que a contabilidade é uma Ciência Social mais ampla do que necessariamente uma ciência da informação, ou da empresa, tem por função o bem-estar da sociedade. Também afirma que “primeiro a contabilidade deveria respeitar a igualdade humana e ainda a sociedade, ou seja, ajudando a concretizar uma política econômica mais social e auxiliando os agregados de seres humanos” (GARCÍA-CASELLA, 2012, p. 47).

Diante dessa conjuntura, esta pesquisa buscou exercer o papel de pesquisador da área de Controladoria e Contabilidade em um papel social de forma significativa voltando o olhar para a PcD neste ramo. Ademais, a temática apresentada contribuiu, no âmbito teórico, amparada nas reflexões quanto à acessibilidade e inclusão da PcD nos cursos voltados à formação para as áreas de negócios e sua inserção no mundo do trabalho, como também para ampliar o desenvolvimento da literatura sob este enfoque. Pesquisas voltadas à inclusão no Ensino Superior são relativamente escassas (GOMES *et al.*, 2021). Mais reduzida ainda a produção científica na área da contabilidade acerca da temática e, devido a isso, são necessárias mais pesquisas sobre o tema da diversidade, igualdade e inclusão na contabilidade (CARVALHO, 2015; GALVÃO, 2019; MAIA, 2019; JESUS; MARCELINO; ACOSTA, 2021; JORGE, 2021).

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Neste capítulo, apresentam-se os conceitos e aspectos relacionados à temática. As definições de acessibilidade, aspectos sobre inclusão, abordagem da Teoria do Capital Humano, bem como, dados sobre a formação e atuação para o mundo do trabalho.

2.1 ACESSIBILIDADE

A implementação de uma sociedade para todos implica na garantia de acessibilidade em todas as suas dimensões (BUENO; PAULA, 2007). De acordo com a LBI, em seu artigo. 3º:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2015, p. 1).

Ao mencionar o conceito de acessibilidade, também se apresenta a expressão Desenho Universal, o qual “está diretamente ligado à acessibilidade, pois considera a diversidade” (SONZA; SALTON; EGAMI, 2022, p. 23-24). Surgiu nos Estados Unidos, em 1985, em decorrência das reivindicações das PcD e dos profissionais desejosos de maior democratização dos espaços (SÃO PAULO, 2010). No Brasil, a LBI descreve o desenho universal como “concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva” (BRASIL, 2015, p. 1). Afinal, de acordo com artigo 55 da LBI, “[...] a implementação de qualquer projeto deve atender os princípios do desenho universal tendo como referência as normas de acessibilidade” (BRASIL, 2015, p. 13). E seus princípios são: uso equitativo, flexibilidade no uso, uso simples e intuitivo, informações de fácil percepção, tolerância ao erro, baixo esforço físico, dimensionamento e espaço para aproximação e uso (CARLETTO; CAMBIAGHI, 2016).

Segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) acessibilidade é “a possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para a utilização com segurança e autonomia de edificações, espaço, mobiliário, equipamento urbano e elementos” (ABNT, 2020, p. 17). Contudo, este conceito se ampliou no decorrer do tempo, abrangendo diversas ramificações para além da adaptação apenas do ambiente físico, majoritariamente, o

primeiro ponto de reflexão ao se pensar em barreiras a PcD. Ao tratar de barreiras, a LBI apresenta sua definição e classificações:

IV - barreiras: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

- a) barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;
- b) barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;
- c) barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;
- d) barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;
- e) barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;
- f) barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias (BRASIL, 2015, p. 1-2).

Portanto, conforme Sasaki (2009), acessibilidade é uma qualidade desejável em todos os contextos e, se projetada sob os princípios do Desenho Universal, acarreta benefícios a todos. O autor destaca seis tipos de acessibilidade: arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática e atitudinal.

A acessibilidade arquitetônica é uma das mais evidentes e diz respeito a todos. Afinal, os principais obstáculos encontrados na maioria dos lugares de acesso público são: calçadas com buracos, escadas, portas e corredores estreitos, banheiros não adaptados, falta ou má sinalização (EMMEL; GOMES; BAUB, 2010). Logo, o acesso físico deve conter caminhos em superfície acessível por todo o espaço, com faixas indicativas de alto contraste, portas largas em todas as salas, biblioteca e demais recintos e amplos espaços de circulação, elevadores, sanitários largos, torneiras acessíveis, boa iluminação, correta localização de móveis e equipamentos, tais como máquinas que ampliam letras de livros, jornais e revistas, computadores (SASSAKI, 2009).

Além do ambiente de deslocamento e presença, outro tipo é a acessibilidade comunicacional. Com a comunicação mais digital, a Tecnologia Assistiva (TA) proporciona uma vida mais independente a PcD, porém além das vantagens da existência, validar a qualidade da TA para o usuário possibilita o acesso a uma inclusão virtual, independente da situação ou limitação, ou seja, acessível à pluralidade de usuários (SONZA; CONFORTO; SANTAROSA, 2008). São considerados como TA, ou ajuda técnica, conforme cita a LBI, em seu artigo 112:

[...] produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (BRASIL, 2015, p. 1).

Ao mencionar inclusão virtual e comunicação, pressupõe-se a acessibilidade digital, na qual considera eliminar as barreiras na *internet*, ou seja, democratizar o acesso a todos os sites e os portais projetados para que todos possam navegar e interagir de maneira efetiva (BRASIL, 2022). Para Sasaki (2009), é necessário que o ensino contenha recursos para facilitar a comunicação, tais como pessoas capacitadas na Língua Brasileira de Sinais (Libras), textos em braile, textos com letras ampliadas, recursos ópticos e não-ópticos, vídeos com legendas, ou ainda, para alunos que tenham diferente estilo visual de aprendizagem, a utilização de desenhos, fotos e figuras são alguns exemplos. Por meio do Projeto Centro de Referência em Tecnologia Assistiva do Instituto Federal do Rio Grande do Sul (IFRS)¹, foram desenvolvidas TA de baixo custo, além de *softwares*/aplicativos/extensões para navegadores disponibilizados de forma gratuita e divulgação destes materiais e pesquisas, os quais seguem sendo confeccionados pelo Centro Tecnológico de Acessibilidade (CTA)², um setor do IFRS. Alguns exemplos de TA de baixo custo pode ser observados no Quadro 1.

Quadro 1 - Tecnologias Assistivas de Baixo Custo

Tecnologia Assistiva	Descrição
Réguas de Leitura	Tiras de folha plástica com recortes que deixam visíveis apenas uma linha ou trecho. Auxiliam pessoas com dificuldade de leitura a se concentrar.
Software XULIA	Substitui integralmente o uso do teclado e do mouse, funciona por comandos de voz. Gratuito e em português.
Facilitador de escrita em EVA	Confeccionado com discos de EVA. Seu propósito é facilitar o manuseio de objetos como lápis e caneta.

Fonte: Adaptado de Centro de Referência em Tecnologia Assistiva do IFRS (2022).

No campo da educação, a acessibilidade metodológica requer que professores e integrantes do ambiente acadêmico estejam capacitados quanto à aplicação da Teoria das Inteligências Múltiplas de Howard Gardner (SASSAKI, 2009). Conforme Gardner (1995), as inteligências são: musical, corporal-cinestésica, lógico-matemática, linguística, espacial, interpessoal, intrapessoal, naturalista e existencial. Reconhecem Almeida *et al.* (2017) a

¹ Para outras informações do repositório de Tecnologia Assistiva no Contexto Educacional (RETACE) do IFRS disponível em: <https://cta.ifrs.edu.br/repositorio>.

² Para outras informações do CTA, disponível em: cta.ifrs.edu.br.

importância de trabalhar com inteligências múltiplas para a Educação Inclusiva, pois permite a integração de todos os alunos com respeito às diferenças diante do processo educacional. O uso dessas inteligências como método de avaliação é eficiente, menciona Antunes (2011), pois ao solicitar que alunos expressem seus conhecimentos adquiridos utilizando qualquer forma de expressão, é notável resultados extraordinários com base em diferentes tipos de linguagem, como textos, imagens e música.

A acessibilidade instrumental, por sua vez, reflete a disponibilidade de recursos e utensílios para escrita e leitura, ou seja, sem barreiras nos materiais pedagógicos (SASSAKI, 2009). Já a acessibilidade programática tem o intuito de erradicar barreiras invisíveis. Segundo Sasaki (2009), ocorre quando há revisão atenta de todos os programas, regulamentos, portarias e normas, a fim de garantir a exclusão de barreiras invisíveis contidas que possam impedir ou dificultar a participação plena de todos os alunos, com ou sem deficiência.

A acessibilidade atitudinal, por fim, refere-se à sensibilização e conscientização para eliminar preconceitos, estigmas e estereótipos, a fim de evitar a discriminação (SASSAKI, 2009). Santos e Fumes (2012) apontam que o preconceito e a discriminação presentes na universidade são reflexos da negação social dos direitos humanos por toda a história.

Considerando que o acesso é uma questão de cidadania e o estudo é parte do percurso laboral, o maior desafio é legitimar a permanência com qualidade dos estudantes com deficiência na universidade (COSTA; NAVES, 2020). Culturalmente, o espaço de formação, tem sido marcado por enfrentamentos diante das trajetórias de exclusão vivenciadas por minorias que foram historicamente marginalizadas ou segregadas em seus processos de educação formal (SANTOS; FUMES, 2012). Para estes espaços, Maciel e Anache (2017) afirmam ser fundamentais a mudança e a adaptação a fim de atender às diferentes necessidades dos indivíduos nela inseridos, para tanto as políticas públicas e núcleos de acessibilidade assumem um papel sobre esta lógica da exclusão.

Os núcleos ou centros de acessibilidade existentes se mostram como uma resposta universitária para dar suporte educacional e social a essa demanda populacional. Visam promover medidas institucionais para garantir a inclusão das PcD à vida acadêmica em toda sua forma e alcance, tendo como eixos: infraestrutura, currículo, comunicação e informação, programas de extensão e pesquisa (BRASIL, 2013). Esses locais nas instituições são conhecidos nas Universidades Federais como os Núcleos de Acessibilidade, ou como Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas na Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, e ainda Salas de Recursos Multifuncionais. Cabe à

universidade seu papel social e aos órgãos competentes assumirem totalmente as ações para garantir o acesso e a permanência de todas as pessoas à educação superior (MACIEL; ANACHE, 2017).

2.2 INCLUSÃO

A acessibilidade é um conceito relacionado ao cenário de se promover a inclusão, enquanto esta é o ato de criar as condições para que as PcD possam interagir, naturalmente, em todas as situações de convívios sociais (CANTORANI *et al.*, 2020). Nesse sentido, “Inclusão é o direito de todos os seres humanos participarem ativamente da vida pública, sem limites de credo, religião, posição política, etnia, opção sexual ou grau de deficiência” (VIVARTA, 2003, p. 37). O paradigma da inclusão social consiste em tornar toda a sociedade em um lugar viável para a convivência entre pessoas de todos os tipos e condições na realização de seus direitos, talentos, necessidades e potencialidades (SASSAKI, 2009).

Em 1994, na Espanha, a Conferência Mundial sobre Necessidades Educativas Especiais elaborou a Declaração de Salamanca e Linha de Ação Sobre Necessidades Educativas Especiais visando à ideia de educação para todos. No contexto político brasileiro, a partir da referida Declaração, foram efetuados investimentos na Educação Profissional e Tecnológica e no Ensino Superior, com *slogan* de garantia de educação para todos, a fim de possibilitar ao cidadão a inserção no mercado de trabalho e nas condições de consumo (BREITENBACH; HONEFF; COSTAS, 2016). Então, na perspectiva de uma sociedade inclusiva, no Brasil, a partir da década de 1990, as políticas de inclusão começam a ser implementadas gradativamente (ROSSETTO, 2008).

Com relação à formação profissional, o programa mais direcionado para as PcD é o Programa Incluir - Acessibilidade na Educação Superior, criado em 2005 e desenvolvido pela Secretaria de Educação Superior (SESU) em parceria com a então Secretaria de Educação Especial (SEESP), voltado para inclusão de pessoas com deficiência na educação superior, em cumprimento ao Decreto nº 5.296/2004 (BRASIL, 2004). O objetivo deste Programa é promover ações e políticas institucionais de acessibilidade, a fim de assegurar o acesso e a permanência de pessoas com deficiência nas instituições federais de educação superior (IFES) (BRASIL, 2013)

Desde então, os dispositivos legais sobre a inclusão na educação expandiram nos últimos anos. A Lei nº 13.005/2014, que aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) 2014-2024, visa a garantia do atendimento das necessidades específicas na educação especial, em

todos os níveis, etapas e modalidades, ou seja, a garantia de inclusão no Ensino Superior, e os planos de educação devem ser desenvolvidos ou adaptados, em conformidade com as metas do PNE, pensando na especificidade do estudante (BRASIL, 2014). No mesmo viés, a LBI foi criada no intuito de assegurar e promover condições de igualdade ao acesso à educação superior e a educação profissional e tecnológica, bem como equiparação de oportunidades e meios para promover o sucesso acadêmico destes (BRASIL, 2015).

Outro avanço referente ao acesso à formação, no cenário de garantias e direitos das PcD, está previsto na Lei n. 13.409/2016, que dispõe sobre a reserva de vagas nos cursos técnicos de nível médio e superior das Instituições Federais de Ensino (BRASIL, 2016). Esta publicação, conforme cita Cantorani *et al.* (2020), aumentou a preocupação com as questões que envolvem a acessibilidade por dois aspectos, à necessidade de adequação para garantir a acessibilidade, convertida em obrigatoriedade, oferece a certeza de que o número de alunos com deficiência aumentará. Desde a promulgação destas leis, a matrícula de alunos com deficiência apresenta crescimento. De acordo com os dados do INEP, em 2016, eram 35.891 alunos com deficiência matriculados, atingindo a marca de 63.404 em 2021 (INEP, 2022).

A inclusão da PcD estimula também o mundo do trabalho, apesar de a legislação não ser tão abrangente quanto às ações para a educação. Nos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), a PcD foi mencionada especificamente no Objetivo 8, o qual estabelece a meta de “Até 2030, alcançar o emprego pleno e produtivo e trabalho decente para todas as mulheres e homens, inclusive para os jovens e as pessoas com deficiência, e remuneração igual para trabalho de igual valor.” (ONU, 2022). O avanço internacional para com os direitos da PcD é mais recente do que a criação de muitas normas laborais (OIT, 2017).

No Brasil, o artigo. 5^a, da Lei nº 8.112/1990, dispõe aos trabalhadores com deficiência o direito de reserva de até 20% das vagas oferecidas em concurso público. Já a Lei nº 8.213/1991, Lei de Cotas para contratação da PcD nas Empresas, obriga o preenchimento percentual dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas com deficiência conforme a quantidade de funcionários, conforme artigo 93.

A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados.....	2%;
II - de 201 a 500.....	3%;
III - de 501 a 1.000.....	4%;
IV - de 1.001 em diante.....	5% (BRASIL,1991).

Esse ato fez a contratação de Pessoas com Deficiência crescer, principalmente após 2003, quando a Portaria n.º 1.199 estabeleceu normas para aplicar multas por descumprimento (BRASIL, 1991). À medida que o número de contratações vem aumentando, o entendimento sobre a Lei de Cotas gradualmente se amplia, distanciando-se do inicial, que se limitava a cumprir a exigência legal (OIT, 2021), buscando também diminuir o capacitismo, que segundo Vendramin (2019, p. 17) é uma "leitura que se faz a respeito de pessoas com deficiência, assumindo que a condição corporal destas é algo que, naturalmente, as define como menos capazes". A partir desta lei, também se constata 89% de aumento da visibilidade social pela PcD (IBOPE, 2019).

2.3 A TEORIA DO CAPITAL HUMANO

O contexto de discussão política do pós-guerra nos Estados Unidos da América nos anos 40 refletiu a preocupação dos analistas com crescimento econômico. Para tanto, o governo federal tornou como objetivo principal da sua política a geração de estabilidade econômica, aprovando a Lei do Emprego em 1946 (HOLDEN; BIDDLE, 2016). Diante desta decisão, o desenvolvimento foi uma consequência da mudança no crescimento econômico, observado pela divulgação do Produto Interno Bruto (PIB), comprovando numericamente a prosperidade da nação e dos seus cidadãos, fornecendo um padrão de vida crescente (HOLDEN; BIDDLE, 2016).

O crescimento econômico de uma região em função de investimentos em capital e trabalho surge com estudos da Teoria do Crescimento Econômico de Solow (1956), porém outros estudos, tais como para Fabricant (1954) e Abramowitz (1956), a acumulação de capital e aumento de renda da população não explicavam as taxas de crescimento econômico do país e passaram a investigar as diferentes causas. Essa questão de progresso e crescimento econômico catalisou a ideia de insumos não medidos que, provavelmente, contribuíam para o crescimento, como o investimento em capital educacional (HOLDEN; BIDDLE, 2016).

Nesse pressuposto, em estudos sobre capital humano, Mincer (1958) examinou a existência da correlação entre investimento para formação dos trabalhadores e a distribuição e renda pessoal. Diante destas pesquisas, Theodore W. Schultz propõe tratar a educação como forma de investimento no homem, visto que se torna parte da pessoa que a recebe, logo, é uma forma de capital humano. Assim, a origem da Teoria do Capital Humano (THC) ocorre ao relacionar capital humano e crescimento econômico (SCHULTZ, 1960, 1961). Frigotto (2009) elucida que a teoria surge da preocupação em explicar os ganhos de produtividade

gerados pelo “fator humano”, ou também conhecido como fator H. O autor especifica que a variação de desenvolvimento entre países ou a mobilidade social dos indivíduos que eram definidos por A (nível de tecnologia), K (insumos de capital) e L (insumos de mão de obra) agora recebia um novo fator H como potenciador do fator L. Assim, países que investissem mais no fator H teriam a chave para sair de sua condição de subdesenvolvidos para desenvolvidos e os indivíduos teriam maiores rendimentos futuros e ascensão social (FRIGOTTO, 2009).

Essa ideia também é defendida por Hirschman (1961), ao afirmar que uma das alternativas para minimizar as disparidades regionais seria a realização de investimentos que produzissem efeitos positivos ao crescimento econômico, bem como no setor educacional, ou seja, no capital humano. Becker (1962) também se refere ao termo capital humano como o conjunto de capacidades produtivas dos seres humanos formadas pelos conhecimentos, atitudes e habilidades que geram resultados em uma economia. Ou ainda, os indivíduos tomam a decisão de investir em educação, levando em conta seus custos e benefícios, atribuindo, entre estes melhores rendimentos, maior nível cultural e outros benefícios não monetários. A educação, então, passa a ser vista como um investimento, um fator de produção, um incremento de capital, contudo, humano (MAGALHÃES; ASSIS, 2020).

Segundo Schultz (1964), os possíveis benefícios advindos de um maior nível de educação, possuem um custo para adquiri-la, o custo de oportunidade. Visto que a educação é considerada de duas formas distintas: consumo, no primeiro momento, pois, a curto prazo, sempre demandará gastos para sua execução; e investimento, no segundo momento, devido à possibilidade de elevar as rendas futuras dos estudantes, resultando em crescimento econômico. Ao perceber que a educação incrementa o crescimento econômico, também destaca Becker (1964) a respeito da importância da intervenção governamental nesse processo de investimento, ao oferecer educação de qualidade para todos.

Nos estudos seguintes de Schultz (1973), são identificadas pesquisas que demonstram indícios de forte associação entre nível de educação e aumento nos rendimentos individuais e nacionais, a qual seria a chave de equilíbrio da distribuição de renda pessoal e redução de desigualdades. A educação é vista como um determinante do crescimento e progresso econômico, e como alavanca de consciência ao indivíduo, seja de caráter político, ético, moral ou social, minimizando fatores de risco à população e proporcionando maior bem-estar coletivo (SCHULTZ, 1987).

Para Schultz (1973), há duas formas de se mensurar ou dimensionar o capital humano entre diferentes regiões: a quantitativa se baseia no número de pessoas economicamente ativas;

e a qualitativa, considerando capacitação técnica, conhecimentos e atributos que afetam as habilidades e produtividade humana. A partir dessa análise, Schultz (1973) passa a utilizar um conjunto de fatores para mensurar e compreender o processo de formação de capital humano, considerando cinco categorias de maior importância: recursos relativos à saúde e serviços; treinamento realizado no local do emprego; educação formalmente organizada nos níveis elementar, secundário e de maior elevação; programas de estudos para os adultos; migração de indivíduos e de famílias. Para medir o estoque de educação (capital humano), o autor leva em conta três aspectos: inicialmente, anos de escola completados; após, anos escolares completados constantes em um período; e, por fim, os custos de educação como medida (VIANA; LIMA, 2010).

Por outro viés, críticos da TCH a conceituam como uma mercadorização da educação, partindo do pressuposto que a teoria considera o trabalhador um ser capitalista, e a educação um instrumento econômico (AZEVEDO, 2019). No entanto, para defensores, a chave da TCH é o conceito de que quanto mais se adquire conhecimentos e habilidades o valor do capital humano das pessoas aumenta, e conseqüentemente cresce a empregabilidade, produtividade e rendimento potencial (CUNHA; CORNACHIONE; MARTINS, 2020). Com relação à empregabilidade e às PcD, conforme citam Castro, Amaral e Borges (2017), o imaginário social ainda associa a deficiência com incapacidade, afastando as oportunidades destas pessoas. Cunha, Cornachione e Martins (2020) afirmam que a escolaridade geraria habilidades que representariam valor não só ao sujeito, como também ao mercado e à comunidade que, conseqüentemente, retribuiriam com maior remuneração, mobilidade, reconhecimento e estabilidade profissional.

O alinhamento entre a formação dos estudantes com deficiência e sua respectiva inclusão no mundo do trabalho merece atenção. Logo, alinha a Teoria do Capital Humano, sendo esta proveniente de investimentos destinados à formação educacional e profissional dos indivíduos (SCHULTZ, 1973). O uso da TCH como base teórica pode ser constatada em estudos que objetivam comprovar a eficiência da escolaridade ao proporcionar valor e benefícios ao indivíduo, medir as taxas de retorno à escolaridade num país, verificar a taxa de retorno por profissão, explicar diferenças salariais ou ainda explicar o impacto de diferentes cursos superiores no desempenho laboral (CUNHA; CORNACHIONE; MARTINS, 2020).

2.4 PANORÂMIA GERAL DO BRASIL PARA A PCD NAS ÁREAS DE NEGÓCIOS

Estima-se que, dos 212,6 milhões de habitantes no Brasil, um total de 17 milhões de pessoas tenha um tipo de deficiência, deste número, 18% possuem Ensino Superior completo (BRASIL, 2020). Dos 46 milhões de empregos formais para os brasileiros, somente 486.756 estão destinados a pessoas com todos os tipos de deficiência (OIT, 2021). Sendo o Sudeste e o Centro-Oeste as regiões que apresentam maior porcentagem em relação às demais, respectivamente 23,2% e 29,1% de trabalhadores com deficiência com Ensino Superior (BRASIL, 2020). A questão da escolaridade é um ponto principal para a inserção laboral da Pessoa com Deficiência, visto que dificulta o cumprimento integral da Lei de Cotas, assim como um aumento da empregabilidade no Brasil (CAMPOS; VASCONCELLOS; KRUGLIANSKAS, 2013).

No que se refere às áreas de atividade econômica, o setor de serviços foi o que mais empregou pessoas com deficiência no País, representando 47,4%, seguido por indústria, comércio, construção e agricultura (BRASIL, 2020). O setor de serviços engloba os negócios para consumidores finais, como serviços bancários, consultorias, serviços públicos, seguros, corretoras, entre outros, respondem a 70% da mão de obra no Brasil (BRASIL, 2022). Ao situar as atividades ligadas às áreas de negócios, o Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho informa sobre o cumprimento da cota para pessoas com deficiência e reabilitados (Lei nº 8.213/91), visualiza-se dados por Classificação Nacional de Atividades Econômicas (CNAE) (BRASIL, 2022). Apresenta-se na Tabela 1 os dados referentes ao cumprimento de cotas PcD nas áreas de negócios a nível Brasil.

Tabela 1 - Cumprimento de cotas PcD nas áreas de negócios a nível Brasil

Atividades das Áreas de Negócios	Administração Pública	Empresas Públicas e Sociedades de Economia Mista	Empregadores Privados	Total
Vagas Reservadas	10	10.891	27.794	38.695
Vagas Ocupadas	0 (0%)	5.375 (49.35%)	19.937(71.73%)	25.312(65.41%)
Déficit	10(100.00%)	5.516 (50.65%)	7.857(28.27%)	13.383(34.59%)

Fonte: Adaptado de Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil (2022).

A partir da Tabela 1, constata-se que há reserva de vagas para o público PcD para atuar no mercado quando se trata de empresas públicas e privadas, ao mesmo tempo que demonstra um déficit total na administração pública. Instituições financeiras reconhecem que faltam ações práticas e uma priorização em torno do tema de diversidade e inclusão, pois

existe uma baixa representatividade de diferentes grupos sociais nas organizações (ANBIMA, 2022).

As formações mais frequentes para atuação neste setor, normalmente decorrem das Ciências Contábeis, no entanto, profissionais das áreas de Administração, Economia, Engenharia também atingem esse mercado (CRCGO, 2018). De acordo com dados do INEP (2022), 29,50% das vagas oferecidas no Ensino Superior para os cursos da área de Negócios, Contabilidade, Finanças, Gestão e Direito são direcionadas para programas especiais, os quais incluem as pessoas com deficiência. No entanto, nota-se que a disponibilização de vagas públicas é menor nestas áreas, em torno de 50% abaixo do que a demanda, enquanto as vagas privadas preenchem apenas 70% (INEP, 2022).

O Instituto ETHOS realiza pesquisas que ajudam as empresas a gerir seus negócios de forma socialmente responsável, tornando-as parceiras na construção de uma sociedade sustentável e justa. Dentre estas, a pesquisa de “Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 Maiores Empresas do Brasil e Suas Ações Afirmativas” identificou as características de funcionários de acordo com o sexo, cor ou raça, faixa etária e escolaridade, além da presença de pessoas com deficiência. Constatou-se que o grupo de empresas analisado tem 2% de PcD trabalhando em seus quadros, sendo 0,8% mulheres e 1,2% homens. Além da baixa representatividade no quadro de pessoas e níveis, quanto mais elevado o nível hierárquico, maior é a exclusão das mulheres com deficiência, que já enfrentam um afunilamento nas análises de sexo e de cor ou raça (ETHOS, 2016).

Há outros desafios para a inserção da PcD no mercado de trabalho quando se considera as fontes de recrutamento das empresas. A Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH) entrevistou 1.459 profissionais da área de recursos humanos sobre as opções de busca pelo candidato PcD, e “site de emprego *online*” (59%), “indicação” (58%) e ONGs (48%) foram os canais mais citados. Ocorre que, pelo viés do trabalhador, a maior procura ocorre via *internet*, na qual encontra poucas oportunidades e a desvalorização da experiência, dando a aparência de que o pretexto da contratação é o cumprimento da cota (ABRH, 2018). Demonstra que a deficiência ainda está muito institucionalizada, pois existe a percepção de que a PcD está vinculada necessariamente a uma associação, de modo que, uma das possibilidades, seria desenvolver um vasto banco de currículos on-line como forma de atender à demanda de ambas as partes (ABRH, 2018).

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta dissertação realizou uma revisão sistemática da literatura sobre a relação da pessoa com deficiência e a sua formação e atuação nas áreas de negócios no que tange à acessibilidade e inclusão na Etapa 1. Analisou-se, a partir das categorias identificadas na Teoria do Capital Humano e na revisão sistemática da literatura, a acessibilidade e a inclusão no processo de formação na área de negócios pela percepção da pessoa com deficiência, apresentados na Etapa 2. Frisa-se que a análise foi realizada de acordo com a percepção da amostra de 10 participantes e não deve ser vista como totalitária e definitiva. Evidenciar o ponto de vista deste grupo, a fim de avaliar em quais condições se encontra o ensino e a sequente atuação da PcD neste ramo se torna fundamental para identificar possíveis barreiras, além de manter ações ou propor adaptações e melhorias que garantam a educação de qualidade e oportunidades de emprego para todos. Afinal, garantir o acesso e a permanência dos alunos com deficiência no Ensino Superior requer adequação dos espaços, disponibilização de recursos pedagógicos acessíveis, provimento de informação à comunidade técnico-administrativa, capacitação aos docentes, assim como apoio da instituição de ensino.

Existe uma gama de oportunidades para quem é bacharel das áreas de negócios. A legislação atual brasileira exige essa inclusão e, tal fato, pode levar a PcD adentrar também nesse setor de trabalho. Devido a isso, os tipos de acessibilidade segundo classificação de Sasaki (2009), arquitetônica atitudinal, comunicacional, instrumental, metodológica e programática não podem ser um empecilho. Perante esse cenário, este estudo contribui com a exploração e descrição dessa realidade, por meio da pesquisa empírica com as pessoas com deficiência que estudam e atuam nessas áreas de formação, sendo Contábeis, Administração e Gestão de Processos.

Em relação aos segmentos apresentados, a partir das categorias iniciais, a de Acesso e Permanência no Ensino Superior apresenta, a partir da classificação das categorias e análise dos depoimentos, achados como o motivo da escolha pela graduação nas áreas de negócios, ser premeditada por fatores como expectativa de melhores oportunidades no mundo do trabalho. Nesse quesito, verifica-se que parte significativa das barreiras seria suprimida com um plano estudantil individualizado no ingresso do curso para garantia de autonomia e aprendizagem de qualidade. Em paralelo, o investimento da universidade ou ajuda de custo a TAs mais modernas, facilitariam a acessibilidade aos recursos didáticos, principalmente, para deficientes visuais e auditivos. Outro ponto relevante é a integração entre coordenação, professores e núcleo de acessibilidade, os quais precisam estar mais direcionados mediante as

necessidades do estudante. Concomitante a isto, a documentação de referência do ensino superior deve ser analisada com a finalidade de propor ações para garantia do acesso e permanência da PcD no curso.

Nessa linha, a Aprendizagem e ações docentes discorreram quanto a definir e clarear os papéis e obrigações entre os atores envolvidos da instituição ser importante para garantir um ciclo de aprendizagem com maior autonomia para este estudante. Parte deste ciclo é resolvida com a comunicação prévia ao professor pela instituição, de modo que o docente consegue se precaver a respeito de adaptação e disponibilização de materiais acessíveis, além de preparar aulas com as metodologias e atividades avaliativas compatíveis. Ainda, descobre-se que o relacionamento interpessoal, o respeito e a empatia por colegas e professor é fator importante e, atualmente, favorável durante a trajetória da PcD.

No que se refere à dimensão de Inclusão Social através da Formação, os resultados obtidos permeiam a respeito do combate ao capacitismo, devido à crença popular de que a deficiência é limitante no ambiente profissional, por ser mais competitivo. Todavia, os resultados evidenciam o acolhimento atitudinal como fator relevante e positivo para sentirem-se incluídos e respeitados. Quanto maior a conscientização, por meio de notícias, pesquisas, divulgações, maior a sensibilização e menor o receio da PcD manifestar sua condição para buscar melhores ofertas de oportunidades na área de negócios, tanto no momento da inserção, quanto na progressão de carreira.

No tocante à dimensão Mundo do Trabalho, as conclusões a respeito da atuação na área de negócios refletem a importância da compreensão de líderes frente as suas capacidades e habilidades, além do engajamento de empresas em promover uma cultura de inclusão mais perceptível e real. Neste foco, a atuação dos órgãos de classe deve ser mais atuante oportunizando melhor empregabilidade para a PcD. O empenho por maior capacitação tem como intenção o crescimento profissional, diante da expectativa do reconhecimento e do retorno do investimento por meio de aumento na remuneração, promoção a cargos e níveis mais elevados ou, até mesmo, possibilidades de mudanças de emprego e novos concursos.

Por fim, a Teoria do Capital Humano baseia a perspectiva da trajetória da PcD frente ao ramo de negócios demonstrando que o investimento em educação depende de um custo de oportunidade o qual, a longo prazo, aumenta o fator H, produtividade, reduz as desigualdades e favorece a empregabilidade e o crescimento econômico de uma sociedade. Para o indivíduo, o retorno do investimento em níveis de escolaridade visa benefícios monetários, como aumentos de remuneração, ou não monetários, como acesso e inclusão aos ambientes acadêmico e profissional.

Como contribuição, este estudo preenche uma das lacunas existentes na pesquisa referente ao tema de acessibilidade e inclusão na área de negócios, de modo a apresentar a condição da formação e da atuação no mundo do trabalho pela perspectiva da PcD na área de negócios. Diferentemente dos estudos da revisão, não se optou por delimitar tipo de deficiência, disciplina ou curso específico para análise, pois, ao apresentar a percepção dos respondentes no contexto acadêmico e laborativo, propõe-se uma visão da trajetória. Desde o ingresso no curso superior da área de negócios, durante, com os relacionamentos interpessoais e consideração sobre métodos e aprendizagem, perpassando para a inserção no mundo do trabalho, com avaliação das oportunidades e expectativas de crescimento profissional. Possibilita-se, assim, relativa à amostra identificada, a compreensão do tema, com exemplos e sequência de raciocínio, ao identificar pontos de atenção, revisão, manutenção e melhorias nesse processo diante da perspectiva de quem sofre as ações.

Ademais, esta pesquisa contribui para uma maior consciência inclusiva no meio acadêmico contábil, principalmente para os atores envolvidos na permanência do aluno com deficiência, tanto para os coordenadores dos cursos das áreas de negócios quanto para os professores obterem maior domínio referente estas questões para propor e construir uma formação mais justa e inclusiva a todos. Espera-se que ocorram demais discussões sobre as mudanças e adaptações que devam ser realizadas no âmbito institucional, desde aulas, seminários, eventos, apresentações de bancas de pesquisa em todos seus níveis. Além de repensar metodologias, precaver-se e informar-se a respeito do que o aluno com deficiência necessita, comunicar e trocar informações entre docentes, tornar o Ensino Superior mais acolhedor e com maior proveito de aprendizagem.

Dessarte, contribui-se para o âmbito profissional das áreas de negócios revisitarem todo o processo de inserção e atuação da PcD no mundo do trabalho. Inicia-se revendo a oferta de vagas da empresa, tal como verificar todos os critérios discriminados, informar se é destinada à PcD, contratar um profissional especializado para acompanhar no processo seletivo. Já internamente, avaliar a acessibilidade instrumental, arquitetônica, possíveis flexibilidades de tempo e de formato home office, expor as opções de acordo com a realidade da organização, a fim de transmitir maior transparência naquilo que poderá oferecer, analisando se há existência do viés capacitista. Nesse quesito, o encargo das empresas do ramo de negócios é de que incluam em seus planejamentos estratégicos o fator inclusão e acessibilidade, e de fato realizem meios e ações para que estas aconteçam. Externamente, espera-se que os profissionais autodeclarados PcD também cobrem os órgãos da classe, a fim de que exerçam um papel de conscientização e de fiscalização no sentido da inclusão, afinal o

profissional precisa ter ao seu alcance as oportunidades e as possibilidades de exercer sua função com total autonomia e segurança.

Entende-se que o viés deste estudo é humano e sensível e que apresentar a temática de inclusão e acessibilidade, ainda eminente, na área de negócios, é um desafio, mesmo quando nos referimos a um quarto da população brasileira. A ciência contábil de cunho social deve respeitar a igualdade humana na sociedade, ajudando a concretizar uma política econômica mais social, permitindo o acesso adequado à graduação para o público objeto deste estudo e o futuro exercício da profissão às pessoas com deficiência. Posto isso, este estudo contribui para a linha de pesquisa sobre a temática, porém apresenta limitações quanto a quantidade de participantes envolvidos, devido à dificuldade de encontrá-los. Além disso, os entrevistados não apresentam representatividade territorial, são de locais diferentes do País, como Rio Grande do Sul, São Paulo e Rio de Janeiro. Perante o exposto, sugere-se pesquisas quantitativas que investiguem a percepção da PcD, de modo que permita atingir todo o território brasileiro, grupos focais com professores da área de negócios, entrevistas com coordenadores de graduação e pós-graduação em ciências contábeis, comparações entre percepções de alunos da rede pública e privada. Em suma, estudos futuros que deem continuidade a temática da inclusão e da acessibilidade no ramo contábil a fim de promover maior consciência e insumo.

REFERÊNCIAS

- AMERICAN ASSOCIATION OF PEOPLE WITH DISABILITIES - AAPD. **Gettin to Equal: The Disability Inclusion Advantage**. 1990. Disponível em: https://www.accenture.com/_acnmedia/PDF-89/Accenture-Disability-Inclusion-Research-Report.pdf#zoom=50. Acesso em: 22 abr. 2022.
- ALEKSANDROVA O.; NENAKHOVA, Y. Accessibility os Assistive Technologies as a Factor in the Succesful Realization of the Labor Potential of Persons with Disabilities: Russia's Experience. **Societies**, Basel, v. 9, n. 4, p. 70, 2019. Disponível em: <https://www.mdpi.com/2075-4698/9/4/70>. Acesso em: 03 jul. 2023.
- ALMEIDA, R. *et al.* A teoria das inteligências múltiplas de Howard Gardner e suas contribuições para a educação inclusiva: construindo uma educação para todos. **Caderno de Graduação-Ciências Humanas e Sociais**, Alagoas, v. 4, n. 2, p. 89-89, 2017. Disponível em: <https://periodicos.set.edu.br/fitshumanas/article/download/4218/2584/14617>. Acesso em: 03 jul. 2023.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DAS ENTIDADES DOS MERCADOS FINANCEIRO E DE CAPITAIS - ANBIMA. **Diversidade e Inclusão no Mercado de Capitais**. 2022. Disponível em: https://www.anbima.com.br/pt_br/especial/diversidade-nos-mercados-financeiro-e-de-capitais.htm. Acesso em: 25 mar. 2022.
- ANTUNES, C. **Como desenvolver as competências em sala de aula**. 11. ed. Petrópolis: Vozes, 2011.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TECNICAS - ABNT. **ABNT NBR 9050: acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos**. 3. ed. Rio de Janeiro: ABNT, 2020. Disponível em: http://acessibilidade.unb.br/images/PDF/NORMA_NBR-9050.pdf. Acesso em: 25 abr. 2022.
- ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE RECURSOS HUMANOS - ABRH. **Profissionais de Recursos Humanos: Expectativas e percepções sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho 2017 2018**. 4. Ed. 2018. Disponível em: <https://www.diversasolucoes.com.br/documentos/pesquisa-isocial-expectativas-e-percepcoes-sobre-o-mercado-de-trabalho-para-pessoas-com-deficiencia-2017-2018-pcds.pdf>. Acesso em: 25 abr. 2022.
- AZEVEDO, M. L. N. de. Bem público, teoria do capital humano e mercadorização da educação: aproximações conceituais e uma apresentação introdutória sobre "público" nas Declarações da CRES-2008 e CRES-2018. **Revista Eletrônica de Educação**, São Carlos, v. 13, n. 3, p. 873-902, 2019. Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1982-71992019000300873&lng=pt&nrm=iso. Acessos em: 30 abr. 2022.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BECKER, G. S. Investment in human capital: A theoretical analysis. **Journal of political economy**, Chicago, v. 70, n. 5, Part 2, p. 9-49, 1962. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1818907>. Acesso em: 18 jul. 2021.

BECKER, G. S. **Human capital**: a theoretical and empirical analysis, with special reference to education. Chicago: The University of Chicago Press, 1964. Disponível em: <https://www.nber.org/system/files/chapters/c3730/c3730.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2023.

BISHOP, M.; BODEN, R. Disabling accounting. **Critical Perspectives on Accounting**, Bristol, v. 19, n. 1, p. 1-16, 2008. Disponível em: <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S104523540600095>. Acesso em: 03 jul. 2023.

BRASIL. [Constituição (1988)]. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado Federal, 2016. 498 p. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/518231/CF88_Livro_EC91_2016.pdf. Acesso em: 04 jul. 2023.

BRASIL. Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE. **Declaração de Salamanca e linha de ação sobre necessidades educativas especiais**. 2. ed. Brasília, DF: CORDE, 1994.

BRASIL. **Decreto nº 5.296 de 2 de dez. de 2004**. Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 03 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Brasília, 2014. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2014/lei/113005.htm. Acesso em: 25 abr. 2022.

BRASIL. **Lei no 13.146, de 06 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, 2015. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 04 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.409 de 28 de dez de 2016**. Altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino. Brasília, 2016. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/lei/113409.htm. Acesso em 04 jul. 2023.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Brasília, DF, 12 dez. 1990. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm Acesso em: 25 abr. 2022.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial da União**: Seção 1, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/18213cons.htm. Acesso em: 25 abr. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. **Documento orientador Programa Incluir – Acessibilidade na Educação Superior**. Secadi/Sesu-2013. Brasília, DF: Ministério da Educação, 2013. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=13292-doc-ori-progincl&category_slug=junho-2013-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 14 abr. 2023.

BRASIL. Ministério da Economia. **Contratação de pessoas com deficiência bate recorde após fiscalização do Trabalho**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2019. Disponível em: <https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2019/02/contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho>. Acesso em: 14 abr. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Manual de Orientação da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) ano-base 2020**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2020. Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>. Acesso em: 25 abr. 2022.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **Painel de Informações e Estatísticas da Inspeção do Trabalho no Brasil**. Brasília, DF: Ministério do Trabalho, 2022. Disponível em <https://sit.trabalho.gov.br/radar/>. Acesso em: 25 abr. 2022.

BREITENBACH, F. V.; HONNEF, C.; COSTAS, F. A. T. Educação inclusiva: as implicações das traduções e das interpretações da Declaração de Salamanca no Brasil. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, Rio de Janeiro, v. 24, n. 91, p. 359-379, 2016. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S0104-40362016000200005>. Acesso em: 16 jul. 2021.

BUENO, C. L. R.; PAULA, A. R. **Acessibilidade no mundo do trabalho**. São Paulo: SORRIBRASIL, 2007.

CAMPOS, J. G. F.; VASCONCELLOS, E. P. G.; KRUGLIANSKAS, G. Incluindo Pessoas com Deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. **Revista de Administração**, São Paulo, v. 48, n. 3, p. 560-573, 2013. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rausp/a/LfchWwFbWSz93mg6sjzmQVy/?lang=pt&format=pdf>. Acesso em: 03 jul. 2023.

CAMPOS, L. C. *et al.* Cotas sociais, ações afirmativas e evasão na área de Negócios: análise empírica em uma universidade federal brasileira. **Revista Contabilidade & Finanças**, São Paulo, v. 28, n. 73, p. 27-42, 2017. Disponível em: <https://www.revistas.usp.br/rcf/article/view/125573>. Acesso em: 10 jan. 2022.

CANTORANI, J. R. H. *et al.* A acessibilidade e a inclusão em uma instituição federal de Ensino Superior a partir da lei n. 13.409. **Revista Brasileira de Educação**, Rio de Janeiro, v. 25, p. 1-26, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1413-24782020250016>. Acesso em: 16 jul. 2021.

CARVALHO, C. L. C. de. **Pessoas com deficiência no Ensino Superior**: percepções dos alunos. 2015. Dissertação (Mestrado em Controladoria e Contabilidade: Contabilidade) -

Faculdade de Economia, Administração e Contabilidade, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2015. Disponível em: <https://www.teses.usp.br/teses/disponiveis/12/12136/tde-04092015-104118/pt-br.php>. Acesso em: 16 abr. 2022.

CASTRO, B. G.; AMARAL, S. C.; BORGES, L. F. C. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: perspectivas sobre a exclusão produtiva. **Revista online de Política e Gestão Educacional**, Araraquara, p. 1433–1447, 2017. Disponível em: <https://doi.org/10.22633/rpge.v21.n3.2017.10175>. Acesso em: 15 jul. 2021.

CHIZZOTTI, A. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 5. ed. São Paulo: Cortez, 2001.

COLLIS, J.; HUSSEY, R. **Pesquisa em administração: um guia prático para alunos de graduação e pós-graduação**. 2. ed. Porto Alegre: Bookman, 2005.

CONSELHO FEDERAL DE CONTABILIDADE - CFC. **Estatística**. Disponível em: <https://www3.cfc.org.br/spw/crcs/ConselhoRegionalAtivo.aspx>. Acesso em: 25 abr. 2022.

CONSELHO REGIONAL DE CONTABILIDADE DE GOIANIA – CRCGO. **Carreira contábil: a importância da formação continuada**. Disponível em: https://crcgo.org.br/novo/wp-content/uploads/2018/07/Artigo_Luc%C3%A9lia-Lecheta_Carreira-cont%C3%A1bil.pdf. Acesso em: 20 abr. 2022.

COSTA, V. B.; NAVES, R. M. A implementação da lei de cotas 13.409/2016 para as pessoas com deficiência na universidade. **Revista Ibero-Americana de Estudos em Educação**, Araraquara, v. 15, p. 966–982, 2020. Disponível em: <https://periodicos.fclar.unesp.br/iberoamericana/article/view/13511>. Acesso em: 12 jul. 2021.

CUNHA, J. V.; CORNACHIONE, E. B.; MARTINS, G. A. Doutores em Ciências Contábeis: Análise sob a Óptica da Teoria do Capital Humano. **RAC-Revista de Administração Contemporânea**, Curitiba, v. 14, n. 3, 2010. Disponível em: <https://doi.org/10.1590/S1415-65552010000300009>. Acesso em: 18 jul. 2021.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. Formas de ver as pessoas com deficiência: um estudo empírico do construto de concepções de deficiência em situações de trabalho. **RAM. Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 11, n. 3, p. 100-129, 2010. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/ram/a/hRFkTtPMn5xQXtQqTwxGncS/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 18 abr. 2022.

DUFF, A; FERGUSON, J. Disability and the socialization of accounting professionals. **Critical Perspectives on Accounting**, Escócia, v. 22, p. 351-364, 2011. Disponível em: <https://www-sciencedirect.ez45.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/S1045235410002054?via%3Dihub>. Acesso em: 18 abr. 2022.

DUFF, A; FERGUSON, J. Disability and the professional accountant: insights from oral histories. **Critical Perspectives on Accounting**, Escócia, v. 25, p. 71-101, 2012. Disponível em: <https://www.emerald.ez45.periodicos.capes.gov.br/insight/content/doi/10.1108/0951357121191752/full/html>. Acesso em: 30 abr. 2022.

DUTRA, F. C. M. S. *et al.* Oportunidades no mercado de trabalho: análise das vagas de emprego disponíveis para pessoas com deficiência. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, São Carlos, v. 28, p. 147-163, 2020. Disponível em: <https://doi.org/10.4322/2526-8910.ctoAO1724>. Acesso em: 30 abr. 2022.

EMMEL, M. L. G.; GOMES, G.; BAUAB, J. P. Universidade com acessibilidade: eliminando barreiras e promovendo a inclusão em uma universidade pública brasileira. **Revista Brasileira de Ciências da Saúde**, João Pessoa, v. 14, n. 1, p. 7–20, 2010. Disponível em: <https://periodicos.ufpb.br/index.php/rbcs/article/view/3698>. Acesso em: 9 jul. 2021.

FLICK, U. **An introduction to qualitative research**. 4th ed. London: Sage, 2013.

FREITAS, H. M. R.; CUNHA, M. V. M., JUNIOR.; MOSCAROLA, J. Aplicação de sistemas de software para auxílio na análise de conteúdo. **Revista de Administração da USP**, São Paulo, v. 32, n.3, p.97- 109, 1997. Disponível em: http://gianti.ea.ufrgs.br/files/artigos/1997/1997_052_RAUSP_Freitas_Cunha_Moscarola.pdf. Acesso em: 30 abr. 2022.

FRIGOTTO, G. **A Produtividade da Escola Improdutiva**. 7. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

FRIGOTTO, G. Capital humano. **Dicionário da educação profissional em saúde**, Rio de Janeiro, v. 2, p. 1-7, 2009. Disponível em: http://www.epsjv.fiocruz.br/upload/d/Capital_Humano_-_rec.pdf. Acesso em 25 abr. 2022.

GARCÍA-CASELLA, C. L. La persona humana y la ciencia factual cultural aplicada llamada contabilidad. **Teuken Bidikay**, Medellín, v. 3, n. 3, p. 25-36, 2012. Disponível em: <https://biblat.unam.mx/hevila/Teukenbidikay/2012/no3/3.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2022.

GARDNER, H. **Inteligências múltiplas: a teoria na prática**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1995.

GOMES, E. P. *et al.* Processos de inclusão de pessoas com deficiência no Ensino Superior: Uma revisão sistemática. **Research, Society and Development**, Vargem Grande Paulista, v. 10, n. 8, p. 1-9. 2021. Disponível em: <https://rsdjournal.org/index.php/rsd/article/download/16977/15705/222171>. Acesso em: 30 abr. 2022.

GOMES, R. Análise e interpretação dos dados em pesquisa qualitativa. *In*: MINAYO, M. C. S.; DESLANDES, S. F.; GOMES, R. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 34. ed. Petrópolis: Vozes, 2014. p. 67-80. Disponível em: <https://wp.ufpel.edu.br/franciscovargas/files/2012/11/pesquisa-social.pdf>. Acesso em: 03 jul. 2023.

HIRSCHMAN, A. **Estratégia do desenvolvimento econômico**. Rio de Janeiro: Fundo de Cultura, 1961.

HOLDEN, L.; BIDDLE, J. The introduction of human capital theory into education policy in the United States. **History of Political Economy**, East Lansing, v. 49, n. 4, p. 537-574, 2017.

Disponível em: <http://econ.msu.edu/faculty/biddle/docs/Biddle-Holden%20draft%202.pdf>. Acesso em: 30 abr. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa Nacional de Saúde 2019**. Ciclos de vida. Rio de Janeiro: IBGE, Coordenação de Trabalho e Rendimento, 139p, 2021. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101846.pdf>. Acesso em: 22 abr. 2022.

INSTITUTO BRASILEIRO DE OPINIÃO PÚBLICA E ESTATÍSTICA – IBOPE. **Pessoas com Deficiência e o Mercado de Trabalho**. Ministério Público do Trabalho. São Paulo, 2020. Disponível em: https://www.camarainclusao.com.br/wp-content/uploads/2020/03/IBOPE_MTP_PCD_MERCADO_DE_TRABALHO-Apresentacao-Evento_Coletiva_Camara-Paulista.pdf. Acesso em 21 mar. 2022.

INSTITUTO ETHOS DE EMPRESAS E RESPONSABILIDADE SOCIAL - ETHOS. **Perfil Social, Racial e de Gênero das 500 maiores empresas do Brasil e suas ações afirmativas**. São Paulo, 10 maio 2016 Disponível em: <https://www.ethos.org.br/cedoc/perfil-social-racial-e-de-genero-das-500-maiores-empresas-do-brasil-e-suas-aco-es-afirmativas/>. Acesso em: 25 abr. 2022.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA - INEP **Manual para Classificação dos Cursos de Graduação e Sequenciais**. Brasília: Inep, 2019. 160p. Disponível em: https://download.inep.gov.br/publicacoes/institucionais/avaliacoes_e_exames_da_educacao_superior/manual_para_classificacao_dos_cursos_de_graduacao_e_sequenciais_cine_brasil.pdf. Acesso em: 19 jun. 2023.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA - INEP. **Sinopse Estatística da Educação Superior 2021**. Brasília: Inep, 2022. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/aceso-a-informacao/dados-abertos/sinopses-estatisticas/educacao-superior-graduacao>. Acesso em: 19 jun. 2023.

JESUS, G. S.; GALVÃO, N. M. S. Percepção de estudantes de ciências contábeis quanto à inclusão de pessoas com deficiência na área contábil. **Revista Brasileira de Contabilidade**, Brasília, DF, n. 240, p. 82-93, jul. 2020. Disponível em: <http://rbc.cfc.org.br/index.php/rbc/article/view/1839>. Acesso em: 9 jul. 2021.

JORGE, E. M. **Estudo bibliométrico das dissertações e teses sobre pessoas com deficiência em programas de pós-graduação em ciências contábeis e administração**. 2021. 60 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2021. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/15106/1/EMJorge.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2022.

LODH, S.; NANDY, M. Gender inequality and disabled inclusivity in accounting higher education and the accounting profession during financial crises. **Industry and Higher Education**, Londres, v. 31, n. 5, p. 335-347, 2017. Disponível em: <https://journals-sagepub-com.ez45.periodicos.capes.gov.br/doi/10.1177/0950422217725227>. Acesso em: 30 abr. 2022.

LUGOBONI, L. F. Identificação de uma lacuna de pesquisa. **Revista Liceu On-Line**, São Paulo, v. 7, n. 2, p. 1-5, 2017. Disponível em: https://liceu.fecap.br/LICEU_ON-LINE/article/view/1772. Acesso em: 30 abr. 2022.

MACIEL, C. E.; ANACHE, A. A. A permanência de estudantes com deficiência nas universidades brasileiras. **Educar em Revista**, Curitiba, p. 71-86, 2017. Disponível em: <https://revistas.ufpr.br/educar/article/view/52924>. Acesso em: 30 abr. 2022.

MAGALHAES, W. B.; ASSIS, L. M. de. Neoliberalismo, Teoria do Capital Humano e Avaliação: Contribuições Para o Debate das Políticas Educacionais. **Jornal de Políticas Educacionais**, Curitiba, v. 14, n. 47, p. 1, 2020. Disponível em: http://educa.fcc.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1981-19692020000100108&lng=es&nrm=isso/. Acesso em: 25 abr. 2022.

MAIA, J. V. **Análise bibliométrica da produção científica internacional sobre pessoas com deficiência e contabilidade**. 2019. 115 f. Trabalho de Conclusão de Curso (Bacharelado em Ciências Contábeis) - Faculdade de Administração e Ciências Contábeis, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em: <https://pantheon.ufrj.br/bitstream/11422/14509/1/JVMaia.pdf>. Acesso em: 16 abr. 2022.

MARCELINO, J. A.; ACOSTA, G. V. M. Educação superior inclusiva: ensino de Contabilidade básica para estudantes com diversidade surda. **Humanidades & Inovação**, Palmas, v. 8, n. 37, p. 135-149, 2021. Disponível em: <https://revista.unitins.br/index.php/humanidadesinovacao/article/view/3113/2663>. Acesso em: 30 abr. 2022.

MARCONI, M. de A.; LAKATOS, E. M. **Técnicas de pesquisa**. 8. ed. São Paulo: Atlas, 2017.

MARION, J. C. **Contabilidade empresarial: instrumentos de análise, gerência**. 18. ed. São Paulo: Atlas, 2018.

MARTINS, R. M.; CAMPOS, V. C. **Guia prático para pesquisa científica**. 2. ed. Rondonópolis: Unir, 2004.

MCLAUGHLIN, T. D.; DOTY JUNIOR, E. A. The Americans with Disabilities Act (ADA): An Emerging Challenge To Accounting Education. **Journal of Accounting Education**, Washington D.C., v. 11, n. 1, p. 101-112, 1993. Disponível em: [https://doi.org/10.1016/0748-5751\(93\)90021-A](https://doi.org/10.1016/0748-5751(93)90021-A). Acesso em: 30 abr. 2022.

MINAYO, M. C. S. O desafio da pesquisa social. In: MINAYO, M. C. S.; DESLANDES, S. F.; GOMES, R. **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 34. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014. 80p.

MOMO, F. da S.; HABCKOST, G. S. **Contabilidade: o mercado de trabalho e suas áreas de atuação**. Porto Alegre: Secretaria de Educação à Distância da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2022. Disponível em: <https://www.lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/236203/001138817.pdf?sequence=1>. Acesso em: 25 abr. 2022.

MINCER, J. **Schooling**, Experience and Earnings. Columbia: Columbia University Press, 1974.

MYERS, M. D. **Qualitative research in information systems: a reader**. Thousand Oaks: Sage, 2013.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Ação sindical sobre o trabalho decente das Pessoas com Deficiência: um panorama mundial**. 2017. Disponível em: http://www.ecidadania.org.br/media/Documento%20da%20pesquisa%20da%20OIT_%20OIT_v4.pdf. Acesso em 21 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO - OIT. **Guia Incluir: O que é, como e por que fazer?** Brasília: Ministério Público do Trabalho, 2021. Disponível em: https://www.ilo.org/brasil/publicacoes/WCMS_821892/lang-pt/index.htm#:~:text=Produzido%20pela%20OIT%20e%20pelo,formal%20de%20trabalho%20%C3%A9%20mencionado. Acesso em 21 mar. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **O Brasil e a Agenda 2030: Rumo aos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável**. 2015. Disponível em: <https://brasilnaagenda2030.files.wordpress.com/2015/08/odstraduzidos.pdf>. Acesso em: 06 jul. 2022.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: <https://www.tjsp.jus.br/Download/Portal/Neddif/AtosNormativos/DeclaracaoUniversalDireitosHumanos.pdf> <https://>. Acesso em: 06 jul. 2022.

PAGE, M. J. *et al.* The PRISMA 2020 statement: an updated guideline for reporting systematic reviews. **Bmj**, Londres, v. 372, 2021. Disponível em: <https://www.bmj.com/content/372/bmj.n71>. Acesso em: 30 abr. 2022.

RICHARDSON, R. J. **Pesquisa social: métodos e técnicas**. São Paulo: Atlas, 2017.

RIDDEL, S.; WEEDON, E. Disabled students in higher education: Discourses of disability and the negotiation of identity. **International Journal of Educational Research**, Edimburgo, v. 63, p. 38-4, 2014. Disponível em: <https://www-sciencedirect.ez45.periodicos.capes.gov.br/science/article/pii/S0883035513000487?via%3Dihub>. Acesso em: 30 abr. 2022.

ROCHA, T. B.; MIRANDA, T. G. Acesso e permanência do aluno com deficiência na instituição de Ensino Superior. **Revista Educação Especial**, Santa Maria, v. 22, n. 34, p. 197-212, 2009. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/273>. Acesso em: 8 jul. 2021.

ROSSETTO, E. Políticas de inclusão no Ensino Superior no Brasil. **Temas & Matizes**, Cascavel, v. 7, n. 13, p. 49-57, 2008.

SANTOS, B. R. L.; COSTA, F. Desafios percebidos por alunos Surdos no ensino da disciplina de contabilidade introdutória nos cursos de ciências contábeis e administração. **Contabilidade Vista & Revista**, Belo Horizonte, v. 30, n. 3, p. 18-45, 2020.

Disponível em:

<https://revistas.face.ufmg.br/index.php/contabilidadevistaerevista/article/view/4803>. Acesso em: 30 abr. 2022.

SANTOS, S. D. G.; FUMES, N. L. F. A inclusão da pessoa com deficiência na educação superior: um olhar sobre formação e a prática docente. *In*: MENDES, E. G.; ALMEIDA, M. A. (org.). **Dimensões pedagógicas nas práticas de inclusão escolar**. Marília: ABPEE, 2012. p. 97-106.

SÃO PAULO. Secretaria de Estado da Habitação. Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência. **Desenho Universal**: habitação de interesse social. São Paulo, 2010. Disponível em <http://www.mpsp.mp.br/portal/page/portal/Cartilhas/manual-desenho-universal.pdf>. Acesso em: 7 maio 2023.

SASSAKI, R. K. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, v. 12, p. 10-16, mar./abr. 2009. Disponível em: https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/SASSAKI_-_Acessibilidade.pdf?1473203319. Acesso em: 10 jan. 2022.

SCHULTZ, T. W. Capital formation by education. **The Journal of Political Economy**, Chicago, v. 68, n. 6, p. 571-583, 1960. Disponível em: <https://www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/258393>. Acesso em 11 jan. 2022.

SCHULTZ, T. W. Investment in human capital: reply. **The American Economic Review**, Chicago, v. 51, n. 5, p. 1035-1039, 1961. Disponível em: <https://www.jstor.org/stable/1818907>. Acesso em: 20 dez. 2021.

SCHULTZ, T. W. **O Valor Econômico da Educação**. Rio de Janeiro: Zahar, 1964.

SCHULTZ, T. W. **O capital humano**: investimentos em educação e pesquisa. Rio de Janeiro: Zahar, 1973.

SCHULTZ, T. W. **Investindo no povo**: O segredo econômico da qualidade da população. Rio de Janeiro, Forense Universitária, 1987.

SILVA, A. H.; FOSSÁ, M. I. T. Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. **Qualitas Revista Eletrônica**, Campina Grande, v. 16, n. 1, 2015. Disponível em: <http://arquivo.revista.uepb.edu.br/index.php/qualitas/article/view/2113/1403>. Acesso em: 30 abr. 2022.

SILVA, L. F.; SILVA, C. L. M.; CABRAL NETO, A. Teoria do capital humano, educação, desenvolvimento econômico e suas implicações na formação de professores. **Revista Principia - Divulgação Científica e Tecnológica do IFPB**, João Pessoa, n. 32, p. 35-42, dez. 2016. Disponível em: <https://periodicos.ifpb.edu.br/index.php/principia/article/view/1070>. Acesso em: 10 jul. 2021.

SONZA, A. P.; SANTAROSA, L.; CONFORTO, D. Acessibilidade nos portais da Educação Profissional e Tecnológica do Ministério da Educação. **Revista Brasileira de Educação Profissional e Tecnológica**, Natal, v. 1, p. 131-145, 2008

SONZA, A. P.; SALTON, B. P.; EGAMI, B. K. N. O Desenho Universal para a aprendizagem, a tecnologia assistiva e suas possibilidades. *In: Mosaico acessível: tecnologia assistiva e práticas pedagógicas inclusivas na educação profissional.* (org). SONZA, A., *et al.* Maringá, PR. Editora Massoni, 2022. p. 23-36. Disponível em: <https://cta.ifrs.edu.br/livro-mosaico-acessivel/>. Acesso em: 04 jul. 2023.

TANNÚS-VALADÃO, G. **Planejamento Educacional Individualizado na Educação Especial:** propostas oficiais da Itália, França, Estados Unidos e Espanha. 2010. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2011.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais:** a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VENDRAMIN, C. Repensando mitos contemporâneos: o capacitismo. *In: SIMPÓSIO INTERNACIONAL REPENSANDO MITOS CONTEMPORÂNEOS*, 2., São Paulo, 2019. **Anais [...]**. São Paulo: UNICAMP, 2019. p. 16-25. Disponível em: <https://www.publionline.iar.unicamp.br/index.php/simpac/article/view/4389>. Acesso em 04 jul. 2023.

VIANA, G.; DE LIMA, J. F. Capital humano e crescimento econômico. **Interações**, Campo Grande, v. 11, n. 2, p. 01-12, 2016. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/inter/a/srrRFK6rcbj7gwW6GMyVNHK/?lang=pt>. Acesso em: 20 abr. 2022.

VIVARTA, V. **Mídia e Deficiência.** Brasília: Andi – Agência Nacional dos Direitos da Infância/Fundação Banco do Brasil, 2003. (Série Diversidade, v. 2).

YIN, R. K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2015.

ZARATE-RUEDA, R.; DIAZ-OROZCO, S. P.; ORTIZ-GUZMAN, L. Educación superior inclusiva: Un reto para las prácticas pedagógicas. **Revista Electrónica Educare**, Heredia, v. 21, n. 3, p. 289-312, 2017. Disponível em: <https://www.revistas.una.ac.cr/index.php/EDUCARE/article/view/8183>. Acesso em: 18 abr. 2022.

