Revista Brasileira de Estudos de Gestão e Desenvolvimento Regional
v. 10, n. 03, p. 108-126, 2026
Seção de Artigos

INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA EM INDÚSTRIAS GRÁFICAS DO POLO INDUSTRIAL DE MANAUS: PERCEPÇÃO DOS COLABORADORES SOB A PERSPECTIVA DA RESPONSABILIDADE SOCIAL CORPORATIVA E DO ESG

INCLUSION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN PRINTING INDUSTRIES WITHIN THE MANAUS INDUSTRIAL HUB: EMPLOYEE PERCEPTIONS FROM THE PERSPECTIVE OF CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY AND ESG

INCLUSIÓN DE PERSONAS CON DISCAPACIDAD EN INDUSTRIAS GRÁFICAS DEL POLO INDUSTRIAL DE MANAUS: PERCEPCIÓN DE LOS COLABORADORES DESDE LA PERSPECTIVA DE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA Y DE ESG

Jordana B. F. Marques
Universidade Estadual do Amazonas – UEA
e-mail: berwelymarques@gmail.com

Maria D. N. De Oliveira
Universidade Estadual do Amazonas – UEA
e-mail: mariadasdoreslvr8@gmail.com

Ma. Simonica Lima de Carvalho Sidrim
https://orcid.org/0009-0006-6363-0570
Universidade Estadual do Amazonas – UEA
e-mail: ssidrim.edu@gmail.com

Submissão em: 01/09/2026 Aceito em: 06/10/2026

RESUMO

A inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) no ambiente organizacional tem se consolidado como um importante indicador da Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e da dimensão Social do Environmental, Social and Governance (ESG), refletindo o compromisso das organizações com a diversidade, a equidade e a sustentabilidade. Este estudo teve como objetivo analisar a percepção dos colaboradores PCD das três indústrias gráficas investigadas no Polo Industrial de Manaus acerca das práticas de inclusão de Pessoas com Deficiência, considerando os princípios da Responsabilidade Social Corporativa e da dimensão Social do ESG. Trata-se de uma pesquisa aplicada, de abordagem quantitativa, caráter descritivo e procedimento de pesquisa de campo. A coleta de dados foi realizada por meio de questionário estruturado, aplicado a colaboradores de três indústrias gráficas do Polo Industrial de Manaus. Os dados foram organizados por meio de estatística descritiva, utilizando tabelas, gráficos e análise das frequências das respostas. Os resultados evidenciam a importância da adoção de políticas organizacionais voltadas à diversidade, à acessibilidade e à valorização das Pessoas com Deficiência, contribuindo para o fortalecimento da responsabilidade social, da cultura organizacional inclusiva e da sustentabilidade empresarial. Conclui-se que, nas organizações investigadas, a integração entre a Responsabilidade Social Corporativa e a dimensão Social do ESG apresenta relação com práticas organizacionais voltadas à

inclusão, à diversidade e à acessibilidade. Entretanto, os resultados também evidenciam oportunidades de aprimoramento dessas práticas, especialmente no fortalecimento de políticas permanentes de inclusão.
Palavras-chave: Responsabilidade Social Corporativa, ESG, Inclusão de Pessoas com Deficiência, Diversidade, Polo Industrial de Manaus

ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities (PwD) in the organizational environment has become an important indicator of Corporate Social Responsibility (CSR) and the "Social" dimension of Environmental, Social, and Governance (ESG) criteria, reflecting an organization's commitment to diversity, equity, and sustainability. This study aimed to analyze the perceptions of employees with disabilities—within three printing industry companies located in the Manaus Industrial Hub—regarding inclusion practices, viewed through the lens of CSR and the social dimension of ESG. The study is an applied, quantitative, and descriptive piece of research, conducted via fieldwork. Data were collected using a structured questionnaire administered to employees at the three printing companies. The data were organized using descriptive statistics, including tables, charts, and an analysis of response frequencies. The results highlight the importance of adopting organizational policies focused on diversity, accessibility, and the valuing of people with disabilities, which in turn strengthens social responsibility, fosters an inclusive organizational culture, and promotes corporate sustainability. It is concluded that, within the organizations studied, the integration of CSR and the social dimension of ESG is linked to organizational practices centered on inclusion, diversity, and accessibility. However, the findings also point to opportunities for improving these practices, particularly through the strengthening of permanent inclusion policies.
Keywords: Corporate Social Responsibility, ESG, Inclusion of People with Disabilities, Diversity, Manaus Industrial Hub

RESUMEN

La inclusión de personas con discapacidad (PCD) en el entorno organizacional se ha consolidado como un indicador importante de la Responsabilidad Social Corporativa (RSC) y de la dimensión social de los criterios ESG (*Environmental, Social and Governance*), reflejando el compromiso de las organizaciones con la diversidad, la equidad y la sostenibilidad. Este estudio tuvo como objetivo analizar la percepción de los colaboradores con discapacidad en tres industrias gráficas analizadas en el Polo Industrial de Manaus respecto a las prácticas de inclusión de personas con discapacidad, considerando los principios de la Responsabilidad Social Corporativa y la dimensión social de los criterios ESG. Se trata de una investigación aplicada, de enfoque cuantitativo, carácter descriptivo y metodología de investigación de campo. La recolección de datos se llevó a cabo mediante un cuestionario estructurado, aplicado a colaboradores de tres industrias gráficas del Polo Industrial de Manaus. Los datos fueron organizados utilizando estadística descriptiva, mediante tablas, gráficos y el análisis de las frecuencias de las respuestas. Los resultados evidencian la importancia de adoptar políticas organizacionales orientadas a la diversidad, la accesibilidad y la valoración de las personas con discapacidad, contribuyendo al fortalecimiento de la responsabilidad social, la cultura organizacional inclusiva y la sostenibilidad empresarial. Se concluye que, en las organizaciones estudiadas, la integración entre la Responsabilidad Social Corporativa y la dimensión social de los

criterios ESG guarda relación con prácticas organizacionales orientadas a la inclusión, la diversidad y la accesibilidad. No obstante, los resultados también ponen de manifiesto oportunidades para mejorar dichas prácticas, especialmente en lo que respecta al fortalecimiento de políticas permanentes de inclusión.
Palabras clave: Responsabilidad Social Corporativa, ESG, Inclusión de personas con discapacidad, Diversidad, Polo Industrial de Manaus

1 INTRODUÇÃO

As transformações ocorridas no ambiente organizacional nas últimas décadas ampliaram a responsabilidade das empresas para além da geração de resultados econômicos, incorporando aspectos relacionados à sustentabilidade, à ética, à diversidade e à responsabilidade social. Nesse contexto, o conceito de Environmental, Social and Governance (ESG) consolidou-se como um importante modelo de gestão capaz de orientar organizações na implementação de práticas voltadas à criação de valor sustentável e ao fortalecimento das relações com seus diferentes públicos de interesse. Fabel e Sampaio (2024) afirmam que entre seus pilares, a dimensão Social destaca-se por incentivar políticas relacionadas aos direitos humanos, à valorização das pessoas, à igualdade de oportunidades e à inclusão de grupos historicamente vulnerabilizados.

A inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) representa um dos principais desafios da gestão organizacional contemporânea. Embora a legislação brasileira estabeleça mecanismos voltados à promoção da inclusão no mercado de trabalho, a efetividade dessas políticas depende da implementação de práticas organizacionais que assegurem acessibilidade, desenvolvimento profissional, igualdade de oportunidades e participação plena desses trabalhadores. Dessa forma, a inclusão deixa de representar apenas uma obrigação legal e passa a constituir um elemento estratégico da Responsabilidade Social Corporativa e da gestão baseada nos princípios do ESG.

As indústrias instaladas no Polo Industrial de Manaus desempenham papel relevante no desenvolvimento econômico da região e na geração de empregos, sendo também responsáveis pela implementação de políticas voltadas à diversidade e à inclusão. No segmento gráfico, tais práticas assumem importância crescente diante da necessidade de promover ambientes de trabalho mais acessíveis, inclusivos e alinhados às demandas contemporâneas de sustentabilidade e responsabilidade social. Entretanto, ainda são limitadas as pesquisas que investigam a percepção dos colaboradores acerca da efetividade dessas ações no contexto das indústrias gráficas da região.

Diante desse contexto, esta pesquisa buscou responder ao seguinte problema: Como os colaboradores PCD das três indústrias gráficas investigadas no Polo Industrial de Manaus percebem as práticas de inclusão de Pessoas com Deficiência, considerando os princípios da Responsabilidade Social Corporativa e da dimensão Social do ESG?

Para responder a essa questão, estabeleceu-se como objetivo geral analisar a percepção dos colaboradores PCD das três indústrias gráficas investigadas no Polo Industrial de Manaus acerca das práticas de inclusão de Pessoas com Deficiência, considerando os princípios da Responsabilidade Social Corporativa e da dimensão Social do ESG. E os objetivos específicos que são:

a) Identificar a percepção dos colaboradores PCD quanto às práticas de

inclusão e acessibilidade existentes nas organizações pesquisadas;

b) Analisar as práticas de inclusão identificadas à luz dos princípios da Responsabilidade Social Corporativa e da dimensão Social do ESG;

c) Identificar possíveis lacunas e oportunidades de melhoria nas políticas organizacionais relacionadas à inclusão de PCD.

Como procedimento metodológico, foi realizada uma pesquisa aplicada, de abordagem quantitativa, caráter descritivo e pesquisa de campo, utilizando um questionário estruturado aplicado a colaboradores de três indústrias gráficas do Polo Industrial de Manaus. Os dados foram organizados por meio de estatística descritiva e analisados à luz da literatura sobre Responsabilidade Social Corporativa, ESG, diversidade e inclusão.

A relevância deste estudo fundamenta-se na necessidade de ampliar as discussões sobre inclusão de Pessoas com Deficiência no ambiente organizacional, oferecendo contribuições para gestores, profissionais de Recursos Humanos e pesquisadores interessados na promoção de práticas organizacionais socialmente responsáveis. Além disso, espera-se que os resultados subsidiem o aperfeiçoamento de políticas de diversidade e inclusão, fortalecendo a cultura organizacional e contribuindo para a consolidação dos princípios da Responsabilidade Social Corporativa e do ESG nas indústrias gráficas do Polo Industrial de Manaus.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Responsabilidade Social Corporativa

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) consolidou-se como uma estratégia de gestão que integra objetivos econômicos, sociais e ambientais às decisões organizacionais. Segundo Alves, Bezerra e Torres (2022), a RSC deixou de ser compreendida apenas como uma prática voluntária, passando a constituir um elemento estratégico para a competitividade, a reputação institucional e a geração de valor para os stakeholders. Essa perspectiva evidencia que a responsabilidade social passou a ocupar posição integrada à gestão organizacional, aproximando-se de práticas relacionadas à governança, à sustentabilidade e à relação com os diferentes públicos de interesse.

De acordo com Alves *et al*., (2022), a adoção de práticas de responsabilidade social fortalece a governança corporativa, amplia a transparência organizacional e contribui para relações mais sólidas entre empresas e seus públicos de interesse. Nesse sentido, a responsabilidade social deixa de representar apenas uma iniciativa isolada e passa a integrar práticas de gestão relacionadas à ética, ao respeito aos direitos humanos e à sustentabilidade.

Dellatorre, Walter e Villar (2024) reforçam essa perspectiva ao relacionar a RSC à gestão dos stakeholders, à governança, à ética empresarial, à sustentabilidade e à criação de valor compartilhado. Esses elementos demonstram que a responsabilidade social possui caráter multidimensional, envolvendo tanto os interesses organizacionais quanto os impactos produzidos sobre seus diferentes públicos.

Silva, Rodríguez Ariza e Carvalho (2025) acrescentam que a evolução da RSC também envolve valores morais que orientam as decisões empresariais, reforçando a importância da ética, da transparência e da confiança nas relações entre organizações e stakeholders. Dessa forma, a RSC pode ser compreendida como um compromisso

organizacional que ultrapassa a dimensão econômica e incorpora aspectos sociais e éticos às práticas de gestão.

A partir dessas contribuições, a RSC pode ser compreendida como um referencial para analisar de que maneira as organizações incorporam questões sociais às suas práticas de gestão. Essa perspectiva é particularmente relevante para a análise da inclusão de Pessoas com Deficiência, uma vez que permite relacionar responsabilidade social, igualdade de oportunidades, acessibilidade e valorização da diversidade no ambiente organizacional.

2.2 ESG e a dimensão Social

O conceito Environmental, Social and Governance (ESG) consolidou-se como um modelo de gestão voltado à incorporação de aspectos ambientais, sociais e de governança às decisões organizacionais. Inicialmente associado ao mercado financeiro e às preocupações de investidores, o ESG passou a ocupar espaço nas estratégias empresariais, influenciando decisões relacionadas à sustentabilidade, à gestão de riscos e à geração de valor de longo prazo.

Entre essas dimensões, o componente Social assume especial importância para a gestão das pessoas, pois envolve aspectos relacionados à diversidade, à inclusão, à igualdade de oportunidades, às condições de trabalho e ao respeito aos direitos humanos. Fabel e Sampaio (2024) ressaltam a importância de integrar essas práticas à cultura organizacional e às decisões estratégicas. Dessa forma, a dimensão Social do ESG pode ser compreendida como um elemento que aproxima as estratégias de sustentabilidade das práticas de gestão de pessoas.

Entre os três pilares do ESG, a dimensão Social destaca-se por compreender aspectos relacionados aos direitos humanos, às condições de trabalho, à saúde e segurança ocupacional, à diversidade, à inclusão, à equidade, ao relacionamento com as comunidades e ao respeito às pessoas. Nessa perspectiva, o desempenho social das organizações passou a ser considerado um aspecto relevante para diferentes públicos de interesse, evidenciando que os resultados organizacionais devem estar associados ao compromisso com o desenvolvimento humano e social. Perondi *et al*. (2025) ressaltam que a dimensão social do ESG contribui para o alcance dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente aqueles relacionados à redução das desigualdades, ao trabalho decente e à promoção da inclusão.

A literatura recente evidencia que organizações comprometidas com a dimensão Social do ESG podem desenvolver políticas voltadas à valorização do capital humano, ao fortalecimento da cultura organizacional e à promoção de ambientes de trabalho mais inclusivos. Nesse contexto, práticas relacionadas à diversidade, à igualdade de oportunidades e ao respeito às diferenças deixam de representar apenas ações isoladas de responsabilidade social e passam a integrar estratégias organizacionais relacionadas à sustentabilidade. Firmino e Peixoto (2025) destacam que o desempenho em indicadores ESG está relacionado à transparência organizacional e à credibilidade das empresas perante seus diferentes stakeholders.

Outro aspecto relevante refere-se à relação entre a dimensão Social do ESG e a gestão de pessoas. Práticas relacionadas à inclusão, capacitação, bem-estar e desenvolvimento profissional podem contribuir para a construção de ambientes de trabalho mais favoráveis à participação e ao desenvolvimento dos colaboradores. Nesse sentido, Fabel e Sampaio (2024) defendem que o ESG produz resultados mais

efetivos quando suas práticas são incorporadas à cultura organizacional e integradas às decisões estratégicas da empresa.

No contexto da inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD), a dimensão Social do ESG relaciona-se à promoção da igualdade de oportunidades, à acessibilidade e à eliminação de barreiras que dificultam a participação plena desses trabalhadores. A adoção de políticas inclusivas pode contribuir para o fortalecimento da responsabilidade social corporativa e para a construção de ambientes organizacionais mais equitativos. Perondi *et al*. (2025) destacam a importância da inclusão e da diversidade no âmbito da dimensão Social do ESG e sua relação com o desenvolvimento sustentável.

Assim, a dimensão Social do ESG amplia a compreensão das práticas de sustentabilidade ao incorporar questões relacionadas às pessoas, às condições de trabalho, à diversidade e à inclusão. No caso das Pessoas com Deficiência, essa perspectiva permite analisar não apenas a existência de políticas inclusivas, mas também as condições oferecidas pelas organizações para garantir participação, acessibilidade e desenvolvimento profissional.

2.3 Inclusão de Pessoas com Deficiência nas organizações

A inclusão de Pessoas com Deficiência nas organizações representa um dos desafios da gestão contemporânea, especialmente diante da necessidade de promover ambientes de trabalho acessíveis, diversos e equitativos. Embora a legislação brasileira tenha ampliado as oportunidades de ingresso dessas pessoas no mercado de trabalho, a inclusão efetiva depende de políticas organizacionais que garantam não apenas a contratação, mas também a permanência, o desenvolvimento profissional e a participação em igualdade de condições.

Nesse contexto, a dimensão Social do ESG relaciona-se à promoção da igualdade de oportunidades, da acessibilidade e da eliminação de barreiras que dificultam a participação plena desses trabalhadores. Miranda (2025) destaca que a inclusão organizacional deve ser compreendida como um processo contínuo, envolvendo políticas institucionais, liderança inclusiva e práticas de gestão voltadas à valorização da diversidade. Complementando essa perspectiva, Alves, Bezerra e Torres (2022) ressaltam a importância da eliminação de barreiras físicas, organizacionais e atitudinais, possibilitando maior autonomia, segurança e igualdade de oportunidades.

No Brasil, a inserção das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho é respaldada por importantes instrumentos legais, entre eles a Lei nº 8.213/1991 (Lei de Cotas) e a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Lei nº 13.146/2015). Apesar dos avanços proporcionados pelo marco legal, a existência de normas não garante, por si só, a efetivação da inclusão no ambiente de trabalho. Campos e Silva (2024) observam que muitas empresas ainda concentram seus esforços no atendimento das exigências legais, sem desenvolver estratégias permanentes de inclusão, acessibilidade e valorização da diversidade.

Outro aspecto relevante refere-se ao papel da liderança e da cultura organizacional na promoção da inclusão. Organizações que desenvolvem lideranças comprometidas com a diversidade podem favorecer ambientes mais colaborativos, fortalecer o sentimento de pertencimento e reduzir comportamentos discriminatórios. Para Miranda (2025), políticas organizacionais inclusivas associadas ao

comportamento da liderança podem contribuir para a satisfação no trabalho das Pessoas com Deficiência e fortalecer o compromisso institucional com a inclusão.

A comunicação organizacional também exerce influência significativa na consolidação de ambientes inclusivos. Estratégias de comunicação interna voltadas à conscientização, ao combate ao capacitismo e à valorização das diferenças contribuem para transformar a inclusão em um valor compartilhado entre gestores e colaboradores. Ferrari e Teixeira (2025) identificaram que algumas organizações ainda desenvolvem ações pontuais, concentradas no cumprimento da legislação, evidenciando a necessidade de integrar a inclusão de Pessoas com Deficiência à cultura organizacional e às políticas permanentes de diversidade.

Além da contratação, a inclusão envolve condições adequadas de desenvolvimento profissional, acessibilidade, oportunidades de crescimento e participação nas decisões organizacionais. A literatura evidencia que empresas que investem em práticas inclusivas apresentam melhorias no clima organizacional, na inovação e no fortalecimento da responsabilidade social corporativa. Segundo Beier, Fogliatti de Sinay e Braga (2023), organizações que promovem igualdade de oportunidades e reconhecem as competências das Pessoas com Deficiência contribuem para ambientes de trabalho mais diversos, produtivos e comprometidos com a equidade.

Estudos de revisão sistemática reforçam que os principais desafios para a inclusão ainda estão relacionados ao preconceito, às barreiras arquitetônicas, comunicacionais e atitudinais, bem como à insuficiência de programas de qualificação e sensibilização das equipes. Rodrigues *et al*. (2025) destacam que a efetividade das políticas inclusivas depende da articulação entre legislação, cultura organizacional, tecnologias assistivas e ações contínuas de capacitação, permitindo que a inclusão ultrapasse o cumprimento legal e se consolide como estratégia organizacional.

Diante desse cenário, a inclusão de Pessoas com Deficiência deve ser compreendida como um processo que envolve acessibilidade, igualdade de oportunidades, desenvolvimento profissional e transformação da cultura organizacional. Esses elementos constituem a base para compreender os desafios relacionados à efetivação da inclusão no ambiente de trabalho e estabelecem a relação entre as práticas de inclusão, a Responsabilidade Social Corporativa e a dimensão Social do ESG.

2.4 Responsabilidade Social, ESG e inclusão de Pessoas com Deficiência

A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e os princípios do Environmental, Social and Governance (ESG) passaram a desempenhar papel estratégico na promoção da inclusão e da diversidade nas organizações. Atualmente, as empresas são incentivadas a adotar práticas que ultrapassem o cumprimento das exigências legais, incorporando ações voltadas à valorização das pessoas, à equidade e ao respeito aos direitos humanos. Nesse contexto, Fabel e Sampaio (2024) afirmam que a integração entre Responsabilidade Social Corporativa e ESG fortalece o desenvolvimento sustentável ao estimular práticas organizacionais comprometidas com a geração de valor econômico, social e ambiental, ampliando a responsabilidade das empresas perante seus stakeholders.

A dimensão Social do ESG estabelece que organizações socialmente responsáveis devem promover ambientes de trabalho inclusivos, seguros e acessíveis, assegurando igualdade de oportunidades a todos os colaboradores. Sob essa

perspectiva, a inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) representa um dos principais indicadores do compromisso empresarial com a responsabilidade social, uma vez que demonstra a capacidade das organizações de eliminar barreiras e promover condições equitativas de participação no ambiente laboral. Perondi *et al*. (2025) ressaltam que a dimensão social do ESG contribui diretamente para a implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável (ODS), especialmente aqueles relacionados à redução das desigualdades, ao trabalho decente e à promoção da inclusão.

Além dos benefícios sociais, a adoção de práticas inclusivas também produz impactos positivos sobre o desempenho organizacional. Empresas que investem em diversidade e inclusão fortalecem a cultura organizacional, ampliam a inovação, melhoram o clima de trabalho e aumentam sua credibilidade perante investidores, consumidores e sociedade. Firmino e Peixoto (2025) destacam que organizações com melhor desempenho em indicadores ESG apresentam maior capacidade de gerar valor sustentável, fortalecer sua reputação institucional e reduzir riscos relacionados à gestão corporativa.

Entretanto, a literatura recente evidencia que a efetividade da Responsabilidade Social Corporativa e do ESG depende da implementação de políticas organizacionais permanentes. A contratação de Pessoas com Deficiência, isoladamente, não caracteriza uma prática inclusiva se não estiver acompanhada de acessibilidade, oportunidades de desenvolvimento profissional, capacitação das lideranças e eliminação de barreiras atitudinais. Miranda (2025) observa que a inclusão somente se consolida quando a organização incorpora políticas institucionais voltadas à diversidade e desenvolve uma cultura organizacional comprometida com a participação plena de todos os trabalhadores.

Outro aspecto relevante refere-se ao papel da liderança na implementação das práticas de Responsabilidade Social Corporativa e ESG. Gestores comprometidos com a diversidade influenciam positivamente a construção de ambientes organizacionais mais inclusivos, favorecendo o respeito às diferenças, o sentimento de pertencimento e o engajamento dos colaboradores. Nesse sentido, Ferrari e Teixeira (2025) destacam que a comunicação organizacional e as políticas de diversidade exercem papel fundamental na consolidação de uma cultura inclusiva, contribuindo para transformar princípios de responsabilidade social em práticas efetivas no cotidiano das organizações.

A integração entre Responsabilidade Social Corporativa, ESG e inclusão de Pessoas com Deficiência evidencia que as práticas de diversidade podem ser analisadas simultaneamente sob perspectivas sociais, estratégicas e de sustentabilidade. Essa articulação fornece base teórica para compreender como as organizações incorporam práticas de acessibilidade, diversidade e inclusão às suas políticas e processos de gestão.

2.5 Gestão da diversidade e práticas organizacionais inclusivas

A gestão da diversidade consolidou-se como uma estratégia organizacional voltada à valorização das diferenças e à promoção de ambientes de trabalho mais equitativos, colaborativos e inovadores. No contexto contemporâneo, as organizações reconhecem que equipes compostas por pessoas com diferentes perfis, experiências e características ampliam a capacidade de inovação, favorecem a tomada de decisões e fortalecem a competitividade. Nesse sentido, Manoel *et al*. (2025) afirmam que a

gestão da diversidade deve ser compreendida como uma prática estratégica capaz de promover inclusão, melhorar o clima organizacional e gerar impactos positivos no desempenho das organizações.

A implementação de práticas organizacionais inclusivas exige o desenvolvimento de políticas institucionais permanentes que promovam igualdade de oportunidades, respeito às diferenças e eliminação de barreiras à participação. Essas práticas abrangem processos de recrutamento e seleção inclusivos, programas de capacitação, acessibilidade física e digital, comunicação acessível e mecanismos de acompanhamento do desenvolvimento profissional. De acordo com Miranda (2025), organizações que adotam políticas estruturadas de inclusão e liderança inclusiva apresentam maior satisfação dos trabalhadores com deficiência e melhores condições para consolidar uma cultura organizacional baseada na equidade e no respeito à diversidade.

Outro elemento essencial para a efetividade da gestão da diversidade refere-se ao papel da liderança. Gestores comprometidos com práticas inclusivas influenciam diretamente a construção de ambientes organizacionais acolhedores, estimulando o diálogo, reduzindo comportamentos discriminatórios e fortalecendo o sentimento de pertencimento entre os colaboradores. Conforme Almeida (2025), a liderança inclusiva deve atuar de forma proativa na identificação de barreiras e na criação de oportunidades que possibilitem a participação plena das Pessoas com Deficiência nas atividades organizacionais.

A comunicação organizacional também constitui um fator determinante para o sucesso das políticas de diversidade e inclusão. Além da divulgação das ações institucionais, é necessário promover processos contínuos de sensibilização e educação dos colaboradores, contribuindo para o combate ao preconceito e ao capacitismo. A revisão realizada por Carvalho-Freitas (2024) evidencia que muitas organizações ainda concentram seus esforços na comunicação externa, enquanto a comunicação interna sobre diversidade permanece limitada, dificultando a consolidação de uma cultura organizacional verdadeiramente inclusiva.

Além dos aspectos relacionados à cultura organizacional, pesquisas recentes demonstram que programas de diversidade produzem resultados positivos quando acompanhados por indicadores de desempenho, monitoramento contínuo e comprometimento da alta gestão. A meta-revisão conduzida por Atewologun *et al*. (2025) identificou que intervenções estruturadas de diversidade e inclusão tendem a melhorar o clima organizacional, ampliar o engajamento dos colaboradores e fortalecer o desempenho institucional, desde que estejam integradas ao planejamento estratégico e sejam continuamente avaliadas.

Diante das contribuições apresentadas, a gestão da diversidade e as práticas organizacionais inclusivas podem ser compreendidas como instrumentos relevantes para o fortalecimento da Responsabilidade Social Corporativa e da dimensão Social do ESG. A adoção de políticas voltadas à acessibilidade, à valorização das Pessoas com Deficiência e ao desenvolvimento de uma cultura inclusiva pode contribuir para ambientes organizacionais mais sustentáveis, inovadores e socialmente responsáveis. Esses fundamentos orientam a análise das percepções dos participantes desta pesquisa sobre as práticas de inclusão e diversidade nas organizações investigadas.

3 METODOLOGIA

3.1 Natureza e abordagem da pesquisa

Esta pesquisa caracteriza-se como aplicada, por buscar produzir conhecimentos voltados à compreensão das práticas organizacionais relacionadas à inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD), contribuindo para a compreensão e o aprimoramento das práticas de Responsabilidade Social Corporativa e da dimensão Social do Environmental, Social and Governance (ESG) nas organizações investigadas. Conforme Gil (2022), a pesquisa aplicada tem como finalidade produzir conhecimentos direcionados à solução de problemas específicos da realidade organizacional.

Quanto à abordagem, trata-se de uma pesquisa quantitativa, pois utilizou procedimentos estatísticos para organizar, descrever e interpretar os dados obtidos por meio da aplicação de questionário. Segundo Prodanov e Freitas (2023), a pesquisa quantitativa possibilita mensurar fenômenos e identificar padrões de comportamento por meio da análise numérica das informações coletadas.

Em relação aos objetivos, a pesquisa classifica-se como descritiva, uma vez que buscou identificar e analisar a percepção dos colaboradores PCD acerca das práticas de inclusão nas organizações pesquisadas. Para Gil (2022), pesquisas descritivas têm como propósito descrever características de determinada população ou fenômeno, estabelecendo relações entre as variáveis investigadas.

3.2 Procedimentos técnicos e campo da pesquisa

Quanto aos procedimentos técnicos, foi realizada uma pesquisa de campo em três indústrias gráficas localizadas no Polo Industrial de Manaus, no estado do Amazonas. A escolha das organizações ocorreu por conveniência, considerando a acessibilidade da pesquisadora e a autorização das empresas para participação no estudo.

A pesquisa concentrou-se na percepção dos participantes acerca de aspectos relacionados à diversidade, acessibilidade, igualdade de oportunidades, respeito às diferenças e práticas organizacionais inclusivas, considerando também sua relação com os princípios da Responsabilidade Social Corporativa e da dimensão Social do ESG.

3.3 População e amostra

A população de interesse da pesquisa foi constituída por colaboradores PCD vinculados às três organizações participantes. A amostra foi definida de forma não probabilística, considerando a conveniência, a disponibilidade dos participantes e as condições estabelecidas pelas próprias organizações para a realização da pesquisa.

Durante o período de coleta de dados, as três empresas participantes apresentavam elevada demanda de trabalho e necessidade de manutenção de suas atividades operacionais. Em razão dessas condições, as organizações estabeleceram o número de colaboradores que poderiam ser disponibilizados para participação na pesquisa, sem comprometer a continuidade das atividades profissionais.

Dessa forma, cada uma das três empresas autorizou a participação de cinco colaboradores, totalizando 15 participantes. A indicação dos participantes foi

realizada pelas próprias organizações, considerando a disponibilidade dos colaboradores e a possibilidade de liberação para participação no estudo durante o período de coleta.

A definição de cinco participantes por organização não decorreu de cálculo amostral probabilístico, mas da quantidade de colaboradores que cada empresa autorizou e conseguiu disponibilizar para a pesquisa diante da elevada demanda de trabalho e da necessidade de manutenção de suas atividades operacionais. A participação ocorreu de forma voluntária, sendo considerados na análise apenas os colaboradores que aceitaram participar e responderam ao instrumento de coleta.

Dessa forma, a amostra representa as percepções dos 15 colaboradores participantes das três organizações investigadas, não tendo caráter probabilístico ou representativo da totalidade dos colaboradores PCD das empresas ou das indústrias gráficas do Polo Industrial de Manaus.

3.4 Procedimentos de coleta e participação

A coleta foi realizada após a autorização das três organizações participantes. Os colaboradores foram disponibilizados pelas empresas para participação na pesquisa e responderam voluntariamente ao questionário estruturado, elaborado na plataforma *Google Forms*. O instrumento foi composto por questões fechadas, incluindo questões de caracterização e itens organizados em escala do tipo Likert, relacionados à inclusão, acessibilidade, diversidade, Responsabilidade Social Corporativa e dimensão Social do ESG. Foram assegurados aos participantes o anonimato e a confidencialidade das informações fornecidas.

3.5 Tratamento e análise dos dados

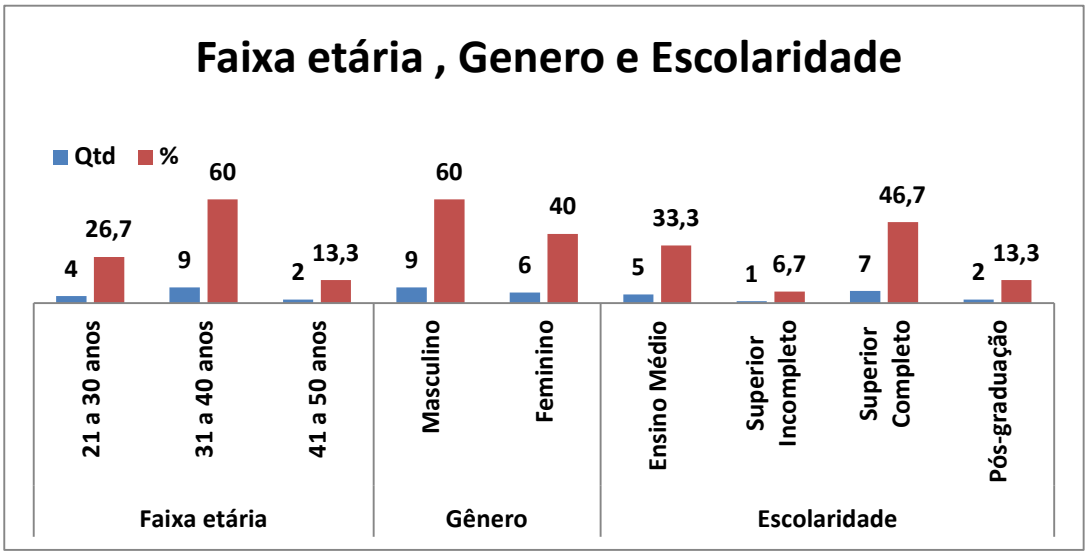
Após a coleta, os dados foram organizados em planilhas eletrônicas e submetidos à estatística descritiva, utilizando frequências absolutas e relativas, tabelas e gráficos. A análise buscou identificar a percepção dos participantes quanto às práticas de inclusão de Pessoas com Deficiência e relacionar os resultados aos princípios da Responsabilidade Social Corporativa e da dimensão Social do ESG, estabelecendo diálogo com a literatura apresentada no referencial teórico.

4 RESULTADOS E DISCUSSÃO

4.1 Caracterização dos participantes

Participaram da pesquisa quinze colaboradores pertencentes a três indústrias gráficas localizadas no Polo Industrial de Manaus, sendo cinco respondentes de cada organização. A análise do perfil dos participantes possibilita compreender as características da amostra e contextualizar as percepções apresentadas nas questões relacionadas à inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs), à Responsabilidade Social Corporativa e às práticas de ESG. Conforme destaca o gráfico abaixo:

Gráfico 1. Caracterização da amostra quanto à faixa etária, gênero e escolaridade



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

O gráfico 1 apresenta a caracterização sociodemográfica dos participantes da pesquisa, considerando as variáveis faixa etária, gênero e escolaridade. Observa-se predominância de colaboradores com idade entre 31 e 40 anos (60%), seguida pela faixa de 21 a 30 anos (26,7%) e de 41 a 50 anos (13,3%), indicando que a maior parte da amostra é composta por profissionais em idade economicamente ativa e com experiência no ambiente organizacional.

Quanto ao gênero, verificou-se predominância do sexo masculino (60%), enquanto o sexo feminino correspondeu a 40% dos respondentes. Embora exista maior participação masculina, observa-se a presença de ambos os grupos na pesquisa, possibilitando diferentes percepções acerca das práticas de inclusão de Pessoas com Deficiência nas organizações investigadas.

Em relação à escolaridade, identificou-se maior participação de colaboradores com Ensino Superior Completo (46,7%), seguida por participantes com Ensino Médio (33,3%), Pós-graduação (13,3%) e Ensino Superior Incompleto (6,7%). Esse perfil evidencia um nível de escolaridade diversificado, contribuindo para análises fundamentadas na experiência profissional e no conhecimento dos participantes sobre as práticas de Responsabilidade Social Corporativa e ESG.

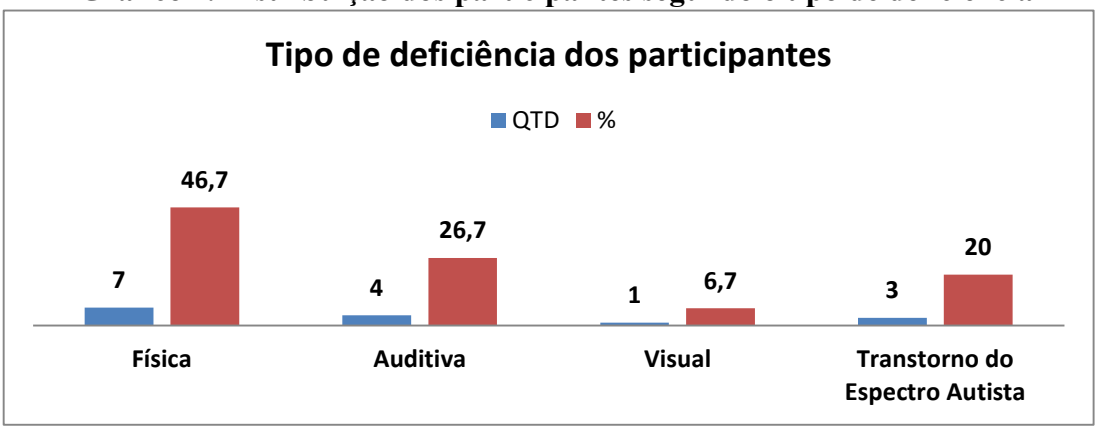
De forma geral, a composição da amostra demonstra diversidade quanto à idade, ao gênero e ao nível de escolaridade, favorecendo uma análise mais abrangente da percepção dos colaboradores acerca das políticas de inclusão adotadas pelas indústrias gráficas participantes. Esse perfil fortalece a consistência dos resultados apresentados ao longo da pesquisa, uma vez que contempla diferentes experiências e perspectivas sobre a temática investigada.

4.2 Perfil das Pessoas com Deficiência participantes

Outro aspecto relevante refere-se às características das deficiências apresentadas pelos colaboradores participantes da pesquisa. A distribuição observada demonstra a presença de diferentes tipos de deficiência entre os participantes desta

pesquisa, permitindo identificar percepções distintas relacionadas às necessidades de acessibilidade e inclusão no contexto das organizações investigadas.

Gráfico 2. Distribuição dos participantes segundo o tipo de deficiência



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

O Gráfico 2 apresenta a distribuição dos participantes segundo o tipo de deficiência. Observa-se predominância de colaboradores com deficiência física, representando 46,7% da amostra, seguida pela deficiência auditiva (26,7%), pelo Transtorno do Espectro Autista (TEA) (20,0%) e pela deficiência visual (6,7%). Esses resultados demonstram que a pesquisa contemplou diferentes perfis de Pessoas com Deficiência, proporcionando uma análise mais abrangente sobre a percepção das práticas de inclusão, responsabilidade social corporativa e ESG nas organizações investigadas.

A maior participação de pessoas com deficiência física pode estar relacionada ao perfil de contratação das empresas participantes, enquanto a presença de colaboradores com deficiência auditiva, deficiência visual e Transtorno do Espectro Autista evidencia a diversidade existente no ambiente organizacional. Esse cenário reforça a necessidade de que as organizações adotem políticas de inclusão capazes de atender às diferentes necessidades de acessibilidade, comunicação, adaptação do ambiente de trabalho e desenvolvimento profissional.

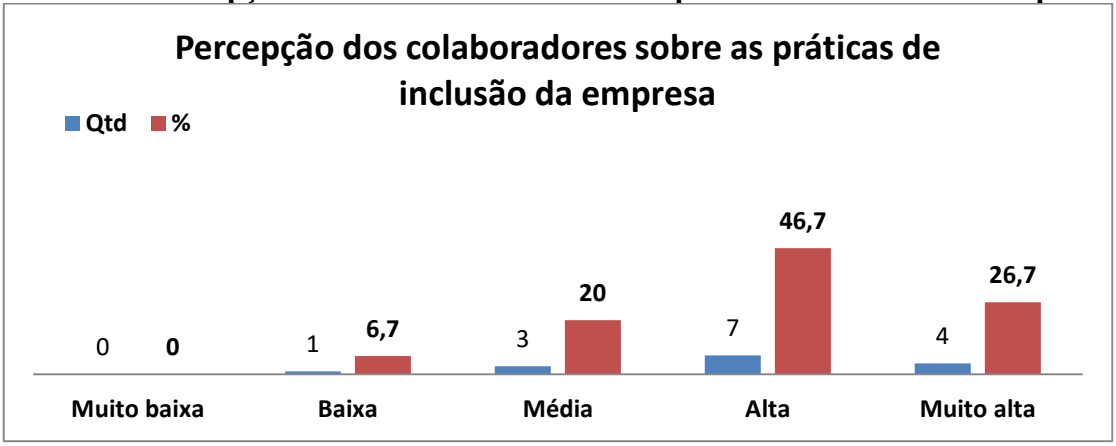
Sob a perspectiva da gestão da diversidade, os resultados indicam que as empresas pesquisadas convivem com distintos perfis de trabalhadores, o que amplia a importância de práticas organizacionais voltadas à eliminação de barreiras físicas, comunicacionais, tecnológicas e atitudinais. Conforme Miranda (2025), a efetividade da inclusão depende da implementação de políticas institucionais permanentes que garantam igualdade de oportunidades, acessibilidade e valorização das competências das Pessoas com Deficiência, fortalecendo uma cultura organizacional pautada na equidade e no respeito à diversidade.

4.3 Percepção sobre inclusão nas organizações

As respostas ao questionário indicam que os colaboradores reconhecem a existência de iniciativas relacionadas à inclusão de Pessoas com Deficiência nas organizações pesquisadas. Entretanto, também foram identificadas oportunidades de aprimoramento, principalmente quanto ao fortalecimento da acessibilidade, da sensibilização das equipes e da consolidação de políticas permanentes de inclusão.

De modo geral, os participantes demonstraram percepção favorável em relação às práticas organizacionais desenvolvidas pelas empresas, especialmente quanto ao respeito às diferenças individuais e à valorização da diversidade no ambiente de trabalho. Esses resultados convergem com Miranda (2025), ao destacar que a inclusão efetiva depende não apenas do cumprimento da legislação, mas da construção de uma cultura organizacional comprometida com a equidade.

Gráfico 3. Percepção dos colaboradores sobre as práticas de inclusão da empresa



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

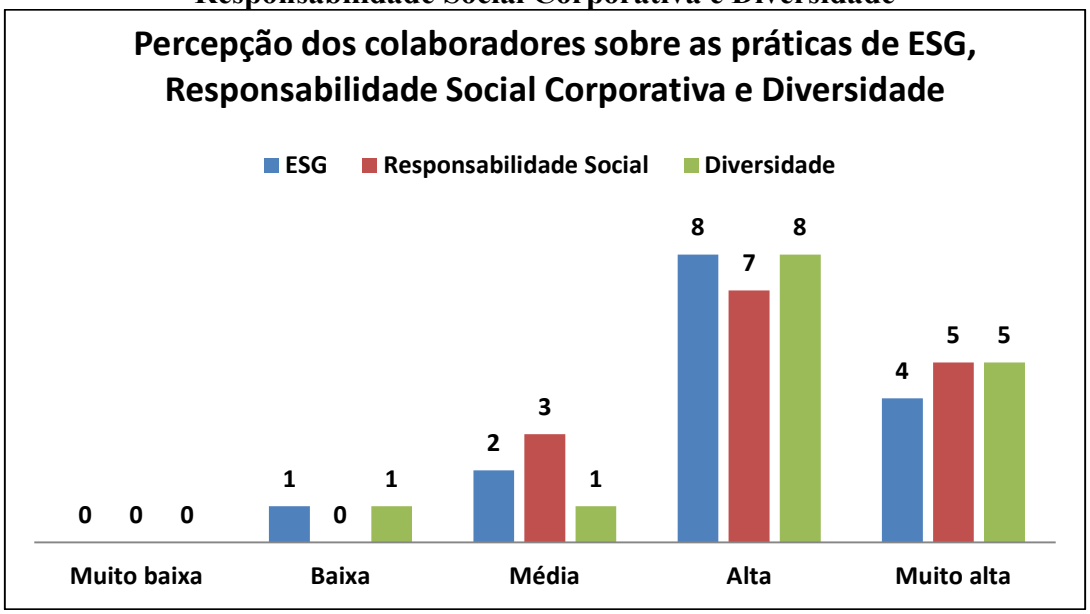
O Gráfico 3 apresenta a percepção dos colaboradores sobre as práticas de inclusão desenvolvidas pelas organizações. Observa-se predominância das respostas "Alta" (46,7%) e "Muito Alta" (26,7%), indicando que a maioria dos participantes reconhece iniciativas voltadas à inclusão de Pessoas com Deficiência. Entretanto, a presença de respostas classificadas como "Média" (20,0%) e "Baixa" (6,7%) evidencia oportunidades de aprimoramento relacionadas ao fortalecimento das políticas de acessibilidade, sensibilização das equipes e promoção da diversidade. Esses resultados corroboram Miranda (2025), ao afirmar que a inclusão efetiva depende da consolidação de uma cultura organizacional comprometida com a equidade e a valorização das diferenças.

4.4 ESG e Responsabilidade Social Corporativa

Com o objetivo de analisar a percepção dos colaboradores acerca das práticas relacionadas à Responsabilidade Social Corporativa e aos princípios do Environmental, Social and Governance (ESG), o questionário contemplou questões voltadas à identificação de ações organizacionais relacionadas à responsabilidade social, à valorização da diversidade e à incorporação de práticas alinhadas ao ESG. As respostas foram organizadas em escala do tipo Likert, permitindo identificar o nível de concordância dos participantes em relação às práticas desenvolvidas pelas empresas investigadas.

O Gráfico 4 apresenta a distribuição das respostas obtidas para os indicadores relacionados ao ESG, à Responsabilidade Social Corporativa e à diversidade, possibilitando uma visão comparativa da percepção dos colaboradores quanto às iniciativas implementadas pelas organizações participantes.

Gráfico 4. Percepção dos colaboradores sobre as práticas de ESG, Responsabilidade Social Corporativa e Diversidade



Fonte: Dados da pesquisa (2026).

O Gráfico 4 evidencia predominância das respostas "Alta" e "Muito alta" para os indicadores de ESG, Responsabilidade Social Corporativa e Diversidade, demonstrando uma percepção positiva dos colaboradores em relação às práticas desenvolvidas pelas organizações pesquisadas. Embora as avaliações favoráveis predominem, a ocorrência de respostas classificadas como "Média" e "Baixa" indica a necessidade de aprimorar ações relacionadas à acessibilidade, à comunicação inclusiva e ao fortalecimento de políticas permanentes de diversidade. Esses resultados corroboram Fabel e Sampaio (2024), ao destacarem que a dimensão social do ESG deve integrar a estratégia organizacional para promover ambientes mais éticos, inclusivos e sustentáveis.

4.5 Síntese comparativa entre as empresas

Embora as três empresas pesquisadas pertençam ao mesmo segmento econômico, observam-se pequenas diferenças nas percepções dos colaboradores quanto às práticas inclusivas. Entretanto, todas demonstraram desenvolver iniciativas relacionadas à inclusão de Pessoas com Deficiência, à Responsabilidade Social Corporativa e aos princípios ESG. Conforme destaca o Quadro 1.

Quadro 1. Comparação geral entre as empresas

Empresa	Participantes	Síntese da percepção
Empresa A	5	Percepção positiva sobre inclusão e acessibilidade.
Empresa B	5	Destaque para ações relacionadas à diversidade e igualdade de oportunidades.
Empresa C	5	Reconhecimento das práticas de responsabilidade social, com oportunidades de melhoria na acessibilidade.

Fonte: Dados da pesquisa (2026).

Os resultados evidenciam que as três organizações participantes vêm desenvolvendo ações voltadas à inclusão de Pessoas com Deficiência, demonstrando alinhamento com os princípios da Responsabilidade Social Corporativa e da dimensão social do ESG. Contudo, a pesquisa também indica que a inclusão deve ser compreendida como um processo contínuo, exigindo investimentos permanentes em acessibilidade, capacitação das lideranças, sensibilização das equipes e fortalecimento da cultura organizacional.

De forma geral, os achados corroboram os estudos de Miranda (2025), Campos e Silva (2024), Ferrari e Teixeira (2025), Perondi *et al*. (2025) e Fabel e Sampaio (2024), que defendem que organizações comprometidas com a diversidade e a inclusão tendem a fortalecer seu desempenho social, ampliar a satisfação dos colaboradores e consolidar práticas organizacionais mais sustentáveis.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A presente pesquisa teve como objetivo analisar a percepção dos colaboradores PCD participantes de três indústrias gráficas investigadas no Polo Industrial de Manaus acerca das práticas de inclusão de Pessoas com Deficiência, considerando os princípios da Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e da dimensão Social do Environmental, Social and Governance (ESG). Participaram da pesquisa 15 colaboradores, sendo cinco de cada uma das três organizações investigadas. A pesquisa possibilitou compreender a percepção dos participantes sobre aspectos relacionados à inclusão, acessibilidade, diversidade, igualdade de oportunidades, respeito às diferenças e práticas organizacionais inclusivas.

Os resultados obtidos demonstraram uma percepção predominantemente favorável dos participantes em relação às práticas de inclusão desenvolvidas pelas organizações investigadas. Observou-se que 46,7% dos participantes classificaram as práticas de inclusão como altas e 26,7% como muito altas, totalizando 73,4% de avaliações favoráveis. Entretanto, 20,0% apresentaram percepção média e 6,7% baixa, indicando que, embora exista reconhecimento das iniciativas de inclusão, permanecem aspectos que podem ser aprimorados, especialmente relacionados à acessibilidade, à sensibilização das equipes e ao fortalecimento de políticas permanentes de inclusão.

Em relação às práticas associadas à Responsabilidade Social Corporativa, ao ESG e à diversidade, também foi observada predominância das avaliações nas categorias alta e muito alta. Os resultados indicam que os participantes reconhecem a existência de iniciativas relacionadas à responsabilidade social, à diversidade e às práticas de ESG nas organizações investigadas. Ao mesmo tempo, a presença de avaliações médias e baixas demonstra que essas percepções não são totalmente uniformes, reforçando a necessidade de continuidade e aprimoramento das ações relacionadas à acessibilidade, à comunicação inclusiva e à consolidação de políticas de diversidade.

A comparação entre as três organizações também evidenciou percepções predominantemente positivas, embora tenham sido identificadas diferenças pontuais entre as empresas. Na Empresa A, destacou-se uma percepção positiva quanto à inclusão e à acessibilidade; na Empresa B, foram reconhecidas ações relacionadas à diversidade e à igualdade de oportunidades; e na Empresa C, houve reconhecimento das práticas de responsabilidade social, acompanhado de oportunidades de melhoria relacionadas à acessibilidade. Esses resultados demonstram que, embora as

organizações investigadas apresentem iniciativas relacionadas à inclusão, RSC e ESG, a implementação dessas práticas pode ocorrer de maneira diferente em cada contexto organizacional.

Diante dos resultados encontrados, a inclusão de Pessoas com Deficiência deve ser compreendida como um processo contínuo, que ultrapassa o cumprimento das exigências legais e envolve práticas relacionadas à acessibilidade, à igualdade de oportunidades, à valorização da diversidade e à participação dos colaboradores no ambiente de trabalho. Nesse contexto, a Responsabilidade Social Corporativa e a dimensão Social do ESG constituem referenciais relevantes para orientar práticas organizacionais voltadas à valorização das pessoas e à construção de ambientes de trabalho mais inclusivos e socialmente responsáveis.

No âmbito prático, os resultados podem contribuir para gestores e profissionais de Recursos Humanos na identificação de aspectos que podem ser fortalecidos nas organizações investigadas. Entre esses aspectos, destacam-se a ampliação das ações de acessibilidade, a capacitação e sensibilização das equipes, o desenvolvimento de lideranças comprometidas com a inclusão, a valorização da diversidade e o fortalecimento de políticas permanentes voltadas às Pessoas com Deficiência. Dessa forma, a pesquisa oferece subsídios para a reflexão sobre a relação entre inclusão de PCD, Responsabilidade Social Corporativa e dimensão Social do ESG no contexto das organizações estudadas.

Como limitação da pesquisa, destaca-se o número reduzido de participantes, composto por 15 colaboradores PCD, sendo cinco de cada uma das três organizações investigadas. A quantidade de participantes esteve condicionada ao número de colaboradores que as empresas autorizaram e conseguiram disponibilizar para participação na pesquisa, considerando a elevada demanda de trabalho e a necessidade de manutenção das atividades operacionais durante o período de coleta. Além disso, a indicação ou disponibilização dos participantes pelas próprias organizações e a participação voluntária limitaram a possibilidade de ampliação da amostra. Dessa forma, os resultados refletem as percepções dos participantes das três organizações investigadas e não podem ser generalizados para todas as indústrias gráficas do Polo Industrial de Manaus.

Para pesquisas futuras, recomenda-se ampliar o número de organizações e participantes investigados, contemplando diferentes segmentos produtivos e contextos organizacionais. Sugere-se também a utilização integrada de abordagens quantitativas e qualitativas, incluindo entrevistas ou outras técnicas de coleta de dados que permitam aprofundar a compreensão das experiências dos colaboradores PCD. Essas estratégias poderão contribuir para identificar com maior profundidade os fatores que favorecem ou dificultam a efetividade das práticas de inclusão, acessibilidade e diversidade nas organizações.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Leonardo da Paz. O que você faria se fosse gestor? Percepções de pessoas com deficiência sobre gestão inclusiva. **Revista Jurídica Gralha Azul**, Curitiba, 2025. Disponível em: https://doi.org/10.62248/s7zskn30. Acesso em: 30 ago. 2026.

ALVES, Pedro Paulo Honorato; BEZERRA, Henrique Jorge Simões; TORRES, Tatiana de Lucena. Inclusão de trabalhadores com deficiência: revisão integrativa.

Psicologia: Teoria e Prática, São Paulo, v. 24, n. 2, 2022. Disponível em: https://doi.org/10.5935/1980-6906/ePTPSP13655. Acesso em: 30 ago. 2026.

ATEWOLOGUN, Dorothee *et al.* A systematic meta-review of organizational diversity and inclusion interventions and their associated outcomes. **Equality, Diversity and Inclusion: An International Journal**, v. 44, n. 9, 2025. Disponível em: https://doi.org/10.1108/EDI-02-2024-0085. Acesso em: 30 ago. 2026.

BEIER, Martha Margarette; FOGLIATTI DE SINAY, Maria Cristina; BRAGA, Iluska Lobo. A inserção de pessoas com deficiência em empresas brasileiras: o caso de empresas cariocas. **Revista de Carreiras e Pessoas**, São Paulo, v. 13, n. 2, 2023. Disponível em: https://doi.org/10.23925/recape.v13i2.51761. Acesso em: 30 ago. 2026.

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, Brasília, DF, 25 jul. 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 20 ago. 2026.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, DF, 7 jul. 2015. Disponível em: https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2015/lei-13146-6-julho-2015-781174-normaatualizada-pl.pdf. Acesso em: 20 ago. 2026.

CAMPOS, Nayara Calixto Justino; SILVA, Alan de Paula. Explorando a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente corporativo brasileiro: uma revisão sistemática. **Contribuciones a las Ciencias Sociales**, 2024. Disponível em: https://doi.org/10.55905/revconv.17n.12-011. Acesso em: 30 ago. 2026.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Comunicação organizacional e gestão da diversidade: revisão exploratória e agenda de pesquisa. **Diálogos Possíveis**, v. 23, n. 2, 2024. Disponível em: https://revista.grupofaveni.com.br/index.php/dialogospossiveis/pt_BR/article/view/1956. Acesso em: 30 ago. 2026.

DELLATORRE, Laura Datsch; WALTER, Silvana Anita; VILLAR, Eduardo Guedes. Elementos que se relacionam à responsabilidade social corporativa: uma análise por meio da metassíntese. **Ciências Sociais Aplicadas em Revista**, Marechal Cândido Rondon, v. 28, n. 48, 2024. Disponível em: https://doi.org/10.48075/csar.v28i48.33515. Acesso em: 20 ago. 2026.

FABEL, Luciana Machado Teixeira; SAMPAIO, José Adércio Leite. ESG e responsabilidade social corporativa como um investimento de impacto no desenvolvimento sustentável. **Revista de Direito, Economia e Desenvolvimento Sustentável**, v. 9, n. 2, 2024. Disponível em: https://doi.org/10.26668/IndexLawJournals/2526-0057/2023.v9i2.10006. Acesso em: 30 ago. 2026.

FERRARI, Maria Aparecida; TEIXEIRA, Evelyn Carvalho. Estruturas de diversidade e estratégias comunicacionais sobre a deficiência em empresas brasileiras. **Organicom**, São Paulo, v. 22, 2025. Disponível em: https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2025.240188. Acesso em: 30 ago. 2026.

FIRMINO, Anderson Luís; PEIXOTO, Fernanda Maciel. Desempenho ESG e seu impacto no desempenho das emissões de gases de efeito estufa na América Latina. **Revista Contabilidade & Finanças**, São Paulo, v. 36, n. 97, 2025. Disponível em: https://doi.org/10.1590/1808-057x20242089.pt. Acesso em: 30 ago. 2026.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 8. ed. Barueri: Atlas, 2022.

MANOEL, Aparecida *et al.* Diversidade e inclusão nas organizações: uma revisão de literatura sobre práticas de gestão e impactos organizacionais. **Revista DCS**, v. 22, n. 81, 2025. Disponível em: https://doi.org/10.54899/dcs.v22i81.3112. Acesso em: 30 ago. 2026.

MIRANDA, Analice Valdman de. Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: uma revisão à luz da Teoria Institucional. **Revista de Gestão e Secretariado**, v. 16, n. 4, 2025. Disponível em: https://doi.org/10.7769/gesec.v16i4.4779. Acesso em: 30 ago. 2026.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico:** métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 3. ed. Novo Hamburgo: Feevale, 2023.

PERONDI, Camila Bertanha; PAIVA, Cecília Loretti de; CUNHA, Ícaro Guilherme Félix da; REBELATTO, Daisy Aparecida do Nascimento. **A contribuição da dimensão social do ESG para a implementação dos Objetivos de Desenvolvimento Sustentável:** uma análise sob a ótica do setor corporativo. São Carlos: Universidade de São Paulo, 2025.

RODRIGUES, Adriely Evelly Gabriel *et al.* Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: uma revisão sistemática da literatura. **Revista FT**, v. 29, 2025. Disponível em: https://doi.org/10.69849/revistaft/cs10202505271612. Acesso em: 30 ago. 2026.

SILVA, Roseane Patrícia de Araújo; RODRÍGUEZ-ARIZA, Lázaro; CARVALHO, Bruna Jonair dos Santos. A Responsabilidade Social Corporativa (RSC) e os construtos morais: uma revisão literária no Journal of Management. **Revista Capital Científico – Eletrônica**, Guarapuava, v. 23, n. 4, out./dez. 2025. Disponível em: https://doi.org/10.5935/2177-4153.20250011. Acesso em: 20 ago. 2026.