

**TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO**

A INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE EVENTOS

Autor¹ – Célia Amaral
Orientadora² – Juliana Viégas
Coorientadora³ – Letícia Lima

RESUMO

No Brasil, os números coletados pelo IBGE, no Censo de 2010, indicam que 23,9% da população tem algum tipo de limitação ou deficiência declarada, o que representa cerca de 45 milhões de pessoas. Esses altos índices mostram o quanto é importante conhecer as deficiências e trabalhar para que possamos ajudar a viver em uma sociedade realmente mais inclusiva. Com base nessas informações, o presente estudo tem por objetivo verificar as possibilidades de inclusão das pessoas com deficiência (visual, auditiva e física) no mercado de trabalho de eventos. Dessa forma, as perguntas foram formuladas de forma a levar os respondentes a reflexão quanto a inclusão das pessoas com deficiência no nicho de eventos. A pesquisa de natureza mista foi aplicada a 123 empresas de cerimonial ou gestores de empresas de cerimonial, no ano de 2020, de todos os portes e de nível nacional com a utilização de questionário elaborado pela plataforma *google forms*, e obteve 123 (cento e vinte e três) respostas válidas. Após a aplicação do questionário, uma questão aberta foi submetida a aplicação de frequência de palavras, gerando a nuvem das palavras mais recorrentes. Os principais resultados demonstram que a grande maioria dos inquiridos nunca contratou pessoas com deficiência física, auditiva ou visual. Identificou-se, interesse dos gestores de eventos e cerimonialistas em participar de treinamento que os habilitem a atuar com profissionalismo e empatia, inserindo pessoas com deficiência em suas equipes, como também, capacite as pessoas com deficiência física, auditiva ou visual, para atuar em funções específicas em eventos.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência, mercado de trabalho, eventos, inclusão, acessibilidade.

**TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO**

1. INTRODUÇÃO

O desenvolvimento da pesquisa foi motivado em função da participação em dois projetos desenvolvidos no Instituto Federal de Brasília - IFB, denominados "Cerimonial Inclusivo" e "Curso de Cerimonial Público e Empresarial para Surdos", ambos projetos proporcionaram aos discentes vivências e experiências na produção e execução de eventos, orientados e supervisionados por docentes. Nesse sentido, este estudo tem a finalidade de disseminar informações sobre a inclusão profissional de pessoas com deficiência (auditiva, física e visual) no mercado de eventos, especificamente, nas empresas de cerimonial, proporcionando um novo olhar para estes profissionais que possuem algum tipo de deficiência e estão com dificuldades de serem inseridos no mercado de trabalho, mesmo com formação técnica adequada.

Em relação ao mercado de eventos observa-se que o mesmo tem se tornado um segmento altamente especializado e relevante para o setor turístico (OMT,2003). Os eventos, seja qual for a sua tipologia, criam oportunidades para viagens, aumentam o consumo e promovem o desenvolvimento, justificando a luta constante por parte das entidades governamentais na captação de eventos nacionais e internacionais (MARUJO, 2012).

Para Melo Neto, (2000) um evento pode ser considerado um elemento, um agente de transformação social, de conscientização, educação, mobilização, fator de desenvolvimento ou impulsionador do turismo. Uma forma de alavancagem de negócios profissional e pessoal. Os eventos criam, recriam, inovam e reinventam acontecimentos; esse princípio mostra a importância desse setor para a economia, o desenvolvimento do mercado e do indivíduo.

A esse respeito, Gilda Fleury, (2003) tem a mesma opinião " o evento dentro de um contexto empresarial, como atividade econômica e social, é capaz de gerar empregos diretos e indiretos no turismo de negócios" (Meirelles, 2003, p. 25).

Com efeito, os eventos são vistos como indutores ou até mesmo criadores de fluxo turístico para uma localidade. É um setor importante para geração de empregos, pois é responsável por cerca de 7,5 milhões de empregos em aproximadamente 590 mil eventos com mais de 200 milhões de participantes, representando 4,3% do PIB do Brasil. A atividade cresce aproximadamente 14% ao ano, e tem como tipo de evento mais representativo nas regiões

Autor¹ – e-mail: thelcelia@gmail.com

Orientadora² - e-mail: juliana.santos@ifb.edu.br

Coorientadora³– e-mail: leticia.lima@ifb.edu.br

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

brasileiras o sociocultural, seguido pelas reuniões e encontros de negócios (ABEOC,2014).

Segundo a Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) (NBR 16.004/2016) “o evento é uma atividade planejada para determinado período e local, reunindo pessoas com objetivos comuns” (NBR 16004, 2016, p. 3).

Os eventos podem ser classificados por tipo, porte, abrangência ou público, a classificação por tipo segunda a norma técnica 16.004/2016 é dividida em onze categorias, apresentadas no quadro abaixo:

Quadro 1: Classificação de eventos por tipologia

Tipo	Definição
Assistencial	Responsabilidade social, terceiro setor, promove atividades e ações diversas, com objetivo de ação sociais.
Cívico	Evento que trata de assuntos ligados à pátria.
Cultural	Evento que tem como objetivo principal a promoção da cultura, normalmente por meio de manifestações artísticas que ressaltam os aspectos de determinada cultura.
Comercial	Evento que visa transações de compra e venda de produtos e serviços.
Empresarial	Evento do mercado corporativo para planejar.
Esportivo	Eventos voltados ao esporte, caráter competitivo.
Folclórico	Eventos de tradições e manifestações populares.
Gastronômico	Eventos que abordam a gastronomia.
Religioso	Eventos de natureza religiosa independente do credo
Social	Eventos que celebrar momentos especiais.
Técnico científico	Eventos destinados a transmitir conhecimento científico.

Fonte: elaborado pela autora, com base na revisão de literatura.

Autor¹ – e-mail: thelcelia@gmail.com

Orientadora² - e-mail: juliana.santos@ifb.edu.br

Coorientadora³- e-mail: leticia.lima@ifb.edu.br

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

Para a organização de um evento, é necessário o trabalho de uma equipe de profissionais, engajados e distribuídos em funções, conforme características que definem o perfil desejado para cada atribuição. Uma das equipes é a de cerimonial que é caracterizada na referida norma como:

“responsável pelo levantamento prévio, análise e tratamento de informações, estruturação de roteiro da cerimônia, orientação ao mestre de cerimônias, monitoramento do receptivo de autoridades, aplicabilidade de normas, regras de cerimonial e protocolo, além da preservação da etiqueta de cada cultura nas cerimônias (NBR 16.004/2016 p.2)”

Para Gilda Fleury, o evento não pode ser mais visto como um segmento isolado, mas sim analisado dentro do contexto da comunicação integrada (sendo) a soma dos segmentos de relações públicas, publicidade e propaganda, jornalismo, marketing, turismo, protocolo, ouvidoria e cerimonial. (MEIRELLES, 2003)

Alguns autores referem-se ao Cerimonial também como uma linguagem que disciplina o convívio entre as pessoas em sociedade, respeitando a cultura e as tradições locais. De acordo com as definições apresentadas, o Chefe do Cerimonial, analisa cada caso de forma a proporcionar a ordem, comunicação, respeito e credibilidade em todos os eventos.

A realização dessas análises permite ajustes nas equipes definindo funções que contribuam com a inclusão de pessoas com deficiência, seja ela visual, auditiva e/ou física nas equipes de cerimonial, eliminando as barreiras, para que essas pessoas, não fiquem em desvantagens no mercado de trabalho.

A partir dessa perspectiva, é considerando que pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas (BRASIL, 2015), esta investigação foi duplamente motivada inicialmente para produzir e disseminar informações para todos que, direta ou indiretamente, trabalhem em cerimonial ou organizações de eventos, como também contribuir com a redução do preconceito e ao mesmo tempo, motivar a inclusão profissional das pessoas com deficiência, nos eventos, criando condições em conformidade com suas especificidades.

Autor¹ – e-mail: thelcelia@gmail.com

Orientadora² - e-mail: juliana.santos@ifb.edu.br

Coorientadora³ - e-mail: leticia.lima@ifb.edu.br

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

O Decreto 6.949 de 2009 em seu artigo segundo enquadrada como discriminação:

“Discriminação por motivo de deficiência significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada na deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, gozo ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos políticos, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. Abrange todas as formas de discriminação, inclusive a recusa de adaptação razoável”

A adaptação razoável, são os ajustes necessários e adequados, portanto a adaptação razoável deve ser entendida como sendo a mais individualizada possível. Vai além daquela que deve ser garantida em conformidade com a legislação e as normas técnicas em matéria de acessibilidade, pois está dirigida à necessidade de determinada pessoa, segundo a natureza de sua deficiência.

1.1 MERCADO DE TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

A partir da ratificação da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência no Brasil, a terminologia correta a ser utilizada é a pessoa com deficiência. Esta denominação deve ser utilizada não pela preocupação em ser politicamente correta, mas porque, desta forma, a questão substantiva (pessoa) vem antes da deficiência, se apresentando com maior destaque e relevância.

A deficiência é apenas uma dentre várias características pertencentes a estas pessoas. Ao utilizar o termo correto contribuimos cada vez mais para diminuir a desinformação e o preconceito. São obsoletos e inadequados termos como: portadores de necessidades especiais, portadores de deficiência e deficientes (SEBRAE, 2021).

A Lei Brasileira de Inclusão, adotou a mesma definição prevista na Convenção Internacional estabelecendo que a pessoa com deficiência é aquela que tem impedimento de longo prazo, seja de natureza física, mental, intelectual e sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras pode obstruir a sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Lei Federal 13.146/2015).

Esse segmento populacional apesar das limitações, podem e devem ter uma participação produtiva na sociedade, e para isso, é necessário oferecer possibilidades para que essas pessoas possam desenvolver seus talentos permitindo sua participação ativa na sociedade como sujeito

Autor¹ – e-mail: thelcelia@gmail.com

Orientadora² - e-mail: juliana.santos@ifb.edu.br

Coorientadora³ - e-mail: leticia.lima@ifb.edu.br

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

produtivo. A sociedade deve se adequar às diferenças, contribuindo para inserção da pessoa com deficiência (auditiva, física e visual), seja ela na qualificação, ou na contratação, promovendo a diversidade humana e acessibilidade para todos.

No Brasil a inclusão da pessoa com deficiência é um processo que vem ocorrendo e parece ser irreversível, dado o amplo reconhecimento das possibilidades de trabalho desta população. Pode-se dizer que o impulso inicial para um maior volume de contratações de pessoas com deficiência, no Brasil, se deu a partir dos anos 2000, período em que se organiza e passa a atuar a fiscalização do Ministério do Trabalho e Emprego quanto ao cumprimento da chamada “Lei de Cotas” (JAIME; CARMO, 2004; GUGEL, 2005). Ao estipular percentuais obrigatórios para que as grandes empresas – aquelas com 100 ou mais empregados – contratassem pessoas com deficiência, esta legislação estimulou um processo que, muito provavelmente, ocorreria num ritmo mais lento em caso de inexistência da obrigatoriedade.

Outro fator preponderante, é a existência crescente de ferramentas e tecnologias de suporte que facilitam a atuação profissional para a pessoa com deficiência, fornecendo uma gama de possibilidades de atuação. Contudo ainda existem barreiras que necessitam ser transpostas, como a falta de informação e o preconceito que fazem com que esses trabalhadores com deficiência se concentram em formas de ocupação mais simples e de menor rendimento (CLEMENTE, 2008; GARCIA, 2010).

Embora seja importante a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, a Lei 8.213/91, conhecida como lei de cotas, está muito longe de assegurar o pleno emprego. É inegável que a força da lei gera vagas que hoje estão preenchidas por pessoas com deficiência. Porém este número é ainda muito pequeno diante do contingente de pessoas com deficiência desempregadas no país, segundo dados apresentados pelo Ministério Público do Distrito Federal em conferência online realizada em janeiro de 2021.

A lei de cotas impulsionou uma inclusão quantitativa, porém ainda deve-se observar e estimular a inclusão qualitativa que é voltada para o desenvolvimento do indivíduo, absorvendo todas as dificuldades e fazendo com que a deficiência seja apenas uma característica, ou seja, a organização deve se adaptar às necessidades do profissional com deficiência, incentivando constantemente o seu desenvolvimento profissional.

No caso do mercado de eventos e a inclusão de profissionais com deficiência, observa-

Autor¹ – e-mail: thelcelia@gmail.com

Orientadora² - e-mail: juliana.santos@ifb.edu.br

Coorientadora³ - e-mail: leticia.lima@ifb.edu.br

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

se uma lacuna científica. No entanto, essa temática foi investigada por Oliveira e Lima (2020) com foco na empregabilidade de profissionais surdos no setor de eventos em Brasília, Brasil. Neste sentido, a pesquisa realizada neste artigo pretende para além do objetivo de verificar as possibilidades de inclusão das pessoas com deficiência (visual, auditiva e física) no mercado de trabalho de eventos, contribuir com o planejamento dos gestores de cerimonial no processo de seleção e constituição de suas equipes em um formato cada vez mais inclusivo, envolvendo o profissional com deficiência em função valorizadas pelo mercado de trabalho.

2. MATERIAIS E MÉTODOS

Partindo do princípio de que tanto a pesquisa quantitativa como a qualitativa têm validade (KIRSCHBAUM, 2013), desde que conduzidas com rigor científico, inclusive na sua complementaridade, entende-se que a pesquisa qualitativa é muito profícua para os estudos organizacionais (SHAH; CORLEY, 2006), facilitando correlações importantes e interessantes para pesquisas de fenômenos sociais (GODOI; BANDEIRA-DE-MELLO; SILVA, 2006). Para muitos autores, a pesquisa qualitativa está cada vez mais consistente, demonstrando rigor científico no processo de análise. Nessa lógica, entende-se que a utilização consciente de softwares, na visão de que consistem em ferramentas de auxílio ao pesquisador, qualifica ainda mais as pesquisas qualitativas, reduz o tempo gasto na organização dos dados, bem como a perda quando há grande volume de dados gerados (TEIXEIRA; BECKER, 2001), principalmente oriundos de entrevistas.

Neste estudo foram aplicados 123 (cento e vinte e três) questionários a cerimonialistas ou gestores de empresas de cerimonial, no ano de 2020, com a utilização e elaboração dos formulários do *google forms*. As questões referentes ao aproveitamento de profissionais com deficiência física/ auditiva/visual tiveram as opções de respostas embasadas na experiência profissional de uma das pesquisadoras no mercado de eventos, a saber: credenciamento, receptivo do público, receptivo de hotel, receptivo de transporte, receptivo de autoridades, receptivo dos convidados, cortejo dos noivos, inscrições, apoio de salas, apoio do salão e entrega de kits, apoio nos banheiros, apoio de palco/ salão, indicador de espaço / sinalizador, conferência do check list, conferência com fornecedores, relatórios, mestre de cerimônia, administrador de chat, coordenador de painel, e moderador de mesa-redonda.

Autor¹ – e-mail: thelcelia@gmail.com

Orientadora² - e-mail: juliana.santos@ifb.edu.br

Coorientadora³ - e-mail: leticia.lima@ifb.edu.br

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

Desta forma, os procedimentos metodológicos seguiram os seguintes passos:

1. Pesquisa de levantamento bibliográfico no Portal de periódicos da CAPES conduzidos pelas palavras chaves: inclusão, mercado de trabalho e eventos.
2. Elaboração dos questionários;
3. Teste e validação dos questionários;
4. Aplicação dos questionários;
5. Elaboração de nuvem de palavras na questão aberta; e
6. Análise e interpretação dos resultados.

3. RESULTADO E DISCUSSÃO

A pesquisa foi realizada em um universo de cento e vinte e três gestores e empresários de cerimonial em eventos e foi aplicada nos meses de agosto a dezembro de 2020, através de um questionário com questões abertas e fechadas, totalizando dezessete perguntas realizadas na plataforma *google forms*.

Os respondentes atuam em diversos estados brasileiros, e em sua maioria possuem o tempo de experiência entre 15 e 20 anos (26%), seguidos de 5 a 10 anos e 1 a 5 anos com (20,3%). Em relação a área de atuação os inquiridos são a maioria de cerimonial público com (43,9%), seguido de cerimonial social com (42,3%), as outras opções citadas no questionário foram o cerimonial corporativo, militar, esportivo, universitário, ou nenhuma das opções.

Com o objetivo de identificar a participação de pessoas com deficiência física, visual e/ou auditiva nas equipes de cerimonial, os gestores foram questionados se já possuíram ou possuem atualmente pessoas com alguma dessas características em suas equipes, percebe-se que para os tipos de deficiências questionadas a física é a que aparece com maior frequência (12,2%) dos correspondentes afirmam possuir ou já ter possuído pessoa com essa deficiência. Porém a maioria indica que nunca possuiu nenhuma pessoa com deficiência em suas equipes.

Investigou-se ainda no âmbito do presente estudo, as funções mais adequadas em uma equipe de cerimonial, para o desempenho da pessoa com deficiência física, auditiva e visual, representadas nos gráficos que seguem:

Em relação aos profissionais com deficiência física (Gráfico 1), é importante ressaltar que a questão não especificou o tipo de deficiência, porém na análise das pesquisadoras, a partir

Autor¹ – e-mail: thelcelia@gmail.com

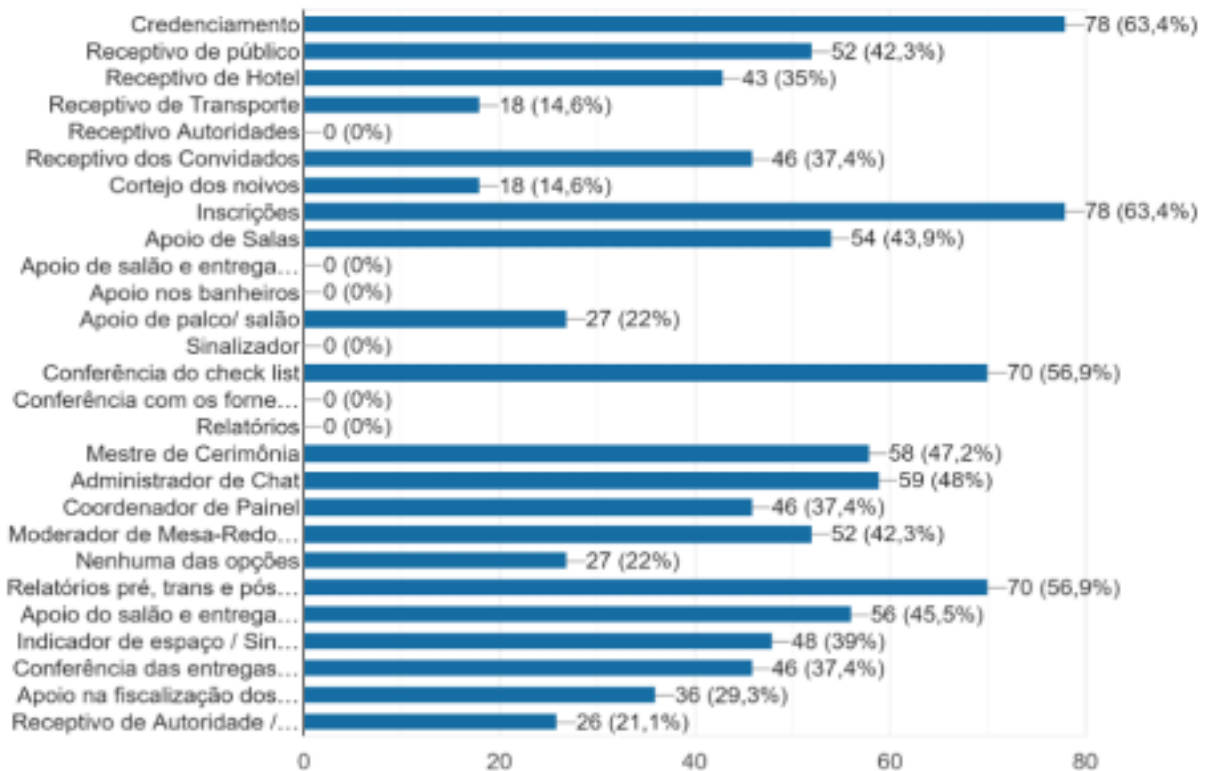
Orientadora² - e-mail: juliana.santos@ifb.edu.br

Coorientadora³– e-mail: leticia.lima@ifb.edu.br

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

das respostas relativas às funções menos adaptáveis, percebe-se que os respondentes adotaram como senso comum a pessoa que se locomove com o auxílio de cadeiras de rodas. Pois foram escolhidas funções que não envolvem locomoção e agilidade, destacam-se o credenciamento e inscrições com (63,4%), elaboração de relatórios e conferência do check list (56,9%) e nenhuma das opções (22%). As funções que são realizadas em um ambiente fixo, e não exigem deslocamento foram as mais adequadas, segundo os inquiridos.

Gráfico 1- Alocação de profissionais com deficiência física



Fonte: pesquisa de campo (2020).

No que se refere ao aproveitamento dos profissionais com deficiência auditiva em uma equipe de cerimonial (Gráfico 2), receberam destaque as funções que não necessitam de comunicação por parte do profissional, como apoio de salão e entrega de lembrancinhas

Autor¹ – e-mail: thelcelia@gmail.com

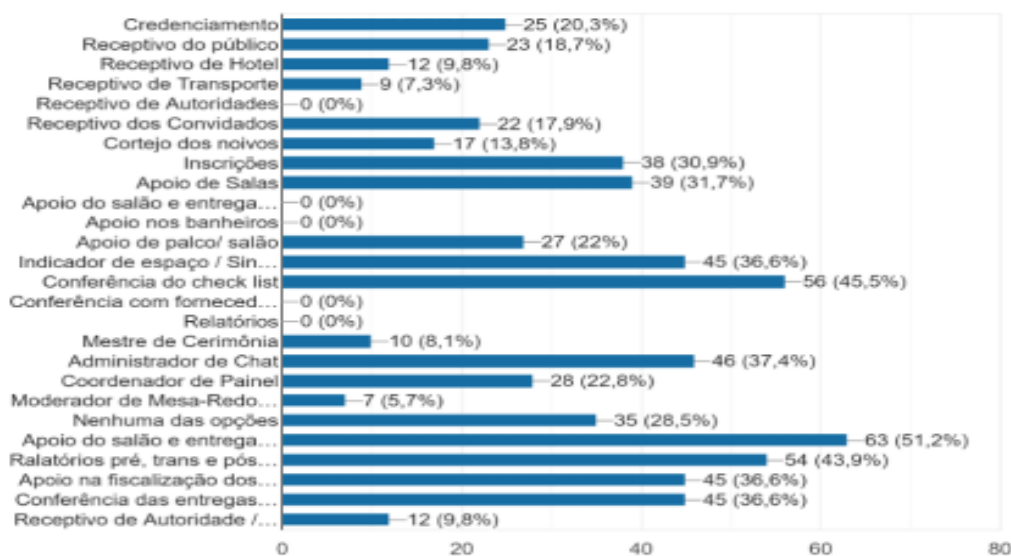
Orientadora² - e-mail: juliana.santos@ifb.edu.br

Coorientadora³– e-mail: leticia.lima@ifb.edu.br

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

(51,2%), conferência do check list (45,5%), elaboração de relatórios (43,9%) e nenhuma das opções (28,5%). Tal resultado indica que os respondentes não consideram a possibilidade de contratação de um intérprete de LIBRAS, que poderia ser o elo de comunicação do profissional com deficiência auditiva (surdo) com os participantes do evento, ampliando sobremaneira o rol de atuação dele. Ademais, é adequado se pensar no planejamento de eventos que agregam aos seus valores a inclusão, possibilitando a participação de todos da sociedade, ou seja, ter em uma equipe de cerimonial um intérprete de LIBRAS, não deveria ser considerado uma despesa, se esses recursos forem inseridos no planejamento do orçamento da contratante, a contratação do profissional de Língua Brasileira de sinais (Intérprete de Libras) demonstra aos clientes que a empresa é humanizada, empática e inclusiva, esses são diferenciais para o seu negócio, é uma boa alternativa sensibilizar as demais empresas com a contratação de pessoas com deficiência auditiva (surdo) proporcionando o direito garantido na Lei 10.436/2002, acessibilidade em Libras para que possa desempenhar suas habilidades profissionais nos eventos.

Gráfico 2- Alocação de profissionais com deficiência auditiva



Fonte: pesquisa de campo (2020).

Sobre a perspectiva das nomenclaturas, especificidades e complexidade de cada deficiência, vale lembrar que os surdos preferem ser chamados de apenas “surdos”, essa realidade já conhecida foi constatada na percepção de um empresário: “os surdos não gostam de ser chamados de pessoa com deficiência auditiva. Eles não são deficientes, são diferentes”.

Autor¹ – e-mail: thelcelia@gmail.com

Orientadora² – e-mail: juliana.santos@ifb.edu.br

Coorientadora³ – e-mail: leticia.lima@ifb.edu.br

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

Por fim, analisou-se as funções que melhor se adequam aos profissionais com deficiência visual (Gráfico 3), o maior diferencial desta questão foi o alto índice da opção, nenhuma das opções (46,3%), seguida de apoio de sala (25,2%) e elaboração de relatórios (22,8%). Uma análise comparativa entre as deficiências física, auditiva e visual, permite verificar que das deficiências pesquisadas, a visual, representa, segundo os respondentes, o tipo de deficiência com menor adaptabilidade às funções de uma equipe de cerimonial, ou que necessite de uma maior adaptação arquitetônica e atitudinal por parte da equipe e dos espaços onde são realizados os eventos. As duas funções mais indicadas, também estão bem representadas na pesquisa para as pessoas com deficiência física e auditiva, o que indica uma semelhança entre funções “possíveis” de serem realizadas por pessoas com deficiência.

A pesquisa também investigou o interesse dos respondentes pela realização de um treinamento sobre cerimonial inclusivo, tendo (87,8%) dos inquiridos com resposta positiva, ou seja, a grande maioria teria interesse em realizar um treinamento que os auxiliasse no processo de inclusão de profissionais com deficiência em suas equipes de cerimonial. Este dado, representa a insegurança e falta de conhecimento dos gestores de cerimonial em eventos na forma como podem melhor alocar as pessoas com deficiência em suas equipes, ou seja, ainda existe um desconhecimento de habilidades e competências que podem ser encontradas em pessoas com algum tipo de deficiência, como também funções e atribuições que elas possuem capacidade de desenvolver em eventos.

Em relação a imagem de uma empresa que oportuniza a inclusão de profissionais com deficiência em sua equipe, perante a sociedade, (87,8%) acreditam que uma empresa que absorve em seu quadro de colaboradores pessoas com deficiência, demonstra possuir valores importantes para a sociedade.

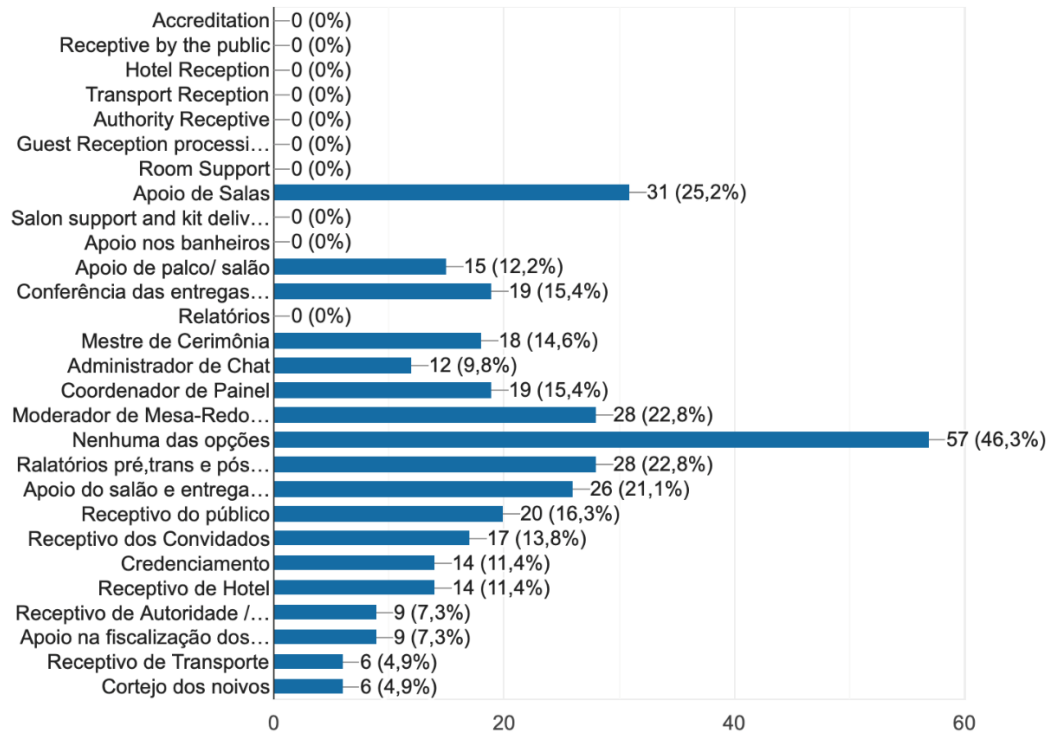
Autor¹ – e-mail: thelcelia@gmail.com

Orientadora² - e-mail: juliana.santos@ifb.edu.br

Coorientadora³– e-mail: leticia.lima@ifb.edu.br

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

Gráfico 3 - Alocação de profissionais com deficiência visual



Fonte: pesquisa de campo (2020)

Autor¹ – e-mail: thelcelia@gmail.com

Orientadora² - e-mail: juliana.santos@ifb.edu.br

Coorientadora³– e-mail: leticia.lima@ifb.edu.br

**TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO**

optaram na primeira etapa da pesquisa, uma maior amostra de respondentes, deixando para uma futura pesquisa, o tratamento mais específico sobre os níveis de comprometimento de cada tipo de deficiência.

5. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa, procurou contribuir para o entendimento das possibilidades de inclusão de pessoas com deficiência física, auditiva e visual no mercado de trabalho em eventos, especificamente nas equipes de cerimonial. Identificando as possíveis funções adaptáveis a cada tipo de deficiência pesquisada. Como também instigar a reflexão nos empresários sobre a importância de incluir pessoas com deficiência em suas equipes de trabalho.

Para além, levantar o interesse em realizar capacitações sobre a temática, partindo da premissa de que a informação e o conhecimento são chaves que abrem novas possibilidades e caminhos para uma sociedade mais justa e inclusiva.

A análise dos resultados da pesquisa permitiu compreender a percepção das empresas de eventos sobre as funções com maior potencial de serem desenvolvidas pelas pessoas conforme cada tipo de deficiência pesquisada, como também as menos adaptáveis a cada situação. Este estudo auxilia no processo de planejamento das admissões de pessoas com deficiências para as equipes de cerimonial, permitindo a inclusão qualitativa no mercado de trabalho, pois entende-se que o conhecimento das características que aproximam ou distanciam o profissional com deficiência de uma determinada função, colabora no desenvolvimento das atribuições dele.

Considerando a responsabilidade social e corporativa, reflete-se sobre mecanismos para proporcionar as adaptações e as tecnologias assistivas necessárias para o desempenho da função dos profissionais com deficiência no mercado de trabalho. Embora ainda seja incipiente, verifica-se na literatura pesquisas voltadas ao estudo da acessibilidade dos participantes com deficiência nos eventos, pensando em sua autonomia (Lima, 2020).

As empresas respondentes, de maneira geral, ainda se mostram resistentes à contratação das pessoas com deficiência, por falta de informações existentes sobre a possibilidade de utilização do trabalho das pessoas com deficiência, considerando suas potencialidades.

Autor¹ – e-mail: thelcelia@gmail.com

Orientadora² - e-mail: juliana.santos@ifb.edu.br

Coorientadora³– e-mail: leticia.lima@ifb.edu.br

**TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO**

Portanto, o primeiro passo para inclusão é a capacitação dos profissionais, gestores de eventos estimulando as ações de inclusão da pessoa com deficiência (auditiva, física e visual). As empresas participantes desta pesquisa sabem da importância dos ganhos com a inclusão, assim sendo, a inclusão é uma meta a ser buscada e praticada coletivamente por cidadãos, instituições, governo e comunidades, como uma responsabilidade social compartilhada.

No entanto, entende-se que os resultados desta pesquisa sugerem um aprofundamento de estudos em tecnologias assistidas e práticas inclusivas a serem empreendidas no espaço de trabalho de eventos (pequeno, médio e grande porte) seja ele presencial ou híbrido a fim de proporcionar mais empregabilidade aos trabalhadores com deficiência nas empresas de eventos, especificamente, nas equipes de cerimonial.

6. REFERÊNCIAS

Autor¹ – e-mail: thelcelia@gmail.com

Orientadora² - e-mail: juliana.santos@ifb.edu.br

Coorientadora³– e-mail: leticia.lima@ifb.edu.br

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

ALMICO, T. FARO, A. Coping of caregivers of children with cancer in chemotherapy process. *Psicologia, Saúde & Doença*, v. 15, n. 3, p. 723–737, 2014.

BRASIL (2004). Decreto n. 5.296 de 02 de dezembro de 2004: 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. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm Acesso em 13 de setembro 2021.

_____. (2015). Lei 13.146 de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm Acesso em 13 de setembro 2021.

_____. Decreto 6949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm Acesso em 20 Out 20120.

_____. Lei nº Lei 8.213/91, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm Acesso em 20 Out 20120.

_____. Lei nº Lei 10.436/2002, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/110436.htm Acesso em 20 Out 20120.

CAMARGO, B. V.; JUSTO, A. M. IRAMUTEQ: Um software gratuito para análise de dados textuais. *Temas em Psicologia*, v. 21, n. 2, p. 513–518, 2013. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007). Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: decreto legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008: decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. -- 4. ed., rev. e atual: Brasília:

Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2011.

CLEMENTE, C. A. Trabalho decente: leis, mitos e práticas de inclusão. Osasco, SP: Ed. do autor, 2008. DINIZ, D. Deficiência e políticas sociais – Entrevista com Colin Barnes. *Revista Ser Social*, v. 15, n. 32.

GARCIA, V. G. Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho – histórico e o contexto contemporâneo. Tese (Doutorado). Campinas, Instituto de Economia da Unicamp, 2010.

GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELO, R.; SILVA, A. B. (Orgs.). Pesquisa qualitativa em

Autor¹ – e-mail: thelcelia@gmail.com

Orientadora² – e-mail: juliana.santos@ifb.edu.br

Coorientadora³ – e-mail: leticia.lima@ifb.edu.br

TURISMO, HOSPITALIDADE E LAZER
CURSO SUPERIOR DE TECNOLOGIA EM EVENTOS
TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
ARTIGO CIENTÍFICO

estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. São Paulo: Saraiva, 2006.

GUGEL, M. A. Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho. Brasília: Editora Letras Contemporâneas, 2005.

JAIME, L. R.; CARMO, J. C. A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. São Paulo: Editora Mandacaru, 2004.

KIRSCHBAUM, C. Decisões entre pesquisas quali e quanti sob a perspectiva de mecanismos causais. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v. 28, n. 82, p. 179-193, 2013. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-69092013000200011>.

LIMA, L. B. B. M. (2020) Acessibilidade em Eventos. In: Educação [recurso eletrônico]: agregando, incluindo e almejando oportunidades 4. Américo Junior Nunes da Silva (org). Ponta Grossa, PR: Atena.

MEIRELLES, Gilda Fleury. Eventos, seu negócio, seu sucesso. IBRADEP. São Paulo, 2003.
OLIVEIRA, E. P. da S.; LIMA, L. B. B.M. (2020) Deaf disability and employment in Brasilia: professional opportunity in event market. Applied Tourism, 5 (1), p. 45-53.

SHAH, S. K.; CORLEY, K. G. Building better theory by bridging the quantitative qualitative divide. Journal of Management Studies, v. 43, n. 8, p.1821-1835, 2006. doi: 10.1111/j.1467-6486.2006.00662.x.

SOUZA, M. A. R. DE et al. O uso do software Iramuteq na análise de dados em pesquisas qualitativas. Revista da Escola de Enfermagem da USP, v. 52, p. 1–7, 2018.

TEIXEIRA, A. N.; BECKER, F. Novas possibilidades da pesquisa qualitativa via sistemas CAQDAS. Sociologias, n. 5, p. 94-113, 2001. <http://dx.doi.org/10.1590/S1517-45222001000100006>.

Autor¹ – e-mail: thelcelia@gmail.com

Orientadora² - e-mail: juliana.santos@ifb.edu.br

Coorientadora³– e-mail: leticia.lima@ifb.edu.br