

ACESSIBILIDADE, COMUNICAÇÃO E INCLUSÃO DE TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA NO CONTEXTO EUROPEU: DISCUSSÕES EM CURSO EM CONGRESSOS CIENTÍFICOS¹

*ACCESSIBILITY, COMMUNICATION, AND DISABILITY
INCLUSION IN THE EUROPEAN WORKPLACE: EMERGING
DEBATES IN ACADEMIC CONFERENCES*

GUILHERME FERREIRA DE OLIVEIRA²

ROSEANE ANDRELO³

RESUMO

O objetivo deste trabalho é identificar as discussões sobre acessibilidade para a inclusão de trabalhadores com deficiência no ambiente de trabalho no contexto europeu, para em seguida estabelecer pontes e traçar paralelos com as discussões vigentes no campo da Comunicação Organizacional e das Relações Públicas brasileiro. Com base na experiência em e observação de três congressos internacionais de campos correlatos (*Colloque Ges'Handi/França, DARCI Conference/Reino Unido e 26th Euprera Congress/Suécia*), realizamos uma experimentação metodológica: trata-se de um relato de experiência com um estudo de caso múltiplo, com o uso das técnicas de diário de campo e observação participante. Como resultado, identificamos temáticas emergentes, como índices de participação no trabalho e o surgimento do profissional *Access Coordinator*. Entretanto, as discussões tratam especificamente da comunicação, mas sem assim nomeá-la, e o campo das Relações Públicas e da Comunicação Estratégica europeu não discute a temática.

Palavras-chave: Acessibilidade; Deficiência; Inclusão; Comunicação Organizacional; Ambiente de trabalho.

ABSTRACT

This paper aims to identify how accessibility and the inclusion of workers with disabilities are being discussed in the European workplace context, and subsequently to establish connections and draw parallels with ongoing debates in the Brazilian fields of Organizational Communication and Public Relations. Drawing on insights from the experience and observation of three international conferences in related fields (Colloque Ges'Handi/France, DARCI Conference/UK, and the 26th Euprera Congress/Sweden) the study adopts a methodological experimentation

1 Este artigo foi parcialmente financiado pelo LIEPP - Laboratoire Interdisciplinaire d'Évaluation des Politiques Publiques do Institut d'Études Politiques de Paris (SciencesPo Paris), pela Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (Capes) processo nº 88887150064/2025-00 e pelo Conselho de Curso de Relações Públicas - Unesp Bauru.

2 Pesquisador Visitante do Projeto Prespol - Promouvoir l'autonomie économique des personnes handicapées par l'emploi et les politiques sociales, do SciencesPo París. Doutorando em Comunicação pela Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design (FAAC) da Universidade Estadual Paulista (Unesp), campus de Bauru. Mestre em Mídia e Tecnologia e graduado em Relações Públicas pela mesma instituição. Vice-líder do Grupo de Pesquisa Linguagem e Mídia Acessível (Gelima), membro do Grupo de Estudos e Pesquisa em Letramento Midiático e Relações Públicas Educativas e do Laboratório de Ensino, Pesquisa e Extensão em Mídia e Acessibilidade "Biblioteca Falada".

3 Docente do Programa de Pós-Graduação em Comunicação e do curso de graduação em Relações Públicas da Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design (FAAC) da Universidade Estadual Paulista (Unesp), campus de Bauru/SP. Líder do Grupo de Estudos e Pesquisa em Letramento Midiático e Relações Públicas Educativas.

that combines an experience report with a multiple case study. Field diary and participant observation techniques were employed. The findings reveal emerging themes, such as workforce participation indicators and the growing relevance of the Access Coordinator as a professional role. Although communication issues are present in the discussions, they are rarely identified or conceptualized as such. Within European Public Relations and Strategic Communication research, the topic of accessibility and inclusion remains underexplored.

Keywords: Accessibility; Disability; Inclusion; Organizational Communication; Workplace.

Introdução

A leitura de diferentes realidades culturais - tanto nacionais quanto organizacionais - é essencial para compreender o fenômeno da inclusão de pessoas com deficiência nas organizações contemporâneas. Diferentes abordagens são adotadas a depender do contexto nacional (Garbat, 2013; Revillard, 2023).

Em 2021, por exemplo, a Comissão Europeia adotou a Estratégia para os Direitos das Pessoas com Deficiência 2021-2030, estratégia de dez anos que considera perspectivas interseccionais e apresenta ações e iniciativas, inclusive para a inclusão no mercado de trabalho e nos ambientes organizacionais.

Ao tratarmos do ambiente de trabalho, evocamos também os estudos da comunicação no contexto organizacional (Marques; Oliveira, 2015), em específico das práticas da comunicação interna. Esta comunicação, enquanto mediadora dos relacionamentos organizacionais e da circulação de sentidos na cultura organizacional (Marchiori, 2008), envolve todos os indivíduos do quadro de atores e agentes organizacionais, como trabalhadores e, também, trabalhadores com deficiência.

Considerando recentes iniciativas acadêmicas brasileiras no campo da Comunicação Organizacional e das Relações Públicas em prol da pesquisa sobre acessibilidade, deficiência e inclusão nas organizações (Oliveira; Escarabello Junior; Maciel, 2023; Oliveira *et al.*, 2023), especialmente os esforços na Universidade Estadual Paulista (Unesp), campus de Bauru/SP, no âmbito do Grupo de Pesquisa Linguagem e Mídia Acessível (Gelima/CNPq), este trabalho centra-se na questão: quais são as discussões atuais no contexto europeu sobre a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações que consideram a comunicação no contexto organizacional?

Assim, o objetivo deste trabalho é identificar as discussões sobre acessibilidade para a inclusão de trabalhadores com deficiência no ambiente de trabalho no contexto europeu, para em seguida estabelecer pontes e traçar paralelos com as discussões vigentes no campo da Comunicação Organizacional e das Relações Públicas brasileiro. O trabalho se pauta na experiência em e observação de três congressos internacionais de campos correlatos (estudos organizacionais, estudos de deficiência, estudos de acessibilidade, comunicação estratégica, relações públicas e comunicação organizacional), uma vez que esta é uma forma ágil de olhar o estado da arte das pesquisas, considerando que revistas e livros demoram a ser publicados. Oliveira, Escarabello Junior e Maciel (2023, p. 32) encontram em uma revisão sistemática que

a produção científica sobre o papel da comunicação para a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações não está consolidada na área da Comunicação. Pelo contrário, a discussão estabelece-se principalmente no campo da Administração e da Gestão. E, quando discutida por autores da Comunicação,

encontra-se em congressos, como trabalhos incipientes (*work in progress*) ainda não consolidados e não presentes em periódicos.

Primeiramente, apresentamos panoramas teórico-conceituais essenciais para a compreensão da experiência a ser relatada em seguida, que consiste na aplicação qualitativa de um estudo de caso múltiplo (Yin, 2001), com técnicas de diário de campo (Lima; Mioto; Del Prá, 2007) e observação participante (Peruzzo, 2017). Trata-se de uma experimentação metodológica para a compreensão do fenômeno estudado: mesclamos um relato de experiência com o estudo dos casos.

Panorama da inclusão no mercado de trabalho europeu

Apesar das diversas políticas implementadas ao longo do tempo, a integração de pessoas com deficiência no mercado de trabalho europeu continua um desafio significativo (Lejeune, 2021). Dados da União Europeia indicam que apenas 47% daqueles que relatam pelo menos uma dificuldade em uma atividade da vida diária estão empregados, em comparação com 67% daqueles que não têm essa dificuldade (Lejeune, 2022).

O panorama da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho varia entre os países europeus (Jaffres, 2021; Garbat, 2013; Revillard, 2023), a depender principalmente da concepção de deficiência à nível nacional ao longo do tempo, o que influencia na construção das políticas públicas (Bertrand; Caradec; Eideliman, 2014; Bouchet, 2021).

Modelos de deficiência biopsicossociais ou interacionais, por exemplo, colocam a deficiência na junção de múltiplos fatores individuais (funções e estruturas do corpo, saúde, fatores pessoais) e fatores socioambientais (Bouchet, 2021). Um exemplo é o caso sueco: nele, tende-se a focar nas "limitações funcionais para um dado emprego" ("*funktionsnedsättning*" ou "*nedsatt arbetsförmåga*") em vez da origem da deficiência, procurando focar nas capacidades do indivíduo no trabalho (Jaffres, 2021).

Existem abordagens distintas para a empregabilidade e, por vezes, coexistentes em um mesmo país europeu (Bertrand; Caradec; Eideliman, 2014). Dois modelos principais se destacam: o sistema de cotas obrigatórias e as abordagens inspiradas pelos direitos civis, resultando em leis de antidiscriminação (Bertrand; Caradec; Eideliman, 2014).

O sistema baseado em direitos civis é diferente dos sistemas de cotas na essência (Garbat, 2013) e objetiva "possibilitar que pessoas com deficiência obtenham e mantenham empregos. No entanto, ele não obriga os empregadores a contratar essas pessoas, mas garante a aplicação de seus direitos constitucionalmente assegurados" (Garbat, 2013, p. 48, tradução nossa). Esse tipo de sistema foca na garantia dos direitos constitucionalmente assegurados, como o direito ao trabalho, e no princípio da antidiscriminação, em vez de impor cotas (Garbat, 2013).

A Diretiva Europeia de Igualdade de Emprego (2000) e a Convenção da ONU sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CRPD), ratificada pela maioria dos estados membros da UE (Lejeune, 2022), reforçaram essa abordagem na Europa (Lejeune, 2021). Esta convenção reconhece o direito ao trabalho em igualdade com os outros, em um mercado de trabalho aberto, inclusivo e acessível (ONU, 2006).

Em resumo, as políticas europeias de inclusão profissional para pessoas com deficiência evoluíram combinando, historicamente, sistemas de cotas com abordagens mais recentes de antidiscriminação. Apesar das diversas políticas, a persistência das desigualdades e a existência de barreiras são evidentes, como resultados das complexas interações entre condições individuais, ambientais, práticas sociais e institucionais (Lejeune, 2021).

A discriminação, tanto direta (“tratamento de forma desfavorável em razão da deficiência”) (Revillard; Bouchet; Boudinet, 2023, p. 476-477, tradução nossa), quanto indireta (“tratamento aparentemente neutro que, na prática, desfavorece as pessoas com deficiência”) (Revillard; Bouchet; Boudinet, 2023, p. 477, tradução nossa), são fatores significativos que impactam o processo de inclusão laboral.

A efetivação dos direitos e a inclusão plena dependem não apenas da existência de leis, mas também da implementação efetiva, adaptações práticas no local de trabalho e da superação da discriminação e dos estigmas (Revillard; Bouchet; Boudinet, 2023), aspectos que tocam as discussões do campo da comunicação organizacional e, especificamente da comunicação interna e da comunicação nos contexto organizacional.

Pesquisas brasileiras sobre acessibilidade, deficiência e inclusão na comunicação no contexto organizacional

De acordo com a PNAD Contínua de 2022, realizada pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 66,4% das pessoas sem deficiência participam do mercado de trabalho, percentual que cai para apenas 29,2% entre as pessoas com deficiência. Ademais, quando conseguem ingressar em uma ocupação, é comum que sejam direcionadas a funções que não correspondem às suas qualificações e competências (Tette; Carvalho-Freitas; Oliveira, 2014) e as organizações demonstram despreparo para a inclusão, por parte dos gestores e demais trabalhadores (Matos; Duarte, 2025).

Já no campo acadêmico, essa temática no Brasil localiza-se majoritariamente nos estudos organizacionais e da psicologia organizacional (Carvalho-Freitas, 2007). As áreas da administração e da psicologia, principalmente da Gestão de Recursos Humanos, discutem a empregabilidade de pessoas com deficiência e as adaptações do ambiente organizacional para esses trabalhadores (Carmo; Gilla; Quiterio, 2020; Carvalho-Freitas, 2007). Entretanto, aspectos comunicacionais passaram a ser considerados também quando se trata deste fenômeno, embora sem mencionar especificamente esse termo (assim como sem especificar a comunicação interna) (Oliveira; Escarabello Junior; Maciel, 2023).

Oliveira, Escarabello Junior e Maciel (2023), em uma recente revisão sistemática da literatura, apontam que as discussões do papel da Comunicação e das Relações Públicas para a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações são, majoritariamente, enquadrados por outras áreas do conhecimento. A partir daí, entendemos a necessidade de traçar caminhos possíveis para o tema no campo brasileiro da Comunicação Organizacional e das Relações Públicas, uma vez que diversas contribuições teórico-metodológicas e paradigmáticas desenvolvidas neste campo podem lançar novos olhares para o fenômeno, principalmente desde a virada interpretativista

dos anos 2000 (Oliveira, 2022) e da crescente consideração das mais diversas perspectivas de públicos, inclusive daqueles marginalizados socialmente.

A exemplo disto, temos a crescente discussão sobre Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) na comunicação organizacional (Baldissera *et al.*, 2024), e nas Relações Públicas (Ferrari, 2021), inclusive internacionalmente (Yue *et al.*, 2025). A consideração crítica das imbricações e inter-relações entre cultura e comunicação no ambiente organizacional pelo campo da Comunicação Organizacional e das Relações Públicas (Baldissera, 2011; Marchiori, 2008) abre espaço para o entendimento do cotidiano vivenciado pelos públicos nas rotinas de trabalho.

Oliveira (2024) e Pereira (2024) discutem o papel mutável e volátil da cultura organizacional na segmentação de processos de inclusão/exclusão nas organizações. Em consonância, acreditamos que a comunicação organizacional pode tanto fazer circular sentidos estigmatizantes e promover a exclusão e a segregação nas organizações (Oliveira, 2024) quanto proporcionar a criação de ambientes mais inclusivos (Pereira, 2024).

Entendemos como estigma, em concordância com Pessoa (2019b, p. 27), "um atributo depreciativo que ultrapassa a marca física ou intelectual, pessoal e singular, para um espectro coletivo. Um movimento amplo de linguagem e de relações sociais, que exporia a chamada normalidade humana e as sensações despertadas pelo contraditório a ela". A partir da comunicação e da linguagem, culturas organizacionais produzem um ideal específico de trabalhador 'comum' e produtivo, consolidando ideais capacitistas na construção das relações organizacionais (Oliveira; Maciel; Andrelo, 2025).

Em Campbell (2001), entendemos o capacitismo como uma rede de crenças, processos e práticas que produzem a corponormatividade. Gesser, Block e Mello (2020, p. 18) explicam que

o capacitismo é estrutural e estruturante, ou seja, ele condiciona, atravessa e constitui sujeitos, organizações e instituições, produzindo formas de se relacionar baseadas em um ideal de sujeito que é performativamente produzido pela reiteração compulsória de capacidades normativas que consideram corpos de mulheres, pessoas negras, indígenas, idosas, LBGTI e com deficiência como ontológica e materialmente deficientes (Gesser; Block; Mello, 2020, p. 18).

Pessoa (2019a, p. 211), partindo das estruturas capacitistas existentes nas organizações, explica que "trata-se de discutirmos como alguns imaginários, que ainda estão cristalizados em culturas organizacionais, nos reduziriam o universo de possibilidades de tratarmos pessoas com deficiência como cidadãos como os demais".

A dualidade da exclusão/inclusão a partir da cultura organizacional pode ser lida pelas lentes da Comunicação Organizacional e das Relações Públicas de diferentes maneiras. Uma discussão recorrente é a das atribuições dos profissionais de comunicação interna e dos relações-públicas em prol da inclusão (Oliveira; Escarabello Junior; Maciel, 2023). Outra perspectiva em ascensão é a das Relações Públicas Críticas que visa denunciar desigualdades de poder (Silva, 2024) e ressaltar o papel ativista de abertura de espaços nas organizações para públicos vulnerabilizados (Holtzhausen; Voto, 2002).

Nos interessa entender mais possibilidades de pesquisa nesta interface entre deficiência, acessibilidade e inclusão e o campo da Comunicação Organizacional e das Relações Públicas, a partir de discussões recentes no cenário europeu, conhecido por promover na prática e na academia mais debates acerca do tema.

Percorso metodológico

Este trabalho possui uma abordagem qualitativa e caráter exploratório. Realizamos um estudo de caso múltiplo (Yin, 2001), com a aplicação das técnicas de diário de campo (Lima; Mioto; Dal Prá, 2007) e observação participante (Peruzzo, 2017), durante a participação em três eventos internacionais de diferentes campos relacionados ou aos estudos de deficiência e acessibilidade, ou aos estudos organizacionais e de comunicação no contexto organizacional, ou à intersecção entre estas.

Os eventos foram escolhidos por conveniência, pela proximidade entre o nosso grupo de pesquisa no Brasil a algumas dessas iniciativas. Os eventos que compõem o estudo de caso são o *Colloque Ges'Handi*⁴, a *DARCI Conference* e o *26h Euprera Congress*, conforme quadro 1 abaixo:

Quadro 1 - Eventos do estudo de caso múltiplo

Evento	Local	Data	Organização
<i>Colloque Ges'Handi</i>	Nancy/França	a 19 de maio de 2025	<i>Laboratoire CERFIGE / Université de Lorraine</i> ⁵
<i>DARCI Conference - Disability, Accessibility and Representation in The Creative Industry Conference</i> ⁶	York/Reino Unido	a 12 de setembro de 2025	<i>Enhancing Audio Description (EAD) Research Group / University of York</i> ⁷
<i>th Euprera Congress</i> ⁸	Lund/Suécia	a 27 de setembro de 2025	<i>European Public Relations Education and Research Association e Lunds Universitet</i> ⁹

Fonte: autoria própria, 2025.

Optamos por estudar a presença das discussões nesses eventos justamente pelo fato de que, quando o tema é discutido pelo campo da Comunicação, os trabalhos estão mais presentes em congressos do que em periódicos (Oliveira; Escarabello Junior; Maciel, 2023).

Trata-se de uma experimentação metodológica para a compreensão do fenômeno estudado: mesclamos um relato de experiência com o estudo dos casos. Acreditamos que a mera reprodução dos parâmetros e técnicas de pesquisa dos estudos de caso não seja suficiente para abranger a completude das trocas e interações existentes nos congressos científicos. Aderir a uma abordagem pautada na experiência dos autores é uma questão também metodológica: pretendemos inferir nas discussões a realidade empírica e interpretativista dos acontecimentos e processos comunicacionais, sendo algo possível e complementado pela adoção das técnicas de observação participante e do diário de campo.

4 Colóquio Gestão e Deficiência.

5 Laboratório CERFIGE / Universidade de Lorraine.

6 Conferência de Deficiência, Acessibilidade e Representação na Indústria Criativa.

7 Grupo de Pesquisa Aprimorando a Audiodescrição / Universidade de Iorque.

8 26º Congresso da Euprera.

9 Associação de Educação e Pesquisa europeia em Relações Públicas e Universidade de Lund.

Tomamos notas no diário de campo e observamos as apresentações de trabalhos técnico-científicos, palestras, conferências, mesas-redondas e interações com o público durante essas atividades. Neste trabalho, apresentamos especificamente a observação feita das discussões que relacionam acessibilidade para a inclusão de trabalhadores com deficiência no ambiente de trabalho.

Resultados e discussões

O Colloque *Ges'Handi* foi organizado pelo Laboratoire CEREFIGE (*le Centre Européen de Recherche en Economie Financière et Gestion des Entreprises*)¹⁰ da Universidade de Lorraine.

Notamos que este evento foi o que mais teve discussões dentro do tema de interesse, o que reforça a afirmação anterior de que parte significativa dos estudos do tema estão no campo da Administração e dos Estudos Organizacionais (Oliveira; Escarabello Junior; Maciel, 2023).

Destacamos a mesa redonda "*La participation des personnes en situation de handicap dans les organisations*"¹¹, que abordou possíveis práticas de subversão da lógica comum do ordenamento de demandas, propondo o desenvolvimento de mecanismos e metodologias de escuta ativa das necessidades dos trabalhadores com deficiência.

Ainda, destacamos os trabalhos de Hauret e Carassus (2025), Andrien (2025) e Salvatori (2025) apresentados no evento.

O trabalho de Hauret e Carassus (2025), "*L'inclusion perçue des personnes en situation de handicap au sein des organisations : mesure et classification des répondants*"¹², focou nos quadros conceituais e classificações da inclusão nas organizações a partir de uma "escala de nível de inclusão". Acreditamos que esta escala pode ser apropriada e revisada por pesquisas do campo da comunicação, modo a adaptá-la para incluir também aspectos comunicacionais.

O trabalho de Loïc Andrien (2025), "*La participation, une question de pouvoir ?*"¹³, explora a participação como um mecanismo de poder nas organizações. O autor conduziu uma pesquisa-ação participativa e construiu quadros conceituais sobre níveis de participação, temática que pode nos ser muito cara, em especial no que diz respeito às Relações Públicas e a mediação de relações de poder (Silva, 2024).

As contribuições de Andrien (2025) podem ser associadas aos estudos brasileiros de circulação de sentidos na cultura no ambiente organizacional, uma vez que podemos associar os quadros de nível de participação do autor aos sentimentos de pertencimento e integração por parte dos trabalhadores com deficiência (Oliveira, 2024), como resultado dos sentidos da deficiência que transitam nas culturas organizacionais.

O trabalho de Salvatori (2025), "*Émergence et institutionnalisation de la politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées*"¹⁴, discute a urgência da institucionalização de políticas organizacionais de inclusão de pessoas com deficiência e "competências" essenciais para orga-

10 Centro Europeu de Pesquisa em Economia Financeira e Gestão de Empresas.

11 A participação das pessoas em situação de deficiência nas organizações.

12 Inclusão percebida de pessoas com deficiência nas organizações: mensuração e classificação dos respondentes.

13 A participação: uma questão de poder?

14 Emergência e institucionalização da política em favor do emprego de pessoas com deficiência.

nizações e seus trabalhadores para promover o acolhimento. Acreditamos que este trabalho contribui para as discussões travadas no Brasil sobre Relações Públicas Educativas e competências midiáticas, comunicacionais e informacionais no contexto das organizações (Almeida; Andrelo, 2022). Ainda, a discussão da institucionalização da acessibilidade e da inclusão nas políticas organizacionais vai ao encontro das proposições de Oliveira (2024) e de Oliveira e Maciel (2024), para quem a acessibilidade deve ser incorporada em políticas de comunicação interna e planejamentos estratégicos.

A *DARCI Conference* foi organizada pelo grupo EAD - *Enhancing Audio Description* e pela Universidade de York. Neste evento, todos os trabalhos discutiam questões de acessibilidade e de deficiência, nos mais diversos setores do mercado, com foco para a indústria criativa. Aliás, por ser um congresso alocado no Reino Unido, um dos berços dos Estudos de Deficiência, especialmente desde a criação da *Union of the Physically Impaired Against Segregation* (Upias)¹⁵ (1976), notamos a alta participação de pesquisadores com deficiência no congresso: tanto como ouvintes como no papel de autores das pesquisas.

Quanto à acessibilidade na comunicação interna e a inclusão no ambiente de trabalho, nenhum trabalho utilizou essas terminologias, além do nosso (Oliveira; Maciel, 2025). Entretanto, alguns deles discutiam questões de acessibilidade e inclusão no ambiente de trabalho, inclusive considerando a comunicação interna, mas sem assim nomeá-la.

Destacamos o trabalho “*Bridging the Communication Gap Between Staff and Audiences: A Case Study of Museum Accessibility Practices*”¹⁶, de Andy Egerton. O trabalho, assim como o nosso, discutiu as questões de acessibilidade enquanto mediadora da comunicação entre trabalhadores, públicos e organizações, porém no setor museístico. Ainda, o trabalho de Matt Shuttleworth “*(Dis)Ableism: A Physiological, Social and Cultural Examination of Disability Studies and Music Production*”¹⁷, também discute a acessibilidade no ambiente de trabalho, porém no mercado da música no Reino Unido.

Ambos os trabalhos, de Egerton (2025) e de Shuttleworth (2025), são relevantes para os estudos da comunicação no contexto organizacional, por discutirem exatamente as condições de acesso e de sociabilidade no ambiente de trabalho em dois segmentos específicos (museus e indústria da música), mesmo não usando o termo “comunicação” em momento algum.

Uma surpresa positiva do evento foi a introdução dos estudos sobre *Access Coordinator*¹⁸, uma profissão emergente no mercado audiovisual europeu responsável por atender às demandas por acessibilidade dos trabalhadores em emissoras de rádio, televisão e na indústria do cinema (Romero Fresco, no prelo). Foi realizada uma mesa redonda sobre *Access Coordination*, com a participação de Rosa Alonso-Perez, Dan Edge, David Padmore, Pablo Romero-Fresco, Ana Tamayo e Cathy Taylor, sendo todos profissionais ou pesquisadores do tema.

As discussões da mesa centraram-se no papel do *Access Coordinator* em grandes emissoras de TV e no cinema, principalmente nos contextos britânico e espanhol. Dentre as diferentes atribuições deste profissional, foi muito discutido seu papel de mediador entre o RH/as organizações e as demandas dos trabalhadores com deficiência. Por exemplo, um *Access Coordinator*

15 União das Pessoas com Deficiência Física Contra a Segregação.

16 Superando o gap de comunicação entre equipe e públicos: um estudo de caso sobre práticas de acessibilidade em museus.

17 (Des)capacitismo: uma avaliação fisiológica, social e cultural dos Estudos de Deficiência e a Produção Musical.

18 Coordenador de Acessibilidade.

de uma emissora britânica relatou as diversas adaptações que ele promove nos estúdios da TV: providenciar óculos escuros para pessoas neurodivergentes que encontram dificuldades com a luz, assim como providenciar iluminação extras para espaços requisitados por pessoas com baixa visão. Além dessas, outras adaptações foram relatadas: impressão de roteiros em fontes ampliadas, mudança nas cores das folhas impressas para pessoas com dislexia, dentre outras.

Embora não tenha sido dito com essas palavras durante a roda, identificamos também um papel educativo e conscientizador desses profissionais: promovem campanhas internas de conscientização sobre deficiência e treinamentos para funcionários sobre adaptações e terminologias de diversidade. Associamos essas práticas também às Relações Públicas Educativas, que considera a intersecção entre a área e ações de Educação Corporativa (Almeida; Andrelo, 2022; Andrelo, 2016).

Ainda sobre esse tema, o trabalho *"Access Coordination: Processes, Roles, and Tools in Educational and Professional Audiovisual Contexts"*¹⁹, de Leticia Lorier López e Florencia Faccioli Álvarez, discutiu sobre a presença do Access Coordinator em projetos de extensão universitária de audiovisual no Uruguai, destacando o papel mediador desse profissional.

Por fim, o congresso anual da Euprera foi organizado pela própria associação, em parceria com a Universidade de Lund. Neste evento, nenhum trabalho apresentado discutia questões de acessibilidade ou da inclusão de pessoas com deficiência, além do nosso (Oliveira; Maciel; Andrelo, 2025). Entretanto, a observação participante também englobou os debates que se desenrolam durante o evento. Assim, temos que considerar que o interesse dos participantes do evento no tema foi notável, após a nossa apresentação, embora a maioria dos participantes não possuíssem nenhum repertório do assunto.

Destacamos o interesse e o conhecimento do tema, ainda que pouco aprofundado, por parte dos participantes que assistiram à nossa apresentação do ano passado, e se lembravam dela, e de duas professoras e pesquisadoras de Diversidade, Equidade e Inclusão (DEI) da Universidade de Viena/Áustria. Ambas realizaram estudo recente sobre a presença e representação de pessoas com deficiência na divulgação de vagas de emprego na Áustria e demonstraram muito interesse nos estudos sobre representação de pessoas com deficiência na comunicação organizacional.

Ainda, a nossa pesquisa em andamento também integrou o *EUNES Escalator* (Seminário de Pesquisadores Emergentes), recebendo a avaliação de outras duas professoras doutoras. De forma geral, além das contribuições e sugestões (que não são escopo deste trabalho), damos destaque para algo que ambas valorizaram: afirmaram não conhecerem pesquisas no campo das Relações Públicas e da Comunicação Estratégica (como ele é denominado na Europa) que abordem esse tema, valorizando o ineditismo e pioneirismo do Brasil, e principalmente da nossa instituição, no assunto.

Observamos no congresso da Euprera que, embora existam muitas discussões sobre DEI e sobre comunicação interna (inclusive com sessões e Grupos de Trabalho (GTs) específicos para isso), a deficiência continua sendo marcador social invisível nas pesquisas do campo no contexto europeu.

¹⁹ Coordenação de Acessibilidade: processos, papéis e ferramentas nos contextos audiovisuais educacionais e profissionais.

Considerações finais

Este trabalho objetivou identificar as discussões sobre acessibilidade para a inclusão de trabalhadores com deficiência no ambiente de trabalho no contexto europeu, para em seguida estabelecer pontes e traçar paralelos com as discussões vigentes no campo da Comunicação Organizacional e das Relações Públicas brasileiro. Com o estudo de caso múltiplo, identificamos que existem pesquisas que tratam do assunto, entretanto, não assumem explicitamente a relação com a comunicação e estão mais presentes nos congressos dos estudos organizacionais, dos estudos de deficiência e de acessibilidade (*Ges'Handi* e *DARCI*).

Apesar da dispersão das discussões da comunicação no processo de inclusão organizacional, identificamos contribuições diversas que podem ser enquadradas pelo e relacionadas com o olhar comunicacional desenvolvido no Brasil, como as discussões das Relações Públicas Críticas (Silva, 2024; Oliveira, 2024), das Relações Públicas Educativas (Almeida; Andrelo, 2022), da acessibilidade na comunicação interna (Oliveira, 2024), da acessibilidade afetiva nas organizações (Pessoa, 2019a) e da criação de culturas organizacionais inclusivas (Pereira, 2024).

No congresso europeu específico do campo, essas discussões não estavam presentes, o que indica potencial brasileiro de promoção do debate da acessibilidade na comunicação interna e a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações.

Por fim, acreditamos que essas experiências enriquecem a ampliação de perspectivas e criação de outros olhares para promover a acessibilidade e a inclusão nos mais diversos contextos. Sabemos que o capacitismo engrenhado em estruturas organizacionais é algo difícil de ser combatido, mas, ainda assim, acreditamos no poder de influência da comunicação nas culturas organizacionais em busca da criação de espaços mais afetivos, inclusivos e acolhedores.

Referências

- ALMEIDA, F.; ANDRELO, R. **Relações Públicas Educativas**: educação para a comunicação nos ambientes organizacionais. Bauru/SP: Canal6 Editora, 2022.
- ANDRELO, R. **As Relações Públicas e a Educação Corporativa**: uma interface possível. São Paulo: Editora Unesp, 2016.
- ANDRIEN, L. La participation, une question de pouvoir ?. In: COLLOQUE GES'HANDI, 2., 2025, Nancy. **Apresentação oral** [...]. Nancy: IAE-Université de Lorraine, 2025.
- BALDISSERA, R. *et al.* Comunicação Organizacional e Diversidades: sentidos propostos pela revista Exame. **Logos**, v. 31, n. 3, p. 72-87, 2024.
- BALDISSERA, R. A comunicação no (re) tecer da cultura organizacional. **Revista ALAIC**, n. 10, p. 52-62, 2011.
- BERTRAND, L.; CARADEC, V.; EIDELIMAN, J.-S. Disability and employability: Professional categorisations and individual experiences at the boundaries of disability. **Alter**, v. 8, n. 4, 2014.
- BOUCHET, C. Où sont les freins à l'emploi?. Inactivité et chômage parmi les personnes avec une déficience de survenue précoce. **Alter**, n. 15-4, p. 282-304, 2021.
- CAMPBELL, F. A. K. Inciting Legal Fictions: Disability's Date with Ontology and the Ableist Body of the Law. **Griffith Law Review**, v. 10, n. 1, p. 42-62, 2001.

CARMO, M. M. I. B.; GILLA, C. G.; QUITERIO, P. L. Um estudo sobre a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro. **Interação em psicologia**, v. 24, n. 1, 2020.

CARVALHO-FREITAS, M. N. **A Inserção de Pessoas com Deficiência em Empresas Brasileiras**. Um Estudo sobre as Relações entre Concepções de Deficiência, Condições de Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho. 315f. Tese. (Doutorado em Administração) - Universidade Federal de Minas Gerais, 2007.

EGERTON, A. Bridging the Communication Gap Between Staff and Audiences: A Case Study of Museum Accessibility Practices. In: DARCI CONFERENCE, 2., 2025, York. **Caderno de resumos** [...]. York, UK: EAD, 2025.

FERRARI, M. A. Reflexões sobre comunicação organizacional na América Latina: ventos da mudança na gestão da diversidade. **Organicom**, v. 18, n. 37, p. 23-35, 2021.

GARBAT, M. European policy models of employment of people with disabilities. **Journal of Social Research & Policy**, v. 4, n. 1, p. 47, 2013.

GESELL, M.; BLOCK, P.; MELLO, A. G. Estudos da deficiência: interseccionalidade, anticapacitismo e emancipação social. In: GESELL, M.; BÖCK, G. L. K.; LOPES, P. H. (Orgs.). **Estudos da deficiência: anticapacitismo e emancipação social**. Curitiba: CRV, 2020, p. 17-35.

HOLTZHAUSEN, D. R.; VOTO, R. Resistance from the margins: The postmodern public relations practitioner as organizational activist. **Journal of Public Relations Research**, v. 14, n. 1, p. 57-84, 2002.

JAFFRÈS, F. Articulation entre politique inclusive et travail protégé des personnes handicapées: le cas suédois. **Formation emploi**, v. 154, n. 2, p. 177-195, 2021.

HAURET, S. P. D.; CARASSUS, D. L'inclusion perçue des personnes en situation de handicap au sein des organisations : mesure et classification des répondants. In: COLLOQUE GES'HANDI, 2., 2025, Nancy. **Apresentação oral** [...]. Nancy: IAE-Université de Lorraine, 2025.

LEJEUNE, A. Postface. Handicap et inégalités. Formation emploi. **Revue française de sciences sociales**, n. 154, p. 197-203, 2021.

LEJEUNE, A. Disability rights and cross-national disparities in Europe. **Current history**, v. 121, n. 833, p. 90-95, 2022.

LIMA, T. C. S.; MIOTO, R. C. T.; DAL PRÁ, K. R. A documentação no cotidiano da intervenção dos assistentes sociais: algumas considerações acerca do diário de campo. **Textos & Contextos** (Porto Alegre), v. 6, n. 1, p. 93-104, 2007.

FASCIOLI, F.; LORIER, L. Access Coordination. Processes, Roles, and Tools in Educational and Professional Audiovisual Contexts. In: DARCI CONFERENCE, 2., 2025, York. **Caderno de resumos** [...]. York, UK: EAD, 2025.

MARCHIORI, M. E. **Cultura e Comunicação Organizacional**: um olhar estratégico sobre a organização. 2. ed. revis. ampl. São Caetano do Sul, SP: Difusão Editora, 2008.

MARQUES, A. C. S.; OLIVEIRA, I. L. Configuração do campo da Comunicação Organizacional no Brasil: problematização, possibilidades e potencialidades. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO, 38, 2015, Rio de Janeiro. **Anais** [...]. São Paulo: Intercom, 2015.

MATOS, T. M.; DUARTE, M. F. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência: um estudo em uma Instituição Federal de Ensino Superior. **REAd. Revista Eletrônica de Administração**, n. 31, p. e137418, 2025.

O SENTIDO DO TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO EM UMA INSTITUIÇÃO FEDERAL DE ENSINO SUPERIOR

OLIVEIRA, G. F.; MACIEL, S.; ANDRELO, R. Ableism in culture and internal communication: meanings evoked by visually impaired workers from the perspective of Public Relations. In: EUPRERA CONGRESS, 26., 2025, Lund. **Proceedings** [...]. Brussels: Euprera, 2025.

OLIVEIRA, G. F.; MACIEL, S. Media accessibility in internal communication as a strategy for the inclusion and participation of workers with visual disabilities. In: DARCI CONFERENCE, 2., 2025, York. **Abstract Book** [...]. York: EAD, 2025.

OLIVEIRA, G. F.; MACIEL, S. Acessibilidade para a cidadania nas organizações: um olhar do papel das Relações Públicas com pessoas com deficiência. **Culturas Midiáticas**, v. 22, 2024.

OLIVEIRA, G. F. **Acessibilidade na/da comunicação interna com pessoas com deficiência visual no ambiente organizacional.** 2024. 159 f. Dissertação (Mestrado em Mídia e Tecnologia) - Faculdade de Arquitetura, Artes, Comunicação e Design. Bauru. 2024.

OLIVEIRA, G. F. *et al.* A pesquisa em Comunicação Organizacional e Relações Públicas sobre Acessibilidade e Inclusão: um levantamento do Congresso Abrapcorp. In: STASIAK, D; CASAROLI, L.; CARARETO, M. (Orgs.). **Perspectivas da Pesquisa e dos Pesquisadores em Relações Públicas na atualidade.** Goiânia: CEGRAF, 2023, p. 92-110.

OLIVEIRA, G. F.; ESCARABELLO JUNIOR, J. R.; MACIEL, S. O papel das Relações Públicas e da Comunicação na inclusão de pessoas com deficiência nas organizações: uma revisão sistemática. **Revista Internacional de Relaciones Públicas**, v. 13, n. 26, p. 21-40, 2023.

OLIVEIRA, I. L. A Comunicação Organizacional no Brasil: virada epistemológica. In: KUNSCH, M. M. K.; LIMA, F. P.; SAMPAIO, A. O. (Orgs.). **Comunicação organizacional e relações públicas: 15 anos da Abrapcorp.** Salvador: EDUFBA; São Paulo: ABRAPCOP, 2022, p. 37-48.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** ONU, 2006.

PEREIRA, A. C. Dimensões de análise para inclusão de pessoas com deficiência no contexto da cultura organizacional. **Organicom**, v. 21, n. 46, p. 100-111, 2024.

PERUZZO, C. Pressupostos epistemológicos e metodológicos da pesquisa participativa: da observação participante à pesquisa ação. **Estudios sobre las Culturas Contemporáneas**, v. 23, n. 3, 2017.

PESSOA, S. C. Acessibilidade afetiva? Da linguagem hospitalar às redes de relações em organizações. In: MARQUES, A. C. S.; SILVA, D. R.; LIMA, F. P. (Orgs.). **Comunicação e direitos humanos.** Belo Horizonte: PPGCOM UFMG, 2019a, p. 209-219.

PESSOA, S. C. Corpos com deficiência: movimentos de experiências e afetações por uma acessibilidade afetiva. In: PRATA, N.; PESSOA, S. C. (Orgs.). **Desigualdades, gêneros e comunicação.** São Paulo: Intercom, 2019b, p. 19-29.

REVILLARD, A. The disability employment quota, between social policy and antidiscrimination. **Global social policy**, v. 23, n. 1, p. 92-108, 2023.

REVILLARD, A.; BOUCHET, C.; BOUDINET, M. Handicap, inégalités professionnelles et politiques d'emploi. In: PALIER, B. (Coord.). **Que sait on du travail ?** Paris: Presses de Sciences Po, 2023, p. 468-481.

ROMERO FRESCO, P. Access Coordination. **The Interpreter and Translator Trainer.** v. 18, n. 1, 2026(no prelo).

SALVATORI, A. Émergence et institutionnalisation de la politique en faveur de l'emploi des personnes handicapées. In: COLLOQUE GES'HANDI, 2., 2025, Nancy. **Apresentação oral [...].** Nancy: IAE-Université de Lorraine, 2025.

SILVA, D. R. A perspectiva crítica das relações públicas como possibilidade de renovação. **Animus**, v. 23, n. 51, 2024.

SHUTTLEWORTH, M. (Dis)Ability: A Physiological, Social and Cultural Examination of Disability Studies and Music Production. In: DARCI CONFERENCE, 2., 2025, York. **Caderno de resumos [...].** York, UK: EAD, 2025.

TETTE, R. P. G.; CARVALHO-FREITAS, M. N.; OLIVEIRA, M. S. Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. **Estudos de Psicologia (Natal)**, v. 19, n. 3, p. 217-226, 2014.

YIN, R. K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. Porto Alegre: Bookman, 2001.

YUE, C. A. *et al.* The past, present, and future of internal communication in public relations: A computational review of the emerging literature. **Journal of Public Relations Research**, v. 37, n. 1-2, p. 4-30, 2025.