UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CAMPUS FLORIANÓPOLIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ENGENHARIA E GESTÃO DO CONHECIMENTO

Guilherme Agnolin

COMPARTILHAMENTO DO CONHECIMENTO E INCLUSÃO SOCIAL

Estudo de caso de uma organização voluntária para pessoas com deficiência

Florianópolis
2023

Guilherme Agnolin

COMPARTILHAMENTO DO CONHECIMENTO E INCLUSÃO SOCIAL

Estudo de caso de uma organização voluntária para pessoas com deficiência

Dissertação submetida ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Gestão do Conhecimento.

Orientadora: Profª. Édis Mafra Lapolli, Drª.
Coorientadora: Profª. Inara A. V. Willerding, Drª.
Tutor: Felipe Kupka Feliciano, Doutorando.

Florianópolis
2023

Ficha de identificação da obra elaborada pelo autor,
através do Programa de Geração Automática da Biblioteca Universitária da UFSC.

Agnolin, Guilherme
COMPARTILHAMENTO DO CONHECIMENTO E INCLUSÃO SOCIAL : Estudo de caso de uma organização voluntária para pessoas com deficiência / Guilherme Agnolin ; orientadora, Édis Mafra Lapolli, coorientadora, Inara Antunes Vieira Willerding , 2023.
183 p.

Dissertação (mestrado) - Universidade Federal de Santa Catarina, Centro Tecnológico, Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, Florianópolis, 2023.

Inclui referências.

1. Engenharia e Gestão do Conhecimento. 2. Compartilhamento do conhecimento. 3. Inclusão social. 4. Pessoas com deficiência. 5. Organizações voluntárias. I. Lapolli, Édis Mafra. II. Willerding , Inara Antunes Vieira. III. Universidade Federal de Santa Catarina. Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento. IV. Título.

Guilherme Agnolin

COMPARTILHAMENTO DO CONHECIMENTO E INCLUSÃO SOCIAL
Estudo de caso de uma organização voluntária para pessoas com deficiência

O presente trabalho em nível de Mestrado foi avaliado e aprovado, em 20 de abril de 2023, pela banca examinadora composta pelos seguintes membros:

Prof.(a) Vitória Augusta Braga de Souza, Dr.(a)
Universidade Federal de Goiás

Prof.(a) Gertrudes Aparecida Dandolini, Dr.(a)
Universidade Federal de Santa Catarina

Prof. João Bosco da Mota Alves, Dr.
Universidade Federal de Santa Catarina

Certificamos que esta é a versão original e final do trabalho de conclusão que foi julgado adequado para obtenção do título de Mestre em Engenharia e Gestão do Conhecimento.

Documento assinado digitalmente
Roberto Carlos dos Santos Pacheco
Data: 26/05/2023 10:13:37-0300
CPF: ***.543.830-**
Verifique as assinaturas em https://v.ufsc.br

Prof. Roberto Carlos dos Santos Pacheco, Dr.
Coordenador do Programa

Documento assinado digitalmente
Edis Mafra Lapolli
Data: 08/05/2023 17:16:47-0300
CPF: ***.189.609-**
Verifique as assinaturas em https://v.ufsc.br

Prof.(a) Édis Mafra Lapolli, Dr.(a)
Orientadora

Florianópolis, 2023.

“Entender a vida como uma oportunidade de servir o próximo, por sentimentos de bondade e de carinho, sem muitas palavras, mas com ações espontâneas e discretas, se preocupando com o bem-estar das pessoas”.

(FAMÍLIA AGNOLIN, 2001)

RESUMO

As pessoas com deficiência têm direito em participar dos vários grupos sociais, mas ao longo da história, as pessoas com capacidades lutam pela perfeição e quanto mais conseguem intervir, mais as pessoas com deficiências são marginalizadas. A legislação brasileira garante o acesso e oferece um caminho pelo qual a sociedade deve seguir, mas a inclusão ocorre e são constituídas no dia a dia das relações interpessoais, sociais e políticas. Nesse contexto, projetos para pessoas com deficiência envolvem uma a complexidade de conhecimentos e de tarefas, sendo necessário estabelecer e compreender as trocas de conhecimento, de modo que proporcione o diálogo entre os envolvidos, com objetivo de buscar o melhor entendimento. Neste sentido, o objetivo dessa dissertação consistiu em compreender como ocorre a inclusão social em organizações voluntárias para pessoas com deficiência, a partir do compartilhamento do conhecimento. Para atingir o objetivo proposto, metodologicamente foi assumida as características de pesquisa de natureza pura, exploratória e descritiva e, como procedimento, o estudo de caso. Os dados foram coletados por meio de entrevistas semiestruturadas e de grupos focais na Associação Surf Sem Fronteiras (ASSF), organização voluntária para pessoas com deficiência, que tem como principal objetivo promover a inclusão social por meio da prática do surf. Foram selecionadas vinte e sete pessoas participantes, sendo nove pessoas gestoras e referencias e dezoito pessoas alunas. Como resultado desta pesquisa foi identificado que por meio do conhecimento tácito da vivência, dos relatos e dos sentimentos compartilhados, é possível fazer com que caiam os preconceitos e as barreiras atitudinais, realizando uma mudança nas nossas percepções. Quanto mais se falar e divulgar mais as barreiras poderão ser quebradas. A partir do compartilhamento do conhecimento pode-se mostrar e apresentar para as pessoas a importância da inclusão e da acessibilidade, abrir janelas, facilitar a vivência e a convivência das pessoas com deficiência.

Palavras-chave: compartilhamento do conhecimento; inclusão social; organizações voluntárias; pessoas com deficiência.

ABSTRACT

People with disabilities have the right to participate in various social groups, but throughout history, those who are considered able-bodied have strived for perfection, resulting in the marginalization of people with disabilities. Brazilian legislation guarantees access and provides a path for society to follow, but inclusion happens in the everyday interpersonal, social, and political relations. In this context, projects for people with disabilities involve the complexity of knowledge and tasks, requiring the establishment and understanding of knowledge exchange in a way that promotes dialogue among stakeholders with the aim of achieving better understanding. Therefore, the objective of this dissertation was to understand how social inclusion occurs in voluntary organizations for people with disabilities through knowledge sharing. To achieve this goal, a pure, exploratory, and descriptive research approach was assumed, using a case study as the research design. Data were collected through semi-structured interviews and focus groups at Surf Sem Fronteiras Association (ASSF), a voluntary organization for people with disabilities, that aims to promote social inclusion through surfing practice. Twenty-seven participants were selected, including nine managers and references, and eighteen students. As a result of this research, it was identified that through the sharing of tacit knowledge from lived experiences, stories, and shared feelings, it is possible to break down prejudices and attitudinal barriers, leading to a change in perceptions. The more knowledge is shared and disseminated, the more barriers can be broken. Through knowledge sharing, it is possible to demonstrate and present to people the importance of inclusion and accessibility, open windows, and facilitate the experience and coexistence of people with disabilities.

Keywords: knowledge sharing; social inclusion; voluntary organizations; people with disabilities people.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 – Plano de Execução Sistemático da Pesquisa (PESP) 70
Figura 2 – Caracterização da pesquisa.....73
Figura 3 – Logo da ASSF.....75
Figura 4 – Organograma da ASSF.....77

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – Número de pessoas alunas respectivas aos grupos focais por faixa etária. 111
Gráfico 2 – Número de pessoas alunas respectivas aos grupos focais por tempo de participação na associação. 112

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Teses e Dissertações do PPGEGC com o termo “Compartilhamento do Conhecimento” 26
Quadro 2 – Teses e Dissertações do PPGEGC com o termo “pessoas com deficiência” 29
Quadro 3 – Teses e Dissertações do PPGEGC com o termo “organizações da sociedade civil 30
Quadro 4 – Teses e Dissertações do PPGEGC com o termo “inclusão social” 31
Quadro 5 – Matriz de diagnóstico para o compartilhamento do conhecimento tácito 42
Quadro 6 – Barreiras ao CC em organização de bombeiros voluntário 48
Quadro 7 – Características centrais da inclusão social 58
Quadro 8 – Práticas para compartilhamento do conhecimento 66
Quadro 9 – Práticas para inclusão social 67
Quadro 10 – Números de registros para referencial teórico 71
Quadro 11 – Seleção e caracterização das pessoas participantes 78
Quadro 12 – Perguntas para as entrevistas semiestruturadas 79
Quadro 13 – Perguntas para os grupos focais 82

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ASSF Associação Surf Sem Fronteiras
CAPES Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
CC Compartilhamento do Conhecimento
EGC Engenharia e Gestão do Conhecimento
ONG Organização Não Governamental
ONU Organização das Nações Unidas
OSC Organização da Sociedade Civil
PCD Pessoas com Deficiência
PESP Plano de Execução Sistemático da Pesquisa
PPGEGC Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO 15
1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO 15
1.2 PROBLEMA DE PESQUISA 20
1.3 OBJETIVOS 22
1.3.1 Objetivo Geral 22
1.3.2 Objetivos Específicos 22
1.4 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DO TRABALHO 23
1.5 ADERÊNCIA AO PPGEGC 25
1.6 ASPECTOS ÉTICOS E LEGAIS 31
1.7 ESTRUTURA DO TRABALHO 32
2 REVISÃO DA LITERATURA 34
2.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS 34
2.2 COMPARTILHAMENTO DO CONHECIMENTO 35
2.2.1 Práticas para compartilhamento do conhecimento 39
2.3 ORGANIZAÇÕES VOLUNTÁRIAS 43
2.3.1 Características e Perspectivas de organizações voluntárias 44
2.4 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA 50
2.4.1 Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD) 55
2.5 INCLUSÃO SOCIAL 57
2.5.1 Práticas para inclusão social 61
2.6 SÍNTESE DO CAPÍTULO 65
3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS 69
3.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS 69
3.2 PLANO DE EXECUÇÃO SISTEMÁTICO DA PESQUISA (PESP) 69
3.2.1 Etapa 1 – Início da pesquisa 70
3.2.2 Etapa 2 – Revisão da literatura 71
3.2.3 Etapa 3 – Síntese da revisão da literatura 72
3.2.4 Etapa 4 – Caracterização da pesquisa 72
3.2.5 Etapa 5 – Seleção e caracterização da organização e das pessoas participantes 74
3.2.5.1 Caracterização da organização 75
3.2.5.2 Seleção e caracterização das pessoas participantes 77

3.2.6 Etapa 6 – Pesquisa de campo 78
3.2.6.1 Entrevistas semiestruturadas 79
3.2.6.2 Grupos focais 81
3.2.7 Etapa 7 – Análise e interpretação dos dados coletados 83
3.2.8 Etapa 8 – Conclusões e recomendações para trabalhos futuros 84
4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS 85
4.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS 85
4.2 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DAS ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS 85
4.2.1 Identificação das pessoas participantes 85
4.2.2 Compartilhamento do Conhecimento 89
4.2.2.1 Percepção individual 89
4.2.2.2 Gerenciamento do tempo 93
4.2.2.3 Linguagem comum 93
4.2.2.4 Confiança mútua 94
4.2.2.5 Rede de relacionamento 95
4.2.2.6 Hierarquia 96
4.2.2.7 Reconhecimento e recompensa 96
4.2.2.8 Armazenamento do conhecimento 97
4.2.2.9 Poder 99
4.2.2.10 Tipo de conhecimento valorizado 100
4.2.2.11 Forma de comunicação 101
4.2.3 Voluntariado 101
4.2.3.1 Fatores de recompensa 101
4.2.3.1 Barreiras existentes 103
4.2.4 A inclusão social a partir do compartilhamento do conhecimento 104
4.2.5 Discurso do Sujeito Coletivo – Pessoas gestoras e referências 108
4.3 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DAS SESSÕES DOS GRUPOS FOCAIS 110
4.3.1 Identificação dos grupos 111
4.3.2 Percepções com relação ao compartilhamento do conhecimento 114
4.3.2 Percepções com relação à inclusão social 117
4.3.3 Discurso do Sujeito Coletivo – Pessoas alunas 127
5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES PARA TRABALHOS FUTUROS 129

5.1 CONCLUSÕES 129
5.2 RECOMENDAÇÕES PARA FUTUROS TRABALHOS 131
REFERÊNCIAS..... 133
APÊNDICE A – REVISÃO SISTEMÁTICA INTEGRATIVA DA LITERATURA..... 147
APÊNDICE B – PROTOCOLO DA PESQUISA..... 176
APÊNDICE C – ROTEIRO PARA ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS..... 177
APÊNDICE D – ROTEIRO PARA SESSÕES DOS GRUPOS FOCAIS 179
ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE ... 181

1. INTRODUÇÃO

Neste capítulo será apresentada a contextualização desta pesquisa, evidenciando as razões que despertaram o interesse do pesquisador pelo tema. Após, será definido o problema, com a formulação da pergunta de pesquisa, e serão apresentados os objetivos gerais e específicos, a justificativa e a relevância da pesquisa, a aderência ao Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento (PPGEGC), bem como os aspectos éticos e a estrutura do trabalho.

1.1 CONTEXTUALIZAÇÃO

A Lei do Voluntariado nº 9.608, de 18 de fevereiro de 1998, alterada em 2016, define em seu Art. 1 que é considerado serviço voluntário a atividade não remunerada prestada por pessoa física a entidade pública de qualquer natureza ou a instituição privada de fins não lucrativos que tenha objetivos cívicos, culturais, educacionais, científicos, recreativos ou de assistência à pessoa (BRASIL, 2016). Dados do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2018) revelam que o total de voluntários representou 4,3% da população com 14 anos ou mais. Na faixa etária de 50 ou mais, esse índice é um pouco maior, chegando a 5% (NETO, 2019).

Minha experiência com o trabalho voluntário iniciou na minha graduação, mas antes preciso contar como eu cheguei lá. Me formei em engenharia química, pois sempre me fascinaram os processos de produção. Lembro que eu gostava de olhar os dados nutricionais, informações dos produtos no mercado e ficava imaginando a pessoa responsável por fazer aquilo. Eu entrei na universidade com 16 anos, um ano mais cedo do que a maioria das pessoas, sempre fui um ano adiantado por ter pulado o Pré-III.

Sou natural de Chapecó, cidade pujante da agroindústria, filho de pai engenheiro mecânico formado na UFSC (Universidade Federal de Santa Catarina) e mãe administradora graduada pela UNOCHAPECÓ (Universidade Comunitária da Região de Chapecó). Durante a minha trajetória, eu sempre tive facilidade com matemática, química e física na escola, portanto, era na engenharia que parecia me encontrar. Na realidade eu pensava mesmo em cursar engenharia de alimentos, mas como só tinha vestibular no 2º semestre na UNOCHAPECÓ, entrei em engenharia

química no 1° semestre e depois, por achar mais abrangente e ter me integrado bem com a “galera”, segui.

Minha vida era cômoda perto da família e, embora tivesse tido todas as oportunidades, tinha a mente fechada para ir estudar fora e ter uma visão mais avançada. Em Chapecó, por mais que a indústria seja de grande porte na região, as oportunidades de estágio eram limitadas, havia uma ou outra chance na pesquisa e eu não tinha grandes aspirações. No entanto, oportunizado graças aos meus pais, tive um momento de grande evolução pessoal na graduação. Realizei um intercâmbio para os Estados Unidos, durante as férias das aulas, para trabalhar em uma estação de ski e treinar o inglês. Foi nesse momento que ampliei minha visão de mundo, quebrei barreiras em minha mente e ampliei minha capacidade pessoal.

Quando retornei dos Estados Unidos, um amigo e, também, estudante de engenharia química, estava se envolvendo em um grupo de interesse para criar um escritório local da AIESEC, organização internacional de estudantes com foco em liderança, por meio da atuação local e por realizar intercâmbios para outros lugares do mundo.

Entrei de cabeça na AIESEC, passávamos a semana e os finais de semana atuando como membro voluntário. Assim, organizávamos eventos, recrutávamos novos membros, fazíamos reuniões, usávamos o jargão administrativo, participávamos de congressos nacionais e sempre falando e planejando a nossa estratégia. Nesse período, participei da diretoria na área de intercâmbio e realizamos a nossa primeira “vaga”, um estudante de engenharia de telecomunicações da Sérvia foi trabalhar em uma empresa de segurança. Foi uma experiência gratificante, poder apresentar a minha cultura local, família, amigos e trocar experiências com uma pessoa de um outro “canto” do mundo. Durante um congresso nacional da AIESEC, em um *workshop* sobre sustentabilidade com a Suzano Papel e Celulose, consegui o cartão com o contato da área de Recursos Humanos (RH) da empresa, sendo essa a minha porta de entrada no mercado de trabalho.

Depois de voltar do congresso passaram-se uns 6 meses, iniciou a fase do estágio obrigatório do curso, e depois de ser lembrado por um colega do cartão, mandei um e-mail para eles, que estavam mesmo na fase de recrutamento do programa de estágios. Realizei o processo de recrutamento e seleção, passando para uma vaga na área de projetos e engenharia na fábrica em Suzano-SP, sendo acolhido por pessoas incríveis. Logo na integração da empresa fiquei sabendo que eles tinham

um programa de voluntariado chamado FORMARE, um programa social de educação profissional para jovens de baixa renda. Eram oferecidas oportunidades para 20 jovens do entorno da fábrica formando uma turma a cada um ano e meio, que passavam o dia inteiro na fábrica, passando por aulas e estágios práticos facilitados pelos colaboradores da Suzano. Logo ingressei como educador voluntário em disciplinas como física, comunicação e relacionamentos. A sensação após as aulas e ver o despertar da curiosidade nos alunos era de uma troca intensa de energia.

De acordo com Silva *et al.* (2015), o trabalho voluntário é visto como atividade que permite o autoconhecimento e o desenvolvimento pessoal; é apoiado pela alta liderança; envolve a participação no trabalho, o gosto pelo voluntariado; a consideração para com o público atendido, gera cansaço e não é uma garantia de estabilidade na empresa. Com relação ao trabalho voluntário, foram identificados participantes que têm relação mais pautada em ter uma boa imagem perante a empresa e, de outro, participantes que atribuem significado altruísta a essas ações, tendo como maior expectativa contribuir com outras pessoas, sentindo-se mais reconhecidos do que esperavam.

> O voluntariado é um ingrediente-chave em modelos comunitários ou cooperativos de intercâmbio econômico. Em suma, os valores e razões orientados para o outro parecem ser muito mais influentes do que os valores e motivos do voluntariado focados no eu (BRIGGS; PETERSON; GREGORY; 2010).

Meu ciclo na Suzano durou mais de 7 anos e fui de estagiário a coordenador de projetos, quase sempre participando no FORMARE, sendo que o momento em que eu me afastei do voluntariado foi porque estava coordenando a implantação de uma máquina de papel *tissue* em Mucuri-BA, outra unidade da empresa. A ida para a Bahia fez com que eu percebesse que não estava em um caminho feliz na vida profissional e pessoal. Decidi, então, largar o emprego e voltar para o sul.

Todas as experiências neste período foram engrandecedoras, além dos grandes amigos que levo para a vida, foi uma oportunidade de realizar grandes projetos dentro da indústria, desenvolver habilidades de gestão e autoconhecimento. Eu compreendi que nada é possível de ser realizado sem que seja com a ajuda das pessoas e que meus pontos fortes eram, de acordo com os *feedbacks* recebidos ao longo desses anos, o comprometimento, o relacionamento pessoal e o (intra) empreendedorismo.

Para iniciar minha nova fase decidi me dar de presente uma viagem sabática de intercâmbio para a Europa, a conselho de um dos meus mentores da vida, Sr. Miguel Celaya, ex-gerente executivo da engenharia que atuava como consultor na Suzano, que era do País Basco. Seria uma viagem de 2 meses que incluía um curso em inovação na Universidade da Coruña na Espanha, turismo e trabalho voluntário na Itália, desta vez pela associação internacional WWOOF, de promoção social, que coloca voluntários em contato com uma rede de produtores orgânicos. Nessa associação, o voluntário colabora junto ao produtor, geralmente famílias, casais e recebe toda a experiência do estilo de vida sustentável dessas pessoas, além de receber um teto e comida. Pude participar da *vendemmia* (colheita) em uma fazenda de três hectares de uvas orgânicas no interior de Verona com a família Giovanini, muito simpática. Durante três semanas tive uma imersão cultural transcendente e um sentimento de ligação profunda com eles.

Depois da viagem à Europa voltei para Chapecó morando na casa da minha mãe e com todas as economias dos anos de trabalho aplicadas em investimentos. Comecei a pensar nas possibilidades de empreender. Assim, eu e meu irmão começamos a fabricar cerveja artesanal e até iniciamos uma pequena marca nas redes sociais, mas sabia que não ficaria muito tempo ali. Sempre de olho nas oportunidades, me inscrevi em um processo seletivo na FIESC (Federação das Indústrias do Estado de Santa Catarina), em Florianópolis, como analista no PMO (Escritório de Gerenciamento de Projetos) da empresa. Participei das etapas do processo de seleção e passei, era aquilo que eu tanto queria, colocar o pé na ilha.

Desde a infância eu sentia uma ligação muito forte com o mar. A cidade em que morava em SP ficava próximo ao litoral, depois de trabalhar um pouco consegui comprar meu carro e comecei a me interessar pelo surfe. Não via a hora que chegava o final de semana para poder descer a serra, surfar três horas e subir a serra novamente. Quando eu tirava férias usava o máximo possível do meu tempo para poder ficar no litoral de Santa Catarina (1), perto da família e amigos, surfando. Naquela época meu sonho de vida era poder surfar de manhã cedinho e correr para o trabalho.

Foram tantas coincidências que apareceram nesse caminho que poderia dizer que foram devidamente posicionadas pelo grande arquiteto. Depois de algum tempo na ilha e vivendo o sonho, conheci um projeto voluntário de surfe para pessoas com deficiência, a Associação Surf Sem Fronteiras (ASSF). Foi amor à primeira vista.

Saber que eu poderia oportunizar a acessibilidade do surfe para as pessoas não podia ser mais gratificante, estamos falando em romper barreiras sociais opressoras, promover o autoconhecimento e autoconfiança, aproximar o homem da natureza, proporcionar experiências sensoriais que ampliam os sentidos dados às experiências de vida e o contato com a água do mar e seus recursos terapêuticos.

Black e Living (2004) afirmam que há uma série de motivações para o voluntariado e exerce seus efeitos positivos predominantemente sobre aspectos da saúde mental, proporcionando oportunidades para aumentar a confiança e a autoestima, obter apoio social, substituir papéis perdidos e se sentir incluído na vida da comunidade.

Na ASSF conheci uma nova família e amigos, pessoas que têm energia no modo de viver e fazem tudo valer a pena. Aprendi mais sobre capacitismo, inclusão, modelo social da pessoa com deficiência e diversidade. Acabei entrando para a diretoria executiva da associação, como tesoureiro, mas o que eu mais gosto é estar na água com o pessoal, como voluntário referência de surfe. Ou seja, aquelas pessoas que têm mais intimidade com o mar ou que já surfam e facilitam a prática do surfe para as pessoas com deficiência nas aulas, além do apoio de outros voluntários em funções específicas na praia e no mar. A sede foi construída com vaquinhas e eventos, e hoje temos um espaço nosso, e o surfe um passo mais próximo de ser para todas as pessoas.

Conforme Thoits e Hewitt (2001), pessoas com melhores recursos de personalidade, saúde mental e física são mais propensas a realizar serviços à comunidade. O trabalho voluntário de fato melhora todos os seis aspectos do bem-estar: felicidade, satisfação com a vida, autoestima, senso de controle sobre a vida, saúde física e depressão. As pessoas que têm maior bem-estar investem mais horas no serviço voluntário.

Quando iniciei na FIESC, sentado na cadeira ao lado da minha e dividindo a mesma bancada, fui apresentado ao colega de trabalho Gustavo Pasinatto, que foi designado para me apoiar no início, para conhecer os processos da área e na empresa como um todo, um grande amigo. Ele me falou que estava fazendo uma disciplina isolada na Engenharia e Gestão do Conhecimento (EGC) da UFSC e na hora veio o interesse, minha última atualização havia sido um MBA em Gerenciamento de Projetos, há 4 anos. Então, fiz minha matrícula como aluno no outro trimestre disponível, na disciplina de Jogos e Técnicas Vivenciais para o Empreendedorismo,

com as professoras Édis Mafra Lapolli e Ana Franzoni, lecionada no período noturno. No início eu estava um pouco tímido, característica pessoal desde a infância, era uma sala cheia com pessoas mestrandas e doutorandas, as quais não conhecia.

A disciplina me desafiou novamente e o gosto pelo EGC foi crescendo cada vez mais, não tinha nem pretensão de realizar o mestrado, estava ali pela troca do conhecimento, da liberdade de estudar os temas que me interessavam. Fiz três disciplinas isoladas, uma atividade de formação programada, publiquei dois capítulos em livros com colegas do grupo de pesquisa: CoMovI (Grupo de Pesquisa Inovação em Ciência e Tecnologia). Decidi então realizar o processo seletivo para o mestrado, turma 2021, sabia que eu estava pronto para iniciar essa jornada. Fui selecionado sob a orientação da Profª Édis, aquela que me tocou desde o primeiro dia que a conheci.

Sabendo da importância da conexão pessoal com a dissertação, posso afirmar que o que mais trouxe o sentimento de realização na minha vida foram as experiências como voluntário. Acredito nessa força e no elo entre as pessoas que, quando compartilham seus conhecimentos, proporcionam uma transformação interna e mudança nos nossos paradigmas, por uma visão de mundo mais equânime, principalmente relacionado as pessoas com deficiência. Quero contribuir para difundir essas vivências e analisar o benefício individual e coletivo.

1.2 PROBLEMA DE PESQUISA

Minha trajetória no EGC, inicialmente como aluno de disciplinas isoladas, coincide paralelamente com o início da minha jornada na ASSF, uma associação sem fins econômicos que tem por objetivo tornar o surfe um esporte acessível para pessoas com deficiência.

As pessoas com deficiência, assim como todas as pessoas, devem participar dos vários grupos sociais. Por meio do esporte e lazer, além da promoção da qualidade de vida ou bem-estar, as pessoas se desenvolvem e exercem sua cidadania, além de apropriar o seu espaço físico e social. A legislação brasileira garante o acesso e oferece um caminho pelo qual a sociedade deve seguir, mas a inclusão ocorre e são constituídas no dia a dia das relações interpessoais, sociais e políticas (BARROZO *et al.*, 2012).

De acordo com Fernandes (2009), projetos para pessoas com deficiência são desafiadores pois as pessoas envolvidas defrontam-se periodicamente com novas

situações e resoluções ainda não disponíveis na literatura. Fica evidenciado a complexidade dos conhecimentos e das tarefas, sendo necessário estabelecer e compreender as trocas de conhecimento, de modo que proporcione o diálogo entre os envolvidos, com objetivo de buscar o melhor entendimento. No quesito aquisição e disseminação do conhecimento existe a clara necessidade da gestão desse processo. Há interesse pela produção acadêmica e pelo trabalho colaborativo. Quanto à conversão dos conhecimentos tácitos em explícitos, percebe-se que, os projetos não têm o hábito de fazer esta conversão. Foi possível detectar que os alunos com mais tempo de participação repassam seus conhecimentos por meio das vivências (FERNANDES, 2009).

A vivência que o surfe proporciona possibilita a interação social e a inclusão por meio da aprendizagem e aplicação das regras de convivência dos participantes, de maneira que assume e desempenha um papel dentro de uma equipe ao fazer parte da socialização individual (LOPES, 2015). Resultados positivos foram relatados por pesquisadores, instrutores de surfe e pais com a intervenção de práticas de surfe para crianças com deficiência. Observou-se o aumento da autoconfiança, ganhos no desenvolvimento social, pela interação com os voluntários e outros participantes, e diminuição da ansiedade (ARMITANO; CLAPHAM, 2015). Por meio da capacitação, os instrutores de surfe podem oferecer a oportunidade e o espaço necessário para que as pessoas com deficiência encontrem novas maneiras de lidar com os desafios da vida diária. Ao aumentar a autoestima e a autoconfiança, as pessoas com deficiência podem se sentir encorajadas a tentar encontrar um papel ativo na sociedade (LOPES, 2015).

Conforme Finkelstein (2001), os seres humanos são por natureza fracos, vulneráveis e fisicamente imperfeitos. Ao longo da história, as pessoas com capacidades lutaram pela perfeição e quanto mais conseguem intervir na estrutura do nosso corpo, mais as pessoas com deficiências são marginalizadas. A vulnerabilidade das pessoas com deficiência é então vista como uma condição que os separa do que é considerado normal e isso é uma barreira educacional, de aprendizagem e de conhecimento saudável que está inibindo o desenvolvimento de uma compreensão abrangente sobre o ser humano. Não é possível entender ou lidar com a deficiência sem lidar com a natureza essencial da própria sociedade.

É preciso pesquisar, entender e propor novos conhecimentos nesta área e garantir um trabalho trans e interdisciplinar torna-se fundamental neste processo. A

busca por uma sociedade inclusiva necessita de um trabalho conjunto de várias áreas do conhecimento. Portanto, propor ações afirmativas, que caminham no sentido de facilitar a acessibilidade das pessoas com deficiência pode ser uma boa proposta de conteúdo a serem desenvolvidas nos mais variados projetos universitários (FERNANDES, 2009).

Com base nessas evidências, na busca por contribuir para suprir as demandas e resolver os problemas e dificuldades encontradas, tem-se a seguinte situação problema: **Como ocorre a inclusão social em organizações voluntárias para pessoas com deficiência a partir do compartilhamento do conhecimento?**

1.3 OBJETIVOS

Neste item apresenta-se os objetivos geral e específicos que irão permitir responder à questão de pesquisa.

1.3.1 Objetivo Geral

Compreender como ocorre a inclusão social em organizações voluntárias para pessoas com deficiência a partir do compartilhamento do conhecimento.

1.3.2 Objetivos Específicos

- Identificar práticas para o compartilhamento do conhecimento e para inclusão social, na literatura.
- Analisar a inclusão social a partir do compartilhamento do conhecimento.
- Analisar como os gestores de uma organização voluntária para pessoas com deficiência influenciam a inclusão social a partir do compartilhamento do conhecimento.
- Analisar as percepções das pessoas com deficiência, participantes da pesquisa, em relação à inclusão social.

1.4 JUSTIFICATIVA E RELEVÂNCIA DO TRABALHO

De acordo com Setubal e Fayan (2016), a Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015 é um verdadeiro marco regulatório para as pessoas com deficiência, que reúne direitos e deveres que estavam dispersos em outras leis, decretos e portarias, regulamentando limites e condições e atribuindo responsabilidades para cada ator na consolidação da sociedade inclusiva. A lei detalha as regras que deverão ser observadas para a garantia do exercício dos direitos das pessoas com deficiência no país e entrou em vigor dez anos depois da pactuação da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD), adotados pela 61ª sessão da Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), em 2006.

No Art. 1º a lei define que:

> É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (BRASIL, 2015).

No seu Art. 43, fica estabelecido que:

> O poder público deve promover a participação da pessoa com deficiência em atividades artísticas, intelectuais, culturais, esportivas e recreativas, com vistas ao seu protagonismo, devendo:
> I – Incentivar a provisão de instrução, de treinamento e de recursos adequados, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas;
> II – Assegurar acessibilidade nos locais de eventos e nos serviços prestados por pessoa ou entidade envolvida na organização das atividades de que trata este artigo; e
> III – assegurar a participação da pessoa com deficiência em jogos e atividades recreativas, esportivas, de lazer, culturais e artísticas, inclusive no sistema escolar, em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Porém, sabe-se que a acessibilidade é precária e poucas são as opções de atividades, além das barreiras arquitetônicas, financeiras, de transporte e para com o respeito às pessoas (BELTRAME *et al.*, 2018). Além disso, as pessoas com deficiência são cercadas por preconceitos e estigmas, sendo que a forma de combater esse tipo de discriminação se dá por meio da informação e do convívio, facilitada pelo respeito à diversidade (SHIMONO, 2008).

A deficiência varia por meio de uma mistura complexa de fatores, incluindo idade, sexo, estágio da vida, exposição a riscos ambientais, status socioeconômico, cultura e recursos disponíveis, que variam consideravelmente entre diferentes cenários. Pessoas com deficiência e famílias experimentam piores resultados sociais e econômicos em comparação com pessoas sem deficiência (OMS, 2011). A dificuldade dessa compreensão revela sinais de pouca evolução, principalmente pelo histórico de interpretação que o modelo médico da deficiência produziu, discriminando a forma de reconhecer estas pessoas (BELTRAME *et al.*, 2018).

Conclui a OMS (2011), no relatório mundial sobre a deficiência, que são necessárias mais pesquisas qualitativas para a compreensão das experiências vividas pelas pessoas com deficiência combinadas com análises e mensurações do bem-estar e qualidade de vida dessas pessoas.

Como aponta Tonet e Paz (2006), é ao longo das nossas vivências que são criados e desenvolvidos os conhecimentos tácitos, nas relações com a família, no trabalho que realizamos, por meio da prática de esportes, nos estudos, em atividades voluntárias e quando assumimos papéis sociais. A mente humana arquiva as soluções que encontramos para resolver os problemas que podem ser ocasionalmente transferidas para outras situações. Isso serve para as organizações, esse acervo valioso permite potencializar os conhecimentos já dominados.

Porém, compartilhar conhecimento em uma organização é uma tarefa complexa, que sofre diversas influências. Deve-se criar condições para que pessoas e grupos compartilhem seus conhecimentos, firmando relações de cooperação sensatas (VERGARA; ALVES, 2009).

> Grupos são formados por pessoas, e suas características afetam decisivamente o compartilhamento, pois, apesar de existirem fortes necessidades interpessoais, como necessidade de inclusão e de afeição, outros fenômenos psicológicos afetam o comportamento das pessoas, condicionando suas ações nos grupos (VERGARA; ALVES, 2009, p. 56).

Essas relações permitem a criação e propagação de bens intangíveis: informações, conhecimentos, valores, práticas e aprendizado, que são socialmente moldados. Políticas direcionadas ao desenvolvimento local são atributos indispensáveis para promoção da inclusão e da afirmação social em um contexto de transformação (ALBAGLI, 2006).

De acordo com Cozza (2021), as organizações não-governamentais (ONGs) podem contribuir para desenvolver teorias e lapidar as suas práticas, por meio da criação de ambientes de compartilhamento e de diálogo entre os indivíduos que participam dessas ações. A identificação das barreiras e facilitadores desse processo permite que essas organizações possam elaborar estratégias e serem exitosas na sua área de ação social.

Portanto, mediante essas considerações, é possível perceber que, por intermédio das pessoas e suas vivências, o conhecimento se desenvolve. Para que o conhecimento seja compartilhado há necessidade de espaços, facilitação, diálogo, respeito e convivência. O trabalho voluntário em organizações pode ser um aliado extremamente importante para o compartilhamento do conhecimento e transformação da sociedade visto que as políticas de inclusão social não representam a realidade atual observada.

1.5 ADERÊNCIA AO PPGEGC

No Programa de Pós-graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento (PPGEGC), esta dissertação enquadra-se na área de concentração Gestão do Conhecimento. O conhecimento é o objeto de pesquisa, e o conteúdo é um processo que resulta das interações sociotécnicas entre os atores humanos e os tecnológicos, em que o conhecimento é concebido como um importante vetor estratégico para a geração de valor e de equidade social (PPGEGC, 2020).

A presente dissertação visa analisar a relação do compartilhamento do conhecimento e da inclusão social em organizações voluntárias para pessoas com deficiência, estando contextualizada dentro da área de concentração de Gestão do Conhecimento, dentro da linha de Inovação, Empreendedorismo e Sustentabilidade. A pesquisa é realizada no âmbito do grupo CoMovI (Grupo de Pesquisa Inovação em Ciência e Tecnologia), do PPGEGC/UFSC, vinculado ao CNPq (Conselho Nacional de Desenvolvimento Científico e Tecnológico), que, entre outros, tem como enfoque a equidade e a inclusão social.

Enfatiza-se que o conhecimento é o enfoque principal desta pesquisa, firmando sua aderência ao PPGEGC, sendo tema de estudo de teses e dissertações do programa. Dessa forma, foi realizada e atualizada até outubro de 2021, na base de

teses e dissertações do PPGEGC, a fim de encontrar produções que se relacionassem com a temática proposta.

No primeiro quadro (Quadro 1) listou-se os trabalhos relacionados com a palavra-chave “Compartilhamento do Conhecimento” na base do PPGEGC.

Quadro 1 – Teses e Dissertações do PPGEGC com o termo “Compartilhamento do Conhecimento”

TÍTULO	AUTOR	ANO	T/D
A capacidade absortiva do conhecimento e suas contribuições para a performance social e econômica de empresas sociais	MASSAD, Daniela de Oliveira	2021	T
O estudo exploratório do uso da realidade aumentada no período de pandemia da Covid-19 nos ensinos fundamental e médio	GARCIA, Rodrigo Guerra	2021	D
Modelo de maturidade de dados abertos: uma matriz de referência para organizações	VISINTIN, Lidiane	2021	T
Coprodução do Conhecimento na Formulação de Políticas Públicas	DOS SANTOS, Vanessa	2021	T
Smart who? Citizens and the knowledge of the Global Catastrophic Risks, as observed in the academic literature and in the TED talks	VITOR, Andreici Daiani Vedovatto	2021	D
Compartilhamento do Conhecimento sob a Lente do Capital Social em Organizações Inovadoras	GOMES JR., Waldoir Valentim	2020	T
Modelo para o Compartilhamento do Conhecimento em *Coworking Spaces*	CAMPOS, João Geraldo Cardoso	2020	T
Análise Transacional como Ferramenta para os Modos de Conversão do Conhecimento Estabelecidos pelo Modelo SECI	KOEHLER, Fernanda dos Santos	2020	T
Storytelling como Ferramenta para o Compartilhamento do Conhecimento na Comunicação de Líderes	FRANZONI, Christine Bencciveni	2019	T
Diretrizes Estratégicas para o Compartilhamento do Conhecimento Tradicional Visando à Sustentabilidade Cultural: Um Estudo de Caso do Projeto Ilha Rendada	SABINO, Mileide Marlete Ferreira Leal	2019	T
A colaboração e inclusão de Cursos On-line Abertos e Massivos (MOOCs)	KUNTZ, Viviane Helena	2019	T
Compartilhamento de Conhecimento por Grupos de Pesquisa: mídias, utilização e potencialidades	SOUZA, Rayse Kiane de	2019	D
Maturidade em gestão do conhecimento na administração pública: um estudo na Prefeitura Municipal de São José/SC	FLORES, Heriberto Alzerino	2019	D
Estratégias para o Compartilhamento do Conhecimento nos Processos de Hospitalização Pediátrica visando o Cuidado Resolutivo	FOSSARI, Ivana Maria	2018	T
Adoção de Métodos, Técnicas e Ferramentas para Inovação: estudo de casos múltiplos em projetos realizados por organizações inovadoras	BUCHELE, Gustavo Tomaz	2018	T
As plataformas de governo eletrônico e seu potencial para a promoção dos princípios dos Commons: o caso dos municípios brasileiros	ROTTA, Maurício José Ribeiro	2018	T

Recursos educacionais abertos (REA) no brasil: construção de um modelo ecossistema de REA	TEODOROSKI, Rita de Cassia Clark	2018	T
Criação do conhecimento em processos dramatúrgicos à luz do texto literário	FOSSARI, Carmen Lúcia	2018	T
Compreensão do compartilhamento do conhecimento em atividades intensivas em conhecimento em organizações de diagnóstico por imagem	DOROW, Patrícia Fernanda	2017	T
O compartilhamento do conhecimento em portais de e-participação legislativa	ALMEIDA, Thábata Clezar de	2017	D
compartilhamento do conhecimento tácito no processo de sucessão empresarial familiar	NETO, Emílio da Silva	2016	T
Método para o compartilhamento do conhecimento do especialista usado no processo de tomada de decisão	LASSO, Ana Laura	2016	D
Um modelo para a extração de perfil de especialista aplicado às ferramentas de expertise location e apoio à gestão do conhecimento	TAXWEILER, Rudger Nowasky do Nascimento	2016	D
Arquétipo para o compartilhamento do conhecimento à luz da estética organizacional e da gestão empreendedora	WILLERDING, Inara Antunes Vieira	2015	T
Fluxo do conhecimento sobre plantas medicinais em uma rede de atores da grande Florianópolis	TSCHUMI, Henrique de Sá	2015	D
Framework para o compartilhamento do conhecimento na gestão de tutoria de cursos de educação a distância	LENZI, Greicy Kelli Spanhol	2014	T
Compartilhamento do conhecimento nos cursos de capacitação da Universidade Federal de Santa Catarina	DELFINO, Nelson	2014	D
As mídias como ferramenta de compartilhamento de conhecimento: estudo de caso em uma startup	RODRIGUES, Tatiana Zacheo	2014	D
Visualização do conhecimento por meio de narrativas infográficas na web voltadas para surdos em comunidades de prática	LAPOLLI, Mariana	2014	T
Diretrizes motivacionais para comunidades de prática baseadas na gamificação	CLEMENTI, Juliana	2014	D
A confiança e as relações interpessoais assegurando o compartilhamento do conhecimento no ambiente virtual de aprendizagem	RISSI, Maurício	2013	T
Indicações geográficas: práticas de gestão do conhecimento aplicáveis no processo de organização dos produtores para reconhecimento de indicações de procedência	SOUZA, Gabriela Mattei de	2013	D
Framework conceitual para ambiente virtual colaborativo das comunidades virtuais de prática nas universidades no contexto de e-gov	CARVALHO, Marisa Araújo	2013	T
Análise da relação entre intimidade e compartilhamento de conhecimento em grupos nos processos de desenvolvimento organizacional	RABELO, Ricardo Alves	2013	D
Avaliação do compartilhamento do conhecimento em entidades de saúde do executivo estadual de Santa Catarina	CARPES, Carlos Eduardo Pereira	2012	D
A universidade como catalisadora da inovação tecnológica baseada em conhecimento	TOSTA, Kelly Cristina Benetti Tonani	2012	T

Comunidade de Prática Virtual como Ferramenta de Compartilhamento de Conhecimento na Educação a Distância	SARTORI, Viviane	2012	D
Criação e compartilhamento do conhecimento da área de moda em um Sistema Virtual Integrado – SIMODA	BEIRÃO FILHO, José Alfredo	2011	T
Uma arquitetura multiagentes para o compartilhamento do conhecimento em sistemas sociotecnológicos de engenharia de requisito	MORETTO, Luís Augusto Machado	2011	D
Criação e compartilhamento de conhecimento artístico e cultural em ambiente virtual interativo	FRANTZ, Michelle Bencciveni Franzoni	2011	T
Diretrizes para mitigar as barreiras à implementação da gestão do conhecimento em organizações	SILVEIRA, Rosana Rosa	2011	T
Dimensões para o compartilhamento do conhecimento jurídico ambiental	NEVES, Rafael Burlani	2010	T
Uma metodologia ágil para a criação e compartilhamento do conhecimento em uma central de emergência de polícia militar	HAWERROTH FILHO, Quirino	2010	D
Compartilhamento do conhecimento interor-ganizacional: causas essenciais dos problemas de integração em Fusões e Aquisições (F&A)	FREIRE, Patrícia de Sá	2010	D
Gestão do conhecimento aplicada à gestão sustentável do turismo em parques nacionais	TEIXEIRA, Fernanda Pires	2010	T
Análise comparativa entre IPTV, WEBTV e TVD com foco em disseminação do conhecimento	GIGLIO, Kamil	2010	D
Gestão das Universidades Federais brasileiras: uma abordagem fundamentada na Gestão do Conhecimento	SOUZA, Irineu Manoel	2009	T
Modelo de relação universidade-empresa baseada em comunidades de prática: espaço interativo (EI)	COSTA, Eliete O	2009	D
Contribuição da gestão do conhecimento para ações empreendedoras de inclusão digital	FELICIANO, Antonio M	2008	D
Modelo de ação sobre as dimensões do clima organizacional impactantes à implantação da gestão do conhecimento nas organizações	GARCIA, Marcos Antônio	2008	D
Compartilhamento do conhecimento em processos produtivos com terceirização em ti	BEZERRA, Wesley dos Reis	2007	D
Estratégia on-line para capacitação de professores em Aprendizagem por meio das HQs: Abordagem Centrada na Educação Através do Design (EdaDe)	BRAGA, Marta C	2007	D
A influência do conhecimento individual na memória organizacional: estudo de caso em um call center	LASPISA, David Frederick	2007	D

Fonte: elaborado pelo autor (2022).

Ressalta-se a tese de Gomes Jr. (2020), que teve como objetivo analisar o compartilhamento do conhecimento em organizações inovadoras, sob a lente do capital social no contexto da gestão do conhecimento. Seus resultados mostram que os aspectos do comportamento humano para o compartilhamento do conhecimento estão galgados por fatores ligados a interação, acessibilidade, maturidade, resiliência e assimilação.

Destaca-se também a tese de Sabino (2019) com objetivo de propor diretrizes para o compartilhamento do conhecimento tradicional visando à sustentabilidade cultural obtendo a definição de diretrizes estratégicas para o compartilhamento do conhecimento de forma específica, como meio para a formalização de métodos e de técnicas de sistematização do conhecimento.

O desenvolvimento de um arquétipo para o compartilhamento do conhecimento, à luz da estética organizacional, é pautado na maneira de ver, de sentir e de reagir, própria de cada pessoa, e nos fatores organizacionais (WILLERDING, 2015). No segundo quadro (Quadro 2) elencou-se os estudos relacionados com a pesquisa: “pessoas com deficiência”.

Quadro 2 – Teses e Dissertações do PPGEGC com o termo “pessoas com deficiência”

TÍTULO	AUTOR	ANO	T/D
Experientia modelo de design educacional para planejamento para experiência de aprendizagem inclusiva no contexto digital	PRIMO, L. P C. A.	2021	T
Transmídia e fansubs: estratégias aplicadas a cursos online acessíveis à pessoa com deficiência visual	SCHIMMELPFENG, L. E.	2020	T
O cego e a geometria plana: um desafio piagetiano	SOMBRIO, G. S.	2019	T
A afetividade com foco na aprendizagem de pessoas deficientes visuais	FLORES, A. R. B.	2018	T
Audiodescrição didática	NUNES, E. L. V.	2016	T
Tecnologias da informação e comunicação na vida profissional do cego congênito	SANTOS, A. J.	2015	D
A percepção do espaço tridimensional e sua representação bidimensional: a geometria ao alcance das pessoas com deficiência visual em comunidades virtuais de aprendizagem	TAKIMOTO, T.	2014	D
Avaliação de ambientes virtuais de ensino aprendizagem acessíveis através de testes de usabilidade com emoções	BERG, C. H.	2013	D
Aprendizagem lúdica como suporte à educação de crianças surdas por meio de ambientes interativos	DOS SANTOS, J. S.	2012	T
Uma contribuição aos ambientes virtuais de aprendizagem (AVA) suportados pela teoria da cognição situada (TCS) para pessoas com deficiência auditiva.	SCHNEIDER, E. I.	2012	D
Geração de conhecimento para usuário surdo baseada em histórias em quadrinhos hipermidiáticas	BUSARELLO, R. I.	2011	D
O padrão arquetípico da alteridade e o compartilhamento de conhecimento em ambiente virtual de aprendizagem inclusivo	OBREGON, R. F. A.	2011	T
Gestão do conhecimento em projetos de extensão universitária direcionados às pessoas com deficiência	FERNANDES, L. L.	2009	T
Sistema hipermídia adaptativo acessível	KAMINSKI, D.	2008	D

Fonte: elaborado pelo autor (2022).

A pesquisa de Fernandes (2009), que tem como título “Gestão do Conhecimento em Projetos de Extensão Universitária Direcionados às Pessoas com Deficiência”, é a mais aderente com o tema desta pesquisa e a única que aborda a gestão do conhecimento em projetos para pessoas com deficiência. Demais teses e dissertações têm foco majoritário nos processos de aprendizagem e recursos de acessibilidade em ambientes web, cursos-online e tecnologias assistivas e da informação e comunicação (TAKIMOTO, 2014; SCHNEIDER, 2012; SCHIMMELPFENG, 2020; FLORES, 2018; SANTOS, 2015; KAMINSKI, 2008; NUNES, 2016; DOS SANTOS, 2012; BUSARELLO, 2011). Além disso, detectar a influência da afetividade na aprendizagem de alunos deficientes visuais e a influência da relação aluno/professor, a necessidade de professores melhorarem as estratégias pedagógicas e de ampliarem o uso de tecnologias digitais (PRIMO, 2021; FLORES, 2018). Apesar da relevância do tema, estudos precisam ser aprofundados sobre práticas de gestão do conhecimento em organizações para pessoas com deficiência.

Na terceira pesquisa, utilizando o termo: “organizações voluntárias” na base de teses e dissertações do PPGEGC não houve retorno de produção acadêmica a respeito do tema. Buscou-se utilizar as variações: “voluntariado”, “organização social”, “organizações sociais” e “ONGs”, porém não houve retorno positivo. Utilizou-se, então, a palavra “voluntário” a qual apresentou 7 resultados. No entanto, ao ler o resumo das teses e dissertações não se encontrou relação com a temática de organizações voluntárias. Realizou-se outro teste utilizando a palavra-chave “organizações da sociedade civil” que resultou em uma dissertação de mestrado, evidenciada no Quadro 3.

Quadro 3 – Teses e Dissertações do PPGEGC com o termo “organizações da sociedade civil

TÍTULO	AUTOR	ANO	T/D
A utilização de práticas de gestão do conhecimento em organizações da sociedade civil que trabalham com projetos de inclusão digital – Um estudo de caso	FERREIRA, V. R. B.	2007	D

Fonte: elaborado pelo autor (2022).

Na quarta busca, utilizou-se a palavra-chave “inclusão social” no banco de teses e dissertações o EGC e as buscas retornaram cinco dissertações, conforme o Quadro 4.

Quadro 4 – Teses e Dissertações do PPGEGC com o termo “inclusão social”

TÍTULO	AUTOR	ANO	T/D
Jogos Digitais: Inclusão de Idosos	CORDEIRO, J. R.	2021	D
Fatores facilitadores e dificultadores na adoção de recursos educacionais abertos no ensino superior	JÚNIOR, E. B.	2018	D
Artefato para representação interativa de diretrizes para produção de material educacional acessível	BINDA, R. P.	2018	D
Diretrizes De Acessibilidade Para Deficientes Visuais A Programação Da TV Digital Interativa: Contribuições	SILVA, G. G.	2011	D
A utilização de práticas de gestão do conhecimento em organizações da sociedade civil que trabalham com projetos de inclusão digital – Um estudo de caso	FERREIRA, V. R. B.	2007	D

Fonte: elaborado pelo autor (2022).

Enfatiza-se o estudo de Ferreira (2007) sobre práticas de gestão do conhecimento em organizações com foco em projetos de inclusão digital. A autora identificou que as ações sociais realizadas com a devida interação entre todas as pessoas envolvidas obterão sucesso e podem tornar-se legítimas organizações do conhecimento.

A presente pesquisa visa a trazer contribuições para o PPGEGC, ligando-se a essas dissertações e teses, com foco no processo do compartilhamento do conhecimento em organizações voluntárias para pessoas com deficiência, bem como a relação com a inclusão social.

1.6 ASPECTOS ÉTICOS E LEGAIS

Na visão de Prodanov e Freitas (2013, p. 45), o propósito do pesquisador é “de fazer o bem, sua integridade de caráter e seu rigor científico eram suficientes para assegurar a eticidade de suas pesquisas, nos dias de hoje essa concepção já não é mais objeto de consenso”, pois “quase que diariamente somos surpreendidos por novas descobertas”.

Assim, os aspectos éticos desta dissertação possuem a preocupação do rigor científico, alicerçada pelas premissas éticas em conformidade com a Resolução Nº 466, a qual considera o respeito pela dignidade humana e pela proteção devida aos participantes das pesquisas científicas que envolvem seres humanos, considerando o desenvolvimento e o engajamento ético, em conformidade com a Resolução no 510/2016, do Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos (CEPSH), e com a

Resolução Nº 466, de 12 de dezembro de 2012, que dispõe sobre diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

Segundo Pithan e Oliveira (2013, p. 244) “a Ética no ambiente científico deve ser vista como uma oportunidade de aperfeiçoamento dos pesquisadores como pessoas e que o cumprimento das diretrizes de integridade na pesquisa deve ser considerado como respeito”. Dessa forma, ao produzir esta dissertação, tem-se a preocupação em respeitar a ética.

Para Goldim (1999, p. 11) o "consentimento informado tem por objetivo permitir que a pessoa ao ser convidada a participar de um projeto de pesquisa compreenda os procedimentos, riscos, desconfortos, benefícios e direitos envolvidos, visando permitir uma decisão autônoma." É válido ressaltar, conforme os autores, que a "obtenção de consentimento informado é um dever moral do pesquisador, é a manifestação do respeito às pessoas envolvidas no projeto.".

Dessa forma, para o desenvolvimento desta dissertação, foi constituído o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE (Anexo A) conforme a Resolução Nº 466.3.

Para Creswell (2014, p. 61) “em geral é feito por meio de um termo de consentimento informado [...] esse termo deve indicar que a participação no estudo é voluntária e que não colocaria os participantes em risco indevido [...]”.

Assim, o desenvolvimento deste estudo foi direcionado sobre os procedimentos éticos para garantir o sigilo das informações e anonimato das pessoas participantes.

1.7 ESTRUTURA DO TRABALHO

O presente estudo foi estruturado em cinco capítulos, conforme descrição a seguir. No capítulo 1, a introdução e o delineamento da pesquisa foram realizados, com o seguinte conteúdo: a contextualização, a definição do problema, os objetivos gerais e específicos, a justificativa e a relevância do estudo, a aderência ao PPGEGC, os aspectos éticos e a presente estrutura do trabalho.

O capítulo 2 apresenta o referencial teórico utilizado para a pesquisa, com base na revisão sistemática integrativa da literatura exibida no Apêndice A. Foram apresentados os fundamentos teóricos dos constructos compartilhamento do conhecimento, pessoas com deficiência, organizações voluntárias e inclusão social.

No capítulo 3, são contemplados os procedimentos metodológicos, o Plano de Execução Sistemático da Pesquisa (PESP) e suas respectivas etapas: início da pesquisa, revisão e síntese da literatura, caracterização da pesquisa, seleção e caracterização da organização e das pessoas participantes, pesquisa de campo, análise e interpretação dos dados coletados e conclusões e recomendações para trabalhos futuros.

O capítulo 4 apresenta a coleta e a análise dos dados empíricos. Inicia-se pelas considerações iniciais e pela realização das entrevistas e sessões dos grupos focais, seguidas da análise e da interpretação dos dados e da análise do discurso do sujeito coletivo (DSC) das entrevistas, além, ao final, da síntese do capítulo.

Por fim, o capítulo 5 elenca as conclusões e as recomendações para os futuros trabalhos. Na sequência, há a lista de referências que foram utilizadas e, em seguida, os apêndices e o anexo que deram suporte à pesquisa.

2 REVISÃO DA LITERATURA

O capítulo apresenta o referencial teórico para a realização da pesquisa com base na revisão sistemática integrativa da literatura (Apêndice A). Desse modo, serão abordados os temas: compartilhamento do conhecimento, organizações voluntárias, pessoas com deficiência, inclusão social e, por fim, a síntese do capítulo.

2.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Atualmente, podemos afirmar que a sociedade humana vem sendo marcada por mudanças rápidas e disruptivas como nunca vivenciadas, de modo que passa por diferentes estágios. A Sociedade 1.0 foi a das comunidades de caçadores e pescadores, posteriormente veio a Sociedade 2.0, formada por grupos maiores e marcada pelo cultivo agrícola, a ampliação da organização e o início da concepção das nações. Já a Sociedade 3.0 promoveu a produção em massa a partir da Revolução Industrial, enquanto a Sociedade 4.0 é a sociedade da informação, ou seja, permitiu a conexão em redes de informação. Por fim, a Sociedade 5.0, que está sendo construída e onde nos encontramos, é uma sociedade de conhecimento, com foco em proporcionar benefícios e prosperidade às pessoas. Essa mudança representa a quinta formação social na história da humanidade, sucedendo cronologicamente a sociedade da caça, a sociedade agrícola, a sociedade industrial e a sociedade da informação (SANTOS; RADOS, 2020).

Diante desse panorama, a passagem da Sociedade Industrial para a Sociedade do Conhecimento alterou a maneira que interpretamos os paradoxos, de algo a ser eliminado e evitado, para algo a ser aceito e cultivado. As contradições, as dualidades, as polaridades, as dicotomias e as oposições não são alheias ao conhecimento, pois o conhecimento em si é formado por dois componentes dicotômicos, o conhecimento explícito e o tácito. O conhecimento explícito pode ser expresso em palavras, números ou sons, e compartilhado na forma de dados, fórmulas científicas, recursos visuais, fitas de áudio, especificações de produtos ou manuais. Pode ser rapidamente transmitido aos indivíduos, formal e sistematicamente. Já o conhecimento tácito, por outro lado, não é facilmente visível e explicável. É altamente pessoal e difícil de formalizar, tornando-se de comunicação e compartilhamento dificultoso. As intuições e os palpites subjetivos estão sob a rubrica

do conhecimento tácito, pois está profundamente enraizado nas ações e na experiência corporal do indivíduo, assim como nos ideais, valores ou emoções que ele incorpora. Vale ressaltar que o conhecimento não é explícito ou tácito, o conhecimento é tanto um quanto o outro (TAKEUCHI; NONAKA, 2008).

Polanyi (1962), já afirmava que o conhecimento tácito pode ser identificado com a compreensão do tipo prática, que é alcançada no desempenho bem-sucedido de uma habilidade. Assim, a compreensão pode ser reconhecida como a faculdade que a teoria do conhecimento tácito reconhece como o ato central do conhecimento.

O conhecimento é utilizado pelas pessoas, guiadas por modelos culturais, para compreender o mundo e agir dentro dele, enraizado em um aspecto cognitivo geral, em que a evolução do conhecimento internalizado é socialmente transmitido (GATEWOOD, 2012). McKiernan (2017) define por sua vez, que vai além dos preceitos de uma sociedade do conhecimento, trazendo a questão da inclusão, e as sociedades do conhecimento inclusivas como aquelas em que todos têm acesso à informação de que necessitam e às habilidades necessárias para transformar essa informação em conhecimento de uso prático em sua vida. Em conformidade com o foco da necessidade de uma sociedade do conhecimento, Elias *et al.* (2017) diz que para tornarmos aparente a vasta quantidade de conhecimento existente é necessário envolver de maneira concreta a diversidade de atores.

2.2 COMPARTILHAMENTO DO CONHECIMENTO

A interação direta das pessoas é vista como necessária para permitir que o conhecimento seja adaptado a um novo contexto, em que o compartilhamento do conhecimento seja bem-sucedido, as tarefas devem ser empreendidas com foco na estruturação e execução, eliminando os problemas de relacionamento, atuais e potenciais, bem como a forma e a localização do conhecimento (CUMMINGS, 2003).

O fenômeno do compartilhamento do conhecimento não é de fácil entendimento devido à complexidade da interação entre pessoas e organizações. Nas interações de compartilhamento do conhecimento, a troca depende de ações mútuas e se o retorno for suficientemente alto (YANG; WU, 2008). As teorias de aprendizagem organizacional identificam que diferentes tipos de atividades de compartilhamento do conhecimento podem ser mais eficazes com algumas formas de conhecimento do que com outras (CUMMINGS, 2003).

O sucesso do compartilhamento é aperfeiçoado quando as pessoas que vão receber o conhecimento são incluídas no processo que é articulado e codificado pela fonte, em vez de apenas como destinatários do conhecimento pré-formatado (CUMMINGS, 2003).

Segundo Fernandes (2009), para aquisição e disseminação do conhecimento é preciso realizar a gestão do processo. Nessa perspectiva, Wang e Noe (2010) afirmam que uma cultura que enfatiza a confiança e a inovação também conduz ao compartilhamento de conhecimento. Habilidades mais voltadas para o ser humano, solidariedade, sobrevivência, compaixão, respeito e dignidade são incentivos para as pessoas a compartilhar mais conhecimento entre si (BOOM; PENNINK, 2012).

A importância da cultura organizacional habita em sua capacidade de ter um efeito direto sobre o comportamento de compartilhamento do conhecimento das pessoas, bem como um efeito indireto, influenciando as atitudes em relação à partilha de conhecimento. “O compartilhamento efetivo do conhecimento é uma atividade fundamental para as organizações” (ISMAIL *et al.*, 2013, p. 15).

Nesse sentido, podemos afirmar então, que o processo de compartilhamento do conhecimento está intimamente ligado a cultura organizacional, estabelecendo um ambiente favorável, bem como na geração de sentimentos positivos, de bem-estar, de realização no ambiente corporativo para o compartilhamento do conhecimento. De acordo com Willerding (2015), deve-se buscar na essência um ambiente acolhedor ao compartilhamento de sentimentos, emoções e vivência no processo de socializar o conhecimento. Razmerita, Kirchner e Nielsen (2016) afirmam que os fatores significativos que influenciam o compartilhamento do conhecimento são: o gosto por ajudar as pessoas e a possibilidade de receber uma recompensa monetária, já que a gestão incentiva e motiva o compartilhamento do conhecimento reconhecendo-o na organização.

Porém, além do compartilhamento do conhecimento interno, as organizações precisam desenvolver capacidades e rituais para compreender e cuidar do compartilhamento de conhecimento além de suas portas (LOEBBECKE; VAN FENEMA; POWELL, 2016).

Diante dessa narrativa, Nodari (2017) afirma que o processo de compartilhamento do conhecimento pode contribuir para o desempenho uma vez que a rede interna de relações se torna um benefício para a organização, ou seja, acesso a recursos internos de conhecimento. Tais benefícios são providos pelo grau de

envolvimento afetivo que promove aprendizado e o compartilhamento do conhecimento, as organizações devem aplicar recursos para fortalecer os vínculos afetivos (ÁLVAREZ-GONZÁLEZ *et al.*, 2017).

Com relação aos benefícios para a organização que o compartilhamento do conhecimento permeia, Ahmad e Karim (2019) tiveram em suas pesquisas, algumas descobertas, importantes sobre o tema. Entre elas, que o impacto do compartilhamento de conhecimento é holístico e pode ser dividido em três categorias: individual, equipe e organizacional. Que os fatores mais comumente estudados influenciados pelo compartilhamento de conhecimento são criatividade, aprendizado e desempenho. E ainda, que o compartilhamento de conhecimento tem impactos além das convenções relacionadas ao trabalho.

Gomes (2020) evidencia que gerir conhecimento não é algo trivial, pois o compartilhamento do conhecimento tem como mola propulsora a disposição e/ou interesse das pessoas em prol da inovação, bem como uma cultura organizacional que valoriza o conhecimento no habitat corporativo. Conforme aponta Gharieb (2022), a cultura organizacional que valoriza o compartilhamento do conhecimento entre as pessoas e a cultura do trabalho em equipe permite melhorar a cooperação e soluções de problemas. Entretanto, Ritala *et al.* (2015) já alertavam que um dos dilemas nas atividades de inovação é o fato de que compartilhar conhecimento, principalmente externamente, pode sujeitar uma organização ao risco de perder algo essencial e importante estrategicamente.

A pesquisa de Chumg *et al.* (2016) revelou que as pessoas que são tratadas com maior confiança, cooperação, incentivo, criatividade e simpatia pela organização tendem a ter uma maior sensação de bem-estar. Dessa maneira, isso pode desencadear a motivação para compartilhar seus conhecimentos. Existe, portanto, uma sutil interação entre a sensação de bem-estar das pessoas, a tendência do capital social e seu comportamento tácito e explícito de compartilhamento de conhecimento. Há de se recomendar que os cargos de gestão criem um ambiente acolhedor e de confiança, favorecendo o comportamento de compartilhamento do conhecimento.

Mesmo a organização favorecendo o compartilhamento do conhecimento, Diehl (2016) afirma que as barreiras mais significativas para o compartilhamento do conhecimento são a falta de tempo e a falta de confiança nas outras pessoas, pois temem que o conhecimento possa ser mal utilizado. Apesar das diversas barreiras Bloice e Burnett (2016) também afirmam que, as principais dificuldades para o

compartilhamento do conhecimento são a falta de tempo, devido a demandas cada vez superiores de trabalho, a necessidade de treinamento de pessoas novas e da alta rotatividade. É possível ressaltar que o conhecimento valioso da organização ligada a experiência e habilidade da equipe (conhecimento tácito) e não em documentos ou base de dados (conhecimento explícito).

Mas, mesmo com barreiras significativas para o compartilhamento do conhecimento, Aljaaidis, Bagais e Al-Moataz (2020) afirmam que há uma relação positiva entre a vontade e a capacidade da pessoa em compartilhar conhecimento. Dessa forma, segundo estudo de Hussain *et al.* (2021), o compartilhamento do conhecimento entre as pessoas estimula a mudança nas organizações e cria a cultura de doação e coleta de conhecimento.

E diante dessa cultura de doação e coleta de conhecimento, o comportamento altruísta, ou seja, de ações voluntárias que beneficiam outros, de solidariedade, é o principal constructo para a compreensão da realização de comportamentos de compartilhamento do conhecimento (DIEHL, 2016).

Podemos dizer então, que o clima ético e o altruísmo também têm impacto positivo no compartilhamento do conhecimento, assim como a cultura organizacional, que facilita e integra socialmente as pessoas. A igualdade de *status*, cooperação e identificação também possuem influência positiva e significativa na atitude em compartilhar conhecimento com pessoas, em que a intenção de uma pessoa em compartilhar o conhecimento é facilmente influenciada por outras, aquelas que são importantes para ela (OKYERE-KWAKYE; NOR, 2020). Dessa forma, os valores, tradições e costumes de cada organização permitem e impulsionam o envolvimento e identificação do indivíduo (CURADO *et al.*, 2021).

Como exemplo, sobre organizações do conhecimento na China e Austrália, de acordo com Gagné et at. (2019), o compartilhamento é motivado principalmente por significado e prazer. O fato de esconder o conhecimento é encorajado por pressões externas. A autonomia no trabalho e as demandas cognitivas da pessoa podem influenciar positivamente o compartilhamento do conhecimento e desencorajar esconder o conhecimento. Porém, quando uma pessoa percebe que outras dependem dela para executarem suas tarefas pode encorajar a ocultação do conhecimento. Por fim, os autores concluem que esconder conhecimento não é o oposto de compartilhar, pois cada um desses grupos tem sua própria dinâmica.

Essa visão, segundo Prelog, Ismagilova e Bostjancic (2019), é válida também para a diversidade etária e geracional no ambiente de trabalho, pois as pessoas seniores podem ser reservadas em compartilhar seus conhecimentos com pessoas mais jovens, por medo de se tornarem redundantes. As organizações devem procurar preservar esse conhecimento, de modo que busquem motivar as pessoas seniores por meio de um ambiente de apoio e de valores harmônicos. A coexistência de muitas gerações traz uma oportunidade para interações e aprendizado intergeracionais.

Mas, mesmo em setores mais desenvolvidos, como o aeroespacial que tem foco em voos espaciais, as falhas relacionadas com o compartilhamento do conhecimento em organizações existem. Os fatores identificados foram: rotatividade de pessoal, disponibilidade de tempo limitada, objetivos pouco claros de compartilhamento de conhecimento, falta de incentivo percebido, processos de compartilhamento de conhecimento mal formalizados e treinamento de baixa qualidade (ISRAILIDIS; SIACHOU; KELLY, 2020).

Assim, os relacionamentos que envolvem confiança mútua conduzem a um maior compartilhamento do conhecimento e, como benefício, podem melhorar a produtividade, inovação e a criatividade (GHARIEB, 2022). Por outro lado, com base em Harrow e Sola (2022), no caso de instituições filantrópicas, mesmo com relações sociais próximas entre as pessoas envolvidas, as formas de compartilhamento do conhecimento são tratadas de forma pouco profunda. Existem fortes pressões nas próprias organizações em relação ao diálogo e divulgação referente as suas atividades, permanecendo o conhecimento confinado internamente, com realizações e aprendizados, porém sem questionamentos sobre esse tipo de experiência. Assim, é importante que as organizações se atentem as práticas para compartilhamento do conhecimento.

2.2.1 Práticas para compartilhamento do conhecimento

Uma das principais práticas que as pessoas utilizam para compartilhar conhecimento é o aprender fazendo, com a dinâmica do mestre-aprendiz como modelo, em que as pessoas aprendizes são orientadas por quem já tem experiência na atividade. Desta forma, novas pessoas tornam-se qualificadas, começam a atuar de maneira independente, com a busca de orientação da pessoa mestre quando necessário. Com o tempo, as pessoas aprendizes tornam-se novos mestres

(RAGSDELL; ESPINET; NORRIS, 2014). Essa mesma lógica foi identificada por Nordgren *et al.* (2022), entre colegas de trabalho. O tempo para buscar conhecimento e apoio de colegas pode ser importante, tanto durante a fase introdutória quanto posteriormente no trabalho diário. As pessoas geralmente são treinadas para suas atividades por colegas, de uma forma não organizada, depende de iniciativas individuais e boa vontade das pessoas.

Outra forma observada, são as comunidades de prática, que podem facilitar a colaboração entre pessoas que compartilham um interesse comum, mas que não necessariamente trabalham juntas. Cabe destacar a vitalidade das trocas, mudanças na participação ao longo do projeto e tipo de conhecimento compartilhado. Um dos pontos fortes atribuídos à comunidade é a diversidade de sua composição e a sensibilização a diferentes pontos de vista. Outra vantagem que pode ser observada é a replicação do conhecimento na origem das pessoas que o receberam (MAZER *et al.*, 2015).

A universidade, por meio de projetos de extensão, pode auxiliar a disseminação do conhecimento na comunidade, sejam estes desenvolvidos com pessoas da própria instituição ou convidados. A criação de portais *web*, visando abrigar todos esses projetos, contribui como instrumento dessa disseminação, podendo atingir um público muito maior (FERNANDES, 2009).

Nos dias atuais, com uma sociedade mais conectada, o uso de plataformas de mídia social corporativas tem ganhado cada vez mais espaço. Para facilitar o compartilhamento do conhecimento deve ser previsto o uso de técnicas variadas e de canais de comunicação, bem como a integração dos conceitos de compartilhamento do conhecimento para todas as pessoas participantes da organização (BLOICE; BURNETT, 2016). Os autores afirmam:

> As plataformas de mídia social, também conhecidas como mídia social corporativa, podem aprimorar as práticas de trabalho e permitir novas formas de compartilhamento de conhecimento nas organizações, oportunidades para as organizações conectarem as pessoas (RAZMERITA; KIRCHNER; NIELSEN, 2016, p. 22).

Para além do mundo virtual, Miranda, Gallotti e Cecatto (2017) afirmam: “As bibliotecas públicas, como espaço social, são instrumentos disseminadores de informação e conhecimento para a comunidade na qual estão inseridas, sendo, assim, um meio de democratização da leitura e do conhecimento para um país.”

Conforme Israilidis, Siachou e Kelly (2020) podem ser adotadas estratégias para ajudar os profissionais a desenvolver o compartilhamento do conhecimento, como:

- Estratégia nº 1: aumentar a criatividade por meio do compartilhamento de conhecimento – incentive as pessoas a participar de oportunidades e tempo para trocarem conhecimento face a face, sob orientação devida;
- Estratégia nº 2: aumentar a disposição das pessoas para compartilhar conhecimento – crie um ambiente organizacional favorável, que se baseie nos princípios de comunicação, confiança e redes;
- Estratégia nº 3: combater a ambiguidade de papéis. Preste atenção especial ao processo, que seja devidamente formalizado, enquanto investe em uma sólida infraestrutura de gestão do conhecimento;
- Estratégia nº 4: construir fortes capacidades de compartilhamento de conhecimento. Treine as pessoas para que tenham confiança no que sabem e compartilhem com as outras;
- Estratégia nº 5: cultivar uma cultura de compartilhamento de conhecimento;
- Estratégia nº 6: gerencie a ignorância organizacional.

De acordo com Gharieb (2022), as práticas que ajudam os administradores a compartilhar conhecimento são: programas de treinamento especializado, equipes de trabalho e grupos de prática para a mesma profissão. Recomenda o autor como melhoria e desenvolvimento do processo do compartilhamento do conhecimento:

- Ativar um plano operacional dentro do planejamento estratégico com objetivo de disseminar a cultura de compartilhamento do conhecimento entre os setores;
- Criar uma aplicação eletrônica oficial para monitorar e compartilhar o compartilhamento de conhecimento;
- Adotar programas técnicos que contribuam para a preservação e compartilhamento do conhecimento para geração de novos conhecimentos;

- Estabelecer incentivos financeiros para iniciativas inovadoras de compartilhamento de conhecimento;
- Realizar workshops entre administradores com interesses comuns para troca de conhecimento e compartilhamento na área de operações e procedimentos administrativos.

Loebbecke, Van Fenema e Powell (2016, p. 11) já enfatizavam que “a gestão dos processos de conhecimento e informação desempenha um papel cada vez mais importante na obtenção de uma vantagem competitiva sustentável”. Que as contribuições para a prática do compartilhamento do conhecimento podem ser pautadas por ferramentas de diagnóstico em organizações e um conjunto de instrumentos de reforço e aumento do aprendizado organizacional (OLIVEIRA et at., 2022). O Quadro 5 demonstra a proposta de uma matriz de diagnóstico.

Quadro 5 – Matriz de diagnóstico para o compartilhamento do conhecimento tácito

INDICADOR	PERGUNTA
Gerenciamento do tempo	Há tempo e oportunidade para compartilhar e receber conhecimento de outras pessoas?
Linguagem comum	Existe facilidade em compartilhar verbalmente sobre o conhecimento que tenho?
Confiança mútua	Há segurança ao compartilhar conhecimento com os colegas?
Rede de relacionamento	Eu sei quem na organização tem o conhecimento específico que pode me ajudar em minhas tarefas?
Hierarquia	Tenho acesso às pessoas que têm a experiência que preciso, independentemente do nível hierárquico?
Reconhecimento e recompensa	A organização reconhece o resultado do trabalho em equipe?
Tipo de treinamento para a tarefa	Para adquirir conhecimento específico, a organização nomeia um especialista para me auxiliar?
Transmissão de conhecimento	Quando preciso de algum conhecimento, sou incentivado a procurá-lo com outros colegas?
Armazenamento de conhecimento	As pessoas detêm a maior parte do conhecimento que a organização possui?
Poder	O conhecimento é uma fonte de poder na organização?
Ambiente favorável para questionamentos	A cultura da organização favorece o questionamento sobre o trabalho dos colegas?
Tipo de conhecimento valorizado	Os meus colegas e superiores apreciam as sugestões e ideias que tenho, baseadas no meu próprio conhecimento, mesmo quando não

	disponho de informação suficiente para as fundamentar?
Comunicação	O tipo de comunicação que mais uso para interagir com as pessoas da organização, cujo conhecimento é importante para o meu trabalho, é a conversa pessoal?

Fonte: Oliveira *et al.* (2022, p. 1858, traduzido pelo autor).

Compartilhar conhecimento é essencial para todos os tipos de organização. Estar atentos as práticas e processos é uma forma de se ter sucesso ao que se propõem a fazer no segmento em que atuam. Ko e Liu (2015) descobriram que as empresas sociais são cuidadosas a respeito de quem obtêm o conhecimento, para quem repassam e até onde podem executá-lo. Os autores afirmam que parte significativa do fluxo do conhecimento é originária de setores com fins lucrativos, mas uma curiosidade é que as pessoas compartilham o conhecimento de maneira proposital quando geralmente o receptor é uma organização do terceiro setor, uma organização voluntária e não uma com fins lucrativos.

2.3 ORGANIZAÇÕES VOLUNTÁRIAS

Ser uma organização voluntária é desenvolver ações sociais que têm como propósito contribuir com pessoas e projetos em uma sociedade, por meio da prática do voluntariado que vem se tornando uma competência admirada no mundo do trabalho. Refere-se a uma sociedade civil organizada, estruturada que corresponde à população de cidadãos, abrange suas múltiplas formas de organização e expressão, podendo ser construídas legalmente ou espontâneas e informais, em que os participantes atuando como intermediários entre os poderes públicos e os cidadãos.

A sociedade civil organizada refere-se ao fenômeno de participação crescente dos cidadãos em assuntos antes exclusivos a esfera pública, na defesa da justiça social e na promoção de causas de interesse geral. Junto com a nova expressão, disseminou-se o uso de Organizações da Sociedade Civil (OSCs), para se referir aos atores coletivos que expressam inúmeras causas e interesses difusos da população, frequentemente vinculados ao exercício da cidadania. No Brasil, após a conferência mundial da ONU, a Eco-92, passou a ser assimilado o termo Organizações Não Governamentais (ONGs) como sinônimo de entidades sem fins lucrativos. O que ocorre na América Latina é que usualmente se identifica como ONG uma classe

especial de organizações que se dedicam ao desenvolvimento participativo e sustentável e à construção e defesa de direitos (OLIVEIRA; HADDAD, 2001).

2.3.1 Características e Perspectivas de organizações voluntárias

A perspectiva para o papel das ONGs pode crescer no futuro devido a tendência de maior integração, conforme apontam Banks, Hulme e Edwards (2015), pois elas atuam como conectores ou “pontes”, em que a analogia permite a compreensão de uma ligação com igualdade, assentada sobre bases em ambas as extremidades, em que ideias se cruzam em uma via de mão dupla.

> Uma mudança em direção a uma sociedade civil mais forte e interconectada na qual as ONGs desempenham um papel fundamental de ponte entre organizações baseadas em membros, governos locais, nacionais e transnacionais pode ser o caminho a seguir. Mas também é fácil romantizar excessivamente a capacidade das organizações da sociedade civil – ONGs ou baseada em membros – contra tais atores e sistemas tão poderosos (BANKS; HULME E EDWARDS, 2015, p. 715).

As atividades das OSCs estão fortemente associadas a instituições governamentais, devido à necessidade de recursos financeiros para funcionarem. É necessário promover uma nova cultura baseada na confiança e na transparência, em que o resto da sociedade contribui, doa e se compromete com serviços públicos não estatais eficazes, desta forma melhorando a qualidade de vida, motivação, participação e empoderamento dos habitantes (MARTÍNEZ *et al.*, 215).

Segundo Lopez (2018), considera-se OSCs as organizações que se enquadravam simultaneamente nos cinco critérios:

- são organizações privadas e não estão vinculadas jurídica ou legalmente ao Estado;
- não possuem finalidades lucrativas, ou seja, não distribuem o excedente entre proprietários ou diretores, e, se houver geração de superávit, este é aplicado em atividades-fim da organização;
- são legalmente constituídas, ou seja, possuem personalidade jurídica e inscrição no CNPJ;
- são autoadministradas e gerenciam suas próprias atividades de modo autônomo;

- são constituídas de forma voluntária por indivíduos, e as atividades que desempenham são de livre escolha por seus responsáveis.

Conforme Alves e Da Costa (2020), OSCs tem capacidade de mobilizar recursos humanos e organizacionais em resposta a grandes emergências, devido a abrangência, o conhecimento específico e a orientação social e humanitária dessas organizações. Esses arranjos poderiam ser melhor utilizados a nível mundial em tempos normais, a depender das condições de relacionamento entre governo, OSCs e sociedade.

Para Gaete (2020), as OCSs contam com capital de recursos e capacidades, dentre as quais destacam-se: adaptabilidade, flexibilidade e criatividade no desenho de soluções, potencial canalizador de recursos e legitimidade social. Contribuem, portanto, para uma visão sistemática, integradora e participativa por meio de alianças estratégicas de cooperação com outras instituições, diante de estudos realizados no Chile. Já Schoenefeld (2021) define OSC em termos relacionados com: democracia; participação; responsabilidade; legitimidade; membros e cidadãos; foco nas pessoas, suas conexões e instituições governamentais; trabalhar com o estado; estruturas democráticas participativas e deliberativas; conotação geralmente positiva em debates públicos/acadêmicos.

Keijzer e Bossuyt (2020) declaram que as OSCs devem englobar uma ampla gama de pessoas com diferentes atribuições e mandatos para que consigam perseguir objetivos e ideais em comum. Sejam eles relacionados a fatores políticos, culturais, sociais ou econômicos, de âmbito local, regional, nacional e internacional, que compreendam organizações urbanas e rurais, formais e informais.

Assim, para promover a participação pública na ciência, pode ser benéfico para as OSCs reconhecer a importância de seu potencial conhecimento setorial. Além disso, os movimentos voltados para o fomento das relações ciência-sociedade exigem a inclusão da sociedade desde o início da pesquisa para a construção de uma ciência mais socialmente responsável por meio de equipes transdisciplinares. A falta de financiamento, tempo, treinamento, conhecimento mútuo e comunicação foram relatados como barreiras para a participação das OSCs em pesquisas (LLORENTE; REVUELTA; CARRIÓ, 2021).

Essas organizações contribuem para a diversidade da sociedade civil, visando uma trajetória para integração e coesão social, afirmam Akşak e Dimitrova (2022). Os autores afirmam ainda que:

> As organizações da sociedade civil enfrentam desafios significativos, incluindo financiamento, relações governamentais tensas, competição por recursos e mudanças na opinião pública. Apesar desses desafios, no entanto, os profissionais das OSCs continuam dedicados ao seu trabalho e fundamentam seus esforços nos princípios fundadores de suas organizações (AKŞAK; DIMITROVA, 2022, p. 383).

As diversidades são construções sociais caracterizando tudo aquilo que é diverso, que possui multiplicidade, que não é homogêneo e as discussões acerca do tema vem ganhando notoriedade de forma bastante expressiva, no cenário social. Temos diversidade étnico-racial, cultural, geracional/etária, de gêneros, sexual e pessoas com deficiência.

No caso do espaço das organizações de direitos das mulheres evidencia-se que é restrito, sendo visadas pela oposição, sofrendo pressão do Estado e da sociedade civil, porque seus trabalhos são entendidos como uma ameaça aos “valores tradicionais”. Regimes nacionalistas e populistas e os seus atores políticos buscam reforçar o modelo familiar patriarcal em detrimento dos direitos de igualdade de gênero (ROGGEBAND; KRIZSÁN, 2021).

> Cada vez mais organizações sem fins lucrativos estão participando de colaborações, parcerias e alianças com outras organizações para tratar de importantes problemas sociais. É necessária pesquisa sobre como essas colaborações são governadas e as implicações que a colaboração tem para a governança das organizações envolvidas (CORNFORTH, 2012, p. 21-22).

Hindrichs et at. (2016) apontam que o significado do trabalho e das relações interpessoais constitui um fator de busca e de sentimento de estar bem, de pertencimento à OSC à medida que os trabalhadores compartilham, participam e se comprometem com seus valores e forma de atuar. Segundo relatos do estudo de Akşak e Dimitrova (2022), em OSCs que atuam com refugiados na Turquia, as pessoas atuantes estão cientes do potencial e das limitações do seu trabalho. As pessoas voluntárias consideraram fazer o bem para os outros como o principal fator de recompensa no voluntariado, elas são movidas por questões altruístas (JANUS; MISIOREK, 2019). Souza e Medeiros (2012) já comentavam que o trabalho voluntário

vinha ganhando força e relevância nos espaços sociais, as pessoas manifestam uma diversidade de motivações e de interesses para a participação.

> [...] as OSC buscam a inclusão de pessoas na sociedade, a defesa dos seus direitos, a convivência e troca de experiências com outras pessoas, a autonomia, a qualidade de vida, a formação e profissionalização das pessoas, assim como o acolhimento, a orientação, a socialização, a proteção, a valorização, a autoestima, a hospedagem, a alimentação e a saúde, entre outros (SANTOS; SEVERO, 2018, p.13).

Segundo Prelog, Ismagilova e Bostjancic (2019), isso é válido também para a diversidade etária no ambiente de trabalho, pois as pessoas seniores podem ser reservadas em compartilhar seus conhecimentos com pessoas mais jovens, por medo de se tornarem redundantes. As organizações devem procurar preservar esse conhecimento, buscando motivar as pessoas seniores por meio de um ambiente de apoio e de valores harmônicos. A coexistência de muitas gerações traz uma oportunidade para interações e aprendizado intergeracionais.

Conforme Bolleyer e Correa (2022), a diferença entre a influência e o envolvimento ativo das pessoas na vida das organizações fornece bases para compreender os papeis e as consequências para a sociedade civil organizada no caso das pessoas que acabam se afastando ou desengajando. O trabalho diário nas OSCs também pode ser fonte de mal-estar, quando relacionado a tarefas desagradáveis, burocráticas e quando exige muito das pessoas, resultando em cargas de trabalho e pressão. Uma estrutura profissionalizada pode facilitar o envolvimento dos membros e percepção positivas de sobrevivência das OCSs, diminuir os níveis de ansiedade de mortalidade organizacional em uma possível dissolução (HEYLEN; FRAUSSEN; BEYERS, 2018). Existem dúvidas e se faz necessário estudos detalhados a respeito da ideia da lógica de negócios combinada com pessoas jovens assumindo papéis de responsabilidade na construção de OSCs (LAITINEN, 2018).

Shirahada e Zhang (2022) declaram que, quanto mais autodeterminadas as pessoas voluntárias em uma organização estão, mais elas tendem a suprimir comportamentos contraproducentes. Quando as pessoas aumentam seu bem-estar por meio do voluntariado, elas podem se tornar confiantes em compartilhar conhecimento dentro da organização. Embora muitos sejam os relatos positivos, quando as pessoas da organização estão preocupadas com o fato de que o compartilhamento de conhecimento dissipará sua vantagem de conhecimento, ou

afetará negativamente suas crenças, elas intencionalmente ocultam seu conhecimento.

Segundo Kanamori *et al.* (2014), o apoio a pessoas idosas para a participação em organizações centradas na comunidade local, esporte e lazer, pode ser eficaz para prevenir necessidade de cuidados de longo prazo. Ainda se constatou efeito fortalecedor quando da participação em duas ou mais organizações. Em suma, neste estudo com pessoas japonesas, a participação social pôde diminuir o risco de incapacidade funcional. Para Tabb e Michael (2013), pessoas idosas associadas a níveis mais baixos de engajamento social possuem menor capacidade e mobilidade no espaço de vida. Pessoas com deficiência que tem algum tipo de dificuldade de mobilidade tem oportunidades reduzidas de participar em atividades sociais fora de casa.

No terceiro setor, as barreiras para o compartilhamento do conhecimento se apresentam por meio da: percepção das pessoas da carência de oportunidades de treinamento ou de participação, falta de oportunidade para participação em reuniões e eventos em grupo falta de formalização do conhecimento gerado nas atividades e do valor e benefícios do compartilhamento, mesmo que informal. Outros fatores também foram identificados, como: falta de confiança para compartilhar conhecimento em grande grupo e do subaproveitamento do conhecimento de outras pessoas como familiares e usuários (BLOICE; BURNETT, 2016).

Estudos realizados por Oliveira e Pinheiro (2022) em organizações de bombeiros voluntários em Portugal destacam tipos e subtipos de barreiras para o compartilhamento do conhecimento, Quadro 6.

Quadro 6 – Barreiras ao CC em organização de bombeiros voluntário

TIPOS	SUBTIPOS
Comunicação	Comunicação insuficiente ou inexistente.
	Competitividade interna
	Estrutura hierárquica
	Falta de comunicação dos benefícios do compartilhamento do conhecimento tácito
	Necessidade de mudança cultural
	Baixas taxas de retenção de conhecimento
	Convivência de pessoas com diferentes níveis de experiência (senso de que não é relevante se comunicar com os menos experientes)
	Escassez de tempo para estabelecer contatos e aumentar o relacionamento entre as pessoas
Tecnológicas	Tecnologias de informação inadequadas para comunicação interna

	Tecnologias de informação inadequadas
	Suporte técnico insuficiente e tecnologias de informação insuficientes
Pessoais	Diferenças pessoais que se baseiam em diferentes origens culturais, gêneros, níveis de educação, gerações ou idades, idiomas e níveis de experiência.
	Percepção individual dos custos do compartilhamento de conhecimento tácito (sobrecarga; intrusão; atividade extra)
	Falta de tempo (para compartilhar o conhecimento ou identificar quem precisa receber)
	Reconhecimento e a recompensa (percepção que não é vantagem a partilha do conhecimento)
	Visão e confiança dos outros
	Preferência pelo conhecimento explícito (redes sociais; meios físicos; documentos)
Recursos e infraestrutura	Presença de sentido formal e estrutura (medo de compartilhar devido à forte hierarquia da organização)
	Recursos físicos e material (condições de aprendizagem)

Fonte: Oliveira e Pinheiro (2022).

De acordo com Oliveira e Pinheiro (2022), com base no estudo em organizações de bombeiros voluntários, os principais fatores para o compartilhamento tácito podem ser listados, conforme abaixo:

- Cultura organizacional: ambiente favorável ao questionamento, conversas informais, espaço aberto a interações;
- Formação especializada;
- A adoção de processos como o mentoring ou o coaching;
- Características individuais: criar confiança mútua; relações estáveis e segura;
- Acesso a pessoas de referência no conhecimento tácito;
- Aproximação entre as partes (quem tem o conhecimento com quem precisa);
- Elaboração de estratégias para compartilhamento do conhecimento.

Coza (2021) cita que as principais barreiras e facilitadores para o compartilhamento do conhecimento em ONGs são:

- Barreiras: nível de acesso e capacidade de uso correto da tecnologia, falhas na comunicação e falta de tempo para troca de experiências e conhecimento;

- Facilitadores: incremento da comunicação em todos os níveis, frequente capacitação dos colaboradores para melhor execução de tarefas e compreensão das atividades da organização e a adequada disponibilidade de tecnologia.

Diante das narrativas, as organizações sem fins lucrativos possuem características particulares que podem apresentar desafios extremos para a gestão do conhecimento, como: a natureza transitória das pessoas voluntárias, a falta de oportunidade de planejar estrategicamente e a falta de contratos formais para voluntários, que significa que as atividades de conhecimento não são determinadas por descrições de cargos e recompensas formais (RASGDELL, 2016). E ainda, no caso de pessoas voluntárias, a motivação em compartilhar conhecimento está na vontade de fazer bem o trabalho, mesmo que haja falta de estratégias para compartilhamento do conhecimento (RAGSDELL; ESPINET; NORRIS, 2014), diante de algumas barreiras, mas fortalecidas pelos sentimentos de bem-estar que o voluntariado traz. Por exemplo, conforme Dickson, Darcy e Benson (2017), casos de voluntariado em jogos olímpicos e paraolímpicos proporcionaram como resultado na vida dessas pessoas o fato de terem tido uma experiência única, de poder dar uma retribuição à comunidade e de se sentirem motivados por participar em um grande evento.

2.4 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

De acordo com Finkelstein (2001), a nossa sociedade é construída sobre uma base de mercado competitivo e é esse sistema social que incapacita as pessoas com deficiência, fazendo-as viver em uma prisão social. Os seres humanos são, por natureza, fracos, vulneráveis e fisicamente imperfeitos. Ao longo da história, as pessoas com capacidades lutaram pela perfeição, intervindo na estrutura corporal das pessoas com deficiência, sendo, portanto, marginalizadas. Derrocar a prisão e modificá-la para uma forma de sociedade não competitiva pode derrubar as portas que impedem a emancipação das pessoas com deficiência.

A importância da psicologia social em considerar a deficiência como uma categoria, assim como as de gênero, raça/etnia, geração e classe social é que ela pode contribuir para a mudança do modelo biomédico, predominante no Brasil na

contemporaneidade. Nesse modelo, a pessoa com deficiência aparece mais como objeto de avaliações e intervenções do que como sujeito em sua singularidade e potência de ação. Acredita-se que os discursos relacionados ao modelo biomédico também interferem no foco das políticas públicas que, ao invés de buscarem a modificação do contexto social propiciando acessibilidade para a participação social das pessoas com deficiência, centra suas ações predominantemente na reabilitação do corpo para que ele se adapte ao contexto social opressivo (GESSER; NUERNBERG; TONELI, 2012).

> Acredito que o modelo social radical de deficiência pode inspirar iniciativas para orientar nossa luta pela emancipação de maneiras totalmente novas. Cabe a nós a responsabilidade de perseguir tais iniciativas, mesmo quando enfrentamos forte resistência de pessoas com capacidades, ou quando a percepção da luta à frente parece muito assustadora, ou quando os defensores dos “direitos” no movimento da deficiência nos desviam para a pressão de grupos políticos que alimentar manifestações fúteis e lobby parlamentar estéril (FINKELSTEIN, 2001, p. 5).

Os fatores de proteção para a pessoa com deficiência com relação a questão psicológica podem ser externos, como apoio social, intervenções, referencias pessoais ou outra forma de inspiração e instalações públicas adequadas. No caso dos fatores internos, pode-se citar a espiritualidade, vontade de aprender, consciência do apoio social e da autoidentidade. A família deve ser amparada e preparada precocemente e deve-se procurar reduzir o estresse e outas questões que podem sobrecarregar as pessoas (HENDRIANI, 2018).

Nas palavras de Holanda *et al.* (2015), muitas pessoas com deficiência afirmam ter dificuldade em participar de eventos locais, festivais ou reuniões comunitárias e sofrem com falta de ruas e avenidas adequadas. No estudo de Callus (2017), a característica marcante dos vários temas sobre amizade com pessoas com deficiência intelectual é que todos eles se baseiam no conceito de reciprocidade, mesmo que esse conceito não seja articulado explicitamente. As atitudes positivas como solidariedade, empatia, apoio e incentivo influenciam a qualidade de vida das pessoas com deficiência. O respeito é importante para que as atitudes de preconceito sejam eliminadas (MATTEVI *et al.*, 2012). A convivência tem potencial de gerar conexões e alianças positivas, espaços de interação entre pessoas com e sem deficiência e reduzir a probabilidade de crimes de ódio contra pessoas com deficiência (HALL, 2019). De acordo com Álvarez-Delgado *et al.* (2021), informação direta,

interação, e o reconhecimento das capacidades individuais realizado com pessoas facilitadoras com deficiência tem potencial para modificar atitudes capacitistas.

Utilizando-se de exemplos reais, no caso de serviços de tecnologia para saúde que atenda pessoas com deficiência, as práticas envolvem mobilizar os diferentes saberes e expertises dentro da rede. Podem ocorrer de maneira formal, por meio da entrada sistemática e troca de dados em registros, e informais, que são compartilhados por meio de contação de histórias, interdisciplinaridade, discussão baseada em casos e interações informais (GREENHALGH *et al.*, 2015). Nessa mesma linha, a colaboração entre as pessoas e profissionais multidisciplinares são imprescindíveis. Existe uma escassez de pessoas capacitadas, principalmente envolvendo transferência de conhecimento tácito, que requer um esforço de longo prazo e recursos humanos suficientes. Esse impacto é muito maior em países de baixa e média renda, bem como nas áreas rurais de países de alta renda (SUZURIKAWA *et al.*, 2021). Pessoas voluntárias e o terceiro setor podem facilitar, por meio de parcerias, o compartilhamento do conhecimento e desenvolvimento de ferramentas para capacitação de pessoas (WAGG; SIMEONOVA, 2022).

Podemos imaginar esse processo como uma grande rede. Os “nós” maiores são as organizações, estas se conectam por fios a outros “nós” de mesmo tamanho, no caso outras organizações, como grupos informais, atores sociais, associações locais, instituições governamentais, privadas e assim sucessivamente. Os fios que interconectam esses “nós” seriam as práticas sociais, os meios de comunicação e a captação e a disseminação do conhecimento (FERREIRA, 2007).

Conforme estudos de Meral e Turnbull (2016), pode-se citar o exemplo positivo da Constituição nacional da Turquia e da Lei direcionada as pessoas com deficiência, vigentes antes da CDPD, em que comparativamente muitos conceitos já estavam contemplados. Existem desafios relativos a CDPD e as legislações locais no caso das pessoas com deficiência intelectual e a aplicação de tratamento involuntário. Deve-se buscar uma versão que possa compreender interesses subjetivos da pessoa em questão, visando uma decisão de acordo com as vontades e preferência reais e autênticas (SZMUKLER; DAW; CALLARD, 2014).

A visão do governo da Índia a respeito dos direitos das pessoas com deficiência resume-se a 350 palavras em um documento com 15.000, que destoa do discurso da sociedade civil, em que o modelo social da deficiência é a referência. Os termos que o governo enfatiza são: cuidado, proteção, excepcionalidade,

necessidade, assistência (em vez de empoderamento), vulnerabilidade e saúde (CHANEY, 2020).

Um exemplo de programa de mudança coletiva realizado na Espanha foi por meio de intervenções com alunos da educação secundária e pessoas com deficiência capacitadas como facilitadoras em sessões pré-definidas. O programa realizado por meio de debates-discussão e questionamentos para identificar a percepção dos alunos sobre pessoas com deficiência, seu conhecimento e próprias crenças, sob a lente dos estereótipos e preconceitos. Além disso, a partir das vivências das pessoas facilitadoras com relação às barreiras impostas pela sociedade nas atividades cotidianas e os diferentes papéis que exercem, puderam ser observadas melhorias nas atitudes dos alunos. Aceitação, visão coletiva e respeito aos direitos fundamentais das pessoas foram os fatores observados na pesquisa (ÁLVAREZ-DELGADO *et al.* 2021).

No estudo abordado por Barton *et al.* (2022), realizado com pessoas com deficiência da tribo aborígene Anangu, relata-se que as pessoas que atendem esse povo revelam estratégias de promoção do conhecimento cultural e relacionamentos colaborativos, com serviços flexíveis e criativos. O objetivo desses atendimentos são de contribuir para potencializar uma mudança sistêmica e reflexão crítica, num contexto tão complexo, para facilitar serviços significativos e culturalmente seguros para Anangu com deficiências.

No estudo relativo as estruturas culturais de deficiência para o povo samoano, observou-se a identidade e o sentimento de pertencimento relacionado com o coletivo familiar. Um sistema compartilhado de compreensão e crença fortalece e une o coletivo. Porém, há o fato de ausência de entendimento compartilhado sobre pessoas com deficiência, que tem seu senso de identidade e pertencimento colocados em risco. Superar as crenças e atitudes de uma aldeia é um desafio, pois pode ser visto como arriscar a honra da família e combater o coletivo para ganho pessoal. O fato é que a marginalização das pessoas com deficiência persiste, a próxima fase da reforma da política de deficiência no país pode garantir que as pessoas com deficiência tenham a liberdade de expressar uma identidade cultural, sem arriscar o direito à igualdade e inclusão (PICTON; HORSLEY; CAVALEIRO, 2016).

Os governos de países como Holanda e Canadá promovem esportes para pessoas com deficiência, por meio de vários programas nacionais, com aspectos que satisfazem à sua cultura, sistema político e infraestrutura (HOEKSTRA *et al.*, 2019).

Outro caso que pode ser citado é dos Jogos Paraolímpicos, que demonstram certo benefício como forma de integração das pessoas com deficiência na sociedade, utilizando o esporte de elite como forma de ocupar os espaços para que seus direitos humanos sejam realizados, além do empoderamento dos atletas. Há de se chamar atenção para o fato de certas limitações no sistema de classificação das deficiências, que afeta os critérios nos jogos, e a baixa participação das mulheres. No caso das mulheres, as barreiras identificadas são principalmente a falta de oportunidades, políticas de gêneros e deficiência e representação internacional nos níveis administrativos do esporte (GOH, 2020). Pessoas com deficiência que praticam esportes apenas em um grupo separado com outras pessoas com deficiência possuem percepção mais baixa de interação do que em relação à interação de pessoas que praticam esportes junto com pessoas sem deficiência (ALBRECHT *et al.*, 2019). Conforme resultados de Paradis *et al.* (2017) demonstraram, hospedar um grande evento paradesportivo tem um impacto positivo na melhoria da consciência individual e das atitudes em relação à deficiência. Embora tenham recebido treinamento sobre pessoas com deficiência, os resultados sugerem que o evento em si, e não o treinamento, pode ter impactado a conscientização e as atitudes.

Afirmam Silvestre, Ramalho e Hibner (2018), que a transformação social e legislativa relacionada as pessoas com deficiência no Brasil e no mundo passou por uma melhora. Existem modelos que conceitualizam que as deficiências são dificuldades impostas pelo meio e pela sociedade, quando interagem com as características dessa pessoa. Portanto a acessibilidade surge como um direito essencial para que seja almejada inclusão e da constituição de valores essenciais, a igualdade e a dignidade da pessoa humana.

> [...] a acessibilidade pode ser vista como a concretização da ideia de adaptação do ambiente à pessoa, de modo que, independentemente de qualquer especificidade física ou mental, todos tenham acesso a bens públicos e privados de uso coletivo, bem como quanto à informação e, também, à plena participação pública e política, podendo exercer plenamente sua cidadania (SILVESTRE; RAMALHO; HIBNER, 2018, p. 28-29).

A violação do direito à acessibilidade, mesmo que tenha havido sofrimento psíquico ou físico da pessoa, resultada em reparação por danos morais, por ser tratada como uma violação à personalidade e à dignidade da pessoa. No Brasil temos um caminho grande a ser vencido para que os ideais que o Estatuto da Pessoa com Deficiência avance e seja possível viver em uma sociedade em que as pessoas com

deficiência não enfrentem tantas adversidades que imperam hoje em dia (SILVESTRE; RAMALHO; HIBNER, 2018).

Spinieli (2019) aponta que, no Brasil, foi a partir da década de 1970 que a sociedade iniciou a fala sobre conscientização e sensibilização a respeito dos direitos das pessoas com deficiência. Na década de 1980, a constituição previa direito à acessibilidade arquitetônica em prédios e transportes públicos. No caso das prisões, pessoas com deficiência em situação de cárcere não tem condições mínimas de igualdade vivendo em um ambiente insalubre e com baixas adaptações arquitetônicas ou celas especiais. Por outro lado, existem projetos de inclusão social, propondo novos paradigmas, como o de oportunidade de trabalho interno ao preso com deficiência. Cabe ao Estado disponibilizar aos internos políticas para educação, trabalho, saúde e assistência social para concretização da dignidade e igualdade. As experiências de vida das pessoas com deficiência envolvem lutas diárias pela sobrevivência, porque não possuem fontes regulares de renda e não podem pagar por necessidades básicas, atividades recreativas e vivenciam relações familiares tensas devido à pobreza (NAAMI, 2014).

A pesquisa com estudantes da área da saúde demonstra a relevância de que se conheça e promova percepções positivas relacionadas às pessoas com deficiência, pois isso afetará a qualidade e o atendimento desses profissionais. Os resultados corroboram com a continuidade de estudos sobre como operam os processos de preconceito e discriminação, além da possibilidade de práticas de vivências com pessoas com deficiência (GAONA; TORRES; CHARLES, 2018). Segundo Buettgen e Klasse (2020), a presença de pessoas com deficiência nos locais de trabalho cria um alto nível de treinamento de sensibilidade e conscientização para seus colegas.

2.4.1 Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD)

De acordo com Gesser, Nuernberg e Toneli (2012), a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência (CNPD) é um exemplo de uma construção baseada em um longo e amplo diálogo entre a ONU e organizações da sociedade civil, especialmente de pessoas com deficiência. Pautada em pressupostos teóricos de pessoas da segunda geração do modelo social da deficiência, a Convenção foi incorporada ao ordenamento jurídico brasileiro como emenda supraconstitucional, por meio do Decreto Legislativo Nº 186/2008. A Convenção tem oito princípios gerais que

guiaram a elaboração de todo o texto. São eles: (a) o respeito inerente à dignidade, autonomia individual, incluindo a liberdade de fazer suas próprias escolhas e a independência das pessoas; (b) não discriminação; (c) inclusão e participação plena e efetiva na sociedade; (d) respeito pela diferença e aceitação da deficiência como parte da diversidade humana e humanidade; (e) igualdade de oportunidade; (f) acessibilidade; (g) igualdade entre homens e mulheres; (h) respeito pela capacidade em desenvolvimento das crianças com deficiência e respeito aos direitos das crianças com deficiência de preservarem suas identidades.

De acordo com Priestley *et al.* (2016), é necessário ampliar as oportunidades para que as pessoas com deficiência participem da vida pública e política, pois foram tão marginalizadas que exigem que políticos e ativistas as alcancem. Criar um envolvimento significativo com pessoas com deficiência no processo político também é uma obrigação da CDPD. Grupos politicamente marginalizados podem ser mais engajados ao falar publicamente sobre suas preocupações e ao se envolver com organizações da sociedade civil que representam suas vozes.

A CDPD representou um marco histórico na longa luta internacional pelos direitos das pessoas com deficiência como o primeiro instrumento internacional, com dependência jurídica, relativo a pessoas com deficiência. Com isso potencializaram-se os movimentos sociais (ONGs), que buscam diversas estratégias para promover a inclusão social e os direitos da população com deficiência do país. Embora todos os seus esforços e projetos sejam bem-intencionados, a eficácia dessas organizações é limitada pelos valores e estruturas liberais vigentes na sociedade brasileira. A sociedade em geral há muito tempo impõe barreiras de atitude, relacionadas à comunicação e outras que impedem sua participação na vida política, social e cultural. ONGs brasileiras para pessoas com deficiência precisam se envolver em um diálogo e deliberação mais amplos, colaborando com vários atores da sociedade. A mudança social só pode ser garantida com o tempo e com um enquadramento social dos direitos das pessoas com deficiência como um interesse mais amplo de toda a sociedade (KIRAKOSYAN, 2016).

Se faz necessária uma abordagem sistêmica para lidar com as barreiras à implementação efetiva da CDPD em relação à saúde e reabilitação. Os programas do governo devem levar em consideração questões como a pobreza, que prejudica as comunidades de pessoas com deficiência. Uma vez que as atitudes sustentam a maioria das barreiras, uma estratégia abrangente de defesa das pessoas com

deficiência voltadas para instituições sociais deve ser um elemento fundamental de qualquer plano de implementação. Para que as práticas positivas sejam implementadas, será necessária uma mudança de atitudes de uma variedade de diferentes partes interessadas. Os direitos humanos não devem ser apenas palavras no papel ou princípios a serem mantidos no abstrato, devem ser transmitidos para a prática a fim de cultivar uma cultura que permita os direitos reais das pessoas (HUSSEY; MACLACHLAN; MJI, 2017).

Para que haja realização real dos direitos iguais conforme os requisitos da CDPD, são necessárias a compreensão contextual da deficiência, a conscientização dos direitos da deficiência e a participação igualitária e ação concreta para reverter as más práticas. As organizações para pessoas com deficiência cumprem um papel único e insubstituível promovendo os direitos e encorajando as pessoas, capacitando e propondo sugestões para o desenvolvimento de políticas e serviços (CUI *et al.*, 2019).

2.5 INCLUSÃO SOCIAL

Nas palavras de Sassaki (2009), inclusão, como um paradigma de sociedade, é o processo pelo qual os sistemas sociais comuns são tornados adequados para toda a diversidade humana - composta por etnia, raça, língua, nacionalidade, gênero, orientação sexual, pessoas com deficiência e outros atributos - com a participação das próprias pessoas na formulação e execução dessas adequações.

Para Scharlach e Lehning (2013), a inclusão social pode ser descrita como uma contraposição às barreiras estruturais que excluem as pessoas e grupos de participarem das atividades da sociedade. No estudo, há necessidade de várias contribuições sociais e comunitárias para fora da questão de remuneração, como a solidariedade entre gerações e estimulação física, mental e social. Como benefícios, as pessoas autoras elencam alguns:

- Interdependência;
- Integração e identificação social;
- Reconhecimento social;
- Autoeficácia e controle percebido de si mesmo e do ambiente;
- Preservação da autoconstrução e da autoestima.

No estudo de Pickard (2015), realizado na Inglaterra, ficou demonstrado que, no futuro, a demanda por cuidados intensos e não remunerados para pessoas idosas com deficiência será muito maior do que capacidade, devido ao aumento da população idosa rapidamente em comparação com a geração mais jovem. Inclusive isso implica na necessidade de aumento proporcional de cuidados que deverão ser realizados pelos filhos das pessoas idosas. Esses indícios levantam o alerta para políticas de cuidados de longo prazo, inclusive a partir de serviços formais do Estado. Além disso, melhorias na construção de modelos de atendimento e cuidados são importantes. No Quadro 7 são apresentadas as características centrais da inclusão social conforme Scharlach e Lehning (2013).

Quadro 7 – Características centrais da inclusão social

INCLUSÃO SOCIAL			
Características centrais	**Integração social**	**Apoio social**	**Acesso a recursos**
	Extensão ao qual as pessoas estão inseridas	Emocional	Promoção do bem-estar
	Rede de laços sociais significativos	Avaliação	Realização das pessoas da rede
	Estruturas sociais	Informativo	
	Tamanho, densidade e intensidade dos relacionamentos e contatos	Instrumental	

Fonte: Scharlach e Lehning (2013).

A exclusão social das pessoas é um conjunto complexo de fatores que não são possíveis de considerar apenas com base em indicadores, as novas atividades ou locais que as pessoas estão interligadas não atendem as suas necessidades, fator que não permite aproveitar da acessibilidade (LUCAS; WEE; MAAT, 2016). As pessoas autoras reforçam que, em uma sociedade democrática, discursos que deslegitimam grupos oprimidos não podem ser tolerados em uma sociedade pluralista e democrática, com promoção da inclusão social e respeito aos direitos e das liberdades fundamentais (MELLO; PEREIRA, 2017). Flan (2022, p. 74) reflete que “[...] a construção de sociedades justas, pacíficas e inclusivas é, sem dúvida, um enorme desafio cuja realização depende necessariamente da vontade política (coletiva e individual) de cada um dos sujeitos da nação.”.

Sociedades justas e pacíficas, construídas e estabelecidas a partir de uma perspectiva intersubjetiva, ou seja, do processo mútuo de comunicação e relação entre as pessoas, tendem a ser inclusivas. Além disso, com o auxílio da inclusão social, é estabelecido às pessoas em risco social ter acesso e oportunidades para a participação ativa na vida econômica, social e cultural. Desta forma, os sentimentos, pensamentos, comportamentos, normas morais e compartilhamento de uma consciência coletiva, que facilita o consenso e a coesão em torno de princípios, produzem valores e concepções, que definem as características comportamentais e estruturais de uma comunidade (FLAN, 2022).

Nas palavras de Tavares e Rodriges (2021), o termo sociedade é sinônimo de movimento, de mudanças, busca e adaptação ao novo. Os grupos sociais têm características de instabilidade ou fortalecimento acelerado e a mudança social somente ocorrerá através da luta, expondo o que vivenciamos a cada dia. Por meio da educação, aceitação e valorização, a inclusão social pode sair da ideologia para o exercício de fato do nosso papel de cidadão. Para Fiorati e Elui, (2015), a inclusão sociofamiliar e comunitária de pessoas com deficiência está diretamente relacionada a fatores econômicos, culturais e políticos. A desigualdade social e a pobreza influenciam e impedem o acesso a redes de apoio social, informações básicas sobre direitos e recursos disponíveis ao público. Nesse contexto, as pessoas com deficiência constituem um segmento social entre os mais excluídos do mercado de trabalho, dos mecanismos de geração de renda, educação e oportunidades sociais à igualdade de condições.

Niewohner, Pierson e Meyers (2020) afirmam que a inclusão não pode ser exceção, as pessoas com deficiência têm duas vezes mais chances de viver abaixo da linha da pobreza, um terço mais chances de serem analfabetas e quase sete vezes mais chances de ter necessidades básicas de saúde não atendidas do que seus pares sem deficiência. São isolados os casos de pessoas que acabam trabalhando com pessoas com deficiência e se familiarizam com suas experiências de vida. Algumas delas utilizando outros recursos locais associados podem promover a inclusão, compartilhando aquilo que aprenderam. Conforme concluem Gooding et at. (2017, p. 22) “[...] as descobertas sugerem que a inclusão social não é necessariamente bem definida em políticas e prestação de serviços, o que pode diminuir as nuances do conceito ou, pior ainda, consolidar práticas que fazem o contrário”.

> O desenvolvimento inclusivo visa, portanto, fornece uma lente crítica através da qual questionamos os processos e arranjos sociais, políticos e econômicos o tempo todo e nos perguntamos: quem se beneficia ou não, e por que, e como os marginalizados podem ser empoderados? (GUPTA; POUW; ROS-TONEN, 2015, p. 553).

A crescente dos movimentos sociais busca combater a violência, o preconceito e a intolerância aos grupos minoritários, oferecendo suportes para que esses grupos não esqueçam seus ideais e lutem por mais espaço na sociedade (TAVARES; RODRIGUES, 2021). Por isso, Gupta, Pouw e Ros-Tonen (2015) já afirmavam que o desenvolvimento da inclusão deveria ser conseguido com uma governança interativa de fato, que forneça ferramentas e condições para a aprendizagem adaptativa e o empoderamento das pessoas oprimidas. As comunidades do conhecimento, comunidades de prática e movimentos sociais têm um papel relevante para legitimar o conhecimento científico e torná-lo aceitável para a política.

A inclusão também precisa ser compreendida para além. Isso só será possível quando houver uma sociedade mais pacífica. No caso das vítimas de violência, deve haver redes de suporte no nível local, regional, nacional e internacional. As profissões diretas ou indiretamente ligadas à saúde, como médicos, cientistas, educadores, advogados e enfermeiros, estão em posição ideal para identificar e defender essas vítimas para que todas as pessoas tenham o direito humano de se sentir seguras e viver em paz (CIPRIANO; BLANCHARD; ROSA, 2021).

Como afirmam Mello e Pereira (2017, p. 2726) “O discurso do ódio é caracterizado pelo uso da linguagem como forma de atingir determinados grupos, especialmente aqueles historicamente vitimizados.”. Dillenburger et at. (2015) pesquisaram as atitudes e opiniões da população em geral na Irlanda do Norte. Foi possível constatar atitudes positivas de aceitação e inclusão de pessoas com transtorno do espectro autista reconhecidas em termos de visibilidade, interação social, necessidades, direitos e recursos. Casos de *bullying* podem ser advindos por pessoas com atitudes negativas ou até mesmo positivas, mas que em público tem comportamentos, intencionais ou não, incompatíveis.

Diante das narrativas, podemos dizer que se torna essencial a participação dos setores da sociedade, pois é de ordem política, econômica, cultural e social. Temas complexos e multidimensionais exigem que todas as pessoas tenham um olhar

ampliado, envolvendo a singularidade e o seu coletivo, bem como suas necessidades específicas e as questões do contexto.

2.5.1 Práticas para inclusão social

Segundo Lapolli *et al.* (2022) não existe uma fórmula pronta ou ideal que indicaria o caminho rumo a inclusão das diversidades nas organizações. É preciso dar o primeiro passo, que é a vontade de fazê-la. Para Lapolli, Willerding e Amaral (2022), quando ousamos falar sobre as diversidades e diferenças, além das características sociais, culturais, econômicas e políticas, estamos lidando com vidas. Vidas essas que foram e ainda são apagadas, invisibilizadas e excluídas de todo o cenário social.

O estudo de Burns, Lavoie e Rose (2012) realizado com pessoas idosas, em uma perspectiva de envelhecimento, apontam questões aos residentes de longa data dos bairros das cidades. Hoje esses bairros passam por mudanças, que podem causar estranheza, insegurança e exclusão social. É importante fornecer suporte e fortificar o senso de identidade da pessoa idosa quando ela permanece no local pois essas mudanças causam consequências sociais, culturais e políticas, que podem afetar a qualidade de vida das pessoas.

O papel das ONGs na inclusão de pessoas idosas não deve limitar-se a atividades educativas, mas também devem centrar-se mais em atividades artísticas que desenvolvam a autoexpressão. Foram percebidas mudanças de qualidade em sua vida, que estão relacionadas às mudanças psicológicas como a diminuição da tristeza ou indiferença, aumento da comunicação e autoconfiança (ŠTUOPYTĖ, 2022).

O trabalho de defesa dos direitos das pessoas com deficiência pode ter um papel mais ativo na promoção desses serviços comunitários comuns se houver o envolvimento de outros setores e cidadãos (BIGBY; WIESEL, 2019).

> [...] características físicas e sociais favoráveis ao envelhecimento, estão associadas a resultados pessoais e comunitários salutares, incluindo melhor saúde física e mental, maior satisfação com a vida e risco reduzido de necessidade de casas de repouso. (SCHARLACH; LEHNING, 2013, p. 127).

Afirmam Jeznik, Mažgon e Ermenc (2017) que as ferramentas de jogos, atividades lúdicas e brincadeiras são uma boa maneira de conviver com pessoas com

deficiência e gerar conscientização para eliminar medos e preconceitos. A inclusão parece ocorrer de forma espontânea, quando falamos ou interagimos. Corroborando com os autores, Flores (2018) cita que o ensino deve manifestar que a pessoa com deficiência faz parte e é importante para o grupo, assim como, durante todo o processo, oportunizar o desenvolvimento de sua autoestima e valorizar suas qualidades. O estímulo de atividades em grupos com alunos com e sem deficiência pode concretizar a interação entre os alunos (FLORES, 2018).

Outra prática de inclusão social se dá por meio do Design Universal (DU). O DU pode ser definido, de acordo com especialistas e ativistas no tema, como: uma base para a construção da sociedade, um projeto para a diversidade, um método democrático para que as pessoas tenham oportunidade de governar suas vidas, uma visão da humanidade relacionada à dignidade, liberdade e independência, sustentabilidade e aspectos de durabilidade ou qualidade. Trata-se de um processo de luta, lento e constante, de reconsideração e reformulação, com objetivo de tornar as soluções atuais adequadas para mais pessoas, abandonando soluções separadas. Ainda assim, mesmo em uma sociedade projetada universalmente, certas situações demandarão adaptações individuais (ERDTMAN; RASSMUS-GRÖHN; HEDVALL, 2021).

De acordo com Erdtman, Rassmus-Gröhn e Hedvall (2021, p. 166), foram identificadas três formas de falar sobre DU:

1. Orientar o processo de design. O DU como ferramenta de orientação ética no início do processo de design, baseando-se na diversidade por meio do envolvimento e direcionando-o para soluções acessíveis a todos, mas muito abstrato para orientação prática e avaliação.
2. Lutar por uma sociedade inclusiva. DU como uma visão inspiradora e impulsionadora de uma sociedade ideal para todos sem soluções separadas, porém utópica e com o risco de atrasar as ações necessárias.
3. Unificar as políticas em um todo. DU como integrando perspectivas políticas díspares ou concorrentes e envolvendo a diversidade humana na governança, mas com o dilema de não considerar interesses conflitantes.

Outro caso é o programa de inclusão para pessoas com deficiências intelectuais, que consistiu em um novo modelo de aprendizado por meio de arte, com grupos de práticas e de visitas a galerias de arte. Houve relatos de desenvolvimento cognitivo por parte das pessoas com deficiência, mesmo não sendo o foco das atividades, quebrando paradigmas na área de tratamento de demência relacionada a

capacidade de adquirir novas habilidades e conhecimentos. O ambiente da galeria de arte permitiu as pessoas com deficiências um sentimento de pertencimento, inclusão e valorização pela sociedade. Pode-se afirmar que programas baseados em arte promovem a inclusão social e estímulos dos processos cognitivos em pessoas com deficiências intelectuais (CAMIC; TISCHLER; PEARMAN, 2014).

> Foi possível perceber que a atividade de contar e ouvir histórias potencializou as habilidades de expressão de todos os envolvidos, contribuindo para o estabelecimento de um espaço de partilha de sentidos e significados, sem negação das diferenças e necessidades adaptativas, mas enquanto possibilidade de construção conjunta de caminhos possíveis para uma inclusão efetiva. (FERREIRA; JESUS; SOUZA, 2022, p. 48)

Segundo D'Isanto e Di Tore (2016), somente em um ambiente respeitoso é que a prática esportiva pode se configurar para as pessoas como um momento de participação e de crescimento da personalidade. É necessária preparação profunda dos profissionais que lidam com atividades físicas e esportivas para que as necessidades educativas e adaptações das atividades permitam que a inclusão seja fato nas práticas escolares.

> As novas tendências das relações familiares, da valorização das classes sociais, da cultura globalizada, das multifaces das religiões brasileiras, das raças dentre outros grupos minoritários, enfrentam as lutas por mais espaço na sociedade, reivindicando seus direitos e deveres como cidadão brasileiro. Tais fatos requerem um estudo aprofundado através do desenvolvimento de pesquisas que somem a essa "nova" característica da sociedade. Um dos pontos relevantes nessa luta pela inclusão, para que a diversidade seja uma soma positiva de crescimento, de trocas de experiências, criatividade, sabedoria, valorização e satisfação seria a construção uma educação inclusiva. (TAVARES; RODRIGUES, 2021, p. 305)

Yamada *et al.* (2021) destacam que a comunicação na própria comunidade, o ensino e ter um emprego foram identificados como determinantes de maior autoestima em pessoas com deficiência em municípios locais afetados por conflitos armados. A promoção de programas de reconstrução inclusivos, para apoiar pessoas com deficiência nessas condições, é decisivo em questões de saúde global. Por meio da inclusão social de pessoas com deficiência pode-se promover o desenvolvimento global, a paz global e a ordem.

As políticas públicas só podem ser desenvolvidas e funcionar bem se as organizações para pessoas com deficiência forem envolvidas durante o tempo todo. A participação pública pode ser o principal caminho a seguir, especialmente com o

crescimento do movimento das pessoas com deficiências (ZHAO; ZHANG, 2018). As abordagens do modelo social para a deficiência enfatizam as maneiras pelas quais as organizações, estruturas, processos e práticas podem fornecer o acesso e o apoio necessários para possibilitar a participação de pessoas com deficiência na vida social, política e cultural (DARCY; LOCK; TAYLOR, 2017).

Uma das melhores maneiras de garantir a inclusão de pessoas com deficiência na sociedade em geral é garantir que os indivíduos sejam educados a respeito do tema. A participação em organizações para pessoas com deficiência pode ser uma forma de convivência e desenvolvimento de capacidades e habilidades técnicas para contribuir para uma mudança mais ampla em torno das questões da deficiência (KETT *et al.*, 2019). Com base no relato de Stangova *et al.* (2022), na sociedade eslovaca não existem disciplinas ou cursos que transmitam aos acadêmicos as especificidades da educação física integrada. Como resultado, as pessoas com deficiência são marginalmente envolvidas em atividades nas aulas de educação física e afeta negativamente as relações entre colegas intactos e alunos com deficiência.

Segundo Sassaki (2009), a acessibilidade é uma qualidade, uma facilidade que desejamos ver e ter em todos os contextos e aspectos da atividade humana. Se a acessibilidade for projetada sob os princípios do desenho universal, ela beneficiará todas as pessoas, tenham ou não qualquer tipo de deficiência. As seis dimensões da acessibilidade são:

1. Arquitetônica (sem barreiras físicas);
2. Comunicacional (sem barreiras na comunicação entre pessoas);
3. Metodológica (sem barreiras nos métodos e técnicas de lazer, trabalho, educação etc.);
4. Instrumental (sem barreiras instrumentos, ferramentas, utensílios etc.),
5. Programática (sem barreiras embutidas em políticas públicas, legislações, normas etc.);
6. Atitudinal (sem preconceitos, estereótipos, estigmas e discriminações nos comportamentos da sociedade para pessoas que têm deficiência).

Contudo, não há como falar sobre grupos minorizados sem que haja a possibilidade de ouvir a partir da perspectiva de quem vivência e de perceber que

essas bases estão presentes nas estruturas sociais (LAPOLLI; PARANHOS; WILLERDING, 2022).

2.6 SÍNTESE DO CAPÍTULO

O conhecimento é utilizado pelas pessoas, orientadas por modelos culturais, para compreender o mundo e agir dentro dele, aprofundado em um aspecto cognitivo geral, em que a evolução do conhecimento internalizado é socialmente transmitido. As sociedades do conhecimento inclusivas são aquelas em que todos têm acesso à informação de que necessitam e às habilidades necessárias para transformar essa informação em conhecimento de uso prático em sua vida, além disso, envolver de maneira concreta a diversidade de atores (MCKIERNAN, 2017; ELIAS *et al.*, 2017; GATEWOOD, 2012).

O compartilhamento do conhecimento envolve a complexidade da interação entre pessoas e organizações e seu sucesso é aperfeiçoado quando as pessoas que vão receber o conhecimento são incluídas no processo que é articulado e codificado pela fonte, em vez de apenas como destinatários do conhecimento pré-formatado. Deve-se buscar na essência um ambiente acolhedor ao compartilhamento de sentimentos, emoções e vivência no processo de socializar o conhecimento (YANG; WU, 2008; CUMMINGS, 2003; FERNANDES, 2009).

Altruísmo, identificação, prazer, confiança, cooperação, incentivo, criatividade, igualdade de status, clima ético e cultura organizacional foram identificados como fatores positivos que tem impacto no compartilhamento do conhecimento (CURADO *et al.*, 2021; GHARIEB, 2022; DIEHL, 2016; GAGNÉ *et al.*, 2019; CHUMG *et al.*, 2016). Os principais elementos facilitadores podem ser listados como comunicação multinível, capacitação das pessoas, compreensão das atividades da organização e disponibilidade de tecnologia. Como barreiras, foram identificadas: falta de tempo e de confiança nas outras pessoas, carência de oportunidades de treinamento, participação, reuniões e eventos em grupo e falta de formalização do conhecimento gerado e do valor e benefícios do compartilhamento (BLOICE; BURNETT, 2016; COZA, 2021; OLIVEIRA; PINHEIRO, 2022).

Quanto as práticas para compartilhamento do conhecimento, no Quadro 8 são evidenciados os achados obtidos na literatura.

Quadro 8 – Práticas para compartilhamento do conhecimento

PRÁTICAS PARA COMPARTILHAMENTO DO CONHECIMENTO	AUTORES
• Aprender fazendo: Dinâmica do mestre-aprendiz, treinamento por colegas de trabalho.	Ragsdell, Espinet e Norris (2014); Nordgren *et al.* (2022)
• Criar comunidades de prática: colaboração entre pessoas que compartilham um interesse comum.	Mazer *et al.* (2015)
• Desenvolver projetos de extensão universitária e portais *web* para facilitar o processo de integração e compartilhamento.	Fernandes (2009)
• Criar plataformas de mídia social corporativa.	Bloice e Burnett (2016); Razmerita, Kirchner e Nielsen, (2016)
• Implantar bibliotecas públicas como espaço social.	Miranda, Gallotti e Cecatto (2017)
• Dar incentivo às pessoas; • Criar um ambiente organizacional que se baseie nos princípios de comunicação, confiança e redes; • Definir papéis claros; treinar pessoas para tenham confiança no que sabem; • Gerenciar a ignorância organizacional.	Israilidis, Siachou e Kelly (2020)
• Desenvolver aplicação de monitoramento do compartilhamento do conhecimento de forma eletrônica; • Realizar programas técnicos; • Criar incentivos financeiros; • Realizar *workshops* entre pessoas com interesses comuns para troca de conhecimento.	Gharieb (2022)
• Cultivar uma cultura de compartilhamento do conhecimento.	Israilidis, Siachou e Kelly (2020); Gharieb (2022)
• Aplicar ferramentas de diagnóstico em organizações e instrumentos de reforço e aumento do aprendizado organizacional.	Oliveira et at. (2022)

Fonte: elaborado pelo autor.

No caso de organizações voluntárias, evidenciou-se desafios extremos para a gestão do conhecimento, como a natureza transitória das pessoas e a falta de oportunidade de planejar estrategicamente, demandas cada vez superiores de trabalho e a necessidade de treinamento de pessoas novas. Cabe ressaltar que geralmente o conhecimento valioso da organização é ligada a experiência e habilidade da equipe (conhecimento tácito) e não em documentos ou base de dados (conhecimento explícito) (RASGDELL, 2016; BLOICE; BURNETT, 2016).

As organizações voluntárias abrangidas por esse estudo são as organizações da sociedade civil (OCS), ONG (organizações não governamentais) e organizações sem fins lucrativos. Essas organizações são constituídas por indivíduos que, de alguma maneira, atuam de forma voluntária nas suas atividades. Destacam-se nas organizações voluntárias a capacidade de adaptabilidade, flexibilidade e criatividade no desenho de soluções, potencial canalizador de recursos e legitimidade social, relações interpessoais, sentimento de bem-estar e pertencimento. Quando as pessoas aumentam seu bem-estar por meio do voluntariado, elas podem se tornar confiantes em compartilhar conhecimento dentro da organização. As pessoas consideraram fazer o bem para os outros como o principal fator de recompensa no voluntariado (GAETE, 2020; HINDRICHS et *al*., 2016; SHIRAHADA; ZHANG, 2022; JANUS; MISIOREK, 2019).

Mas a sociedade predominante em que vivemos é competitiva e não valoriza a diversidade, visto que está sempre em busca da perfeição. Nesse contexto, as pessoas com deficiência foram e são marginalizadas, vivendo em uma espécie de prisão social. A construção de sociedades justas, pacíficas e inclusivas é, sem dúvida, um enorme desafio cuja realização depende necessariamente da vontade política (coletiva e individual) de cada um dos sujeitos. A inclusão social de pessoas com deficiência se dá por meio do respeito, educação, valorização e acessibilidade, permitindo a participação ativa na vida econômica, social e cultural. Só assim será possível promover o desenvolvimento global, a paz e a ordem.

Quanto as práticas para inclusão social, no Quadro 9 são evidenciados os achados obtidos na literatura.

Quadro 9 – Práticas para inclusão social

PRÁTICAS PARA INCLUSÃO SOCIAL	AUTORES
• Promover atividades comunitárias que incentivem a interação, apoio social e o acesso a recursos.	Scharlach e Lehning (2013)
• Realizar atividades educativas e artísticas que desenvolvam a autoexpressão.	Štuopytė (2022)
• Atuar na defesa dos direitos das pessoas com deficiência e o envolvimento de outros setores e cidadãos.	Bigby e Wiesel (2019)
• Conviver com pessoas com deficiência; • Desenvolver ferramentas de jogos, atividades lúdicas e brincadeiras.	Jeznik, Mažgon e Ermenc (2017)

• Realizar o processo de ensino oportunizando o desenvolvimento da autoestima e valorização das qualidades da pessoa com deficiência; • Estimular atividades em grupos com alunos com e sem deficiência.	Flores (2018)
• Projetar soluções com base no Design Universal tornando soluções adequadas para mais pessoas, abandonando o que convencionamos por “padrão”.	Erdtman, Rassmus-Gröhn e Hedvall (2021)
• Desenvolver modelos de aprendizado por meio de arte, com grupos de práticas e de visitas a galerias de arte.	Camic, Tischler e Pearman (2014)
• Elaborar atividades de contar e ouvir histórias.	Ferreira, Jesus e Souza (2022)
• Realizar práticas esportivas em ambientes respeitosos.	D’Isanto e Di Tore (2016)
• Promover a educação inclusiva por meio do crescimento, de trocas de experiências, criatividade, sabedoria, valorização e satisfação.	Tavares e Rodrigues (2021)
• Desenvolver programas de reconstrução inclusivos, comunicação na própria comunidade, ensino e emprego.	Yamada *et al.* (2021)
• Criar políticas públicas com envolvimento das pessoas com deficiência.	Zhao e Zhang (2018)
• Participar em organizações para pessoas com deficiência, convivência e educação a respeito do tema.	Kett *et al.* (2019)

Fonte: elaborado pelo autor.

Diante de tal narrativa, podemos finalizar firmando que o compartilhamento do conhecimento é essencial em todas as esferas, inclusive no trabalho voluntário, que é formado por pessoas voluntárias. É fundamental entender as diferenças e respeitá-las, bem como saber lidar com essas diferenças, extraindo o melhor de cada um.

Assim como o compartilhamento do conhecimento, ações de inclusão e acessibilidade são cruciais para o bem-estar físico e mental, especialmente em pessoas com deficiência. De modo que possibilite a transposição dos limites que representam as barreiras para a efetiva participação dessas pessoas nos vários âmbitos da vida social, em prol de melhoria da vida das pessoas por meio de redes de conhecimento e de ações que proporcionam mudanças na sociedade.

Para o Capítulo 3, são utilizados os estudos de Fernandes (2009) e Oliveira et at. (2022), relacionados ao compartilhamento do conhecimento, e Scharlach e Lehning (2013), referente a inclusão social.

3 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Neste capítulo apresentam-se os procedimentos metodológicos utilizados para o desenvolvimento do presente estudo, bem como para alcance do objetivo de compreender como ocorre a inclusão social em organizações voluntárias para pessoas com deficiência a partir do compartilhamento do conhecimento. Para sua elaboração, contemplam-se as etapas com base no Plano de Execução Sistemático da Pesquisa (PESP) desenvolvido por Lapolli (2022).

3.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Define Gil (2008) que é necessário identificar as operações mentais e técnicas que permitam sua checagem para que um conhecimento possa ser tido como científico. O método é o caminho que se faz necessário percorrer para atingir certo fim e o método científico é o grupo de procedimentos técnicos e intelectuais empregados para se chegar ao conhecimento. Para Minayo (2001), a metodologia é a trajetória do pensamento e a prática realizada na perspectiva da realidade, é por meio dela que são centradas as teorias. Complementa a autora:

> [...] a metodologia inclui as concepções teóricas de abordagem, o conjunto de técnicas que possibilitam a construção da realidade e o sopro divino do potencial criativo do investigador. Enquanto abrangência de concepções teóricas de abordagem, a teoria e a metodologia caminham juntas, intrincavelmente inseparáveis. Enquanto conjunto de técnicas, a metodologia deve dispor de um instrumental claro, coerente, elaborado, capaz de encaminhar os impasses teóricos para o desafio da prática. [...] Nada substitui, no entanto, a criatividade do pesquisador. (MINAYO, 2001, p. 16)

A pesquisa é o processo organizado e explícito de progresso do método científico, que tem o propósito de encontrar soluções para problemas e obter novos conhecimentos. No campo da pesquisa social, envolve toda a singularidade da pessoa com relação às outras pessoas e às organizações sociais (GIL, 2008).

3.2 PLANO DE EXECUÇÃO SISTEMÁTICO DA PESQUISA (PESP)

A Figura 1 apresenta o PESP com as etapas que foram estabelecidas na presente pesquisa.

Figura 1 - Plano de Execução Sistemático da Pesquisa (PESP)

Fonte: Adaptado de Lapolli (2022).

A seguir são apresentadas e detalhadas cada uma das etapas que compõe o PESP.

3.2.1 Etapa 1 – Início da pesquisa

A participação em organizações voluntárias para pessoas com deficiência e o envolvimento da minha trajetória com o EGC motivaram a realização do estudo, por ter sido transformado pelo conhecimento. Conforme descrito no Capítulo 1, item 1.2 - problema de pesquisa, do presente estudo, a motivação do pesquisador é responder a seguinte pergunta: como ocorre a inclusão social em organizações voluntárias para pessoas com deficiência a partir do compartilhamento do conhecimento?

Para responder à pergunta, definiu-se o objetivo geral: compreender como ocorre a inclusão social em organizações voluntárias para pessoas com deficiência a partir do compartilhamento do conhecimento. Como objetivos específicos, foram definidos: identificar práticas para o compartilhamento do conhecimento e para inclusão social, na literatura; analisar a inclusão social a partir do compartilhamento do conhecimento; analisar como os gestores de uma organização voluntária para pessoas com deficiência influenciam a inclusão social a partir do compartilhamento do conhecimento; analisar as percepções das pessoas com deficiência, participantes da pesquisa, em relação à inclusão social.

3.2.2 Etapa 2 – Revisão da literatura

A revisão da literatura, apresentada no Capítulo 2, compõe a fundamentação teórica deste estudo, com base na coleta de dados secundários. A literatura apresenta diversas formas de se realizar uma revisão da literatura, desde técnicas como revisão narrativa, conhecida como revisão bibliográfica, até a utilização de revisões integrativas, sistemáticas, meta-análises e qualitativas (BOTELHO, CUNHA, MACEDO 2011; WHITTEMORE KNALF 2005). Sendo assim, para a presente dissertação, optou-se pelo uso de uma revisão sistemática integrativa da literatura, apresentada no Apêndice A, que possui como característica principal a integração de estudos de diferentes bases e métodos. No Quadro 10 apresentam-se os resultados dos registros utilizado com relação a sua respectiva fonte.

Quadro 10 – Números de registros para referencial teórico

FONTE		REGISTROS PARA REFERENCIAL TEÓRICO
Bases de Dados Científicas	*Scopus*	74
	Web of Science (WoS) – Coleção principal	34
Outras Fontes de Produção Científica	Lista de referências dos artigos pesquisados	5
	Artigos aderentes relacionados com a temática	8
	Banco de teses e dissertações do EGC e Capes	8
	Livros basilares	5

TOTAL DE REGISTROS	134

Fonte: Elaborado pelo autor.

A revisão sistemática integrativa possibilita a síntese e análise do conhecimento científico sobre o tema investigado e permite que as pessoas leitoras avaliem os procedimentos utilizados na revisão. Para a pessoa pesquisadora, permite se aproximar da problemática envolvida e conhecer a evolução do tema ao longo do tempo, traçando um panorama sobre a produção científica (BOTELHO; CUNHA; MACEDO, 2011). Ao total, foram utilizados 134 registos. O detalhamento da revisão sistemática integrativa é descrito no Apêndice A, sendo que a revisão e a síntese da literatura foram desenvolvidas no Capítulo 2 do estudo.

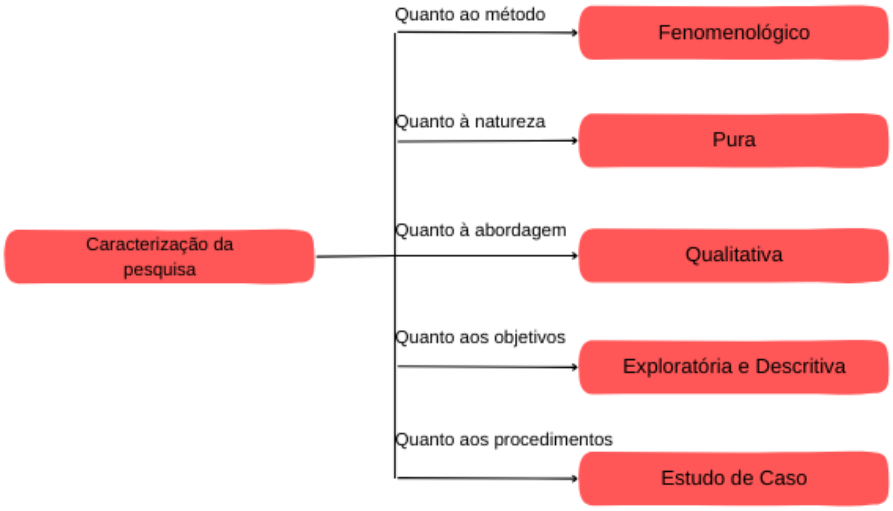
3.2.3 Etapa 3 – Síntese da revisão da literatura

No item 2.6 do Capítulo 2, foi abordado a importância das palavras-chave referenciadas na Revisão da Literatura, assim como foram estudados os conceitos basilares e as práticas para o compartilhamento do conhecimento, bem como para inclusão social.

3.2.4 Etapa 4 – Caracterização da pesquisa

Na dissertação, essa etapa encontra-se no Capítulo 3, no qual se verifica como a pesquisa é caracterizada. Ou seja, a abordagem, a modalidade, os objetivos e os procedimentos. Na Figura 2 apresenta-se a caracterização da pesquisa.

Figura 2 – Caracterização da pesquisa



Fonte: Elaborado pelo autor.

Para Triviños (1987), o método fenomenológico é a condição em que se manifestam os fenômenos, por meio da interpretação, indagações, diálogo e investigação da vontade do indivíduo frente a realidade, que é construída socialmente. Busca dar a importância necessária a pessoa no processo da construção do conhecimento. Esta pesquisa enquadra-se ao método fenomenológico.

Marques (2016) destaca as principais funções das pesquisas pura ou básica, trata do estudo sistemático, direcionado no sentido de aprofundar o conhecimento ou a compreensão de aspectos fundamentais de fenômenos e fatos, entretanto, sem ter em mente um resultado específico. Quanto à Natureza, a pesquisa é considerada pura, uma vez que não será aplicada e nem mesmo realizada nenhuma ação concreta com vistas a operacionalizar os resultados do trabalho.

Por meio da pesquisa qualitativa é possível investigar e entender o sentido que as pessoas ou grupos conferem a um problema social ou humano. Envolve, então, um processo que requer levantar questões, definir procedimentos, coletar dados no universo do elemento pesquisado, analisar os dados com base nas teorias gerais sobre o tema e, sob a ótica da pessoa pesquisadora, gerar as percepções a cerda dos dados. No caso da pesquisa quantitativa, é possível ensaiar teorias investigando a relação entre as variáveis, que podem ser aferidas por dispositivos, para que sejam estaticamente avaliados (CRESWELL, 2014).

Optou-se, portanto, para que se possa compreender como ocorre a inclusão social em organizações voluntárias para pessoas com deficiência, a partir do

compartilhamento do conhecimento, a abordagem qualitativa. Na visão de Yin (2011), a pesquisa qualitativa deve possuir 5 características: estudar a essência da vida das pessoas em situação real; exprimir as opiniões e entendimentos das pessoas de um estudo; considerar as condições da conjectura em que as pessoas vivem; colaborar com achados sobre perspectivas existentes ou emergentes; e procurar utilizar-se de diversas fontes de evidências.

Quanto aos objetivos, pode-se considerar exploratória e descritiva. Para Gil (2008), pesquisas exploratórias são concebidas para criar uma visão abrangente e aproximada sobre determinado tema. Quando são poucas as pesquisas sobre assunto definido e quando é custoso formular hipóteses. As pesquisas descritivas têm por objetivo compreender e descrever as características de um grupo.

Como procedimento será adotado o estudo de caso. O estudo de caso pode ser definido como o estudo profundo e intenso de um ou mais objetos, para possibilitar o seu conhecimento. Atendem diferentes finalidades, tais como: explorar situações da vida real, descrever a situação da conjuntura em que está sendo feita determinada investigação e explicar os fatores de determinado fenômeno em casos muito complexos, que não possibilitam a utilização de levantamentos e experimentos (GIL, 2008).

3.2.5 Etapa 5 – Seleção e caracterização da organização e das pessoas participantes

A seleção da organização e das pessoas participantes foi por acessibilidade e conveniência (GIL, 2008). Para Yin (2011), trata-se da seleção de unidades de coleta de dados por causa de sua pronta disponibilidade. O pesquisador tem acesso e é membro integrante da diretoria executiva da Associação Surf Sem Fronteiras (ASSF). Para execução do estudo de caso previu-se inicialmente a utilização da pesquisa documental, com objetivo de caracterizar a organização e selecionar as pessoas participantes.

Gil (2008) define que a pesquisa documental se utiliza de materiais que não receberam nenhuma intervenção de análise. Por exemplo, documentos conservados em arquivos de órgãos públicos e instituições privadas, tais como associações científicas, igrejas, sindicatos, partidos políticos etc. São considerados aqui vários outros materiais como cartas pessoais, diários, fotografias, gravações, memorandos,

regulamentos, ofícios, boletins etc. Mas existe também a possibilidade de análise de documentos que de alguma forma já foram analisados, tais como: relatórios de pesquisa, relatórios de empresas, tabelas estatísticas e etc. Para a presente etapa utilizou-se o Estatuto Social da associação, atas de reunião das assembleias, relatórios mensais e anuais, manuais de treinamento, site e redes sociais.

3.2.5.1 Caracterização da organização

A ASSF (https://www.surfsemfronteiras.com.br/) é uma associação sem fins lucrativos, criada em 2016, e tem como principal objetivo promover a inclusão social da pessoa com deficiência, por meio da prática do surf. Na Figura 3 é apresentado a logo da associação.

Figura 3 – Logo da ASSF

Fonte: Acervo ASSF.

Para a ASSF o surfe é para todas as pessoas e busca nortear suas atividades no princípio da igualdade de direitos, de modo que contribui para o empoderamento das pessoas com deficiência e ocupação dos espaços de praia e mar por meio de aulas de surfe gratuitas. Para isso, a associação conta com uma equipe voluntária multidisciplinar que desenvolve um planejamento de acordo com as necessidades singulares dos surfistas. Localizada na praia da Barra da Lagoa, em Florianópolis/SC, atende pessoas com deficiência as quintas e sábados no período da manhã, além do apoio na participação em campeonatos e eventos de surfe adaptado. Por meio de parcerias com a esfera privada e o público externo é capaz de arcar com os custos para manutenção das suas atividades.

No seu Estatuto Social, o Art. 4º define o seu objetivo:

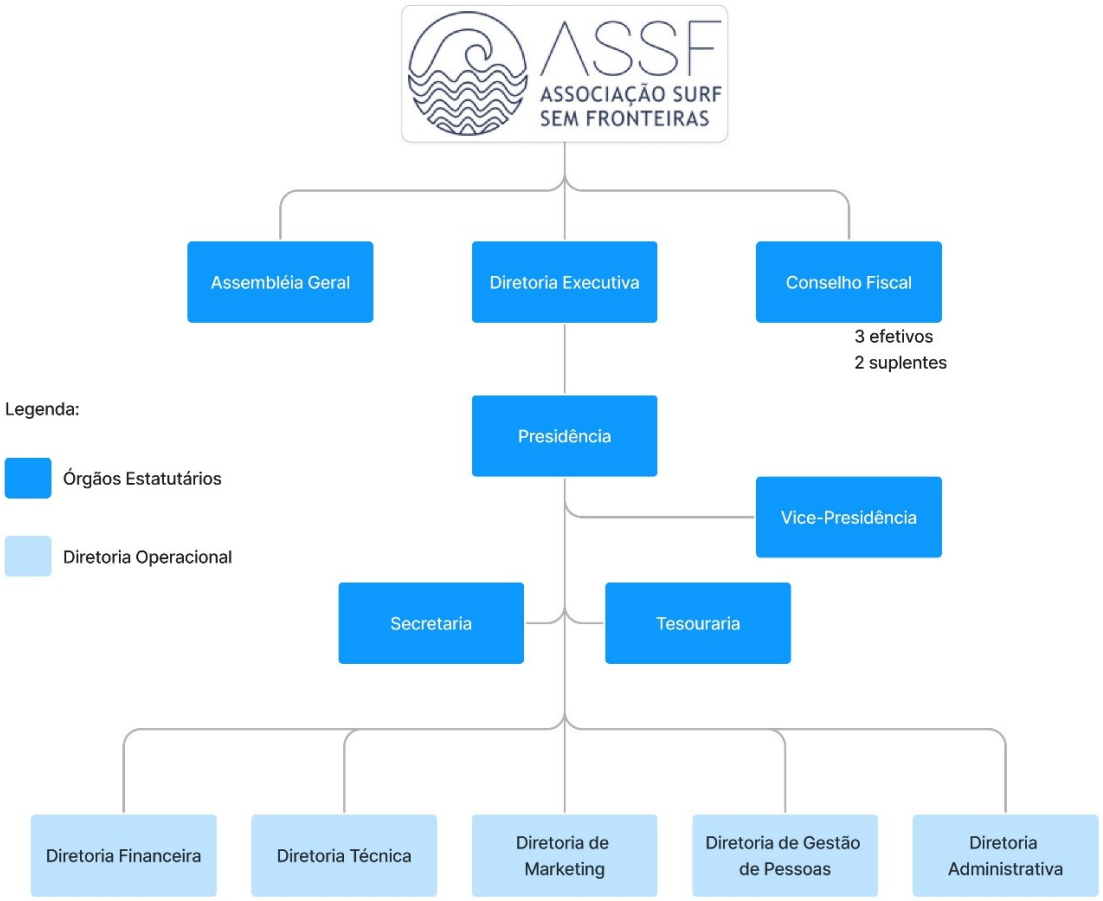
> A Associação Surf Sem Fronteiras tem por objetivo promover a inclusão social de pessoas com deficiência, através do desenvolvimento de práticas acessíveis que tenham como foco a singularidade das pessoas com deficiência e a garantia de igualdade de oportunidades para o acesso ao lazer, esporte e saúde através do surf e do contato com a natureza. (ASSF, 2020, p.1)

Portanto, para tal objetivo, a ASSF envolve-se em ações e projetos visando: promoção de direitos das pessoas com deficiência; promover condições e acessibilidade ao surfe às pessoas com deficiência interessadas no esporte; promoção gratuita do acesso à saúde mental e física proporcionada pela prática do surfe às pessoas com deficiência; promover a divulgação e acesso ao surfe a todas as pessoas com deficiência que estejam interessadas na prática; promoção do voluntariado e de treinamentos especializados para o cuidado das pessoas com deficiência no surfe; promover a remoção de barreiras atitudinais e físicas para o combate de todo o tipo de cerceamento de direitos às pessoas com deficiência; promoção da ética, da paz, da cidadania, dos direitos humanos, da democracia e de outros valores universais (ASSF, 2020). Participam diretamente das atividades da organização pessoas voluntárias, pessoas alunas e familiares responsáveis.

A ASSF acredita que o surfe pode ser uma experiência transformadora de vida, por meio das quais as pessoas podem ser capazes de romper barreiras sociais, de promover o autoconhecimento e a autoconfiança, de aproximar-se da natureza e de beneficiar-se da água do mar e suas propriedades terapêuticas (ASSF, 2023).

A Associação é constituída por um número ilimitado de pessoas associadas, dentre pessoas físicas com idade acima dos 18 (dezoito) anos, mediante preenchimento de registro cadastral e apresentação de documentos de identificação válidos em território nacional. A Associação exerce suas atividades por meio dos seguintes órgãos: Assembleia Geral, Diretoria Executiva e Conselho Fiscal (ASSF, 2020). Além dos órgãos estatutários, a organização definiu outras diretorias para efeito de administração própria. Na Figura 4 é apresentado o organograma da associação.

Figura 4 – Organograma da ASSF



Fonte: elaborado pelo autor, com base em ASSF (2020) e ASSF (2021).

A seguir serão caracterizadas e definidas as pessoas participantes do estudo, com base nos documentos da associação.

3.2.5.2 Seleção e caracterização das pessoas participantes

Definiu-se para o estudo que serão entrevistadas as pessoas que foram eleitas para os cargos de gestão da ASSF, conforme estabelecido pelo estatuto e em ata de reunião de assembleia. Excluiu-se da pesquisa os cargos de tesoureiro e diretor financeiro, por serem atribuições do pesquisador, conselho fiscal, por não ter função executora, e vice-presidência, por estar compreendida pela presidência. Portanto, para entrevistas individuais, foram identificados os cargos de presidente, secretária, diretora técnica, diretora de marketing, diretora de gestão de pessoas e diretora administrativa, totalizando seis pessoas.

Analisou-se a lista de voluntários dos dias de aula e selecionou-se para compor as entrevistas individuais da pesquisa as pessoas voluntárias com a função de referência que estão ativos nas aulas. A posição de referência é ocupada por pessoas que possuem experiência com o surfe, conhecimento sobre condição do vento e do mar e tempo de onda. Junto com a pessoa aluna, participa nos preparativos, avaliação da condição local, entra no mar e acompanha e/ou suporta a atividade de pegar ondas. Assim, foram identificadas cinco pessoas.

Entendeu-se também a necessidade de avaliar as percepções das pessoas que participam da organização como alunas. Nesse sentido, foram identificadas pessoas alunas que participam ativamente da lista de alunos, que ocorrem quintas e sábados. O grupo de pessoas alunas de quinta é composto por nove pessoas e de sábado por 14 pessoas.

Após a identificação das pessoas, totalizando 34, foram realizados os contatos para agendamento das entrevistas e grupos focais, conforme disponibilidade. Ao final, foram selecionadas 27 pessoas que puderam participar da pesquisa voluntariamente, conforme resumo no Quadro 11.

Quadro 11 – Seleção e caracterização das pessoas participantes

FUNÇÃO	PESSOAS PARTICIPANTES	IDENTIFICADOS	PARTICIPANTES
Diretoria Executiva	Presidente e secretária	2	1
Diretoria Operacional	Diretora técnica, diretora de marketing, diretora de gestão de pessoas e diretor administrativo	4	4
Referências	Voluntários que conduzem as aulas	5	4
Pessoas alunas	Grupo da aula de quinta	9	6
	Grupo da aula de sábado	14	12
TOTAL		34	27

Fonte: elaborado pelo autor.

Após a seleção e caracterização das pessoas participantes, partimos para a Etapa 6 que se refere a pesquisa de campo.

3.2.6 Etapa 6 – Pesquisa de campo

Com a pesquisa de campo, pretende-se buscar as informações diretamente com as pessoas participantes desse estudo. Dessa forma, definiu-se que as informações serão coletadas por meios de entrevistas semiestruturadas com as pessoas voluntárias, que desenvolvem atividades de gestão e como referências nas aulas, além de grupos focais, compostos por pessoas com deficiência, que são alunas. Para guiar esse processo, definiu-se o protocolo para a pesquisa de campo, com base em Barbosa (2016), no Apêndice B.

No caso dos cargos de gestão e função de referências, optou-se por realizar encontros online fora dos dias e horários de aula. Para as pessoas alunas, optou-se por realizar a pesquisa de campo no local das atividades da ASSF e após a participação nas aulas. Todos os participantes foram contatados individualmente com objetivo de verificar disponibilidade para a pesquisa e organização das agendas. As entrevistas e grupos focais foram realizadas em março e abril de 2023. Todas as pessoas foram informadas e assinaram o TCLE (anexo A).

3.2.6.1 Entrevistas semiestruturadas

As entrevistas semiestruturadas permitem estabelecer uma relação entre o pesquisador e o participante que não necessariamente obedece a um roteiro rígido. As perguntas mais importantes em uma entrevista qualitativa serão abertas mais do que fechadas. Pelo contrário, o pesquisador procura fazer com que os participantes usem suas próprias palavras para discutir os temas (YIN, 2011).

Dessa forma, o entrevistado pode contribuir espontaneamente para a elaboração do conteúdo da pesquisa, seguindo a linha de seu próprio pensamento e experiências dentro do foco principal definido pelo pesquisador, mas também permite que o entrevistador faça novas perguntas à medida que as respostas são fornecidas pelo entrevistado (TRIVIÑOS, 1987).

Como levantamento para a pesquisa, estabeleceu-se as perguntas conforme Quadro 12.

Quadro 12 – Perguntas para as entrevistas semiestruturadas

TEMAS	OBJETIVOS	PERGUNTA ABERTA (NORTEADORA)
Identificação do grupo participante	Identificar as pessoas voluntárias	✓ Quanto tempo faz parte da associação?

		✓ Qual sua idade e sua identidade de gênero? ✓ Fora da organização, quais são suas atividades profissionais? ✓ Na sua opinião, para que serve o projeto da organização? ✓ O que as pessoas ganham com a realização desse projeto?
Compartilhamento do Conhecimento	Percepção individual	✓ Quais conhecimentos você recebeu na associação? ✓ Como a organização estrutura esses conhecimentos? ✓ Como você percebe que acontece o compartilhamento do conhecimento na organização?
	Verificar o gerenciamento do tempo	✓ Como é a disponibilidade de tempo e oportunidades para compartilhar e receber conhecimento na organização?
	Identificar a linguagem comum	✓ Existe na sua visão, facilidade em compartilhar verbalmente o seu conhecimento?
	Verificar se existe a confiança mútua	✓ Você tem segurança em compartilhar seus conhecimentos com as outras pessoas?
	Identificar as redes de relacionamento	✓ Você saberia indicar quem possui na organização, o conhecimento específico que pode ajudar em suas tarefas?
	Verificar a hierarquia	✓ Como é o acesso às pessoas que possuem a experiência que você precisa, independentemente do nível hierárquico?
	Identificar se existe reconhecimento e recompensa	✓ A organização reconhece o resultado do trabalho em equipe?
	Constatar o armazenamento de conhecimento	✓ Na sua visão, onde fica armazenado a maior parte do conhecimento que a organização possui?
	Verificar a relação de poder	✓ O conhecimento é uma fonte de poder na organização?
	Verificar o tipo de conhecimento valorizado	✓ Como é a recepção dos voluntários e grupo administrativo quando das sugestões e ideias que você dá, baseadas no seu próprio conhecimento, mesmo quando não disponha de informação suficiente para as fundamentar?
	Constatar a forma de comunicação	✓ Qual a forma de comunicação que você mais utiliza para interagir com as pessoas da organização, cujo conhecimento é importante para a sua atividade?

Voluntariado	Identificar os fatores de recompensa que o voluntariado permite	✓ O que significa o voluntariado para você? ✓ O que te trouxe a ser uma pessoa voluntária?
	Verificar as barreiras existente no trabalho voluntário	✓ O que dificulta o trabalho voluntário?
Geral	Compreender a relação entre compartilhamento do conhecimento e inclusão social	✓ Como o compartilhamento do conhecimento pode contribuir para a inclusão social?
	Verificar as possíveis melhorias nas atividades da organização	✓ O que poderia ser feito para melhorar as práticas na organização, considerando compartilhamento do conhecimento e inclusão social?

Fonte: elaborado pelo autor, com base em Oliveira *et al.* (2022) e Fernandes (2009).

Procura-se com as entrevistas abordar as pessoas voluntárias, definidas previamente pelo pesquisador como membros da diretoria executiva, diretoria operacional e referências da ASSF. O roteiro para as entrevistas semiestruturadas está detalhado no Apêndice C.

3.2.6.2 Grupos focais

Os grupos focais tratam-se da reunião de pessoas que passaram por experiências e opiniões em comum. Para Morgan (1997), grupos focais é uma técnica de pesquisa que coleta dados por meio das interações entre pessoas ao se discutir um determinado tópico proposto pelo moderador. Essas interações, para Leopardi *et al.* (2001), consistem em buscar informações não de uma pessoa apenas, mas em um grupo que em um determinado período se reúnem para a coleta de dados em torno de um interesse relacionado ao tema da investigação. Já Ressel *et al.* (2008) definem grupos focais como grupos de discussão que dialogam sobre um tema em particular ao receberem estímulos apropriados para o debate. Esses estímulos são enviados pelo moderador, que conforme Yin (2011), procura permitir que todas as pessoas de um determinado grupo possam manifestar suas opiniões com base em um direcionamento mínimo.

É importante afirmar que o foco não está na análise dos conteúdos manifestados nos grupos, mas no discurso que permite inferir o sentido oculto, as representações ideológicas, os valores e os afetos vinculados ao tema investigado.

Com relação as pessoas participantes do grupo focal, é considerada uma tarefa extremamente importante, pois essas devem ter pelo menos um traço em comum para o estudo proposto. Sendo que esse fator pode influenciar o processo de discussão e o produto dela decorrente, conforme Oliveira *et al.* (2008).

O tamanho do grupo focal é também um aspecto importante a se ponderar. Conforme Chiesa e Ciampone (1999), o número de pessoas participantes não deve ser grande, para não diminuir as oportunidades de todas as pessoas que fazem parte do grupo focal participarem e para que não ocorra saturação das alternativas de resposta. Assim, as autoras recomendam que o número ideal de participantes oscile de seis (6) a doze (12) pessoas. Também é essencial considerar a quantidade de grupos focais, que pode variar conforme a complexidade da temática em questão e do interesse da pesquisa (ASCHIDAMINI; SAUPE, 2004). Na visão de Morgan (1997), o essencial é a realização de três a cinco grupos para atingir os objetivos da pesquisa.

Para que haja uma boa condução dos grupos, é necessário que tenha um moderador com o propósito de garantir a abordagem da máxima variedade de tópicos relevantes sobre o tema e promover uma discussão produtiva. Dessa maneira, o moderador de um grupo focal assume uma posição de facilitador da discussão, limitando as suas intervenções e permitindo que a discussão flua, intervindo apenas para a introdução de novas questões e para facilitar o processo em andamento. Ao final da técnica de grupo focal, o moderador propõe uma discussão dos temas levantados, apresentando-os resumidamente e validando-os em conjunto as pessoas participantes (LEOPARDI *et al.*, 2001). Para tal, a condução dos grupos focais estabeleceu as perguntas conforme Quadro 13, apoiada por um roteiro pré-definido, apresentado no Apêndice D.

Quadro 13 - Perguntas para os grupos focais

TEMAS	OBJETIVOS	PERGUNTA ABERTA (NORTEADORA)
Identificação do grupo participante	Identificar as pessoas com deficiência	✓ Quanto tempo faz parte da associação? ✓ Qual sua idade e sua identidade de gênero? ✓ Por que decidiu ser uma pessoa aluna?
Compartilhamento do conhecimento	Percepção individual	✓ Quais conhecimentos você recebeu na associação? ✓ Como você percebe que acontece o compartilhamento

		do conhecimento na organização?
Inclusão Social	Identificar os fatores de inclusão social	✓ Ao realizar as atividades na associação, qual o seu sentimento? ✓ O que mudou em sua vida após ter começado a surfar? ✓ Você percebe uma mudança de qualidade em sua vida? Qual? ✓ Com relação aos relacionamentos e contatos com as pessoas da organização, como você se sente? ✓ Como você percebe a inclusão social na associação? E fora dela?
	Identificar os fatores de acessibilidade	✓ Com relação a acessibilidade, quais os pontos positivos que a organização oferece? E os pontos negativos?
Geral	Compreender a relação entre compartilhamento do conhecimento e inclusão social	✓ Como o compartilhamento do conhecimento pode contribuir para a inclusão social?
	Verificar as possíveis melhorias nas atividades da organização	✓ O que poderia ser feito para melhorar as práticas na organização, considerando a inclusão social?

Fonte: elaborado pelo autor, com base em Scharlach e Lehning (2013) e Fernandes (2009).

Após a realização da dinâmica dos grupos focais, partimos para a sétima etapa, análise e interpretação dos dados coletados na investigação empírica.

3.2.7 Etapa 7 – Análise e interpretação dos dados coletados

Esta etapa é detalhada no Capítulo 4. A partir dos dados e das informações coletados nas entrevistas semiestruturadas e grupos focais, partiu-se para a metodologia do Discurso do Sujeito Coletivo (DSC). O DSC conforme Lefèvre e Lefèvre (2012, p. 19) é:

> uma metodologia que estabelece um caminho sistemático para identificação desses padrões, ou representações sociais, de grupos específicos em relação a determinados temas. Busca-se, através dela, reconstituir, com partes de discursos individuais, como um quebra-cabeça, tantos discursos - síntese quantos se julgue necessário para expressar uma determinada figura ou tema.

A técnica do DSC segundo Lefèvre e Lefèvre (2012, p. 17) constitui um recurso metodológico que:

> consiste em uma série de operações sobre a matéria-prima dos depoimentos individuais ou de outro tipo de material verbal (artigos de jornais, revistas, discussões em grupo, etc.), operações que redundam ao final do processo, em depoimentos coletivos, ou seja, constructos confeccionados com extratos literais do conteúdo mais significativo dos diferentes depoimentos que apresentam sentidos semelhantes.

Tal recurso metodológico permitiu a organização e tabulação de dados qualitativos de natureza verbal, dos depoimentos obtidos voltadas a temática dessa dissertação direcionadas pelo roteiro de intervenções pré-estabelecidas.

Foram assim selecionadas as falas de cada entrevistado e agrupadas como expressões-chave. Após, agrupou-se o material verbal por ideias centrais e em seguida partiu-se para as ancoragens. É importante salientar que, com as ancoragens, foi possível expressar o sentimento de cada pessoa participante de maneira impessoal e, consequentemente, o entendimento coletivo acerca do tema em questão.

3.2.8 Etapa 8 – Conclusões e recomendações para trabalhos futuros

Após a análise e interpretação dos dados coletados, partiu-se para o desenvolvimento do relatório final da pesquisa, com suas discussões e conclusões. Nessa etapa, foram demostrados os objetivos alcançados e respondida à pergunta de pesquisa da investigação, bem como elencadas as recomendações para trabalhos futuros.

4 APRESENTAÇÃO E ANÁLISE DOS RESULTADOS

Este capítulo apresenta os resultados da pesquisa de campo na ASSF, por meio das entrevistas semiestruturadas e grupos focais, com objetivo de analisar a inclusão social a partir do compartilhamento do conhecimento, a influência e a percepção das pessoas. As seções são divididas em considerações iniciais, apresentação dos resultados das entrevistas semiestruturadas com os gestores e referências da ASSF e das sessões dos grupos focais com as pessoas alunas.

4.1 CONSIDERAÇÕES INICIAIS

Seguindo as etapas definidas no capítulo dos procedimentos metodológicos, depois de selecionada a organização voluntaria, e as pessoas participantes da pesquisa por meio de pesquisa documental, foi realizada a pesquisa de campo, com a finalidade de validação dos dados descobertos na realidade organizacional, em convergência com os elementos encontrados na revisão bibliográfica e nos dados coletados. Partiu-se, então, para a apresentação dos resultados obtidos por meio da aplicação da técnica do discurso do sujeito coletivo a partir dos dados das entrevistas ou sessões, que foram gravadas e transcritas utilizando o software Transkriptor®.

4.2 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DAS ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS

Para a realização da análise dos dados, foram identificadas na pesquisa documental um total de 11 pessoas, entre as quais compõe a diretoria executiva, diretoria operacional e referências, sendo que puderam participar das entrevistas 9 pessoas. Buscou-se identificar o sentimento de cada pessoa participante para formar o entendimento coletivo acerca do tema em questão. Foram recolhidos os extratos literais do conteúdo mais significativo dos diferentes depoimentos que apresentam sentidos semelhantes.

4.2.1 Identificação das pessoas participantes

Identificou-se no Quadro 14 a idade, o tempo na organização a identidade de gênero e as atividades profissionais das pessoas entrevistadas para permitir compreender a respeito das características das pessoas gestoras e referências da ASSF.

Quadro 14 – Informações a respeito das pessoas entrevistadas

PESSOA	IDADE	TEMPO NA ORGANIZAÇÃO	IDENTIDADE DE GÊNERO	ATIVIDADES PROFISSIONAIS
E1	35 anos	4 anos e 2 meses	Mulher cisgênero	Fisioterapeuta, instrutora de pilates clássico
E2	34 anos	4 anos e 1 mês	Mulher cisgênero	Acessibilidade audiovisual, formação em RH
E3	44 anos	6 anos e 6 meses, participante do grupo fundador da ASSF	Homem cisgênero	Atleta do surfe, categoria adaptado, motorista de aplicativo e formação téc. de comunicação em rede
E4	43 anos	3 anos e meio	Homem cisgênero	Proprietário de empresa de stand e cenografia, gestão financeira e setor de compras
E5	39 anos	5 anos e 3 meses	Homem cisgênero	Fisioterapeuta
E6	22 anos	8 meses	Homem cisgênero	Estudante
E7	42 anos	1 ano	Mulher cisgênero	Bióloga
E8	32 anos	6 anos e 1 mês	Mulher cisgênero	Psicóloga, proprietária de clínica de psicologia, participa de outra ONG de surfe
E9	49 anos	6 anos e 1 mês	Homem cisgênero	Advogado, instrutor de surf

Fonte: elaborado pelo autor.

Pode-se observar que as pessoas atuam em diferentes áreas e que iniciaram sua participação em vários momentos da história da ASSF, desde a fundação até aquelas que fazem parte há 1 ano ou menos.

Ao perguntar as pessoas entrevistadas para que serve o projeto da associação, ficou evidente que auxilia na inclusão, garantia dos direitos das pessoas com deficiência, acesso ao espaço de praia, socialização e para dar oportunidades em via dupla.

E_1: [...] principalmente para inclusão e acesso às praias. Proporciona às pessoas mais qualidade de vida, a própria saúde mental também, que é uma coisa que a gente comenta bastante. Contato com a natureza, a socialização dessas pessoas. Poder fazer com que façam parte integralmente da sociedade.

E_2: Para garantir direitos. É claro, pro surfe também, mas eu acho que é muito amplo. Não é só sobre surfe. Quando a gente ouve assim dos alunos que eles não têm socialização fora do projeto. A gente vê que o surfe não é nada. Ele é uma parte lógico, ele é grande, mas é uma parte. O efeito é gigantesco.

E_3: O projeto de início, na minha cabeça, ele seria uma atividade física para as pessoas com deficiência e levando eles as competições. Mas com o passar do tempo e da vivência que a gente foi tendo para formar o projeto, na própria base de formação dele, eu já fui vendo outros fundamentos que tem dentro do projeto, que é a luta pelos direitos, da acessibilidade, pela inclusão. A gente fala bastante sobre o respeito e as atitudes para que se formem os ambientes. Eu acho que esse é o objetivo principal do projeto. Estar lutando pela acessibilidade e pelos direitos das pessoas com deficiência.

E_4: Na minha opinião, o projeto serve muito como uma inclusão. Como uma ponte assim de empoderamento do ser. Como um ser mesmo. Pra poder realmente estar incluído nessa sociedade, que exclui muito.

E_5: Eu acho que ele é uma oportunidade, é uma via de acesso. É mais uma via de acesso para as pessoas que estão afim de se divertir. De ter inclusão social. É uma via de acesso nos 2 sentidos. Tanto para os alunos quanto para os voluntários. [...] É uma engrenagem que trabalha, então acho que é uma inclusão tanto dos alunos quanto dos voluntários.

E_6: Quando eu cheguei, quando eu vi o projeto, foi a importância da inclusão. Não só em questão das aulas de surfe, ali está um prazer, de estar socializando. [...] Eu quando eu cheguei eu me senti abraçado ali pela galera. Eu vi essa questão de querer estar incluindo sempre todo mundo.

E_7: O projeto serve para ajudar pessoas. Ajudar pessoas no geral, ajudar pessoas a chegarem até o mar, ajudar pessoas a socializarem, a se desenvolverem. Entender o outro.

E_8: serve para garantir direitos das pessoas com deficiência. Serve para acessibilizar os espaços de praia. Serve para oportunizar a prática do surf para todos. Serve para conectar pessoas, transformar realidades e vidas, tanto dos alunos como dos voluntários e das famílias também.

E_9: Oportunizar para as pessoas algo que elas não conseguiriam ou não têm acesso ou o estado não fornece ainda, uma acessibilidade à praia, à um surfe adaptado. Eu vejo muito como o desenvolvimento físico e intelectual dos nossos alunos. Além da integração dos

> voluntários, que acaba se criando novas amizades, enfim, novos relacionamentos.

Ressalta-se alinhamento com os princípios da CNDP de inclusão e participação efetiva na sociedade, acessibilidade e igualdade de oportunidade (GESSER; NUERNBERG; TONELI, 2012). É possível evidenciar que há uma consciência coletiva facilitada pelo consenso e coesão em torno de princípios, que definem as características comportamentais e estruturais de um grupo (FLAN, 2022).

Ao perguntar as pessoas entrevistadas o que as pessoas ganham participando da ASSF, percebe-se que as pessoas ganham conexões, relacionamentos, alegrias, amizades, convívio social, qualidade de vida, benefícios físicos, mentais e sociais, propósito e identificação. Além disso aprendizados que envolvem a percepção do outro, liderança e trabalho em equipe e comunicação.

> E_1: Eu acho que é muito aprendizado. De como que as pessoas atuam e como que elas se comportam. Eu gosto de ter essa percepção e o que é difícil para mim, o que é difícil para o outro. Saber as limitações de cada pessoa. É uma coisa bem de aprendizado geral, assim, sabe tanto de emoções quanto do físico mesmo [...]. A questão de ter contato com outras pessoas, socializar. [...] Eu acho muito rico quando a gente se relaciona com pessoas diferentes, sai da nossa bolha, sai daquela do nosso padrão de vida assim e aí tu te relacionas com pessoas com experiências diferentes, eu acho que é bem enriquecedor.

> E_2: Eu acho que a gente aprende demais profissionalmente. Sobre liderança, sobre trabalhar em equipe. Eu odiava trabalhar em equipe até entrar no projeto. [...] É muito lindo como acontece, como a gente aprende a se comunicar. Isso a gente leva para a vida depois, porque a gente aprende a querer fazer parte de algo. A gente aprende como estar numa relação, como fazer dar certo uma relação. Como se comunicar com o objetivo de sempre ficar bem, pelo bem maior. Acho que é muito isso, é profissional, é pessoal, é espiritual. Enfim, é um ganho realmente muito grande.

> E_3: A gente ganha conhecimento, amor, muita alegria na vivência e os benefícios em relação à saúde. Uma coisa que eu tenho certeza e posso afirmar com muita propriedade é o desenvolvimento no convívio social. Independente da deficiência, seja uma pessoa com tetraplegia, quanto uma pessoa deficiente intelectual, autista ou Down. Com o passar do tempo a gente criou uma amizade e eles têm uma naturalidade. É visível, ficou tão natural que eles se sentem mesmo uma família, em casa. Então acho que esse é um benefício muito grande, assim que vai muito além de qualquer terapia.

> E_4: Crescimento assim do próprio ser, como uma força de vida. A gente vê as pessoas muito mais contentes, com muito mais vontade de viver.

> Querendo ou não preenche muito espaço ali, com muito amor, e isso tudo depende do envolvimento de todos. Eu acho que que eles [pessoas alunas] ganham mais vontade de viver, acho que que se sentem mais incluído na sociedade, perante aos grupos.
>
> E_5: Na minha opinião elas têm um convívio social, que eu acho superimportante. Elas ganham em qualidade de vida, o esporte, a atividade física. Tem alguns elementos agregados, já que no geral, pode-se dizer que todo mundo ganha na qualidade de vida.
>
> E_6: Eu acho que é essa troca, essa socialização de estar ali, de poder ter pessoas com quem a gente pode contar, não só ali para as aulas em si, mas tem uma rede de contato, unidos mesmo. Fora essa questão de estar aprendendo o surfe, de estar ali em contato com o mar, com a natureza. Eu acho que tanto para o voluntário quanto para o aluno, é para estar apreciando ali esse paraíso que a gente vive.
>
> E_7: Qualidade de vida, qualidade de pensamentos. qualidade de saúde e do corpo. Mas é isso, a qualidade de vida.
>
> E_8: Ganham identidade, ganham propósito, ganham acesso, ganham benefícios físicos, mentais e sociais. Ganham conexões, porque eu acho que vai para muito além ali da prática. Eu acho que se ganha em vários aspectos.
>
> E_9: É como qualquer outro projeto que se tu tais doando algo tu acabas recebendo aí nem retorno, seja de boas energias, seja de uma palavra acolhedora. É acho que é isso que esse acho que esse é o grande retorno.

Os achados corroboram com Santos e Severo (2018), em que as organizações voluntárias buscam a convivência e troca de experiências, qualidade de vida, socialização, valorização, autoestima e saúde.

4.2.2 Compartilhamento do Conhecimento

Após a análise das percepções individuais a respeito da ASSF, analisar-se-á as percepções individuais e os 10 fatores envolvendo o compartilhamento do conhecimento na organização.

4.2.2.1 Percepção individual

Com objetivo de compreender a percepção individual das pessoas gestoras e referências da ASSF perguntou-se quais conhecimentos a pessoa recebeu na associação.

E_1: Muita coisa assim. Hoje eu não entro num lugar sem olhar para ele e perceber se ele é acessível ou não. Se algum amigo meu da associação poderia estar ali, se um restaurante tem um banheiro que é acessível, uma porta. Até a forma como os carros param, se é possível passar ou não [...]. E fora isso o modelo social.

E_2: Liderança, trabalho em equipe [...]. Aprender a ouvir feedback também não é uma coisa tão fácil. Acho que paciência. Comunicação não violenta, que é uma das coisas que eu consegui botar em prática, porque eu já tinha um curso disso. O meu estágio de RH, foi em eventos. Eu sou apaixonada por eventos, mas quando eu entrei para as mídias que eu comecei a aprender sobre descrição de imagens, me fez ir atrás de aprender mais e comecei a pesquisar. Quando eu descobri numa *live* nossa que tinha um curso de acessibilidade audiovisual eu pirei e estou nesse curso desde então.

E_3: No princípio de tudo eu sabia que eu era uma pessoa com deficiência, mas que eu tinha que me superar para realizar qualquer atividade, qualquer desenvolvimento meu. E na associação o conhecimento principal que eu descobri é que você sim, é sempre capaz, você precisa se adaptar para realizar as coisas, mas não que isso vai te tornar uma super pessoa. Você não precisa superar a sua deficiência. Então eu aprendi que é a limitação do ser humano, independente de qual é a sua dificuldade, só vai estar dentro dele, ele é quem pode descobrir. Ele precisa de um ambiente e atitudes para que apoiem ele, para que ele possa estar desenvolvendo isso, foi um dos maiores conhecimentos que eu adquiri lá.

E_5: Convívio em grupo, saber trabalhar em equipe. Saber usar os termos que não são preconceituosos para com pessoas com deficiência. A gente vive numa sociedade que ela naturalmente exclui [...]. E ali a gente aprende com isso, a gente aprende o convívio em equipe. E acho que aprendi muito a saber respeitar toda a diversidade.

E_6: Pra mim principalmente foi a questão da comunicação. De ter que estar me comunicando com os alunos novos, com voluntários e de pessoas que que eu ainda não conhecia de forma alguma, de estar tendo essa facilidade de me comunicar, de me expressar melhor, de entender as outras pessoas. Pra mim está sendo bem interessante de poder ter essa visão organizacional. Um pouco de estar entendendo como é que funciona os processos, [...] entrando em contato, comunicando, entendendo a situação de cada um.

E_7: Eu ganhei muitos conhecimentos sociais, de habilidades no sentido de ouvir ser ouvida. Ajudar e ser ajudada. Ganhei conhecimentos técnicos, como é a prática durante uma aula de surfe para pessoa com deficiência [...]. Meu próprio surf também melhorou bastante, então ganhei mais autoconhecimento ali dentro do esporte.

E_8: Eu acho que muito mais um conhecimento social e de humanização das relações. É de uma questão mesmo de respeito, da forma como você percebe o ser humano [...]. A gente diversifica também esse olhar do quão diversas as pessoas podem ser não só nas suas

> características físicas, mas também na sua forma de ser social e inter relacional. Da forma como as pessoas mesmo percebem umas às outras e se relacionam umas com as outras.

Assim como o relatado a respeito do que as pessoas ganham na organização, a percepção com relação aos conhecimentos recebidos se assemelha, por exemplo, liderança e trabalho em equipe, comunicação, ambientes e atitudes para com as pessoas com deficiência, conhecimentos sociais e a humanização das relações. Para a maioria dos entrevistados, os conhecimentos recebidos, ou seja, compartilhados pela organização, parece ser aquilo que as pessoas acabam valorizando como ganho na participação do projeto.

Para compreender como é o arcabouço da associação com relação ao conhecimento, perguntou-se como a organização estrutura esses conhecimentos. Na ASSF a estrutura do conhecimento parece estar apoiada na experiência de pessoas com embasamento prático e teórico que fizeram parte da associação, mas também com adaptações e aprendizado por meio do convívio diário e da força de todos.

> E_3: A gente conta com apoio principalmente das próprias pessoas com deficiências que já passaram por lá e que tinham um embasamento e propriedade muito forte para falar sobre o modelo social que fala muito disso, sobre respeito, direitos e ambientes, acessibilidades. A gente também aprendeu com o Cisco [Cisco Aranha, Educador e Coord. da Escola Radical Pública de Surfe e da Escola Radical Surfe Adaptado, Santos/SP], através de treinamentos das técnicas do surfe, de como lidar com as pessoas com deficiência e produzir as atividades e as aulas. Mas isso ocorre muito no nosso dia a dia, durante as conversas, durante o convívio com os alunos, é o que mais nos ensina.

> E_4: Olha, eu acho que ela estrutura com a com a força de todos, porque acho que cada um foi agregando um pouco aí de conhecimento e questões de planejamento [...]. A gente vai adaptando algumas coisas de acordo com as nossas necessidades. Eu acho que está sempre em transformação.

> E_9: Por ser um projeto novo, a gente aprendeu um pouco na força, no dia a dia, pegando informação de um ou outro, algum outro professor de educação física, fisioterapeuta que já teve contato com pessoas com deficiência e acabaram passando e na própria conversa com eles [...]. Acabamos aprendendo, eu acho que a ASSF acabou aprendendo meio na marra.

Perguntou-se por fim como a pessoa percebe que acontece o compartilhamento do conhecimento na organização. Existe uma organização de grupos por meio do *Whatsapp,* onde são discutidos os temas diariamente, momentos

específicos de treinamentos, assembleias e reuniões, onde é realizado o compartilhamento da parte teórica e também prática. Porém, a maior parte dessa troca se dá nas vivências e experiências de trocas diárias.

> E_1: Eu acho que a gente acaba fazendo isso durante o dia a dia, nas práticas e nas reuniões, nas assembleias, é onde a gente mais pode discutir os temas e passar conhecimento. A gente tem os nossos grupos [*Whatsapp*] onde a gente acaba falando alguns assuntos. Mas acho que grupo é um pouco bagunçado, porque a gente quer que seja uma coisa mais pontual, mas acaba perdendo alguma coisa.
>
> E_3: A gente tem 2 dias de atividades, onde a gente está ali, todo mundo junto, fazendo atividade, conversando frente a frente. Mas eu vejo que diariamente a gente tem conversas nos grupos [*Whatsapp*], e ali vai surgindo bastante ideias e se desenvolvem, o que a gente vai levar para a aula, o que a gente vai levar para uma reunião ou evento, eu acho que é constante, todo dia, todo tempo a gente está ali construindo, aprendendo e produzindo.
>
> E_8: Existe tanto um compartilhamento de conhecimento de uma forma mais teórica, com os treinamentos, com os manuais, com publicações, textos, uma forma mais explícita de conhecimento, mas também existe um aprendizado, uma vivência prática, que transmite muito esse conhecimento tácito, de aprender vivendo, de ouvir uma coisa ali, uma experiência do outro e você conseguir absorver de alguma forma esse conhecimento através da experiência do outro, de você também está ali sentir as coisas.
>
> E_7: Eu acho que ela acontece de um jeito muito fluído, que já virou a cara da associação. Até existiram tentativas de é colocar isso em livros, manuais e coisas, mas me parece que o que flui mesmo é o boca a boca, é o compartilhamento das experiências ali no dia a dia. Acho que é desse jeito que que mais funciona.
>
> E_9: Vai muito do pessoal que tem mais experiência, está passando no dia a dia, porque não é num treinamento só de novos voluntários que aquela que a pessoa acabou pegando o que tem que se fazer, como se faz e como é que se deve agir. É o princípio de tudo, mas eu acho que muito pelo dia a dia, da experiência dos mais velhos passando para os mais novos.

Evidencia-se que as práticas que ajudam as pessoas gestoras e referências a compartilhar conhecimento podem ser programas de treinamento especializado, equipes de trabalho, grupos de prática para a mesma função (GHARIEB, 2022) e aprender fazendo na prática, orientadas por quem já tem experiência (RAGSDELL; ESPINET; NORRIS, 2014; NORDGREN *et al.*, 2022).

4.2.2.2 Gerenciamento do tempo

O indicador “gerenciamento do tempo” procura compreender se as pessoas tem tempo e oportunidades para compartilhar conhecimento diretamente com as outras pessoas. Enfatiza-se que, embora as pessoas estejam ligadas por meio dos grupos de *Whatsapp*, interagindo independente do dia e horário, o tempo é algo que se sente falta.

> E_2: Eu acho que não é nem a questão de não querer passar, mas é mais o apagar incêndio, que a gente realmente acaba não tendo esse momento de sentar e conversar. É sempre assim, preciso disso agora, me ajuda a fazer. A gente não tem essa troca tão grande assim, poderia ter mais, mas estou feliz.
>
> E_5: Na minha opinião, muitas vezes fica apertado. É correria de aula, uma atrás da outra. Muitas vezes a gente quer sair um pouco da curva ali e não dá tempo, eu acho que é difícil, sempre vejo que os treinamentos são espremidos. Ufa! É muita coisa para compartilhar.
>
> E_8: Falta. Porque eu acho que quando você lida com um trabalho 100% voluntário você não pode exigir o máximo de tempo [...]. Porque você não tem uma total disponibilidade das pessoas e aí é uma reação em cadeia, se as pessoas que detêm esse conhecimento e tem que passar esse conhecimento não tem toda a disponibilidade para isso, menos ainda as pessoas que estão ali para receber [...]. Então eu acho que é uma parte que é falha. A gente sempre fala de que a gente precisa de mais treinamento, de que a gente precisa organizar, fazer a roda de conversa, além de várias questões que acontecem em outras camadas relacionais.

Uma das barreiras mais significativas que dificulta o compartilhamento do conhecimento, em todo o tipo de organização, é a falta de tempo (BLOICE; BURNETT, 2016; ISRAILIDIS; SIACHOU; KELLY, 2020; DIEHL, 2016). Esse fator pode ser mais significativo em organizações voluntárias, assim como na ASSF, porque não há como considerar que as pessoas estarão disponíveis ali a todo o momento.

4.2.2.3 Linguagem comum

O “indicador linguagem” comum permite identificar se o compartilhamento do conhecimento é acessível a todos, facilitando sua partilha verbalmente. Percebe-se que as pessoas da organização têm facilidade em expressar verbalmente o

conhecimento, principalmente as pessoas com mais experiência ou que tenham facilidade de comunicação.

> E_2: Acho que sim, ninguém costuma falar assim de uma forma rebuscada, nada que dificulte. Ali eu acho que todo mundo é muito aberto para explicar qualquer termo, é muito bom, é bonito isso, eu acho até que poderia ser mais reforçado, porque mesmo depois o pessoal acaba esquecendo. Eu fui capacitista diversas vezes depois do treinamento, porque levou um ano e meio pra eu realmente entender. Para aquilo entrar em mim de uma forma realmente eficaz, leva um tempo.

> E_6: Eu pessoalmente tenho uma certa dificuldade de estar verbalizando o que eu posso passar de conhecimento. Quando eu percebo que eu posso estar ajudando e passando alguma coisa eu contato alguma outra pessoa para poder ter ali um aval, se eu posso ajudando daquela forma.

Algumas pessoas podem ter facilidade com a comunicação e uma linguagem comum na ASSF, mas outras apontam dificuldade. Oliveira *et al.* (2022) evidenciou questões como a timidez ou a vergonha de se expor, demonstrando que possivelmente algumas pessoas poderiam ser inaptas certos temas. Porém sabe-se que é uma questão de tempo, de confiança e experiência para que o compartilhamento do conhecimento possa ser melhor verbalizado.

4.2.2.4 Confiança mútua

O indicador “confiança mútua” tem objetivo de verificar se existe um ambiente favorável e de confiança entre as pessoas gestoras e referências da ASSF. Permite-se afirmar que as pessoas tem um ambiente confiável de compartilhamento e quanto mais a pessoa sente segura ou experiente em um determinado assunto, mais ela se sente confortável para compartilhar. Porém, só isso não garante a capacidade de fazer o outro compreender e sentir essa mesma segurança, trata-se de um processo.

> E_1: Acho que parte em função de eu já ter alguma noção de saúde, mas ali, depois das coisas que eu aprendi na associação, acho que sim. Eu converso bastante com grupos de amigos que não fazem parte, o próprio tema do capacitismo é uma coisa que eu procuro levar bastante, discutir com amigos.

> E_5: No meu caso eu tenho adquirido bastante confiança, porque eu vejo que tenho bastante coisa a somar, então a gente acaba ficando

> confiante. Apesar de que, quando você lida com o público, para mim sempre foi difícil. Mas agora, pela minha confiança, que sinto pela minha experiência, eu tenho tido mais confiança, sim.
>
> E_7: Sinto essa confiança dentro do que é dentro daquilo que eu já sou confortável em fazer dentro das minhas atividades e funções. Eu sinto confiança em passar a informação, sim. Nem sempre pode ser certo, mas eu passo.
>
> E_8: Eu me sinto segura dentro do que eu compartilho, vejo que algumas pessoas se sentem, vejo que outras já não tem essa segurança e eu acho que tem outras pessoas que não vão ter mesmo uma habilidade de comunicação. Eu posso ser supersegura do conhecimento que eu tenho, dentro da minha atuação e tal, mas isso não garante que eu esteja segura para compartilhar esse conhecimento, para ensinar uma outra pessoa aquilo que eu sei.

Wang e Noe (2010) e Chumg *et al.* (2016) afirmam que a confiança é um dos fatores que pode desencadear motivações para o compartilhamento do conhecimento. Relacionamentos que envolvem confiança mútua conduzem a um maior compartilhamento do conhecimento (GHARIEB, 2022).

4.2.2.5 Rede de relacionamento

O indicador “rede de relacionamento” visa verificar quem são as pessoas que possuem o conhecimento necessário para que ocorra um compartilhamento efetivo do conhecimento. Enfatiza-se que as pessoas conseguem indicar na organização quem pode ajuda-las com determinado assunto, que geralmente são as pessoas de contato ou responsáveis por uma área. Mas, devido à natureza do voluntariado e a renovação de pessoas que ocorre na ASSF, devem haver conhecimentos nas pessoas que podem ser necessários para a associação, mas que não se sabe.

> E_8: Eu acredito que para algumas tarefas. Para outras eu acho que já não sei assim [...]. Eu sei que essas pessoas existem, mas não estão tão claro na minha mente. E ultimamente eu tenho sentido bastante isso, por ter entrado bastante gente dos últimos treinamentos, tem muitas pessoas que já tem um certo envolvimento com a associação, mas que eu não sei quem são essas pessoas [...]. Eu falo às vezes, essa pessoa é detentora de um conhecimento de uma habilidade ali que eu posso estar necessitando e eu não sei que ela pode me ajudar nisso.

A rede de relacionamento é um tópico importante para uma organização, pois contribui com o entendimento de falhas, dúvidas, ansiedades e aspirações. Permite os esclarecimentos, a troca e os novos saberes (WILLERDING, 2015). Além do aspecto que envolve as tarefas da organização, o fortalecimento da rede pode permitir que diversos conhecimentos sejam compartilhados, os quais podem ser úteis para as pessoas no cotidiano.

4.2.2.6 Hierarquia

O indicador “hierarquia” busca avaliar se as pessoas que ocupam cargos superiores e detêm a maior parte do conhecimento permitem o acesso à maioria das pessoas, independentemente de sua posição na ASSF. Percebe-se um acesso favorável às pessoas de todos os níveis, que interagem democraticamente. Com os recursos tecnológicos, principalmente por meio dos grupos de *WhatsApp*, as pessoas estão ali disponíveis, em maior ou menor grau, desde que a pessoa se sinta à vontade para procurar esse contato.

> E_1: Acho que sim, acho que tem acesso. Hoje em dia com os recursos que a gente tem, de poder mandar um *WhatsApp*. A gente tem os contatos via grupo que a gente pode chamar de repente a pessoa no privado. Eu acho que é bem tranquilo.
>
> E_5: Eu acho que é bem tranquilo. Apesar de ter uma hierarquia eu acho que a gente vive uma verdadeira democracia ali dentro, eu acho que é bem acessível assim, pra falar com qualquer um, desde o presidente até um novo voluntário.

As organizações que dependem do conhecimento têm a necessidade de estruturas mais horizontais, onde as pessoas de diferentes níveis hierárquicos possam dar sugestões e tomar iniciativas (TONET; PAZ, 2006). Na ASSF percebe-se uma estrutura horizontalizada e que as pessoas são acessíveis.

4.2.2.7 Reconhecimento e recompensa

O indicador “reconhecimento e recompensa” pretende avaliar se a organização valoriza as pessoas pelo trabalho em equipe e trocas de conhecimento. Pode-se afirmar que na ASSF as pessoas entendem que reconhecem as outras pelo

trabalho realizado, mas que pode ser um ponto de melhoria e atenção, de reconhecer o que já foi realizado e de potencializar ainda mais o que pode ser feito.

> E_3: Eu acho que em muitos momentos sim. Mas essa questão aí talvez a gente possa melhorar bastante, em estar incentivando mais o voluntariado e então conseguindo incentivar mais os próprios alunos. Eu acredito que a gente pode melhorar bastante sim, é uma coisa que talvez a gente precisava até dar uma atenção melhor.

> E_8: Eu acho que a gente reconhece. Eu acho que existem algumas queixas, é claro que a gente lida com uma desigualdade de acesso e tudo mais, sempre vai ser uma luta, sempre vai ser desigual, sempre vai ter coisas a serem conquistadas. Mas eu acho que às vezes falta um pouco reconhecer os passos que são dados para além do trabalho da associação. Eu acho que a gente tem bastante consciência do impacto que a gente está causando. Olha onde a gente está chegando, olha esse convite que a gente está recebendo. A gente tem uma noção assim [...]. Existiram coisas que aconteceram e ainda tem muita coisa para acontecer, mas existiram alguns acontecimentos também. E eu também acredito que a gente poderia ter chego em outros lugares também, a gente poderia ter mais potência se a gente tivesse um outro tipo de organização. Eu acho que a gente poderia ser ainda maior do que a gente é hoje, mas sei reconhecer os avanços que foram dados nesse modelo de organização de gestão.

A falta de reconhecimento e recompensa pode gerar desânimo, sendo um fator limitante para o compartilhamento do conhecimento. Evidenciou-se a necessidade desse fator ser melhor desenvolvido (WILLERDING, 2015). Trata-se de um fator que deve ser trabalhado constantemente dentro das organizações, mantendo as pessoas motivadas a compartilhar.

4.2.2.8 Armazenamento do conhecimento

O indicador “armazenamento do conhecimento” destina-se a estabelecer onde fica acolhido o conhecimento da organização, perguntando-se de forma genérica. Pode ser dizer que o conhecimento fica armazenado principalmente na cabeça e no coração das pessoas, nas conquistas, além de estar em maior evidência nas pessoas mais antigas da associação. Menciona-se que alguma parte do conhecimento explícito fica em documentos, como manuais e o Estatuto Social, ou nas mídias sociais e *Google Drive*.

> E_1: Eu acho que nas nossas cabeças. A gente tem documentos, a gente tem as assembleias, a gente tem todo o material, é tudo organizado, mas eu acho que tem muita coisa que é bem pessoal. Eu acho que cada pessoa leva um pouquinho dos afazeres, do que rola na associação.
>
> E_2: Na cabeça das pessoas. Por mais que a gente repasse, não tem por escrito. Por escrito é difícil, você vê assim um funcionário entrar numa empresa, ele realmente leu o manual? É difícil as pessoas fazerem isso. Eu acho que acaba sendo uma coisa mais prática, do dia a dia você repassar. Mas se se eu saísse da associação amanhã? Quanta coisa ia acabar, indo embora comigo, então é importante a gente sentar e montar manual de tudo, sabe? É importante o passo a passo que a gente fez pra fazer tal coisa.
>
> E_3: A gente tem alguns documentos, no drive, fotos, mídia social, tem bastante registro, onde através daquele momento, recorda. Recorda a atividade, a conversa que teve, recorda a lição que tomamos. Então acho não tem só esses mecanismos que eu falei, mas também da nossa percepção ali da prática. Às vezes a gente tá ali junto, todo mundo trocando uma ideia, conversando, e aí na hora que eu tô indo embora pra casa eu começo a refletir sobre o que a gente conversou e trago dentro do meu coração, na minha cabeça e eu vou refletindo. Onde que a gente pode melhorar? Eu como pessoa, referente àquilo que eu achei que eu agi de forma talvez errada, então acho que é bem por aí. Ali é muito isso.
>
> E_6: Eu acredito que a maior parte do conhecimento seja realmente ali nos que já estão ali há mais tempo, é aquela questão do conhecimento tácito, de já ter alguns anos ali de prática, de lidar com os alunos e de toda essa questão da inclusão e tudo mais, acho que a principal fonte é nessas pessoas e principalmente os alunos mais antigos.
>
> E_8: No coração das pessoas. Eu acho que a gente tem muito material, muito impacto. Eu acho que grande parte dos nossos conhecimentos adquiridos e feitos conquistados também estão aí nos campeonatos de surf adaptado, de estar criando novas categorias. Eu acho que não é prepotência da nossa parte afirmar que ajudou a construir isso, porque nós estamos fazendo eventos, festivais, a gente tá no campeonato da ASJ [Associação de Surf da Praia da Joaquina], que é uma das maiores associações de surf do país e a gente está ali com categoria adaptado, com diferentes categorias, e uma delas é a neurodiversidade [autismo e síndrome de Down], e que agora está sendo reconhecida pela CBsurf [Confederação Brasileira de Surfe].
>
> E_9: Na cabeça dos voluntários [...]. Tem bastante conhecimento escrito lá dentro, quando a gente dá o treinamento voluntário, aquele material, mas é um material filosófico, de posicionamento da associação. A prática é muito difícil de colocar isso num papel e escrever e passar uma prática de surf num papel.

Demonstra-se que a organização reconhece o conhecimento explícito, expresso nos materiais e documentos da associação, que são armazenados na

nuvem, bem como pelas redes sociais. Porém, o principal conhecimento está na cabeça e no coração das pessoas, adquirido com as práticas e a convivência diária, o conhecimento tácito (TAKEUCHI; NONAKA, 2008).

4.2.2.9 Poder

O indicador “poder” pretende avaliar se o conhecimento é visto como fonte de poder na organização. Com base na análise, percebe-se que o conhecimento na associação gera empoderamento e transformação das pessoas, um poder social de luta contra a desigualdade, e não se compreende na ASSF o conhecimento como fonte de poder como força de opressão.

> E_3: O conhecimento pode ser considerado uma fonte de poder para estar compartilhando esse conhecimento e empoderar todo o coletivo. Eu acho que lá a gente carrega muito essa bandeira e jamais alguém vai ter menos ou mais voz porque conhecer mais ou menos.
>
> E_6: Acredito que sim, porque através do conhecimento você consegue gerir as coisas mais facilmente [...]. Sei que não tem essa questão de hierarquia, mas essa questão do conhecimento é um poder de fala, de posicionamento, de estar podendo transmitir esse conhecimento, eu sinto com poder.
>
> E_8: Total. Porque a gente está falando de um conhecimento que é humano, ele é social. É um conhecimento que faz parte de uma desigualdade social. Então é uma ferramenta muito poderosa na luta contra essa desigualdade, na luta contra o capacitismo [...]. De ali se ter o conhecimento de que existe um modelo social de ver a deficiência. Isso é muito poderoso, essa transformação, que eu acho que transforma a atitude das pessoas frente a essa realidade que é a deficiência. [...]. A gente sempre fala assim, antes de querer mudar o outro, mude assim mesmo. Só tendo essa mudança dentro de você, que você vai poder modificar o outro ambiente, sua casa, sua escola, enfim. E eu acho que ali a gente faz esse caminho, a gente vai ali nas pessoas, implantando ali esse conhecimento, compartilhando essa semente e depois as pessoas conseguem através dessa transformação interna questionar o seu ambiente.

Willerding (2015) define que o conhecimento só possui valor se for acessado e utilizado, gerando uma dinâmica organizacional. O poder é capaz de gerar uma ação bloqueadora no processo de compartilhamento do conhecimento. Já no caso estudado, pode-se concluir na que associação o conhecimento é percebido pelas pessoas como um fator que permite a elas empoderar-se e não de apoderar-se.

4.2.2.10 Tipo de conhecimento valorizado

O indicador “tipo de conhecimento valorizado” busca determinar como é a aceitação, por parte das pessoas da organização, quando surgem ideias e sugestões. Pode-se concluir que as pessoas tem uma boa recepção a novas ideias, o diálogo é aberto e democrático e as pessoas estão dispostas a mudarem seu posicionamento pelo consenso do grupo.

> E_6: Bem receptivo sim, o grupo de administração sempre está aberto a ouvir o que todo mundo tem a falar, porque o conhecimento ele compartilhado fica maior. Então as vezes uma pessoa tem um conhecimento maior e pode estar esclarecendo e aí mudando alguma ideia. Eu sinto que todo mundo ali no projeto, não só da área administrativa, aceita bem assim todas as sugestões que são dadas.

> E_8: Eu acho que no geral existe uma abertura e ela é criada principalmente pela horizontalidade das coisas. Eu acho que tem bastante cabeça ali que decide e no geral essas decisões são bastante democratizadas, bem abertas. A gente não tem uma centralização de poder, então eu acho que isso faz com que as ideias sejam bem discutidas, bem debatidas, bem acolhidas. Essa é a percepção que eu tenho, não sei se por eu estar na posição que eu estou.

Por outro lado, pode haver a percepção de que a associação não tem uma divisão de tarefas e responsabilidades das pessoas, que pode desorganizar esse fluxo de ideias e endereçar os assuntos a quem de fato precisa.

> E_1: Eu acho que às vezes a gente tem assim uma divisão de tarefas e a gente não expõe muito para o grande grupo qual é a função e responsabilidade de cada pessoa, o que ela faz. De repente a gente está pensando sobre uma coisa, organizando algumas coisas, e a gente não específica, não esclarece. A gente poderia melhorar, é um ponto a se melhorar.

Quando as pessoas precisam colaboram em conjunto e compartilhar o seu conhecimento passam pela necessidade de justificar suas convicções. Essa pode ser uma tarefa difícil devido ao medo de se ir contra as normas da organização ou ferir relações pessoais, limitando-se a determinados paradigmas (NONAKA; TAKEUCHI, 2008). Portanto, pode-se atribuir a esse indicador uma influência positiva no compartilhamento do conhecimento.

4.2.2.11 Forma de comunicação

O indicador “comunicação” pretende analisar qual é a forma de comunicação mais utilizada por pessoas que detêm conhecimentos para as tarefas diárias da organização. Pode-se compreender que existe uma comunicação operacional e de mídia, que ocorre diariamente nos grupos de WhatsApp e redes sociais, e a comunicação verbal que ocorre durante as atividades das aulas, treinamentos e eventos da associação. “[...] verbal e tem as redes sociais, questões junto às mídias ali e entre os grupos [*WhatsApp*], mas a maior parte é verbal.” (E_4).

> E_9: Como é uma vez por semana [a participação do entrevistado nas aulas], eu acabo utilizando mais o *WhatsApp*, o grupo. São 2 formas, 6 dias por semana é um grupo de *WhatsApp*, um dia por semana a gente tenta conversar e ajustar durante as aulas.

A conversa pessoal é a forma de comunicação preferida e mais rica para o compartilhamento do conhecimento (OLIVEIRA *et al.*, 2022). Ressalta-se o reconhecimento do papel das redes sociais e de grupos de *WhatsApp* nesse compartilhamento do conhecimento.

4.2.3 Voluntariado

Após a análise a respeito do compartilhamento do conhecimento na ASSF, analisar-se-á os fatores de recompensa e barreiras para o voluntariado.

4.2.3.1 Fatores de recompensa

Conforme apontam Souza e Medeiros (2012), o trabalho voluntário ganha força e relevância nos espaços sociais, as pessoas manifestam uma diversidade de motivações e de interesses para a participação. Com base nas análises, é possível inferir que os fatores de recompensa do voluntariado envolvem trocas, aprendizado e respeito mútuo, felicidade, fazer o bem, uma rede de relacionamentos e a busca das pessoas por algo ainda não descoberto.

E_1: É troca. É um momento de aprendizado mútuo [...], de me relacionar com outras pessoas, fazer algo por outras pessoas e que me traga um aprendizado [...]. A gente faz aquilo com amor e é pra também levar amor para outras pessoas, de igual para igual, pessoa que recebe a pessoa que dá. Eu acho que é um aprendizado mútuo assim.

E_3: Para mim é muito gratificante. Primeiro que ao longo do tempo dessa jornada eu me voluntariei para fazer um movimento em prol de algum benefício para as pessoas com deficiência, depois que eu me tornei pessoa com deficiência. Você vê que realmente é [voluntariado] quando as pessoas conseguem colocar o respeito e as atitudes em prol do próximo, independente do que você vai ganhar com isso [...]. Eu quando vou lá trabalhar, o que eu almejo? Mais um dia feliz, mais uma família que vai passar uma manhã com alegria, com desenvolvimento, que vai ver as melhoras ali de quem está em prática com a gente, no seu dia a dia [...]. Então quando eu saio pra ir fazer esse trabalho voluntário eu estou em busca disso, de ver mais um dia feliz para nós e quem estiver conosco.

E_4: Voluntariado para mim significa ter uma disponibilidade de tempo para você agregar para o bem, para algum ponto de vista ou para alguns seres, para algum movimento, mas sem querer cobrar nada em troca. Apenas disponibilizar por amor, pela causa, por alguma situação. E ter compromisso com isso, eu acho que é uma questão de muito comprometimento.

E_5: Ele te posiciona de uma diferente forma. Tu se posicionas diferente do que tu tá acostumado, tu consegues ter uma outra visão da vida. Eu acho que te dá uma outra visão da vida. E eu acho que tu quando se voluntaria te dá humildade para ter pontos de vistas de diferentes olhares [...]. E tu ajuda muito o próximo e com outras engrenagens, outras pessoas, isso forma uma força muito grande.

E_6: E o que aconteceu aqui quando eu cheguei eu me senti tão bem acolhido nessa questão do voluntariado e vê que todo mundo ali está pelo mesmo objetivo, de estar incluindo, de ter o amor envolvido, aquela energia ali. Meio que pra mim quando fala voluntários, eu nem sinto que é um voluntário para mim, [...] vejo mais como uma rede de contato minha ali, de amigos que eu tenho. Acho que isso foi interessante, que eu me envolvi de uma forma que foi muito importante para mim.

E_8: Eu acho que que o voluntariado é uma prática que te permite pautar as tuas trocas, em outra dinâmica, em outro propósito. Você pautar a sua dedicação com base em outro tipo de troca, acho que é isso. Não é uma troca financeira, é outro tipo de benefício que você leva dali. Eu acho que isso alimenta o ser humano em um outro lugar, que não é o ganho capitalista. É outro tipo de benefício, é outro tipo de ganho, é algo que te pega no teu propósito de ser, de viver, de existir. De compartilhar alegrias e bem-estar e benefício [...], eu acho que que esse tipo de relação te abre em outros lugares, de entender o outro, de entender as diversidades, de abraçar as formas de ser, de abraçar as fraquezas e as debilidades dos outros porque em todo o trabalho

> voluntário, existe alguém que precisa receber esse trabalho né. Então é como se você se fortalecesse na entrega da ajuda pelo outro. Mas nem sempre você está entregando porque você é forte, às vezes você está indo lá também buscar algo.

Com base em Rasgdell (2016), considerando o cenário de organizações voluntárias, as atividades de conhecimento não são determinadas por recompensas formais e de acordo com Janus e Misiorek (2019), as pessoas voluntárias são movidas por questões altruístas e consideraram fazer o bem para os outros como o principal fator de recompensa no voluntariado. Verifica-se que na ASSF esses fatores se confirmam, gerando uma engrenagem de força poderosa, onde todas as pessoas se sentem incluídas.

4.2.3.1 Barreiras existentes

Perguntou-se aos gestores da ASSF o que dificulta o trabalho voluntário. Nesse caso evidencia-se que a disponibilidade de tempo e questões de ordem financeira são as principais barreiras existentes. Além disso, pode ser citado questões de relacionamento entre as pessoas, pois até pelo caráter do voluntariado, se não for algo que elas se sintam acolhidas, podem desistir de continuar em uma organização.

> E_1: Eu acho que o trabalho voluntário, de uma forma geral, sempre vai envolver um grupo de pessoas e a gente tem que ter uma noção de que as pessoas são diferentes, são cabeças diferentes. [...]. A gente tem que estar sempre cuidando para ser bem interpretado, para não passar por cima de ninguém, para respeitar a opinião do outro. E isso é uma dificuldade normal, de qualquer convivência social. Mas eu acho que também é questão de acesso, o financeiro e a gente, no caso da associação, poderiam ter mais patrocinadores, a gente poderia ter mais auxílio governamental.

> E_3: O que muitas vezes o que dificulta o trabalho voluntário é a condição de vida e disponibilidade de tempo das pessoas. É difícil, porque tu não podes remunerar um trabalho voluntário e o trabalho voluntário tem que acontecer numa demanda de tempo. O voluntário está “perdendo o tempo dele”, de ganhar com um trabalho remunerado para executar um trabalho de forma gratuita.

> E_5: Como falei, tu precisas pagar para trabalhar. Além de tu pagar para trabalhar para se deslocar, muitas vezes tu pagas a tua comida, um almoço ali extra, tu estás deixando de trabalhar no dia da semana, então eu acho que realmente é esse lado financeiro.

Esses fatores não são encontrados apenas na ASSF pois segundo Llorente, Revuelta e Carrió (2021) a falta de financiamento, tempo, treinamento, conhecimento mútuo e comunicação foram relatados como barreiras para a participação das organizações voluntárias.

4.2.4 A inclusão social a partir do compartilhamento do conhecimento

Por fim, após a análise dos fatores de recompensa e barreiras para o voluntariado analisar-se-á a inclusão social a partir do compartilhamento do conhecimento.

Perguntou-se as pessoas gestoras e referências da ASSF como o compartilhamento do conhecimento pode contribuir para a inclusão social e o que poderia ser feito para melhorar essas práticas na organização.

Identifica-se que o compartilhamento do conhecimento pode colaborar com a melhoria dos espaços e acessos e para com o respeito e empoderamento das pessoas com deficiência. Tudo isso ocorre pela mudança das nossas atitudes, por meio do conhecimento tácito da vivência, dos relatos e dos sentimentos compartilhados, que faz com que caiam os preconceitos e as barreiras atitudinais. Na ASSF as pessoas entram sem ter esses conhecimentos, e aprendem sobre o modelo social da deficiência e o capacitismo, sobre como conduzir uma pessoa cega, como interagir com pessoas neurodiversas, como auxiliar uma pessoa com deficiência física, sobre respeito, e esses conhecimentos permitem as pessoas da associação serem mais ativas na questão da inclusão da pessoa com deficiência.

> E_1: Muito. O conhecimento que a gente tem ali, só o fato de a gente levar para outras pessoas, de repente conversar com um estabelecimento que a gente frequente, para melhorar o acesso, pra fazer alguma mudança que possa facilitar para as pessoas. No caso da associação a gente tem aparecido cada vez mais em eventos, dado entrevistas, então eu acho que quanto mais a gente consegue atingir as pessoas, isso chega a um nível maior. A gente aprende ali, a gente vê na prática também as dificuldades [...]. Na barra e a gente tem aquele acesso, aí no momento que a gente começa a fazer um campeonato, a sair para não sei aonde, a gente vê. Na mole [praia mole] tem uma mureta lá que não torna acessível. Quanto mais a gente consegue sair dali e ir pra outros lugares, ocupar outros espaços, a gente vai se deparar com as dificuldades e mais a gente vai poder pedir para que as coisas melhorem, ia atrás de mudanças.

E_3: Eu acho que de forma estronda, absurda, se a gente compartilhasse tudo, se todo o conhecimento que a gente tem, as reivindicações, adequações que precisa no mundo da acessibilidade, de inclusão e até em relação ao respeito.

E_4: Só em a pessoa estar saindo de casa e ter um foco, esse contato com a praia, esse contato com o mar, esse contato com as pessoas. Eu acho que só isso já dá mais força de vontade para essa pessoa se incluir em outros movimentos, né? É, eu acho que isso agrega muito. A gente tem aquele todo aquele carinho com as pessoas, aquela energia, aquele contato gostoso. Então eu acho que isso influencia muito, né para essas pessoas se tomarem. mais poderosa, se empoderar mais.

E_5: Fundamental. Quando a gente compartilha o conhecimento é aí que os preconceitos caem, as pessoas se informam, quebram tabus, então dessa forma, eu acho que quanto compartilha o conhecimento tu estás deixando vários preconceitos para trás.

E_6: Acho que o maior conhecimento mesmo que é passado vem dos alunos. Então a gente está sempre de ouvidos abertos ali para escutar a posição deles. Acho que é a parte que mais contribui para a gente entender melhor sobre essa inclusão, o que é realmente estar incluindo. Esse espaço que tem eu acho que é o principal, pra estar aprendendo sobre inclusão, tendo esse conhecimento, adquirindo.

E_7: No empoderamento através da prática do esporte, possibilidade de correr os campeonatos e talvez se profissionalizar. Não é o foco da associação, mas são muitas das possibilidades estando ali com todo mundo.

E_8: Eu acho que como a principal ferramenta, eu falo isso. Eu falo e repito. [...]. Eu acho que todo o preconceito ele parte de uma desinformação. Mas ainda sim o conhecimento é a principal ferramenta porque eu acho que a gente não pode querer que alguém tenha uma atitude “x” ou “y” se essa pessoa não sabe que existe essa possibilidade. Então se eu não tenho na minha vida a convivência com uma pessoa com deficiência, se eu não tenho na minha vida a informação sobre o direito das pessoas com deficiência, se eu não tenho na minha vida a convivência com alguém que eu possa ver, sentir, ouvir, compartilhar, eu vou sempre achar que são pessoas que estão à margem por qualquer outro motivo. Mas se eu sou apresentado na minha vida essa convivência, se eu convivo, se eu sei, se eu tenho acesso, é que eu tenho esse conhecimento. Eu vou entender realmente do que se trata e eu vou modificar a minha atitude e a minha percepção em relação a isso, porque hoje eu tenho esse conhecimento. E eu acho que é eu sou um exemplo disso também. Porque eu não cheguei ali detentora de todo esse conhecimento. Não cheguei conhecendo o modelo social da deficiência. Não cheguei sabendo conduzir uma pessoa cega. Não cheguei sabendo o que era capacitismo. Ali, eu adquiri isso. E hoje ter esse conhecimento me faz ser uma pessoa que é muito mais ativa na questão da inclusão da pessoa com deficiência. Hoje as pessoas me escutam para entender sobre isso, apesar de eu ainda continuar aprendendo. Através do conhecimento é que a gente conquista política pública, que a gente

> conquista, todas as outras coisas que realmente vão fazer uma diferença generalizada, a minha barreira atitudinal derrubada modifica o meu entorno, mas uma barreira institucional de direitos impacta a realidade de muitas outras pessoas. Mas eu acho que a principal transformação é na atitude das pessoas [...]. As pessoas carregam em si esse conhecimento tácito de vivência, de experiência, de conviver com uma pessoa com deficiência [...]. A convivência com uma pessoa com deficiência, o relato dela, o sentimento que ela compartilha contigo, eu acho que isso é o principal, eu acho que isso é uma das grandes potências assim de conhecimento da associação.

Os grupos sociais têm características de instabilidade ou fortalecimento. A mudança social somente ocorrerá através da luta, expondo o que as pessoas vivenciam. É através da educação, aceitação e valorização que a inclusão social pode existir de fato (TAVARES; RODRIGES, 2021) e essas características podem ser observadas na associação. Bem como o desenvolvimento inclusivo, que faz com que as pessoas tenham uma lente crítica, através da qual se permitem questionar os processos e arranjos sociais, políticos e econômicos (GUPTA; POUW; ROS-TONEN, 2015).

Por fim, buscou-se questionar as pessoas gestoras e referências a respeito de melhorias nas práticas na organização, levando-se em consideração o compartilhamento do conhecimento e a inclusão social.

Identificou-se que as oportunidades de melhoria estão em ter mais momentos de prática, palestras, ocupar mais espaços, exposição em diferentes meios de comunicação para levar essas demandas até o poder público competente ou para que mais pessoas conheçam e se juntem ao movimento, videoaulas e protocolos. Existe um entendimento de que o trabalho voluntário tem um limite de capacidade de gestão, pois tudo que foi construído atualmente na ASSF sempre foi como mais uma das atividades paralelas da vida das pessoas. Pode-se haver ganhos significativos no caso de uma gestão profissionalizada em organizações da sociedade civil para pessoas com deficiência.

> E_1: Em função de coisas, de correrias e tal, eu acho que a gente poderia ter mais momentos de práticas com voluntários e alunos, pra gente debater assuntos, palestras, levar a informação e melhorar a comunicação, acho que precisa de mais momentos assim. Eu acho que é o ocupar os espaços, é está presente em campeonatos e eventos, é poder ter uma oportunidade de falar num meio de comunicação, na televisão, rádio e poder expor e levar mais o que a gente faz e o nosso e o conhecimento.

> E_3: Criar um meio de comunicação é universal, ter estudos que vão fazer com que as adequações do mundo acessível sejam mais instantâneas e intensificar a participação das pessoas com deficiência nos processos de inclusão seria o pontapé inicial. Recursos de veículos de comunicação em geral, televisão, mídia, social, jornal impresso, jornal, virtual, enfim, todo o veículo de comunicação que a gente tiver acesso seria a forma mais impactante de chegar de alguma forma até o poder público, onde eles poderem tomar alguma providência, diante de uma manifestação tão grande.
>
> E_4: Mais treinamentos, fazer aprimoramentos de situações como referências, como beirola [posição específica em uma aula]. Estar sempre fortalecendo as questões de como ele proceder nas aulas. Mais palestras, começar a dar palestras em escolas, em eventos, trazer isso mais à tona, divulgar mais o nosso trabalho e realmente abrir um leque para outras questões, para outros trabalhos, outras formas, com outros esportes, com outras situações.
>
> E_6: O principal hoje talvez seja a comunicação, que já é bem forte entre todos, mas eu acho que ser sempre mais claro. Tudo que lembrar e vier a cabeça estar esclarecendo para estar comunicando mesmo, algo mais constante [...]. E a divulgação do próprio projeto, tentando divulgar e mostrar pra mais pessoas, para que mais pessoas possam se interessarem pra estar ali, incluindo cada vez mais.
>
> E_7: Protocolos escritos de fácil acesso para que todos pudessem ter as informações importantes. Porque as coisas são decididas entre muitos e não chega a informação para todo mundo [...]. Quando a gente tem protocolos de fácil acesso todo mundo se organiza melhor, você consegue ter mais ação nas aulas, que é o foco. Eu gosto das ideias de abrir mais horários [...]. Seja com uma tarde a mais, seja com um dia a mais de aula, para que mais pessoas pudessem ter acesso ali na barra da Lagoa.
>
> E_8: Eu acho que a gente tem uma lacuna de gestão dentro da nossa da nossa associação. Eu acho que para existir uma boa gestão mesmo a gente precisa de dedicação, disponibilidade. Eu acho que hoje a gente conquistou muita coisa, mas tudo o que a gente conquistou foi com a associação, sendo o segundo plano da vida de todo mundo que está ali. Eu acho que a partir do momento que a gente tiver pessoas ali dentro, que tenham uma associação como o primeiro plano na sua vida laboral, porque é um trabalho, eu acho que a gente vai ter impactos muito significativos. Tipo com um programa de voluntariado que fosse mais claro para quem entra, que a gente conseguisse ter uma responsabilidade maior dos voluntários, ter um acompanhamento mais próximo de feedback, de orientação e tudo mais.

Ressalta-se que foram identificadas práticas semelhantes as encontradas na literatura. Aprender fazendo: Dinâmica do mestre-aprendiz, treinamento por colegas de trabalho (RAGSDELL; ESPINET; NORRIS, 2014; NORDGREN *et al.*, 2022). Realizar workshops entre pessoas com interesses comuns para troca de conhecimento (GHARIEB, 2022). Dar incentivo às pessoas, criar um ambiente

organizacional que se baseie nos princípios de comunicação, confiança e redes, definir papéis claros e treinar pessoas para tenham confiança no que sabem (ISRAILIDIS; SIACHOU; KELLY, 2020). Promover atividades comunitárias que incentivem a interação, apoio social e o acesso a recursos (SCHARLACH; LEHNING, 2013). Realizar práticas esportivas em ambientes respeitosos (D'ISANTO; DI TORE, 2016). Participar em organizações para pessoas com deficiência, convivência e educação a respeito do tema (KETT *et al.*, 2019)

Encerrada a etapa de apresentação dos resultados das entrevistas semiestruturadas, realizou-se o discurso do sujeito coletivo das pessoas referencias e gestoras da ASSF.

4.2.5 Discurso do Sujeito Coletivo – Pessoas gestoras e referências

Com base na análise das entrevistas semiestruturadas e ancoragens, apresenta-se a seguir o DSC das pessoas gestoras e referencias da associação.

Como pessoa voluntária na Associação Surf Sem Fronteiras (ASSF) tenho tido uma experiência enriquecedora e transformadora. Ao fazer parte dessa organização, tenho testemunhado como ela auxilia na inclusão e garante os direitos das pessoas com deficiência, proporcionando acesso ao espaço de praia, promovendo a socialização e oferecendo oportunidades em via dupla. Ao longo desse tempo, percebi que as ganhei conexões significativas, relacionamentos sinceros, alegrias genuínas, amizades verdadeiras e um convívio social que traz uma qualidade de vida melhor. Além disso, os benefícios físicos, mentais e sociais são evidentes, assim como a sensação de propósito e identificação com a causa.

Através dessa experiência tenho aprendido muito. Adquiri conhecimentos essenciais, como a percepção do outro, liderança, trabalho em equipe e comunicação efetiva. Percebi que os conhecimentos compartilhados na organização envolvem o respeito, as formas de lidar com pessoas com deficiência e a importância da humanização nas relações. Entendo que na ASSF o conhecimento parece estar apoiado na experiência prática e teórica daqueles que fizeram parte da associação, mas também é constantemente adaptada e aprimorada por meio da convivência diária e da colaboração de todos. Temos grupos organizados no WhatsApp, onde discutimos os temas diariamente, além de momentos específicos para treinamentos, assembleias

e reuniões, nos quais compartilhamos conhecimentos teóricos e práticos. No entanto, mesmo com essa comunicação contínua por meio dos grupos do WhatsApp, às vezes sinto que falta tempo para nos aprofundarmos nos assuntos. Eu vejo que as pessoas possuem facilidade em expressar verbalmente seus conhecimentos, especialmente aquelas com mais experiência ou com habilidades de comunicação mais desenvolvidas, mas eu sei que algumas pessoas podem ter dificuldade.

Eu observo que a associação proporciona um ambiente confiável para o compartilhamento do conhecimento e quanto mais seguras e experientes as pessoas se sentem em determinado assunto, mais confortáveis se sentem para compartilhar. Além disso, as pessoas conseguem identificar na organização quem pode ajudá-las em um determinado assunto, geralmente recorrendo aos contatos ou responsáveis por uma área específica. No entanto, devido à natureza do voluntariado e à rotatividade de pessoas na ASSF, eu acho que acabamos perdendo conhecimentos importantes que as pessoas podem ter.

Um aspecto positivo que eu percebo é que a organização oferece acesso às pessoas de todos os níveis, promovendo uma interação democrática, com estrutura horizontalizada, desde que a pessoa que esteja buscando se sinta à vontade para pedir ajuda. Além da forma digital, a comunicação verbal cara a cara é a mais importante e ocorre durante as atividades das aulas, treinamentos e eventos da associação. Acho também que reconhecemos uns aos outros pelo trabalho realizado, mas pode ser um ponto em que precisamos melhorar e prestar mais atenção para saber reconhecer o que já foi realizado e buscar potencializar ainda mais o que podemos fazer.

Um aspecto que eu reflito é que o conhecimento fica armazenado principalmente na cabeça e no coração das pessoas, nas conquistas, além de estar em maior evidência nas pessoas mais antigas da associação. Uma outra parte do conhecimento, o explícito, fica em documentos, como manuais e o Estatuto Social, ou nas mídias sociais e Google Drive. Nessa minha vivência percebo esse conhecimento gera empoderamento e transformação das pessoas, um poder social de luta contra a desigualdade.

Agora falando um pouco sobre o voluntariado, eu vejo que a recompensa é uma grande troca, aprendizado e respeito mútuo, felicidade, fazer o bem, uma rede de relacionamentos e algo que a gente sempre busca, mas não sabe ao certo onde encontrar. Só que também tem o lado difícil como a disponibilidade de tempo e

questões de ordem financeira das pessoas, que são as principais barreiras. Não é todo mundo que tem facilidade em se relacionar com pessoas e se quando elas não se sentem acolhidas de alguma forma podem desistir de continuar na associação.

Eu Identifico que o compartilhamento do conhecimento na ASSF pode colaborar com a melhoria dos espaços e acessos e com o respeito e empoderamento das pessoas com deficiência. Tudo isso ocorre pela mudança das minhas atitudes, por meio do conhecimento tácito da vivência, dos relatos e dos sentimentos compartilhados. Na ASSF, eu entrei sem ter esses conhecimentos e fui aprendo sobre o modelo social da deficiência e o capacitismo, sobre como conduzir uma pessoa cega, como interagir com pessoas neurodiversas, como auxiliar uma pessoa com deficiência física, sobre respeito. Esses conhecimentos me permitem ser mais ativo na questão da inclusão da pessoa com deficiência.

Como oportunidades de melhoria eu percebo que estão em ter mais momentos de prática, palestras, ocupar mais espaços, exposição em diferentes meios de comunicação para levar essas demandas até o poder público competente ou para que mais pessoas conheçam e se juntem ao movimento, assim como videoaulas e protocolos. Eu sei que o trabalho voluntário tem um limite de capacidade de gestão, pois tudo que foi construído atualmente na ASSF foi como mais uma das atividades paralelas da minha vida. Acredito que possa haver ganhos significativos no caso de uma gestão profissionalizada em organizações da sociedade civil para pessoas com deficiência.

Encerrada a etapa do discurso do sujeito coletivo das pessoas referencias e gestoras da ASSF, iniciou-se a apresentação do resultado das sessões dos grupos focais com as pessoas alunas.

4.3 APRESENTAÇÃO DOS RESULTADOS DAS SESSÕES DOS GRUPOS FOCAIS

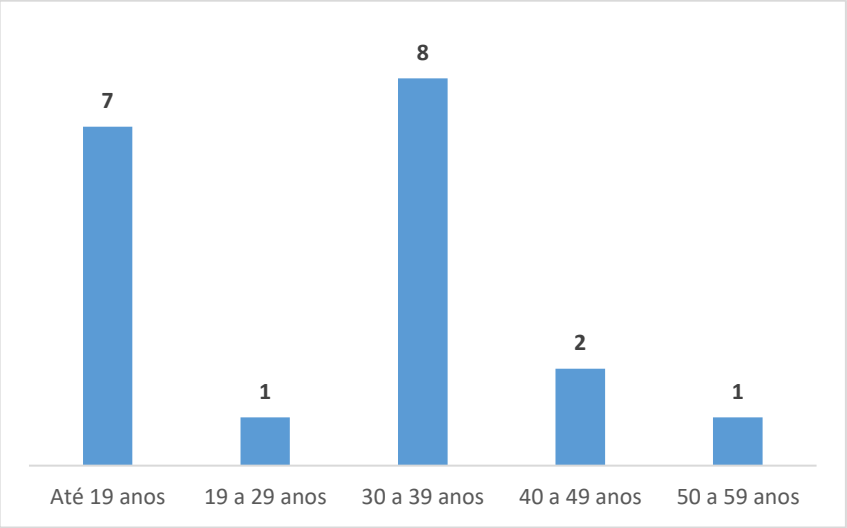
Para a realização da análise dos dados foram identificadas, na pesquisa documental, um total de 23 pessoas alunas que compõe a lista das aulas de quinta-feira e sábado, sendo que puderam participar das sessões 18 pessoas, que foram divididas em 3 grupos de 6 pessoas, 1 grupo de quinta e 2 grupos do sábado. Buscou-se identificar o sentimento de cada pessoa participante para formar o entendimento

coletivo acerca do tema em questão. Foram recolhidos os extratos literais do conteúdo mais significativo dos diferentes depoimentos que apresentam sentidos semelhantes. Cabe-se ressaltar que no caso de pessoas alunas neurodiversas ou menores de 18 anos, a participação no grupo focal foi da respectiva pessoa responsável. Além disso, uma das alunas também é a pessoa responsável por um aluno, mas que nos grupos focais a sua participação foi contabilizada somente como uma.

4.3.1 Identificação dos grupos

Identificou-se no Gráfico 1 a idade das pessoas alunas que participaram dos grupos focais, divididos por 5 faixas.

Gráfico 1 – Número de pessoas alunas por faixa etária.

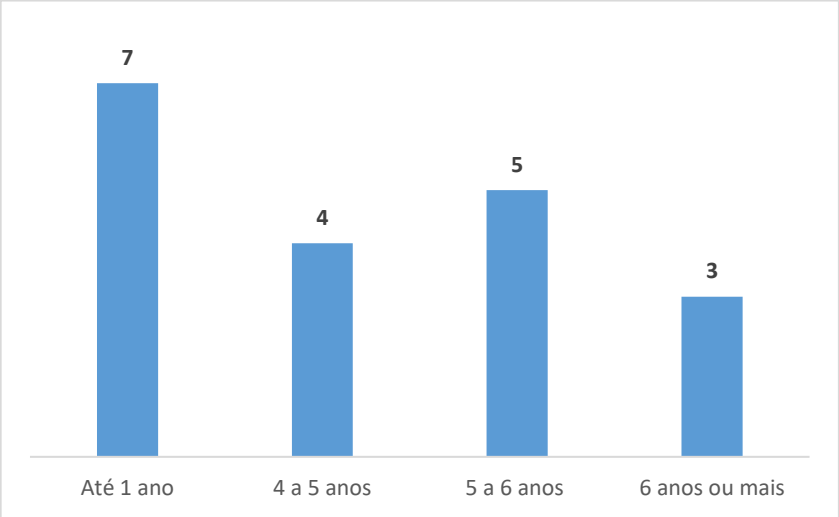


Fonte: elaborado pelo autor.

Na ASSF, não há relação entre a faixa etária e o tempo na organização. As pessoas alunas iniciam em diferentes estágios da vida, algumas iniciaram desde crianças e estão até hoje e outras iniciam já na fase adulta.

Identificou-se no Gráfico 2 o tempo de participação na associação, divididos em 4 faixas.

Gráfico 2 – Número de pessoas alunas respectivas aos grupos focais por tempo de participação na associação.



Fonte: elaborado pelo autor.

Observa-se o lapso temporal causado pela pandemia de COVID-19, onde não houve egresso de pessoas alunas. No período da pandemia as aulas foram retomadas somente a partir da vacinação das pessoas integrantes da ASSF. Após esse período, a associação passou a receber novas pessoas voluntárias e alunas.

Para compreender melhor os grupos, realizou-se a pergunta do porquê ela decidiu ser uma pessoa aluna. Pode-se verificar que as pessoas tem diferentes interesses relacionados à prática do surfe e de que parte delas nem sabia dessa possibilidade. Praticar o surfe pode ser um sonho para algumas delas, já outras chegaram por meio de encontros aleatórios na vida, com pessoas que já faziam parte ou conheciam a ASSF. Percebe-se o contato e a divulgação do projeto entre pais e mães que acompanham as sessões de terapias e em pesquisas na internet, buscando projetos para melhorar as habilidades físicas e sociais de seus filhos e filhas.

> G_1: Foi indicação pela psiquiatra, ela conhecia o onda azul [projeto de surfe para pessoas autistas] e através dele a gente veio direcionada aqui para associação, foi mais porque ele precisava fazer uma atividade que ele gostasse e também tivesse habilidades, pra melhorar a coordenação motora, a interação social [...]. Eu sempre tive o sonho de aprender a surfar, só que eu não tinha tempo, porque eu tinha que trabalhar, minha filha era pequena, eu voltei a fazer minha faculdade, então nunca tive tempo de aprender a surfar, mas eu sempre tive esse sonho. E foi engraçado que ficar cega e aposentada me deu essa oportunidade de parar e começar a realizar meus sonhos [...]. Eu vim por causa dela [namorada], como a gente estava junto, aí ela começou

e eu sempre acompanhava ela, mas ficava aqui na beira da praia e o pessoal incentivada, daí eu entrei [...]. Eu resolvi ser uma aluna porque o surf sempre fez parte da minha vida, é o meu esporte preferido. Pela doença que eu tenho, eu preciso exercitar minha coordenação, meu equilíbrio [...]. Quando eu era baixa visão, eu andava de skate e sempre tive o sonho de aprender a surfar. E aí foi o com o tempo eu perdi a visão e aí vim morar na praia. E aí, querendo, procurando formas de viabilizar, possibilidades, encontrei a associação, um amigo meu, falou lá no meu trabalho e aí eu fui atrás.

G_2: Eu vim por convite de uma outra aluna que veio conhecer, eu vim conhecer junto com ela e eu adorei ter conhecido o surf, para mim foi uma experiência nova, uma experiência que me deu mais vontade de continuar aprendendo a surfar e a praticar [...]. O meu filho tropeçou em um dos voluntários e essa pessoa perguntou a ele se ele queria surfar. Ele disse sim, aquilo me surpreendeu. Daí a gente veio pra cá e ele gostou desde o primeiro dia [...]. Foi através de um projeto da UFSC que era natação, 2 vezes por semana. O projeto estava até acabando e na conversa entre os pais, esperando os alunos, uma mãe me disse que tinha um projeto de surf. A gente foi atrás e veio fazer uma aula experimental e estamos aqui até hoje [...]. Eu achei na internet. Aí fazia pouco que a gente tinha mudado, não conhecia ninguém, nem nada aqui. Procurando projetos, coisas pra ele fazer, aí a gente achou na internet e a gente veio [...]. Meu filho adora água, então eu tinha certeza que ele ia adorar. Eu tentei capoeira, ele não se adaptou por causa do barulho [...]. Inicialmente porque ele tinha medo de água, e daí eu já estava buscando quais formas ele poderia se aproximar.

G_3: Quando me foi apresentada associação eu vi que essa era a única maneira de frequentar a praia, então foi por isso que eu decidi fazer parte [...]. Meu filho fez fisioterapia grande parte da vida dele, teve acompanhamento, mesmo assim ainda não conseguia se desenvolver como as outras crianças [...]. Ao invés de ser a fisioterapia de consultório, buscava algo que ele tivesse outros tipos de estímulos, que pudesse fortalecer musculatura do *core*, das pernas, consciência corporal, equilíbrio e que colocasse ele em contato com pessoas em um ambiente acolhedor, no ambiente que ele não fosse testado para ser melhor que os outros, mas que fossem no tempo dele [...]. Eu sempre gostei muito de onda, eu sempre pegava jacarezinho [surf com o corpo]. Nunca tinha surfado, antes do meu acidente, mas era uma sensação muito boa e quando eu sofri o acidente eu achei que eu nunca mais fosse conseguir sentir isso. Então isso quem me devolveu foi o surfe, que eu achei que eu nunca mais fosse conseguir sentir isso [...]. Na verdade, foi a associação que me escolheu, porque eu nem fazia ideia da sua existência. Eu estava entrando no ônibus aí com a dificuldade de entrar uma pessoa me viu e perguntou, se eu sabia que podia surfar. Eu disse, sério? É meu sonho. [...]. Então eu fui por curiosidade. Eu não sabia até então eu não sabia que pessoas com deficiência conseguiam fazer determinados esportes, nem sempre a gente é apresentado para tudo. Outro aluno que eu conhecia me chamou na época. E aí eu a vou conhecer e acabei me apaixonando pelo surf e, consequentemente, fazendo parte da associação.

Após a identificação dos interesses das pessoas dos grupos participantes, analisar-se-á as percepções com relação ao compartilhamento do conhecimento e a inclusão social.

4.3.2 Percepções com relação ao compartilhamento do conhecimento

Inicialmente, perguntou-se as pessoas quais conhecimentos foram recebidos por elas na ASSF. Identifica-se que foram compartilhados conhecimentos sobre expressão de sentimentos, entender as pessoas, convivência e troca com pessoas com deficiência, comunicação, sobre o mar, as ondas, o surfe, equilíbrio pro esporte e na vida, acolhimento, senso de comunidade e respeito, identidade, capacitismo e naturalidade nas relações.

> G_1: A gente aprende tanta coisa. Além do surfe aprendi a ser mais humano [...]. Então, ele está começando, vou te dizer que a partir do ano passado para cá, a entender melhor os sentimentos. Uma coisa que ele não expressava e agora ele está conseguindo expressar, seja raiva, seja frustração, seja alegria, se emocionar com que o pessoal faz e fala, ou quando consegue alguma coisa que estava muito difícil, então ele tá conseguindo hoje fazer isso, se expressar [...]. Eu não tinha convivência com pessoas com deficiência, até me tornar uma. Eu não tinha ninguém na minha família, não tinha amigos, então eu não tinha essa convivência, eu não tinha essa troca. Eu acho que foi uma experiência nessa vida, muito bonita, e aflorou todos meus melhores sentimentos e me fez também perceber meus pontos fracos, ansiedade [...]. Sabe uma coisa que eu noto muito, é que desde quando a gente entrou, a convivência com os alunos, com os voluntários, mesmo tendo aquele rodízio de pessoal, a gente aprende a entender melhor a outra pessoa [...]. No começo eu não era essa pessoa comunicativa, assim falador, sorrisão. Eu era um cara bem fechado, na minha, quietão, não era extrovertido. Aí aqui na associação que eu comecei a me abrir mais, me soltar [...]. Tem o conhecimento, o entendimento de uma ferramenta de inclusão muito profunda, de muito impacto. E acerca do surfe especificamente, tem essa passada de conhecimento que ela é muito visual, muito na reprodução de movimentos. O interessante é que na associação, surfando com várias pessoas, cada um consegue descrever uma coisa que faz de um jeito e tu vai pegando aquele somatório.

> G_2: Acho que manter o equilíbrio. O equilíbrio na prancha e o equilíbrio na vida também, é um conhecimento muito bom [...]. Então bastante era difícil estar em sociedade, era bem atrasada e hoje em dia eu tenho conseguido encontrar aqui uma brecha de me soltar um pouco, é uma família. A gente chega aqui é bem recebido com carinho, recebe quem chega também, isso pra mim foi muito bom, aprendi bastante aqui [...]. Cada treinamento, os que já estão mais tempo fizeram um

> treinamento, eu fiz o treinamento agora, por último, então muda bastante, vai aprendendo mais coisas, o pessoal vai trocando. Aprendi também como é que funciona o projeto [...]. Em primeiro lugar, o acolhimento. Eu acho, de todos os lugares que eu frequentei com ele [filho], o melhor acolhimento foi da ASSF, é uma Família mesmo, a gente é bem acolhida [...]. Então, eu acho que, para além da questão da comunidade mesmo, do senso de comunidade, de respeito. Tipo é outra *vibe* quando a gente está ali, a gente vê que tem a possibilidade de ter um mundo melhor, na questão do cuidado que vocês têm com a gente.
>
> G_3: Além de aprender a ter mais conhecimentos do mar, formações de onda, drop e terminologias de surf, questões de densidade, pranchas, modelos, quilhas parafina, as roupas de neoprene e todo esse universo, eu tive um conhecimento sobre uma cidadania da pessoa com deficiência. Eu posso dizer que foi na associação que eu me declarei pessoa com deficiência. Onde eu vi e entendi toda a questão estrutural, eu vi e pude explicitar uma clareza do que me incomodava na sociedade. É pela questão do capacitismo, do preconceito, né? Eu tive. Eu tive essa percepção, não é? Eu identifiquei. O que que me limitava emocionalmente e mentalmente em relação a minha deficiência [...]. O diferencial enorme da associação é o conhecimento que que vai, além do técnico [...]. Provavelmente se fosse numa escola de surfe, talvez a evolução fosse mais rápida, mas seria muito com muito mais frustração, com muito mais cobrança, com muito mais desistência e aqui a gente aprende que precisa ser no ritmo deles e a nossa aula vai adaptada às necessidades deles, não é aula que eu quero dar é aquela da qual a pessoa está precisando [...]. Ensina a ter esse olhar mais atento a necessidade do aluno [...]. O que me impressionou foi a naturalidade das pessoas de entender.

Por meio da análise dos grupos confirma-se que é necessário envolver de maneira concreta a diversidade de atores (ELIAS *et al.*, 2017). Uma sociedade do conhecimento inclusiva é aquela em que as pessoas tem acesso à informação e às habilidades para que o conhecimento compartilhado seja posto em prática suas vidas (MCKIERNAN, 2017).

Após questão anterior, perguntou-se as pessoas dos grupos focais como elas percebem que ocorre o compartilhamento do conhecimento na associação. Evidencia-se que o compartilhamento ocorre primeiramente no treinamento inicial para pessoas interessadas a serem voluntárias, que dá uma base inicial de informações e abre uma porta segura. Deve-se ressaltar que é prática na organização que as pessoas alunas participem do treinamento inicial expondo seu conhecimento e vivências.

Já dentro da ASSF, o compartilhamento ocorre na coletividade, na convivência, de uma pessoa para outra durante as aulas, em um ambiente seguro e

acolhedor, de forma orgânica e na prática, com a confiança para estar junto na água surfando e trocando conhecimento.

> G_1: Eu acho que tem ali uma questão da coletividade, senso de coletividade que a inclusão traz. É realmente tu perceber que ao mesmo tempo que tu contribuis para uma coisa, como essa tu constrói junto possibilidades [...]. A convivência. É cada vez, cada semana tu vais estar aprendendo a conhecer um pouco mais o outro e isso vai dando uma abertura que acaba se tornando uma família na verdade [...]. A gente vem para um lugar onde as pessoas estão de braços abertos a receber a gente e dar amor e carinho. Essa intenção, a gente se sente à vontade, a gente se sente acolhida, abraçada [...]. Eu acho que a troca de aprendizado ela se dá a partir do momento que um voluntário entra na água contigo. Então tu és obrigado a aprender que aquela pessoa está ali pra te ajudar. E tu vai aprender a confiar naquela pessoa. E eu acho que essa troca é muito importante. A troca de voluntário com aluno quando o voluntário entra na água com aluno, o aluno tem que aprender a confiar.

> G_3: Eu vejo que não existe uma expectativa didática, não tem essa orientação muito aprofundada, pelo menos pra mim como aluna. Eu tive [orientação explicita] no treinamento de voluntários, que eu participei [...]. Eu vejo que esse compartilhamento acontece de uma maneira muito mais orgânica e na prática, acho que principalmente para os alunos, mas para os voluntários também. E o treinamento, mas eu acho que treinamento é uma base só pra pessoa se sentir mais confortável, pertencente, tem um pouco de propriedade para que faça as funções da associação [...]. Tem muita coisa passada de um voluntário para o outro, então muita experiência aqui, um teve e transfere pro outro, às vezes transfere no meio da aula e as pessoas já tiveram experiência com tal aluno e sabem uma forma melhor de incentivar e de conversar, acontece bastante [...]. Eu acho que é bem na prática, na aula mesmo. A gente tem um tempo bom de aula, então acho que dá pra pegar bastante dica, você aprende ali na prática [...]. como eu já sou do movimento de pessoas com deficiência eu acho que bastante conhecimento também, principalmente essas pessoas novas, um conhecimento técnico, sobre acessibilidade atitudinal, sobre capacitismo, sobre como que a gente quer ser tratado.

Averígua-se na literatura que uma cultura que valorizar a confiança (WANG; NOE, 2010) e habilidades voltadas par o ser humano e respeito (BOOM; PENNINK, 2012) são incentivos para as pessoas e conduz ao compartilhamento do conhecimento. Também abordado em Willerding (2015), o processo de socializar o conhecimento envolve um ambiente acolhedor. O grau de envolvimento afetivo promove aprendizado e compartilhamento do conhecimento (ÁLVAREZ-GONZÁLEZ *et al.*, 2017). Para Chumg *et al.* (2016), as pessoas que são tratadas com confiança, cooperação e incentivo pela organização desencadeiam a motivação para

compartilhar seus conhecimentos. Esses processos podem ser evidenciados nas análises dos grupos focais.

Após a análise da percepção dos grupos focais com relação ao compartilhamento do conhecimento, analisar-se-á as percepções com relação a inclusão social.

4.3.2 Percepções com relação à inclusão social

Iniciou-se a análise das percepções dos grupos focais com relação à inclusão social perguntando qual o sentimento das pessoas ao realizarem as atividades na ASSF. Demonstra-se sentimentos de prazer, alegria, ânimo, liberdade, de aproveitar a vida e de troca e aprendizado.

> G_1: O sentimento é 100% prazeroso [...]. A gente sente livre, esquece de tudo, porque todo mundo é ser humano, todo mundo tem suas contas, seus problemas pessoais ou qualquer coisa. Então quando você está aqui é como se chegasse no lugar, onde tudo aquilo que tem de problema deixa lá atrás é e aqui é outro mundo [...]. As vezes ele [filho] chega de mau humor, fechado ali e quando ele entra na água, depois da primeira onda, foi tudo, lavou todas as coisas ruins, já ficou lá [...]. Assim é um local de a gente respira sem eles é porque todas o restante é, a gente respira eles.
>
> G_2: É muito gosto, é uma alegria [...]. Eu adoro sábado, pra mim eu venho para cá e chego em casa assim realizada por fazer parte desse projeto. Mudou muito a minha vida para melhor. Os sábados para mim eu digo, olha, eu posso abrir mão de qualquer coisa, mas surfe sábado eu não abro mão [...]. Mudou bastante até a rotina. De acordar no sábado, ele [filho] já sabe que tem que vim, então ele já acorda cedo, a gente já começa a se organizar pra vim, dá um ânimo no dia. As vezes a gente tá ruim, tá cansado, mas vem aqui, aí vem o pessoal e a movimentação e a aula e a pessoa pegando onda e é divertido. A gente esquece todos os problemas lá na rua [...]. Ele [filho] gosta muito, é uma coisa que ele pede. Ele acorda nas sextas, sextou e aí sábado ele fala: hoje é dia de surfe, ele acaba gostando muito, porque ele é sempre muito bem acolhido ali.
>
> G_3: O meu sentimento é de alegria [...]. É meu momento social, é o meu momento de lazer, é meu momento de troca, de aprendizado, é de ajudar também. Eu sinto que eu estou ajudando os outros, então isso é muito bom, é uma troca muito positiva [...]. É muito bom, eu gosto muito de estar aqui no surfe. Para mim, de todos os esportes que eu já experimentei, o surfe foi o único que eu gostei. É uma coisa que eu estou com outras pessoas, mas eu também posso estar sozinha [...]. Eu me sinto muito bem, é uma sensação de liberdade que eu não tenho em outros ambientes, nem outros esportes. Estar ali eu

> e a prancha na onda, a sensação é muito boa [...]. Nossa, é surreal. É de Deus. Eu não conseguiria ter nada do que eu tenho aqui, nada perto do que eu tenho aqui em relação a sentimento, em relação entre relação ao surf, se não fosse a associação.

Por meio da análise de organizações que atuam com inclusão, percebe-se nas pessoas a diminuição da tristeza e a possibilidade de se expressarem (ŠTUOPYTĖ, 2022). A luta pela inclusão perpassa a soma positiva de crescimento, de trocas de experiências, criatividade, sabedoria, valorização e satisfação (TAVARES; RODRIGUES, 2021).

Posteriormente, questionou-se aos grupos focais o que mudou após terem começado a surfar na associação e qual a percepção com relação a qualidade de vida. Percebe-se que hoje as pessoas tem o surfe como um objetivo de vida, é uma motivação para ter uma vida e corpo mais saudável, conectada com os ciclos da natureza. As pessoas sentem potência e empoderamento, possuem firmeza e postura corporal, observa-se melhorias na comunicação e socialização.

> G_1: Hoje a minha vida é focada pro surf, então é um objetivo de vida [...]. Mesmo quando a gente não tem um bom dia, a gente aprende que vem um dia após o outro, que na próxima semana vai [...]. Existe o antes do surf e o depois do surf. Não tem nada no meio do caminho, é o antes e o depois [...]. É uma qualidade de vida que antes tu não tinhas, tu nem tinha conhecimento que tu podias ter uma qualidade [de vida] bem melhor com o surfe [...]. A gente está se empenhando bastante, a gente está focado em ter uma vida saudável, a ter uma alimentação boa, a gente está fazendo musculação semanalmente, nos tornamos atletas do município [...]. Muita coisa, meus cabelos cresceram. Me trouxe assim uma questão de conexão com a natureza, mais clara. De ter dias mais difíceis que outros, aceitar essa natureza cíclica, de sensações. Me trouxe para um realismo da minha forma de perceber, assim, como eu não vejo eu procuro me entreter com o que eu estou sentindo. Eu acho que essa é uma grande participação, influência, assim que de comportamento que eu posso falar. E também uma coisa de trazer esse lado de mais potência mesmo, de querer buscar adrenalina também.

> G_2: Mudou bastante a qualidade de vida, ele [filho] conseguiu mais equilíbrio, apesar de ser uma parte da deficiência dele, ele consegue se equilibrar um pouco melhor, ele melhorou bastante depois disso [...]. Na socialização. Aqui eu o vejo conversar com os alunos, com os voluntários [...]. Eu já consigo perceber mudanças no caso dele sentar, ter mais firmeza pra sentar, tem mais firmeza para se equilibrar na prancha, quando vem a onda, quando a onda está maior, a questão dele poder ter o pessoal aqui pra conversar, campeonatos, aquela confraternização, aquela junção, aquele contato com a natureza. Então faz uma diferença pra ele [...]. A questão da socialização também. Assim, não é que ele não socializa. Ele tentava e era

> frustrado, então isso era terrível para ele. E ele está socializando bem, está se sentindo bem [...]. Eu acho que contribui muito na independência dele, até acho que de empoderamento [...]. A gente tem uma rotina muito corrida e acho que aquele momento que ele tá ali na praia é de relaxar total, então acho que é muito a questão do bem-estar mesmo.
>
> G_3: Teve muita mudança na minha qualidade de vida, de querer ter um corpo saudável, querer ter as minhas articulações funcionais o máximo de tempo. Eu quero estender o meu prazo de validade, quero ter músculos pra poder aguentar mais tempo no mar e tudo mais. [...]. Ele praticamente não precisa mais de fisioterapia, então melhorou a postura dele, melhorou a imposição de voz. Aos poucos a gente vai conseguindo trabalhar isso, de conseguir comunicar pro outro que você precisa, temos um longo caminho aí, mas a gente vê que hoje ele consegue se comunicar [...]. Eu acho que tanto no psicológico, mas também do contato com o mar, o meu equilíbrio eu percebo que melhorou bastante [...]. É a busca por melhorar o condicionamento físico pra poder surfar, o surfe é um estímulo a mais. Então eu já tenho que estar bem, eu tenho que me alongar. Dia de semana tenho que buscar academia e tal, então coisa que antes eu estava protelando muito. Agora eu já estou correndo atrás.

Resultados positivos foram observados a partir da intervenção do surfe. Observou-se ganhos no desenvolvimento social e em inúmeras áreas da aptidão física (ARMITANO *et al.* 2015). As pessoas com deficiência se beneficiam de uma melhoria do equilíbrio e da coordenação motora, tornando-as mais autónomas na sua vida diária (LOPES, 2015).

Em seguida, questionou-se aos grupos focais como as pessoas se sentem com relação aos relacionamentos e contatos com as pessoas na ASSF. Pode-se constatar que na associação o sentimento é de uma grande família e que como todas, nem tudo é paz e amor. Porém, as pessoas são amorosas, afetuosa e respeitosas, que acolhem e sabem dar o direcionamento sobre as coisas que precisam ser feitas, todas são tratadas da mesma forma, sejam alunas ou voluntárias.

> G_1: A gente vê que cada um tem o seu papel. Quando tu chegas para conversar sobre algum determinado assunto da associação com qualquer um, eles sabem te dar o direcionamento correto de como tem que ser feito. Todo mundo, na verdade, mesmo tendo a sua divisão de papéis ali, eles conseguem te passar as informações que são necessárias para que tu consigas resolver determinada situação ali [...]. A associação funciona muito bem no meu ponto de vista, é tudo muito funcional, além do sentimental, da construção da família ASSF. Claro que tem pessoas que a gente se dá melhor, fica mais à vontade de conversar, acaba tendo um relacionamento maior. Tem pessoas já que não são tão íntimas ou tão próximas, mas tem todo o respeito e funciona muito bem, isso é muito interessante. [...]. Eu acho que é um

> lugar onde as pessoas são amorosas, muito afetuosas, aqui tu vens e sentes desejado por estar ali. Muitas vezes a pessoa com deficiência sente que as pessoas não sabem como lidar e aqui o foco é receber a galera com deficiência. Então tem uma galera lá preparar e focada nisso, tu vês que as pessoas têm interesse genuíno de conhecer ao natural essa experiência e de se abrir para essas sensações que esse contato diferente pode trazê-lo [...]. Aqui tem uma amizade, pessoas que eu passei a conviver não só aqui na associação, mas fora também.
>
> G_2: Aqui dentro é uma família, aqui não tem diferença de voluntários e alunos, a gente vê só a união de todos para ter aquele objetivo [...]. Eu acho que aqui ninguém mede esforços pra tratar com nenhum. O pessoal todo aqui trata todos da mesma forma. O que tem mais dificuldade, o que tem menos, com muito amor, gratidão e carinho. Família mesmo [...]. Quem entra novo logo já está naquele naquela *vibe* da galera [...]. Isso é verdade porque não faz nem um ano aqui no projeto e a gente já vê que o pessoal acolheu ele [filho] e a gente vê que ele já se sente seguro, em casa para estar com essa confiança de chamar o pessoal e aqui tu vê que o pessoal se mobiliza muito para fazer acontecer, é a semana toda.
>
> G_3: Desde o primeiro dia, a energia é muito aberta, é muito limpa, muito pura. Entre as pessoas é muito equipe, não é individualista. É sempre pensando no outro e é um sentimento que não muda [...]. Eu gosto muito das pessoas que eu tenho contato na associação, eu sinto que é uma família, tem uma união, tem um propósito maior, tem uma alegria, uma diversão muito grande envolvida. Tem a questão de parecer que são as pessoas que eu vou viver para o resto da vida [...]. Eu me sinto muito bem, muito privilegiada, fico assim de cara de pessoas, deixarem as suas casas e virem, me dar aula de surfe, sabe assim é um privilégio ter a associação aqui [...]. Todo mundo é tratado com respeito e todo mundo olha para as suas necessidades [...]. Uma família, eu acredito muito nisso, porque família é aquilo, nem tudo é paz e amor. Às vezes você vai discordar de alguma coisa que outra pessoa faça e já aconteceu, principalmente nas questões de comemorar [quando as pessoas comemoram a onda dos alunos], porque a gente simplesmente fez uma coisa mínima, que é tipo quotidiana.

Em organizações voluntárias pode-se dizer que o foco é nas pessoas e suas conexões, por meio da participação ativa, democrática e responsável (SCHOENEFELD, 2021). Destaca-se na associação, com relação aos relacionamentos entre as pessoas, sentimentos amor, afeto e respeito.

Após a anterior pergunta, buscou-se questionar aos grupos focais como é percebida a inclusão social dentro e fora da ASSF. Observa-se que as pessoas passam a se sentir incluídas a partir de uma convivência mais frequente, não só na organização, mas fora dela e por meio dos grupos de *WhatsApp*. Percebe-se um processo de adaptações e ajustes, de construção de um conhecimento coletivo sobre

as questões individuais das pessoas alunas. Trata-se de um movimento de representatividade e que ajuda a mudar o comportamento, por meio do convívio com as diversidades de pessoas com deficiência, visíveis e invisíveis. Fora tem-se a percepção de que a inclusão é bem defasada, muito difícil e falha, não se tem a percepção e não se reconhece as capacidades das pessoas com deficiência.

> G_1: Eu comecei a me sentir incluída a partir do momento que eu comecei a frequentar as aulas semanalmente, participar mais dos eventos, debater no grupo, porque estava todo mundo de braços abertos, só faltava eu entrar, eu querer entrar aqui [...]. Eu acho que está fluindo, no começo era mais difícil porque por mais que a pessoa esteja preparada, que ela estude, que ela se forme, é o dia a dia, a prática e o conhecimento de cada um que vai levar ela entender o que realmente é inclusão [...]. Eu me sentia um pouco incomodada com muito barulho e muita agitação dos voluntários. Não sei para que eu comentei e eu não sei se foi esses comentários que acabaram mudando um pouco. Então hoje [quintas-feiras] são mais tranquilas e eu e eu achei isso muito bom, porque a gente chega aqui procurando paz, tranquilidade [...]. Quando tu falas inclusão assim, todo mundo vê o lado romântico. Eu vou lá, vou ser voluntário, aí eu vou lá ajudar. Mas não é fácil [....]. Eu acho que a gente tem essa intencionalidade que faz a gente adquirir conhecimentos rápidos e com bons direcionamentos, sem equívocos, tentando não ter visão capacitista sobre as coisas que acontecem. O grande ponto é o impacto que a gente gera também quando participa de campeonatos, de ser um espaço de representatividade muito potente [...]. É um movimento de influência, de uma representatividade que ajuda a mudar o comportamento.

> G_2: Acho que todo mundo aqui é bem-vindo, além de ser bem-vindo o pessoal trata a pessoa com muito carinho, com muito afeto, pra ela se sentir também bem-vinda, gostar aqui da associação e aprender a conviver com outras pessoas porque às vezes fora a gente não é tão incluído [...]. Um grupo de pessoas vai numa festa, um grupo de pessoas combina alguma coisa, você acha que está fazendo amizade com esse grupo de pessoas, mas eles não te incluem em alguma coisa porque acham: ah, ele é deficiente e tal. Eu já convivi muito com isso tipo até em escola. A inclusão é muito difícil [...] A gente tem que conseguir atividades para poder ajudar a superar as falhas, aonde não deveria ter, então a gente vê assim que o problema é na sociedade [...]. Acho que dentro do projeto a gente vê muito essa questão de que, sim, é possível, mas aí o contraponto fora é de que sim, ainda tem bastante coisa para correr atrás.

> G_3: Fora da associação [a inclusão] é bem defasada, não existe muito. Eu acho que a associação promove isso. As pessoas fazem um ambiente acessível, já que o ambiente não é acessível. As pessoas fora da associação não têm essa percepção [...]. Aqui eu percebo que todas as pessoas com deficiência podem ser elas mesmas, com as suas deficiências, que não te definem como pessoas. Então todo mundo é tratado com respeito, é olhado para as suas necessidades

> [...]. A gente está acostumado a olhar para aquela pessoa com deficiência e infelizmente achar que a pessoa não é capaz, que a pessoa não pode, que a pessoa estranha e essa é a ideia que a gente tem que mudar [...]. A gente começa a ter um olhar atento para todas as formas de deficiência, a gente percebe que conviveu muito pouco, com as deficiências visíveis e invisíveis, e as invisíveis a sociedade ainda não vê. A gente julga muito [...]. Tanto por ter essa convivência com tantos tipos de deficiência, porque a associação da aula para todos os tipos de deficiência. Então eu acho que aqui a preocupação é muito maior. Eu vejo que o pessoal tem muito cuidado e muito empenho em proporcionar essa sensibilidade fora daqui, tem uma preocupação [...]. Uma coisa que eu acho muito importante aqui, que o pessoal faz, é sempre perguntar assim como a gente quer ser ajudado e isso não é bem assim na sociedade.

Para Scharlach e Lehning (2013), a inclusão social envolve características de extensão ao qual as pessoas estão inseridas, rede de laços sociais significativos, estruturas sociais, tamanho, densidade e intensidade dos relacionamentos e contatos, além de apoio social, promoção do bem-estar e realização das pessoas. Porém, o caminho ainda é longo, a lógica competitiva da sociedade em que vivemos incapacita as pessoas com deficiência de serem incluídas na sociedade (FINKELSTEIN, 2001).

Sobre os fatores de acessibilidade, buscou-se identificar com os grupos focais os pontos positivos e negativos a respeito da acessibilidade na ASSF. Identificou-se pontos de melhoria nas instalações e rampas existentes, instalação de piso tátil e barras no banheiro, placa de sinalização, ampliação de portas, bancos para troca de roupa mais firmes, acesso às roupas de borracha e nichos para guarda de materiais, um deck de madeira no local de confraternização.

Destaca-se como ponto positivo o fato da conquista e construção de um espaço, uma sede, pois antes era só um banheiro, e o fato de disponibilizar pranchas, roupas de borracha e matérias para todas as pessoas. Além disso evidencia-se a acessibilidade atitudinal com base no conhecimento compartilhado na ASSF.

> G_1: Eu acho que tá até legal assim, essa rampa [de acesso à praia] podia ser um pouco menos inclinada, mas acho que a galera consegue descer com a cadeira [...]. Um piso tátil da associação para chegar até a rampa, poderia ser algo que daria para alguns deficientes visuais em direcionamentos [...]. Ter uma placa da associação ali [na entrada].

> G_2: Eu vi que aqui eles colocam uma rampa para cadeirante. Se a gente precisa guiar eles [voluntários] tem a facilidade de nos guiar até o local onde a gente vai fazer o alongamento, para o mar ali surfar, eu acho muito bom [...]. Eu confesso que até por ser uma associação de voluntários, ter um espaço, eu já achei, nossa! É que é difícil, tipo o

> material que vocês oferecem, roupa, prancha, tudo. Lógico que talvez vocês que tem ali questões na organização [dentro da sede], talvez [outras pessoas] tenham um outro olhar.
>
> G_3: De positivo toda a conquista que a associação teve, antigamente a gente tinha um banheiro e mesmo tendo um banheiro a galera fazia o impossível [...]. Eu acho que de uma maneira geral, é bem positiva, eu diria que as rampas de acesso [de entrada e de acesso à praia] acho que precisam ser melhoradas. A porta de entrada da associação é uma porta bem complicadinha. O fato de a cadeira anfíbia não entrar no banheiro, também os cabides, das roupas de lycra ficarem num lugar bem de difícil acesso para pessoas com cadeira de roda e também é baixa visão, né? Eu sinto que faltam algumas barras banheiro, um banco mais firme para colocar e tirar a roupa [...]. O deck, para que a gente possa ter um momento do café da manhã num piso, que não tenha tanto atrito, para que não danifique a cadeira de rodas [...]. Aquele lugar de colocar as coisas hoje é inacessível para um monte gente. Mas a gente não percebe, porque para nós é acessível, mas para outros alunos pontuais, será que está fácil de pegar as suas próprias coisas, de achar os seus chinelos na sede? Então eu veria mais essas questões.

A acessibilidade é uma facilidade que desejamos ver e ter em todos os contextos e aspectos da atividade humana, se projetada sob os princípios do desenho universal, poderá beneficiar a todas as pessoas, com ou sem deficiência (SASSAKI, 2009). Percebe-se algumas barreiras arquitetônicas e instrumentais. Ressalta-se que na ASSF, por meio do compartilhamento do conhecimento, são diminuídas as barreiras atitudinais.

Encaminhando para o encerramento, buscou-se questionar aos grupos focais como o compartilhamento do conhecimento pode contribuir para a inclusão social e o que poderia ser feito para melhoras essas práticas na organização.

Por primeiro é evidenciada qual a contribuição do compartilhamento do conhecimento para inclusão social. Percebe-se a importância da convivência em ambientes psicologicamente seguros, em uma perspectiva de realismo de que é possível que pessoas com deficiência surfem, saindo de um imaginário teórico passando a viver a realidade. Quanto mais se fala sobre e se divulga vai quebrando as barreiras, mas também ressalta-se a importância da colaboração de Estado, empresas e a sociedade nesse processo, pois muitas vezes as pessoas da associação já estão sobrecarregadas. A partir do compartilhamento do conhecimento é possível mostrar e apresentar para as pessoas a importância da inclusão e da acessibilidade, abrir janelas, facilitar a vivência e a convivência das pessoas com deficiência.

> G_1: Eu acho que é muito importante compartilhar o conhecimento, e não ficar guardado só para determinados grupos [...]. Convivência [...]. Eu acho que quando tu falas em mudança cultural, a gente muda com representatividade e desenvolvimento de ambientes psicologicamente seguros. Leva uma perspectiva de realismo, da realidade da pessoa com deficiência, sai de um imaginário teórico. As pessoas que têm deficiência podem surfar, porque hoje acontece, então a gente conhece. E aí tem o aspecto, de um ambiente psicologicamente seguro. As pessoas vêm aqui, se sentem muito bem, a gente desenvolve as pessoas em todos os aspectos, voluntários, alunos, familiares. Tá todo mundo de alguma forma desenvolvendo essa perspectiva, essa percepção ou vivendo uma realidade [...].
>
> G_2: Eu acho que as pessoas de fora olhando como é aqui vão ver que pessoas com deficiência têm capacidade de fazer qualquer coisa [...]. Eu acho que é um quanto mais a gente falar sobre eu acho que é mais importante assim [...]. Eu penso que quanto mais a gente conversar, quanto mais divulga, quanto mais do exemplo [de oportunidades e possibilidades] as pessoas vão quebrando essas barreiras [...]. Um trabalho de consciência, para que se participem mais o Estado, as empresas, a sociedade também colaborem mais nesse sentido [...]. Não é que a associação não queira, são voluntários, tem momentos que a gente vê que o trabalho já está até sobrecarregado. Acho que a associação até quer fazer mais, mas precisa de mais apoio.
>
> G_3: Eu vejo que a partir do compartilhamento do conhecimento a gente mostra, apresenta para as pessoas, a importância de ter acessibilidade, de ter a inclusão social. Porque o resultado é a alegria, é ter uma convivência horizontal entre as pessoas. Então tu quebras barreiras, abre uma janela, tu mudas os olhos das pessoas que não tem deficiência [...]. Quando você consegue mudar, quando você consegue ser uma ferramenta de mudança, de consciência [...]. Eu acho que esse compartilhamento é fundamental justamente por gente estar no meio. As pessoas já têm essa convivência, então fica muito mais fácil, porque cada pessoa tem a sua especificidade, das suas necessidades, muitas coisas são incomuns para maioria [...]. Algumas já têm uma sensibilidade maior de perguntar outras, às vezes, não têm, e elas acabam fazendo o que elas acham que você precisa [...]. Se fosse mais compartilhado e de várias formas, pegar pesado na divulgação, entrevista com as pessoas que possuem deficiência para dizerem o que elas sentem, ver a dificuldade delas.

Assim como Tavares e Rodriges (2021) discorrem, por meio da educação, aceitação e valorização, a inclusão social pode sair da ideologia para o exercício de fato do nosso papel de cidadão. A participação em organizações para pessoas com deficiência pode ser uma forma de convivência e desenvolvimento de capacidades e habilidades técnicas para contribuir para uma mudança mais ampla em torno das questões da deficiência (KETT *et al.*, 2019).

Por meio dos treinamentos e no convívio cotidiano, utilizando as abordagens do modelo social para a deficiência as organizações, estruturas, processos e práticas podem fornecer o acesso e o apoio necessários para possibilitar a participação de pessoas com deficiência na vida social, política e cultural (DARCY; LOCK; TAYLOR, 2017). Essas comunidades do conhecimento, comunidades de prática e movimentos sociais têm um papel relevante para legitimar o conhecimento científico e torná-lo aceitável para a política (GUPTA; POUW; ROS-TONEN, 2015).

Flan (2022) reflete que sociedades inclusivas depende da vontade política individual e coletiva, permitindo às pessoas em risco social ter acesso e oportunidades para a participação ativa na vida econômica, social e cultural. Percebe-se que na ASSF essas características são atendidas por meio de todas as pessoas que fazem parte.

For fim, analisou-se com base nos grupos focais sobre as práticas na organização para melhorar a inclusão social. Percebe-se oportunidades para rodas de conversa sobre as questões especificas de cada deficiência, dificuldades e o que as incomoda, que todas as pessoas da associação saibam o que está acontecendo na organização, desenvolvimento técnico do surfe e programas de visita para conhecer o projeto. Utilização de redes sociais e pessoas influentes, mídia impressa e divulgação em diferentes meios de comunicação. Observa-se de que mesmo em um espaço de inclusão, as pessoas acabam sendo muito parecidas no ponto de vista de condições sociais. E aquelas que não tem acesso à recursos financeiros, internet, transporte público ou suporte social e familiar?

> G_1: O que era legal de fazer na associação era um dia a gente ouvir falar, por exemplo, sobre pessoas com deficiência visual, autismo, entre outras, quem são as pessoas naquele momento, quais as dificuldades, o que incomoda eles. Então ter um conhecimento melhor sobre aquela deficiência, eu acho que era uma maneira da gente passar o conhecimento para todos [...]. Mais conversas, mais diálogo [...]. Eu acho muito importante todo mundo estar sempre ciente de tudo que está acontecendo e interagindo em todas as de todas as formas, com todos os conhecimentos, com todas as informações [...]. Talvez numa linha mais de capacitação, a gente pode pensar em ter um pouco de desenvolvimento técnico, de algumas coisas [...]. Eu acho que o que mais precisaria é de conhecer pessoas conseguindo aprender sobre o surfe, que no fim das contas tem a ferramenta de inclusão, mas a ideia é fazer a galera surfar e quanto mais conhecimento se tiver sobre surfe, mais a gente vai ter possibilidades de compartilhar coisas. Porque o conhecimento tem vários

> conhecimentos que não valem. Para, por exemplo, a técnica do surf sem visão.
>
> G_2: Chamar mais pessoas nas redes sociais para vir conhecer, porque às vezes só vê o aluno surfando na foto, é uma coisa, mas ver, às vezes conhecer pra vim ver pessoalmente o aluno surfando [...]. Estar mais na televisão, propagandas, panfletos, folder. Para divulgar, aí um vai mostrando para outros. Panfletos com Acessibilidade, ampliado para baixa visão, pra pessoas cegas com braile [...]. Divulgar mais porque um projeto só vai adiante se for de mais divulgado, cada vez mais, mais apresentado [...]. Mais reconhecimento do poder público [...]. Políticas publicas apoiando. [...]. Acho que quanto mais divulgar tipo, conseguir ir buscar parcerias. Eu acho que quanto mais conseguir mostrar pro mundo, mais vai alcançando pessoas [...]. Quanto mais pessoas souberem, essa movimentação.
>
> G_3: Apesar de atender um público grande de pessoas com deficiência, eu ainda acho que é todo mundo muito parecido, não tem ninguém de periferia, não tem nenhuma pessoa negra, não tem pessoas de condições sociais diferentes. E eu acho que um projeto como esse deveria, como uma missão social, atender as pessoas que não teriam condições de ter acesso a computador, internet [...]. Eu acho que a inclusão aqui é satisfatória pra mim, eu me sinto totalmente incluída [...], mas poderia ter alguma pesquisa de opinião [...]. Chamar mais pessoas chaves para vim conhecer a associação para divulgar no *Instagram* deles, para mais gente seguir, temos só 7000 seguidores é pouco se considerarmos estar em Florianópolis.

Deve-se buscar abraçar as diversidades e envolver diferentes grupos minorizados ou que não tem acesso, nem ao menos para saber que a ASSF existe, permitindo a inclusão social de fato.

Observa-se que foram identificadas práticas semelhantes as encontradas na literatura. Realizar programas técnicos (GHARIEB, 2022). Promover a educação inclusiva por meio do crescimento, de trocas de experiências, criatividade, sabedoria, valorização e satisfação (TAVARES; RODRIGUES, 2021). Criar um ambiente organizacional que se baseie nos princípios de comunicação, confiança e redes (ISRAILIDIS; SIACHOU; KELLY, 2020). Promover atividades comunitárias que incentivem a interação, apoio social e o acesso a recursos (SCHARLACH; LEHNING, 2013). Atuar na defesa dos direitos das pessoas com deficiência e o envolvimento de outros setores e cidadãos (BIGBY; WIESEL, 2019).

Encerrada a etapa de apresentação dos resultados dos grupos focais, realizou-se o discurso do sujeito coletivo das pessoas alunas da ASSF.

4.3.3 Discurso do Sujeito Coletivo – Pessoas alunas

Com base na análise dos grupos focais e ancoragens, apresenta-se a seguir o DSC das pessoas alunas da associação.

Eu posso dizer que o surf sempre foi um sonho pra mim, mas que eu não sabia dessa possibilidade até conhecer o projeto, por meio de uma pessoa em comum. Como pessoa aluna da ASSF recebi conhecimentos sobre comunicação e de expressar meus sentimentos, conviver, entender e trocar com outras pessoas com deficiência, sobre o mar, as ondas, o surfe, equilíbrio pro esporte e na vida, acolhimento, senso de comunidade e respeito, identidade, capacitismo e naturalidade nas relações.

Eu acho que na associação o compartilhamento do conhecimento acontece primeiramente no treinamento inicial, para pessoas interessadas a serem voluntárias, que dá uma base inicial de informações e abre uma porta segura. Eu já participei de um treinamento, como pessoa aluna, e acho muito importante poder compartilhar meus conhecimentos nesse momento também. Depois o conhecimento vai sendo compartilhado na prática, com a conivência coletiva e continua, nesse ambiente seguro e acolhedor, de forma orgânica, tendo confiança pra estar junto na água surfando.

Na ASSF eu tenho sentimentos de prazer, alegria, ânimo, liberdade, de aproveitar a vida e de troca e aprendizado. Depois que comecei a surfar isso passou a ser um objetivo de vida, é uma motivação para ter uma vida e corpo mais saudável, conectada com os ciclos da natureza. Eu me sinto potente e empoderada, com mais firmeza e postura corporal, melhorei minha comunicação e socialização.

Eu sinto que a associação é uma grande família e as pessoas são afetuosas e respeitosas, que acolhem e sabem dar o direcionamento sobre as coisas que precisam ser feitas. Acho que todas as pessoas são tratadas da mesma forma. Acho que eu passei a me sentir incluídas a partir de uma convivência mais frequente, não só na organização, mas fora dela, e participando dos grupos de WhatsApp. Eu também percebo um processo de adaptações e ajustes, de construção de um conhecimento coletivo sobre as questões individuais das pessoas alunas.

Acredito que na associação a gente tem um movimento de representatividade e que ajuda a mudar o comportamento, com o convívio de diversidades de pessoas

com deficiência, visíveis e invisíveis. E fora da associação eu tenho a percepção de que a inclusão é bem defasada, muito difícil e falha, não acho as pessoas reconhecem as capacidades das pessoas com deficiência.

Acho que na ASSF tem alguns pontos de melhoria nas instalações e rampas existentes, falta a instalação de um piso tátil e barras no banheiro, placa de sinalização, ampliação de portas, bancos para troca de roupa mais firmes, acesso às roupas de borracha e nichos para guarda de materiais e um deck de madeira no local de confraternização. Mas acho que como ponto positivo a gente tem o fato da conquista e construção de um espaço, uma sede, pois antes era só um banheiro, além do fato de disponibilizar pranchas, roupas de borracha e material para todas as pessoas. Eu percebo que na associação existe uma acessibilidade atitudinal com base nesse conhecimento compartilhado.

Pra finalizar eu gostaria de deixar registrado o quão importante é a convivência em ambientes psicologicamente seguros, em uma perspectiva de realismo de que é possível que pessoas com deficiência surfem, saindo de um imaginário teórico, passando a viver a realidade. Acho que quanto mais a gente falar sobre e divulgar vai quebrando as barreiras, pois a partir do compartilhamento do conhecimento é possível mostrar e apresentar para as pessoas a importância da inclusão e da acessibilidade, abrir janelas, facilitar a vivência e a convivência das pessoas com deficiência. Mas ressalto também a importância da colaboração do Estado, empresas e a sociedade nesse processo, pois só os voluntários da ASSF não dão conta. Também acho que podemos melhorar fazendo rodas de conversa sobre as questões especificas de cada deficiência, saber mais sobre as coisas que acontecem na ASSF, o desenvolvimento técnico do surfe, programas de visitação, utilização de redes sociais, mídia impressa e divulgação em diferentes meios de comunicação.

Encerrada a etapa do discurso do sujeito coletivo das pessoas alunas conclui-se a etapa de apresentação e análise dos resultados e partiu-se para as conclusões e recomendações para trabalhos futuros.

5 CONCLUSÕES E RECOMENDAÇÕES PARA TRABALHOS FUTUROS

Realizada a etapa de apresentação e análise dos resultados, bem como os discursos do sujeito coletivo das pessoas referencias, gestoras e alunas da ASSF, apresenta-se neste capítulo as conclusões e recomendações para trabalhos futuros.

5.1 CONCLUSÕES

Esta pesquisa se propôs a compreender como ocorre a inclusão social em organizações voluntárias para pessoas com deficiência, a partir do compartilhamento do conhecimento. Como fase inicial, foi realizada a revisão sistemática integrativa com o propósito de pesquisar evidências por meio de estudos recentemente publicados e do estado da arte do tema pesquisado.

A revisão foi essencial nesta dissertação para que, por meio das evidências, fosse compreendido que o compartilhamento do conhecimento envolve a complexidade da interação entre pessoas e organizações e seu sucesso é aperfeiçoado quando as pessoas são incluídas no processo que é articulado. As pessoas com deficiência devem ter direto ao esporte e lazer, promoção da qualidade de vida e bem-estar, para que possam desenvolvem e exercem sua cidadania, além de apropriar o seu espaço físico e social. No caso de organizações voluntárias são extremos os desafios para a gestão do conhecimento e por meio daquelas que almejam a inclusão social é possível promover o desenvolvimento global, a paz e a ordem.

Nesse contexto, a organização selecionada para a pesquisa foi a Associação Surf Sem Fronteiras. Em primeiro lugar, seus resultados refletem como as pessoas gestoras e referências influenciam a inclusão social a partir do conhecimento. No sentido da disponibilidade e tempo, sabe-se que nas organizações é um ponto falho e sempre limitado, próprio da natureza do voluntariado. Existe uma linguagem comum e facilidade de articulação que ocorre geralmente quanto mais experiente é a pessoa na organização. As pessoas criam um ambiente de confiança mútua e favorável ao compartilhamento, os contatos são acessíveis, independentemente do nível hierárquico, e algumas delas são pontos de referência para determinados assuntos e encaminhamentos. O reconhecimento é um fator que precisa ser melhor trabalhado, compreender o que foi já realizado e de potencializar ainda mais o que pode ser feito.

A maior parte do conhecimento da associação está na cabeça e no coração das pessoas e serve como forma de empoderamento. O diálogo é aberto e democrático e a comunicação ocorre por meio dos grupos de *WhatsApp*, para organização, eventos e campeonatos, e principalmente verbal, quando ocorrem as aulas e treinamentos. Os fatores de recompensa que levam as pessoas a participar de organizações como voluntárias, a exemplo da ASSF, envolvem trocas, respeito mútuo, felicidade, fazer o bem, uma rede de relacionamentos e questões altruístas. A disponibilidade de tempo e questões de ordem financeira são as principais barreiras existentes. Além disso, pode ser citado questões de relacionamento entre as pessoas, que podem desistir de continuar em uma organização.

Após os resultados identificados com as pessoas gestoras e referencias, foram realizados grupos focais com as pessoas alunas da associação, para analisar as percepções com relação à inclusão social. Participar na associação gera sentimentos de prazer, alegria, ânimo, liberdade, de aproveitar a vida e de troca e aprendizado. As pessoas podem passar a ter outros objetivos de vida, uma motivação para ter uma vida e corpo mais saudável, conectada com a natureza. Elas ganham potência e empoderamento, firmeza e postura corporal, observa-se melhorias na comunicação e socialização. Existe o sentimento de ser uma grande família, com pessoas amorosas, afetuosa e respeitosas, onde todas são tratadas da mesma forma, sejam alunas ou voluntárias. As pessoas passam a se sentir incluídas a partir da convivência com o grupo e pode haver um processo de adaptações e ajustes, de construção de um conhecimento sobre as questões individuais das pessoas alunas. Esse movimento traz representatividade e ajuda a mudar o comportamento por meio do convívio com as diversidades de pessoas com deficiência visíveis e invisíveis.

Ao término dessa pesquisa pôde-se concluir que o compartilhamento do conhecimento na ASSF é transmitido por meio das pessoas, alunas, responsáveis e voluntárias. As pessoas novas que entram na associação passam por um treinamento inicial, onde são apresentados os principais conceitos relacionados às pessoas com deficiência, e são apresentadas as funções na aula, equipamentos e procedimentos. Com o passar do tempo, as pessoas que entraram vão recebendo conhecimento das pessoas voluntárias com mais tempo de associação, participando das atividades práticas de aulas de surfe adaptado até um ponto que se sentem seguras em também começar a compartilhar. Essa transformação, que ocorre lentamente, é capaz de contribuir para o respeito e atitudes da pessoa e do seu entorno para com as pessoas

com deficiência. Posso testemunhar que o poder do compartilhamento do conhecimento me levou a escrever a presente dissertação.

O trabalho voluntário está presente na minha vida desde o meu desenvolvimento acadêmico e é difícil explicar essa força de energia que liga as pessoas em organizações e proporciona todas as emoções possíveis, boas e ruins. Não é para qualquer um, mas é pra todos, assim como o surfe. O surfe proporciona a sensação de estar em fluxo com mundo, é um esporte difícil, que exige muito da pessoa até se tornar possível, como tudo na vida. Mas o que pode tornar a vida mais fácil é o sentimento de ser parte de algo, incluso, junto de pessoas e organizações acolhedoras, assim como foi comigo. Diversas vezes aprendi e fui transformado, recebi e compartilhei conhecimento nessas organizações, e nesse processo continuo a trilhar, porque é um proposito que me move, é um trabalho que precisa ser feito.

Por meio do conhecimento tácito da vivência, dos relatos e dos sentimentos compartilhados, é possível fazer com que caiam os preconceitos e as barreiras atitudinais, realizando uma mudança nas nossas percepções. Na ASSF, as pessoas que entram sem ter esses conhecimentos, aprendem sobre o modelo social da deficiência e o capacitismo, sobre como conduzir uma pessoa cega, como interagir com pessoas neurodiversas, como auxiliar uma pessoa com deficiência física e esses conhecimentos permitem as pessoas da associação serem mais ativas na questão da inclusão social. Deve-se observar a importância da convivência em ambientes psicologicamente seguros, em uma perspectiva de realismo, saindo de um imaginário teórico. Quanto mais se falar e divulgar mais as barreiras, sejam elas atitudinais, arquitetônicas, comunicacional, metodológica, instrumental e programática, poderão ser quebradas. A partir do compartilhamento do conhecimento pode-se mostrar e apresentar para as pessoas a importância da inclusão e da acessibilidade, abrir janelas, facilitar a vivência e a convivência das pessoas com deficiência.

5.2 RECOMENDAÇÕES PARA FUTUROS TRABALHOS

Ao longo do desenvolvimento desta pesquisa, pôde-se perceber que outros estudos podem contribuir significativamente para contribuir com a inclusão social. Diante disso, são feitas a seguir algumas sugestões para futuros trabalhos a serem realizados por pessoas pesquisadoras que se interessem pelo tema desta dissertação:

- Desenvolver um modelo de gestão do conhecimento em organizações voluntárias;
- Analisar o compartilhamento do conhecimento e inclusão social em outras organizações voluntárias para pessoas com deficiência;
- Analisar o compartilhamento do conhecimento e inclusão social em outros formatos de organizações para pessoas com deficiência.

Por fim, formulam-se as seguintes hipóteses a partir da elaboração deste trabalho para que sejam postas a prova e novos trabalhos possam ser realizados:

- Hipótese 1: Se a confiança entre as pessoas e no ambiente da organização for menor, então o compartilhamento do conhecimento também será menor?
- Hipótese 2: Se a quantidade de organizações para pessoas com deficiência for maior, então a percepção com relação a inclusão na sociedade também será maior?
- Hipótese 3: Se as organizações para pessoas com deficiência não forem do tipo voluntária, então a percepção com relação a inclusão social será menor?

REFERÊNCIAS

ALBAGLI, S. **Conhecimento, inclusão social e desenvolvimento local**. v. 1, n. 2, p. 6, 2006.

AHMAD, F.; KARIM, M. Impacts of knowledge sharing: a review and directions for future research. **Journal of Workplace Learning**, v. 31, n. 3, p. 207–230, 8 abr. 2019.

ALBRECHT, J. *et al.* Sports clubs as a medium for integrating people with disabilities. **European Journal for Sport and Society**, v. 16, n. 2, p. 88-110, 2019.

ALJAAIDIS, K. S.; BAGAIS, O. A.; AL-MOATAZ, E. Knowledge sharing and individuals' effectiveness in educational institutions. **Management Science Letters**, v. 10, n. 15, p. 3477–3484, 2020.

ALVAREZ-DELGADO, J. *et al.* Improving Adolescents' Attitudes towards Persons with Disabilities: An Intervention Study in Secondary Education. **SUSTAINABILITY**, v. 13, n. 8, abr. 2021.

ÁLVAREZ-GONZÁLEZ, L. I. *et al.* Business-nonprofit partnerships as a driver of internal marketing in nonprofit organizations. Consequences for nonprofit performance and moderators. **BRQ Business Research Quarterly**, v. 20, n. 2, p. 112–123, 2017.

ALVES, M. A.; DA COSTA, M. M. The collaboration between governments and civil society organizations in response to emergency situations. **Revista de Administracao Publica**, v. 54, n. 4, p. 923–935, 2020.

ARMITANO, C. N. *et al.* Benefits of Surfing for Children with Disabilities: A Pilot Study. **PALAESTRA**, v. 29, n. 3, 2015.

ASCHIDAMINI, I. M.; SAUPE, R. Grupo focal estratégia metodológica qualitativa: um ensaio teórico. **Cogitare Enfermagem**, Curitiba, v. 9, n. 1, p. 9-14, jan./jun. 2004.

ASSF. **Estatuto Social**, 2020.

ASSF. **Ata de assembleia geral ordinária**, 2021.

ASSF. **Site Associação Surf Sem Fronteiras**. Disponível em: https://surfsemfronteiras.com.br. Acesso em: 20 fev. 2023.

BANKS, N.; HULME, D.; EDWARDS, M. NGOs, States, and Donors Revisited: Still Too Close for Comfort? **World Development**, v. 66, p. 707–718, 2015.

BARBOSA, L. C. **Aprendizagem organizacional na economia criativa:** um processo social a partir da atuação dos gestores. [s.d.]. 2016

BARROZO, A. F. *et al.* **ACESSIBILIDADE AO ESPORTE, CULTURA E LAZER PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA**. São Paulo, p. 13, 2012.

BARTON, R. *et al.* Working with Anangu (Aboriginal people) with disabilities from remote Central Australia. Navigating multiple expectations: “sandpaper and polyfilla”. **Research and Practice in Intellectual and Developmental Disabilities**, v. 9, n. 2, p. 188–203, 2022.

BELTRAME, A. L. N. *et al.* A Cidade, o Lazer e a Pessoa com Deficiência: Entre a Invisibilidade e Emergência da Participação Social. **LICERE - Revista do Programa de Pós-graduação Interdisciplinar em Estudos do Lazer**, v. 21, n. 2, p. 50–73, 21 jun. 2018.

BIGBY, C.; WIESEL, I. Using the concept of encounter to further the social inclusion of people with intellectual disabilities: what has been learned? **Research and Practice in Intellectual and Developmental Disabilities**, v. 6, n. 1, p. 39–51, 2019.

BLACK, W.; LIVING, R. Volunteerism as an Occupation and its Relationship to Health and Wellbeing. **British Journal of Occupational Therapy**. 2004. Disponível em: <https://doi.org/10.1177/030802260406701202>. Acesso em: 19 jul 2021.

BLOICE, L.; BURNETT, S. Barriers to knowledge sharing in third sector social care: a case study. **Journal of Knowledge Management**, v. 20, n. 1, p. 125–145, 2016.

BOLLEYER, N.; CORREA, P. Member Influence and Involvement in Civil Society Organizations: A Resource Dependency Perspective on Groups and Parties. **Political Studies**, v. 70, n. 2, p. 519–540, 2022.

BOOM, I. H.; PENNINK, B. W. The relationship between humanness and knowledge sharing in malaysia empirical evidence from malaysian managers. **Gadjah Mada International Journal of Business**, v. 14, n. 2, p. 99–122, 2012.

BOTELHO, L. L. R.; CUNHA, C. C. DE A.; MACEDO, M. O MÉTODO DA REVISÃO INTEGRATIVA NOS ESTUDOS ORGANIZACIONAIS. **Gestão e Sociedade**, v. 5, n. 11, p. 121, 2 dez. 2011.

BRASIL, 2015, Lei n. 13.146, de 6 de jul. de 2015. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 20 out 2022.

BRASIL. LEI Nº 13.297, DE 16 DE JUNHO DE 2016. **Planalto**. Brasília, DF, jun. 2016. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2016/Lei/L13297.htm. Acesso em: 19 jul 2021.

BRAUN, V.; CLARKE, V. Using thematic analysis in psychology. **Qualitative Research in Psychology**, v. 3, n. 2, p. 77–101, jan. 2006.

BRIGGS, E.; PETERSON, M.; GREGORY, G. Toward a Better Understanding of Volunteering for Nonprofit Organizations: Explaining Volunteers' Pro-Social Attitudes. **Journal of Macromarketing**. 2010. Disponível em: <https://doi:10.1177/0276146709352220>. Acesso em: 19 jul 2021.

BUETTGEN, A.; KLASSE, T. The Role of the Nonprofit Sector as a Site for Inclusive Employment. **CANADIAN JOURNAL OF NONPROFIT AND SOCIAL ECONOMY RESEARCH**, v. 11, n. 2, p. 82–96, FAL 2020.

BURNS, V. F.; LAVOIE, J.-P.; ROSE, D. Revisiting the role of neighbourhood change in social exclusion and inclusion of older people. **Journal of Aging Research**, v. 2012, 2012.

CALLUS, A. Being friends means helping each other, making coffee for each other': reciprocity in the friendships of people with intellectual disability. **DISABILITY & SOCIETY**, v. 32, n. 1, p. 1–16, 2017.

CAMIC, P. M.; TISCHLER, V.; PEARMAN, C. H. Viewing and making art together: A multi-session art-gallery-based intervention for people with dementia and their carers. **Aging and Mental Health**, v. 18, n. 2, p. 161–168, 2014.

CECH, D. J.; ALVARADO, Z. J. Collaborating with Communities and Higher Education to Address the Health-care Needs of Individuals with Disabilities in Ecuador. **Frontiers in Public Health**, v. 5, 2017.

CHANEY, P. An institutionally Ableist State? Exploring civil society perspectives on the implementation of the convention on the rights of persons with disabilities in India. **Journal of Civil Society**, v. 16, n. 4, p. 372–392, 2020.

CHIESA, A. M.; CIAMPONE, M. H. T. Princípios gerais para a abordagem de variáveis qualitativas e o emprego da metodologia de grupos focais. In: **ABEN – ASSOCIAÇÃO**, 1999.

CHUMG, H.-F. *et al.* Factors affecting employees' knowledge-sharing behaviour in the virtual organisation from the perspectives of well-being and organisational behaviour. **Computers in Human Behavior**, v. 64, p. 432–448, 2016.

CIPRIANO, P. F.; BLANCHARD, K. A.; ROSA, W. E. Preventing Violence to Achieve Peaceful and Inclusive Societies. **American Journal of Nursing**, v. 121, n. 9, p. 58–63, 2021.

CORNFORTH, C. Nonprofit Governance Research: Limitations of the Focus on Boards and Suggestions for New Directions. **NONPROFIT AND VOLUNTARY SECTOR QUARTERLY**, v. 41, n. 6, p. 1116–1135, dez. 2012.

COZZA, F. C.; ALEGRE, P. **ESCOLA DE NEGÓCIOS PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO MESTRADO EM ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS**. p. 93, [s.d.].

CRESWELL, J. W. **Investigação qualitativa e projeto de pesquisa:** escolhendo entre cinco abordagens. 3ª ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

CUI, F. *et al.* Equal participation of persons with disabilities in the development of disability policy on accessibility in China. **International Journal of Developmental Disabilities**, v. 65, n. 5, p. 319–326, 2019.

CUMMINGS, J. **A Review of the Literature.** [s.d.].

CURADO, C. *et al.* Organisational culture as an antecedent of knowledge sharing in NGOs. **Knowledge Management Research and Practice**, 2021.

D'ISANTO, T.; DI TORE, P. A. Physical activity and social inclusion at school: A paradigm change. **Journal of Physical Education and Sport**, v. 16, p. 1099–1102, 2016.

DARCY, S.; LOCK, D.; TAYLOR, T. Enabling Inclusive Sport Participation: Effects of Disability and Support Needs on Constraints to Sport Participation. **Leisure Sciences**, v. 39, n. 1, p. 20–41, 2017.

DE ALMEIDA HOLANDA, C. M. *et al.* Support networks and people with physical disabilities: Social inclusion and access to health services. **Ciência e Saúde Coletiva**, v. 20, n. 1, p. 175–184, 2015.

DE MIRANDA, A.; GALLOTTI, M.; CECATTO, A. Challenges for the public library regarding collection development. **ENCONTROS BIBLI-REVISTA ELETRONICA DE BIBLIOTECONOMIA E CIENCIA DA INFORMACAO**, v. 22, n. 48, p. 15–26, jan. 2017.

DE SOUZA, W. J.; DE MEDEIROS, J. P. Trabalho voluntário: motivos para sua realização. **Revista de Ciências da Administração**, p. 93–102, 17 jul. 2012.

DICKSON, T. J.; DARCY, S.; BENSON, A. Volunteers with disabilities at the London 2012 Olympic and Paralympic Games: Who, why, and will they do it again. **Event Management**, v. 21, n. 3, p. 301–318, 2017.

DIEHL, F. M. **AS RELAÇÕES ENTRE AS MOTIVAÇÕES INTRÍNSECAS E EXTRÍNSECAS PARA O COMPARTILHAMENTO DE CONHECIMENTO'** 28/03/2016 150 f. Tese (Doutorado em Administração e Negócios) – Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, Biblioteca Depositária: Irmão José Otão.

DILLENBURGER, K. *et al.* Creating an Inclusive Society... How Close are We in Relation to Autism Spectrum Disorder? A General Population Survey. **Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities**, v. 28, n. 4, p. 330–340, 2015.

ELIAS, M. *et al.* Gender-responsive participatory research for social learning and sustainable forest management. **Forests Trees and Livelihoods**, v. 26, n. 1, p. 1–12, 2017.

ERDTMAN, E.; RASSMUS-GRÖHN, K.; HEDVALL, P.-O. Universal design as guiding, striving and unifying: A qualitative study about how universal design is

understood, practised and realised in contemporary sweden. **Scandinavian Journal of Disability Research**, v. 23, n. 1, p. 158–168, 2021.

FERNANDES, L. L. **Gestão do conhecimento em projetos de extensão universitária direcionados às pessoas com deficiência**. 2009. 259 f. Teste (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2009.

FERREIRA, V. R. B. **A utilização de práticas de gestão do conhecimento em organizações da sociedade civil que trabalham com projetos de inclusão digital – Um estudo de caso**. 2007. 132 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2007.

FERREIRA, A.; JESUS, J.; SOUZA, V. The psychologist's remote work with people with intellectual disabilities in the pandemic. **PSICOLOGIA CONOCIMIENTO Y SOCIEDAD**, v. 12, n. 2, p. 29–51, ago. 2022.

FINKELSTEIN, V. **THE SOCIAL MODEL OF DISABILITY REPOSSESSED**. [s.d.].

FIORATI, R. C. *et al.* Population in vulnerability, inter-sector cooperation and citizenship: Interconnecting knowledge and actions. **Saúde e Sociedade**, v. 23, n. 4, p. 1458–1470, 2014.

FIORATI, R.; ELUI, V. Social determinants of health, inequality and social inclusion among people with disabilities. **REVISTA LATINO-AMERICANA DE ENFERMAGEM**, v. 23, n. 2, p. 329–336, mar. 2015.

FLAN, G. Building Just, Peaceful and Inclusive Societies from National Identities. A Contribution to the 2030 Agenda. **REVISTA CIENCIAS SOCIALES Y EDUCACION**, v. 11, n. 21, p. 56–81, jan. 2022.

FLORES, A. R. B. **A afetividade com foco na aprendizagem de pessoas deficientes visuais**. 2018. 158 f. Teste (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2018.

GAETE, C. Civil Society Organizations in the context of Chilean South-South Cooperation: the potential of a strategic partnership for development. **OASIS-OBSERVATORIO DE ANALISIS DE LOS SISTEMAS INTERNACIONALES**, n. 31, p. 123–144, jan. 2020.

GAGNÉ, M. *et al.* Different motivations for knowledge sharing and hiding: The role of motivating work design. **Journal of Organizational Behavior**, v. 40, n. 7, p. 783–799, 2019.

GAONA, S.; TORRES, C.; CHARLES, B. Attitudes and stereotypes in students of the health area towards people with motor disabilities. **REVISTA ESPANOLA DE DISCAPACIDAD-REDIS**, v. 6, n. 1, p. 199–219, jun. 2018.

GATEWOOD, J. B. Cultural models, consensus analysis, and the social organization of knowledge. **Topics in Cognitive Science**, v. 4, n. 3, p. 362–371, 2012.

GESSER, M.; NUERNBERG, A. H.; TONELI, M. J. F. A contribuição do modelo social da deficiência à psicologia social. **Psicologia & Sociedade**, v. 24, n. 3, p. 557–566, 2012.

GHARIEB, M. Factors Affecting Knowledge Sharing in the Administrative Work Environment. **TEHNICKI GLASNIK-TECHNICAL JOURNAL**, v. 16, n. 2, p. 187–196, jun. 2022.

GIL, A. C. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOH, C. L. To what extent does the Paralympic Games promote the integration of disabled persons into society? **International Sports Law Journal**, v. 20, n. 1–2, p. 36–54, 2020.

GOLDIM, J. R. **O consentimento informado e a adequação de seu uso na pesquisa em seres humanos**. 1999. 154 f. Tese (Doutorado em Medicina: Clínica Médica) – Programa de Pós-Graduação em Medicina: Clínica Médica, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999.

GOMES, W. V. **Compartilhamento do Conhecimento sob a Lente do Capital Social em Organizações Inovadoras**. 2020. 251 f. Teste (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2020.

GOODING, P.; ANDERSON, J.; MCVILLY, K. Disability and social inclusion 'Down Under': A systematic literature review. **Journal of Social Inclusion**, v. 8, n. 2, p. 5–26, 2017.

GREENHALGH, T. *et al.* What is quality in assisted living technology? The ARCHIE framework for effective telehealth and telecare services. **BMC Medicine**, v. 13, n. 1, 2015.

GUPTA, J.; POUW, N.; ROS-TONEN, M. Towards an Elaborated Theory of Inclusive Development. **EUROPEAN JOURNAL OF DEVELOPMENT RESEARCH**, v. 27, n. 4, p. 541–559, set. 2015.

HALL, E. A critical geography of disability hate crime. **AREA**, v. 51, n. 2, p. 249–256, jun. 2019.

HARROW, J.; SOLA, Y. Buried Treasure? Local Foundations' Knowledge Sharing in Jordan and Palestine. **NONPROFIT AND VOLUNTARY SECTOR QUARTERLY**, 2022.

HENDRIANI, W. Protective factors in the attainment of resilience in persons with disability. **MASYARAKAT KEBUDAYAAN DAN POLITIK**, v. 31, n. 3, p. 291–299, set. 2018.

HERNÁNDEZ MARTÍNEZ, J. A.; HERRERA TAPIA, F.; CHÁVEZ MEJÍA, C. Capabilities, leadership and management strategies of civil society organizations in rural areas. **Contaduria y Administracion**, v. 60, n. 4, p. 817–835, 2015.

HEYLEN, F.; FRAUSSEN, B.; BEYERS, J. Live to Fight Another Day? Organizational Maintenance and Mortality Anxiety of Civil Society Organizations. **NONPROFIT AND VOLUNTARY SECTOR QUARTERLY**, v. 47, n. 6, p. 1249–1270, dez. 2018.

HINDRICHS, I. *et al.* Organizational Wellbeing in CSOs in Morelos (Mexico): Findings from a Qualitative Study. **Voluntas**, v. 27, n. 1, p. 348–366, 2016.

HOEKSTRA, F. *et al.* National approaches to promote sports and physical activity in adults with disabilities: examples from the Netherlands and Canada. **Disability and Rehabilitation**, v. 41, n. 10, p. 1217–1226, 2019.

HUSSAIN, S. *et al.* Transformational Leadership and Organizational Change Examining the Mediational Approach of Knowledge Sharing. **INTERNATIONAL JOURNAL OF ASIAN BUSINESS AND INFORMATION MANAGEMENT**, v. 12, n. 2, p. 84–95, abr. 2021.

HUSSEY, M.; MACLACHLAN, M.; MJI, G. Barriers to the implementation of the health and rehabilitation articles of the United Nations convention on the rights of persons with disabilities in South Africa. **International Journal of Health Policy and Management**, v. 6, n. 4, p. 207–218, 2017.

ISMAIL, N. A. M. *et al.* To share or not to share? Research-knowledge sharing in higher education institution: Preliminary results. **International Journal of Information Technology and Management**, v. 12, n. 3–4, p. 169–188, 2013.

ISRAILIDIS, J.; SIACHOU, E.; KELLY, S. Why organizations fail to share knowledge: an empirical investigation and opportunities for improvement. **Information Technology and People**, v. 34, n. 5, p. 1513–1539, 2020.

JANUS, E.; MISIOREK, A. Why do People Help Each Other? Motivations of Volunteers Who Assisted Persons with Disabilities During World Youth Day. **Journal of Religion and Health**, v. 58, n. 3, p. 1003–1010, 2019.

JEZNIK, K.; MAŽGON, J.; ERMENC, K. S. The contribution of a special educational institution to a more inclusive society. **Zbornik Instituta za Pedagoska Istrazivanja**, v. 49, n. 1, p. 117–138, 2017.

KANAMORI, S. *et al.* Social participation and the prevention of functional disability in older Japanese: The JAGES cohort study. **PLoS ONE**, v. 9, n. 6, 2014.

KEIJZER, N.; BOSSUYT, F. Partnership on paper, pragmatism on the ground: the European Union's engagement with civil society organisations. **Development in Practice**, v. 30, n. 6, p. 784–794, 2020.

KETT, M. *et al.* Exploring partnerships between academia and disabled persons' organisations: Lessons learned from collaborative research in Africa. **IDS Bulletin**, v. 50, n. 1, p. 65–78, 2019.

KIRAKOSYAN, L. Promoting Disability Rights for a Stronger Democracy in Brazil: The Role of NGOs. **Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly**, v. 45, p. 114S-130S, 2016.

KO, W. W.; LIU, G. Understanding the Process of Knowledge Spillovers: Learning to Become Social Enterprises. **Strategic Entrepreneurship Journal**, v. 9, n. 3, p. 263–285, 2015.

KRAEMER, R. *et al.* Maturidade de gestão do conhecimento: uma revisão sistemática da literatura para apoiar o desenvolvimento de novos modelos de avaliação. **Pesquisa Brasileira em Ciência da Informação e Biblioteconomia**, v. 12, n. 2, 23 out. 2017.

LAPOLLI, P. C. **Estratégias para a concepção de competências essenciais à luz do sistemismo no contexto da Indústria 4.0**. 2022. 346 f. Teste (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2022.

LAPOLLI, E. M.; PARANHOS, W. R.; WILLERDING, I. A. V. **Diversidades: o bê-á-bá para compreensão das diferenças**. Florianópolis. 1ª ed. Editora Pandion, 2022.

LAPOLLI, E. M.; WILLERDING, I. A. V.; AMARAL, M. R. **Diversidades um caminhar para as organizações saudáveis**. Florianópolis. 1ª ed. Editora Pandion, 2022.

LAPOLLI, E. M. *et al.* **Práticas de gestão das diversidades nas organizações.** Florianópolis. 1ª ed. Editora Pandion, 2022.

LAITINEN, H. Empowering New Agents of Civil Society or Fostering Good Citizens? Framing Youth Participation in Finnish Youth Organizations. **JOURNAL OF CIVIL SOCIETY**, v. 14, n. 4, p. 328–345, 2018.

LEFEVRE, F.; LEFEVRE, A. M. C. Discurso do sujeito coletivo: representações sociais e intervenções comunicativas. **Texto & Contexto-Enfermagem**, v. 23, n. 2, p. 502-507, 2014.

LEOPARDI, M. T.; BECK, C. L. C.; NIETSCHE, E. A.; GONZALES, R. M. B. **Metodologia da pesquisa na saúde**. Santa Maria: Pallotti, 2001.

LLORENTE, C.; REVUELTA, G.; CARRIÓ, M. Social participation in science: Perspectives of Spanish civil society organizations. **Public Understanding of Science**, v. 30, n. 1, p. 36–54, 2021.

LOEBBECKE, C.; VAN FENEMA, P. C.; POWELL, P. Managing inter-organizational knowledge sharing. **Journal of Strategic Information Systems**, v. 25, n. 1, p. 4–14, 2016.

LOPES, J. T. Adapted surfing as a tool to promote inclusion and rising disability awareness in Portugal. v. 3, n. 5, p. 7, 2015.
LOPEZ, F. G. **PERFIL DAS ORGANIZAÇÕES DA SOCIEDADE CIVIL NO BRASIL**. [s.d.].

LUCAS, K.; VAN WEE, B.; MAAT, K. A method to evaluate equitable accessibility: combining ethical theories and accessibility-based approaches. **Transportation**, v. 43, n. 3, p. 473–490, 2016.

MAN, K. *et al.* Exploring how the process of quality participation unfolds for volunteers in community-based exercise programs for persons with disabilities. **QUALITATIVE RESEARCH IN SPORT EXERCISE AND HEALTH**, v. 13, n. 2, p. 300–324, 4 mar. 2021.

MANGUBHAI, S. *et al.* Progressing gender equality in fisheries by building strategic partnerships with development organisations. **World Development**, v. 158, 2022.

MARQUES, F. Os impactos do investimento. **Revista Pesquisa FAPESP**, 246, p. 16-23. 2016.

MATTEVI, B. *et al.* Quality of care, quality of life, and attitudes toward disabilities: perspectives from a qualitative focus group study in Porto Alegre, Brazil. **REVISTA PANAMERICANA DE SALUD PUBLICA-PAN AMERICAN JOURNAL OF PUBLIC HEALTH**, v. 31, n. 3, p. 188–196, mar. 2012.

MAZER, B. *et al.* Rehabilitation Living Lab in the Mall Community of Practice: Learning Together to Improve Rehabilitation, Participation and Social Inclusion for People Living with Disabilities. **INTERNATIONAL JOURNAL OF ENVIRONMENTAL RESEARCH AND PUBLIC HEALTH**, v. 12, n. 4, p. 4439–4460, abr. 2015.

MCKIERNAN, E. Imagining the “open” university: Sharing scholarship to improve research and education. **PLOS BIOLOGY**, v. 15, n. 10, out. 2017.

MELLO, C.; PEREIRA, A. THE HATE SPEECH, RIGHT AND DEMOCRACY. **QUAESTIO IURIS**, v. 10, n. 4, p. 2712–2727, 2017.

MERAL, B. F.; TURNBULL, H. R. Comparison of Turkish Disability Policy, the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and the core concepts of U.S. disability policy. **Alter**, v. 10, n. 3, p. 221–235, 2016.

MORGAN, D. **Focus group as qualitative research**. Londres: Sage Publications, 1997. (Qualitative Research Methods Series).

MORGAN, Mary S. **The world in the model**: How economists work and think. Cambridge University Press, 2012.

MORR, C. E. *et al.* **A VIRTUAL KNOWLEDGE COMMUNITY FOR HUMAN RIGHTS MONITORING FOR PEOPLE WITH DISABILITIES**. p. 7, 2008.

NAAMI, A. Breaking the barriers: Ghanaians' perspectives about the social model. **Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal**, v. 25, n. 1, p. 21–39, 2014.

NETO, João. País tem 7,2 milhões de pessoas que fazem trabalho voluntário. **Agência IBGE notícias**, 2019. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/agencia-noticias/2012-agencia-de-noticias/noticias/24268-pais-tem-7-2-milhoes-de-pessoas-que-fazem-trabalho-voluntario. Acesso em: 21 jul 2021.

NIEWOHNER, J.; PIERSON, S.; MEYERS, S. J. 'Leave no one behind'? The exclusion of persons with disabilities by development NGOs. **Disability and Society**, v. 35, n. 7, p. 1171–1176, 2020.

NODARI, FELIPE. **Relação entre Capital Social, Compartilhamento do Conhecimento, Capacidades Dinâmicas e Desempenho Organizacional'** 22/08/2017 228 f. Doutorado em ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS - PUC-RS - UCS Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL, Porto Alegre Biblioteca Depositária: Irmão José Otão

NONAKA, I.; TAKEUCHI, H. **Gestão do conhecimento**. Porto Alegre. Bookman, 2008.

NORDGREN, C. *et al.* Need for Knowledge-What, Where and How? How Social Workers Handle Service and Support for Individuals with Disability. **BRITISH JOURNAL OF SOCIAL WORK**, v. 52, n. 7, p. 4108–4126, 20 out. 2022.

OKYERE-KWAKYE, E.; NOR, K. M. Examining individual intention to share knowledge with people from other tribes. **Knowledge Management and E-Learning**, v. 12, n. 3, p. 315–343, 2020.

OLIVEIRA, A. C.; HADDAD, S. As organizações da sociedade civil e as ONGs de educação. **Cadernos de Pesquisa**, n. 112, p. 61–83, mar. 2001.

OLIVEIRA, N. A. *et al.* Contextualizando o grupo focal: técnica de coleta de dados em pesquisa qualitativa. In: Congresso de Iniciação Científica, 27.; **Encontro de Pós-Graduação**, 10., 2008, Pelotas. Anais [...]. Pelotas: UFPel, 2008.

OLIVEIRA, M. *et al.* How to Overcome Barriers to Sharing Tacit Knowledge in Non-Profit Organizations? **Journal of the Knowledge Economy**, v. 13, n. 3, p. 1843–1874, 2022.

OLIVEIRA, M. J. S. P.; PINHEIRO, P. Sharing of tacit knowledge in volunteer Portuguese firefighters – paths to diagnosis. **VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems**, v. 52, n. 4, p. 469–485, 2022.

OLSHANSKA, Z.; VAN DOORN, J.; VAN VEEN, S. C. My story, my rights: how individual stories of people with disabilities can contribute to knowledge development for UNCRPD monitoring. **Knowledge Management for Development Journal**, p. 21, [s.d.].

ÖZDORA AKŞAK, E.; DIMITROVA, D. Walking on a Tightrope: Challenges and Opportunities for Civil Society Organizations Working with Refugees and Migrants in Turkey. **Voluntas**, v. 33, n. 2, p. 374–385, 2022.

PARADIS, K. *et al.* Examining the impact of integrated and non-integrated parasport events on volunteer attitudes towards disability. **SPORT IN SOCIETY**, v. 20, n. 11, p. 1724–1744, 2017.

PEREZ-ENCINAS, A. *et al.* Are there differences and complementarities between senior and young entrepreneurs? An intergenerational perspective. **Sustainability (Switzerland)**, v. 13, n. 9, 2021.

PETTICREW, M.; ROBERTS, H. **Systematic Reviews in the Social Sciences**. p. 354, [s.d.].

PICKARD, L. A growing care gap? The supply of unpaid care for older people by their adult children in England to 2032. **AGEING & SOCIETY**, v. 35, n. 1, p. 96–123, jan. 2015.

PICTON, C.; HORSLEY, M.; KNIGHT, B. A. Exploring conceptualisations of disability: A talanoa approach to understanding cultural frameworks of disability in Samoa. **Disability, CBR and Inclusive Development**, v. 27, n. 1, p. 17–32, 2016.

PITHAN, L. H.; OLIVEIRA, A. P. Ética e integridade na pesquisa: o plágio nas publicações científicas. **Revista da AMRIGS**, Porto Alegre, v. 57, n. 3, p. 240-245, 2013. Disponível em: https://pesquisa.bvsalud.org/portal/resource/pt/biblio-998301.

POLANYI, M. Tacit Knowing: Its Bearing on Some Problems of Philosophy. **Reviews of Modern Physics**, v. 34, n. 4, p. 601–616, 1 out. 1962.

PRELOG, N.; ISMAGILOVA, F.; BOSTJANCIC, E. Which Employees are Most Motivated to Share Knowledge - the Role of Age-Based Differentiation in Knowledge-Sharing Motivation. **CHANGING SOCIETIES & PERSONALITIES**, v. 3, n. 1, p. 52–67, 2019.

PRIESTLEY, M. *et al.* The political participation of disabled people in Europe: Rights, accessibility and activism. **Electoral Studies**, v. 42, p. 1–9, 2016.

PRODANOV, Cleber Cristiano; DE FREITAS, Ernani Cesar. **Metodologia do trabalho científico:** métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2ª ed. Editora Feevale, 2013.

RAGSDELL, G. Knowledge management in the not-for-profit sector. **Journal of Knowledge Management**, v. 20, n. 1, 8 fev. 2016.

RAGSDELL, G.; ESPINET, E.; NORRIS, M. Knowledge management in the voluntary sector: a focus on sharing project know-how and expertise. **KNOWLEDGE MANAGEMENT RESEARCH & PRACTICE**, v. 12, n. 4, p. 351–361, nov. 2014.

RAMSTRAND, N. *et al.* The lived experience of people who require prostheses or orthoses in the Kingdom of Cambodia: A qualitative study. **Disability and Health Journal**, v. 14, n. 3, 2021.

RANDOLPH, J. J. **A Guide to Writing the Dissertation Literature Review**. v. 14, n. 13, p. 13, [s.d.].

RAZMERITA, L.; KIRCHNER, K.; NIELSEN, P. What factors influence knowledge sharing in organizations? A social dilemma perspective of social media communication. **JOURNAL OF KNOWLEDGE MANAGEMENT**, v. 20, n. 6, p. 1225–1246, 2016.

RESSEL, L. B. *et al.* O uso do grupo focal em pesquisa qualitativa. **Texto & Contexto – Enfermagem**, Florianópolis, v. 17, n. 4, p. 779-786, dez. 2008.

RITALA, P. *et al.* Knowledge sharing, knowledge leaking and relative innovation performance: An empirical study. **Technovation**, v. 35, p. 22–31, 2015.

ROGGEBAND, C.; KRIZSÁN, A. The Selective Closure of Civic Space. **Global Policy**, v. 12, n. S5, p. 23–33, 2021.

ROSSO, A. L. *et al.* Mobility, disability, and social engagement in older adults. **Journal of Aging and Health**, v. 25, n. 4, p. 617–637, 2013.

RUHINDWA, A.; RANDALL, C.; CARTMEL, J. Exploring the challenges experienced by people with disabilities in the employment sector in Australia: Advocating for inclusive practice- a review of literature. **Journal of Social Inclusion**, v. 7, n. 1, p. 4–19, 2016.

SANTOS, N.; RADOS, G. J. V. **Fundamentos teóricos de gestão do conhecimento**. Florianópolis. Editora Pandion. 2020.

SANTOS, J.; SEVERO, E. Corporate social responsibility for the practice of civil society organizations in cities in the north of Rio Grande do Sul. **REVISTA CIENCIAS ADMINISTRATIVAS**, v. 24, n. 2, maio 2018.

SASSAKI, R. K. **Inclusão:** Acessibilidade no lazer, trabalho e educação. [s.d.].

SCHARLACH, A. E.; LEHNING, A. J. Ageing-friendly communities and social inclusion in the United States of America. **Ageing and Society**, v. 33, n. 1, p. 110–136, 2013.

SCHOENEFELD, J. J. Interest Groups, NGOs or Civil Society Organisations? The Framing of Non-State Actors in the EU. **Voluntas**, v. 32, n. 3, p. 585–596, 2021.

SHIMONO, S. O. **Educação e trabalho:** caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência. Dissertação (Mestrado em Educação) - São Paulo: Universidade de São Paulo, 6 mar. 2008.

SHIRAHADA, K.; ZHANG, Y. Counterproductive knowledge behavior in volunteer work: perspectives from the theory of planned behavior and well-being theory. **Journal of Knowledge Management**, v. 26, n. 11, p. 22–41, 2022.

SILVA, Grasiane Cristina da; KEMP, Valéria Heloisa; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; BRIGHENTI, Carla Regina Guimarães. Significado do trabalho voluntário empresarial. **Rev. Psicol.**, Organ. Trab. [online]. 2015, vol.15, n.2, pp. 157-169. ISSN 1984-6657. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.17652/rpot/2015.2.275>. Acesso em: 19 jul. 2021.

SILVESTRE, G.; RAMALHO, C.; HIBNER, D. Accessibility as a New Personality Right in Brazil: the Disabled Person Statute (Law 13.146/2015) and the Moral Damage Arising from Inaccessibility. **DERECHO PUCP**, n. 80, p. 9–31, 2018.

SNYDER, H. Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. **Journal of Business Research**, v. 104, p. 333–339, nov. 2019.

SPINIELI, A. PRISON AND ACCESSIBILITY: AN ANALYSIS OF THE SITUATION OF PEOPLE WITH DISABILITIES IN THE BRAZILIAN PRISON SYSTEM. **RATIO JURIS**, v. 14, n. 29, p. 129–146, jul. 2019.

STANGOVA, E. *et al.* The Benefit of Sport for People with Disabilities. **CLINICAL SOCIAL WORK AND HEALTH INTERVENTION**, v. 13, n. 5, p. 53–60, 2022.

SUZURIKAWA, J. *et al.* Perspectives of multidisciplinary professional teams during assessment processes for atd selection in the japanese public provision system. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 5, p. 1–16, 2021.

SZMUKLER, G.; DAW, R.; CALLARD, F. Mental health law and the UN Convention on the rights of persons with disabilities. **International Journal of Law and Psychiatry**, v. 37, n. 3, p. 245–252, 2014.

TAVARES, A.; RODRIGUES, J. EDUCATION: GUIDING THREAD FOR OVERCOMING SOCIAL DIFFERENCES IN BRAZIL. **REVISTA ON LINE DE POLÍTICA E GESTAO EDUCACIONAL**, v. 25, n. 1, p. 298–309, jan. 2021.

TAYLOR, R.; TORUGSA, N.; ARUNDEL, A. Organizational Pathways for Social Innovation and Societal Impacts in Disability Nonprofits. **VOLUNTAS:** International Journal of Voluntary and Nonprofit Organizations, v. 31, n. 5, p. 995–1012, out. 2020.

THOITS, Peggy A.; LYNDI N. Hewitt. Volunteer Work and Well-Being. **Journal of Health and Social Behavior**, v. 42, n. 2, 2001, p. 115–131. Disponível em: www.jstor.org/stable/3090173. Acesso em: 20 jul. 2021.

TONET, H. C.; PAZ, M. DAS G. T. DA. Um modelo para o compartilhamento de conhecimento no trabalho. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 10, n. 2, p. 75–94, jun. 2006.

TORRACO, R. J. Writing Integrative Literature Reviews: Guidelines and Examples. **Human Resource Development Review**, v. 4, n. 3, p. 356–367, set. 2005.

TRIVIÑOS, A. N. S. **A PESQUISA QUALITATIVA EM EDUCAÇÃO**. p. 87, [s.d.].

VERGARA, S. C.; ALVES, L. E. F. **Compartilhamento do Conhecimento nas Organizações:** Possibilidades e Limitações. p. 13, 2009.

VERNEROVA, A.; MAROVA, I.; CHMELIK, F. The Role of Volunteers in a Swimming Organization for Persons with Disabilities. **Healthcare (Switzerland)**, v. 10, n. 11, 2022.

WAGG, S.; SIMEONOVA, B. A policy-level perspective to tackle rural digital inclusion. **Information Technology and People**, v. 35, n. 7, p. 1884–1911, 2022.

WANG, S.; NOE, R. A. Knowledge sharing: A review and directions for future research. **Human Resource Management Review**, v. 20, n. 2, p. 115–131, jun. 2010.

WHITTEMORE, R.; KNAFL, K. The integrative review: updated methodology. **Journal of Advanced Nursing**, v. 52, n. 5, p. 546–553, dez. 2005.

WORLD HEALTH ORGANIZATION; WORLD BANK. **World report on disability, WHO**, 2011.

WILLERDING, I. A. V. **Arquétipo para o compartilhamento do conhecimento à luz da estética organizacional e da gestão empreendedora**. 2015. 326 f. Teste (Doutorado em Engenharia e Gestão do Conhecimento) - Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis. 2015.

YAMADA, T. *et al.* Self-esteem, socioeconomic status and social participation of persons with disabilities living in areas affected by armed conflict in colombia. **International Journal of Environmental Research and Public Health**, v. 18, n. 8, 2021.

YANG, H.-L.; WU, T. C. T. Knowledge sharing in an organization. **Technological Forecasting and Social Change**, v. 75, n. 8, p. 1128–1156, out. 2008.

YIN, R. **Estudo de caso**: planejamento e métodos. 2ª ed. Porto Alegre: Bookman, 2011.

ZHAO, X.; ZHANG, C. From isolated fence to inclusive society: the transformational disability policy in China. **Disability and Society**, v. 33, n. 1, p. 132–137, 2018.

APÊNDICE A – REVISÃO SISTEMÁTICA INTEGRATIVA DA LITERATURA

1. CONSIDERAÇÕES INICIAIS

A revisão sistemática integrativa possibilita a síntese e análise do conhecimento científico sobre o tema investigado e permite que as pessoas leitoras avaliem os procedimentos utilizados na revisão. Para a pessoa pesquisadora, permite se aproximar da problemática envolvida e conhecer a evolução do tema ao longo do tempo, traçando um panorama sobre a produção científica (BOTELHO; CUNHA; MACEDO, 2011).

Trata-se de contribuir para o conhecimento por meio da revisão, síntese e crítica em um tópico de forma sistemática e integrada, que gera novas perspectivas e estruturas. Por outro lado, é uma forma elaborada de pesquisa que exige habilidade e a identificação do assunto apropriado que endereçará o problema de pesquisa (TORRACO, 2005).

De acordo com Snyder (2019), as revisões integrativas desempenham um papel importante para todos os tipos de pesquisa e podem abordar tópicos maduros ou novos e emergentes. Para tópicos maduros a revisão tem objetivo de revisar a base de conhecimento criticamente, e reconceituar e expandir a fundamentação teórica do tema à medida que se desenvolve. Por outro lado, para termos novos ou emergentes, o objetivo é criar conceitos e modelos teóricos iniciais, que requer uma coleta de dados mais criativa, combinando perspectivas de diferentes campos ou tradições de pesquisa.

Uma revisão integrativa combina diversas fontes de dados, o que pode ser complexo e desafiador, mas que se realizada de forma sistemática e rigorosa tem capacidade de produzir uma compreensão abrangente para problemas relevantes (WHITTEMORE; KNAFL, 2005).

2. ETAPAS DA REVISÃO SISTEMÁTICA INTEGRATIVA

Para o desenvolvimento da revisão integrativa analisou-se os procedimentos metodológicos de Whittemore e Knafl (2005) e Botelho, Cunha e Macedo (2011).

De acordo com Whittemore e Knafl (2005), as etapas da revisão compreendem a identificação do problema, a pesquisa na literatura, a avaliação e análise dos dados e a apresentação dos resultados.

O estágio inicial do método de revisão prevê a clara identificação do problema que a pesquisa endereça e qual o seu propósito. Um propósito de revisão e variáveis de interesse bem especificados vão facilitar os outros estágios da pesquisa. Na fase de pesquisa na literatura qualquer decisão de amostragem deve ser justificada e explicitada, com todo processo documentado, inclusive termos de busca, as bases de dados, estratégias adicionais de busca e os critérios de inclusão e exclusão. Durante a avaliação dos dados deve-se levar em conta a qualidade dos dados de fontes primárias, sabendo da complexidade de identificação. O estágio de análise dos dados deve permitir a interpretação completa e imparcial das fontes, juntamente com uma síntese inovadora das evidências. Como estratégia evidencia-se a redução, a exibição e a comparação e análise dos dados para gerar conclusões. Por fim, a apresentação das conclusões obtidas por meio da revisão integrativa pode ser explicitada em tabelas ou diagramas demonstrando uma cadeia lógica de evidências (WHITTEMORE; KNAFL, 2005).

Para Botelho, Cunha e Macedo (2011), a revisão integrativa consiste em 6 etapas: Identificação do tema e seleção da questão de pesquisa, estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão, Identificação dos estudos pré-selecionados e selecionados, categorização dos estudos selecionados, análise e interpretação dos resultados e apresentação da revisão/síntese do conhecimento. O Quadro 1A demonstra as etapas da revisão integrativa dos autores citados.

Quadro 1A – Etapas da revisão conforme autores

Etapas	**Botelho, Cunha e Macedo (2011)**	**Whittemore e Knafl (2005)**
Etapa 1	Identificação do tema e seleção da questão de pesquisa	Identificação do problema
Etapa 2	Estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão	Pesquisa na literatura
Etapa 3	Identificação dos estudos pré-selecionados e selecionados	Avaliação dos dados, amostra final

Etapa 4	Categorização dos estudos selecionados	Análise dos dados, dados extraídos das fontes primárias
Etapa 5	Análise e interpretação dos resultados	Apresentação da síntese
Etapa 6	Apresentação da revisão/ síntese do conhecimento	

Fonte: elaborado pelo autor (2022).

De acordo com Botelho, Cunha e Macedo (2011), a revisão integrativa pode ser um método para o desenvolvimento da revisão da literatura no campo organizacional com um processo sucessivo de etapas bem definidas, conforme detalhamento demonstrado pelo Quadro 2A, que se adotou na presente pesquisa.

Quadro 2A – Detalhamento das etapas da Revisão Integrativa

Etapas		**Detalhamento**
Etapa 1	Identificação do tema e seleção da questão de pesquisa	- Definição do problema; - Formulação de uma pergunta de pesquisa; - Definição da estratégia de busca; - Definição dos descritores; - Definição das bases de dados.
Etapa 2	Estabelecimento de critérios de inclusão e exclusão	- Uso das bases de dados; - Busca dos estudos com base nos critérios de inclusão e exclusão.
Etapa 3	Identificação dos estudos pré-selecionados	- Leitura do resumo, palavras-chave e título das publicações; - Organização dos estudos pré-selecionados; - Identificação dos estudos pré-selecionados.
Etapa 4	Categorização dos estudos selecionados	- Elaboração e uso da Matriz de síntese; - Categorização e análise das informações; - Formação de uma biblioteca individual; - Análise crítica dos estudos selecionados.
Etapa 5	Análise e interpretação dos resultados	- Discussão dos resultados.
Etapa 6	Apresentação da revisão/ síntese do conhecimento	- Criação de um documento que descreva detalhadamente a revisão; - Propostas para estudos futuros.

Fonte: Botelho, Cunha e Macedo (2011), elaborado pelo autor (2022).

A seguir, serão apresentadas as etapas para desenvolvimento da revisão sistemática integrativa, iniciando com a questão de identificação do tema e seleção da questão de pesquisa, bem como a descrição de cada uma delas.

2.1 ETAPA 1: IDENTIFICAÇÃO DO TEMA E SELEÇÃO DA QUESTÃO DE PESQUISA

Nessa etapa será relembrada a definição do problema e formulação da pergunta de pesquisa, bem como a definição da estratégia de busca, dos descritores e das bases de dados.

Conforme previamente explicitado na contextualização e na definição do problema, esta dissertação se propôs a responder a seguinte pergunta de pesquisa: Como o compartilhamento do conhecimento contribui para a inclusão social de pessoas com deficiências em organizações voluntárias?

Com base na experiência em organizações voluntárias e da trajetória do mestrado da pessoa pesquisadora, procura-se compreender que esses espaços de convivência e de compartilhamento do conhecimento podem contribuir com a inclusão social de pessoas com deficiência. Conforme afirma Fernandes (2009), propor ações afirmativas, que caminham no sentido de facilitar a acessibilidade das pessoas com deficiência pode ser uma boa proposta de conteúdo a serem desenvolvidas nos mais variados projetos universitários.

Portanto, o próximo passo foi determinar os descritores para as buscas nas bases de dados, onde definiu-se os termos: “Compartilhamento do conhecimento”, “Pessoas com deficiência”, “Organizações voluntárias” e “Inclusão social”.

As possíveis variações para cada termo adotadas foram:

- compartilhamento: transferência OU socialização OU distribuição OU disseminação;
- “pessoas com deficiência” OU “pessoa com deficiência”;
- “organizações voluntárias”: voluntariado OU “organizações sem fins lucrativos” OU “organizações não-governamentais” OU “organizações da sociedade civil” OU “organizações sociais” OU “terceiro setor”;
- “inclusão social” OU “sociedade inclusiva”.

Para maximizar os resultados alcançados, os termos foram traduzidos para o inglês, idioma mais utilizado pelos mecanismos de busca e utilizou-se o asterisco para que fossem consideradas todas as variações possíveis da palavra. Portanto, a operação de busca resultou nas palavras e operações conforme o Quadro 3A.

Quadro 3A – Palavras-chave e termos traduzidos para o inglês

Palavras-chave	*KEYWORDS*
“Compartilhamento do conhecimento” - **CC**	“knowledge shar*” OR “shar* knowledge” OR “knowledge transfer*” OR “transfer* knowledge” OR “socializat* knowledge” OR “knowledge socializat*” OR “distribut* knowledge” OR “knowledge distribut*” OR “disseminat* knowledge” OR “knowledge disseminat*”
“Pessoas com deficiência” – **PCD**	"people with disabilit*" OR "person* with disabilit*" OR “disabled person*” OR “disabled people”
“Organizações voluntárias” - **OV**	volunteering OR “nonprofit organization*” OR “non-profit organization*” OR “non-governmental organization*” OR “nongovernmental organization*” OR "civil society organization* OR “social organization*” OR “third sector”
“Inclusão social” - **IS**	“social inclusion” OR “inclusive societ*”

Fonte: elaborado pelo autor (2022).

Após o delineamento da pesquisa e definição dos descritores, decorreu-se a escolha das bases de dados para o levantamento de estudos realizados sobre os temas. Além das bases científicas *Scopus* e *Web of Science*, utilizou-se de artigos aderentes relacionados com a temática de pesquisa, da lista de referência dos artigos pesquisados nas bases científicas, do banco de teses e dissertações do EGG e da Capes e dos livros basilares sobre os temas, conforme o Quadro 4A, com a devida justificativa.

Quadro 4A – Bases de dados científicas e outras fontes de produção

Fonte		Justificativa
Bases de Dados Científicas	*Scopus*	Maior banco de dados de resumos e citações de literatura revisada por pares. Oferece uma visão abrangente da produção mundial de pesquisa nas áreas de ciência, tecnologia, medicina,

		ciências sociais e artes e humanidades.[1]
	Web of Science (WoS) – Coleção principal	Banco de dados global independente, fornecendo os melhores dados de publicação e citação da categoria para descoberta, acesso e avaliação confiáveis.[2]
Outras Fontes de Produção Científica	Lista de referências dos artigos pesquisados	Identificação de referências de interesse para compor a pesquisa.
	Artigos aderentes relacionados com a temática	Inclusão de estudos pertinentes e que contribuirão com a pesquisa.
	Banco de teses e dissertações do EGC e Capes	Aderência desta dissertação em um programa interdisciplinar e comparação com outros programas de pós-graduação.
	Livros basilares	Livros de autores de relevância a temática proposta e livros produzidos pelo Grupo de Pesquisa em Inovação em Ciência e Tecnologia – CoMovI e EGC.

Fonte: elaborado pelo autor (2022)

Após terminada a Etapa 1, em que se rememorou a definição do problema e a pergunta de pesquisa e realizou-se a definição da estratégia de busca, dos descritores e das bases de dados, iniciou-se o detalhamento da Etapa 2.

2.2 ETAPA 2: ESTABELECIMENTO DE CRITÉRIOS DE INCLUSÃO E EXCLUSÃO

Inicialmente pesquisou-se com os termos pré-determinados nas bases de dados científicas definidas *Scopus* e WoS onde foram contabilizados os registros no Quadro 5A.

Quadro 5A – Resultados de registros nas bases de dados selecionadas

Termos	***Keywords***	**Registros por base**	
		WoS	**Scopus**
“Compartilhamento do conhecimento” OU “transferência	“knowledge shar*” OR “shar* knowledge” OR “knowledge	39.543	55.116

[1] https://service.elsevier.com/app/answers/detail/a_id/15100/c/10544/supporthub/scopus/
[2] https://clarivate.com/webofsciencegroup/solutions/web-of-science/

do conhecimento” OU “socialização do conhecimento” OU “distribuição do conhecimento OU “disseminação do conhecimento” **(CC)**	transfer*” OR “transfer* knowledge” OR “socializat* knowledge” OR “knowledge socializat*” OR “distribut* knowledge” OR “knowledge distribut*” OR “disseminat* knowledge” OR “knowledge disseminat*”		
"pessoas com deficiência" OU “pessoa com deficiência” **(PCD)**	"people with disabilit*" OR "person* with disabilit*" OR “disabled person*” OR “disabled people”	21.768	78.346
voluntariado OU “organizações voluntárias” OU “organizações sem fins lucrativos” OU “organizações não-governamentais” OU “organizações da sociedade civil” OU “organizações sociais” OU “terceiro setor” **(OV)**	volunteering OR “voluntary organization*” OR “nonprofit organization*” OR “non-profit organization*” OR “non-governmental organization*” OR “nongovernmental organization*” OR “civil societ* organization*” OR “social organization*” OR “third sector”	259.873	84.075
“inclusão social” OU “sociedade inclusiva” **(IS)**	“social inclusion” OR “inclusive societ*”	8.197	12.635
CC + PCD		32	91
CC + OV		357	387
CC + IS		35	44
PCD + OV		423	595
PCD + IS		563	1.011
OV + IS		244	331
CC + PCD + OV		2	2
CC + PCD + IS		2	6
PCD + OV + IS		25	31
CC + OV + IS		1	3
CC + PCD + OV + IS		0	0

Fonte: elaborado pelo autor entre 22/12/2022 e 27/12/2022.

Posterior a pesquisa dos registros, definiu-se em reunião com a orientadora e coorientadora, que os critérios de inclusão seriam os artigos nos idiomas: português, espanhol e inglês; considerados no recorte temporal de 10 anos, de 2012 a 2022; selecionados os vinte registros mais relevantes segundo as bases pesquisadas, que levam em consideração os índices Source Normalized Impact per Paper (SNIP) e SCImago Journal Rank (SJR), tendo como principais objetivos a qualidade e a reputação do periódico. Além disso, os vinte registros de maior número de citações contextuais de um determinado tema e combinações de temas. Também se considerou apenas artigos com a premissa de acesso livre.

Por fim, como critério de exclusão considerar-se-á: estudos duplicados; estudos que não contemplem o escopo da pesquisa, ou seja, relacionadas com as temáticas de compartilhamento do conhecimento, organizações voluntárias, pessoas com deficiência e inclusão social em seu título, resumo, palavras-chave, introdução, conclusão ou no desenvolvimento do estudo.

No Quadro 6A são apresentados os resultados por base científica conforme critérios de inclusão. Verificou-se que o resultado nas pesquisas com os termos e derivações “organizações voluntárias” nas bases WoS e “pessoas com deficiência” e “organizações voluntárias” na base Scopus apresentavam estudos estatísticos ou *reports* relacionados a pesquisas na área da medicina. Portanto, optou-se por filtrar na pesquisa com o termo “organizações voluntárias” também por áreas de estudo. As áreas de estudo incluídas para estes casos foram: WoS - *Social Sciences Other Topics, Social Issues, Sociology, Social Work; Development Studies; Behavioral Sciences (*)* e Scopus - *Social Sciences; Psychology, Multidisciplinary, Arts and Humanities, Business, Management and Accounting* (**).

Quadro 6A – Resultados de registros dentro dos critérios de inclusão

Termos	***Keywords***	**Registros por base**	
		WoS	**Scopus**
“Compartilhamento do conhecimento” OU “transferência do conhecimento” OU “socialização do conhecimento” OU “distribuição do conhecimento OU “disseminação do conhecimento” **(CC)**	“knowledge shar*” OR “shar* knowledge” OR “knowledge transfer*” OR “transfer* knowledge” OR “socializat* knowledge” OR “knowledge socializat*” OR “distribut* knowledge” OR “knowledge distribut*” OR “disseminat* knowledge” OR “knowledge disseminat*”	7.997	8.722
"pessoas com deficiência" OU “pessoa com deficiência” **(PCD)**	"people with disabilit*" OR "person* with disabilit*" OR “disabled person*” OR “disabled people”	4.549	4.392**
voluntariado OU “organizações voluntárias” OU “organizações sem fins lucrativos” OU “organizações não-governamentais” OU “organizações da sociedade civil” OU “organizações sociais” OU “terceiro setor” **(OV)**	volunteering OR “voluntary organization*” OR “nonprofit organization*” OR “non-profit organization*” OR “non-governmental organization*” OR “nongovernmental organization*” OR “civil societ* organization*” OR “social organization*” OR “third sector”	2.371*	9.324**
“inclusão social” OU “sociedade inclusiva” **(IS)**	“social inclusion” OR “inclusive societ*”	2.358	3.038
CC + PCD		7	15

CC + OV	105	80
CC + IS	12	12
PCD + OV	97	134
PCD + IS	156	269
OV + IS	76	69
CC + PCD + OV	0	0
CC + PCD + IS	0	1
PCD + OV + IS	3	6
CC + OV + IS	1	1
CC + PCD + OV + IS	0	0

Fonte: elaborado pelo autor entre 22/12/2022 e 27/12/2022.

Posterior a esta busca, os dados dos artigos mais relevantes e citados, conforme critérios de inclusão foram extraídos das bases Scopus e Web of Science e importados biblioteca do software Zotero®. No Quadro 7A demonstra-se a quantidade de artigos selecionados na base WoS, com um total de 343 registros.

Quadro 7A – Resultados de registros na base WoS

Termos	**Registros por base**		
	WoS		
	Busca livre	**Critérios de Inclusão**	**Número de artigos extraídos**
Compartilhamento do conhecimento (CC)	39.543	7.997	40
Pessoas com deficiência (PCD)	21.768	4.549	40
Organizações voluntárias (OV)	259.873	2,521	40
Inclusão social (IS)	8.197	2.358	40
CC + PCD	32	7	7
CC + OV	357	105	40
CC + IS	35	12	12
PCD + OV	423	97	40
PCD + IS	563	156	40
OV + IS	244	76	40
CC + PCD + OV	2	0	0
CC + PCD + IS	2	0	0

PCD + OV + IS	25	3	3
CC + OV + IS	1	1	1
CC + PCD + OV + IS	0	0	0
TOTAL DE ARTIGOS EXTRAÍDOS			343

Fonte: elaborado pelo autor.

No Quadro 8A demonstra-se a quantidade de artigos selecionados na base Scopus com um total de 355 registros.

Quadro 8A – Resultados de registros na base Scopus

Termos	**Registros por periódico**		
	Scopus		
	Busca livre	**Critérios de Inclusão**	**Número de artigos extraídos**
Compartilhamento do conhecimento (CC)	55.116	8.722	40
Pessoas com deficiência (PCD)	78.346	4.392*	40
Organizações voluntárias (OV)	84.075	9.324*	40
Inclusão social (IS)	12.635	3.038	40
CC + PCD	91	15	15
CC + OV	387	80	40
CC + IS	44	12	12
PCD + OV	595	134	40
PCD + IS	1.011	269	40
OV + IS	331	69	40
CC + PCD + OV	2	0	0
CC + PCD + IS	6	1	1
PCD + OV + IS	31	6	6
CC + OV + IS	3	1	1
CC + PCD + OV + IS	0	0	0
TOTAL DE ARTIGOS EXTRAÍDOS			355

Fonte: elaborado pelo autor.

Somados os artigos das bases Scopus e WoS, computou-se um total de 698 registros. Após essa extração de dados, realizou-se a verificação de artigos repetidos

por mais de uma vez, por meio do Software Zotero®, conforme Quadro 9A, em que o total de artigos contabilizados para a Etapa 3 foi de 503 registros.

Quadro 9A – Total de registros extraídos para leitura do resumo, palavras-chave e título das publicações

Termos	Total de artigos extraídos Scopus	Total de artigos extraídos WoS	Artigos selecionados para leitura do resumo, palavras-chave e título das publicações
Compartilhamento do conhecimento (CC)	40	40	56
Pessoas com deficiência (PCD)	40	40	74
Organizações voluntárias (OV)	40	40	67
Inclusão social (IS)	40	40	57
CC + PCD	15	7	17
CC + OV	40	40	54
CC + IS	12	12	15
PCD + OV	40	40	60
PCD + IS	40	40	63
OV + IS	40	40	30
CC + PCD + OV	0	0	0
CC + PCD + IS	1	0	1
PCD + OV + IS	6	3	7
CC + OV + IS	1	1	2
CC + PCD + OV + IS	0	0	0
TOTAL DE ARTIGOS EXTRAÍDOS	698		503

Fonte: elaborado pelo autor.

Concluída a Etapa 2, inicia-se a Etapa 3 a seguir com a leitura do resumo, palavras-chave e título das publicações, organização e identificação dos estudos pré-selecionados.

2.3 ETAPA 3: IDENTIFICAÇÃO DOS ESTUDOS PRÉ-SELECIONADOS

Realizou-se a leitura do resumo, palavras-chave e título dos 503 artigos oriundos da etapa anterior e selecionou-se os registros aderentes com a presente

pesquisa para leitura integral, com objetivo de compor as fontes de base científica na revisão teórica, demonstrado no Quadro 10A. Ao final da análise, obteve-se 133 artigos selecionados para leitura na íntegra, excluindo artigos não aderentes ou repetidos.

Quadro 10A – Total de registros extraídos para leitura integral

Termos	Total de artigos analisados: resumo, palavras-chave e título	Total de artigos para leitura integral	Artigos selecionados após leitura integral
Compartilhamento do conhecimento (CC)	56	17	13
Pessoas com deficiência (PCD)	74	13	11
Organizações voluntárias (OV)	67	16	14
Inclusão social (IS)	57	14	12
CC + PCD	17	7	6
CC + OV	54	16	10
CC + IS	15	9	5
PCD + OV	60	12	12
PCD + IS	63	14	12
OV + IS	30	6	5
CC + PCD + OV	0	0	0
CC + PCD + IS	1	1	1
PCD + OV + IS	7	6	6
CC + OV + IS	2	2	1
CC + PCD + OV + IS	0	0	0
TOTAL DE ARTIGOS	503	133	108

Fonte: elaborado pelo autor.

Após leitura na íntegra, obteve-se ao fim 108 artigos selecionados para a revisão. Os artigos foram organizados em coleções no software Zotero® para que fossem apresentados por categoria. Além dos artigos das bases científicas, foram analisadas as outras fontes de produção científica: lista de referências dos artigos pesquisados, artigos aderentes relacionados com a temática, banco de teses e dissertações do EGC e Capes e livros basilares. Concluída a Etapa 3, iniciou-se a

Etapa 4 com apresentação dos quadros e da biblioteca individual oriundas das fases anteriores.

2.4 ETAPA 4: CATEGORIZAÇÃO DOS ESTUDOS SELECIONADOS

Nesta etapa são apresentados os resultados obtidos nas duas bases de dados científicas e das outras fontes de produção, assim ponderando os termos selecionados tendo em vista os resultados obtidos e formação de uma biblioteca individual. Inicialmente, apresentam-se os estudos selecionadas das bases de dados Scopus e Web of Science.

2.4.1 Bases de dados científicas

A análise crítica dos estudos selecionados foi realizada quanto à aderência à pesquisa. Do Quadro 11A ao Quadro 23A, mostram-se os artigos que foram utilizados após a análise do conteúdo e enfoque.

Quadro 11A – Artigos selecionados para o referencial teórico, tendo como palavra-chave “compartilhamento do conhecimento”

ARTIGO	AUTORIA	ANO	PERIÓDICO
Buried Treasure?: Local Foundations' Knowledge Sharing in Jordan and Palestine	Harrow, J; Sola, Y	2022	*Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*
Factors Affecting Knowledge Sharing in the Administrative Work Environment	Gharieb, ME	2022	*Tehnicki Glasnik-Technical Journal*
Transformational Leadership and Organizational Change Examining the Mediational Approach of Knowledge Sharing	Hussain, ST; Lei, S; Haider, MJ; Akram, T	2021	*International Journal Of Asian Business and Information Management*
Examining individual intention to share knowledge with people from other tribes	Okyere-Kwakye, E.; Nor, K.M.	2020	*Knowledge Management and E-Learning*
Why organizations fail to share knowledge: an empirical investigation and opportunities for improvement	Israilidis, J.; Siachou, E.; Kelly, S.	2020	*Information Technology and People*
Knowledge sharing and individuals' effectiveness in educational institutions	Aljaaidis, K.S.; Bagais, O.A.; Al-Moataz, E.	2020	*Management Science Letters*

Different motivations for knowledge sharing and hiding: The role of motivating work design	Gagné, M.; Tian, A.W.; Soo, C.; Zhang, B.; Ho, K.S.B.; Hosszu, K.	2019	*Journal of Organizational Behavior*
Which Employees are Most Motivated to Share Knowledge - the Role of Age-Based Differentiation in Knowledge-Sharing Motivation	Prelog, N; Ismagilova, FS; Bostjancic, E	2019	*Changing Societies & Personalities*
Managing inter-organizational knowledge sharing	Loebbecke, C.; van Fenema, P.C.; Powell, P.	2016	*Journal of Strategic Information Systems*
What factors influence knowledge sharing in organizations? A social dilemma perspective of social media communication	Razmerita, L; Kirchner, K; Nielsen, P	2016	*Journal of Knowledge Management*
Knowledge sharing, knowledge leaking and relative innovation performance: An empirical study	Ritala, P.; Olander, H.; Michailova, S.; Husted, K.	2015	*Technovation*
To share or not to share? Research-knowledge sharing in higher education institution: Preliminary results	Ismail, N.A.M.; Xu, M.X.; Wood, M.; Welch, C.	2013	*International Journal of Information Technology and Management*
The relationship between humanness and knowledge sharing in malaysia empirical evidence from malaysian managers	Boom, I.H.; Pennink, B.W.	2012	*Gadjah Mada International Journal of Business*

Fonte: elaborado pelo autor.

Quadro 12A – Artigos selecionados para o referencial teórico, tendo como palavra-chave “pessoas com deficiência”

ARTIGO	AUTORIA	ANO	PERIÓDICO
Social participation and the prevention of functional disability in older Japanese: The JAGES cohort study	Kanamori, S.; Kai, Y.; Aida, J.; Kondo, K.; Kawachi, I.; Hirai, H.; Shirai, K.; Ishikawa, Y.; Suzuki, K.; Kondo, K.; Hanazato, M.; Hikichi, H.; Miyaguni, Y.; Sasaki, Y.; Nagamine, Y.; Ashida, T.; Kondo, N.; Takagi, D.; Tani, Y.; Osaka, K.; Tsuboya, T.; Jeong, S.; Murata, C.; Saito, T.; Ojima, T.; Okada, E.; Todoriki, H.;	2014	PLoS ONE

	Saito, M.; Misawa, J.; Ichida, Y.; Takeda, T.; Yamamoto, T.; Nakade, M.; Cable, N.; Tamakoshi, A.; Fujino, Y.; Shobugawa, Y.; Hayashi, T.		
Mobility, disability, and social engagement in older adults	Rosso, A.L.; Taylor, J.A.; Tabb, L.P.; Michael, Y.L.	2013	*Journal of Aging and Health*
Mental health law and the UN Convention on the rights of persons with disabilities	Szmukler, G.; Daw, R.; Callard, F.	2014	*International Journal of Law and Psychiatry*
Comparison of Turkish Disability Policy, the United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities, and the core concepts of U.S. disability policy	Meral, B.F.; Turnbull, H.R.	2016	Alter
To what extent does the Paralympic Games promote the integration of disabled persons into society?	Goh, C.L.	2020	*International Sports Law Journal*
A growing care gap? The supply of unpaid care for older people by their adult children in England to 2032	Pickard, L	2015	*Ageing & Society*
Improving Adolescents' Attitudes towards Persons with Disabilities: An Intervention Study in Secondary Education	Alvarez-Delgado, J; Leon-del-Barco, B; Polo-del-Rio, MI; Lopez-Ramos, VM; Mendo-Lazaro, S	2021	*Sustainability*
Protective factors in the attainment of resilience in persons with disability	Hendriani, W	2018	Masyarakat Kebudayaan Dan Politik
Accessibility as a New Personality Right in Brazil: the Disabled Person Statute (Law 13.146/2015) and the Moral Damage Arising from Inaccessibility	Silvestre, GF; Ramalho, CVN; Hibner, DA	2018	Derecho Pucp
Prison and accessibility: an analysis of the situation of people with disabilities in the brazilian prison system	Spinieli, ALP	2019	Ratio Juris
Attitudes and stereotypes in students of the health area towards people with motor disabilities	Gaona, SXB; Torres, CEC; Charles, BCJ	2018	Revista Espanola De Discapacidad-Redis

Fonte: elaborado pelo autor.

Quadro 13A – Artigos selecionados para o referencial teórico, tendo como palavra-chave “organizações voluntárias”

ARTIGO	AUTORIA	ANO	PERIÓDICO
NGOs, States, and Donors Revisited: Still Too Close for Comfort?	Banks, N.; Hulme, D.; Edwards, M.	2015	*World Development*

The Selective Closure of Civic Space	Roggeband, C.; Krizsán, A.	2021	*Global Policy*
Member Influence and Involvement in Civil Society Organizations: A Resource Dependency Perspective on Groups and Parties	Bolleyer, N.; Correa, P.	2022	*Political Studies*
Partnership on paper, pragmatism on the ground: the European Union's engagement with civil society organisations	Keijzer, N.; Bossuyt, F.	2020	*Development in Practice*
The collaboration between governments and civil society organizations in response to emergency situations	Alves, M.A.; da Costa, M.M.	2020	*Revista de Administracao Publica*
Interest Groups, NGOs or Civil Society Organisations? The Framing of Non-State Actors in the EU	Schoenefeld, J.J.	2021	*Voluntas*
Capabilities, leadership and management strategies of civil society organizations in rural areas	Hernández Martínez, J.A.; Herrera Tapia, F.; Chávez Mejía, C.	2015	*Contaduria y Administracion*
Organizational Wellbeing in CSOs in Morelos (Mexico): Findings from a Qualitative Study	Hindrichs, I.; Juárez-García, A.; Girardo, C.; Converso, D.	2016	*Voluntas*
Walking on a Tightrope: Challenges and Opportunities for Civil Society Organizations Working with Refugees and Migrants in Turkey	Özdora Akşak, E.; Dimitrova, D.	2022	*Voluntas*
Live to Fight Another Day? Organizational Maintenance and Mortality Anxiety of Civil Society Organizations	Heylen, F; Fraussen, B; Beyers, J	2018	*Nonprofit And Voluntary Sector Quarterly*
Civil Society Organizations in the context of Chilean South-South Cooperation: the potential of a strategic partnership for development	Gaete, CP	2020	*OASIS-Observatorio De Analisis De Los Sistemas Internacionales*
Empowering New Agents of Civil Society or Fostering Good Citizens? Framing Youth Participation in Finnish Youth Organizations	Laitinen, H	2018	*Journal Of Civil Society*
Corporate social responsibility for the practice of civil society organizations in cities in the north of Rio Grande do Sul	Santos, J; Severo, EA	2018	Revista ciências administrativas
Nonprofit Governance Research: Limitations of the Focus on Boards and Suggestions for New Directions	Cornforth, C	2012	*Nonprofit and voluntary sector quarterly*

Fonte: elaborado pelo autor.

Quadro 14A – Artigos selecionados para o referencial teórico, tendo como palavra-chave "inclusão social"

ARTIGO	AUTORIA	ANO	PERIÓDICO

Viewing and making art together: A multi-session art-gallery-based intervention for people with dementia and their carers	Camic, P.M.; Tischler, V.; Pearman, C.H.	2014	*Aging and Mental Health*
Revisiting the role of neighbourhood change in social exclusion and inclusion of older people	Burns, V.F.; Lavoie, J.-P.; Rose, D.	2012	*Journal of Aging Research*
A method to evaluate equitable accessibility: combining ethical theories and accessibility-based approaches	Lucas, K.; van Wee, B.; Maat, K.	2016	*Transportation*
Ageing-friendly communities and social inclusion in the United States of America	Scharlach, A.E.; Lehning, A.J.	2013	*Ageing and Society*
Preventing Violence to Achieve Peaceful and Inclusive Societies	Cipriano, P.F.; Blanchard, K.A.; Rosa, W.E.	2021	*American Journal of Nursing*
The contribution of a special educational institution to a more inclusive society	Jeznik, K.; Mažgon, J.; Ermenc, K.S.	2017	*Zbornik Instituta za Pedagoska Istrazivanja*
Universal design as guiding, striving and unifying: A qualitative study about how universal design is understood, practised and realised in contemporary sweden	Erdtman, E.; Rassmus-Gröhn, K.; Hedvall, P.-O.	2021	*Scandinavian Journal of Disability Research*
Creating an Inclusive Society... How Close are We in Relation to Autism Spectrum Disorder? A General Population Survey	Dillenburger, K.; McKerr, L.; Jordan, J.A.; Devine, P.; Keenan, M.	2015	*Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*
The hate speech, right and democracy	Mello, CD; Pereira, ACA	2017	*Quaestio Iuris*
Building Just, Peaceful and Inclusive Societies from National Identities. A Contribution to the 2030 Agenda	Flan, GL	2022	*Revista Ciencias Sociales Y Educacion*
Education: guiding thread for overcoming social differences in brazil	Tavares, AD; Rodrigues, JMC	2021	*Revista On Line De Politica E Gestao Educacional*
Towards an Elaborated Theory of Inclusive Development	Gupta, J; Pouw, NRM; Ros-Tonen, MAF	2015	*European Journal Of Development Research*

Fonte: elaborado pelo autor.

Quadro 15A – Artigos selecionados para o referencial teórico, tendo como palavras-chave “compartilhamento do conhecimento” e “pessoas com deficiência”

ARTIGO	AUTORIA	ANO	PERIÓDICO
Working with Anangu (Aboriginal people) with	Barton, R.; Dew, A.; Ryall, L.; Jensen, H.;	2022	*Research and Practice in*

disabilities from remote Central Australia. Navigating multiple expectations: "sandpaper and polyfilla"	Taylor, K.; Lincoln, M.; Gilroy, J.; Flood, V.; McRae, K.		*Intellectual and Developmental Disabilities*
National approaches to promote sports and physical activity in adults with disabilities: examples from the Netherlands and Canada	Hoekstra, F.; Roberts, L.; van Lindert, C.; Martin Ginis, K.A.; van der Woude, L.H.V.; McColl, M.A.	2019	*Disability and Rehabilitation*
What is quality in assisted living technology? The ARCHIE framework for effective telehealth and telecare services	Greenhalgh, T.; Procter, R.; Wherton, J.; Sugarhood, P.; Hinder, S.; Rouncefield, M.	2015	*BMC Medicine*
Perspectives of multidisciplinary professional teams during assessment processes for atd selection in the japanese public provision system	Suzurikawa, J.; Sawada, Y.; Sakiyama, M.; Suwa, M.; Inoue, T.; Kondo, T.	2021	*International Journal of Environmental Research and Public Health*
Exploring conceptualisations of disability: A talanoa approach to understanding cultural frameworks of disability in Samoa	Picton, C.; Horsley, M.; Knight, B.A.	2016	*Disability, CBR and Inclusive Development*
Need for Knowledge-What, Where and How? How Social Workers Handle Service and Support for Individuals with Disability	Nordgren, C; Anderson, L; Lingarde, S; Runesson, I; Staaf, A	2022	*British Journal Of Social Work*

Fonte: elaborado pelo autor.

Quadro 16A – Artigos selecionados para o referencial teórico, tendo como palavras-chave "compartilhamento do conhecimento" e "organizações voluntárias"

ARTIGO	AUTORIA	ANO	PERIÓDICO
Barriers to knowledge sharing in third sector social care: a case study	Bloice, L.; Burnett, S.	2016	*Journal of Knowledge Management*
Sharing of tacit knowledge in volunteer Portuguese firefighters – paths to diagnosis	Oliveira, M.J.S.P.; Pinheiro, P.	2022	*VINE Journal of Information and Knowledge Management Systems*
Business-nonprofit partnerships as a driver of internal marketing in nonprofit organizations. Consequences for nonprofit performance and moderators	Álvarez-González, L.I.; García-Rodríguez, N.; Rey-García, M.; Sanzo-Perez, M.J.	2017	*BRQ Business Research Quarterly*
How to Overcome Barriers to Sharing Tacit Knowledge in Non-Profit Organizations?	Oliveira, M.; Pinheiro, P.; Lopes, J.M.; Oliveira, J.	2022	*Journal of the Knowledge Economy*
Organisational culture as an antecedent of knowledge sharing in NGOs	Curado, C.; Henriques, P.; Oliveira, M.; Martins, R.	2021	*Knowledge Management*

			Research and Practice
Cultural models, consensus analysis, and the social organization of knowledge	Gatewood, J.B.	2012	*Topics in Cognitive Science*
Understanding the Process of Knowledge Spillovers: Learning to Become Social Enterprises	Ko, W.W.; Liu, G.	2015	*Strategic Entrepreneurship Journal*
Counterproductive knowledge behavior in volunteer work: perspectives from the theory of planned behavior and well-being theory	Shirahada, K.; Zhang, Y.	2022	*Journal of Knowledge Management*
Factors affecting employees' knowledge-sharing behaviour in the virtual organisation from the perspectives of well-being and organisational behaviour	Chumg, H.-F.; Seaton, J.; Cooke, L.; Ding, W.-Y.	2016	*Computers in Human Behavior*
Knowledge management in the voluntary sector: a focus on sharing project know-how and expertise	Ragsdell, G; Espinet, EO; Norris, M	2014	*Knowledge Management Research & Practice*

Fonte: elaborado pelo autor.

Quadro 17A – Artigos selecionados para o referencial teórico, tendo como palavras-chave “compartilhamento do conhecimento” e “inclusão social”

ARTIGO	AUTORIA	ANO	PERIÓDICO
Gender-responsive participatory research for social learning and sustainable forest management	Elias, M.; Jalonen, R.; Fernandez, M.; Grosse, A.	2017	*Forests Trees and Livelihoods*
Are there differences and complementarities between senior and young entrepreneurs? An intergenerational perspective	Perez-encinas, A.; Bueno, Y.; Santos, B.; Nieto-mejia, C.	2021	*Sustainability (Switzerland)*
Progressing gender equality in fisheries by building strategic partnerships with development organisations	Mangubhai, S.; Lawless, S.; Cowley, A.; Mangubhai, J.P.; Williams, M.J.	2022	*World Development*
Imagining the "open" university: Sharing scholarship to improve research and education	McKiernan, EC	2017	*Plos Biology*
Challenges for the public library regarding collection development	de Miranda, ACC; Gallotti, MMC; Cecatto, A	2017	*Encontros Bibli-Revista Eletronica De Biblioteconomia E Ciencia Da Informacao*

Fonte: elaborado pelo autor.

Quadro 18A – Artigos selecionados para o referencial teórico, tendo como palavras-chave “pessoas com deficiência” e “organizações voluntárias”

ARTIGO	AUTORIA	ANO	PERIÓDICO
Why do People Help Each Other? Motivations of Volunteers Who Assisted Persons with Disabilities During World Youth Day	Janus, E.; Misiorek, A.	2019	Journal of Religion and Health
An institutionally Ableist State? Exploring civil society perspectives on the implementation of the convention on the rights of persons with disabilities in India	Chaney, P.	2020	Journal of Civil Society
‘Leave no one behind’? The exclusion of persons with disabilities by development NGOs	Niewohner, J.; Pierson, S.; Meyers, S.J.	2020	Disability and Society
Barriers to the implementation of the health and rehabilitation articles of the United Nations convention on the rights of persons with disabilities in South Africa	Hussey, M.; MacLachlan, M.; Mji, G.	2017	International Journal of Health Policy and Management
Breaking the barriers: Ghanaians' perspectives about the social model	Naami, A.	2014	Asia Pacific Disability Rehabilitation Journal
The political participation of disabled people in Europe: Rights, accessibility and activism	Priestley, M.; Stickings, M.; Loja, E.; Grammenos, S.; Lawson, A.; Waddington, L.; Fridriksdottir, B.	2016	Electoral Studies
Promoting Disability Rights for a Stronger Democracy in Brazil: The Role of NGOs	Kirakosyan, L.	2016	Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly
Volunteers with disabilities at the London 2012 Olympic and Paralympic Games: Who, why, and will they do it again	Dickson, T.J.; Darcy, S.; Benson, A.	2017	Event Management
Sports clubs as a medium for integrating people with disabilities	Albrecht, J.; Elmose-Østerlund, K.; Klenk, C.; Nagel, S.	2019	European Journal for Sport and Society
Examining the impact of integrated and non-integrated parasport events on volunteer attitudes towards disability	Paradis, KF; Misener, LJ; McPherson, G; McGillivray, D; Legg, D	2017	Sport In Society
The Role of the Nonprofit Sector as a Site for Inclusive Employment	Buettgen, A; Klasse, TR	2020	Canadian Journal Of Nonprofit And Social Economy Research
Exploring how the process of quality participation unfolds for	Man, KTE; Williams, TL; Barnim, N; Shirazipour,	2021	Qualitative Research In

volunteers in community-based exercise programs for persons with disabilities	CH; Latimer-Cheung, AE; Tomasone, JR		Sport Exercise And Health

Fonte: elaborado pelo autor.

Quadro 19A – Artigos selecionados para o referencial teórico, tendo como palavras-chave “pessoas com deficiência” e “inclusão social”

ARTIGO	AUTORIA	ANO	PERIÓDICO
Equal participation of persons with disabilities in the development of disability policy on accessibility in China	Cui, F.; Cong, C.; Qiaoxian, X.; Chang, X.	2019	*International Journal Of Developmental Disabilities*
Self-esteem, socioeconomic status and social participation of persons with disabilities living in areas affected by armed conflict in colombia	Yamada, T.; Sakisaka, K.; Rodríguez, L.N.B.; Yamaoka, K.	2021	*International Journal Of Environmental Research And Public Health*
From isolated fence to inclusive society: the transformational disability policy in China	Zhao, X.; Zhang, C.	2018	*Disability And Society*
Enabling Inclusive Sport Participation: Effects of Disability and Support Needs on Constraints to Sport Participation	Darcy, S.; Lock, D.; Taylor, T.	2017	*Leisure Sciences*
Physical activity and social inclusion at school: A paradigm change	D’Isanto, T.; Di Tore, P.A.	2016	*Journal Of Physical Education And Sport*
Exploring partnerships between academia and disabled persons’ organisations: Lessons learned from collaborative research in Africa	Kett, M.; Carew, M.T.; Asiimwe, J.-B.; Bwalya, R.; Gitonga, A.; Nyehn, B.A.; Olenja, J.; Swartz, L.; Groce, N.	2019	*Ids Bulletin*
Support networks and people with physical disabilities: Social inclusion and access to health services	De Almeida Holanda, C.M.; De Andrade, F.L.J.P.; Bezerra, M.A.; Da Silva Nascimento, J.P.; Da Fonseca Neves, R.; Alves, S.B.; Ribeiro, K.S.Q.S.	2015	*Ciencia E Saude Coletiva*
Being friends means helping each other, making coffee for each other': reciprocity in the friendships of people with intellectual disability	Callus, AM	2017	*Disability & Society*
Social determinants of health, inequality and social inclusion among people with disabilities	Fiorati, RC; Elui, VMC	2015	*Revista Latino-Americana De Enfermagem*
Quality of care, quality of life, and attitudes toward disabilities: perspectives from a qualitative	Mattevi, BS; Bredemeier, J; Fam, C; Fleck, MP	2012	*Revista Panamericana De Salud Publica-Pan*

focus group study in Porto Alegre, Brazil			*American Journal Of Public Health*
A critical geography of disability hate crime	Hall, E	2019	*Area*
The Benefit of Sport for People with Disabilities	Stangova, E; Levicka, J; Ochabova, E; Vacekova, M	2022	*Clinical Social Work And Health Intervention*

Fonte: elaborado pelo autor.

Quadro 20A – Artigos selecionados para o referencial teórico, tendo como palavras-chave “organizações voluntárias” e “inclusão social”

ARTIGO	AUTORIA	ANO	PERIÓDICO
Social participation in science: Perspectives of Spanish civil society organizations	Llorente, C.; Revuelta, G.; Carrió, M.	2021	*Public Understanding of Science*
Towards Sustainability: The Involvement of the Elderly in the Educational Activities of NGOs in Lithuania	Štuopytė, E.	2022	*Sustainability (Switzerland)*
Population in vulnerability, inter-sector cooperation and citizenship: Interconnecting knowledge and actions	Fiorati, R.C.; Carretta, R.Y.D.; Panúncio-Pinto, M.P.; Lobato, B.C.; Kebbe, L.M.	2014	*Saude e Sociedade*
Using the concept of encounter to further the social inclusion of people with intellectual disabilities: what has been learned?	Bigby, C.; Wiesel, I.	2019	*Research and Practice in Intellectual and Developmental Disabilities*

Fonte: elaborado pelo autor.

Quadro 21A – Artigo selecionado para o referencial teórico, tendo como palavras-chave “compartilhamento do conhecimento”, “pessoas com deficiência” e “inclusão social”

ARTIGO	AUTORIA	ANO	PERIÓDICO
Rehabilitation Living Lab in the Mall Community of Practice: Learning Together to Improve Rehabilitation, Participation and Social Inclusion for People Living with Disabilities	Mazer, B; Kairy, D; Guindon, A; Girard, M; Swaine, B; Kehayia, E; Labbe, D	2015	*International Journal Of Environmental Research And Public Health*

Fonte: elaborado pelo autor.

Quadro 22A – Artigos selecionados para o referencial teórico, tendo como palavras-chave “pessoas com deficiência” e “organizações voluntárias” e “inclusão social”

ARTIGO	AUTORIA	ANO	PERIÓDICO

The lived experience of people who require prostheses or orthoses in the Kingdom of Cambodia: A qualitative study	Ramstrand, N.; Maddock, A.; Johansson, M.; Felixon, L.	2021	*Disability and Health Journal*
Collaborating with Communities and Higher Education to Address the Health-care Needs of Individuals with Disabilities in Ecuador	Cech, D.J.; Alvarado, Z.J.	2017	*Frontiers in Public Health*
Disability and social inclusion 'Down Under': A systematic literature review	Gooding, P.; Anderson, J.; McVilly, K.	2017	*Journal of Social Inclusion*
Exploring the challenges experienced by people with disabilities in the employment sector in Australia: Advocating for inclusive practice- a review of literature	Ruhindwa, A.; Randall, C.; Cartmel, J.	2016	*Journal of Social Inclusion*
The Role of Volunteers in a Swimming Organization for Persons with Disabilities	Vernerova, A.; Marova, I.; Chmelik, F.	2022	*Healthcare (Switzerland)*
The psychologist's remote work with people with intellectual disabilities in the pandemic	Ferreira, AC; Jesus, JSD; Souza, VLTD	2022	*Psicologia Conocimiento Y Sociedad*

Fonte: elaborado pelo autor.

Quadro 23A – Artigos selecionados para o referencial teórico, tendo como palavras-chave "compartilhamento do conhecimento" e "organizações voluntárias" e "inclusão social"

ARTIGO	AUTORIA	ANO	PERIÓDICO
A policy-level perspective to tackle rural digital inclusion	Wagg, S.; Simeonova, B.	2022	*Information Technology and People*

Fonte: elaborado pelo autor.

Após a apresentação dos estudos selecionados na revisão sistemática da literatura, que se constituiu na seleção das bases de dados *Scopus* e *Web of Science* de produção científica, o pesquisador foi ao encontro da realização de buscas nas outras fontes de produção científica.

2.4.2 Outras fontes de produção científica

2.4.2.1 Lista de referências dos artigos pesquisados

A revisão sistemática revelou nos artigos investigados, por conta das citações apresentadas, novas fontes de pesquisa interessante ao processo investigativo, conforme Quadro 24A.

Quadro 24A – Artigos selecionados para o referencial teórico, tendo como base a lista de referências dos artigos da revisão sistemática

ARTIGO	AUTORIA	ANO	PERIÓDICO
Impacts of knowledge sharing: a review and directions for future research	AHMAD, F.; KARIM, M.	2019	*Journal of Workplace Learning*
Using thematic analysis in psychology	BRAUN, V.; CLARKE, V.	2006	*Qualitative Research in Psychology*
Tacit Knowing: Its Bearing on Some Problems of Philosophy	POLANYI, M.	1962	*Reviews of Modern Physics*
Knowledge management in the not-for-profit sector.	RAGSDELL, G.	2016	*Journal of Knowledge Management*
Knowledge sharing: A review and directions for future research.	ANG, S.; NOE, R. A.	2010	*Human Resource Management Review*

Fonte: elaborado pelo autor.

2.4.2.2 Artigos aderentes relacionados com a temática

Também foram realizadas buscas em outras bases de dados digitais, as quais oferecessem credibilidade como fonte de busca em atender a material científico (Quadro 25A).

Quadro 25A – Artigos selecionados de outras bases de dados para o referencial teórico

ARTIGO	AUTORIA	ANO	PERIÓDICO
A contribuição do modelo social da deficiência à psicologia social	Gesser, Marivete; Nuernberg, Adriano Henrique; Toneli, Maria Juracy Filgueiras	2012	Psicologia & Sociedade
The social model of disability repossessed	Finkelstein, Vic	2001	*Manchester Coalition Of Disabled People*

Acessibilidade no lazer, trabalho e educação.	Sassaki, Romeu K	2009	Revista Nacional de Reabilitação (Reação)
Perfil das organizações da sociedade civil no brasil	Lopez, Felix Garcia	2018	IPEA
Trabalho voluntário: motivos para sua realização	De Souza, Washigton José; De Medeiros, Jássio Pereira	2012	Revista de Ciências da Administração
As organizações da sociedade civil e as ongs de educação	Oliveira, Anna Cynthia; Haddad, Sérgio	2001	Cadernos de Pesquisa
Knowledge Sharing: A Review of the Literature	Cummings, Jeffrey	2003	*The World Bank Washington, D.C.*
Knowledge sharing in an organization	Yang, Heng-Li; Wu, Ted C.T.	2008	*Technological Forecasting and Social Change*

Fonte: elaborado pelo autor.

2.4.2.3 Banco de teses e dissertações EGC e Capes

Na procura pela ampliação do conhecimento em consonância com o Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento, buscou-se inicialmente no banco de teses e dissertações do EGC pesquisas aderentes com a presente pesquisa, conforme o Quadro 26A.

Quadro 26A – Teses e dissertações do EGC para o referencial teórico

TÍTULO	AUTORIA	ANO	CATEGORIA
Compartilhamento do Conhecimento sob a Lente do Capital Social em Organizações Inovadoras	GOMES JR., Waldoir Valentim	2020	Tese
Arquétipo para o compartilhamento do conhecimento à luz da estética organizacional e da gestão empreendedora	WILLERDING, Inara Antunes Vieira	2015	Tese
A afetividade com foco na aprendizagem de pessoas deficientes visuais	FLORES, A. R. B.	2018	Tese
Gestão do conhecimento em projetos de extensão universitária direcionados às pessoas com deficiência	FERNANDES, L. L.	2009	Tese

A utilização de práticas de gestão do conhecimento em organizações da sociedade civil que trabalham com projetos de inclusão digital – Um estudo de caso	FERREIRA, V. R. B.	2007	Dissertação

Fonte: elaborado pelo autor.

Também foi realizada busca no catálogo de teses e dissertações da Capes, por considerar importantes diferentes perspectivas em relação ao tema da dissertação (Quadro 27A).

Quadro 27A – Teses e dissertações da Capes para o referencial teórico

TÍTULO	AUTORIA	ANO	CATEGORIA
As relações entre as motivações intrínsecas e extrínsecas para o compartilhamento de conhecimento	DIEHL, Felipe Muller	2016	Doutorado em ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS - PUC-RS - UCS Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
Relação entre Capital Social, Compartilhamento do Conhecimento, Capacidades Dinâmicas e Desempenho Organizacional	NODARI, Felipe	2017	Doutorado em ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS - PUC-RS - UCS Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL
Framework para o Compartilhamento do Conhecimento: Organizações não Governamentais e seus Stakeholders	COZZA, Fabiane Costa	2020	Mestrado em ADMINISTRAÇÃO E NEGÓCIOS Instituição de Ensino: PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DO RIO GRANDE DO SUL

Fonte: elaborado pelo autor.

2.4.2.4 Livros basilares

Em sua pluralidade, vários capítulos de livros são frutos de pesquisas realizadas pelo Grupo de Pesquisa Inovação em Ciência e Tecnologia, registrado no CNPq e certificado pela Universidade Federal de Santa Catarina, cujos pesquisadores atuam nas áreas de Diversidades e Gestão do Conhecimento e foram analisados para compor a presente pesquisa. Também por considerar de extrema importância a

sinergia com que o PPGEGC, foram selecionados livros de autores professores e/ou alunos do programa e de publicações de livros de diversos autores por tecerem abordagens voltadas para o tema desta dissertação (Quadro 28A).

Quadro 28A – Livros basilares para o referencial teórico

TÍTULO	AUTORIA	ANO
Diversidades: o bê-á-bá para a compreensão das diferenças	LAPOLLI, Édis Mafra; PARANHOS, William Roslindo; WILLERDING, Inara Antunes Vieira	2022
Práticas de gestão das diversidades nas organizações	LAPOLLI, Édis Mafra; WILLERDING, Inara Antunes Vieira; AMARAL, Melissa Ribeiro do; PARANHOS, William Roslindo;	2022
Diversidades: um caminhar para as organizações saudáveis	LAPOLLI, Édis Mafra; WILLERDING, Inara Antunes Vieira; AMARAL, Melissa Ribeiro do.	2022
Gestão do conhecimento	NONAKA, Ikujiro; TAKEUCHI, Hirotaka	2008
Fundamentos teóricos de gestão do conhecimento	SANTOS, Neri; RADOS, Gregório Jean Varvakis	2020

Fonte: elaborado pelo autor.

Realizada a apresentação de todos os estudos selecionados nas bases de dados científicas e outras fontes de produção, conclui-se a Etapa 4, que teve a finalidade de limitar vieses, agrupar, avaliar e sintetizar todos os estudos relevantes que respondem à pergunta da pesquisa, além de promover a atualização dos pesquisadores sob a ótica das recentes publicações, uma vez que sintetiza amplo corpo de conhecimento e ajuda a explicar as diferenças entre estudos com o mesmo questionamento.

2.5 ETAPA 5: ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS RESULTADOS

Incialmente, ressalta-se o ineditismo do assunto proposto enquanto não houve estudos localizados nas bases de dados científicas com a união dos termos: “compartilhamento do conhecimento”, “pessoas com deficiência”, “organizações voluntárias” e “inclusão social”.

Quanto a perspectivas para novas pesquisas, pode-se afirmar que há limitada produção quando associadas aos temos “compartilhamento do conhecimento” e “pessoas com deficiência”; e “compartilhamento do conhecimento” e “inclusão social”.

Ao término da revisão sistemática da literatura, por meio da elaboração das considerações sobre o estado da arte do tema pesquisado, com base na análise dos registros selecionados, obteve-se um número final de 134 registros, conforme o Quadro 29A.

Quadro 29A – Total de registros para o referencial teórico

FONTE		**REGISTROS PARA REFERENCIAL TEÓRICO**
Bases de Dados Científicas	*Scopus*	74
	Web of Science (WoS) – Coleção principal	34
Outras Fontes de Produção Científica	Lista de referências dos artigos pesquisados	5
	Artigos aderentes relacionados com a temática	8
	Banco de teses e dissertações do EGC e Capes	8
	Livros basilares	5
TOTAL DE REGISTROS		134

Fonte: elaborado pelo autor.

Antes do destaque ao quantitativo de dados, é salutar apresentar uma visão do extrato alcançado por mais essa etapa da revisão sistemática, desta forma fornecendo uma expectativa do grau de eficácia da intervenção da investigação.

2.6 ETAPA 6: APRESENTAÇÃO DA REVISÃO/SÍNTESE DO CONHECIMENTO

Esta etapa finaliza a estratégia do processo de revisão sistemática da literatura, que procura a legitimidade da limitação de tendências, no agrupamento, na forma de avaliar, e ainda oferece resumir os estudos relevantes que atendem o escopo da pesquisa. A documentação de descrição detalhada da revisão e será apresentada no Capítulo 2 - Revisão da Literatura.

3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A revisão sistemática integrativa da literatura apresenta o estado da arte sobre o tema proposto, e dá ainda, a pessoa pesquisadora, uma visão sistêmica da atualidade das pesquisas.

Percebe-se que os termos explorados apresentam um quantitativo interessante, contribuições pontuais, abrangentes e, ainda integrativas. Também evidencia uma literatura consolidada atual e interdisciplinar. As contribuições consolidam uma colaboração importante ao tema de pesquisa, entretanto não apontam para solucionar o problema de pesquisa em investigação. As relações entre os termos investigados (compartilhamento do conhecimento, pessoas com deficiência, organizações voluntárias e inclusão social) não sustentam estudos que integrem evidências aos objetivos desta pesquisa.

Após todo o processo de busca das evidências para esta dissertação, pode-se ter uma amplitude das produções científicas, agregando ainda mais conhecimento para o caminhar dessa pesquisa.

Assim, a pesquisa se justifica como importante no contexto científico, uma vez que há carência de estudos que abordem o compartilhamento do conhecimento em organizações voluntárias para pessoas com deficiência e a relação com a inclusão social.

APÊNDICE B – PROTOCOLO DA PESQUISA

Título: COMPARTILHAMENTO DO CONHECIMENTO E INCLUSÃO SOCIAL: estudo de caso de uma organização voluntária para pessoas com deficiência

Objetivo: Compreender como ocorre a inclusão social em organizações voluntárias para pessoas com deficiência a partir do compartilhamento do conhecimento.

Objetivos específicos:

- Identificar práticas para o compartilhamento do conhecimento e para inclusão social, na literatura;
- Analisar a inclusão social a partir do compartilhamento do conhecimento;
- Analisar como os gestores de uma organização voluntária para pessoas com deficiência influenciam a inclusão social a partir do compartilhamento do conhecimento;
- Analisar as percepções das pessoas com deficiência, participantes da pesquisa, em relação à inclusão social.

PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Característica da pesquisa:

- Quanto ao método: Fenomenológico;
- Quanto a natureza: Pura;
- Quanto a abordagem: Qualitativa;
- Quanto aos objetivos: Exploratória e descritiva;
- Quanto aos procedimentos: Estudo de caso.

Local da pesquisa: Associação Surf Sem Fronteiras – Florianópolis/SC.

Coleta de dados: Pesquisa de campo

Instrumento de coleta de dados:

- Roteiro de entrevista semiestruturada para as pessoas voluntárias nos cargos de diretoria executiva, diretoria operacional e função de referência;
- Roteiro de grupo focal para pessoas alunas.

Nome do pesquisador: Guilherme Agnolin

APÊNDICE C – ROTEIRO PARA ENTREVISTAS SEMIESTRUTURADAS

A seguir será apresentado o roteiro para as entrevistas semiestruturadas. Inicialmente apresente-se e explique o propósito da entrevista. É importante que o entrevistado entenda como a entrevista se sucederá, incluindo o tempo previsto, a gravação da entrevista, e quaisquer outras informações relevantes. Certifique-se de que o entrevistado entenda que suas respostas serão mantidas confidenciais. Estabeleça uma relação de confiança, de forma que o entrevistado se sinta confortável em compartilhar suas experiências e opiniões. Peça ao entrevistado que confirme o seu consentimento para participar da entrevista antes de prosseguir.

Os encontros deverão ser gravados em áudio e vídeo, possibilitando a análise do discurso coletivo, que envolve tanto as falas como também a interação entre as pessoas participantes. A seguir, é apresentado o roteiro para as entrevistas semiestruturadas.

Identificação do grupo participante

- Quanto tempo faz parte da associação?
- Qual sua idade e sua identidade de gênero?
- Fora da organização, quais são suas atividades profissionais?
- Na sua opinião, para que serve o projeto da organização?
- O que as pessoas ganham com a realização desse projeto?

Compartilhamento do Conhecimento

- Quais conhecimentos você recebeu na associação?
- Como a organização estrutura esses conhecimentos?
- Como você percebe que acontece o compartilhamento do conhecimento na organização?
- Como é a disponibilidade de tempo e oportunidades para compartilhar e receber conhecimento na organização?
- Existe, na sua visão, facilidade em compartilhar verbalmente o seu conhecimento?
- Você tem segurança em compartilhar seus conhecimentos com as outras pessoas?

- Você saberia indicar quem possui, na organização, o conhecimento específico que pode ajudar em suas tarefas?
- Como é o acesso às pessoas que possuem a experiência que você precisa, independentemente do nível hierárquico?
- A organização reconhece o resultado do trabalho em equipe?
- Na sua visão, onde fica armazenado a maior parte do conhecimento que a organização possui?
- O conhecimento é uma fonte de poder na organização?
- Como é a recepção dos voluntários e grupo administrativo quando das sugestões e ideias que você dá, baseadas no seu próprio conhecimento, mesmo quando não disponha de informação suficiente para as fundamentar?
- Qual a forma de comunicação que você mais utiliza para interagir com as pessoas da organização, cujo conhecimento é importante para a sua atividade?

Voluntariado

- O que significa o voluntariado para você?
- O que te trouxe a ser uma pessoa voluntária?
- O que dificulta o trabalho voluntário?

Geral

- Como o compartilhamento do conhecimento pode contribuir para a inclusão social?
- O que poderia ser feito para melhorar as práticas na organização, considerando compartilhamento do conhecimento e inclusão social?

Quando a entrevista estiver chegando ao fim, certifique-se de que o entrevistado tenha a oportunidade de fazer qualquer pergunta ou comentário adicional.

APÊNDICE D – ROTEIRO PARA SESSÕES DOS GRUPOS FOCAIS

Ressalta-se que o moderador deve manter uma postura de neutralidade, sem emissão de julgamentos para evitar constrangimentos entre os participantes. O tempo necessário para a realização de cada grupo focal é de aproximadamente 1 hora, conforme Quadro D1. O moderador, no caso o pesquisador, conduzirá a discussão motivando a participação de todas as pessoas participantes, de modo que mantenha o clima da reunião descontraído. Deverá estar atento ao desenvolvimento da discussão, evitando possíveis desvios do tema central, conduzindo criteriosamente a discussão sem que as pessoas participantes percebam sua condução. Certifique-se de que o grupo entenda que suas respostas serão mantidas confidenciais.

Quadro D1 – Duração aproximada dos grupos

AÇÃO	DESENVOLVIMENTO	TEMPO
Apresentação do grupo	Boas vindas ao Grupo	5’
Apresentação do Projeto	Contextualização do tema do Encontro.	5’
	Estabelecer o contrato com o grupo: tempo, dinâmica do trabalho.	
Discussão	Fazer perguntas ao grupo relacionadas ao tema, incentivando que todos os participantes emitam sua opinião.	40’
Conclusão	Resumir as informações contidas nas discussões, responder aos questionamentos do grupo, agradecimentos finais.	10’

Fonte: Fossari (2018), adaptado pelo autor.

Os encontros com os grupos focais deverão ser gravados em áudio possibilitando a análise do discurso coletivo, que envolve tanto as falas como também a interação entre as pessoas participantes. A seguir apresenta-se o roteiro das sessões dos grupos focais de pessoas alunas.

Identificação do grupo participante

- Quanto tempo faz parte da associação?
- Qual sua idade e sua identidade de gênero?
- Por que decidiu ser uma pessoa aluna?

Compartilhamento do conhecimento

- Quais conhecimentos você recebeu na associação?
- Como você percebe que acontece o compartilhamento do conhecimento na organização?

Inclusão Social

- Ao realizar as atividades na associação, qual o seu sentimento?
- O que mudou em sua vida após ter começado a surfar?
- Você percebe uma mudança de qualidade em sua vida? Qual?
- Com relação aos relacionamentos e contatos com as pessoas da organização, como você se sente?
- Como você percebe a inclusão social na associação? E fora dela?
- Com relação a acessibilidade, quais os pontos positivos que a organização oferece? E os pontos negativos?

Geral

- Como o compartilhamento do conhecimento pode contribuir para a inclusão social?
- O que poderia ser feito para melhorar as práticas na organização, considerando a inclusão social?

ANEXO A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO - TCLE

Universidade Federal de Santa Catarina
Centro Tecnológico - CTC
Programa de Pós-Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento
Grupo de Pesquisa Inovação em Ciência e Tecnologia – CoMovI

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE

Prezada pessoa participante, você está sendo convidada para contribuir com a pesquisa "**COMPARTILHAMENTO DO CONHECIMENTO E INCLUSÃO SOCIAL: estudo de caso de uma organização voluntária para pessoas com deficiência",** realizada pela pessoa mestranda **Guilherme Agnolin** sob a orientação da Professora Édis Mafra Lapolli, Dra. do Programa de Pós Graduação em Engenharia e Gestão do Conhecimento da Universidade Federal de Santa Catarina (PPGEGC-UFSC), com base na Resolução número 510/2016 do Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos (CEPSH) e da Resolução N˚ 466, de 12 de dezembro de 2012 que dispõe sobre diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos.

Você foi selecionada intencionalmente, sua presença é voluntária e você tem plena autonomia para decidir sobre a sua participação. Embora sua contribuição seja muito importante para a realização deste estudo, uma possível recusa em participar ou desistência em qualquer tempo não trará nenhum prejuízo em sua relação com os pesquisadores ou com o Grupo de Pesquisa Inovação em Ciência e Tecnologia – CoMovI - UFSC/CNPq.

O objetivo deste estudo é analisar a relação do compartilhamento do conhecimento e da inclusão social em organizações voluntárias para pessoas com deficiência. As informações obtidas durante a análise dos dados, envolvendo o texto transcrito, correspondente ao registro sonoro/audiovisual de cada entrevista, será submetida a pessoa entrevistada para sua apreciação e possível correção ou alteração do conteúdo. Você somente será identificado, com a citação do seu nome, caso concorde com a sua identificação. Apenas as pessoas pesquisadoras envolvidos com o projeto terão acesso à totalidade dos dados.

Esse aspecto se chama confidencialidade e garante que apenas as pessoas pesquisadoras do projeto, os quais se comprometem com o dever de sigilo terão acesso aos seus dados e não farão uso dessas informações para outras finalidades

não relacionadas com a pesquisa científica, conforme preconizado pela mencionada Resolução número 510 de 2016, onde se definem os projetos de Ciências Humanas e Sociais como aqueles que “se voltam para o conhecimento, compreensão das condições, existência, vivência e saberes das pessoas e dos grupos, em suas relações sociais, institucionais, seus valores culturais, suas ordenações históricas e políticas e suas formas de subjetividade e comunicação, de forma direta ou indireta, incluindo modalidades de pesquisa que envolvem intervenção”, sendo esses projetos avaliados pelo sistema CEP/CONEP à luz da referida resolução.

Também, em relação aos aspectos éticos, esta pesquisa segue o rito do rigor científico e as premissas éticas, em conformidade com a Resolução 466/2012/CNS, que pondera sobre o respeito pela dignidade humana e pela proteção necessária as pessoas participantes das pesquisas científicas que envolve seres humanos. Nessa abrangência, considera-se o desenvolvimento científico e tecnológico como o resultado do engajamento ético e do rigor científico, simultaneamente com a credibilidade científica e o reconhecimento social por suas descobertas, proporcionando bem-estar e qualidade de vida ao ser humano, para as presentes e futuras gerações.

A pessoa pesquisadora responsável, que também assina este documento apresentado em duas vias, se compromete a conduzir a pesquisa de acordo com o que preconiza a Resolução número 510/2016 do Comitê de Ética em Pesquisas com Seres Humanos (CEPSH) e da Resolução N° 466/2012 que dispõe sobre diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos. Haverá acompanhamento com assistência a você, participante da pesquisa, contudo em caso de dúvidas poderá entrar em contato com o responsável do estudo pelo e-mail: guilherme.chapeco@gmail.com ou pelo telefone (11) 98334-8453 com Guilherme Agnolin, 24 horas por dia, sete dias na semana.

Desde já expresso minha gratidão pela sua contribuição para o aprimoramento acadêmico e alcance do objetivo desta pesquisa.

Eu,_____
_____, CPF_____, li este documento e obtive das pessoas pesquisadoras todas as informações que julguei necessárias para meu esclarecimento e opto por livre e espontânea vontade a participar da pesquisa,

compreendo os meus direitos como um sujeito de pesquisa e voluntariamente consinto em participar do estudo e em ceder meus dados para o banco de dados da equipe de pesquisadores. Permito que os pesquisadores obtenham registro audiovisual como fotografias, filmagens e/ou gravações de áudio da minha pessoa para fins de pesquisa científica e/ou educacional.

Compreendo que os resultados deste estudo poderão ser publicados em periódicos científicos e/ou apresentados em congressos e que as informações obtidas relacionadas à minha pessoa podem ser publicadas em aulas, congressos, eventos científicos, palestras, livros ou periódicos científicos, preservando o anonimato.

Compreendo sobre o que, como e por que esse estudo está sendo feito, e assino este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE, elaborado em duas vias de igual teor, rubricado em todas as páginas e assinado por mim, convidado(a) a participar dessa pesquisa, ou meu representante legal, pela pesquisadora responsável ou pessoa por ela delegada, recebendo uma cópia deste documento de consentimento (TCLE).

_____ _____

Nome Assinatura

_____ ____/____/_____

Local Data

_____

Guilherme Agnolin
Pessoa Pesquisadora do Grupo de Pesquisa Inovação em Ciência e Tecnologia – CoMovI UFSC/CNPq e Mestrando do PPGEGC/UFSC
E-mail: guilherme.chapeco@gmail.com
Fone: (11) 98334-8453