**Acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: a alternativa do emprego apoiado**

**RESUMO**

**Introdução:** O estudo tem como foco temático o trabalho na vida de pessoas com deficiência, tendo como propósito identificar as facilidades e as barreiras no acesso e permanência no mercado de trabalho de pessoas com deficiência no Brasil. **Objetivo:** Identificar quais são as facilidades e barreiras no acesso e permanência no mercado de trabalho de pessoas com deficiência no Brasil. **Metodologia:** Trata-se de uma abordagem que preconiza a Prática Baseada em Evidências, sendo esta, especificamente, uma revisão integrativa da literatura de 2008 a 2015, que se refere a artigos brasileiros publicados em inglês, português e espanhol. **Resultados/Discussão:** De acordo com a coleta de dados, foi constatado que diversos fatores facilitam o ingresso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, assim como muitos aspectos são considerados barreiras para o mesmo. O processo de acesso e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem sido permeado por dificuldades, apesar das pessoas com deficiência terem seus direitos garantidos no mundo, a partir da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2008) e da Lei Brasileira de Inclusão (2015). **Conclusões:** A partir disso, o presente estudo considera como alternativa o Emprego Apoiado, para contribuir com os aspectos encontrados como facilitadores deste processo, bem como para ultrapassar os obstáculos também obtidos.

**Palavras-chave:** Pessoa com Deficiência, Trabalho, Emprego Apoiado.

**Access and permanence of people with disabilities in the labor market: the alternative of supported employment**

**ABSTRACT**

**Introduction:** The study focuses on work in the lives of people with disabilities, with the purpose of identifying the facilities and barriers in the access and permanence in the labor market of people with disabilities in Brazil. **Objective:** To identify the facilities and barriers in the access and permanence in the labor market of people with disabilities in Brazil. **Methodology:** This approach is based on Evidence-Based Practice, which is specifically an integrative review of the literature from 2008 to 2015, which refers to Brazilian articles published in English, Portuguese and Spanish. **Results / Discussion:** According to the data collection, it was observed that several factors facilitate the entry and permanence of people with disabilities in the labor market, as many aspects are considered barriers to it. The process of access and permanence of people with disabilities in the labor market has been permeated by difficulties, even though disabled people have their rights guaranteed in the world, since the Convention on the Rights of Persons with Disabilities (2008) and the Brazilian Law of Inclusion (2015). **Conclusions:** Based on this, the present study considers Supported Employment as an alternative, to contribute to the aspects found as facilitators of this process, as well as to overcome the obstacles also obtained.

**Key words:** Person with Disabilities, Job, Supported Employment.

**Acceso y permanencia de personas con discapacidad en el mercado laboral: la alternativa del empleo con apoyo**

**RESUMEN**

**Introducción:** El estudio se centra en el trabajo en la vida de las personas con discapacidad, con el objetivo de identificar las instalaciones y las barreras en el acceso y la permanencia en el mercado laboral de las personas con discapacidad en Brasil. Objetivo: identificar las instalaciones y barreras en el acceso y la permanencia en el mercado laboral de personas con discapacidad en Brasil. **Metodología:** este enfoque se basa en la práctica basada en la evidencia, que es específicamente una revisión integradora de la literatura de 2008 a 2015, que se refiere a los artículos brasileños publicados en inglés, portugués y español. **Resultados / Discusión:** De acuerdo con la recopilación de datos, se observó que varios factores facilitan la entrada y la permanencia de personas con discapacidad en el mercado laboral, ya que muchos aspectos se consideran barreras. El proceso de acceso y permanencia de personas con discapacidad en el mercado laboral ha estado impregnado de dificultades, a pesar de que las personas con discapacidad tienen garantizados sus derechos en el mundo, desde la Convención sobre los Derechos de las Personas con Discapacidad (2008) y la Ley brasileña de Inclusión (2015). **Conclusiones:** a partir de esto, el presente estudio considera el Empleo con Apoyo como una alternativa, para contribuir a los aspectos encontrados como facilitadores de este proceso, así como para superar los obstáculos que también se obtienen.

**Palabras clave:** Persona con discapacidad, Trabajo, Empleo apoyado.

**INTRODUÇÃO**

Um bilhão de pessoas no mundo, aproximadamente 15% da população global, apresenta algum tipo de deficiência1. No Brasil, de acordo com o Censo Demográfico realizado pelo IBGE (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística) em 2010, 23,9% da população possui um tipo de deficiência, visual, auditiva, motora e mental ou intelectual, correspondente ao total2. Vale ressaltar que pessoas com deficiência são consideradas aquelas que possuem impedimentos de ordem física, mental, intelectual ou sensorial. Isso decorre da relação entre pessoas com deficiência e as barreiras encontradas no ambiente que impedem a participação destas na sociedade3.

Pessoas com deficiência têm seus direitos garantidos no mundo a partir da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e no Brasil com a Lei Brasileira de Inclusão (LBI)4. O direito ao trabalho (Artigo 27), da Convenção, assegura que toda pessoa com deficiência tenha condições justas e favoráveis de trabalho5. Partindo desta perspectiva o Artigo 34 da LBI declara que “A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (p. 12)4. Antes, já havia a Lei nº 8.213/1991 que objetiva promover a inclusão no mercado de trabalho, beneficia as pessoas com deficiência por meio da obrigatoriedade de sua inclusão no mercado de trabalho, e penaliza as empresas pelo seu não cumprimento6, 7, em seu Artigo 93 descreve:

a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I- até 200 empregados, 2%; II- de 201 a 500, 3%; III- de 501 a 1.000, 4% ; IV- de 1.001 em diante, 5%. 8

O significado do trabalho pode ser subjetivo, o que implica em variações de acordo com a relação que a pessoa estabelece com ele, variando de pessoa para pessoa. No entanto, muitos indivíduos incluem o trabalho como parte natural da vida, como fator de identidade, forma de autoestima e suporte financeiro10. O trabalho é reconhecido como um meio em que pessoas com deficiência demonstram suas competências, capacidades e habilidades, quando reconhecidos profissionalmente sentem que contribuem para a sociedade 6, 7, 9, 10. Os aspectos sociais relacionados ao trabalho são significativos para as pessoas com deficiência, pois o contato com colegas, que oferecem apoio e compreensão, pode gerar motivação, sentimento de pertencimento, expansão das redes sociais, maior participação na sociedade e, portanto, a redução do processo de exclusão.11

O Emprego Apoiado (EA) se destaca como uma alternativa eficiente para auxiliar o acesso e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Isto trata-se de um método estruturado a partir de assessoria personalizada dentro e fora do local de trabalho, realizada por um técnico que busca facilitar o processo de inclusão12. Sua metodologia envolve várias fases, seguindo os princípios do modelo social da deficiência, em que se valorizam os pontos fortes e necessidades da pessoa, retirando o foco somente de suas limitações e promovendo a satisfação do sujeito e sua família, o empoderando, favorecendo também a construção de uma sociedade inclusiva13. A criação de programas de EA gera mudanças estruturais significativas nas instituições e nos profissionais, pois podem transformar a forma de pensar e conceber o acesso ao trabalho de pessoas com deficiência13.

Vários estudos têm considerado as barreiras e os facilitadores do acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, bem como, o contraste da realidade com o que é previsto na legislação brasileira. Consideram-se, neste estudo, as barreiras como todo e qualquer obstáculo, o impedimento e dificuldade que acarrete o acesso e permanência de pessoas com deficiência no trabalho. Pesquisas que identifiquem e evidenciem barreiras e facilitadores no acesso e permanência no mercado de trabalho de pessoas com deficiência e que proponham soluções são importantes, pois, incrementam a diversidade, promovem a exigência dos direitos, bem como, a igualdade de oportunidades14, 15. Assim sendo, visando contribuir com este cenário, a proposta principal desta pesquisa é responder à pergunta: “Quais são as facilidades e as barreiras no acesso e permanência no mercado de trabalho de pessoas com deficiência no Brasil?”.

**METODOLOGIA**

Trata-se de um estudo de revisão integrativa, que utilizou estudos brasileiros que relataram as condições de acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e, o EA como proposta para solucionar este problema. No caso deste estudo, a revisão integrativa foi escolhida, pois, ela é a mais ampla abordagem referente às revisões. Trata-se de uma metodologia que possibilita a síntese de pesquisas, permitindo a inclusão de estudos experimentais e não experimentais, para um aprofundamento do conhecimento do estudo a ser analisado16, 17.

**Protocolo e Registro**

Para a análise de dados dos artigos que foram incluídos na revisão integrativa e registro, foi adaptado um instrumento, o qual foi validado por Ursi18. Ele contempla os seguintes itens: identificação, instituição sede do estudo, tipo de publicação, características metodológicas do estudo e avaliação do rigor metodológico, visando o armazenamento e a organização da análise. Para a organização do material, foi construído um formulário online que permitiu a tabulação dos dados no programa Excel®.

**Critério de elegibilidade ou critério de exclusão**

Como critérios de inclusão, foram considerados: (1) Artigos provenientes de estudos ou relatórios que contenham as palavras: Pessoas com Deficiência e Trabalho; Pessoas com Deficiência e Mercado de Trabalho; EA. (2) Estudos brasileiros publicados em inglês, português ou espanhol. (3) Artigos publicados no período de 2008 a 2015. Foram excluídos: (1) Artigos anteriores ao ano de 2008, por compreender que não abrangem a atual situação do acesso e permanência das pessoas com deficiência e sua inclusão no mercado de trabalho, devido ao período entre a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com deficiência - 2008 e a LBI – 2015. (2) Artigos incompletos. (3) Artigos que não envolvam estudos brasileiros. (4) Artigos em idiomas que não sejam português, inglês e espanhol. (5) Resenhas de livros ou teses.

**Fontes de informação e estratégias de busca**

Foram realizadas buscas nas bases contidas no site da Comissão de Aperfeiçoamento de Pessoal do Nível Superior (CAPES), utilizando as seguintes palavras-chave: Pessoa com deficiência and acesso and (trabalho or mercado de trabalho or ocupação or profissão); Pessoa com deficiência and barreiras and (trabalho or mercado de trabalho or ocupação or profissão); Pessoa com deficiência and inclusão and (trabalho or mercado de trabalho or ocupação or profissão); Pessoa com deficiência and permanência and (trabalho or mercado de trabalho or ocupação or profissão); Pessoa com deficiência and ingresso and (trabalho or mercado de trabalho or ocupação or profissão); Pessoa com deficiência and integração and (trabalho or mercado de trabalho or ocupação or profissão); Pessoa com deficiência and condições de ocupação.

**Seleção do estudo**

Referências obtidas na base de dados foram importadas para o Mendeley®. Durante a leitura de títulos, resumos e textos completos para a seleção dos estudos, teve-se a base por quatro perguntas: (1) Quais são os fatores facilitadores para o acesso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? (2) Quais são os fatores facilitadores para a permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? (3) Quais são as barreiras para o acesso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? (4) Quais são as barreiras para a permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho? Estudos que responderam, no mínimo, uma pergunta foram incluídos.

**Processo da coleta de dados**

Para garantir o rigor na seleção dos estudos que foram incluídos na revisão integrativa, a pesquisa seguiu as orientações de Costa et.al.19. Isto é, a seleção dos estudos foi conduzida pelo pesquisador principal e mais um juiz, que avaliaram todos os títulos e resumos, e leram os artigos completos, para caso de dúvida. Desacordos em matéria de inclusão foram resolvidos através de discussão. Para sistematizar a coleta de dados, ponderar o rigor e as características de cada estudo, cada avaliador recebeu um formulário, que logo foi convertido em planilha do Excel®, para registrar as pesquisas localizadas e classificá-las como: (a) Identificados – todos os localizados a partir da busca nas bases de dados; (b) Não selecionados – dentre os identificados, aqueles que, cujos títulos e resumos, evidenciam que não preenchem os critérios de inclusão; (c) Selecionados – dentre os identificados, aqueles, cujos títulos e resumos, indicam que preenchem os critérios de inclusão, mas ainda necessitam de verificação pela leitura do texto completo; (d) Excluídos – selecionados pelo resumo, mas que após a leitura do texto completo, não preenchem os critérios de inclusão; (e) Incluídos – atendem a todos os critérios de inclusão após a avaliação do texto completo.

**Nível de evidência**

Para a avaliação da qualidade metodológica dos estudos, foram avaliados todos os estudos incluídos, utilizando a hierarquia das evidências. O nível de evidência 1 é resultante da meta-análise de múltiplos estudos clínicos controlados e randomizados; nível 2 refere-se a evidências obtidas em estudos individuais com delineamento experimental; o nível 3 compreende evidências de estudos quase-experimentais; já o nível 4 abrange evidências de estudos descritivos (não-experimentais) ou com abordagem qualitativa; no nível 5 as evidências são provenientes de relatos de caso ou de experiência e; o nível 6 é baseado em opiniões de especialistas. (Stetler et.al.20 *apud* Souza et.al.17). Para os estudos de revisão utilizou-se: nível 1 de evidência para outros estudos de revisão; nível 2 de evidência para revisão integrativa; nível 3 de evidência para revisão sistemática; nível 4 de evidência para revisão sistemática com meta-análise.

**RESULTADOS**

**Seleção dos estudos**

Em todas as etapas os artigos foram convertidos em planilhas do Excel. Conforme a Figura 1, na primeira etapa, de identificação, foram encontrados 1.110 artigos identificados no banco de dados de buscas da CAPES e 337 artigos, eliminando os repetidos. A partir disso, na etapa de seleção, na qual foi realizada a leitura de resumos e títulos, 312 estudos não foram selecionados, pois 55 eram livros, dois eram teses, 21 não englobavam o período de 2008-2015 e 234 não abrangeram o tema do trabalho, referente à pessoas com deficiência e trabalho. Totalizando, então, 25 artigos selecionados para a leitura de texto completo. Na etapa de Elegibilidade foi realizada a leitura completa desses 25 artigos, os quais 14 destes foram excluídos por não responder a nenhuma das quatro perguntas referentes ao trabalho. Foram 11 os artigos incluídos para análise, os quais tratavam sobre as barreiras e facilidades das pessoas com deficiências no âmbito deste estudo.

N. de relatos identificados no banco de buscas 1.110

1.110

N. de relatos após eliminar os duplicados - 337

N. de relatos rastreados

337

N. de relatos excluídos - 312

N. de artigos em texto completo avaliados para elegibilidade 25

N. de estudos incluídos em síntese qualitativa 11

N. de artigos em texto completo excluídos, com justificativa - 14

**Figura 1 -** Diagrama de fluxo do processo de pesquisa que detalha a disposição dos estudos incluídos, excluídos e selecionados.

**Nível de evidência**

O nível de evidência dos onze estudos incluídos variou de 2 a 5, sendo que, não foi possível avaliar um artigo, já que não esclareceu o delineamento do estudo. Referente aos três artigos com nível de evidência 2, foi possível identificar que dois deles englobavam como tema políticas públicas e sociais relacionadas com pessoas com deficiência21, 22. Um deles teve como objetivo investigar na literatura o impacto que a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência no Brasil apresenta no meio acadêmico21. O outro artigo apresentou como propósito a analise da política de inclusão social das pessoas com deficiência, após a criação da Política Nacional para a integração da pessoa em situação de deficiência no Brasil22. Dos três artigos, um teve a finalidade de abordar o processo de inclusão empresarial da pessoa com deficiência no mercado de trabalho por meio de revisão bibliográfica.23

Dos seis estudos que obtiveram nível de evidência 4, todos englobavam pessoas com deficiência. Quatro deles realizaram entrevistas com pessoas com deficiência, já inseridas no mercado de trabalho10, 24, 25. Um, dos seis artigos, realizou entrevista com pessoas com diferentes tipos de deficiência e que não estão empregadas26. Outro desempenhou grupos focais, por meio de associações com pessoas com diferentes tipos de deficiência que estavam, ou não, inseridas no trabalho6. O artigo com nível de evidência 5 visou compreender a realidade e o cotidiano de uma pessoa com deficiência, não inserida no mercado de trabalho, e de sua família27. Nos estudos de revisão o nível de evidência foi 2, sendo uma revisão sistemática sem meta-análise e duas revisões bibliográficas.

**DISCUSSÃO**

**Facilitadores**

Um estudo sugere que um dos aspectos facilitadores, ao acesso de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, está ligado com a parceria feita entre empresas e instituições especializadas25. A relação entre empresas e instituições é feita com o propósito de garantir que pessoas com deficiência, em condições de ingressarem no trabalho, sejam contratadas25. Vale ressaltar, que não são consideradas como aptas ao trabalho todas as pessoas e, também, não estão descritos os critérios utilizados para avaliar sua aptidão.

Por meio de referências teóricas, dois estudos argumentam que oficinas de preparação e capacitação auxiliam pessoas com deficiência no ingresso ao mercado de trabalho10, 27. Um desses defende que programas de formação profissional precisam de aprimoramento, pois tem como objetivo a inclusão social de pessoas com deficiência por meio do trabalho, porém, segue-se a linha da competitividade e da mão de obra, sem considerar as capacidades e especificidades dessas pessoas27.

O resultado da pesquisa de dois estudos mostrou que o processo de sensibilização realizado nas empresas, facilita a permanência de pessoas com deficiência no trabalho. Em um deles as ações de sensibilização aconteceram por meio de orientações, palestras e acompanhamento da adaptação, com auxílio de professores de uma escola especial24. Em outro, as empresas pesquisadas realizaram palestras, juntamente, com o setor de recursos humanos. As pessoas com deficiência, entrevistadas neste estudo, relatam que as empresas que possuem um programa de sensibilização realizam a inclusão de forma mais amena6, 7. Ações como esta têm por objetivo diminuir o preconceito, a discriminação, a insegurança e o medo de gestores e funcionários, podendo ampliar o conhecimento a cerca da deficiência. Ao conviver com pessoas com deficiência, no ambiente de trabalho, gestores e funcionários desconstroem a imagem de pessoas incapazes e improdutivas, reconhecendo suas habilidades e potencialidades.6, 7, 24

Ainda como facilitadores de permanência no trabalho, estudos trazem como fator a importância e o sentido que o trabalho emerge na vida de pessoas com deficiência10, 28. Por meio de entrevistas, pessoas com deficiência relataram que o trabalho significa mais que somente a independência financeira, mas a conquista de autonomia. Dizem também, que o trabalho provoca sentimento de utilidade e de participação por estarem ativos no mundo e em sua construção10. O trabalho é considerado um dos principais fatores para a promoção de autonomia e, para construção da identidade pessoal e social, promovendo o desenvolvimento pessoal28.

**Barreiras**

A criação da Lei da Previdência Social (07/1991) – Lei 8.123 é reconhecida como um avanço dentre as iniciativas nacionais, pois assegura o direito das pessoas com deficiência ao ingresso ao mercado de trabalhista, possibilitando a equidade nas oportunidades de trabalho. No entanto, um estudo relacionou o desrespeito à lei como barreira para o acesso de pessoas com deficiência ao trabalho. Ainda argumentou como razão, o desconhecimento das empresas quanto aos procedimentos para empregar estas pessoas26.

Com estes resultados, conclui-se que, se caso as ações afirmativas não existissem, a desigualdade seria ainda mais acentuada. A existência da lei não garante efetividade das ações, o acesso e a inclusão só serão garantidos pela fiscalização das empresas e, principalmente, com mudanças no preparo profissional, em condições estruturais, funcionais, organizacionais e sociais. Estas podem ser facilitadas pelos órgãos responsáveis pelo gerenciamento de políticas de emprego, para que assim, a contratação seja proativa e, não somente, por obrigatoriedade legal24.

A educação inclusiva é essencial para promover sociedades inclusivas e equitativas, no entanto, em todo o mundo, as pessoas com deficiência apresentam os mais baixos níveis de escolaridade. Diversos fatores são responsáveis pelo nível inferior de educação básica de pessoas com deficiência como: problemas no sistema, responsabilidade ministerial dividida, falta de legislação, políticas, metas e planos, barreiras físicas, treinamento e suporte inadequado para professores, entre outros1. Tendo em vista que a educação é um instrumento para sua futura participação na empregabilidade, a qualificação profissional é considerada um obstáculo, por alguns estudos, pois, a formação destes indivíduos na educação básica, em nosso país, ainda é um desafio6, 7, 10. A qualificação profissional se torna fator determinante para o exercício de trabalho, quanto maior a escolaridade e experiência, suas funções e seu salário, serão superiores. O que pode resultar em estímulo e motivação para ingressar no mercado de trabalho6, 7, 21, 25.

A baixa remuneração salarial como barreira de acesso ao trabalho é citada por um estudo. Pessoas com deficiência estão em desvantagem no mercado de trabalho, pois geralmente recebem salários menores do que pessoas sem deficiência, mesmo realizando semelhantes funções21.

Um fator citado por três estudos como barreira à inclusão, é a instabilidade econômica do Brasil e o processo de globalização. Estes acarretam no enxugamento dos postos de trabalho, no alto índice de desemprego, no aumento do trabalho informal, resultando na concorrência acentuada e na competitividade para garantir uma vaga no mercado de trabalho21, 22, 24.

A falta de conhecimento sobre a capacidade de pessoas com deficiência e o descrédito que essas não terão condições de corresponder produtivamente em um trabalho, é visto como estigma, e é considerado como barreira para o acesso ao mercado de trabalho 6, 7, 10, 23, 24, 25, 27, 28. As concepções estereotipadas sobre a incapacidade de pessoas com deficiência ainda persiste, associada à crença de que elas não irão corresponder ao ritmo de produtividade, imposto no trabalho10, 25.

Além disso, uma das dificuldades no acesso ao mercado de trabalho foi encontrada na esfera familiar, referida como superproteção familiar. Parte das famílias destes indivíduos refere-se possuir sentimento de culpa ou pena, ao as incentivar a acessar o trabalho6, 7, 27. Um estudo, realizado com pessoas com deficiência e seus familiares, identificou que muitos familiares desconhecem as capacidades das pessoas com deficiência, tratando-as como incapazes e gerando um ambiente protetor, não permitindo que estas pessoas aprendam a lidar com responsabilidades6.

Estudos apontam que o mercado de trabalho realiza processo seletivo sobre o tipo de deficiência que é mais útil de ser incorporada na empresa, para que não haja prejuízo e mudanças no espaço 6, 7, 21, 22, 24, 25. Três estudos referem-se que a deficiência física, auditiva e visual são predominantes na contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho21, 24, 27, uma vez que estas permitem, na maioria das vezes, o desenvolvimento de habilidades e aprendizagem21, 24.

A empregabilidade das pessoas com deficiência intelectual e múltipla é ainda restrita, no entanto, a lei é ampla e não se detém a deficiências específicas. As pesquisas, por meio de entrevistas com empresas, evidenciaram que isso se deve a tendência das empresas à contratação de deficiências que demandem menos mudanças na estruturação do trabalho e gerem menos custos para as empresas, assim como, o quesito de escolaridade25. Os estudos referiram que pessoas com deficiência física leve possuem maior nível de escolaridade do que os outros tipos de deficiência6, 7, 25. No caso específico da deficiência intelectual, os dados dos estudos argumentaram que a baixa empregabilidade está vinculada ao baixo nível de escolaridade e produtividade destas pessoas25.

Um estudo identificou como barreira de acesso a questão gênero, predominando o número de homens ingressantes no trabalho, em relação às mulheres. Neste estudo, apenas 17% são mulheres e 83% são homens25. Ao longo das últimas décadas, as mulheres vêm conquistando espaços sociais, profissionais, culturais e políticos que, tradicionalmente, eram reservados apenas aos homens. As relações de gênero, no universo do trabalho, ainda são marcadas por importantes assimetrias, pois há diferenças sistemáticas entre oportunidades e ganhos salariais de homens e mulheres em cargos similares25. Analisa-se que este espaço profissional está prejudicando mulheres para além da desvantagem social, associando também, a deficiência.

Um dos obstáculos, encontrados por alguns estudos, para a inserção e permanência de pessoas com deficiência no trabalho foram as dificuldades de adequação do ambiente, quanto a estrutura física de empresas6, 7, 24. Algumas empresas têm o discurso de que a não contratação de pessoas com deficiência se deve ao custo benefício que teriam para adaptar o espaço24. Barreiras de mobilidade geram desvantagens frente a pessoas sem deficiência, pois, quando não há acessibilidade, pessoas com deficiência podem apresentar dificuldades em relação à autonomia e independência, assim como, podem não demonstrar suas habilidades e capacidades. Quando a adaptação é feita, pessoas com deficiência relatam se sentirem acolhidas, respeitadas trabalhado em um espaço agradável e funcional, permanecendo no trabalho6, 7.

O Quadro 1 representa uma síntese de todos os itens encontrados nos estudos quanto aos facilitadores de acesso e permanência, assim como as barreiras de acesso e permanência para as pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

**Quadro 1 -** Facilitadores e barreiras de acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| Facilitadores de acesso | **Facilitadores de permanência** | **Barreiras de acesso** | **Barreiras de permanência** |
| Oficinas de preparação e capacitação para o trabalho | Ações se sensibilização nas empresas | Ineficácia no cumprimento da Lei | Inadequação da estrutura física de empresas |
| Parceria entre empresas e instituições especializadas | O sentido do trabalho para pessoas com deficiência | Baixo nível de escolaridade |  |
|  |  | Baixa qualificação profissional |  |
|  |  | Baixos salários |  |
|  |  | Economia do país |  |
|  |  | Estigma da deficiência  |  |
|  |  | Esfera familiar |  |
|  |  | Seletividade da deficiência |  |
|  |  | Gênero |  |

**O Emprego Apoiado**

Os estudos identificaram mais barreiras do que facilitadores, isso indica a importância de se pensar em ações e programas que auxiliem e permitam a acessibilidade de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O método do EA pode ser um destes, pois visa à inserção de pessoas com deficiência e pessoas em situação de exclusão social, com dificuldades de encontrar alternativas para acessar, se manter e se desenvolver em um trabalho29. Dessa forma, o EA é uma estratégia que possibilita ultrapassar as barreiras encontradas e apoiar as questões facilitadoras no acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Contudo, pode auxiliar no processo de ingresso e qualificar o desempenho do trabalhador, permitindo melhores condições de trabalho25. O EA identifica que muitas empresas, pela obrigatoriedade da Lei de Cotas, oportunizam programas de empregabilidade. Mas, existem empresas que pelo grande número de pessoas que precisam ser contratadas realizam processos seletivos em massa, dificultando o trabalho em rede. O EA se torna inovador, pois, faz uma busca com base no projeto de vida e perfil vocacional de pessoas com deficiência30. O EA, por desvelar a existência do outro, seus relacionamentos, seus interesses, suas estratégias de adaptação, suas histórias, faz com que o trabalho seja compatível com o perfil vocacional/profissional da pessoa com deficiência, o que reflete na permanência no trabalho30.

O EA considera vagas em geral para o trabalho, que podem ser ocupadas por pessoas, com ou sem deficiência, pois se acredita que há uma tendência de que as vagas oferecidas para pessoas com deficiência são de tipos de trabalhos específicos para elas, o que limita as possibilidades de realização no trabalho30. Torna-se importante também, pois negocia com as empresas as acomodações e adequações necessárias, atendendo ao mesmo tempo as necessidades da empresa e da pessoa com deficiência13.

Por meio do EA as pessoas com deficiência que ingressam no trabalho devem receber os mesmos salários e benefícios que os demais trabalhadores, que realizam funções similares dentro da empresa. Neste sentido, o EA que foi criado para possibilitar a inclusão econômica e para o desenvolvimento inclusivo. Isto significa que através das políticas públicas que atendem toda a população, sejam promovidas ações para combater a pobreza e exclusão30.

Um grande diferencial do EA são as formações profissionais, em que o indivíduo com deficiência conhece e aprende o trabalho real, em meio às relações de convivência, cultura e políticas na empresa. Os treinamentos são realizados no ambiente de trabalho juntamente com funcionários30. Muitas vezes empresas não realizam o acolhimento de pessoas com deficiência. Com o EA é possível dialogar com a empresa, realizando palestras de sensibilização para apresentar perspectivas diferentes de pessoas com deficiência, evidenciando suas habilidades e potencialidades, e ainda facilitando o contato de funcionários com pessoas deficientes30.

Um dos valores adotados pelo EA é que todas as pessoas são capazes de trabalhar e tem direito ao trabalho; O método reconhece e enfatiza os interesses e habilidades das pessoas com deficiência e não foca nas limitações, o que favorece a mudança de visão com relação à situação de incapacidade13, 30.

O EA tem como foco a participação ativa da pessoa com deficiência e seus familiares, em que todos se envolvam no projeto de vida desta pessoa. No entanto, a organização e envolvimento familiar são importantes e podem facilitar o processo de inclusão do ser com deficiência no trabalho, incentivando nas escolhas do deficiente e, não tomando decisões por ela30.

O profissional que presta o serviço de EA é chamado de técnico. Este deve ter completado o ensino médio, sendo que, alguns têm nível superior, na maioria das vezes, em psicologia, terapia ocupacional, administração, pedagogia, serviço social, sociologia, entre outras áreas. Com isso, ter profissionais de diversas áreas trabalhando como técnicos em EA se torna uma forma de enriquecer a prática, pois, cada um apresenta conhecimentos específicos e olhares de diferentes formações30.

Na primeira fase do EA o técnico irá, eventualmente, conhecer a pessoa em situação de exclusão social, a qual tem o desejo de trabalhar, sendo que sua família irá estimular, descobrir preferências, habilidades e características deste indivíduo, bem como compreender o contexto em que vive e suas relações pessoais. Através de uma entrevista, irá iniciar o processo e avaliar se o método é ou não necessário para o mesmo, coletando informações e identificando o seu “perfil vocacional”30.

Posteriormente a isso, inicia-se a fase de desenvolvimento, na qual, se verifica a compatibilidade entre o perfil da pessoa, com o do possível trabalho a ser executado. Analisam-se as funções que devem ser realizadas, levando em conta a cultura da empresa e as suas exigências. O técnico pactua com o empregador, soluções para fazer as acomodações necessárias e adequações que atendam às necessidades da pessoa e, ao mesmo tempo, da empresa13. Havendo a contratação e a análise das tarefas designadas, elabora-se um Plano Individual de Treinamento e Inclusão Social. Este processo, chamado de acompanhamento, consiste em auxiliar o ser na execução de suas funções, fazendo os ajustes necessários, para que assim, ela a realize de forma satisfatória13.

**Limitações do estudo**

Ainda que se tenha obtido resultados pela revisão integrativa, foram encontrados poucos artigos que pesquisaram e evidenciaram o tema apresentado, menor ainda, foi o índice de artigos que abordaram o EA. Também, se observou que nenhum artigo abordou experiências em que o EA foi utilizado como estratégia para inclusão e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Assim como, poucos trabalhos relataram sobre sentidos do trabalho para pessoas com deficiência. Estes fatores são considerados limitadores na inclusão e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, uma vez que, o EA não foi ainda reconhecido como uma estratégia de suporte à inclusão, no âmbito do trabalho. Estudos brasileiros e realidade brasileira apresentam pequena abrangência e vidência baixas. A pesquisa foi limitada pelos estudos encontrados somente na língua portuguesa. Se o estudo abrangesse outros países, poderia ter maior potencial de impacto.

**CONCLUSÃO**

A partir da pesquisa realizada, identificou-se que ainda existem muitos obstáculos a serem ultrapassados para a inclusão efetiva de pessoas com deficiência acessarem e permanecerem no mercado de trabalho. Esta pesquisa torna-se importante por contribuir com empresas e organizações para análise das barreiras e facilitadores encontrados, afim de uma gestão humanizada e eficiente, com a formação de estratégias que envolvam práticas inclusivas, objetivando a construção de uma sociedade mais justa e igualitária, por meio da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Pessoas com deficiência, em grande maioria, ainda ficam anos sem perspectiva de conseguir um emprego, com a possibilidade do EA, criam-se elementos cruciais e diferenciadores que são as possibilidades de ajuda, apoio necessário, dentro e fora, do local do trabalho e o acompanhamento profissional durante este processo.

Sugere-se que mais pesquisas deste cunho sejam realizadas e evidenciem a atual situação de indivíduos com deficiência no âmbito do trabalho. No entanto, dessa forma se tenha maior relevância social e, assim, seja possível ter argumentos e gerar incentivos para empresas e organizações realizarem melhorias e, as pessoas com deficiência buscarem seus direitos.

**REFERÊNCIAS**

1. Organização Mundial da Saúde (OMS). **Relatório mundial sobre a deficiência.** [Internet] São Paulo, SP, 2011. [acesso em 07 jan 2018]. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/usr/share/documents/RELATORIO_MUNDIAL_COMPLETO.pdf>

2. Oliveira LMB. **Cartilha do Censo 2010: Pessoas com Deficiência**. [Internet] Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. [acesso em 07 jan 2018] Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficienciareduzido.pdf>

3. Secretaria de Direito Humanos. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência.** Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008: Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. [Internet] 4ª Ed., rev. e atual. Brasília, 2010. [acesso em 07 jan 2018] Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencaopessoascomdeficiencia.pdf>

4. Brasil. **Lei nº. 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). [Internet] Brasília, DF, 6 jul. 2015.[acesso em 27 nov 2016]Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>

5.Fonseca RTM. **Artigo 27: Trabalho e emprego.** In: Resende APC, Vital FMP [organizadoras]. A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência comentada. [Internet] Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008. p. 93-95. [acesso em 07 jan 2018] Disponível em: <https://www.governoeletronico.gov.br/documentos-e-arquivos/A%20Convencao%20sobre%20os%20Direitos%20das%20Pessoas%20com%20Deficiencia%20Comentada.pdf>

6. Neves-Silva P, Prais FG, Silveira AM. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil**: cenário e perspectiva. Cien Saude Colet 2015; 20(8): 2549-2558. DOI: 10.1590/1413-81232015208.17802014.

7.Sena SLS. **Possíveis Contribuições da Tecnologia Assistiva para a Inclusão de Pessoas com Deficiência Visual no Trabalho**. R. Laborativa [Internet] 2015 out [acesso em 10 jun 2016]; 4(2): 26-52. Disponível em: <http://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/1241/pdf>

8.Brasil. **Lei nº 8.123, de 24 de julho de 1991**. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. [Internet] Brasília, DF, 24 jul. 1991 [acesso em 28 nov 2016]. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/CCivil_03/leis/L8213cons.htm>

9. Assis AM, Carvalho-Freitas MN. **Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte.** Rev. eletrôn. adm. Porto Alegre [Internet], 2014 maio-ago [acesso em 07 jan 2018]; 78(2): 496-528. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311022201342126>

10. Lima MP, Tavares NV, Brito MJ, Cappelle MCA. **O sentido do trabalho para pessoas com deficiência**. Rev. Adm. Mackenzie São Paulo [Internet], 2013 mar-abr [acesso em 07 jan 2018]; 14(2): 42-68. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003>

11. Ferreira TG. **Pessoas com deficiência: condições de convivência e possibilidade de atenção domiciliar**. [dissertação]. São Paulo: Universidade de São Paulo, 2009.

12. Matos NRV. **Emprego Apoiado: uma análise psicossocial da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. [dissertação]. São Paulo: Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, 2013.

13. Betti AP. **Perspectivas do Emprego Apoiado: Mudanças na forma de se pensar e conceber o acesso ao trabalho de pessoas com deficiência intelectual são necessárias e urgentes**. Revista DI [Internet], 2014 jan-jun [acesso em 07 jan 2018]; 4(6): 12-16. Disponível em: <http://www.apaesp.org.br/pt-br/sobre-deficiencia-intelectual/publicacoes/PublishingImages/revista-di/artigos_pdf/DI-N6.pdf>

14. Gil M [coordenadora]. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**.[Internet] São Paulo: Instituto Ethos, 2002 [acesso em 07 jan 2018] Disponível em: <https://www3.ethos.org.br/wp-content/uploads/2012/12/25.pdf>

15. Nogueira G. **Artigo 1: Propósito**. In: Resende APC, Vital FMP [organizadoras]. A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência comentada. [Internet] Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos, 2008, p. 26-28 [acesso em 07 jan 2018]. Disponível em: <https://www.governoeletronico.gov.br/documentos-e-arquivos/A%20Convencao%20sobre%20os%20Direitos%20das%20Pessoas%20com%20Deficiencia%20Comentada.pdf>

16. Mendes KDS, Silveira RCCP, Galvão CM. **Revisão integrativa: método de pesquisa para a incorporação de evidências na saúde e na enfermagem**. Texto Contexto Enferm. Florianópolis, 2008 out-dez; 17(4): 758-64.

17. Souza MT, Silva MD, Carvalho R. **Revisão integrativa: o que é e como fazer**. Einstein [Internet], 2010 [acesso em 07 jan 2018]; 8(1 Pt 1): 102-6. Disponível em: <http://apps.einstein.br/revista/arquivos/PDF/1134-Einsteinv8n1_p102-106_port.pdf>.

18. Ursi ES. **Prevenção de lesões de pele no perioperatório: revisão integrativa da literatura.** [dissertação]. Ribeirão Preto: Universidade de São Paulo, 2005.

19. Costa AB, Zoltowski APC, Koller SH, Teixeira MAP. **Construção de uma escala para avaliar a qualidade metodológica de revisões sistemáticas**. Cien Saude Colet, 2015; 20(8): 2441-52. DOI: 10.1590/1413-81232015208.10762014.

20. Stetler CB, Morsi D, Rucki S, Broughton S, Corrigan B, Fitzgerald J, et. al. **Utilization-focused integrative reviews in a nursing service**. Appl Nurs Res., 1998; 11(4): 195-206.

21. França ISX, Pagliuca LMF, Baptista RS. **Política de inclusão do portador de deficiência: Possibilidades e limites.** Acta Paul Enferm [Internet], 2008 [acesso em 07 jan 2018]; 21(1): 112-6. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S0103-21002008000100018>.

22. Silva RA, Carvalho ZMF, Almeida MI, Monteiro MGS, Carvalho Júnior JF. **Políticas públicas para inclusão social na deficiência: Revisão sistemática**. Av. enferm. [Internet] 2012 maio-ago [acesso em 07 jan 2018]; 30(2): 13–24. Disponível em: <https://revistas.unal.edu.co/index.php/avenferm/article/view/36023/39703>.

23. Cabreira PA, Stobaus CD. **Inclusão, empresa e psicopedagogia**. Diálogo, Canoas [Internet] 2015 abr [acesso em 07 jan 2018]; (28): 09-24. Disponível em: <http://www.revistas.unilasalle.edu.br/index.php/Dialogo/article/view/582>.

24. Maccali N, Kuabara PSS, Takahashi ARW, Roglio KD, Boehs STM. **As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: A inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil**. Rev. Adm. Mackenzie [Internet], 2015 [acesso em 05 dez 2016]; 16(2): 157–187. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n2p157-187>.

25. Veltrone AP, Almeida MA. **Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP**. Rev. Educ. Espec**.,** Santa Maria [Internet], 2010 jan-abr [acesso em 07 jan 2018]; 23(36): 73-90. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/1434>.

26. França ISX, Pagliuca LMF. **Inclusão social da pessoa com deficiência: conquistas, desafios e implicações para a enfermagem.** Rev. Esc. Enferm. USP, 2009; 43(1): 178–85.

27. Rosa FD, Denari FE. **Trabalho, Educação e Família: perspectivas para pessoa com deficiência intelectual**. Rev. Educ. Espec**.,** Santa Maria [Internet] 2013 jan-abr [acesso em 05 out 2016]; 9(45): 73-90. Disponível em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/viewFile/4842/pdf>.

28. Moreira LB, Cappelle MCA, Carvalho-Freitas MN. **A dinâmica identitária de pessoas com deficiência: um estudo no Brasil e nos Estados Unidos**. Rev. Adm. Mackenzie São Paulo [Internet], 2015 jan-fev [acesso em 07 jan 2018]; 16(1): 40-61. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1678-69712015/administracao.v16n1p40-61>.

29. Urríes BJ. **Concepto , Características y Elementos del Empleo com Apoyo**. [Internet] Salamanca: Universidad de Salamanca, Instituto Universitario de Integración en la Comunidad, 2006. [acesso em 05 dez 2016] Disponível em: <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/gladnetcollect/236>

30. Instituto de Tecnologia Social. **Emprego Apoiado: curso de educação a distância para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Módulo 8. São Paulo: Instituto de Tecnologia Social, 2013.

**Contribuição dos autores:** **Maryana Gonçalves Marinho** realizou a pesquisa do trabalho, feita para conclusão do Curso de Graduação em Terapia Ocupacional do Departamento de Terapia Ocupacional da Universidade Federal de Santa Maria. **Taísa Gomes Ferreira** foi a orientadora do trabalho. Ambas participaram da revisão da versão final do artigo.