

ACESSO E PERMANÊNCIA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO: A ALTERNATIVA DO EMPREGO APOIADO*

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

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

Resumo

Introdução: O estudo tem como foco temático o trabalho na vida de pessoas com deficiência, de acordo com leis que asseguram o direito ao trabalho em condições justas e favoráveis. 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. **Objetivo:** Identificar quais são as facilidades e barreiras no acesso e permanência no mercado de trabalho e discutir o emprego apoiado como estratégia de acompanhamento de pessoas com deficiência no Brasil. **Metodologia:** Trata-se de uma abordagem que preconiza a Prática Baseada em Evidências, sendo esta uma revisão integrativa da literatura de 2008 a 2015, que se refere a artigos brasileiros publicados em inglês, português e espanhol. **Resultados/Discussão:** 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. Os facilitadores foram: oficinas de preparação e capacitação para o trabalho; parceria entre empresas e instituições especializadas; ações de sensibilização nas empresas; o sentido do trabalho na vida das pessoas com deficiências. As barreiras estavam relacionadas com: ineficácia no cumprimento da lei; baixo nível de escolaridade, qualificação profissional, salários; economia do país; estigma; esfera familiar; seletividade da deficiência; gênero; inadequação da estrutura física de empresas. **Conclusões:** Os dados mostraram que o Emprego Apoiado é uma alternativa para contribuir com os aspectos encontrados como facilitadores deste processo, bem como para ultrapassar os obstáculos também obtidos.

Palabras clave: Pessoa com Deficiência, Trabalho, Emprego Apoiado.

Abstract

Introduction: The study focuses on work in the lives of people with disabilities, according to laws that ensure the right to work on fair and favorable terms. Several studies have considered the barriers and facilitators of the access and permanence of people with disabilities in the labor market, as well as the contrast of reality with what is foreseen in the legislation. **Objective:** To identify the facilities and barriers to access and permanence in the labor market and to discuss supported employment as a strategy to accompany people with disabilities in Brazil. **Methodology:** This is an approach based on Evidence-Based Practice, which is an integrative review of the literature from 2008 to 2015, which refers to Brazilian articles published in English, Portuguese and Spanish. **Results / Discussion:** Several factors facilitate the entry and permanence of people with disabilities in the labor market, as many aspects are considered barriers to it. The facilitators were: workshops for preparation and training for work; partnership between companies and specialized institutions; awareness actions in companies; the meaning of work in the lives of people with disabilities. The barriers were related to: ineffectiveness in complying with the law; low level of education, professional qualification, salaries; economy of the country; stigma; family sphere; disability selectivity; genre; inadequacy of the physical structure of companies. **Conclusions:** The data showed that Supported Employment is an alternative to contribute to the aspects found as facilitators of this process, as well as to overcome the obstacles also obtained.

Keywords: Person with Disabilities, Job, Supported Employment.

Resumo

Introducción: El estudio tiene como foco temático el trabajo en la vida de personas con discapacidad, de acuerdo con leyes que aseguran el derecho al trabajo en condiciones justas y favorables. Varios estudios han considerado las barreras y los facilitadores del acceso y permanencia de las personas con discapacidad en el mercado de trabajo, así como el contraste de la realidad con lo que se prevé en la legislación. **Objetivo:** Identificar cuáles son las facilidades y barreras en el acceso y permanencia en el mercado de trabajo y discutir el empleo apoyado como estrategia de acompañamiento de personas con discapacidad en Brasil. **Metodología:** Se trata de un enfoque que requiere la práctica basada en la evidencia, que es una revisión integradora de la literatura desde 2008 hasta 2015, que se refiere a los artículos brasileños publicados en Inglés, portugués y español. **Resultados / Discusión:** Diversos factores facilitan el ingreso y permanencia de personas con discapacidad en el mercado de trabajo, así como muchos aspectos se consideran barreras para el mismo. Los facilitadores fueron: talleres de preparación y capacitación para el trabajo; asociación entre empresas e instituciones especializadas; acciones de sensibilización en las empresas; el sentido del trabajo en la vida de las personas con discapacidades. Las barreras estaban relacionadas con: ineficacia en el cumplimiento de la ley; bajo nivel de escolaridad, cualificación profesional, salarios; economía del país; el estigma; esfera familiar; selectividad de la discapacidad; género; la inadecuación de la estructura física de las empresas. **Conclusiones:** Los datos mostraron que el empleo apoyado es una alternativa para contribuir con los aspectos encontrados como facilitadores de este proceso, así como para superar los obstáculos también obtenidos.

Palabras-chave: Persona con discapacidad, Trabajo, Empleo apoyado.

Maryana Gonçalves Marinho

Terapeuta ocupacional. Universidade Federal de Santa Maria, UFSM. Santa Maria, RS – Brasil. maryanagmarinho95@gmail.com

Taísa Gomes Ferreira (In Memoriam)

Docente do Curso de Terapia Ocupacional da Universidade Federal de Santa Maria, UFSM. Santa Maria, RS – Brasil. taisa.ferreira@ufsm.br

1 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 algum tipo de deficiência, visual, auditiva, motora e mental ou intelectual². 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 tiveram seus direitos evidenciados 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 objetivava promover a inclusão no mercado de trabalho, beneficiava as pessoas com deficiência por meio da obrigatoriedade de sua inclusão no mercado de trabalho, e penalizava as empresas pelo seu não cumprimento^{6, 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 autores incluem o trabalho como parte natural da vida, como fator de identidade, forma de autoestima e suporte financeiro^{6,9,10, 12}. 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 exclusão¹¹.

O Emprego Apoiado (EA) se destaca como uma tecnologia social e uma alternativa eficiente para auxiliar o acesso e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, pois se trata de um método que consiste em preparar pessoas interessadas em um trabalho mediante a assistência pessoal de profissionais especializados, denominados técnicos de EA^{12,13,29,30}. Estes, realizam um conjunto de ações para preparar e apoiar

peças com deficiência que tem o desejo de ingressar no mercado de trabalho. Pode-se dizer que o EA busca o acesso a um emprego formal para pessoas com deficiência nas mesmas condições que pessoas sem deficiência, facilitando assim o processo de inclusão social^{13,29,30}. A metodologia do EA envolve várias fases como, por exemplo, analisar o potencial e o perfil da pessoa desempregada, a fim de compará-la com as vagas e necessidades de trabalho de empresas, tendo como finalidade encontrar ou criar determinada vaga que beneficie ambos^{29,30}. Vale ressaltar que há poucos estudos que avaliam a sua efetividade e evidenciam suas limitações. Sabe-se que a metodologia tem influência restrita à pessoa no trabalho, possuindo pouco impacto na qualidade de vida ou na diminuição de hospitalizações de pessoas com transtornos mentais³¹.

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^{6,10, 21-28}. Consideram-se, neste estudo, as barreiras como todo e qualquer obstáculo, 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 oportunidades^{14, 15}. Assim sendo, visando contribuir com este cenário, a proposta principal desta pesquisa foi responder à pergunta: "Quais são as facilidades e as barreiras no acesso e permanência no mercado de trabalho de pessoas com deficiência no Brasil e discutir o emprego apoiado como estratégia de acompanhamento".

2 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. A escolha de estudos brasileiros se deu para identificar a discussão de EA que ainda está se desenvolvendo no país³⁰. 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 analisado^{16, 17}.

2.1 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®.

2.2 Critério de elegibilidade ou critério de exclusão

Como critérios de inclusão, foram considerados: (1) Artigos provenientes de estudos ou relatórios que contivessem 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 abrangeriam 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 envolviam estudos brasileiros. (4) Artigos em idiomas diferentes de português, inglês e espanhol. (5) Resenhas de livros ou teses.

2.3 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; Pessoa com deficiência and emprego apoiado.

2.4 Seleção do estudo

Referências obtidas na base de dados foram importadas para o Software de gerenciamento de referências Mendeley®. Durante a seleção dos estudos, foi realizada a leitura de títulos, resumos e textos completos, e para inclusão desses se teve como base 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, ao menos a uma das perguntas foram incluídos.

2.5 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 por meio 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, evidenciaram que não preenchiam os critérios de inclusão; (c) Selecionados – dentre os identificados, aqueles, cujos títulos e resumos, indicaram que preenchiam os critérios de inclusão, mas ainda necessitavam de verificação pela leitura do texto completo; (d) Excluídos – selecionados pelo resumo, mas que após a leitura do texto completo, não preenchiam os critérios de inclusão; (e) Incluídos – atendiam a todos os critérios de inclusão após a avaliação do texto completo.

2.6 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 foi resultante da meta-análise de múltiplos estudos clínicos controlados e randomizados; nível 2 se referiu a evidências obtidas em estudos individuais com delineamento experimental; o nível 3 compreendeu evidências de estudos quase-experimentais; já o nível 4 abrangeu evidências de estudos descritivos (não-experimentais) ou com abordagem qualitativa; no nível 5 as evidências foram provenientes de relatos de caso ou de experiência e; o nível 6 foi 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.

2.7 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 e depois da eliminação de duplicados restaram 337 artigos. A partir disso, na etapa de seleção, na qual foi realizada a leitura de resumos e títulos, 312 estudos foram excluídos, pois 55 eram livros, dois eram teses, 21 não englobavam o período de 2008-2015 e 234 não abrangeram o tema do trabalho, referente às 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 responderem 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.

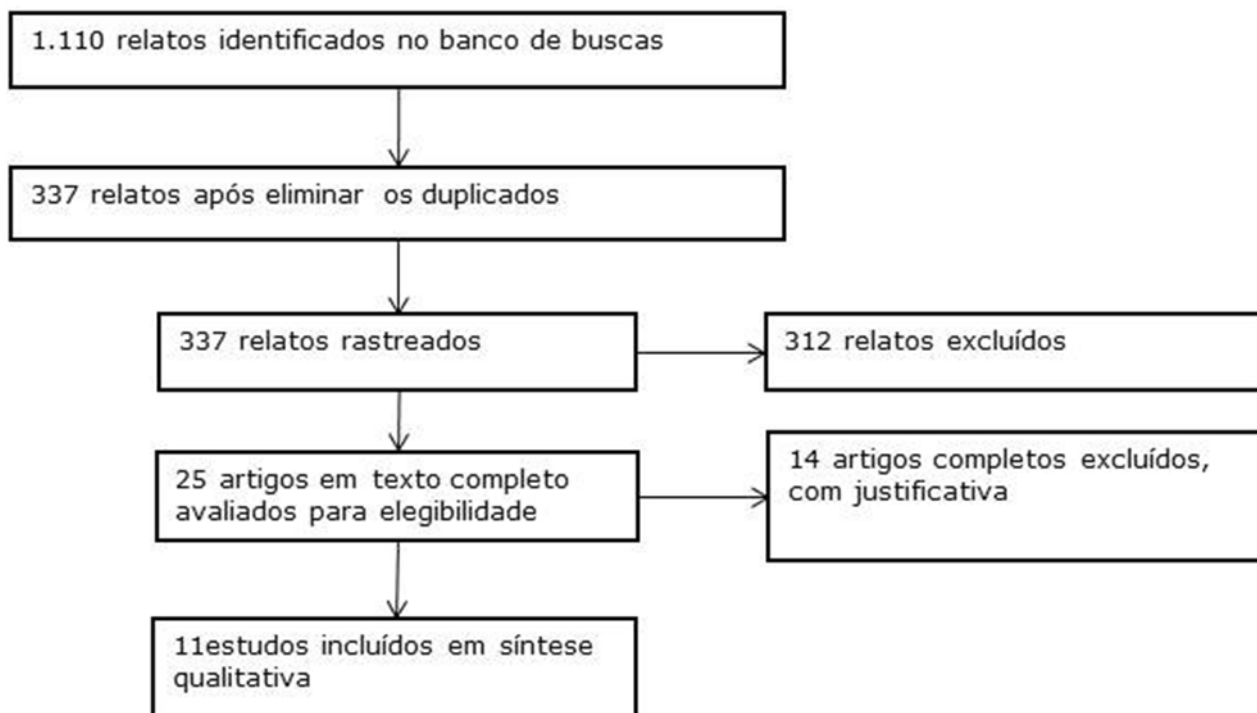


Figura 1 - Diagrama de fluxo do processo de pesquisa que detalha a disposição dos estudos incluídos, excluídos e selecionados.

3 RESULTADOS/DISCUSSÃO

Os resultados abaixo foram encontrados a partir da análise dos dados baseados nos artigos encontrados pelas autoras. A tabela 1, apresentado os trabalhos incluídos na pesquisa:

Tabela 1 – Trabalhos incluídos na pesquisa

Título	Objetivo	Método	Periódico	Ano
A dinâmica identitária de pessoas com deficiência: um estudo no Brasil e nos Estados Unidos	Compreender a dinâmica identitária de pessoas com deficiência inseridas em organizações de trabalho	Pesquisa qualitativa e exploratória, a partir de uma abordagem interpretativa	Revista de Administração Mackenzie	2015
As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil	Analisar a interface entre a gestão da diversidade na inclusão de deficientes intelectuais no contexto organizacional e as práticas de recursos humanos	Estudo de caso	Revista de Administração Mackenzie	2015
Política de inclusão do portador de deficiência: possibilidades e limites	Investigar o impacto da Política Nacional para a Integração da pessoa portadora de deficiência no Brasil e que aspectos dessa política estão evidentes no discurso acadêmico	Revisão Bibliográfica Nacional para a Integração ca	Revista Acta Paulista de Enfermagem	2008

Continuidade da Tabela 1 – Trabalhos incluídos na pesquisa

Título	Objetivo	Método	Periódico	Ano
Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP	Caracterizar a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em relação ao tipo de deficiência, nível de escolaridade, qualificação profissional e ocupação atual	Pesquisa Quantitativa	Revista de Educação Especial - Santa Maria	2010
Pessoas com deficiência no mercado de trabalho: considerações sobre políticas públicas nos Estados Unidos, União e Brasil	Discutir alguns dos principais aspectos das políticas de emprego adotadas nos Estados Unidos, na União Europeia e no Brasil para favorecer a inserção desses indivíduos no mercado de trabalho	Não esclareceu o delineamento do estudo	Revista Brasileira de Educação Especial - Marília	2009
O sentido do trabalho para pessoas com deficiência	Analisar o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência	Pesquisa Qualitativa	Revista de Administração Mackenzie	2013
Inclusão social da pessoa com deficiência: conquistas, desafios e implicações para a Enfermagem	Compreender o discurso das pessoas com deficiência acerca da concretude do processo de inclusão social e articular o discurso desses sujeitos com as diretrizes do Decreto nº 3.298/99	Estudo descritivo de abordagem qualitativa	Revista Escola Enfermagem USP	2009
Inclusão, empresa e psicopedagogia	Focalizar uma questão muito relevante em nossa sociedade, discutida nos dias atuais, que é o processo de inclusão empresarial da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, já que esse processo, tanto na sociedade, na educação como no mercado de trabalho vem passando por provações	Revisão bibliográfica	Revista Diálogo - Canoas	2015
Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva	Compreender as principais barreiras que dificultam a inclusão e, conseqüentemente, o cumprimento da lei nº 8213/91 pelas empresas privadas em Belo Horizonte	Pesquisa Qualitativa	Revista Ciência & Saúde Coletiva	2015
Trabalho, Educação e Família: perspectivas para a pessoa com deficiência intelectual	Visa compreender a realidade vivida por um adulto com deficiência intelectual e sua família, identificado as características de sua rotina, demandas e serviços de apoio existentes	Estudo de caso	Revista de Educação Especial - Santa Maria	2013
Políticas públicas para inclusão social na deficiência – Revisão sistemática	Analisar na literatura a política de inclusão social das pessoas com deficiência após a criação da Política Nacional para a integração da pessoa em situação de deficiência no Brasil	Revisão Sistemática	Revista Avances em Enfermería	2012

O Quadro 2 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 2 - Facilitadores e barreiras de acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho conforme resultado dos estudos.

Facilitadores de acesso	Facilitadores de permanência	Barreiras de acesso	Barreiras de permanência
Oficinas de preparação e capacitação para o trabalho	Ações de 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	

3.1 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. Três artigos obtiveram nível de evidência 2. Foi possível identificar que dois deles englobavam como tema políticas públicas e sociais relacionadas com pessoas com deficiência^{21, 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 terceiro apresentou como propósito a análise 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 trabalho^{10, 24, 25}. Um, dos seis artigos, realizou entrevista com pessoas com diferentes tipos de deficiência e que não estavam empregadas²⁶. Outro descreveu a realização de 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.

3.2 Facilitadores ao acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

Conforme os estudos abrangidos na Quadro 1, pode-se identificar que 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 argumentaram que oficinas de preparação e capacitação auxiliam pessoas com deficiência no ingresso ao mercado de trabalho^{10, 27}. Um desses defendeu que programas de formação profissional precisam de aprimoramento, pois tem como objetivo a inclusão social de pessoas com deficiência por meio do trabalho, porém, seguiu 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, relataram que as empresas que possuem um programa de sensibilização realizam a inclusão de forma mais amena^{6, 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 acerca da deficiência. Ao conviver com pessoas com deficiência, no ambiente de trabalho, gestores e funcionários desconstruem 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 deficiência^{10, 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.

3.3 Barreiras para o acesso e permanência de pessoas com deficiência no mercado de trabalho

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 trabalho, possibilitando a equidade nas oportunidades neste

contexto. 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 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 desafio^{6, 7, 10}. A qualificação profissional se torna fator determinante para o exercício do trabalho, pois, quanto maior a escolaridade e experiência, melhor serão suas funções e seu salário.. O que pode resultar em estímulo e motivação para ingressar no mercado de trabalho^{6, 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, foi a instabilidade econômica do Brasil e o processo de globalização. Estes acarretaram o enxugamento dos postos de trabalho, o alto índice de desemprego, o aumento do trabalho informal, resultando em concorrência acentuada e maior competitividade para garantir uma vaga no mercado de trabalho^{21, 22, 24}.

A falta de conhecimento sobre a capacidade de pessoas com deficiência e o descrédito que estas 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 persistem, associadas à crença de que elas não corresponderão ao ritmo de produtividade, imposto no trabalho^{10, 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 possuir sentimento de culpa ou pena, ao incentivar o acesso ao trabalho^{6, 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 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 que as deficiências física, auditiva e visual são predominantes na contratação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho^{21, 24, 27}, uma vez que estas permitem, na maioria das vezes, o desenvolvimento de habilidades e aprendizagem^{21, 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 deficiência^{6, 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 de gênero, predominando o número de homens ingressantes no trabalho, em relação às mulheres. Neste estudo, apenas 17% eram mulheres e 83% 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 empresas^{6, 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 e respeitadas em um espaço agradável e funcional, permanecendo mais no trabalho^{6,7}.

3.4 Reflexões acerca de alternativas para diminuir as barreiras para as pessoas com deficiência no acesso e permanência no mercado de trabalho

Estas reflexões referem-se a uma proposta das autoras como alternativa ao apoio das pessoas com deficiência quanto a permanência no mercado de trabalho. 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, 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 a 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 com deficiência³⁰.

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

peças com deficiência e não foca nas limitações, o que favorece a mudança de visão com relação à situação de incapacidade^{13, 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. À vista disso, a organização e envolvimento familiar são importantes e podem facilitar o processo de inclusão no trabalho, incentivando nas escolhas da pessoa com deficiência 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 estimulará descobrir preferências, habilidades e características deste indivíduo, bem como compreender o contexto em que vive e suas relações pessoais. Através de uma entrevista, iniciará 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, verifica-se 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, ele a realize de forma satisfatória¹³.

4 CONCLUSÃO

A partir da pesquisa realizada, identificou-se que ainda existem muitos obstáculos a serem ultrapassados para a inclusão efetiva de pessoas com deficiência acessem e permaneçam no mercado de trabalho. Percebe-se a relevância desta pesquisa para contribuir com empresas e organizações na análise feita das barreiras e facilitadores, afim de possibilitar 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.

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. No entanto, as autoras acreditam que o EA pode ser uma possibilidade de apoio a permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A pesquisa foi limitada pelos estudos encontrados somente na língua portuguesa, se o estudo abrangesse outros países, poderia ter maior potencial de impacto.

Sugere-se que mais pesquisas deste cunho sejam realizadas e evidenciem a atual situação de indivíduos com deficiência no âmbito do trabalho. Para que assim a temática ganhe maior relevância social e seja possível ter argumentos, como também 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-deficiencia-reduzido.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, Praes 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. Urrías BJ. **Concepto, Características y Elementos del Empleo con 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.
31. Blanch A, William AA. **Supported employment for persons who are psychiatrically disabled: An historical and conceptual perspective.** Psychosocial Rehabilitation Journal, Vol 11(2), Oct 1987, 5-23.

*Este estudo foi proveniente do Trabalho de Conclusão de Curso apresentado ao Curso de Terapia Ocupacional da Universidade Federal de Santa Maria, como requisito para a obtenção do título de Terapeuta Ocupacional e não obteve financiamento.

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. **Táisa Gomes Ferreira** foi a orientadora do trabalho. Ambas participaram da revisão da versão final do artigo.

Artigo recebido em: 15/09/2018

Artigo aprovado em: 21/02/2019

Artigo publicado em: 30/04/2019