

# ESTUDOS RECENTES SOBRE INCLUSÃO LABORAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL<sup>1</sup>

## RECENT STUDIES ON LABOR INCLUSION OF PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITIES

Margaret da Conceição SILVA<sup>2</sup>  
Gabriela Sousa de Melo MIETO<sup>3</sup>  
Valéria Marques de OLIVEIRA<sup>4</sup>

**Resumo:** A partir dos pressupostos teóricos da perspectiva histórico-cultural, temos por objetivo debater o tema “Estudos Recentes Sobre Inclusão laboral da Pessoa com Deficiência Intelectual (DI) no Ambiente de Trabalho” a partir do levantamento de publicações científicas entre os anos de 2008-2018. Essas pesquisas apontam a inclusão laboral como fator favorável ao desenvolvimento global desses sujeitos. O levantamento foi feito nos idiomas português, inglês e espanhol no Portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior/Ministério da Educação (CAPES/MEC) nas buscas por assunto e nas Bases de Dados *Web of Science* e *Scopus*, tendo como critérios de seleção artigos nas áreas de deficiência intelectual, inclusão, psicologia e educação especial. Como indicadores, foram utilizadas as palavras: “adulto e deficiência intelectual”, “deficiência intelectual AND trabalho”, “mental disability AND work”, “intellectual disability AND work”, “deficiência intelectual e inserção laboral”, “deficiência intelectual e trabalho”, “deficiência intelectual e inclusão no trabalho”, e “deficiência intelectual e inserção no mercado de trabalho”. Identificamos ao todo 29 artigos diretamente relacionados ao tema. Os assuntos mais investigados foram: “Pessoa com DI nas organizações” (7), “Formação profissional” (13), “Legislação e políticas públicas” (5), “Sentido e significados do trabalho” (3) e “Trabalho, educação e família” (1). Os resultados revelaram a necessidade de estudos direcionados para o campo da psicologia e educação que possam oferecer mais subsídios para a inclusão laboral desses sujeitos de forma a colaborar com políticas públicas efetivas. Indicamos a pertinência do desenvolvimento de pesquisas que abordem a construção de significados pela pessoa com deficiência intelectual sobre o mercado de trabalho.

**PALAVRAS-CHAVE:** Deficiência intelectual. Mercado de trabalho. Inclusão laboral.

**Abstract:** Based on the theoretical assumptions of the historical-cultural perspective, we aim to discuss the theme “Recent Studies on the Labor Inclusion of People with Intellectual Disabilities (ID) in the Work Environment” from the survey of scientific publications between the years 2008-2018. These studies point towards the labor inclusion as being a favorable factor for the overall development of these subjects. The survey was carried out in the Portuguese, English and Spanish languages in the journal database of the Coordination for the Improvement of Higher Education Personnel/Ministry of Education (CAPES/MEC) in search by subject and in the Web of Science and Scopus Databases, having as selection criteria papers in the areas of intellectual disability, inclusion, psychology and special education. As indicators, the following words were used: “adult and intellectual disability”, “intellectual disability AND work”, “mental disability AND work”, “intellectual disability AND work”, “intellectual disability and work placement”, “intellectual disability and inclusion in the workplace” and “intellectual disability and insertion in the labor market”. We have identified 29 articles directly related to the topic. The most investigated subjects were: “Person with DI in organizations” (7), “Professional training” (13), “Legislation and public policies” (5), “Senses and meanings of work” (3), and “Work, education and family” (1). The results revealed the need for studies directed to the field of Psychology and Education that can offer greater subsidies for the labor inclusion of these subjects in order to collaborate with effective public policies. We point out the pertinence of the development of research that addresses the construction of meanings by the person with intellectual disability on the labor market.

**KEYWORDS:** Intellectual disability. Labor market. Labor inclusion.

<sup>1</sup> <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-65382519000300008>

<sup>2</sup> Especialista em Educação Inclusiva, Saúde Mental, Gestão Escolar e Administração Escolar. Pedagoga. [marga07silva@yahoo.com.br](mailto:marga07silva@yahoo.com.br). Seropédica/Rio de Janeiro/Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-1620-0141>

<sup>3</sup> Professora no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia na Universidade de Brasília. Doutora e Mestre em Psicologia. Psicóloga. [gabriela.mieto@gmail.com](mailto:gabriela.mieto@gmail.com). Distrito Federal/Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9868-4353>

<sup>4</sup> Professora no Programa de Pós-Graduação Stricto Sensu em Psicologia na Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro. Doutora em Psicologia. Mestre em Educação. Psicopedagoga. Psicóloga. Pedagoga. [marquesvaleria@globocom.com](mailto:marquesvaleria@globocom.com). Seropédica/Rio de Janeiro/Brasil. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4821-123X>

## 1 INTRODUÇÃO

Neste artigo, propomos um debate teórico-argumentativo no âmbito da perspectiva histórico-cultural pertinente à inclusão da pessoa com deficiência intelectual no ambiente de trabalho. O ambiente de trabalho bem como as relações sociais apresentam-se como favoráveis para o desenvolvimento humano, com destaque para as pessoas com deficiência intelectual (DI)<sup>5</sup>, objeto deste estudo. Sobre o desenvolvimento das pessoas com deficiência intelectual, é importante considerar não somente fatores biológicos, mas enfatizar as diversas possibilidades alternativas favorecedoras do desenvolvimento, inclusive questões relacionadas ao acesso de bens culturais (Souza, 2019).

A desvalorização da influência de aspectos sociais no desenvolvimento limita a atuação com esses sujeitos, levando a práticas excludentes, estigmatizantes, e subestimando a sua capacidade. O termo “estigma” refere-se a um atributo ou característica considerado depreciativo, capaz de reduzir a pessoa à “diminuída” (Goffman, 2013).

O Brasil dispõe de uma legislação que atende aos princípios básicos da Declaração dos Direitos Humanos, na garantia do direito do sujeito ao trabalho, protegendo sua dignidade e livre desenvolvimento da sua personalidade e do direito à educação, inclusive a educação profissional (Constituição da República Federativa do Brasil de 1988; Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989; Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990; Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991; Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996; Decreto nº 3.238, de 20 de dezembro de 1999; Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009; Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015; Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura [Unesco], 1994).

Dada a aproximação temática com nosso objeto de estudo, destacamos três leis brasileiras: a) Lei nº 8.112/1990, que assegura às pessoas com deficiência de se inscrever em concurso público para provimento de cargo; b) Lei Federal nº 8.213/1991, conhecida como a Lei de Cotas, que prevê a contratação de 2% a 5% de pessoas com deficiência, em empresas com mais de 100 funcionários, sendo proibido qualquer ato de discriminação em relação ao salário ou critério de admissão associado à deficiência da pessoa; e c) Lei nº 13.146/2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoas com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Muitas pessoas com deficiência intelectual (DI) são capazes de viver de forma independente e de contribuir para a sua comunidade, inclusive de serem inseridas no mercado de trabalho formal. Contudo, apesar de nossa legislação favorável, dados apresentados pela Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, resumidos na Tabela 1, permitem verificar que as pessoas com DI têm baixa inserção no mercado de trabalho, uma vez que são listadas em penúltimo lugar. Esse número é apurado somando as pessoas com DI com as pessoas com

---

<sup>5</sup> Trazemos o conceito de deficiência intelectual proposto pela *American Association on Mental Retardation* – AAMR (2006), que define a pessoa com deficiência intelectual como alguém que apresenta “limitações significativas no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo (expresso em habilidades adaptativas, conceituais, sociais e práticas, como comunicação, autocuidado, vida familiar, habilidades sociais, uso comunitário, autonomia, saúde e segurança, funcionalidade acadêmica, lazer e trabalho), manifestadas antes dos 18 anos”.

transtornos mentais, que também são consideradas legalmente com deficiência para ocupar as vagas reservadas para esse segmento da população.

Ano	Tipos de deficiência						Total de Pessoas com deficiência
	Física	Auditiva	Visual	Mental / Intelectual	Múltipla	Reabilitado	
2009	157.805	65.613	14.391	13.120	3.506	34.158	288.593
2010	166.690	68.819	17.710	15.606	3.845	33.343	306.013
2011	174.207	73.579	21.847	18.810	4.144	322.704	615.291
2012	170.468	74.385	26.119	21.317	4.596	33.311	330.196
2013	181.464	78.078	33.505	25.332	5.490	33.928	357.797
2014	192.432	78.370	39.580	19.132	6.708	35.100	371.322
2015	200.794	79.389	46.913	32.144	8.108	35.907	403.255
2016	204.554	80.390	53.438	34.168	7.287	38.684	418.521

**Tabela 1.** Evolução Quantitativa das Deficiências (por tipo) de 2009 a 2016.

Fonte: Dados coletados da Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do MTE (RAIS 2009-2016).

As pessoas com DI podem se desenvolver dentro de uma perspectiva coletiva, por meio de interações no ambiente de trabalho com os seus pares e outros grupos sociais, onde sejam valorizadas as suas potencialidades como sujeito social. A interação social é bastante discutida por Vigotski (1997) como fator de desenvolvimento do sujeito. Segundo o autor, a dimensão social é que promove e define o indivíduo no conjunto das relações sociais e das atividades que configurem essas relações, sendo relevante o trabalho, em função de possibilitar a esse sujeito transformar tanto a natureza quanto a si mesmo. Estudos atuais indicam que os contextos de interação essencialmente favoráveis à inclusão das pessoas com deficiência intelectual são aqueles em que essas pessoas são consideradas agentes de suas próprias ações, dotadas de reflexibilidade (Mieto, Barbato, & Rosa, 2016).

Buscaremos discutir, neste artigo, como os estudos realizados no decorrer dos últimos dez anos têm problematizado a relação da pessoa com DI e o mercado de trabalho: As pessoas com deficiência intelectual são ouvidas nesse contexto de inclusão social, que é o ambiente de trabalho? Qual a sua autopercepção nesse contexto? Quais são os avanços e os limites teóricos apontados pelas pesquisas realizadas nesse período?

## 2 METODOLOGIA

Para a elaboração deste artigo, foi realizada uma pesquisa sobre a pessoa com deficiência intelectual e o mercado de trabalho, entre os anos de 2008-2018. A busca no Portal de periódicos da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior/Ministério da Educação (CAPES/MEC) deu-se por assunto e pelas bases de dados *Web of Science - Scopus*, a fim de se obter uma pesquisa eficiente. Refinamos a busca pelos idiomas inglês, português e es-

panhol, por tópicos nas áreas de deficiência intelectual, inclusão, psicologia, educação especial e o tipo de recurso “artigos”.

Selecionamos os textos que apresentavam como foco o adulto com deficiência intelectual e textos articulados com outros assuntos, como legislação de reservas de vagas, desde que os referidos assuntos fizessem parte dos objetivos da pesquisa bibliográfica. Após a primeira seleção de textos, separamos os artigos que abordavam a questão sobre a inserção da pessoa com DI no mercado de trabalho. Obtivemos um total de 29 artigos de interesse, conforme mostra o Quadro 1 a seguir.

Busca	Termos	Número de artigos	Selecionados	Autor/Ano	Título
Por Assunto	Adulto e deficiência intelectual	22	1	1) Rosa & Denari (2013)	1) <i>Trabalho, educação e família: perspectivas para a pessoa com deficiência intelectual</i>
Por Assunto	Deficiência intelectual e inserção laboral	15	1	1) Angonese, Boueri, & Schmidt (2015)	1) <i>O adulto com deficiência intelectual: concepção de deficiência e trajetória de carreira</i>
Por Assunto	Deficiência intelectual e inserção no mercado de trabalho	90	1	1) Galán, Martín, Ruiz, & Arregui (2014)	1) <i>La transición a la vida activa de las personas con discapacidad: expectativas familiares y grado de ajuste al trabajo</i>
Por Assunto	Deficiência intelectual e inclusão no trabalho	303	6	1) Redig & Glat (2017)	1) <i>Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual</i>
				2) Furtado & Silva (2014)	2) <i>Trabalho e pessoas com deficiência intelectual: análise da produção científica</i>
				3) Silva & Furtado (2012)	3) <i>Inclusão no trabalho: a vivência de pessoas com deficiência intelectual</i>
				4) Costa, Cornello, Tette, Rezende, & Nepomuceno (2011)	4) <i>Inclusão social pelo trabalho: a qualificação profissional para pessoas com deficiência intelectual</i>
				5) Trentin & Raitz (2018)	5) <i>Educação e trabalho: formação profissional para jovens com deficiência intelectual na escola especial</i>
				6) Gasset, Galvez, & Martín (2013)	6) <i>Diez años de formación para el empleo de personas con discapacidad intelectual en la universidad: balance y perspectivas</i>
Por Assunto	Deficiência intelectual e trabalho	338	2	1) Mourão, Sampaio, & Duarte (2012)	1) <i>Colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual nas organizações: um estudo qualitativo</i>
				2) Silva, Furtado, & Andrade (2018)	2) <i>A inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual</i>

Busca	Termos	Número de artigos	Selecionados	Autor/Ano	Título
Por Assunto	Mental disability AND work	2363	11	1) Ellenkamp, Brouwera, Embregts Joosen, & van Weeghel (2016)	1) <i>Work environment-related factors in obtaining and maintaining work in a competitive employment setting for employers with intellectual disabilities a systematic review</i>
				2) Akkerman, Kef, & Meiningering (2018)	2) <i>Job satisfaction of people with intellectual disability: Associations with job characteristics and personality</i>
				3) Barros (2015)	3) <i>As meninas de Helena: deficiência, inclusão e mercado de trabalho em São Luis</i>
				4) Bussman, França, & Jacinto (2014)	4) <i>Reserva de vagas e seus efeitos no mercado de trabalho: o caso das pessoas com deficiência no Brasil</i>
				5) Fasching (2014)	5) <i>Vocational education and training and transitions into the labour Market of persons with intellectual disabilities</i>
				6) Garcia & Maia (2014)	6) <i>Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro</i>
				7) Garcia (2014)	7) <i>Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil</i>
				8) McConkey & Collins (2010)	8) <i>The role of support staff in promoting the social inclusion of persons with an intellectual disability</i>
				9) Moore, McDonald, & Barlett (2018)	9) <i>Emerging trends affecting future employment opportunities for people with intellectual disability: The case of a large retail organization</i>
				10) Narayan, Pratapkumar, & Reddy (2017)	10) <i>Community managed services for persons with intellectual disability: Andhra Pradesh experience</i>
				11) Ribeiro & Carneiro (2009)	11) <i>A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho</i>
Base Scopus	Deficiência intelectual AND trabalho	8	2	1) Morais (2017)	1) <i>O mercado de trabalho e a pessoa com DI: entraves e oportunidades</i>
				2) Bezerra & Vieira (2012)	2) <i>Pessoa com DI: a nova "rale" das organizações do trabalho</i>

Busca	Termos	Número de artigos	Selecionados	Autor/Ano	Título
Base Scopus	Mental disability AND work	740	3	1) Lohuis, Vwuren, Scools, & Bohlmeijer	1) <i>Ambiguities of "doing what works": how professionals make sense of applying solution-focused support for people with intellectual disabilities</i>
				2) Butcher & Wilton (2008)	2) <i>Stuck in transition? Exploring the spaces of employment training for youth with intellectual disability</i>
				3) Ferrari, Nota, & Soresi (2008)	3) <i>Conceptions of work in Italian adults with intellectual disability</i>
Base Web of Science	Intellectual disability AND work	4	1	1) Letelier & Illanes (2017)	1) <i>Job training for Young people with intellectual disabilities included in a university campus</i>
Base Web of Science	Deficiência intelectual AND trabalho	6	1	1) Mascaro (2016)	1) <i>Inclusão e profissionalização do aluno com deficiência intelectual</i>

**Quadro 1.** Levantamento de artigos sobre a pessoa com DI e o mercado de trabalho – Portal de periódicos CAPES/MEC (2008 a 2018).

Fonte: Elaboração nossa.

Em toda a busca que realizamos nos bancos de dados referentes à pessoa com DI e sua inclusão laboral, fizemos uma organização por trabalhos afins, a saber: 1) Estudos sobre a pessoa com DI nas organizações, os quais abordam todas as situações relacionadas a esse sujeito no contexto organizacional. Entendemos por organizações um grupo de pessoas com funções específicas que combinam esforços individuais e em equipe com a finalidade de realizar propósitos coletivos nas empresas, associações, órgãos do governo, entidades públicas, privadas, etc. 2) Formação profissional da pessoa com deficiência intelectual, na qual serão abordadas questões sobre a formação profissional desses sujeitos, experiências exitosas em países que adotam essa formação, bem como os benefícios etc.. 3) Legislação e políticas públicas, que abordam assuntos relacionados a leis e benefícios que amparam esses trabalhadores. 4) Sentido e significado do trabalho, que abordam as concepções que tanto as pessoas com DI têm sobre o trabalho, bem como os demais sujeitos envolvidos no contexto do ambiente de trabalho. Por fim, 5) Trabalho, educação e família, que enfatiza a importância da família e educação nesse processo de inclusão laboral.

### 3 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Esta seção foi organizada com base nos resultados obtidos no levantamento dos artigos e tem como objetivo facilitar a compreensão dos dados. Para nossa discussão, separamos os artigos por áreas afins, como discriminado no parágrafo anterior.

#### 3.1 ESTUDOS SOBRE A PESSOA COM DI NAS ORGANIZAÇÕES

Os estudos relacionados à pessoa com deficiência intelectual nas organizações e processos de inclusão laborais demonstraram que há interesse por parte das organizações em obter mais

conhecimentos sobre esse público, que até então vivia à margem da sociedade e, hoje, tem encontrado esse entendimento de ser um cidadão que faz parte de uma sociedade com direitos e deveres.

Encontramos sete estudos relacionados diretamente às organizações, a saber: Mourão, Sampaio e Duarte (2012), voltados para a discussão da colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual nas organizações; Bezerra e Vieira (2012), que abordam a questão da desigualdade de oportunidade para as pessoas com deficiência intelectual nas empresas; Lohuis, Vwuren, Scools e Bohlmeier (2016), os quais fizeram um estudo qualitativo com o objetivo de compreender como os profissionais lidam com o Suporte Focado na Solução (SFS) para pessoas com DI; Ellenkamp, Brouwers, Embregts, Joosen e van Weeghel (2016), os quais realizaram uma revisão de artigos publicados nos últimos 20 anos, a fim de responder quais fatores eram relacionados ao ambiente de trabalho em empregos competitivos para pessoas com DI. Os autores concluíram que é importante apoiar os empregadores, prestando atenção específica a: decisões do empregador, conteúdo de trabalho, integração e cultura de trabalho e *coachers* de emprego.

Pensamos também ser importante a contribuição de Morais (2017), que realizou uma análise de pesquisas de mestrado e doutorado sobre a pessoa com DI e sua inclusão laboral, além das barreiras e oportunidades encontradas nesse processo. A conclusão foi que a inserção e a permanência desse grupo no mercado são insatisfatórias. A qualificação profissional é importante, mas não implica a uma vaga em um posto de trabalho e que a baixa escolaridade é um entrave para inclusão desses sujeitos no mercado de trabalho.

Akkerman e Meininger (2018) realizaram um estudo para investigar as associações de satisfação no trabalho com características, demandas e recursos do trabalho e personalidade, no qual se percebeu que, para as pessoas com DI com alta conscienciosidade, as maiores demandas de emprego foram associadas à redução da satisfação no trabalho, o que não foi o caso para aqueles com baixa conscienciosidade. Por fim, Moore, McDonald e Barlett (2018) fizeram um estudo de caso para explorar como supervisores e colegas de trabalho de uma organização de varejo australiana incorporam práticas de recrutamento inclusivas para facilitar oportunidades de emprego para pessoas com DI. Os autores concluíram que a empregabilidade das pessoas com DI é influenciada por mudanças tecnológicas nos ambientes de trabalho e é um foco crescente na eficiência.

### 3.2 ESTUDOS SOBRE A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO DI

Encontramos 13 trabalhos sobre relevantes programas de inclusão em seus respectivos contextos. Dentre eles, citamos o trabalho de Butcher e Wilton (2008), que estudaram as experiências de jovens com DI na transição do ensino médio em busca de emprego remunerado. Os autores chegaram à conclusão de que, embora o objetivo dos jovens e seus pais fossem fazer uma transição para o trabalho remunerado competitivo, a falta de planejamento de transição, a falta de oportunidades apropriadas e outros fatores significavam que os jovens passassem um tempo considerável em espaços de transição como o treinamento vocacional, oficina protegida e colocação de emprego apoiada. Os jovens podem participar nesses espaços com o papel crítico de interação social e atividade significativa fora de casa.

Citamos, ainda, o estudo de McConkey e Collins (2010) sobre o papel do apoio pessoal na promoção da inclusão social de pessoas com DI em um contexto de alojamento,

residência compartilhada e casa de grupo com pessoas com DI no Reino Unido. Nesse estudo, os autores concluíram que funcionários trabalhando de forma mais individualizada com arranjos de apoio, novas formas de trabalho e de novos modelos de serviços individuais tendem a promover a inclusão social desses sujeitos.

Costa, Comello, Tette, Rezende e Nepomuceno (2011) investigaram como ocorre a qualificação profissional de pessoas com DI nas Associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE) de cinco cidades da região do Campo das Vertentes em Minas Gerais. Os autores concluíram, por meio dos resultados, que o processo de qualificação profissional se configura em uma teia de tensões, de diferentes visões e expectativas por parte de cada ator envolvido, quer seja por questões políticas, Benefício de Prestação Continuada (BPC), quer seja por processo de seleção para compor oficinas etc. Já o estudo de Gasset, Galvez e Martin (2013) tratou da experiência desenvolvida no Programa Promentor, pioneiro nas universidades espanholas, programa que tem o objetivo de formar e incluir as pessoas com DI no mercado de trabalho.

O texto de Galán, Martín, Ruiz e Arregui (2014) trata da transição da vida ativa das pessoas com deficiência: expectativas familiares e grau de ajuste ao trabalho, o resultado de aplicação de um itinerário de inserção laboral, dentro do quadro de um projeto europeu, do qual participaram estudantes de três centros educativos da Finlândia, Espanha e Dinamarca, assim como as suas respectivas famílias. Os autores concluíram que os programas de qualificação profissional constituem um recurso facilitador da inclusão sociolaboral de jovens com deficiência não só para obtenção de competências mínimas para inserção laboral, mas como espaço de convivência e de relações com alunos, professores e outros profissionais participantes, com o intuito de desenvolver vínculos de grande valor.

Segundo Fasching (2014), na Austrália, as medidas de políticas de inclusão das pessoas com DI no mercado de trabalho têm apresentado sucesso na obtenção de emprego, porém percebe-se que as pessoas com DI têm dificuldades para acessar essas medidas de educação e de formação profissional. Os resultados sugerem que a escolaridade facilita a acessibilidade e o sucesso das medidas de educação e de formação profissional para homens e mulheres com DI.

Furtado e Silva (2014) realizaram um estudo com o objetivo de analisar resumos de publicações científicas na área de inclusão no trabalho e pessoas com DI e tiveram como resultados que os assuntos mais investigados nessa área foram: “Aspectos gerais da inclusão” e “Habilidades para o trabalho”. Outra pesquisa que citamos ainda foi a realizada por Angonese, Boueri e Schmidt (2015), que teve por objetivo descrever a relação entre a trajetória escolar, de carreira e concepção de deficiência de trabalhadores com DI inseridos no mercado de trabalho. Os autores concluíram que há a necessidade de orientação profissional e de carreira para essa população, com vistas a contribuir para a efetiva inclusão laboral.

Mascaro (2016) também fez uma pesquisa sobre a educação profissional para alunos com DI e teve como objetivo analisar um curso de formação profissional para este alunado em uma escola especial, em que examinou a importância de propostas diferenciadas na formação profissional, o investimento da professora em uma capacitação diferenciada e a iniciativa da escola na busca por parcerias para implementação de mudanças no cotidiano. Os resultados

apontaram como favorável a capacitação continuada da professora para ensinar em um novo contexto e a iniciativa da escola na busca de parcerias para viabilizar mudanças.

No trabalho de Letelier e Aguilar (2017), foi elaborado um resumo com os resultados de tese de doutorado, cujo objetivo foi avaliar integralmente um programa de formação socio-laboral inclusivo no Chile, sua implementação, seus recursos, suas metodologias, seu impacto e seu desempenho laboral de seus egressos, pleiteando como hipóteses que o programa cumpre com seus objetivos educacionais, logrando a inserção laboral e social de seus egressos. Narayan, Pratapkumar e Reddy (2017), no pequeno Estado de Andhra Pradesh, localizado na Índia, discutem que, apesar de poucos recursos, a própria comunidade se mobilizou em um modelo de base comunitária de desenvolvimento de mão de obra e coordenação de serviços para pessoas com DI. As mulheres com deficiência da aldeia foram identificadas e aquelas dispostas a serem treinadas para trabalhar como pessoas de recursos comunitários foram selecionadas e receberam treinamentos de forma faseada. É pertinente ressaltarmos que o voluntariado das mulheres em se submeter ao treinamento foi devido a vivenciarem, pessoalmente, na pele, a exclusão social que sofreram quando crianças por motivo de sua deficiência.

Como parte da literatura brasileira, Redig e Glat (2017) tratam sobre a customização do trabalho que permitiu um bom desempenho e produção profissional dos treinandos, contribuindo para sua inclusão social no ambiente de trabalho, diminuindo barreira atitudinais e preconceitos. Consideramos relevante citar o estudo de Trentin e Raitz (2018), que tiveram como objetivo analisar as contribuições da formação profissional ofertada por uma escola especial, localizada em Santa Catarina, para a inclusão do jovem com DI no mercado de trabalho. Nesse estudo, as autoras concluíram que, apesar das oficinas profissionalizantes serem um espaço de acolhimento e de respeito, não oferecem possibilidades de integração efetiva mediante processos de qualificação para o trabalho.

### 3.3 ESTUDOS SOBRE A LEGISLAÇÃO E POLÍTICAS PÚBLICAS

Sobre os estudos realizados envolvendo a legislação e as políticas públicas relacionados às pessoas com DI e o mundo do trabalho, encontramos cinco importantes estudos. Ribeiro e Carneiro (2009), que ressaltam diversas estratégias defensivas que as empresas utilizam perante a Lei de Cotas, sendo uma delas a alegação de que não encontram, no mercado de trabalho, pessoas habilitadas ou qualificadas, que a lei de Cotas é excludente, pois os empregadores preferem selecionar, dentre as pessoas com deficiência, aquelas que lhes são mais convenientes, as pessoas com deficiência menos graves ou severas. A pesquisa deu-se junto a uma das procuradorias Regional do Trabalho do MPT, a PRT da 3ª Região de Belo Horizonte – BH.

Barros (2015) realizou uma pesquisa em que analisou o acesso e a permanência das mulheres com DI, egressas do Centro de Ensino de Educação Especial Helena Antipoff, no mercado de trabalho em São Luís – Maranhão. A pesquisa revelou que as empresas que contratam pessoas com DI o fazem em virtude da obrigatoriedade imposta por lei e em decorrência da fiscalização realizada pelo Ministério Público do Trabalho, justificando-se a dificuldade de contratação por falta de escolaridade, qualificação profissional e pela inadequação das empresas para recebê-las. A lei de cotas constitui uma abertura de possibilidades para as pessoas com DI

de terem acesso ao mercado de trabalho como reconhecimento das suas potencialidades, o que favorece a sua contratação em diferentes categorias.

No estudo de Garcia e Maia (2014), é analisada a inserção da pessoa com deficiência, de acordo com dados do Censo Demográfico de 2010. Para os autores, as pessoas com deficiência estão associadas às jornadas de trabalho menores, situações mais precárias (sem carteira assinada e conta própria), mais participação no trabalho agrícola e no serviço doméstico. Os sujeitos com deficiência recebem salários 33% menores, estando 1/3 dessa diferença relacionada à heterogeneidade de inserção da ocupação e nível socioeconômico. Em relação à severidade da deficiência, a discriminação é maior para os indivíduos que estão em uma condição mais severa.

Após análise, Bussmann, França e Jacinto (2014) concluíram que a legislação brasileira conseguiu ter efeito no sentido de melhorar as oportunidades do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. Em contrapartida, Garcia (2014), ao questionar o motivo pelo qual, apesar da legislação brasileira ser considerada uma das mais avançadas mundialmente sobre o tema deficiência, a participação das pessoas com deficiência ser extremamente baixa no mercado de trabalho. O autor destacou os seguintes aspectos: acessibilidade precária, permanência de estereótipos e preconceitos, passividade escolar e na formação profissional, inadequação e insuficiência da legislação (lei de cotas é insuficiente para a demanda de pessoas com deficiência), questões culturais à temática da deficiência (superproteção familiar).

### 3.4 ESTUDOS SOBRE SENTIDO E SIGNIFICADO DO TRABALHO

Encontramos três trabalhos com temas relacionados a sentidos e significados do trabalho, nos quais é consenso dos autores que o ambiente de trabalho favorece o desenvolvimento das pessoas com DI. Ferrari, Nota e Soresi (2008) realizaram um estudo com o objetivo de analisar o conceito de trabalho em indivíduos com DI leve ou moderada, trabalhando em ambientes de trabalho competitivos ou abrigados e comparar as noções de trabalho de pessoas com retardo mental com adultos não desabilitados e adolescentes jovens. Participaram do estudo 48 sujeitos com retardo mental, 48 adultos sem deficiência da mesma idade cronológica e 48 adolescentes sem deficiência da mesma idade mental que os participantes com retardo mental. Não houve diferença para os sujeitos com retardo mental em contextos de trabalho competitivos ou abrigados, mas foram inversamente observados entre os participantes com retardo mental, mesmo adultos em idade cronológica e adolescentes da mesma idade mental.

Encontramos um relato de experiência de Silva e Furtado (2012), derivado da prática de estágio profissionalizante em Psicologia com a participação de quatro aprendizes com DI e experiência ocupacional no comércio, e com objetivo de descrever as experiências desses participantes no processo de inclusão no trabalho. Os dados revelaram que o insucesso na inclusão desses jovens/ adultos se deveu tanto pela falta de preparação profissional, questões pessoais, socioemocionais, como pela dificuldade das empresas em receber as pessoas com deficiência. Por fim, o estudo de Silva, Furtado e Andrade (2018) teve como objetivo investigar aspectos relacionados à inclusão no trabalho de pessoas com DI a partir de relatos de experiências de nove participantes com DI. Os dados apontaram que o contexto ambiente de trabalho pode favorecer o desenvolvimento da autonomia, da independência, da satisfação pessoal, da produtividade e da responsabilidade para essas pessoas.

### 3.5 ESTUDO SOBRE TRABALHO, EDUCAÇÃO E FAMÍLIA

Encontramos uma pesquisa relevante sobre trabalho, educação e família, de Rosa e Denari (2013). É um estudo de caso realizado com a família de um adulto com DI de 23 anos de idade. As autoras observaram que existe a exclusão não relatada ou declarada na inserção laboral, que o jovem apresenta dependência da família e falta de autonomia.

## 4 DISCUSSÃO DOS RESULTADOS

Apresentaremos, a seguir, as reflexões discutidas nestas pesquisas, de modo a enfatizar a colaboração teórica da perspectiva histórico-cultural. Os estudos apontam que a receptividade das pessoas com DI no mercado de trabalho por parte das organizações tem avançado, principalmente pela exigência do cumprimento das leis vigentes que asseguram a permanência desses sujeitos nesse espaço de inclusão social. Contudo, existem barreiras encontradas na contratação, como a dificuldade do seu diagnóstico, que, às vezes, é confundida com doença mental; o grau de escolaridade exigida (Lancillotti, 2003; Cezar, 2009); falta da figura do apoio no trabalho e a preferência na contratação por deficiências, que, na maioria das vezes, as pessoas com DI são preteridas e estigmatizadas como lentas, difíceis de lidar, dentre outras questões, em função da falta de conhecimento por parte das organizações. As empresas, em geral, tendem a discriminar as pessoas com deficiência mais grave, como os cegos, os surdos, os doentes mentais e os cadeirantes (Ribeiro & Carneiro, 2009). A desinformação e o estigma associado à deficiência intelectual são barreiras para a inserção no mercado de trabalho (Cordeiro & Oliveira, 2011). Essas autoras afirmam que ainda vigora o estereótipo de que esses sujeitos são incapazes de trabalhar, são lentos e necessitam de cuidados pessoais de outras pessoas.

Com relação à formação profissional da pessoa com DI, estudos demonstram a necessidade de os serviços profissionalizantes focalizarem o desenvolvimento de habilidades sociais, proporcionando apoio psicológico e emocional aos aprendizes (Silva & Furtado, 2012). Percebemos que as experiências exitosas pelo mundo, nesse processo de inclusão laboral, investem na figura de um apoio, que funciona como um suporte, a fim de favorecer o amadurecimento em responsabilidade, hábitos laborais, socialização e autonomia para esses jovens. Entendemos que é relevante a figura de um apoio como referência para as pessoas com DI no mercado de trabalho.

Os estudos apontam sobre a importância da legislação vigente nesse processo de fortalecimento da inclusão da pessoa com DI no mercado de trabalho. Apesar do Brasil ser considerado o país com a maior quantidade de leis que asseguram direitos às pessoas com deficiência, ainda nos deparamos com alguns entraves a serem revistos, tais como: a demora na regulamentação, a fiscalização sem a necessária estrutura e, principalmente, o baixo investimento público e privado na qualificação profissional. As adaptações das atividades de trabalho se traduzem em números incompatíveis com a demanda de mercado (Simonelli & Caramotto, 2010).

A análise de Matos (2017) aborda sobre a dimensão subjetiva do processo dialético de inclusão/exclusão no trabalho com e sem apoio das pessoas com DI junto a questionamentos pertinentes como: Do que adianta haver política se a pessoa não se sente segura para abrir mão do benefício?; Se nem o emprego com apoio está perto de tornar-se lei, como esses sujeitos poderiam correr o risco de ficar apenas amparados pela metodologia da “colocação seletiva”?

Diante da literatura encontrada, fizemos uma reflexão sobre a contratação das pessoas com DI ser por conta da exigência legal ou por existir de fato um compromisso por parte da sociedade em incluir de fato esses sujeitos no mercado laboral por sua competência e potencial. Sugerimos que se faça a recomposição dos números de auditores fiscais do trabalho para que haja efetiva fiscalização e ações pertinentes.

Estudos sinalizam a necessidade de a escola, a família e toda a sociedade trabalharem questões como autonomia e independência desses jovens com DI, uma vez que, na maioria dos casos, tais jovens são tratados de forma infantilizada, podendo-os de viver de forma democrática com as demais pessoas (Padilha, 2001; Carvalho, 2004; Maffezol & Góes, 2004; Fonseca, 2007).

A inclusão laboral é um fato nos dias atuais e tem contribuído para que as pessoas com DI conquistem, por meio do trabalho, não somente o sustento, mas também uma função social no mundo do trabalho. O significado do trabalho é caracterizado como cognição subjetiva e social que varia individualmente, na medida em que deriva do processo de atribuir significados e, ao mesmo tempo, apresenta aspectos socialmente compartilhados, associados às condições históricas da sociedade (Borges & Tamayo, 2001).

O trabalho proporciona efeitos marcantes na vida das pessoas com DI, por dar a elas a oportunidade de desenvolver diversas atividades, habilidades, potencialidades e talentos, bem como propicia meios para que se tornem independentes e criem vínculos em outros contextos. Os estudos apontam que as pessoas com DI podem aumentar suas redes de convívio, estabelecendo relações sociais e profissionais com pessoas sem deficiência (Nota, Santilli, Geneva, & Soresi, 2014; Lysaght, Cobigo, & Hamilton, 2012; Vornholt, Uitdewilligen, & Nijhuis, 2013).

Os dados apontaram que o contexto ambiente de trabalho pode favorecer o desenvolvimento da autonomia, independência, satisfação pessoal, produtividade e responsabilidade para essas pessoas (Silva et al., 2018).

Diante do levantamento bibliográfico que realizamos, torna-se notório que a construção de significados pela pessoa com DI sobre o mercado de trabalho ainda é pouco explorada pelos pesquisadores, representando, na nossa opinião, uma importante lacuna a ser preenchida. Entendemos que é de suma importância investigar a construção de significados como forma de ação humana, sobre o contexto ambiente de trabalho, por ser um espaço de relações culturais que constroem condições para o desenvolvimento humano e são diretamente influenciadas por essas condições (Mieto et al. 2016).

## 5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Todos os estudos aqui apresentados revelam o interesse dos pesquisadores em avançar em novos processos investigativos sobre as pessoas com DI no mercado de trabalho. As contribuições são relevantes e sinalizam pontos a serem investigados, principalmente a construção de significados pela pessoa com DI sobre o mercado de trabalho.

Observamos que há poucos estudos com a participação efetiva desses sujeitos sobre questões que os envolvam diretamente, enfatizando a percepção sobre si próprio e sobre o contexto ambiente de trabalho. É importante que sejam valorizados os estudos a partir da perspec-

tiva da própria pessoa com DI, que tem se fortalecido com o lema “nada sobre nós, sem nós”, do início do movimento internacional pelos direitos das pessoas com deficiência.

A partir do levantamento bibliográfico realizado, em consonância com os documentos das políticas públicas nacionais e diretrizes internacionais, sugerimos que futuros estudos aprofundem as discussões apresentadas aqui e considerem, como participantes de suas pesquisas, a própria pessoa com DI, não mais em um posicionamento passivo, a ser observado. É urgente que possamos apostar, no campo da investigação sobre a pessoa com deficiência intelectual, em métodos que respeitem uma perspectiva de agencialidade por parte dessas pessoas (Mieto et al., 2016; Souza, 2019), com o propósito de tentar eliminar as barreiras atitudinais e aumentar significativamente a sua inclusão no mercado de trabalho, não apenas para ampliar a representatividade quantitativa, mas sobretudo, a qualitativa.

## REFERÊNCIAS

- Associação Americana de Retardo Mental. (2006). *Retardo Mental: definição, classificação e sistemas de apoio*. Tradução Magda França Lopes. Porto Alegre: ARTMED.
- Akkerman, A., Kef, S., & Meininger, H. P. (2018). Job satisfaction of people with intellectual disability: Associations with job characteristics and personality. *AJIDD- American Journal on intellectual and developmental disabilities*, 123(1), 17-32. DOI: 10.1352/1944-7558-123.1.17
- Angonese, L. S., Boueri, I. Z., & Schmidt, A. (2015). O adulto com deficiência intelectual: concepção de deficiência e trajetória de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 23-24.
- Barros, G. D. S. (2015). As meninas de Helena: deficiência intelectual, inclusão e mercado de trabalho em São Luís – MA. *Revista Educação e Emancipação*, 8(1), 155-180. DOI: [http://dx.doi.org/10.18764/](http://dx.doi.org/10.18764/RevistaEducaçãoeEmancipação.v8n1p155-180)
- Bezerra, S. S., & Vieira, M. M. F. (2012). Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho. *Revista RAE*, 52(2), 232-244. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902012000200009>
- Borges, L. O. B., & Tamayo, A. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Psicologia: Organização e Trabalho*, 1(2), 11-44.
- Bussmann, T. B., França, M. T., & Jacinto, P. A. (2014). *Reserva de vagas e seus efeitos no mercado de trabalho: o caso das pessoas com deficiência no Brasil*. Recuperado em 1 de maio de 2019 de <https://bit.ly/2J422wY>
- Butcher, S., & Wilton, R. (2008). Stuck in transition? exploring the spaces of employment training for youth with intellectual disability. *Geoforum*, 39(2), 1079-1092. DOI: <https://doi.org/10.1016/j.geoforum.2007.11.002>
- Carvalho, M. F. (2004). *A relação do sujeito com o conhecimento: condições de possibilidades no enfrentamento da deficiência mental* (Tese de doutorado). Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas, São Paulo, Brasil.
- Cezar, K. M. O. (2009). Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.), *O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos diagnósticos* (pp. 43-54). Curitiba: Juruá.

- Cordeiro, D. R. C. L., & Oliveira, A. A. S. (2011). *A educação profissional de pessoas com deficiência: um levantamento de teses e dissertações*. Artigo apresentado no 6º Congresso Brasileiro Multidisciplinar de Educação Especial, Londrina, Paraná. Recuperado em 1 de maio de 2019 de <http://www.uel.br/eventos/congressomultidisciplinar/pages/arquivos/anais/2011/trabalho/246-2011.pdf>
- Costa, M. C. A., Comello, D. M., Tette, R. P. G., Rezende, M. G., & Nepomuceno, M. f. (2011). Inclusão social pelo trabalho: a qualificação profissional para pessoas com deficiência intelectual. *Gerais: Rev. Interinst. Psicol.*, 4(2), 200-214.
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*, promulgada em 5 de outubro de 1988. Recuperado de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)
- Decreto nº 3.238, de 20 de dezembro de 1999*. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Recuperado em 1 de maio de 2019 de [https://www.udesc.br/arquivos/udesc/documentos/Decreto\\_n\\_\\_3\\_298\\_\\_de\\_20\\_de\\_dezembro\\_de\\_1999\\_15226890440067\\_7091.pdf](https://www.udesc.br/arquivos/udesc/documentos/Decreto_n__3_298__de_20_de_dezembro_de_1999_15226890440067_7091.pdf)
- Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009*. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com deficiência. Recuperado em 1 de maio de 2019 de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)
- Ellenkamp, J. J., Brouwers, E. P. M., Embregts, P. J., Joosen, M. C., & van Weeghel, J. (2016). Work environment-related factors in obtaining and maintaining work in a competitive employment setting for employers with intellectual disabilities a systematic review. *Journal or occupational rehabilitation*, 26(1), 56-69. DOI: 10.1007/s10926-015-9586-1.
- Fasching, H. (2014). Vocational education and training and transitions into the labour Market of persons with intellectual disabilities. *European Journal of special needs education*, 29(4), 505-520. DOI: <https://doi.org/10.1080/08856257.2014.933546>
- Ferrari, L., Nota, L., & Soresi, S. (2008). Conceptions of work in Italian with intellectual disability. *Journal of Career Development*, 34(4), 438-464. DOI: <https://doi.org/10.1177/0894845308316295>
- Fonseca, M. V. A. T. (2007). *Escolarização de jovens e adultos com deficiência: versões e inserções*. Artigo apresentado no 7º Encontro da Associação Brasileira de Pesquisadores em Educação Especial, Londrina, Paraná, Brasil. Recuperado em 1 de maio de 2019 de <http://www.uel.br/eventos/congressomultidisciplinar/pages/arquivos/anais/2011/politicas/336-2011.pdf>
- Furtado, A. V., & Silva, N. L. P. (2014). Trabalho e Pessoas com Deficiência Intelectual: Análise da Produção Científica. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(2), 213-223.
- Galán, A. R., Martín, A. R., Ruiz, R. G., & Arregui, E. A. (2014). La transición a la vida activa de las personas con discapacidad: expectativas familiares y grado de ajuste al trabajo. *Rev. Bras. Ed. Esp.*, 20(2), 283-302. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382014000200010>
- Garcia, V. G. (2014). Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trab. Educ. Saúde*, 12(1), 165-187. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462014000100010>
- Garcia, V. G., & Maia, A. G. (2014). Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *R. Bras. Est. Pop.*, 31(2), 395-418. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-30982014000200008>
- Gasset, D. I., & Gascón, A. H. (coords). (2010). *Discapacidad intelectual en la empresa: las claves del éxito*. Madrid: Pirámide.

- Gasset, D. I., Galvez, I. E., & Martín, R. C. (2013). Diez años de formación para el empleo de personas con discapacidad intelectual em la universidad: balance y perspectivas. *Revista ibero-americana de educación*, 63, 127-138.
- Goffman, E. (2013). *Estigma – notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Tradução Márcia Bandeira de Mello Leite Nunes (4. ed.). Rio de Janeiro: LTC.
- Lancillotti, S. S. P. (2003). *Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal*. Campinas: Autores Associados.
- Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989*. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência. Recuperado em 1 de maio de 2019 de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm)
- Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e fundações públicas federais. Recuperado em 1 de maio de 2019 de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)
- Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Recuperado em 1 de maio de 2019 de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)
- Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Recuperado em 1 de maio de 2019 de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm)
- Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Recuperado em 1 de maio de 2019 de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)
- Letelier, M. T. V. F., & Aguilar, L. E. I. (2017). Formación laboral para jóvenes com diversidade funcional intelectual incluídos em um campus universitário. (Job training for Young people with intellectual disabilities included in a university campus). *Revista Nacional e Internacional de Educacion Inclusiva*, 10(2), 1889-4208.
- Lohuis, A. M., Vwuren, M. V., Scool, A., & Bohlmeijer, E. (2016). Ambiguities of “doing what Works”: how professionals make sense of applying solution-focused support for people with intellectual disabilities. *International Journal of Developmental Disabilities*, 63(3), 170-183. DOI: <https://doi.org/10.1080/20473869.2016.1198102>
- Lysaght, R., Cobigo, V., & Hamilton, K. (2012). Inclusion as a focus of employment – related research in intellectual disability from 2000 to 2010: A scoping review. *Disability & Rehabilitation*, 34(16), 1339-1350. DOI: 10.3109/09638288.2011.644023
- Maffezol, R. R., & Góes, M. C. R. (2004). Jovens e adultos com deficiência mental: seus dizeres sobre o cenário cotidiano de suas relações pessoais e atividades. Artigo apresentado na 27ª Reunião da ANPEd, Caxambu, Minas Gerais. Recuperado em 1 de maio de 2019 de <http://www.anped.org.br/biblioteca/item/jovens-e-adultos-com-deficiencia-mental-seus-dizeres-sobre-o-cenario-cotidiano-de>.
- Mascaro, C. A. A. C. (2016). *Inclusão e profissionalização do aluno com deficiência intelectual*. Curitiba: Appris.
- Matos, N. R. V. (2017). *Inclusão perversa: uma reflexão sobre o sentido do trabalho para pessoas com deficiência*. Curitiba: Appris.
- McConkey, R., & Collins, S. (2010). The role of support staff in promoting the social inclusion of persons with an intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 54(8), 691-700. DOI: 10.1111/j.1365-2788.2010.01295.x

- Mieto, G. M., Barbato, S., & Rosa, A. (2016). Professores em transição: produção de significados em atuação inicial na inclusão escolar. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(esp.), 1-10. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/0102-3772e32ne29>
- Moore, K., McDonald, P., & Barlett, J. (2018). Emerging trends affecting future employment opportunities for people with intellectual disability: The case of a large retail organisation. *Journal of Intellectual & Developmental Disability*, 43(3), 328-338.
- Morais, K. H. (2017). O mercado de trabalho e a pessoa com Deficiência Intelectual: entraves e oportunidades. *Revista Espacios*, 38(12), 1-10.
- Mourão, L., Sampaio, S., & Duarte, M. H. (2012). Colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual nas organizações: um estudo qualitativo. *Organizações e Sociedade - O&S*, 19(61), 209-229. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302012000200003>
- Narayan, J., Pratapkumar, R., & Reddy, S. P. (2017). Community managed services for persons with intellectual disability: Andhra Pradesh experience. *Journal of Intellectual Disabilities*, 21(3), 248-258. DOI: 10.1177/1744629516687180
- Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C., & Soresi, S. (2013). Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 27, 511-520. DOI: 10.1111/jar.12081
- Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. (1994). *Declaração de Salamanca e Linha de Ação sobre necessidades educativas especiais*. Brasília, DF: CORDE.
- Padilha, A. M. L. (2010). *Práticas Pedagógicas na Educação Especial: a capacidade de significar o mundo e a inserção cultural do deficiente mental*. Campinas: Autores Associados.
- Redig, A. G., & Glat, R. (2017). Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual. *Ensaio: Aval. Pol. Públ. Educ.*, 25(95), 330-355. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/s0104-40362017002500869>
- Ribeiro, M. A., & Carneiro, R. (2009). A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organizações e Sociedade - O&S*, 16(50), 545-556. DOI: <http://dx.doi.org/10.1590/S1984-92302009000300008>
- Rosa, F. D., & Denari, F. E. (2013). Trabalho, educação e família: perspectivas para a pessoa com deficiência intelectual. *Revista Educação Especial*, 26(45), 73-90. DOI: <http://dx.doi.org/10.5902/1984686X4842>
- Silva, N. L. P., & Furtado, A. V. (2012). Inclusão no trabalho: A vivência de pessoas com deficiência intelectual. *Revista Interação Psicol*, 16(1), 95-100.
- Silva, N. L. P., Furtado, A. V., & Andrade, J. F. C. M. (2018). A inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. *Temas em Psicologia*, 26, 1003-1016. DOI: <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v16i1.23012>
- Souza, F. R. (2019). *Compensação e emoções de pessoas com deficiência intelectual em posições valorizadas socialmente* (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília, Distrito Federal, Brasil.
- Trentin, V. B., & Raitz, T. R. (2018). Educação e trabalho: formação profissional para jovens com deficiência intelectual na escola especial. *Revista Educação Especial*, 31(62), 713-725. Doi: <http://dx.doi.org/10.5902/1984686X28660>

- Vornholt, K., Uitdewilligen, S., & Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *Journal Occupational Rehabilitation*, 23(4). 463-473. DOI: 10.1007/s10926-013-9426-0
- Vygotsky, L. S. (1997). *Fundamentos de defectologia*. In: *Obras Escogidas*, Tomo V. (Tradução J. G. Blank). Madri: Visor.

---

Submetido em 06/05/2019

Reformulado em 04/06/2019

Aceito em 11/06/2019

