

A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO E A CONTRIBUIÇÃO DO TERAPEUTA OCUPACIONAL: REVISÃO DA LITERATURA¹

THE INSERTION OF HANDICAPPED PERSONS IN THE LABOR MARKET AND THE CONTRIBUTION OF THE OCCUPATIONAL THERAPIST : LITERATURE REVIEW

SONIA MARA NETO MARCONATO² ELIANE CALDAS DA SILVA³

Resumo

Introdução: O olhar diferenciado em relação a inclusão de pessoas com deficiência proporcionou estudos na área e a regularização de legislações específicas que viessem ao encontro às singularidades dessa população, entre elas a garantia de inclusão no mercado de trabalho. Os Objetivos deste trabalho foram: identificar as principais barreiras encontradas pelas pessoas com deficiência na inserção do mercado de trabalho e verificar qual a contribuição do Terapeuta Ocupacional neste processo. O método: a pesquisa foi realizada entre fevereiro a junho de 2018, através de uma revisão da literatura na base de dados Scielo e LILACS, na língua portuguesa brasileira, entre 2013 e 2017, além da literatura da área. Resultados: a insuficiência da lei, a falta de acessibilidade e de investimento na gestão da diversidade, barreiras atitudinais, vulnerabilidade social e baixo rendimento escolar. Sobre a atuação do Terapeuta Ocupacional os artigos pesquisados não fazem nenhuma referência. Considerações finais: o resultado demonstra a necessidade de continuidade nas ações e pesquisas na área. Bem como o reconhecimento e conquista de espaço aos profissionais habilitados, entre eles, o Terapeuta Ocupacional.

Palavras-chaves: Pessoas com deficiência, inclusão, trabalho, Terapeuta Ocupacional.

1Artigo referente ao Trabalho Final de Graduação II.

2Acadêmica do 9º semestre do Curso de Terapia Ocupacional da Universidade Franciscana, Santa Maria, RS. E- mail: snmarconato@gmail.com

3Terapeuta Ocupacional. Docente de Terapia Ocupacional da Universidade Franciscana, Santa Maria - RS. E- mail: eliane-caldas@hotmail.com

Abstract

Introduction: The differentiated view on the inclusion of people with disabilities has provided studies in the area and the regularization of specific legislation that would meet the singularities of this population, among them the guarantee of inclusion in the labor market. The objectives of this study were: to identify the main barriers encountered by people with disabilities in the insertion of the labor market and to verify the contribution of the Occupational Therapist in this process. The method: the research was carried out between February and June of 2018, through a review of the literature in the database SciELO and LILACS, in the Portuguese language, between 2013 and 2017, besides the literature of the area. Results: insufficiency of law, lack of accessibility and investment in diversity management, attitudinal barriers, social vulnerability and low school performance. Regarding the work of the Occupational Therapist the articles researched do not make any reference. Final considerations: the result demonstrates the need for continuity in actions and research in the area. As well as the recognition and conquest of space for qualified professionals, among them, the Occupational Therapist..

Keywords: People with disabilities, inclusion, work, Occupational therapist

1. INTRODUÇÃO

O conceito de deficiência evoluiu ao longo do tempo, passando por diversos entendimentos na sociedade, chegando hoje a um conceito inclusivo. Historicamente a deficiência já foi entendida como um mito religioso onde se considerava como uma punição divina por erros em vidas anteriores. A partir dos séculos XIX e XX, passou a ser tratada como alvo de estudos devido ao desenvolvimento da ciência, porém focado na cura e no tratamento médico (SILVA, 1987).

No decorrer das últimas décadas a inclusão de pessoas com deficiência passou por avanços consideráveis, recebendo um olhar que proporcionou estudos na área e conseqüentemente a regularização de legislações específicas que viessem ao encontro às singularidades dessa população. Dentro destas mudanças vamos

encontrar a garantia de inclusão no mercado de trabalho, que para Pedretti (2004) é a principal atividade do fazer humano responsável por envolver todos os aspectos psicológicos, físicos e ambientais que constroem a subjetividade dos sujeitos. Portanto, sua relação com a Terapia Ocupacional está intimamente ligada, uma vez que, tanto o trabalho, quanto o cuidado relacionado às pessoas com deficiência representam aspectos pertinentes ao estudo dessa profissão.

A pesquisa confirma a importância do trabalho como uma ferramenta essencial para a vida do sujeito e sua inclusão social. Quanto às barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência, destacam-se a incapacidade da Lei de cotas em absorver a totalidade de pessoas com deficiência em idade produtiva no mercado de trabalho; acessibilidade nas cidades; pouco investimento por parte das empresas na gestão da diversidade; barreiras atitudinais: preconceito e discriminação; situação de vulnerabilidade social e baixo rendimento escolar.

A Lei Brasileira da Pessoa com Deficiência² assegura a proteção e a dignidade da pessoa com deficiência, além de estabelecer diversos direitos. Essa lei amplia o conceito de deficiência e indica critérios mais flexíveis, considerando a pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que pode dificultar a convivência (BRASIL, 2015), na medida a legislação tornou a inclusão obrigatória. Devido ao avanço da legislação e das ações que regem as políticas públicas, percebe-se a necessidade de pesquisas em relação à forma como este processo de inclusão acontece e o papel dos agentes envolvidos. Nesse sentido a intervenção do Terapeuta Ocupacional não apenas aborda a ocupação humana sob uma perspectiva terapêutica, mas também amplia o olhar da sociedade sobre a questão da inclusão.

²13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência)

Os objetivos desse estudo são identificar quais as principais barreiras encontradas pelos sujeitos para a inserção no mercado de trabalho e a seguinte questão problema: Qual a contribuição da Terapia Ocupacional na inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

2. METODOLOGIA

A metodologia utilizada foi a investigação por meio da revisão de literatura que segundo Botelho, Cunha e Macedo (2011), o processo de revisão de literatura requer a elaboração de uma síntese pautada em diferentes tópicos. Esses itens são capazes de criar uma ampla compreensão sobre o conhecimento, pois ao analisar vários estudos sobre um mesmo tema é possível mapear as ideias latentes com mais precisão.

O trabalho consistiu na busca de periódicos *online*, entre os meses de fevereiro à junho. A pesquisa bibliográfica foi realizada nas bases de dados – Scielo (Biblioteca Científica Eletrônica em Linha), LILACS (Literatura Latino-americana e do Caribe em Ciências da Saúde) e periódicos, do período de 2013 a 2017 e realizou-se apenas na língua portuguesa brasileira.

Os descritores utilizados foram *inclusão, barreiras, pessoas com deficiências, mercado de trabalho e Terapia Ocupacional*. A busca resultou em quinze artigos selecionados pelo título, após foram realizadas leituras dos resumos e dessa forma foram destacados sete artigos pela relevância do assunto e pela metodologia utilizada, os artigos restantes foram descartados por utilizar a metodologia de pesquisa bibliográfica e por que abordavam a inclusão de forma específica. A partir desses critérios, foi realizada a leitura completa dos artigos e esquematização do estudo. Para responder os objetivos da pesquisa foram utilizados duas categorias a primeira referente as barreiras descritas nos artigos e a segunda abordando a contribuição do terapeuta ocupacional.

4. Resultados e Discussões

Ao considerarmos a história da humanidade vamos perceber um distanciamento entre o homem do passado e o de hoje, transformações relevantes demonstram sua evolução em muitos aspectos. Entre eles a forma de subsistência que passou da caça ao cultivo, levando-o a uma atividade prática, um exercício de ocupação às horas que anteriormente eram livres.

Na modernidade esse tipo de ofício ficou cada vez mais separado da natureza e passou a relacionar-se com o capital. A partir daí manifestou-se a dualidade do trabalho. De um lado um caráter, de certa maneira, agressivo, ou como diria Boff “a busca frenética de eficácia, como o afã nervoso de produção e a ânsia incontida de subjugação da terra” (BOFF, 2001, p.97). Por outro lado proporcionou um novo método de contato, outra forma de expressão onde as pessoas demonstram suas ações, iniciativas e habilidades podendo aperfeiçoá-las no convívio com outras pessoas (JOHNSON, 1997). Dentre os artigos analisados fica evidente que o trabalho tem uma importância biopsicossocial.

No artigo “Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência física”, os autores escrevem que o trabalho envolve aspectos físicos, psicossocial e legislativo, cuja finalidade é proporcionar bem estar físico, mental, econômico e social (COUTINHO et al, 2017). Paralelamente o autor Garcia (2014) traça um panorama do acesso ao mercado de trabalho formal e ressalta a importância da atividade empregatícia para o exercício da cidadania. Nessa linha de pensamento, Paiva et al (2015) fala sobre os núcleos de significação encontrados em suas entrevistas: o trabalho como uma necessidade vinculada ao dinheiro, como prazer (quando propicia a sensação de realização, pela interação com os colegas e pelo reconhecimento) e como um tipo de superação (pelo fato de conseguirem realizar tarefas específicas que acreditavam não ser capazes).

Se o trabalho tem toda essa importância, significa dizer que ele não é apenas

uma atividade facultativa, mas também um direito que proporciona a inserção do indivíduo no coletivo, transformando-o em um sujeito social. A possível dificuldade de natureza física, mental, intelectual ou sensorial não pode ser empecilho para que este indivíduo faça parte da vida em sociedade, ela apenas instiga a sociedade para que tenha cuidado e um olhar diferenciado, mas não discriminador com esse indivíduo.

4.1 Barreiras enfrentadas pelos sujeitos no processo de inclusão

Entre os pontos importantes apresentados no Estatuto da Pessoa com Deficiência (nº 13.146/2015) destacam-se a inclusão no mercado de trabalho: empresas com mais de cem empregados, devem preencher de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas, conforme a lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, também conhecida como Lei de Cotas (BRASIL, 1991). Além disso, nessa mesma lei, conforme instituído no art. 94, a pessoa com deficiência tem o direito assegurado do uso de tecnologias apropriadas, quando necessário no exercício de cargo público.

Em relação às regras propostas na Legislação, todos os artigos analisados no presente estudo são unânimes em dar ênfase à Lei de Inclusão (nº 8.213/91) como um importante marco na integração das pessoas com deficiências, no entanto, também é consenso que leis não são suficientes. Os autores, Silva, Prais, Silveira (2014), por exemplo, escrevem que apenas 4,9% das pessoas com deficiências estão no mercado de trabalho, apesar do aparato legal.

Igualmente Garcia (2014) descreve o fato de que a Lei de Cotas limita matematicamente a inclusão, já que institui a inserção de pessoas com deficiência apenas por empresas com mais de cem empregados. Ora, mesmo que todas as grandes empresas cumprissem a Lei de Cotas, ainda assim o número de pessoas com deficiência segundo o IBGE, em idade produtiva, é superior a esse montante.

Outro tópico encontrado na análise que complementa a discussão é a questão

da negligência da Lei de Cotas. Licciardi, Yamaschita e Pereira (2017) enfatizam que quatro em cada dez empresas em São Paulo/SP descumprem essa lei, seja porque, como indica Lima, Surjus (2017) existe uma falta de fiscalização, ou como aponta Garcia (2014), existe um desconhecimento da definição de deficiência descrita na legislação.

Essa falta de comprometimento por parte das empresas dá margem para injustiças e ilegalidades, tais como, apontadas por Coutinho (2017) , à presença de preferências das empresas em contratar homens deficientes em detrimento de mulheres, bem como deficiências tidas como leves das quais não seja necessário uma adaptação na estrutura física da empresa, ou ainda como ocorre com as pessoas com deficiência intelectual que raramente são inclusas, como aponta Lima, Surjus (2017)) e Maccali et al(2015). Hammes e Nuernberg (2015) explicam que as empresas disponibilizam vagas, mas que o cargo se torna impossível de ser preenchido devido à alta complexidade. Isto é, as empresas não apresentam abertura para a diversidade.

Impasses desse tipo estão no âmbito da legislação, mais precisamente no domínio onde a legislação falha ou não é executada. Apesar dessas dificuldades, a inclusão acontece, visto que existem muitos cargos ocupados por pessoas com deficiência no Brasil, o que não impede que depois da contratação esses sujeitos enfrentem outros tipos de dificuldades. Após contratados os problemas passam para o âmbito interpessoal, é o que os artigos analisados chamam de barreiras atitudinais.

Uma lei, ainda que seja indiscutivelmente importante não faz com que as pessoas ajam de maneira propícia à diversidade, ela institucionaliza a necessidade de haver respeito, aceitação e acolhimento. Mas o respeito, a aceitação e o acolhimento moram nas pequenas atitudes cotidianas, é nesse cenário onde o preconceito é aparentemente banido, que ele retorna menos explícito, mas igualmente nocivo.

No artigo “Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva”, as autoras, Silva, Prais e Silveira (2014)

reportam um exemplo do que seria a barreira atitudinal, em entrevista, as pesquisadoras falam com uma representante da empresa sobre a admissão de um deficiente visual severo e ocorre a seguinte declaração: “[...] mas como eu ia colocar essa pessoa na central de relacionamento com o cliente? As pessoas iam ter dificuldade de olhar para ele, porque dá aflição de olhar para ele com aquele olho branquinho [...]” (SILVA, PRAIS e SILVEIRA, 2014). Esse fato mostra a realidade da inclusão, há a admissão, mas de preferência em cargos que não sejam diretamente ligados com a imagem da empresa.

As famílias de pessoas com deficiência muitas vezes acabam por privar os deficientes do mercado de trabalho na tentativa de protegê-los do tipo de situação descrita acima. Essa super-proteção gera acomodação e conformismo perpetuando a sua condição de dependência, não permitindo que esta aprenda a lidar com as obrigações e as contingências da vida social. A autora Eucenir Fredini Rocha, em sua obra “Reabilitação de pessoas com deficiência: a intervenção em discussão” afirma “famílias que diante desse não-acolhimento ou de condutas inadequadas acabam por desacreditar de fato dos potenciais da pessoa deficiente, que passa a ficar restrita ao lar, sem estimulações e privada do convívio social” (ROCHA, 2006, p.254).

Além disso, em todos os artigos analisados, direta ou indiretamente encontra-se presente questões que envolvem o problema da educação para a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O direito a educação define o direito ao trabalho e o direito de ser diferente (GARCIA, 2014. Apud SHIMONO, 2009). Neste sentido a baixa escolaridade dificulta a entrada e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Já que, como aponta Angonese, Boueri e Schmidt (2015), o desempenho escolar é crucial para o modo como o indivíduo lida com a própria deficiência. O fracasso na escola se torna um gatilho para concepções depreciativas sobre si mesmo que inviabilizam perspectivas de autonomia.

Segundo a Reabilitação Baseada na Comunidade (RBC, 2010) permitir o acesso às oportunidades passa pela educação que trabalhe o desenvolvimento e as

habilidades técnicas e a aquisição de habilidades para a vida. Na medida em que, esta formação tem como dever identificar e vencer barreiras que atrapalham a participação de estudantes com deficiências nos programas de treinamento vocacional das escolas secundárias, ela também deverá facilitar a participação em programas educacionais de treinamento buscando a conscientização de deficiências, limitações e a necessidade de arranjos e adaptações necessárias.

Ao propor a gestão para a diversidade tendo como base o estudo de caso no SESI-SENAI/ PR, Maccali et al (2015) destacou a relevância da capacitação tanto da pessoa inclusa como de um funcionário da respectiva empresa onde este atuaria, treinando um tutor que estaria em contato com a pessoa com deficiência na empresa. Redig; Glat (2017) relata que a formação profissional para este público, durante muito tempo ficou a cargo e restrita a instituições como: o Instituto Benjamin Constant (cegos); Instituto Nacional de Educação de Surdos e que somente a partir da década de 1950, surgiram instituições especializadas. Em termos de capacitação para o trabalho para deficientes intelectuais teremos como referência o Instituto Pestalozzi do Brasil e a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE). Em contrapartida existe pouco interesse por parte das empresas em capacitar os sujeitos para lidar com a complexidade das regras e relações que permeiam o mundo do trabalho.

Para que o processo de inclusão ocorra de maneira efetiva e com qualidade, se faz necessário um investimento maior na área de recursos humanos da empresa, pois vamos encontrar na maioria dos artigos analisados relatos sobre a importância de profissionais capacitados para atuarem nas etapas da inclusão cujas características se identificam com o Terapeuta Ocupacional.

4.2 A contribuição do Terapeuta Ocupacional

Pensar sobre o que é a Terapia Ocupacional na sociedade é pensar o surgimento dessa profissão historicamente. A Terapia Ocupacional surge a partir de uma demanda social na segunda metade do século XX conforme afirma a autora Carlo

em sua obra: Terapia ocupacional no Brasil: fundamentos e perspectivas:

A utilização terapêutica da ocupação, ocorre a partir do reconhecimento de que a saúde do indivíduo está ligada às complexidades das experiências diárias, num mundo físico e social complexo e da afirmação sobre o direito do homem de se livrar de doenças, de ser respeitado e de se auto-satisfazer (DE CARLO, 2001, p. 26).

No artigo Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiência, os autores Paiva, Bendassolli e Torres (2015) reportam que um dos entrevistados de sua pesquisa relata ficar a maior parte do tempo de trabalho jogando no celular, pois sua colega de trabalho nega-se a passar informações sobre as atividades próprias da função que deveriam ser desempenhadas por ambos. Este fato evidencia o descrédito do potencial do trabalho que as pessoas com deficiência podem realizar com excelência num ambiente adequadamente inclusivo e acolhedor. Dessa forma percebe-se que a função da terapia ocupacional consiste em promover a orientação para as pessoas na empresa que irão conviver e acolher a pessoa com deficiência, conforme suas especificidades e necessidades, e também orientar a pessoa com deficiência para saber ocupar o ambiente de trabalho e exercer sua função.

Nesse ponto podemos perceber que a Terapia Ocupacional abrange a área da saúde e a da educação, ela é capaz de ver o sujeito como um todo no seu ambiente cotidiano. O terapeuta ocupacional é o profissional que organiza e adapta o ambiente para melhor incluir a pessoa com deficiência. E as chaves para a inclusão, segundo Sasaki (2006), são autonomia, independência e empoderamento. Esses conceitos fazem parte do universo da terapia ocupacional, uma vez que a pessoa com deficiência para ser de fato incluída precisa despertar esses aspectos em si mesmos.

Por outro lado esse processo de despertar não é tão simples quanto parece. Primeiramente porque a responsabilidade da inserção no mercado de trabalho não é apenas do indivíduo. É preciso que exista, digamos, um terreno fértil para que ocorra

esse despertar, a base desse terreno está diretamente ligada à legislação. A legislação é o primeiro passo para a realidade da inclusão. A tese de doutorado “Processos de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho: A apropriação da Solução Assistiva no Contexto das Organizações Brasil-Espanha”, defendida em 2016, pela autora Ana Cristina Cypriano Pereira, faz um panorama das políticas públicas no Brasil. Segundo ela, essa temática no país, apesar de estar no caminho certo quando se trata de garantias legais do cidadão com deficiência e de inserção internacional nesses assuntos, ainda é muito incipiente e caminha a passos lentos, assim como em outros países da Europa (PEREIRA, 2016).

O Terapeuta Ocupacional é um dos profissionais que pode minimizar essas barreiras, pelo fato de estar apto a trabalhar com todas as partes envolvidas no processo de inclusão. Deficientes ou não, as pessoas que podem ser alcançadas pela terapia ocupacional são todos os que circulam o ambiente onde a inclusão se faz necessária, ou seja, nos ambientes: arquitetônicos, familiares, escolares e também empresariais. Ele estuda a atividade humana em todos os sentidos e aspectos com o objetivo de promover a transformação social (CANIGLIA, 1991, p.27).

Nessa linha de raciocínio o artigo que mais se aproxima dessa concepção do papel do terapeuta ocupacional é o Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual (Redig e Glat, 2017). Nesse artigo, da área da Educação Especial, as autoras articulam o processo de inserção a partir do conceito americano de trabalho customizado. Esse conceito se relaciona com o fazer do Terapeuta Ocupacional, uma vez que ele surge da ideia de que o sujeito com deficiência, mesmo com grande limitação é capaz de desempenhar qualquer atividade, desde que haja uma customização do contexto de trabalho. Ou seja, a pessoa com deficiência pode trabalhar e então ter sua autonomia e independência contanto que exista uma adaptação que condiga com as suas especificidades. É exatamente essa a contribuição do terapeuta ocupacional na inclusão profissional: adequar todo o ambiente – social, familiar, subjetivo e

ergonômico – para a verdadeira efetivação do processo de inclusão. Estes aspectos estão assegurados pela Convenção Internacional sobre os direitos das pessoas com deficiência (2009), e fazem parte da chamada equiparação de oportunidades, termo relacionado a igualdade nas condições de trabalho, isto é, tornar o ambiente acessível e acolhedor, com acesso a programas de orientação e treinamento continuado, bem como as adaptações necessárias no seu local de trabalho.

Na mostra deste estudo, os artigos analisados foram esquematizados para uma melhor visualização considerando itens como: Título- autor-ano de publicação, objetivos e resultados. Na tabela 1 encontra-se um resumo dos estudos.

Tabela 1. Artigos analisados

Título-Autor	Ano /Revista	Objetivos	Resultados
Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva SILVA, PRAIS, SILVEIRA.	Ciência & Saúde Coletiva, 2014.	Entender as principais barreiras que impedem o processo que institui cotas para contratação de Pessoas com deficiência	As principais barreiras encontradas foram:preconceito e discriminação; a relação familiar; o Benefício da Prestação Continuada; a baixa qualificação das pessoas com deficiência; a falta de acessibilidade; e o despreparo das empresas. Conclui-se que a elaboração de leis não é suficiente para a inclusão no mercado de trabalho e que os governos devem programar políticas públicas que auxiliem este processo.

Título-Autor	Ano /Revista	Objetivos	Resultados
<p>Panorama da Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Brasil</p> <p>GARCIA.</p>	<p>Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v.12n. 1,p. 165-187, jan/abr. 2014</p>	<p>Traçar um panorama recente do acesso ao mercado de trabalho formal de trabalho das pessoas com deficiência no Brasil.</p>	<p>Apesar de a Legislação nacional ser considerada uma das mais avançadas no mundo sobre essa temática, concluiu-se que a Acessibilidade no Brasil é precária, existe a permanência de estereótipos e preconceitos, baixa escolaridade, inadequação e insuficiência da legislação, e questões culturais e próprias à temática da deficiência.</p>
<p>A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego</p> <p>HAMMES, NUERNBERG.</p>	<p>Psicologia: Ciência e Profissão, 2015.</p>	<p>Este artigo pretende mostrar a experiência vivida pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE), na Grande Florianópolis, por meio do desenvolvimento de ações específicas para inclusão das PcD no mundo do trabalho.</p>	<p>Constatou-se que as principais dificuldades encontradas no desenvolvimento dessas ações são o preconceito e o desconhecimento das pessoas acerca da deficiência, além da falta de rotina de fiscalização do cumprimento das cotas nas empresas e da presença de barreiras programáticas relativas ao BPC (Benefício da Prestação Continuada).</p>
<p>Terapia Ocupacional, trabalho e deficiência intelectual: subsídios para a atuação no Sistema Único da Assistência Social.</p> <p>LIMA, SURJUS.</p>	<p>Cadernos de Terapia Ocupacional. UFSCar. São Carlos. V. 25, no. 4, p. 899 – 907, 2017.</p>	<p>Desenvolver uma reflexão crítica acerca do potencial de atuação de terapeutas ocupacionais no processo de inclusão social das pessoas com deficiência intelectual pelo trabalho no âmbito do Sistema Único da Assistência Social</p>	<p>Destaca-se a baixa inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mundo do trabalho, evidenciando-a como importante eixo norteador das ações a serem exploradas para que se interfira sobre o destino patologizante e institucionalizador, hegemônico à população em questão.</p>

Título-Autor	Ano /Revista	Objetivos	Resultados
As Práticas de Recursos Humanos para a Gestão da Diversidade:A Inclusão de Deficientes Intelectuais em uma Federação Pública do Brasil MACCALI et al.	RAM. Rev. Adm. MACKENZIE, 16(2). Pag. 157-187, São Paulo, SP. Mar/abr 2015	Analisar a interface entre a gestão da diversidade na inclusão de Deficientes intelectuais no contexto organizacional e as práticas de recursos humanas geradas a partir dessa nova realidade.	A confirmação de que as práticas de recursos humanos são fundamentais para que a inclusão ocorra de forma eficaz e com bons resultados. Destacando a relevância das práticas de: recrutamento, socialização e sensibilização, treinamento, apontando a necessidade investimentos na gestão da diversidade.
Programa educacional especializado para a capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com eficiência REDIG, GLAT.	Ensaio: aval. Pol. Públ. Educ., Rio de Janeiro. 2017	O artigo tem como objetivo discutir, no âmbito da Educação Especial, a inclusão profissional de pessoas com deficiência intelectual, a partir da análise da legislação brasileira referente à formação, capacitação e inserção desses sujeitos no trabalho.	Os dados obtidos apontam que a customização do trabalho permitiu um bom desempenho e produção profissional dos treinandos, contribuindo para sua inclusão social no ambiente de trabalho, diminuindo barreiras atitudinais e preconceitos. Abre, portanto, um campo fértil de atuação da Educação Especial.
Qualidade De Vida No Trabalho De Pessoas Com Deficiência Física COUTINHO et al.	Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 15 n. 2, p. 561-573, maio/ago. 2017.	Avaliar a qualidade de vida no trabalho e os principais fatores correlacionados em pessoas com deficiências físicas.	A qualidade de vida no trabalho das pessoas com deficiência física não é satisfatória, principalmente em razão de aspectos como salário, carga horária e quantidade de trabalho inadequado, bem como dificuldade para ascensão profissional.

Considerações Finais

Os objetivos desse estudo foram parcialmente atingidos, uma vez que não foram localizados artigos que respondessem a questão principal. No que se refere a identificação das principais barreiras encontradas pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho, os periódicos analisados descrevem que: a lei de cotas é considerada um grande marco na garantia dos direitos dessa população, porém não é suficiente para absorver o total de pessoas com deficiência em idade produtiva no mercado de trabalho, a falta de acessibilidade nas cidades ainda é uma barreira importante a ser considerada. Também foi referido nos artigos estudados que é preciso mais investimento na gestão da diversidade, através da contratação de profissionais habilitados para minimizar as possíveis barreiras que surgem no dia a dia, tais como o preconceito e a discriminação por parte dos colegas, bem como questões de adaptações e acessibilidade nos postos de trabalho. Ainda referente as barreiras encontradas, alguns artigos apontam a vulnerabilidade social, o baixo rendimento escolar e a superproteção familiar como dificuldades persistentes entre essa população.

No que se refere às possíveis contribuições do Terapeuta Ocupacional no processo de inserção, segundo a literatura pesquisada no presente trabalho, os resultados não apontam referências sobre a atuação desse profissional de forma explícita, mas de forma geral os artigos apontam a necessidade de um profissional capacitado para atuar como intermediário e facilitador. Esse fato pode ser entendido porque o trabalho da Terapia Ocupacional nessa área é pouco conhecido, além disso, atualmente, existem poucos estudos que utilizam dessa temática como objeto de pesquisa. A Terapia Ocupacional participa desse processo atuando nas empresas através da sensibilização dos colaboradores e gestores sobre as necessidades da pessoa com deficiência, em aspectos que envolvem a prevenção, manutenção e cuidados profissionais no campo da saúde ocupacional. Além de adaptações no

ambiente de trabalho, direção de oficinas e participação de programas educativos.

Se compararmos o “ontem e o hoje”, dentro da perspectiva da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, vamos perceber grandes avanços impulsionados pela Legislação que promoveu um olhar diferenciado sobre estas pessoas e definiu regras para que as políticas públicas fossem estabelecidas, em conformidade com o direito a dignidade e igualdade, preconizados pela organização das nações unidas. O número de pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho ainda é pequeno, o que revela a necessidade de ações e pesquisas constantes sobre o tema, bem como o reconhecimento e conquista de espaço por profissionais habilitados, entre esses, encontra-se o Terapeuta Ocupacional.

REFERÊNCIAS:

ANGONESE, BOUERI, e SCHMIDT **O Adulto com Deficiência Intelectual: Concepção de Deficiência e Trajetória de Carreira.** Revista Brasileira de Orientação Profissional, jan- jun. Vol. 16, 1n, 23-24. 2015

BOFF, Leonardo. **Saber cuidar: ética do humano - compaixão pela terra.** Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

BOTELHO, Luise L R; CUNHA, Cristiano C de A; MACEDO, Marcelo. **O Método da Revisão Integrativa nos Estudos Organizacionais.** Gestão e Sociedade, v. 5, n. 11, p. 121-136, dez. 2011.

BRASIL. Senado Federal. Lei, n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social e dá outras providências. Diário Oficial da União, Brasília, seção 1, p. 14809, jul. 1991.

_____ Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. *Diário Oficial [da]*

União Brasília, DF, 26 ago. 2009.

_____. Lei, n. 113.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Diário Oficial da União, Brasília, seção 1, p.2-11, jul. 2015.

CANIGLIA, M. M. **Rumo à ciência da atividade humana.** Revista de Terapia Ocupacional da USP, São Paulo, v. 2, n. 2-3, p. 60-65, 1991.

COUTINHO, et al. **Qualidade De Vida No Trabalho De Pessoas Com Deficiência Física.**

Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v. 15 n. 2, p. 561-573, maio/ago. 2017.

DE CARLO, Marysia M R do Prado; BARTALOTTI, Celina Camargo. **Caminhos da Terapia Ocupacional.** In: *Terapia ocupacional no Brasil: fundamentos e perspectivas*, 2001.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **Panorama da Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho no Brasil.** Trab. Educ. Saúde, Rio de Janeiro, v.12n. 1,p. 165-187, jan/abr. 2014

HAMMES, NUERNBERG **A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de emprego.** Psicologia: Ciência e Profissão, 2015.

JOHNSON, Allan G. **Dicionário de Sociologia: guia prático da linguagem sociológica/** tradução, Ruy Jungmann; consultoria, Renato Lessa. - Rio de Janeiro: Jorge Zahar Ed., 1997.

LICCIARDI, YAMASHITA, PEREIRA. **Modelo De Negócio: Consultoria Para Inclusão De Deficientes Intelectuais No Mercado De Trabalho.** Faculdade de Tecnologia de Guaratinguetá. Revista v.7, n.1 – junho, 2017.

LIMA, SURJUS. **Terapia Ocupacional, trabalho e deficiência intelectual: subsídios para a atuação no Sistema Único da Assistência Social.** Cadernos de Terapia Ocupacional. UFSCar. São Carlos. V. 25, no. 4, p. 899 – 907, 2017.

MACCALI, KUABARA, TAKAHASHI, ROGLIO, BOEHS. **As Práticas de Recursos Humanos para a Gestão da Diversidade: A Inclusão de Deficientes Intelectuais em uma Federação Pública do Brasil.** RAM. Rev. Adm. MACKENZIE, 16(2). Pag.

157-187, São Paulo, SP. Mar/abr 2015.

PAIVA, BENDASSOLLI, TORRES **Sentidos e Significados do Trabalho: Dos Impedimentos às possibilidades do Trabalho de Pessoas com Deficiências.** Est. Pesqui. Psicol., Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 218-239, 2015.

PEDRETTI, L W; EARLY, M B. **Terapia ocupacional: capacidades práticas para as disfunções físicas.** São Paulo: ROCA, 2004.

PEREIRA, A C Cypriano. **Processos de Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho:** A apropriação da Solução Assistiva no Contexto das Organizações Brasil-Espanha. 2016.182f. Tese (Doutorado em Educação), Faculdade de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2016.

Reabilitação Baseada na Comunidade. Publicado pela Organização Mundial da Saúde em 2010 sob o título: CommunityBasedRehabilitation: CBR Guidelines. Organização Mundial da Saúde. 2010.

REDIG, GLAT. **Programa educacional especializado para a capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com eficiência.** Ensaio: aval. Pol. Públ. Educ., Rio de Janeiro. 2017.

ROCHA, Eucenir Fedrini. **Reabilitação de pessoas com deficiência.** São Paulo: Roca, 2006.

SANTOS, B. de S. **Para uma sociologia das ausências e uma sociologia das emergências.** *Revista Crítica de Ciências Sociais*, 63, Out. 2002. P. 237-280.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos.** Ed. WVA, Rio de Jan: WVA, 2006.

SHIMONO, Sumiko O. **Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência.** 2009. 118f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Universidade de São Paulo, São Paulo, 2009.

SILVA, O. M. A Epopéia Ignorada: A Pessoa Deficiente na História do Mundo de Ontem e de Hoje. CEDAS, São Paulo, 1987.

SILVA, PRAIS e SILVEIRA Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. Ciência & Saúde Coletiva, 2014.

