

PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL E O AMBIENTE DE TRABALHO¹

PERSON WITH INTELLECTUAL DISABILITY AND WORK ENVIRONMENT

Margaret da Conceição SILVA²

Gabriela Sousa de Melo MIETTO³

Isabelle Patrícia Freitas Soares CHARIGLIONE⁴

RESUMO: O objetivo deste estudo foi identificar a compreensão das pessoas com deficiência intelectual sobre o ambiente de trabalho. A pesquisa foi realizada na perspectiva da psicologia histórico-cultural, em uma metodologia qualitativa, com participação de quatro pessoas com deficiência intelectual, maiores de 18 anos, por meio de entrevistas semiestruturadas de perspectiva narrativa. Os resultados indicaram que o conceito complexo Inclusão no Mercado de Trabalho foi formado por sete temas iniciais (sentido do trabalho; relações interpessoais; facilidades no trabalho; dificuldades no trabalho; auto percepção – significado da deficiência intelectual; percepção do outro em relação à pessoa com deficiência intelectual; e perspectivas laborais), que, por sua vez, foram organizados em cinco temas complexos (sentido do trabalho, relações interpessoais, políticas públicas, barreiras atitudinais e perspectivas laborais). A análise da formação conceitual indica que as narrativas apresentaram diversas conotações sobre a inclusão no ambiente de trabalho, sendo um importante espaço de desenvolvimento humano. Concluiu-se que a implementação de estudos com vistas à compreensão da inclusão no mercado de trabalho torna-se relevante para a compreensão do desenvolvimento humano e para a implementação e o planejamento de políticas públicas de inclusão.

PALAVRAS-CHAVE: Deficiência intelectual. Inclusão laboral. Compreensão.

ABSTRACT: The objective of this study was to identify the understanding of people with intellectual disability about the work environment. The research was carried out from the perspective of the historical-cultural psychology, in a qualitative methodology, with the participation of four adults with intellectual disabilities, over 18 years old, through semi-structured interviews with a narrative perspective. The results indicated that the complex concept Inclusion in the Labor Market was formed by seven initial themes (meaning of work; interpersonal relationships; facilities at work; difficulties at work; self-perception – meaning of intellectual disability; perception of the other in relation to the person with intellectual disabilities; and labor perspectives), which in turn were organized into five complex themes (meaning of work, interpersonal relationships, public policies, attitudinal barriers and labor perspectives). The analysis of the conceptual formation indicates that the narratives had several connotations about inclusion in the work environment, which is an important space for human development. It was concluded that the implementation of studies with a view to understanding inclusion in the labor market becomes relevant for the understanding of human development and for the implementation and planning of inclusion public policies.

KEYWORDS: Intellectual disability. Labor inclusion. Understanding.

1 INTRODUÇÃO

A inclusão de pessoas com deficiência intelectual (DI) no mercado de trabalho tem sugerido muitos aspectos positivos para esses sujeitos, pois tem contribuído para que essas pessoas conquistem, por meio do trabalho, não somente o sustento, mas também uma função

¹ <https://doi.org/10.1590/1980-54702024v30e0043>

² Professora. Secretaria do Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF). Doutoranda. Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Escolar (PGPDE). Universidade de Brasília (UnB). Pedagoga. Psicóloga em Formação. Brasília/DF/Brasil. E-mail: marga07silva@gmail.com.br. ORCID: <http://orcid.org/0000-0002-1620-0141>

³ Professora. Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Escolar (PGPDE). Universidade de Brasília (UnB). Doutora em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde. Mestra em Psicologia. Psicóloga. Brasília/DF/Brasil. E-mail: gabrielamieto@unb.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9868-4353>

⁴ Professora. Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Escolar (PGPDE). Universidade de Brasília (UnB). Doutora e Mestra em Cognição e Neurociências. Psicóloga. Brasília/DF/Brasil. E-mail: ichariglione@unb.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8627-3736>

social nesse contexto. 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, concomitantemente, apresenta aspectos socialmente compartilhados, associados às condições históricas da sociedade (Alves et al., 2022; Borges & Tamayo, 2001).

Partindo dessa premissa, cabe à sociedade construir estratégias que visem eliminar as barreiras atitudinais, que infelizmente ainda se perpetuam em alguns espaços, para que a pessoa com DI vivencie os seus direitos e seja efetivamente incluída no contexto do trabalho. O estudo de Tanaka e Manzini (2005) aponta o descrédito nas pessoas com deficiência em relação à capacidade para o exercício das funções a elas atribuídas, configurando uma barreira atitudinal que desfavorece a inclusão, o que coaduna com as narrativas dos participantes da nossa pesquisa, os quais sinalizaram como barreiras atitudinais: a falta de promoção profissional, a permanência em atividades repetitivas, a dificuldade para aquisição de laudo médico e a burocracia do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Há poucos estudos sobre a inclusão laboral de pessoas com DI, mesmo existindo as leis que as respaldam (Silva et al., 2019). Nesse sentido, é relevante investigar aspectos relacionados à inclusão laboral desses sujeitos por meio de estudos sobre a compreensão das pessoas com DI sobre o próprio ambiente de trabalho, uma vez que, por intermédio das relações, os sujeitos se desenvolvem. Portanto, o ambiente de trabalho é um contexto de interações sociais propício para o seu desenvolvimento.

Neste artigo, defende-se que, para que a inclusão de fato aconteça, a escola como contexto de acesso ao conhecimento científico deve proporcionar aprendizagens, as quais seus estudantes se apropriem dos bens culturais historicamente acumulados e tenham condições de ampliar sua participação social em contextos que não apenas os escolares. Contudo, percebe-se que, para que a inclusão laboral aconteça, faz-se necessário um envolvimento de todos os segmentos da sociedade, além do trabalho, outras esferas da vida, como a família, a escola e a mobilidade urbana (Santana et al., 2022). São necessárias estratégias que provoquem uma mudança de postura frente à diversidade humana, e que se possibilite que as pessoas com DI sejam ouvidas como cidadãos com direitos e deveres na sociedade, tais como: trabalho de sensibilização e conscientização nas empresas; criação de políticas públicas que ofereçam serviços de formação profissionalizantes direcionados a essa clientela; investimento na figura do mediador/apoio, de forma que venha a ser legalizado com o propósito de facilitar a inclusão laboral das pessoas com deficiência; implementação do Serviço de Orientação para o Trabalho (SOT); investir nos processos de escolarização das pessoas com DI na primeira infância, para promover o seu desenvolvimento e sua autonomia, conforme Mieto (2010); investir na formação profissional das pessoas com DI.

Cabe lembrar que, na década de 1970, o movimento social das pessoas com deficiência organizou-se como protagonista, e com autonomia, defendeu seus direitos. Posteriormente, sob o lema “nada sobre nós, sem nós”, as pessoas com deficiência inseriram suas demandas nos direitos humanos, no Brasil e na Organização das Nações Unidas (ONU), e seguem atentas para que os bons resultados alcancem milhões de pessoas com deficiência que não estão contempladas e têm direito à equiparação das oportunidades e à qualidade de vida (Maior, 2018).

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, 1988; Decreto nº 98.656 de 21 de dezembro de 1989; Decreto nº 6.949 de 25 de agosto de 2009; Lei nº 7.853 de 24 de outubro de 1989; Lei nº 8.112 de 11 de dezembro de 1990; Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991; Lei nº 9.394 de 20 de dezembro de 1996; Lei nº 12.711 de 29 de agosto de 2012; Lei nº 13.146 de 6 de julho de 2015; Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura [Unesco], 1994).

Segundo Dias e Lopes de Oliveira (2013), a perspectiva histórico-cultural permite uma visão de sujeito emancipado, que diz respeito à imersão desse sujeito nos diferentes bens culturais, assim como estratégias e apoios de diferentes grupos sociais contribuem para que as pessoas com DI vivam de forma independente e sejam inseridas no mercado de trabalho formal. A interação social é bastante discutida por Vigotski (1997) como fator de desenvolvimento do sujeito. Estudos atuais indicam que os contextos de interação essencialmente favoráveis à inclusão das pessoas com DI são aqueles em que essas pessoas são consideradas agentes de suas próprias ações, dotadas de reflexibilidade (Araújo et al., 2018; Mieto et al., 2017).

Dito isso, este artigo tem por objetivo identificar a compreensão das pessoas com DI sobre o ambiente de trabalho, como espaço de desenvolvimento desses sujeitos, abordando três elementos principais: atividades, relações interpessoais e papéis.

2 MÉTODO

Esta seção trata do delineamento da pesquisa, do contexto de construção de dados, dos participantes do estudo, dos procedimentos metodológicos e de análise dos dados, e, por fim, das considerações éticas.

2.1 DELINEAMENTO

O estudo foi delineado a partir de uma pesquisa sobre a compreensão das pessoas com DI sobre o ambiente de trabalho. Trata-se da análise de uma pesquisa qualitativa. Os instrumentos para a construção de dados foram por meio de entrevistas semiestruturadas de perspectiva narrativa, pois, segundo Bauer e Gaskell (2015), toda pesquisa com entrevistas é um processo social, uma interação ou um empreendimento cooperativo, em que as palavras são o meio principal de troca. Não é, por conseguinte, uma via de mão única, é uma interação, uma troca de ideias e de significados, em que várias realidades e percepções são exploradas e desenvolvidas.

2.2 CONTEXTO DE CONSTRUÇÃO DE DADOS

O estudo foi desenvolvido com trabalhadores atendidos pelo SOT. Esse atendimento foi implantado no ano de 2007 na Rede Pública de Ensino do Distrito Federal, com o objetivo de promover a valorização da pessoa com deficiência, auxiliá-la no desenvolvimento de competências e habilidades, a fim de prepará-las e inseri-las no mercado de trabalho (Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal, 2010).

2.3 PARTICIPANTES

A pesquisa foi realizada com a participação de quatro trabalhadores maiores de 18 anos de idade, ambos vinculados ao SOT e trabalhando há mais de seis meses na empresa contratada. Os nomes dos participantes são fictícios. A Tabela 1 apresenta o perfil dos participantes.

Tabela 1

Demonstrativo dos participantes

Participantes (pseudônimo)	Idade	Função	Vínculo	Sexo	Tempo de Serviço na empresa	Escolaridade	Admitido devido à política de cotas
Ana	25 anos	Frente de Caixa (empacotadora de Supermercado)	Supermercado	F	4 anos	Ensino Fundamental incompleto	X
Lúcio	20 anos	Frente de Caixa (empacotador de Supermercado)	Supermercado	M	7 meses	Ensino Fundamental incompleto	X
Sindy	27 anos	Auxiliar Operacional (limpeza)	Hotel	F	1 ano e 7 meses	Ensino Fundamental completo	X
Will	22 anos	Auxiliar Operacional (rouparia)	Hotel	M	2 anos e 3 meses	Ensino Médio incompleto	X

Nota. F – Feminino; M – Masculino.

2.4 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Foram realizadas entrevistas semiestruturadas registradas em gravador de áudio do aparelho celular em duas sessões com cada participante na empresa que eles trabalhavam, com duração aproximada de 25 minutos para cada sessão, perfazendo um total de três horas, 35 minutos e 11 segundos de gravação. As entrevistas foram conduzidas pela pesquisadora no período total de quatro meses. Em todas as entrevistas, o pessoal da área de Recursos Humanos das empresas em que os participantes trabalham providenciou um espaço reservado para a execução dos procedimentos. Em uma empresa foi disponibilizada a sala de treinamento de pessoal e, na outra, o refeitório. Ambos os espaços foram devidamente desocupados, de modo que houvesse total privacidade para a pesquisadora e os participantes.

2.5 PROCEDIMENTOS PARA ANÁLISE DOS DADOS

Para a análise dos dados, foram utilizados os procedimentos adotados por Melo (2003). Dessa forma, todas as entrevistas da pesquisa foram transcritas e revisadas por diversas vezes. Após as transcrições na íntegra, as entrevistas foram lidas e relidas, inúmeras vezes, para a realização da análise temática que corresponde à construção de um referencial de codificação. A fim de atingir o objetivo da pesquisa, foi realizada a análise temática dialógica (Mieto et al., 2017) em que todo material produzido pelos participantes é analisado no fluxo discursivo. Nessa análise, realiza-se tanto a identificação dos significantes que se repetem com sentidos que se agrupam quanto os sentidos que se agrupam, mas utilizam expressões diferentes. Para tanto, o primeiro passo seguido, após a transcrição das entrevistas, foi reduzir parágrafos ou passagens inteiras das entrevistas em paráfrases que, em seguida, foram sintetizadas em palavras-chave ou

expressões-chave. Para cada entrevista, foi elaborada uma lista de palavras-chave. O próximo passo correspondeu ao agrupamento de palavras-chave que foram recorrentes em mais de uma entrevista, obtendo-se um conjunto de temas comuns, denominados “Temas Iniciais”.

Os Temas Iniciais presentes em todas as entrevistas foram divididos e categorizados de acordo com o que foi denominado por Temas Complexos, aqui entendidos como formações complexas de significação. A partir da lista de Temas Complexos comuns as duas sessões de entrevistas, os dados obtidos foram submetidos a uma apreciação comparativa das entrevistas. Esse procedimento possibilita a identificação de redundâncias, ênfases e força de significantes e significados produzidos na sequência discursiva de cada participante (Mieto et al., 2017). Nessa etapa comparativa, estabelecem-se pontos comuns e também discordantes, ampliando a compreensão do que é relatado na narrativa em termos de sentidos pessoais, mas que também carregam os sentidos construídos culturalmente. Na análise dos dados, não foi levada em consideração a frequência dos referidos temas por não se tratar de uma amostra com relevância quantitativa. A disponibilidade e a frequência dos temas indicam a sua presença como parte do processo de significação do Conceito Complexo Inclusão no Mercado de trabalho.

2.6 CONSIDERAÇÕES ÉTICAS

O estudo seguiu as exigências da Resolução nº 196, de 10 de outubro de 1996, do Conselho Nacional de Saúde (CNS), onde foi submetido o projeto de pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisa – Ciências Humanas e Sociais (CEP-CHS), da Universidade de Brasília (UnB), aprovado pelo Parecer nº 2.701.888, CAEE: 87038818.1.0000.5540, tendo os participantes assinado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

3 RESULTADO E DISCUSSÃO

A perspectiva histórico-cultural foi escolhida por ser compreendida como uma tentativa complexa de determinar o que é o sujeito no seu contexto social. Nessa perspectiva, o desenvolvimento humano se organiza em função das trocas sociais que se estabelece com os pares, em uma determinada cultura e em um determinado momento histórico. Esse aspecto central da teoria de Vigotski e seus principais colaboradores – A. R. Lúria e A. Leontiev – sinalizam o caráter mediador da constituição humana e marca a especificidade da forma consciente do indivíduo de atuação no mundo. Assim sendo, é a partir de outros seres humanos, por meio da linguagem e dos instrumentos criados culturalmente, que o sujeito se constitui como pessoa. O desenvolvimento de pessoas com deficiência, em especial nos casos de DI, é mediado pelos processos históricos e vivências socioculturais (Dias & Lopes de Oliveira, 2013; Silva et al., 2010). Vigotski ainda defende as possibilidades e as potencialidades preservadas do sujeito e não as limitações e as impossibilidades. Dito isso, para o entendimento do leitor, a palavra “sentido”, quando associada ao fenômeno trabalho pode ser considerada um sinônimo da palavra “significado” – ambos os termos têm sido utilizados como tal em estudos da Psicologia (Cavalheiro, 2010).

Segundo Lima et al. (2013), o sentido que o trabalho tem para cada pessoa é construído por meio da compreensão da subjetividade pessoal, sendo variante, uma vez que os indivíduos se apropriam de vários elementos relativos ao trabalho e os ressignificam. E Leontiev (2004) afirma que o ser humano encontra um processo de significações pronto, elaborado

historicamente e apropria-se dele, atribuindo-lhe um sentido particular que é determinado pelo motivo de sua ação.

Segundo os procedimentos mencionados na seção anterior (Melo, 2003), chegou-se aos resultados: nas duas sessões de entrevistas da pesquisa, foram encontradas, no discurso dos participantes, referências ao sentido do trabalho com conotações recorrentes, perfazendo um total de sete Temas Iniciais que, agrupados, formam a categoria Temas Complexos (TC), formadores, por sua vez, do Conceito Complexo Inclusão no Mercado de Trabalho. Os Temas Iniciais apresentam inter-relação entre os conceitos obtidos na análise dialógica e, por se tocarem, alguns deles pertencem a mais de um tema complexo. Os temas iniciais encontrados foram: sentido do trabalho; relações interpessoais; facilidades no trabalho; dificuldades no trabalho; autopercepção: significado da DI; percepção do outro em relação à pessoa com DI; e perspectivas laborais. Os Temas Complexos foram numerados de acordo com uma ordem hierárquica, partindo de temas mais globais para os mais específicos, a saber: sentido do trabalho; relações interpessoais; políticas públicas; barreiras atitudinais; perspectivas laborais

Com o intuito de facilitar a compreensão dessa análise, segue-se a enumeração e a definição dos Temas Complexos, bem como as narrativas dos trabalhadores participantes da pesquisa.

3.1 TC1: SENTIDO DO TRABALHO (ST)

São aspectos inerentes ao sentido que os trabalhadores com DI fazem sobre o ambiente de trabalho, como espaço de inclusão social, compreendendo os benefícios do trabalho, contribuições do trabalho para o desenvolvimento das pessoas e relações interpessoais.

Nas narrativas dos trabalhadores entrevistados, foram apontados como sentido de trabalho: as relações interpessoais, independência, dignidade, segurança, principais atividades da vida, oportunidade, subsistência, aprendizagem, satisfação pessoal e psicológica, reconhecimento, responsabilidade, autonomia financeira, rotina de trabalho, desenvolvimento, função social, perspectiva laboral e dificuldade de aprendizagem. Esses aspectos do sentido do trabalho coadunam com Vigotski (1997), uma vez que ele defende que pessoas com deficiência podem se desenvolver como qualquer outra, alcançando os mesmos objetivos sociais por meio de dinâmicas diferenciadas.

Will: Porque aí, o que eu penso assim, é que trabalhar é bom demais, porque tem seu dinheiro, você pode sair, você pode gastar pra não ficar dependendo do próximo, no caso, né? Pra não ficar dependendo do pai, mãe ou vice-versa, né? (sobre independência).

Lúcio: Eu tenho dificuldade de aprender as coisas, de aprender ligeiro, contar dinheiro, eu me perco. Eu nunca trabaiei de cobrador com medo de pegar dinheiro errado (sobre a dificuldade de aprendizagem).

3.2 TC2: RELAÇÕES INTERPESSOAIS (RI)

São aspectos relacionados à interação com chefes, colegas, pares e pessoas diversas do ambiente do mercado de trabalho. Nessa perspectiva, os participantes entrevistados evidenciaram em suas narrativas: entretenimento, relacionamento com os chefes, relações amistosas, competitividade, relações amorosas, ambiente com pressão, relação de amizade, falta de ética

profissional, individualismo, superproteção, estigma da deficiência/estereótipo social. Tais aspectos das relações interpessoais corroboram com Vigotski (1997), na perspectiva de que o desenvolvimento acontece do processo relacional entre as características biológicas, pessoais subjetivas em interações com o meio social, ou seja, de experiências mediadas entre o sujeito e a cultura, que transforma a si mesmo e ao ambiente.

Will: [...] aí você é especial por quê? Você nem parece (as pessoas que falam sobre ele). Eu respondo: Eu não sei não, eu tô aqui não é pra ficar dando satisfação da minha vida não. Só fazer meu serviço, tá de boa.

Will: Eu e a Sindy somos totalmente diferente, eu não demonstro, a Sindy demonstra, aí as pessoas, ela demonstra, você não. Você é? Você não é? Aí eu falo, eu não quero falar não. Aí eu, eu não quero falar disso não.

Will: Eu me considero PNE, mas tem muita gente que não considera, igual eu vejo que as pessoas me vêm como uma pessoa normal, porque eu num demonstro no caso. (sobre estigma da deficiência/estereótipo social).

Ana: [...] as pessoas pensam que a gente é incapaz (sobre estigma da deficiência/estereótipo social).

3.3 TC3: POLÍTICAS PÚBLICAS (PP)

São aspectos inerentes às políticas públicas para a inclusão laboral, compreendendo Lei de Cotas – Lei nº 8.213/1991, SOT e demandas relacionadas que porventura forem sinalizadas. Os trabalhadores apontaram o SOT e a Lei de Cotas. Nessa perspectiva, tanto da Lei de Cotas quanto do SOT são importantes para o fortalecimento da inclusão das pessoas com DI no mercado de trabalho. É relevante salientar que Vigotski (1997) já pensava em uma formação integral, em que fica subentendida a inclusão da formação para o trabalho. Ele mesmo foi crítico ao atendimento disponibilizado na escola especial de sua época. Entende-se que os “caminhos alternativos” e os “recursos especiais” são metas para o trabalho de inclusão, no sentido de oferecer propostas que contemplem as pessoas com DI nas suas possibilidades e potencialidades.

Sindy: [...] no PNE assim, que a gente consegue serviço em qualquer lugar, assim, né? A gente consegue, mas a gente somos PNE, a gente consegue serviço em qualquer lugar e os normais, sem ser PNE é mais difícil achar, entendeu? É bom e é ruim, né? Sobre isso. Do lado do PNE, a gente consegue serviço em qualquer lugar, né? É ruim porque tem pessoas que trata a gente como se a gente tivesse problema sem tipo assim, ele, ele já é bem diferente da gente [...] (sobre a Lei de Cotas).

Will: [...] ajuda, né? No caso, conversa, e dá apoio, leva nuns lugar legal, tem os estudos, eu acho bom, que é porque tem alguém por a gente, né? (sobre o SOT).

3.4 TC4: BARREIRAS ATITUDINAIS (BA)

São aspectos relacionados às barreiras atitudinais encontradas pelas pessoas com DI no contexto do mercado de trabalho. Foram apontados pelos trabalhadores: falta de promoção profissional, permanência em atividades repetitivas, dificuldade para a aquisição do laudo médico e burocracia do INSS. Os aspectos das barreiras atitudinais corroboram Vigotski (1997), pois, segundo o autor, um dos maiores impedimentos ao desenvolvimento da pessoa com DI deve-se ao fato de algumas pessoas, em especial as que as assistem, as nivelam em um nível muito baixo:

Lúcio: Quero sair da frente de caixa, que eu não aguento mais, minhas costa já não aguenta mais. Quero ir pro depósito. (sobre permanência em atividades repetitivas).

Will: [...] aqui de vez eles dá uma oportunidade pra alguém, eles faz é contratar outro, essa empresa tem esse defeito. Tem a oportunidade, mas eles preferem contratar outro, vai fazer o quê? (sobre a falta de promoção profissional).

3.5 TC5: PERSPECTIVAS LABORAIS (PL)

São aspectos relacionados às expectativas que as pessoas com DI têm sobre o seu futuro profissional. Os participantes das entrevistas apontaram, em suas narrativas, a promoção profissional e a continuidade nos estudos. Tais narrativas evidenciam que as pessoas com DI possuem anseios inerentes a todas as pessoas e que não podem ser podadas. Vigotski (1997) já defendia que as pessoas com deficiência são capazes como qualquer outra pessoa, necessitando de rotas alternativas com o objetivo de compensar barreiras de aprendizado, de tal forma que haja a possibilidade do desenvolvimento das funções psicológicas superiores:

Lúcio: Pretendo seguir uma carreira boa lá no novo serviço, conseguir uma carreira, seguir uma carreira boa aí, fazer curso, fazer faculdade de bombeiro, essas coisas. (sobre a promoção profissional e continuidade nos estudos).

Destaca-se que foram levados em consideração os discursos de todas as pessoas envolvidas no ambiente laboral, e a constituição desses trabalhadores sendo afetados por esses discursos, pela ideologia, conforme as contribuições de Bakhtin (1992), Mieto et al. (2017), Renfrew (2017) e Vigotski (1997), como teóricos da perspectiva da Psicologia Histórico-Cultural. Os resultados alcançados no presente artigo corroboram os dados já sinalizados na literatura que evidenciam a relevância da inclusão laboral das pessoas com DI no mercado de trabalho para o desenvolvimento dessas pessoas.

Os trabalhadores com DI sinalizaram independência, segurança, principais atividades de vida, oportunidade e subsistência como relevantes na inclusão laboral por favorecer o desenvolvimento desses aspectos da vida dessas pessoas, que coaduna com os estudos na área, bem como com a Constituição do Brasil (Constituição da República Federativa do Brasil, 1988; Silva et al., 2018; Leme, 2015; Lima et al., 2013; Silva et al., 2015).

Segundo os participantes da pesquisa, a satisfação pessoal e psicológica, o reconhecimento, a responsabilidade, a autonomia financeira, a rotina de trabalho e o desenvolvimento são considerados como sentido do trabalho. Os participantes relataram o fato de serem reconhecidos pelos outros como trabalhadores, bem como o ambiente de trabalho favorecer a internalização das práticas sociais, a adaptação a normas e metas, o ritmo imposto de produtividade, dentre outros aspectos, o que confirma os estudos de Coelho et al. (2014), Lima et al. (2004), Lima et al. (2013), Silva et al. (2018), bem como de Vigotski (1997), quando o teórico defende que as pessoas com DI podem se desenvolver como qualquer outra, alcançando os mesmos objetivos sociais por meio de dinâmicas diferenciadas.

O trabalho é responsável por favorecer ligações entre sujeitos, que também se desenvolvem no mundo subjetivo, a partir do reconhecimento que se refere ao sentimento de ser aceito, valorizado, reconhecido e admirado pela qualidade da tarefa concluída e de ter liberdade para expressar sua individualidade (Lancman & Sznelwar, 2004; Ramminger & Nardi, 2008), de acordo com Coelho et al. (2014). Função social, percepção de seu papel social, perspectiva laboral e dificuldade de aprendizagem foram apresentados pelos entrevistados. Nessa perspec-

tiva, a invisibilidade das pessoas com deficiência deixa de existir, quando o trabalho dessas pessoas com DI é reconhecido em uma dada comunidade, de acordo com os estudos de Lima et al. (2013) e Silva et al. (2018). A dificuldade de aprendizagem não caracteriza uma deficiência, mas, sim, a necessidade de um tempo maior em relação aos demais sujeitos para execução de suas atividades da vida.

No discurso dos trabalhadores, relacionamento com os chefes, competitividade, ambiente sob pressão e relação de amizade foram evidenciados, o que revela uma insatisfação legítima, pois ninguém gosta de ser maltratado ou desconsiderado em qualquer situação. No discurso dos participantes, percebeu-se a relação com a DI, segundo a American Association on Intellectual and Developmental Disabilities – AAIDD (2012), na característica das habilidades sociais, mas Quitério e Nunes (2012 como citado em Redig, 2016) apontam que o sujeito pode dispor dessas habilidades sociais e de recursos cognitivos, porém não sabe utilizar nos momentos apropriados. Ainda sobre esse tema, observou-se que há relação com os estudos de Bezerra e Vieira (2012), Coelho e Ornelas (2010), Coelho et al. (2014). O trabalho propicia a vinculação do sujeito a um grupo social, como referido por Nohara et al. (2009), em estudo no Canadá, mas que reforça achados no Brasil, em que a inclusão laboral se torna uma fonte de experiências e de relações de alegria, felicidade e bem-estar. Esses autores sustentam que essa inclusão deveria partir de iniciativa própria dos empresários e não uma obrigação por meio de leis.

Falta de ética profissional, dignidade, aprendizagem, entretenimento, relações amistosas, relações amorosas e falta de ética profissional foram significados evidenciados nas narrativas dos trabalhadores, porém tais temas não foram mencionados em estudos na revisão sistemática da literatura.

Sobre o tema relações interpessoais, foi apontado o individualismo, que corrobora o estudo de Coelho et al. (2014); a superproteção dessas pessoas com DI, que são tratadas de forma infantilizada, conforme estudos de Carvalho (2004), Maffezol e Góes (2004), Padilha (2001), Pereira-Silva e Dessen (2007) e Rosa e Denari (2013). Além disso, o estigma da deficiência/estereótipo social foi apontado nas entrevistas, o que coaduna com o estudo de Lima et al. (2013), abordado também por Goffman (2013).

É relevante destacar que um participante evidenciou a importância da visibilidade da deficiência, que é de certa forma exigida pelas pessoas, pois, como a DI não é visível em relação às outras deficiências, acarreta alguns questionamentos e dúvidas sobre a pessoa com DI por parte da sociedade, o que corrobora o estudo de Koenig (2011). A desinformação e o estigma associado à DI têm se mostrado como entrave para a inclusão laboral dessas pessoas, pois ainda vigora o estereótipo de que são lentas e necessitam de cuidados de terceiros (Cordeiro & Oliveira, 2011). Diante das narrativas dos sujeitos, percebe-se a necessidade de espaços mais favoráveis conscientes dos direitos humanos, conforme apontam Wanderer e Pedroza (2015).

O SOT e a Lei de Cotas – Lei nº 8.213/1991 – foram sinalizados pelos participantes como Facilidades no Trabalho. Nessa perspectiva, percebeu-se, nas narrativas dos entrevistados, a importância da figura do mediador na inclusão laboral desses sujeitos, tendo em vista a necessidade de poderem contar com um suporte na solução de questões da rotina trabalhista e outras demandas, conforme apontam também as pesquisas de Aydos (2021) e Matos (2017).

A Lei de Cotas garante uma reserva específica de vagas para contratação de pessoas com deficiência nas empresas, porém existe a demora na regulamentação, a fiscalização sem a necessária estrutura e, principalmente, o baixo investimento público e privado na qualificação profissional e nas adaptações das atividades de trabalho se traduzem em números incompatíveis com a demanda de mercado (Simonelli & Camarotto, 2011; Uhmman & Schwengber, 2020).

Um dos participantes mostrou-se agradecido e contemplado pela Lei de Cotas, o que corrobora o estudo de Bussmann et al. (2014). Contudo, estudos têm mostrado discrepâncias sobre a referida Lei, como o de Ribeiro e Carneiro (2009), quando observa que empresas demonstram preferências ao selecionar, dentre as pessoas com deficiência, aquelas com deficiências menos graves ou severas. A pesquisa de Barros (2015) revelou que as empresas que contratam trabalhadores com DI só os fazem pela obrigatoriedade da Lei e pela sua fiscalização, dando como justificativa que pessoas com DI são difíceis de serem admitidas por falta de escolaridade, qualificação profissional e pela inadequação das empresas para recebê-las. As pesquisas de Garcia (2014) e Garcia e Maia (2014) também apontam pontos negativos.

A legislação voltada às pessoas com deficiência só será de fato eficaz se as políticas públicas zelarem pelo seu efetivo cumprimento, fazendo-a valer, colaborando para acabar com todas as barreiras atitudinais em relação às potencialidades das pessoas com DI, incluindo-as na sociedade como cidadãs, como sujeitos de direitos e garantias.

Este estudo evidenciou, nas narrativas dos participantes, a falta de promoção profissional, permanência em atividades repetitivas e continuidade dos estudos, quando, ao contrário, são pessoas que anseiam por promoção profissional, mas falta-lhes possibilidades de desenvolvimento profissional dentro da empresa, pois o grau de escolaridade exigida é uma barreira. Existe a necessidade de serviços de qualificações profissionalizantes para esses trabalhadores, pois essa lacuna ocasiona dificuldade das empresas em cumprir as cotas por falta de profissionais preparados para exercer as funções disponíveis, permanecendo, assim, em atividades repetitivas.

Os trabalhadores anseiam por continuar seus estudos, pois evidencia-se o fracasso escolar em seus históricos (Angonese et al., 2015; Barros, 2015; Bezerra & Vieira, 2012; Cezar, 2009; Mascaro, 2016; Matos, 2017; Morais, 2017; Silva & Furtado, 2012). São necessárias investigações sobre a pessoa com DI, em métodos que respeitem uma perspectiva de agencialidade por parte dessas pessoas, conforme apontam Mieto et al. (2017) e Souza (2019). É preciso superar o viés assistencialista e filantrópico que permeia as práticas institucionais, que tem o objetivo de realizar ações que contribuam para a inclusão social, voltadas às pessoas com DI para, assim, possibilitar a verdadeira inclusão (Toldrá et al., 2010).

Os participantes sinalizaram a dificuldade para a aquisição do laudo médico e a burocracia do INSS como entraves para a contratação nas empresas, pois, muitas vezes, a DI é confundida como doença mental, sem contar a dificuldade de acesso à rede pública de saúde para viabilizar esses laudos atualizados. Faz parte da realidade brasileira o descaso com as classes menos favorecidas que dependem de ações governamentais e até mesmo de informações contundentes sobre essas questões (Pereira & Barbosa, 2016). Cabe salientar as contradições enfrentadas pelos trabalhadores, quando são obrigados a optar pela suspensão do Benefício de Prestação Continuada (BPC) ou serem beneficiados pela Lei de Cotas (Leme, 2015; Matos, 2017).

Nesta seção, percebeu-se que os trabalhadores com DI apontaram diversos significados sobre a Inclusão no Mercado de Trabalho. Em seus discursos, o potencial de elemento significativo do trabalho envolve autorrealização, autoestima, independência financeira, autonomia pessoal e financeira, sentimento de aceitação e pertencimento, qualidade de vida, direitos e deveres sociais, vida social, protagonismo, satisfação pessoal e psicológica, barreiras atitudinais e falta de políticas públicas efetivas. Para todos os trabalhadores, o trabalho tem valor, em função de propiciar novas aprendizagens, possibilidade de aprimoramento e desenvolvimento. A identidade pessoal e a profissional revelam-se interdependentes, tendo em vista que ser reconhecido, valorizado e aceito pelos outros como um trabalhador lhes confere um sentimento de igualdade perante a sociedade.

4 CONCLUSÃO

Esta pesquisa avançou, ao menos, em dois aspectos principais: 1) ao utilizar entrevistas narrativas com participantes diagnosticados com DI, possibilitando que essas pessoas tenham a oportunidade de se posicionar em relação às questões que vivenciam em contextos de inclusão laboral; 2) ao apontar vários fatores relevantes para a inclusão laboral das pessoas com DI, dentre eles o SOT, que foi escolhido como contexto para a realização do estudo. Ele foi sinalizado, nas narrativas dos participantes, como facilitador na inclusão no mercado de trabalho dessas pessoas.

Percebem-se lacunas para a qualificação profissional desses trabalhadores. Faz-se necessária uma educação profissional para essa clientela, o que também evidencia a necessidade de proposta curricular que permeie um planejamento que vise encadear ações pedagógicas efetivas com vistas à inclusão no mercado de trabalho e na vida adulta.

Cabe às políticas públicas zelar pelo efetivo cumprimento das leis, fazendo-as valer e colaborar para a eliminação das barreiras atitudinais em relação às potencialidades das pessoas com DI. Espera-se que as questões levantadas neste estudo possam colaborar com o campo científico na inclusão laboral de pessoas com DI. As expectativas para os estudos futuros é que haja a continuidade de pesquisas com essas pessoas como protagonistas de suas histórias, sendo ouvidas em seus lugares de fala, incluindo-as na sociedade como cidadãs de direitos e garantias.

REFERÊNCIAS

- Alves, H. M. R., Nunes, L., & Diogo, P. R. (2022). A centralidade do valor na categoria de trabalho abstrato. *Katálysis*, 25(1), 33-42. <https://doi.org/10.1590/1982-0259.2022.e81890>
- American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. (2012). *User's Guide to accompany the 11th edition of Intellectual Disability: Definition, Classification, and Systems of Supports*. https://aaid.org/about-aaid/mission_
- 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.
- Araújo, K. H. S. A. de, Sousa, C. D. S. de, Cunha, G. G., Souza Sobrinho, A. D. G., & Chariglione, I. P. F. S. (2018). Os padrões de comunicação da surdocegueira nos contextos familiar e educacional. *Revista Educação Especial*, 32, 1-19. <https://doi.org/10.5902/1984686X30185>

- Aydos, V. (2021). Construindo o “bom trabalhador”: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Etnográfica. Revista do Centro em Rede de Investigação em Antropologia*, 25(2), 289-314. <https://doi.org/10.4000/etnografica.9818>
- Bakhtin, M. (1992). *Estética da criação verbal*. Martins Fontes.
- 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. <https://doi.org/10.18764/>
- Bauer, M. W., & Gaskell, G. (2015). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som. Um manual prático*. Vozes.
- 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. <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. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2001000200006>
- 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*. <https://dspace.unipampa.edu.br/bitstream/riiu/1399/1/Bussmann%2C%20Tanise%20Brand%C3%A3o.%20Reserva%20de%20vagas%20e%20seus%20efeitos%20no%20mercado%20de%20trabalho%20o%20caso%20das%20pessoas%20com%20defici%C3%AAncia%20no%20Brasil.pdf>
- 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]. Repositório da Unicamp. <http://www.repositorio.unicamp.br/handle/REPOSIP/252795>
- Cavalheiro, G. (2010). *Sentidos atribuídos ao trabalho por profissionais afastados do ambiente laboral em decorrência de depressão* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Santa Catarina]. Repositório Institucional UFSC. <http://repositorio.ufsc.br/handle/123456789/103332>
- 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* (1ª ed., pp. 43-54). Juruá.
- Coelho, V. P., & Ornelas, J. (2010). Os contributos do emprego apoiado para a integração das pessoas com doença mental. *Análise Psicológica*, 28(3), 465-478.
- Coelho, C. M., Sampaio, R. F., & Mancini, M. C. (2014). Trabalhadores com deficiência: vivências de prazer e sofrimento. *Psicologia & Sociedade*, 26(1), 214-223. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822014000100023>
- Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (1988). http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm
- Cordeiro, D. R. C. L., & Oliveira, A. A. S. (2011). *A educação profissional de pessoas com deficiência: um levantamento de teses e dissertações* [Apresentação de artigo]. VI Congresso Brasileiro Multidisciplinar de Educação Especial e VII Encontro da Associação Brasileira de Pesquisadores em Educação Especial, Londrina, Paraná, Brasil. <http://www.uel.br/eventos/congressomultidisciplinar/pages/arquivos/anais/2011/TRABALHO/246-2011.pdf>
- Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm

- Decreto nº 98.656 de 21 de dezembro de 1989. Promulga a Convenção relativa à Orientação Profissional no Desenvolvimento de Recursos Humanos Convenção no 142 da Organização Internacional do Trabalho. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/D98656.htm
- Dias, S. de S., & Lopes de Oliveira, M. C. S. (2013). Deficiência intelectual na perspectiva Histórico-Cultural: contribuições ao estudo do desenvolvimento adulto. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 19(2), 169-182. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382013000200003>
- Garcia, V. G. (2014). Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*, 12(1), 165-187. <https://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. *Revista Brasileira de Estudos de População*, 31(2), 395-418. <https://doi.org/10.1590/S0102-30982014000200008>
- Goffman, E. (2013). *Estigma – notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. LTC.
- Koenig, O. (2011). Any added value? Co-constructing life stories of and with people with intellectual disabilities. *British Journal of Learning Disabilities*, 40, 213-221. <https://doi.org/10.1111/j.1468-3156.2011.00695.x>
- Lancman, S., & Szelwar, L. I. (2004). *Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho*. Editora Fiocruz.
- Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência. 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. 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 e dá outras providências. Presidência da República; Casa Civil. 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. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm
- Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm
- Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm
- Leme, M. E. S. (2015). *Deficiência e o mundo do trabalho: discursos e contradições*. Autores Associados.
- Leontiev, A. (2004). *O desenvolvimento do psiquismo*. Centauro.
- Lima, M. P., Tavares, N. V., Brito, M. J., & Cappelle, M. C. A. (2013). O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *RAM, Revista de Administração Mackenzie*, 14(2), 42-68. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003>
- Lima, S. M. M., Hopfer, K. R., & Souza-Lima, J. E. (2004). Gestão de pessoas – complementaridade entre racionalidades na construção da identidade profissional. *RAE-eletrônica*, 3(2), 1-20. <https://doi.org/10.1590/S1676-56482004000200011>

- 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 [Apresentação de artigo]. 27ª Reunião da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Educação – ANPEd, Caxambu, Minas Gerais, Brasil. <http://www.anped.org.br/biblioteca/item/jovens-e-adultos-com-deficiencia-mental-seus-dizeres-sobre-o-cenario-cotidiano-de>
- Maior, I. M. M. L. (2018). A política de inclusão da pessoa com deficiência como questão de direitos humanos. *Revista Científica de Direitos Humanos*, 1(1), 105-131.
- Mascaro, C. A. A. C. (2016). *Inclusão e profissionalização do aluno com deficiência intelectual*. Appris.
- Matos, N. R. V. (2017). *Inclusão perversa: uma reflexão sobre o sentido do trabalho para pessoas com deficiência*. Appris.
- Melo, G. S. (2003). *Diálogos com profissionais do Ensino Especial: o contexto histórico-cultural e suas repercussões na prática educacional do Distrito Federal* [Dissertação de Mestrado, Universidade de Brasília]. Universidade de Brasília.
- Mieto, G. S. M. (2010). *Virtuosidade em professores de inclusão escolar de crianças com deficiência intelectual* [Tese de Doutorado, Universidade de Brasília]. Repositório Institucional da UnB. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/8166>
- Mieto, G. S. M., Barbato, S., & Rosa, A. (2017). Professores em transição: produção de significados em atuação inicial na inclusão escolar. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(esp.), 1-10. <https://doi.org/10.1590/0102-3772e32ne29>
- Morais, K. H. (2017). O mercado de trabalho e a pessoa com Deficiência Intelectual: entraves e oportunidades. *Revista Espacios*, 38(12).
- Nohara, J. J., Acevedo, C. R., & Fiammetti, M. (2009). A vida no trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiências. In M. N. Carvalho-Freitas, & A. L. Marques (Orgs.), *O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos diagnósticos* (1ª ed., pp. 71-88). Juruá.
- Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura. (1994). *Declaração de Salamanca e Linha de Ação sobre necessidades educativas especiais*. <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/salamanca.pdf>
- Padilha, A. M. L. (2001). *Práticas Pedagógicas na Educação Especial: a capacidade de significar o mundo e a inserção cultural do deficiente mental*. Autores Associados.
- Pereira, E. L., & Barbosa, L. (2016). Índice de Funcionalidade Brasileiro: percepções de profissionais e pessoas com deficiência no contexto da LC 142/2013. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(10), 3017-3026. <https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.18352016>
- Pereira-Silva, N. L., & Dessen, M. A. (2007). Crianças com e sem Síndrome de Down: valores e crenças de pais e professores. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 13(3), 429-446. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382007000300009>
- Ramminger, T., & Nardi, H. C. (2008). Subjetividade e trabalho: algumas contribuições de Michel Foucault. *Interface (Botucatu)*, 12(25), 339-346. <https://doi.org/10.1590/S1414-32832008000200009>
- Redig, A. G. (2016). *Inserção profissional de jovens e adultos com deficiência intelectual*. Appris.
- Renfrew, A. (2017). *Mikhail Bakhtin*. Parábola.

- Resolução nº 196, de 10 de outubro de 1996.* O Plenário do Conselho Nacional de Saúde em sua Quinquagésima Nona Reunião Ordinária, realizada nos dias 09 e 10 de outubro de 1996, no uso de suas competências regimentais e atribuições conferidas pela Lei nº 8.080, de 19 de setembro de 1990, e pela Lei nº 8.142, de 28 de dezembro de 1990, resolve (...). https://bvmsms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/cns/1996/res0196_10_10_1996.html
- 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*, 16(50), 545-556. <https://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. <https://doi.org/10.5902/1984686X4842>
- Santana, G. S., Costa, F. M., & Oliveira, R. P. (2022). Produção científica brasileira sobre pessoas com deficiência visual em contextos de trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 28, 57-70. <https://doi.org/10.1590/1980-54702022v28e0074>
- Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal. (2010). *Orientação Pedagógica Educação Especial*. Secretaria de Estado de Educação, Subsecretaria de Gestão Pedagógica e Inclusão Educacional, Diretoria de Execução de Políticas e Planos Educacionais, Gerência de Educação Especial <https://eepedagogico.files.wordpress.com/2011/03/orientac3a7c3a3o-pedagc3b3gica1.pdf>
- Silva, D. N. H., Ribeiro, J. C. C., & Mieto, G. (2010). O aluno com deficiência intelectual na sala de aula: considerações da perspectiva histórico-cultural. In D. A. Maciel, & S. Barbatto (2010), *Desenvolvimento Humano, Educação e Inclusão Escolar* (1ª ed., pp. 205-220). Editora da Universidade de Brasília.
- Silva, M. C., Mieto, G. S. M., & Oliveira, V. M. (2019). Estudos recentes sobre inclusão laboral da pessoa com deficiência intelectual. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 25(3), 469-486. <https://doi.org/10.1590/s1413-65382519000300008>
- Silva, N. L. P., & Furtado, A. V. (2012). Inclusão no trabalho: A vivência de pessoas com deficiência intelectual. *Revista Interação Psicologia*, 16(1), 95-100. <http://dx.doi.org/10.5380/psi.v16i1.23012>
- 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. <http://dx.doi.org/10.9788/TP2018.2-17Pt>
- Silva, P. N., Prais, F. G., & Silveira, A. M. (2015). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(8), 2549-2558. <https://doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>
- Simonelli, A. P., & Camarotto, J. A. (2011). Análise de atividades para a inclusão de pessoas no trabalho: uma proposta de modelo. *Gestão & Produção*, 18(1), 13-26. <https://doi.org/10.1590/S0104-530X2011000100002>
- Souza, F. R. (2019). *Compensação e emoções de pessoas com deficiência intelectual em posições valorizadas socialmente* [Tese de Doutorado, Universidade de Brasília]. Repositório Institucional da UnB. <https://repositorio.unb.br/handle/10482/35288>
- Tanaka, E. S., & Manzini, E. J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11(2), 273-294. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382005000200008>

- Toldrá, R. C., Marque, C. B., & Brunelle, M. I. B. (2010). Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. *Revista. Terapia Ocupacional*, 21(2), 158-165. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v21i2p158-165>
- Uhmann, S. M., & Schwengber, M. S. V. (2020). Sujeitos com deficiência no mundo do trabalho: discursos que marcam aparências e, por sua vez, capacidades? *Revista Educação Especial*, 33, 1-18. <https://doi.org/10.5902/1984686X32843>
- Vigotski, L. S. (1997). *Fundamentos de defectología*. Pueblo y Educación.
- Wanderer, A., & Pedroza, R. L. S. (2015). A violência como tema transversal aos estudos sobre a deficiência: interconexões necessárias. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 15(1), 178-195. <https://doi.org/10.1590/S1413-294X2001000200006>

Recebido em: 07/03/2023
Reformulado em: 12/07/2023
Aprovado em: 18/07/2023