

CONTRIBUIÇÕES DO TRABALHO NA VIDA DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA¹

CONTRIBUTIONS OF WORK IN THE LIVES OF PEOPLE WITH DISABILITIES

Beatriz Carneiro Navarro de OLIVEIRA²
Nilson Rogério da SILVA³

RESUMO: As pessoas com deficiência (PcD) enfrentam barreiras para inserção laboral após a conclusão do período escolar, o que torna o tema relevante para pesquisas na área da Educação Especial. O objetivo foi analisar possíveis repercussões que o trabalho pode produzir nas vidas das PcD, por meio de sua percepção, comparando antes e depois da inserção no mercado de trabalho. Trata-se de um estudo descritivo e exploratório, com 11 participantes com deficiência, recém-ingressantes no emprego. Foi utilizada uma entrevista estruturada para caracterização do participante e uma entrevista semiestruturada para identificar a percepção a respeito do trabalho. A coleta ocorreu antes de iniciarem no trabalho, ou no primeiro mês, e após três meses da inserção, com o objetivo de comparar as etapas e verificar o impacto do trabalho. Para a análise de dados, foram utilizadas estatística descritiva e análise de conteúdo para a entrevista semiestruturada. Os resultados apontam que o trabalho exerceu impacto positivo na vida das PcD, especialmente nos aspectos financeiros, na autonomia e independência, nas relações sociais e no planejamento de vida, constituindo uma oportunidade para o seu desenvolvimento humano. Espera-se que isso possa impulsionar as PcD e seus familiares para o trabalho e contribuir para a desconstrução do capacitismo.

PALAVRAS-CHAVE: Trabalho. Deficiência. Educação Especial.

ABSTRACT: People with disabilities (PwD) face barriers to entering the job market after completing their school years, which makes the topic relevant for research in the area of Special Education. The objective was to analyze possible repercussions that work can have on the lives of PwD, through their perception, comparing before and after entering the job market. This is a descriptive and exploratory study, with 11 participants with disabilities who had recently entered employment. A structured interview was used to characterize the participants, and a semi-structured interview was used to identify their perception regarding work. Data collection occurred either before they started working or during the first month, and again after three months of insertion, with the aim of comparing the stages and verifying the impact of work. Descriptive statistics and content analysis of the semi-structured interview were used for data analysis. The results indicate that work had a positive impact on the lives of PwD, especially in financial aspects, autonomy and independence, social relationships, and life planning, constituting an opportunity for their human development. It is expected that this can encourage PwD and their families toward work and contribute to the deconstruction of ableism.

KEYWORDS: Work. Disability. Special Education.

1 INTRODUÇÃO

Para as pessoas com deficiência (PcD), o ingresso no trabalho é um caminho marcado por enfrentamentos e lutas por direitos para a consolidação das conquistas. Tal fato precisa ser questionado, compreendido e enfrentado, tendo em vista que o trabalho tem potencial para promover o desenvolvimento humano (Alves & Silva, 2021). O trabalho como meio para o desenvolvimento humano remonta à Antiguidade, quando o homem passou a utilizá-lo para desenvolver-se e distinguir-se das demais espécies, com a adoção de uma atitude reflexiva, que possibilitou a sabedoria para produzir, sendo essa a base da vida humana, do entendimento como um ser social (Amboni, 2019).

¹ <https://doi.org/10.1590/1980-54702025v31e0249>

² Terapeuta Ocupacional. Doutoranda em Educação. Pós-Graduação em Educação. Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp). Mestre em Educação. Marília/São Paulo/Brasil. E-mail: beatriz.c.navarro@unesp.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3069-0212>

³ Livre Docente. Curso de Terapia Ocupacional. Pós-Graduação em Educação. Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp). Marília/São Paulo/Brasil. E-mail: nilson.silva@unesp.br. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-8866-0964>

Um marco legislativo para o ingresso no mercado de trabalho de PcD é a Lei de Cotas – Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 –, a qual prevê uma reserva de vagas com percentual entre 2% e 5%, em empresas com mais de 100 funcionários. Entretanto, ainda que seja um avanço importante, os dados revelam um número pouco representativo de trabalhadores com deficiência. Segundo a Relação Anual de Informações Sociais (Ministério do Trabalho e Emprego [MTE], 2021), apenas 1,07% dos empregos foram ocupados por esse público.

A propósito, cabe conceituar os termos “mercado de trabalho” e “mundo do trabalho”. No presente texto, entende-se mercado de trabalho como um espaço de relações econômicas entre o empregado e o empregador, entre a oferta de trabalho e a mão de obra, em que qualificação, formação, salário, direitos e acordos são pautas. Nesse âmbito, a força de trabalho tem valor de troca para o mercado. Nesse sentido, Varella e Pierantoni (2008) afirmam que “o mercado de trabalho pode ser considerado um termômetro da economia” (p. 526). O termo “mundo do trabalho” pode ser entendido como um conjunto de fatores que contempla a atividade humana, o ambiente, as prescrições para a realização do trabalho e as estratégias para o processo de produção, as características dos trabalhadores e as relações interpessoais (Figaro, 2008), no qual se encontra contemplado o mercado de trabalho.

Pesquisas apontam um conjunto de fatores que dificultam o ingresso no trabalho para as PcD. Dentre esses fatores, destacam-se a baixa escolaridade e a falta de formação profissional como principais barreiras, além do preconceito, da falta de acessibilidade, do posicionamento familiar e dos benefícios sociais (Alves & Silva, 2021; Lorenzo & Silva, 2017; Neves-Silva et al., 2015; Tanaka & Manzini, 2005).

Na contramão da baixa escolaridade da pessoa com deficiência, empresas ofertam vagas com exigência de alto nível de formação, com o intuito de dificultar a contratação, podendo, em eventuais fiscalizações, justificar a demora ou o não preenchimento da vaga, conforme descrito por Ribeiro e Carneiro (2009) ao se referirem às medidas protelatórias utilizadas pelo empresariado. Tanaka e Manzini (2005), ao verificarem a opinião de profissionais recrutadores, observaram que a escolaridade tem o maior peso na hora da admissão e escolha dos candidatos.

Responsabilizar a pessoa com deficiência pela escolarização significa subestimar as variáveis implicadas nesse processo. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional – Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996 – afirma que é dever do Estado disponibilizar ensino gratuito e com atendimento educacional especializado aos alunos com deficiência, na rede regular de ensino. A Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva – PNEEPEI (Ministério da Educação, 2008) normatizou a assistência a ser ofertada ao aluno público da Educação Especial. O documento identifica particularidades e desafios para educar. Dentre essas questões, discorre sobre a modalidade de educação profissional e a educação de jovens e adultos, destacando que “na modalidade de educação de jovens e adultos e educação profissional, as ações da educação especial possibilitam a ampliação de oportunidades de escolarização, formação para a inserção no mundo do trabalho e efetiva participação social” (p. 16).

Nesse sentido, a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) – Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 –, no Capítulo VI, versa sobre o Direito ao Trabalho, afirmando que a “pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas” (p. 8). Mesmo com a legislação,

para que a inclusão escolar aconteça de forma efetiva e com qualidade, muitos desafios ainda precisam ser superados.

Palma e Carneiro (2018) verificaram que a falta de acessibilidade estrutural, de equipamentos de tecnologia assistiva, de adaptação do currículo e, inclusive, a visão do professor sobre a deficiência são obstáculos para a inclusão. Monteiro e Marchi (2023), por sua vez, descreveram a observação de três alunos da Educação Especial durante uma aula na qual deveriam realizar a cópia do conteúdo passado na lousa para o caderno, em letra cursiva, mesmo ainda não tendo domínio desse tipo de escrita, sendo argumentado pela docente que eles deveriam se esforçar para fazê-lo, pois, na sua época de aluna, também não recebia ajuda. Para as autoras, esses “episódios demonstram que a ausência de adequação curricular e a recusa em ouvir os apelos dos alunos comprometem o aprendizado, alimentam o desinteresse discente e favorecem a exclusão escolar” (Monteiro & Marchi, 2023, p. 14). Já Rocha e Deliberato (2012) discutem que “o entendimento do contexto e situação do aluno com deficiência na escola é fundamental para a prescrição, construção, adaptação e implementação dos recursos de tecnologia assistiva” (p. 87).

Na prática, as diferentes propostas de inclusão escolar em municípios, estados e no âmbito federal, apesar de revelarem avanços, ainda configuram um cenário de desafios para a formação de PcD, o que impacta nas oportunidades de acesso e permanência no trabalho. Em uma concepção ampla e ideal, a escola regular objetiva oferecer ensino sistemático e intencional, a fim de instruir cidadãos com habilidades necessárias para a vida adulta, tornando-os capazes de trabalhar e de conduzir suas vidas de forma reflexiva, fazendo com que a transição da escola para o mercado de trabalho seja algo natural. Portanto, para que a pessoa com deficiência consiga ingressar no mercado de trabalho, muitas são as barreiras que precisam ser superadas, sendo necessário compreender tais demandas a partir da percepção dos trabalhadores com deficiência.

Para o trabalhador com deficiência, o trabalho tem um valor que excede a questão financeira, pois promove a independência e o rompimento do isolamento social (Lima et al., 2013). O estudo de Alves e Silva (2021) verificou que, para a pessoa com deficiência, o trabalho traz satisfação, permite o desenvolvimento da independência e faz parte da construção da identidade do sujeito. Nessa acepção, o estudo de Rodrigues e Pereira (2021) realizou um levantamento bibliográfico que identificou 19 artigos referentes à percepção da pessoa com deficiência sobre o trabalho. Destes, oito (42,1%) afirmaram que o trabalho e seu entorno favorecem a construção da identidade, a socialização, o acesso à renda e a autonomia pessoal; outros oito (42,1%) problematizam a importância da lei na inserção no mercado de trabalho, mas destacam que ainda é preciso avançar muito para que, de fato, haja inclusão.

Em outra pesquisa, verificou-se que PcD apontaram a valorização pessoal como o maior ponto positivo de estar inserido no mercado de trabalho, e a dificuldade nas relações interpessoais como o principal aspecto negativo (Pereira et al., 2008). Coelho et al. (2014) consideram que o trabalho, para a pessoa com deficiência, favorece a organização da rotina, as interações sociais e a construção de projetos pessoais.

Diante do exposto, foram evidenciados benefícios do trabalho para as PcD que compreendem aspectos para além do acesso a uma fonte de renda. Também foi possível identificar fatores que envolvem a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, sendo discutidas barreiras para alcançar uma vaga de emprego, principalmente a questão da baixa

escolaridade dessa população. Assim, o presente artigo tem como objetivo analisar possíveis repercussões que o trabalho pode produzir na vida da pessoa com deficiência, por meio de sua percepção, comparando antes e após a inserção no mercado de trabalho.

2 MÉTODO

Trata-se de um estudo descritivo e exploratório que, segundo Gil (2002), “têm como objetivo primordial a descrição das características de determinada população ou fenômeno ou, então, o estabelecimento de relações entre variáveis” (p. 42), buscando um aprofundamento no tema, diante de poucos estudos na área.

A pesquisa foi submetida ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), sob Certificado de Apresentação para Apreciação Ética (CAAE) 50775721.0.0000.5406, seguindo a Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016, do Conselho Nacional de Saúde (CNS), e aprovada sob o Parecer nº 4.946.344.

Participaram da pesquisa 11 PcD, recém-ingressantes no mercado de trabalho, assistidas por um Programa de Preparação para o Trabalho de duas Organizações da Sociedade Civil de uma cidade do interior de São Paulo, nomeadas ficticiamente como Instituição A e Instituição B. Como critério de inclusão na amostra, o participante deveria ter uma deficiência, estar vinculado a um programa de preparação para o trabalho com a intenção de conseguir uma vaga de emprego, ou ter sido recém-contratado, nesse caso considerando o prazo de até um mês do ingresso. Como critério de exclusão: não ter uma deficiência, não estar vinculado a um programa de preparação para o trabalho, não conseguir uma vaga de emprego ou estar trabalhando por mais de um mês.

Importante destacar o desafio de encontrar os participantes para a pesquisa, que aconteceu em um período ainda impactado pela pandemia da covid-19 – setembro de 2021 a abril de 2022 –, a qual ocasionou redução na contratação de PcD, fato apontado por ambas as instituições e reafirmado pela Nota Técnica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos (DIEESE):

O saldo de fechamento de postos de trabalho formais (quando o resultado da conta das admissões subtraído dos desligamentos tem resultado negativo) para os (as) trabalhadores (as) com deficiência foi bem mais representativo, proporcionalmente, do que o do total do mercado de trabalho formal, com proporcionalmente mais desligamentos e menor intensidade nas admissões. (DIEESE, 2020, p. 125)

Faz-se necessário, portanto, o marco temporal desta pesquisa, pois se observou que o cenário pandêmico acarretou implicações sociais, emocionais, financeiras e educacionais ainda não mensuradas, que precisam ser identificadas e discutidas.

Para a coleta de dados, foram utilizados dois instrumentos: uma entrevista estruturada para caracterização dos participantes e uma entrevista semiestruturada para verificar a percepção deles sobre o impacto do trabalho, ambas desenvolvidas pela pesquisadora, conforme proposto por Manzini (2020). Para a caracterização do participante, foi elaborado um roteiro contendo perguntas fechadas, “no qual o entrevistador o preenche conforme obtém a resposta do entrevistado” (Manzini, 2020, p. 45). O instrumento abordou questões pessoais: sexo, es-

tado civil, deficiência (de acordo com a Classificação Internacional de Doenças – CID), idade, composição familiar, renda familiar, acesso a benefícios sociais, escolaridade e histórico laboral.

Para a entrevista semiestruturada, foi elaborado um roteiro composto por perguntas abertas, com o propósito de identificar a percepção da pessoa com deficiência sobre o impacto do trabalho em sua rotina. Manzini (2020) considera que um roteiro de perguntas possibilita o alcance do objetivo estabelecido para a coleta de dados.

Considerando o objetivo da pesquisa – comparar antes e depois da inserção no mercado de trabalho –, a coleta de dados ocorreu em duas etapas. A Etapa 1 corresponde ao momento anterior à inserção ou ao primeiro mês de trabalho; e a Etapa 2, a três meses após o ingresso. Na Etapa 1, foi aplicado o roteiro de caracterização, a entrevista estruturada e a semiestruturada. Na Etapa 2, houve a reaplicação da entrevista semiestruturada. A entrevista estruturada para caracterização dos participantes foi analisada observando-se os princípios da estatística descritiva, de acordo com a frequência absoluta, média e desvio padrão.

Na entrevista semiestruturada, foi realizada a análise de conteúdo proposta por Bardin (2016), sendo utilizado um “conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens” (p. 38). Inicialmente, os áudios foram integralmente transcritos e submetidos às fases de pré-análise, exploração do material e tratamento dos dados, com o estabelecimento de categorias temáticas comparativas, considerando as Etapas 1 e 2. Assim, chegou-se a quatro categorias temáticas comparativas: “Finanças”, “Autonomia e independência”, “Relações sociais” e “Planejamento de vida”, conforme apresentado na seção de resultados.

3 RESULTADOS

Neste tópico, serão apresentados os resultados, iniciando com a caracterização dos participantes, seguida dos dados comparativos entre as Etapas 1 e 2, que indicam a repercussão do trabalho na vida dos participantes.

3.1 CARACTERIZAÇÃO DOS PARTICIPANTES

Conforme exposto no Quadro 1, a amostra apresenta-se heterogênea; no entanto, o ponto de intersecção entre os participantes é o fato de estarem iniciando no mercado de trabalho por meio da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991), com vagas destinadas a PcD.

Quadro 1*Caracterização dos participantes*

P	Idade	Sexo	Escolaridade	Tipo de Deficiência *	Tipo de empresa	Cargo
P1	22	Feminino	Ensino Médio	Física	Escola	Auxiliar Administrativo
P2	23	Feminino	Ensino Fundamental	Intelectual	Supermercado	Empacotadora
P3	23	Masculino	Ensino Médio	Intelectual	Recicláveis	Catador
P4	19	Masculino	Ensino Médio	Intelectual	Restaurante	Frente de caixa
P5	24	Feminino	Ensino Médio	Intelectual	Distribuidora	Auxiliar de estoque
P6	24	Feminino	Ensino Fundamental	Intelectual	Supermercado	Empacotadora
P7	31	Masculino	Ensino Fundamental	Intelectual	Escola	Auxiliar de limpeza
P8	44	Feminino	Ensino Superior	Física	Hospital	Recepcionista
P9	48	Masculino	Ensino Médio	Física	Montadora	Auxiliar de estoque
P10	22	Masculino	Ensino Médio	TEA	Hospital	Auxiliar de almoxarifado
P11	20	Masculino	Ensino Médio	TEA	Hospital	Auxiliar de almoxarifado

* *Nota.* Laudos conforme apresentados pelas Instituições A e B.

A maioria dos participantes foi do gênero masculino (54,5%), com idade média de 27,3 anos (dp = 9,8), predominância de Ensino Médio (63,6%), seguido do Ensino Fundamental (27,5%). As empresas pertencem aos ramos de alimentação (36,4%), saúde (27,5%) e educação (22%), sendo prevalentes os cargos de auxiliar de estoque/almoxarifado (36,4%), empacotador/frente de caixa (27,5%), limpeza (18%) e auxiliar administrativo (18%). Quanto ao tipo de deficiência, prevaleceram a deficiência intelectual (55%), física (27%) e Transtorno de Espectro Autista – TEA (18%). É importante salientar que, na deficiência intelectual apresentada pelos participantes, existiram diferenças nas necessidades de apoio, com suporte em algumas atividades específicas até um aporte mais abrangente e continuado na rotina.

3.2 IMPACTO DO TRABALHO: COMPARAÇÃO ENTRE AS ETAPAS 1 E 2

Neste tópico, será abordado o impacto do trabalho para as PcD, considerando as mudanças observadas a partir da entrevista semiestruturada aplicada na Etapa 1 e reaplicada na Etapa 2, as quais foram submetidas à análise de conteúdo (Bardin, 2016), resultando em quatro categorias temáticas comparativas, com o objetivo de verificar o impacto que o trabalho pode representar na vida da pessoa com deficiência. É importante lembrar que cada participante respondeu à entrevista em dois momentos: na Etapa 1, antes de ingressarem no emprego ou no primeiro mês; e na Etapa 2, após pelo menos três meses de atividade laboral.

O Quadro 2 sintetiza as mudanças vivenciadas pelas PcD recém-inseridas no mercado de trabalho, por meio da comparação entre as Etapas 1 e 2, com base nas quatro categorias temáticas: “Finanças”, “Autonomia e independência”, “Relações sociais” e “Planejamento de vida”.

Quadro 2

Impacto do trabalho: mudanças observadas da Etapa 1 para a Etapa 2

Impacto nas finanças	Impacto na autonomia e independência	Impacto nas relações sociais	Impacto no planejamento de vida
Passar a compor renda familiar.	Desenvolvimento de competências nas atividades de vida diária e instrumentais.	Ampliação das relações interpessoais.	Continuar/retomar estudos.
Ter autonomia na gestão das finanças.	Responsabilização com a rotina.	Melhora da capacidade de comunicação.	Almejar crescimento profissional e reconhecimento financeiro.
Almejar por emancipação.	Aquisição de identidade individual e de grupo.	Rompimento do isolamento social.	Planejar financeiro para alcançar objetivos.
Apresentar melhora na qualidade de vida (compra de itens que trazem conforto, plano de saúde, lazer e tecnologias).	-	Ampliação da rede de apoio.	-
-	-	Respeito perante a sociedade.	-

4 DISCUSSÕES

Participaram desta pesquisa 11 PcD, dentre elas, com deficiência física, intelectual e com TEA. Sobre o TEA, desde a Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012, pessoas com TEA são equiparadas às pessoas com deficiência para fins de direito. Quanto à escolaridade dos participantes, a maioria possui Ensino Médio, seguido de Ensino Fundamental (três) e apenas um com Ensino Superior. Esse cenário demonstra que a educação inclusiva tem avançado para garantir o acesso a todos, mas ainda apresenta problemas como a falta de acessibilidade, de recursos de tecnologia assistiva e de formação profissional – aspectos que necessitam de ampla discussão e enfrentamento, na busca por soluções viáveis, tendo em vista que impactam nas oportunidades de formação educacional. Nesse sentido, seguem os relatos dos participantes sobre a experiência educacional e a inclusão:

Eu tive muito problema na minha última escola, por questão de *bullying* mesmo (...), segurando a minha cadeira pra eu não andar, entre outros. Eu não tinha vontade de acordar, tinha vezes que eu falava: “Mãe, tô com dor de cabeça, posso faltar na escola?”. (P1)

Não é legal fazer a prova em separado dos outros. (P2)

Se eu parar pra pensar, tem professoras que pegavam no meu pé! Ah, só brigava com a gente, e tinha hora que eu não acompanhava ninguém. Eu me sentia mal com essa professora. (P3)

Quando era dia de prova, eu subia numa salinha pra fazer sozinho junto com a diretora. (P4)

Não lembro de quase nada da escola, (...) eu sofri *bullying* por causa do meu dente. (P5)

Alguns problemas na inclusão escolar ficam evidentes, como a falta de capacitação da equipe escolar, o estigma e os preconceitos que permeiam as relações. Apesar disso, alguns participantes pontuaram experiências positivas de acolhimento e acesso ao conteúdo:

Português, eu faço a mesma atividade, só que com a ajuda do professor, de um outro professor que tem na sala. (P4)

Na escola do estado que era integral, eu tinha uma professora que ficava alguns dias pra me ajudar, ela se sentava do meu lado pra me dar uma atenção. Ela pedia para os professores fazerem uma avaliação adaptada, daí pra mim era um pouco mais fácil. Nas outras escolas (particulares), eles davam prova adaptada, mas não dava ninguém pra ficar comigo, pra me auxiliar e tudo. A prova das pessoas comuns eu tinha bastante dificuldade pra fazer, e às vezes tirava nota vermelha. (P11)

Segundo a percepção da maioria dos participantes, a escola não fomentou a questão do mercado de trabalho para eles – situação oposta quando se trata de alunos sem deficiência, que, naturalmente, ao término do Ensino Médio, por exemplo, são estimulados a escolher uma profissão, curso de graduação ou formação profissional. Apenas o P2 afirmou ter participado de uma palestra sobre trabalho, a qual, na ocasião, não compreendeu:

Lá na escola teve palestra sobre trabalho, mas eu tinha dificuldade, eu não sabia ler. (P2)

A relação entre a educação inclusiva e a inclusão laboral é estreita, refletindo a importância de se criar caminhos para uma educação inclusiva efetiva, que facilite a transição da escola para o mundo do trabalho (Neves-Silva et al., 2015). É oportuno destacar que os participantes estavam vinculados a uma instituição especializada no encaminhamento de PcD para o mercado de trabalho. Desse modo, não foram eles que buscaram as vagas, mas as empresas que os procuraram, com o apoio da instituição especializada na contratação, todas em observância ao cumprimento da Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991) e à consequente evitação de multas – aspectos também verificados em outros estudos, que constataram ser esse o motivo predominante da contratação, e não a consciência das empresas (Bezerra & Vieira, 2012; Lorenzo & Silva, 2017, 2020; Oliveira et al., 2022; Toldrá & Sá, 2008). Tal fato evidencia a necessidade e importância da referida lei para a contratação de pessoas com deficiência.

A assistência de uma instituição especializada viabiliza a inserção das PcD no mercado de trabalho e diminui algumas barreiras nesse processo. Entretanto, em estudo realizado por Lorenzo e Silva (2017), isso não se mostrou uma realidade ampla: das 12 empresas participantes da pesquisa, apenas duas referiram parceria com serviço especializado. Tal fato pode indicar que muitas vagas ofertadas às PcD podem ser inadequadas, com desconhecimento de suas habilidades, podendo não ser exitosas, asseverar o preconceito ou resultar em subaproveitamento, na medida em que há predomínio de oferta de vagas consideradas simples, de baixa qualificação e remuneração (Lorenzo & Silva, 2017, 2020).

Os cargos preenchidos pelos participantes da pesquisa exigem escolaridade entre o Ensino Fundamental e o Ensino Médio. Sobre isso, outras pesquisas (Toldrá, 2009; Lorenzo & Silva, 2020) verificaram a existência de crenças, por parte dos empregadores, de que PcD não têm condições de ocupar cargos que necessitam maior qualificação. Lorenzo e Silva (2020) também constataram que as empresas não possuíam plano de carreira para as PcD, o que denota uma descrença na capacidade de evolução desse público.

Apesar das dificuldades encontradas no mundo do trabalho, os participantes da presente pesquisa avaliaram a experiência de trabalhar como algo que gera satisfação, sentimento de pertencimento social e ampliação das relações interpessoais.

Eles são legais, pedem licença pra passar, até as crianças (alunos da escola), porque a professora ensinou “o tio tá limpando” e “fala obrigado para o tio”. Aí, eles falam “obrigado tio”. Até os adultos pedem licença, falam “obrigado”, “licença”, eles são educados! O que eu estou gostando mais do serviço é isso (a educação), eu tô gostando mais disso! (P7)

Vai ser bom, espero fazer bastante amizade, conhecer gente nova. (P4)

Sim, estou feliz com meu salário de um mil quatrocentos e cinco reais. (P5)

Eu tô muito feliz, eu não esperava um trabalho tão legal! (P11)

Em contrapartida, a P8 está insatisfeita com o cargo de recepcionista, pois possui Ensino Superior e experiência de trabalho, mas, durante a pandemia, foi demitida e estava com dificuldades para recolocação profissional. Assim, aceitou a oportunidade, vislumbrando outras melhores dentro da empresa.

Não era o que eu desejava, porque eu trabalhava como Técnica Administrativa, e assim eu não vou ganhar o mesmo que eu ganhava, nem os mesmos benefícios, mas eu tenho que começar de algum lugar. Já tinham aparecido outras coisas pra mim, mas era em telemarketing. Então, eu falei pra (psicóloga da instituição) que recepção não era o que eu queria, mas vi que com o tempo eu posso ir pra outro setor. Vou encarar essa! (P8)

Tal fato pode estar associado à visão de desacreditado, conforme descrito por Goffman (1988), e que, mais recentemente, tem sido denominada de capacitismo – o qual pode ser definido como uma avaliação negativa das potencialidades pelo fato de as pessoas apresentarem uma deficiência, julgando-as incapazes, com uma visão centrada nas marcas da deficiência (Mello, 2016).

4.1 IMPACTO DO TRABALHO: COMPARAÇÃO ENTRE AS ETAPAS 1 E 2

A partir da análise comparativa entre os relatos das Etapas 1 e 2, foram identificados quatro eixos de transformação vivenciados pelos participantes após o ingresso no trabalho. Esses impactos dizem respeito às finanças, à autonomia e independência, às relações sociais e ao planejamento de vida. A seguir, cada uma dessas categorias é explorada com base nos relatos dos participantes e nas mudanças observadas em suas rotinas, percepções e perspectivas de futuro.

4.1.1 FINANÇAS

Na categoria temática “Finanças”, foram observadas as mudanças mais significativas, sendo elencadas quatro subcategorias: passar a compor a renda familiar, ter ganho de autonomia na gestão financeira, almejar a emancipação e apresentar melhora na qualidade de vida. Por meio dos relatos, notou-se que todos os trabalhadores com deficiência passaram a compor a renda familiar, o que trouxe um sentimento de pertencimento e valorização. O fragmento a seguir, de P2, ilustra essa questão. Cabe pontuar que se trata de um período pós-pandêmico, em que os pais haviam perdido o vínculo empregatício formal:

Ajudar meus pais, eles estão precisando de ajuda, negócio de casa, aluguel. Eles estão desempregados. (P2)

Sobre o ganho de autonomia na gestão financeira, para exemplificar, apresenta-se o relato de P11 que elencou prioridades para o uso do seu salário:

(...) eu falei que eu tinha muita vontade de comprar uma TV, uma TV maior. Porque a minha era pequena, menor, daí eu consegui realizar esse sonho! E fiquei felizão. Essa foi a primeira coisa que eu fiz, a segunda foi uma tatuagem, que eu já queria há muito tempo. Tô ajudando minha mãe em casa com o vale alimentação. Daí, um pouco sobra pra mim, e eu adoro! Assim, algumas das primeiras coisas que eu fiz quando chegou o vale foi comprar pizza e sorvete. (P11)

Diante disso, sete dos 11 participantes pontuaram que almejam a emancipação de seus cuidadores de referência, seja pela conquista de maior autonomia e independência, seja pela materialização desse desejo por meio da aquisição de um imóvel:

Um apartamento para mim, pra mim sair da casa da minha mãe. (P5)

O trabalho formal proporcionou aos participantes o acesso a um salário fixo mensal e a benefícios empregatícios, como plano de saúde e vale-alimentação. Por conseguinte, foi identificada uma subcategoria que aponta melhora na qualidade de vida com o ingresso no trabalho:

Eu comprei minha cama, porque eu não tinha uma cama decente para dormir. Eu comprei roupa para mim e um sapato. Eu compro mistura e o leite que eu tomo muito. (P5)

Eu tô ganhando em torno de um mil e quatrocentos reais e tem mais benefícios, plano de saúde, inclusive tem dois. (P10)

Conforme destacado nos relatos, a independência financeira é um desejo dos participantes, sendo ressaltadas por eles diversas conquistas nesse aspecto. Contudo, é importante pontuar que os ganhos com o ingresso no trabalho vão além dos benefícios financeiros, podendo caminhar no sentido da humanização (Alves & Silva, 2020), conforme descrito a seguir.

4.1.2 AUTONOMIA E INDEPENDÊNCIA

A categoria temática “Autonomia e independência” subdivide-se em quatro alterações no cotidiano dos participantes, expressas por meio do desenvolvimento de competências nas atividades de vida diária e instrumentais, do comprometimento com a rotina, da aquisição de identidade individual e de grupo, e da consciência de sua cidadania.

A P2, única que possui deficiência intelectual moderada, relatou na Etapa 1 sua dificuldade em usar o banheiro sozinha – envolvendo micção, higiene bucal e portar itens em um *nécessaire*. Já na Etapa 2, ela verbalizou autonomia nessa tarefa, bem como em outras mais complexas, como o uso do transporte público. Isso evidencia a aquisição de competências nas atividades de vida diária e instrumentais a partir da inserção no trabalho:

No banheiro eu sei fazer tudo sozinha agora. E, tô aprendendo já [usar o transporte público]. (P2)

Identificou-se também maior comprometimento com a rotina, como descrito pela P1, que faz uso de cadeira de rodas para se locomover. Ela destacou que, a partir do trabalho, passou a se responsabilizar por sua rotina, almejando a emancipação dos pais, que considerou superprotetores, inclusive organizando sua refeição (marmita):

Eu vou trabalhar às oito com a minha mãe, e antes disso, eu preparo a marmita no dia anterior para o almoço e deixo na geladeira. Acordo, me troco e faço tudo o que eu tenho que fazer, pego a minha marmita, coloco na minha bolsa tudo, aí a minha mãe me leva. (P1)

De modo geral, a inserção social que o trabalho proporciona trouxe para os participantes uma necessidade de identificação pessoal e de grupo:

Quando eu passo e coloco a senha do cartão é uma felicidade! E vou com a minha mãe [comprar na cidade]. A gente vai descer pra ver preço. Porque eu quero comprar uma calça daquelas que eu vi o pessoal do serviço, eu me espelhei neles. (P11)

O impacto do trabalho na autonomia e na independência denota ganhos no desenvolvimento dos participantes, com ampliação da gestão e organização de suas rotinas ao ingressarem no trabalho, assumindo novos papéis (Alves & Silva, 2021; Coelho et al., 2014).

4.1.3 RELAÇÕES SOCIAIS

A categoria temática “Relações sociais” indicou, por meio das subcategorias, a ampliação das relações interpessoais, a melhora da capacidade de comunicação, o rompimento do isolamento social e a ampliação da rede de apoio. Sobre a ampliação das relações interpessoais, a P1, que é cadeirante, apontou que nunca havia firmado uma amizade, mas que isso aconteceu na escola em que trabalha como auxiliar administrativa, onde criou laços e sentiu-se respeitada socialmente pelos alunos:

O que eu vi de positivo é que eu conheci pessoas novas, fiz amizades! E, também, eu acho que senti pelo apreço das crianças que eu nunca tive essa coisa de educação das crianças, e que me tratassem como gente, sabe? (P1)

Outro aspecto positivo encontrado na pesquisa foi a percepção dos participantes quanto à habilidade de comunicação, algo exemplificado por meio do relato de P10, que possui TEA. Ele reflete que, após três meses de ingresso no trabalho, sente-se mais capaz de interagir, conversar e estar em pares:

Acho que melhorou bastante. (...) eu tô interagindo mais, eu mudei bastante! Eu tinha dificuldade de interação, de estar no meio de outras pessoas e, agora, eu tô bem melhor [sobre os colegas de trabalho]. (P10)

Assim, fica evidenciado, mediante os relatos das PcD participantes desta pesquisa, que ingressar no mundo do trabalho promoveu o rompimento do isolamento social – algo que alguns estavam vivenciando mais fortemente por conta do período pandêmico. Os participantes passaram a acessar não somente o ambiente de trabalho, mas também outros ambientes sociais. Por conseguinte, houve ampliação da rede de apoio frente às necessidades e angústias

que emergiram, conforme apontado por P7 ao discorrer sobre uma necessidade pessoal compartilhada com uma colega de trabalho, que o ajudou a resolver:

Nós vamos ao cinema, na casa da mãe dela e no shopping passear. Mas agora não tem como porque só vai quem tiver com a carteira da vacina, e ela (companheira) não tomou nada da vacina. Eu pedi pra minha encarregada agendar (a vacina) pra ela. (P7)

O trabalho torna-se um meio para a finalidade da inserção social, pois aperfeiçoa o modo como se convive em sociedade. Pesquisadores afirmam que as pessoas com deficiência lutam por cidadania, e a inserção no mercado de trabalho impacta positivamente nesse aspecto (Pereira et al., 2008). Tal fenômeno também foi evidenciado neste estudo, ao observar que os participantes passaram a relatar um sentimento de respeito perante a sociedade com a conquista do emprego.

O trabalhador com deficiência começa a entender e apreciar o fato de ser respeitado. Nesse âmbito, o trabalho pode “modificar a natureza externa, e, sobretudo, a sua própria natureza interior, humanizando-se por meio de sua atividade” (Alves & Silva, 2020, p. 120).

4.1.4 PLANEJAMENTO DE VIDA

Dentro da categoria temática “Planejamento de vida”, foram elencadas três principais mudanças: continuar/retomar os estudos, almejar crescimento profissional e reconhecimento financeiro, e planejar finanças para alcançar objetivos. Da Etapa 1 para a Etapa 2, observa-se que os participantes passaram a sentir necessidade de estudar, atribuindo à escolarização um potencial para o alcance de seus objetivos, conforme exemplificado a seguir:

Tenho que voltar (estudar) pra tirar carta, eu quero crescer e ter mais as coisas. (P3)

Eu não falo inglês, eu não sei ler em inglês e lá é tudo em inglês, dentro da empresa. Mas eles me ensinaram o caminho, me explicaram como funciona (o sistema). Então agora eu acho que eu vou ter que começar o inglês. (P9)

Outro impacto importante pontuado foi o fato de almejarem crescimento profissional e reconhecimento financeiro:

Eu espero que cresça lá dentro, pra trabalhar com mais coisas. O que eu fazia antes: Eu separava os produtos para os clientes. Agora eu confiro para ver se o pessoal mandou certo, ou não. Aí, para ficar lá tem que atingir várias metas para poder continuar. Aí, eu tô passando por uma fase de teste. Aí, se eu passar nas metas certinhas, continuo na conferência, senão, eu volto para a linha de separação. (P5)

Tô querendo fazer Ciências Contábeis, eu queria ganhar mais do que eu ganho, mas, pra isso, ou é concurso, ou é promoção dentro da empresa. (P8)

Apesar disso, estudos apontam que a maioria das empresas ainda não apresenta um plano de carreira para esse público, o que resulta na desvalorização de sua força de trabalho e no descrédito em sua progressão (Lorenzo & Silva, 2017; Pereira et al., 2008). Bezerra e Vieira (2012) consideram que o funcionário com e sem deficiência apresenta o mesmo desejo de conquistar um melhor cargo na empresa em que trabalha, conforme expresso no relato anterior de P5.

Sobre esse aspecto, questiona-se a probabilidade de o sujeito conquistar oportunidades melhores, entendendo que igualar oportunidades e condições não constitui privilégio, mas sim equidade de direitos. Para tanto, a LBI – Lei nº 13.146/2015 – intenta garantir às pessoas com deficiência a disponibilidade de recursos e dispositivos de tecnologia assistiva, com o objetivo de favorecer a inserção em atividades profissionais – como recursos que podem permitir, facilitar ou aprimorar a execução das atividades.

A partir da oportunidade de ingresso no mercado de trabalho, os participantes passaram a desejar planejar as finanças para alcançar objetivos em longo prazo, conforme os exemplos a seguir:

Eu queria comprar um apartamento pra sair da casa da minha mãe. (P5)

Então, a minha mãe abriu uma poupança pra mim pra colocar todo mês, pra mais pra frente eu conseguir comprar a casa própria. Tenho vontade de andar de avião, e tenho vontade de ir à praia. E tenho vontade também de ir ao show do Chitãozinho e Xororó. Depois que eu realizar todos esses, vão vir outros. (P11)

Os trabalhadores com deficiência relataram, portanto, mudanças quanto ao interesse em planejar a vida por meio da gestão financeira, da regularidade de renda, do convívio com outras pessoas e de novos valores decorrentes do trabalho.

5 CONCLUSÕES

Este artigo teve como objetivo geral analisar possíveis repercussões que o trabalho pode produzir na vida da pessoa com deficiência, por meio de sua percepção, comparando antes e após a inserção no mercado de trabalho. Buscou-se comprovar a hipótese de que o trabalho pode ser compreendido como uma via importante de oportunidades para o desenvolvimento humano de pessoas com deficiência, pois, ao assumir o papel de trabalhador, abre-se um conjunto de possibilidades que extrapolam a ação de trabalhar restrita ao ganho de uma renda.

Desse modo, entende-se que o objetivo foi atingido, considerando o acesso aos 11 participantes com deficiência iniciantes nos postos de trabalho, os quais compartilharam suas percepções, evidenciando o impacto do trabalho em suas vidas, com destaque para as finanças, desenvolvimento de autonomia e independência, relações sociais e planejamento de vida. A pesquisa também evidenciou a importância de programas de qualificação de pessoas com deficiência para o trabalho, de parcerias com empresas para a inserção profissional, bem como da Lei de Cotas, que oportunizou o ingresso ao emprego. Ainda que a maioria das empresas cumpra as cotas para evitar penalidades, tal política se mostra como uma importante contribuição à empregabilidade de pessoas com deficiência. A instituição especializada no encaminhamento de PcD para o mercado de trabalho apresenta-se como uma alternativa mais eficiente, pois capacita, avalia, encaminha, qualifica e acompanha na empresa, devendo ser uma estratégia ampliada e fomentada pelo governo e por entidades privadas.

Os resultados demonstram que o impacto mais evidente foi o aspecto financeiro, visto que a pessoa com deficiência passou a compor a renda familiar, além de desenvolver autonomia na gestão financeira, almejar a emancipação e apresentar melhora significativa na qualidade de vida. Além disso, observaram-se ganhos no desenvolvimento de autonomia e

independência nas atividades de vida diária e instrumentais, maior comprometimento com a rotina e formação de uma identidade individual e de grupo. Também foi constatado impacto nas relações sociais, por meio da ampliação das relações interpessoais e de apoio, melhora da capacidade de comunicação, rompimento do isolamento social e sentimento de respeitabilidade frente à sociedade. Outro aspecto positivo verificado neste estudo refere-se ao estímulo que o trabalho exerce no planejamento de vida, expresso no desejo de estudar, progredir na carreira e adquirir bens e serviços.

Apesar de o presente estudo apresentar ganhos incontestáveis para o tema trabalho e deficiência, trata-se de uma amostra pequena, e os achados podem não ser generalizáveis. Assim, amostras maiores podem ser necessárias para refutar ou confirmar os resultados. Intenciona-se que os achados desta pesquisa possam reforçar a importância de a comunidade científica ampliar estudos na área, de forma que as pessoas com deficiência tenham oportunidades reais de inserção no mercado de trabalho, que famílias sejam impulsionadoras e coparticipantes nesse processo e, assim, desconstruam-se ideias capacitistas por meio da igualdade de oportunidades.

REFERÊNCIAS

- Alves, A. P. R., & Silva, N. R. (2020). O que as pessoas com deficiência intelectual pensam sobre a sua participação no trabalho a partir de dois estudos de casos. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 26(1), 109-124. <https://doi.org/10.1590/s1413-65382620000100007>
- Alves, A. P. R., & Silva, N. R. (2021). O que contribuiu para o meu ingresso no mercado de trabalho? Relatos de uma pessoa com deficiência intelectual e de sua família. *Revista de Educação, Ciência e Cultura*, 26(2), 1-16. <https://doi.org/10.18316/recc.v26i2.7628>
- Amboni, V. (2019). Trabalho e educação: o processo da existência humana. *Geminal: Marxismo e Educação em Debate*, 11(3), 203-213. <https://doi.org/10.9771/gmed.v11i3.34929>
- Bardin, L. (2016). *Análise de conteúdo*. Edições 70.
- Bezerra, S. S., & Vieira, M. M. F. (2012). Pessoa com deficiência intelectual: A nova “ralé” das organizações de trabalho. *Revista de Administração de Empresas*, 52(2), 232-244. <https://doi.org/10.1590/S0034-75902012000200009>
- Coelho, M. C., Sampaio, R. F., & Mancini, M. C. (2014). Trabalhadores com deficiência: vivências de prazer e recompensa. *Psicologia & Sociedade*, 26(1), 214-226. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822014000100023>
- Departamento Intersindical de Estatísticas e Estudos Socioeconômicos. (2020). *Nota Técnica: Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho*. DIEESE. <https://www.dieese.org.br/notatecnica/2022/notaTec268PCD.html>
- Figaro, R. (2008). O mundo do trabalho e as organizações: abordagens discursivas de diferentes significados. *Organicom*, 5(9), 91-100. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-2593.organicom.2008.138986>
- Gil, A. C. (2002). *Como elaborar projetos de pesquisa*. Atlas.
- Goffman, E. (1988). *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. LTC.
- Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/112764.htm

- Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm
- Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. 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. https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm
- Lima, M. P, Tavares, N. V, Brito, M. J, & Capelle, M. C. A. (2013). O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *Revista de Administração Mackenzie*, 14(2), 42-68. <https://doi.org/10.1590/S1678-69712013000200003>
- Lorenzo, S. M., & Silva, N. R. (2017). Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 23(3), 345-360. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382317000300003>
- Lorenzo, S. M., & Silva, N. R. (2020). Dificuldades para contratação de pessoas com deficiência nas empresas. *Revista Laborativa*, 9(1), 46-69.
- Manzini, E. J. (2020). *Análise de entrevista*. ABPEE.
- Mello, A. G. (2016). Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(10), 3265-3276. <https://doi.org/10.1590/1413-812320152110.07792016>
- Ministério da Educação. (2008). *Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva*. <https://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeduc ESPECIAL.pdf>
- Ministério do Trabalho e Emprego. (2021). *Relação Anual de Informações Sociais*. https://www.gov.br/trabalho-e-emprego/pt-br/assuntos/estatisticas-trabalho/rais/2-SumC3A1rio_Executivo_RAIS_2021.pdf
- Monteiro, J. L., & Marchi, R. C. (2023). Reflexões sobre práticas pedagógicas inclusivas com estudantes com deficiência intelectual. *Revista Educação Especial*, 36(1), 1-26. <https://doi.org/10.5902/1984686X69440>
- Neves-Silva, P., 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>
- Oliveira, B. C. N., Silva, M. L., & Silva, N. R. (2022). Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos. *Revista Laborativa*, 11(1), 103-128.
- Palma, D. T., & Carneiro, R. U. C. (2018). Salas de recursos multifuncional em escolas do campo: direito assegurado?. *Interfaces da Educação*, 9(27), 518-548. <https://doi.org/10.26514/inter.v9i27.2941>
- Pereira, C. S., Prette, A. D., & Prette, Z. A. P. D. (2008). Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física?. *Revista Psico-USF*, 13(1), 105-114. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712008000100013>
- Resolução nº 510, de 7 de abril de 2016. Dispõe sobre as normas aplicáveis a pesquisas em Ciências Humanas e Sociais. <https://www.gov.br/conselho-nacional-de-saude/pt-br/aceso-a-informacao/atos-normativos/resolucoes/2016/resolucao-no-510.pdf/view>

- 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. *Revista Eletrônica Organizações & Sociedade*, 16(50), 545-564. <https://doi.org/10.1590/S1984-92302009000300008>
- Rocha, A. N. D. C., & Deliberato, D. (2012). Tecnologia assistiva para crianças com paralisia cerebral na escola: identificação das necessidades. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 18(1), 71-92. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382012000100006>
- Rodrigues, P. S., & Pereira, E. L. (2021). A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura. *Revista de Saúde Coletiva*, 31(1), 1-20. <https://doi.org/10.1590/s0103-73312021310114>
- Tanaka, E. D. O., & 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. (2009). Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado trabalho. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 20(2), 110-117. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v20i2p110-117>
- Toldrá, R. C., & Sá, M. J. C. N. (2008). A profissionalização de pessoas com deficiência em Campinas: fragilidades e perspectivas. *Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo*, 19(1), 48-55. <https://doi.org/10.11606/issn.2238-6149.v19i1p48-55>
- Varella, T. C., & Pierantoni, C. R. (2008). Mercado de Trabalho: revendo conceitos e aproximando o campo da saúde. *Physis: Revista de Saúde Coletiva*, 18(3), 521-544. <https://doi.org/10.1590/S0103-73312008000300009>