



ASPECTOS DO MERCADO DE TRABALHO RELACIONADOS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL: UMA REVISÃO INTEGRATIVA DA LITERATURA

Mariana Soares Madruga Guedes Pereira¹
Luiza Carolina Moreira Marcolino²
Marina Ribeiro Coutinho Teixeira de Carvalho³
Rafaela Maria Martins Queiroz⁴
Alinne Beserra de Lucena Marcolino⁵

RESUMO

INTRODUÇÃO: A legislação brasileira é das mais avançadas no quesito inclusão das pessoas com deficiência e possui base constitucional e conjunto de princípios legais que asseguram vida digna a essas pessoas. Porém, na prática, é imprescindível a manutenção das leis bem como a qualificação das ações referentes à profissionalização da população com deficiência para o mercado de trabalho, visando promover e garantir esta participação, que ainda é incipiente. **OBJETIVO:** Analisar a produção científica recente acerca dos aspectos do mercado de trabalho relacionados às pessoas com deficiência intelectual (DI). **METODOLOGIA:** Revisão Integrativa da Literatura que colheu artigos da Biblioteca Virtual de Saúde (BVS), com descritores: “mercado de trabalho” AND “deficiência intelectual” e filtros: texto completo, idioma inglês e português, últimos cinco anos. **RESULTADOS:** Dos 21 trabalhos encontrados, 03 foram excluídos por serem duplicados ou incompatíveis ao tema, resultando em um corpus de 18 estudos, presentes nas bases de dados LILACS e MEDLINE. Ademais, foram observados dois eixos temáticos: (I) O mercado de trabalho como fator importante de inclusão e desenvolvimento para as pessoas com DI e (II) Dificuldades encontradas para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com DI. **CONCLUSÃO:** A promoção de mudanças sociais é uma questão ideológica e política e, assim, cabe à sociedade providenciar meios para que haja condições de participação plena das pessoas com DI. Dessarte, estratégias devem ser adotadas para que sistemas de apoio personalizados, destituídos de repressão, culpa e medicalização possam ajudá-los a vivenciar plenamente, inclusive, serem inseridos no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Mercado de trabalho, Deficiência intelectual, Revisão Integrativa de Literatura.

INTRODUÇÃO

A deficiência é uma experiência complexa multidimensional, cuja mensuração impõe inúmeros desafios. Conhecer globalmente sua magnitude não é uma tarefa fácil, pois apresenta variantes operacionais que influenciam os resultados. A concepção de deficiência varia entre

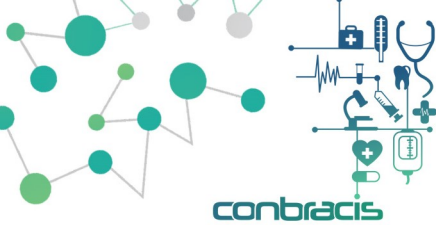
¹Graduanda do Curso de Medicina da Faculdade de Ciências Médicas – FCM/PB, marianasmgp@gmail.com;

²Graduanda do Curso de Medicina da Faculdade de Ciências Médicas – FCM/PB, luizacmmarcolino@gmail.com;

³Graduanda do Curso de Medicina da Faculdade de Ciências Médicas – FCM/PB, marinaribeiroct@gmail.com;

⁴Graduando do Curso de Medicina da Faculdade de Ciências Médicas – FCM/PB, rafaelammqueiroz@gmail.com;

⁵Pós-graduada (doutorado) pela Universidade Federal da Paraíba. Professora do curso de graduação em Medicina da Faculdade de Ciências Médicas da Paraíba – FCM/PB, alinneblmarcolino@hotmail.com.



os diferentes países, bem como as abordagens empregadas para sua mensuração (tipos de questões levantadas, fonte de informações, métodos de coleta) (WHO, 2011).

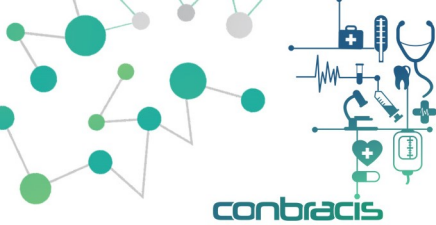
Ainda de acordo com a organização supracitada, ao longo dos anos, têm-se procurado determinar a prevalência dos diferentes tipos de deficiência, utilizando-se apenas de um aspecto da deficiência, como as alterações – sensoriais, físicas, mentais, intelectuais – que, por vezes, confundem problemas de saúde com deficiência. Contudo, há um consenso que a depender do “tipo de deficiência”, respostas diferentes serão necessárias, exigindo atenção às necessidades específicas de saúde, educacionais, de reabilitação, sociais e de apoio.

A expressão deficiência intelectual (DI) foi oficialmente utilizada em 1995, quando a Organização das Nações Unidas promoveu, na cidade de Nova York, o simpósio Deficiência Intelectual: Programas, Políticas e Planejamento para o Futuro. Na ocasião, propôs alterar o termo deficiência mental para deficiência intelectual com o objetivo de diferenciá-las. Enfatizou-se que os transtornos mentais não estão, necessariamente, associados ao *déficit* intelectual. Em 2002, a Confederação Espanhola para Pessoas com Deficiência Mental aprovou, por unanimidade, uma resolução substituindo a expressão deficiência mental por deficiência intelectual (SASSAKI, 2004).

Resumidamente, preconizou-se que a pessoa com DI se caracteriza por possuir inferioridade no funcionamento intelectual global inferior, com limitações de duas ou mais áreas de habilidade, tais como, nas competências sociais e/ou interpessoais, na comunicação, competências acadêmicas funcionais, no autocontrole e autocuidado, vida doméstica, saúde ou ainda no uso de recursos comunitários, tempo livre, trabalho e/ou ainda na segurança sendo proposto, assim, uma visão ecológica da deficiência intelectual na qual, de forma dinâmica, devendo relacionar-se à pessoa, seu ambiente e os sistemas de apoio disponíveis (APA, 2006).

Não obstante as várias tentativas para nomear e definir a deficiência intelectual, este ainda é considerado um termo complexo e ainda impreciso. Muitas vezes, sendo ainda associado ao transtorno mental, que por sua vez é atravessada por representações sociais negativas, que ainda hoje povoam o imaginário popular. Não existe consenso sequer sobre a natureza da deficiência intelectual, fortemente ancorada no modelo médico, de orientação organicista, e, excepcionalmente, no modelo social (PESSOTTI, 1984; RIZZINI; MENEZES, 2010).

No Brasil, observa-se a prevalência do modelo médico a orientar o funcionamento das diversas instâncias sociais e, em decorrência, os modos de inserção social da pessoa com deficiência, entre nós, nem sempre se mostram inclusivos (DIAS; OLIVEIRA, 2013).



Contudo, assim como é declarado na Declaração de Montreal (2004), a DI, assim como outras características humanas, constitui parte integral da experiência e da diversidade humana, sendo entendida de maneira diferenciada pelas diversas culturas o que faz com a comunidade internacional deva reconhecer seus valores universais de dignidade, autodeterminação, igualdade e justiça para todos. A disseminação da ética inclusiva, a partir da escola, tem impregnado a sociedade e colaborado, sobremaneira, para a melhoria da qualidade de vida e do acesso à cidadania de pessoas com deficiências. Desta forma, atualmente, um número expressivo delas atua com maior autonomia em diferentes contextos sociais e de trabalho, conquistando posições de respeito e equidade.

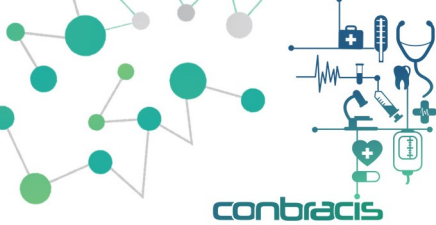
A legislação brasileira, apesar de ser considerada uma das mais avançadas no que diz respeito à inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e possuir uma base constitucional e um conjunto de princípios legais que asseguram uma vida digna a essas pessoas, na prática, porém, esta inclusão ainda se encontra muito frágil, indicando ser imprescindível a manutenção das leis bem como a qualificação das ações referentes à profissionalização da população com deficiência para o mercado de trabalho, visando promover e garantir esta participação (MENDONÇA, 2007; TOLDRA; MARQUE; BRUNELLO, 2010).

A promoção de mudanças sociais é uma questão ideológica e política e, assim sendo, cabe à sociedade providenciar meios adequados para que haja condições de participação social plena das pessoas com deficiência (OMS, 2004).

Sendo assim, o presente trabalho objetiva analisar a produção científica acerca dos aspectos do mercado de trabalho relacionados às pessoas com deficiência intelectual com a finalidade de levantar dados relevantes que promovam a disseminação da importância da inclusão dessas pessoas neste aspecto. Para isso, foi feita uma busca avançada na Biblioteca Virtual de Saúde a fim de coletar dados que servissem de base para uma discussão aprofundada sobre o assunto.

METODOLOGIA

Esta obra constitui uma Revisão Integrativa da Literatura, estudo que se baseia na análise dos saberes científicos já produzidos e publicados sobre o tema pesquisado. Sendo assim, por meio de uma verificação ampla da literatura, esse tipo de revisão é útil em discussões sobre metodologias de pesquisas e seus respectivos resultados e, além disso, possibilita uma reflexão crítica acerca dos achados encaminhando a realização de novos estudos.



conbracis

IV Congresso
Brasileiro de
CIÊNCIAS da
SAÚDE

Saúde Populacional:
Metas e Desafios
do Século XXI

ISSN 2525-6696

www.conbracis.com.br

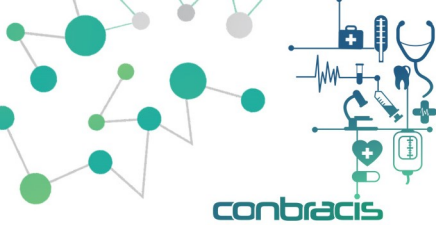
Diante disso, a questão norteadora: “Quais as evidências científicas relacionadas aos aspectos do mercado de trabalho ligados às pessoas com deficiência intelectual?” foi formulada com a finalidade de orientar as pesquisas para esta revisão. Em seguida, foi feita uma coleta de dados na Biblioteca Virtual de Saúde (BVS), em outubro de 2020, começando pela análise dos DeCS (Descritores em Ciência da Saúde) em uma busca rápida pela existência das seguintes sequências lógicas: Mercado de Trabalho e Deficiência Intelectual. Nesse sentido, após verificar que esses descritores estavam indexados no banco de dados em uso, foi possível realizar a busca avançada pesquisando: Mercado de Trabalho, unido pelo operador boleado AND a Deficiência Intelectual.

Desse modo, foi gerado como resultado inicial um universo com 135 obras publicadas. Com isso, para selecionar de forma criteriosa as mesmas, foram aplicados os filtros de inclusão: “texto completo”, idiomas “inglês” e “português” e periodicidade “últimos cinco anos”. Assim, a pesquisa resultou em 21 trabalhos e esses foram analisados para a constatação do atendimento aos critérios estabelecidos. Por conseguinte, foram excluídos mais 03 estudos, sendo um deles por replicação e dois por incompatibilidade com a temática em questão. Respectivamente, foram eles: O adulto com deficiência intelectual: concepção de deficiência e trajetória de carreira; Validating kohler's taxonomy of transition programming for adolescents with intellectual disability in the chinese context. / Validando a taxonomia de programação de transição de kohler para adolescentes com deficiência intelectual no contexto chinês; Project search uk - evaluating its employment outcomes / Projeto search uk - avaliando seus resultados de emprego. Sendo assim, resultaram 18 publicações que compuseram o acervo base para esta revisão e para a extração de dados que incluem: título do artigo, ano de publicação, autoria, objetivos, revista/base de dados e principais achados.

Dessa maneira, as 18 obras foram estudadas a fim de serem confirmadas a qualidade da forma em que foi abordada a temática investigada e, por conseguinte, obteve-se uma eficácia de 100% das publicações e, assim, os estudos especificados em cada uma delas foram iniciados com a finalidade de se extrair, de forma independente, informações importantes para a construção dos resultados e da discussão.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Após a análise dos artigos selecionados de acordo com os critérios de inclusão - texto completo disponível e artigos em português e inglês - foram delimitados 18 artigos a fim de



conbracis

IV Congresso
Brasileiro de
CIÊNCIAS da
SAÚDE

Saúde Populacional:
Metas e Desafios
do Século XXI

ISSN 2525-6696

www.conbracis.com.br

resgatar de forma sistemática os achados, e para melhor compreensão e discussão dos aspectos relacionados às pessoas com deficiência intelectual (DI) e ao mercado de trabalho, selecionaram-se os artigos por semelhanças temáticas em dois eixos: (I) O mercado de trabalho como fator importante de inclusão e desenvolvimento para as pessoas com DI e (II) Dificuldades encontradas para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com DI.

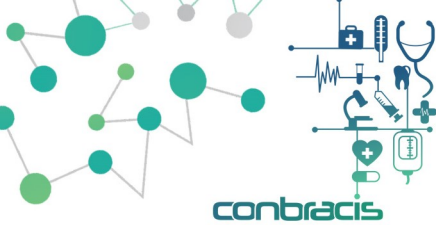
Eixo Temático I: O mercado de trabalho como fator importante de inclusão e desenvolvimento para as pessoas com DI.

A presença de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho no país está em uma curva crescente nos últimos anos e esse resultado se deve a alguns fatores, sendo o principal deles o legislativo. O Brasil é considerado hoje o país com maior quantitativo de leis inclusivas que abarcam pessoas com deficiência (MENDONÇA, 2007; TOLDRÁ;SÁ, 2008).

No tocante à inclusão ao mercado de trabalho, o Estatuto da Pessoa com Deficiência garante, no capítulo VI - DO DIREITO AO TRABALHO - que a pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de livre escolha e aceitação; direito a habilitação e reabilitação profissional promovida através de serviços e programas implementados pelo poder público, dando oportunidade para a pessoa com deficiência ingressar, continuar ou reingressar ao mercado de trabalho de seu interesse; direito a inclusão no trabalho e competição com oportunidades igualitárias entre os demais concorrentes. (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, 2015)

Exposto isso, surge a necessidade de diferenciar o que será, na prática, a inclusão restrita ao aspecto imposto pela legislação e o que consistirá o real significado de inclusão, permitindo que essas pessoas vivam em comunidade com a mesma liberdade que as demais, como dito no Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007).

O processo de inserção no campo do trabalho foi destacado como um fator importante para o desenvolvimento humano das pessoas com deficiência intelectual. Aqui, mais do que a preocupação da capacitação das habilidades laborais dessas pessoas, têm-se um cuidado sob as necessidades que elas vão apresentar. Essa metodologia chama-se Emprego Apoiado. Nela, encontra-se a metáfora de que não são necessários muros para separar as pessoas com deficiência dentro da empresa e fora, mas são bem vindas portas e janelas para recebê-las e integrá-las ao contexto de dentro e fora da corporativa.



Em um estudo de Silva et al (2018) com dois jovens que tiveram oportunidades de se desenvolver no trabalho, fica claro a evolução pessoal de ambos desde o início das atividades laborais, sendo apontado em demais estudos que atividades de trabalho ajudam no desenvolvimento da autonomia, independência, satisfação pessoal produtividade e responsabilidade para as pessoas com DI. Ademais, ambos relatam sentir-se mais humanizado ao ver que ao ter um emprego remunerado, as pessoas passaram a respeitá-los mais.

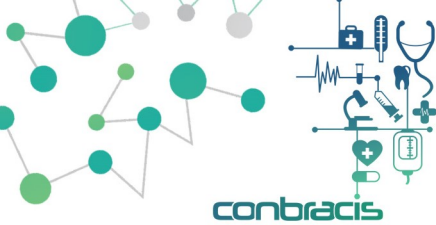
O processo de inclusão não estaciona no ceder uma vaga na empresa para uma pessoa com deficiência. Incluir começa com entender que aquela pessoa é tão parte quanto. Ademais, a busca por caminhos alternativos que promovam o desenvolvimento destas pessoas também é de suma relevância, levando em consideração que o processo da inclusão deve envolver avanços na interação social, na comunicação e no comportamento, práticas que promovam o contato e a troca de saberes entre elas assumindo um papel importante no desenvolvimento biopsicossocial.

Diante disso, é notório que a organização dos ambientes com a finalidade de aproveitar os espaços físicos para a estimulação para diversas atividades com uso de equipamentos e materiais seguros e apropriados promove tanto um desenvolvimento motor, quanto social, tendo em vista as relações estabelecidas entre as pessoas e o ambiente onde estão inseridas (CHICON, 2019). Desse modo, não somente assegurar a lei, mas a adaptação destes, assim como também supervisão e acompanhamento são formas de promoção da inclusão no mercado de trabalho destas pessoas.

Eixo Temático II: Dificuldades encontradas para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com DI.

A despeito de, como já visto acima, no país temos substratos legislativos suficientes que acobertam e certificam os direitos das pessoas com deficiência, porém, ainda existem múltiplas barreiras que servem de entrave para as pessoas com deficiência acessarem o mercado de trabalho.

A dificuldade do diagnóstico ainda se caracteriza como uma barreira, por se mostrar em alguns estudos que é confundido e estigmatizado com transtornos mentais. É exigido grau de escolaridade – que se configura nessa realidade como um dos maiores entraves relatados nos artigos lidos – e habilidades, de certa forma laborais, que deveriam ser ofertadas em



qualificações profissionais, fossem de investimentos públicos ou privados, para que as atividades de trabalho se tornasse compatíveis com a demanda de mercado, de forma justa.

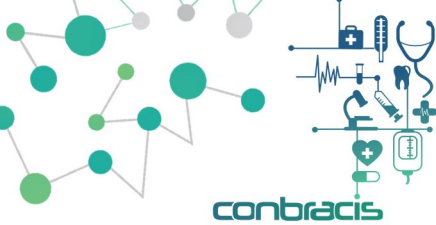
A falta de escolaridade se torna um entrave com proporções ainda maiores quando se observa que ela é responsável pela oferta das vagas que são consideradas pouco atrativas para pessoas que não possuem nenhum tipo de deficiência. Em alguns artigos, foi constatado que as vagas ofertadas para as pessoas com DI – por obrigação da lei – são as mais básicas e que se acredita que não se necessita de maiores habilidades físicas ou cognitivas. Sob outra perspectiva, foi identificada uma associação direta entre a satisfação obtida pelo trabalho e um maior comprometimento nas atividades e consequentemente melhores resultados – um feedback positivo que dificilmente essas pessoas com DI conseguirão alcançar se elas encontram dificuldade de inclusão na infância, levando a baixa escolaridade, levando a um entrave na inclusão no mercado de trabalho.

No que tange a burocracia, foram encontrados também nos estudos, queixas de falta de estrutura necessária, durante a fiscalização, para receber pessoas com as diversas deficiências nos ambientes inclusivos de trabalhos. Se olhar o lado da empresa, deve haver uma repreensão (que pode ser comunicativa, ou multa), mas ao analisar a situação para a pessoa com deficiência, aquele era um local de trabalho que não a acolhia, ou que fechou as portas para recebê-la por uma questão burocrática. Ainda no âmbito burocrático, uma justificativa muito utilizada para a protelação da contratação das pessoas com deficiência é elevar as exigências de qualificação (RIBEIRO; CARNEIRO, 2009).

Outros entraves dominantes para pessoas com DI no mercado de trabalho são a desinformação e o estigma. A ignorância sobre o que é a deficiência intelectual pode gerar um preconceito ao redor da pessoa com DI e da sua família. Sendo assim, espalhar o conhecimento que se tem, da melhor forma que se sabe, é uma das maneiras de se combater essa barreira não só no mercado de trabalho, mas em todas as barreiras que se colocam frente a todas as pessoas com deficiência todos os dias (CORDEIRO; OLIVEIRA, 2011).

Em suma, ainda existem diversos impasses para a efetiva inclusão no mercado de trabalho para estas pessoas que vai desde a dificuldade na inclusão educacional, como a não interação pais-filhos que dificulta a autonomia e independência desles, a falta de preparo e organização das próprias empresas empregadoras e a dificuldade no incentivo às políticas públicas que favoreçam a adaptação das empresas às pessoas com DI.

Entretanto, a insistência no avanço dessa inclusão é o que garantirá resultados de maiores desenvolvimento nos aspectos biopsicossociais destas pessoas, sendo assim, o empenho na



realização das práticas mencionadas como favorecedoras desse processo são de suma importância, tendo em vista que a inclusão no mercado de trabalho também favorecerá o bem estar não só das pessoas com DI, assim como dos seus pais e dos outros agentes sociais que interagem com eles.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Após o estudo integral das 18 obras que compuseram o acervo científico desse trabalho, foi possível perceber que a inclusão no mercado de trabalho das pessoas com deficiência intelectual é um processo que deve abranger não somente o desenvolvimento acadêmico, mas também deve promover avanços nas relações sociais, no comportamento diante das mais diversas situações, na fala e na comunicação por sinais e por expressões, ou seja, é necessário todo um suporte, estimulação e empoderamento destas pessoas ao longo da vida.

Dessa maneira, a fim de trazer benefícios para os principais agentes envolvidos, tanto os pais, como os professores na fase de escolarização destas pessoas com DI, assim como as próprias pessoas com deficiência, adequações na qualificação dos educadores, nos ambientes estudantis e nos métodos de ensino devem existir com a finalidade de atender as especificidades de cada sujeito a fim de que seja potencializado a autonomia, a independência e assim alcançar maiores ganhos funcionais e, conseqüentemente, maiores possibilidades de inclusão em todas as situações.

Ainda que seja notório o grande avanço no processo de inclusão das pessoas com deficiência atualmente, sendo levantadas discussões pertinentes sobre seus direitos invioláveis à igualdade (Constituição Federal, 1988), percebemos, contudo, um afastamento dos conceitos teóricos das vivências práticas.

Fica bem representada no estudo realizado, a existência de duas inclusões: a verdadeira e a que está no imaginário das pessoas. Ainda há muitos que acreditam que incluir é uma medida momentânea ou um ato de favor que se faz a alguém menos capacitado. Pessoas com deficiência são vistas, no meio do mercado de trabalho, em sua maioria, segundo os artigos, como uma obrigação que a lei brasileira dá às empresas. Esse pensamento estigmatizado, infelizmente, não é restrito ao ambiente laboral no que diz respeito às pessoas com DI.

Isto posto, acreditamos ser essencial ao curso evolutivo do processo de inclusão que haja mais debates e discussões acerca do assunto, para que a desinformação seja menos referida



com o tempo. Ações inclusivas são necessárias no âmbito público e privado também, mas medidas imediatistas precisam de medidas a longo prazo para subsidiar-se.

A promoção de mudanças sociais é uma questão ideológica e política e, assim sendo, cabe à sociedade providenciar meios adequados para que haja condições de participação social plena das pessoas com deficiência intelectual. Desta forma, estratégias devem ser adotadas para que sistemas de apoio personalizados, destituídos de repressão, culpa e medicalização de condutas possam ajudá-los a vivenciar plenamente, inclusive, serem inseridos no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS

ALVES, Ana Paula Ribeiro; SILVA, Nilson Rogério da. 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**, v. 26, n. 1, p. 109-124, 2020.

ANGONESE, Larissa Schikovski; BOUERI, Iasmin Zanchi; SCHMIDT, Andréia. O adulto com deficiência intelectual: concepção de deficiência e trajetória de carreira. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**, v. 16, n. 1, p. 23-34, 2015.

APA. American Pshychiatric Association, **DSM – IV: Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais**. Texto revisado. Tradução C. Dornelles. 4. ed. Porto Alegre: Artmed, 2006.

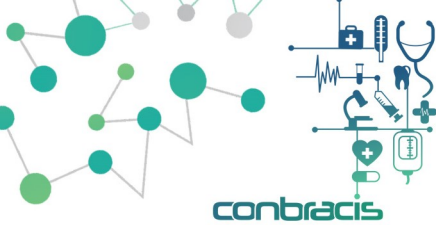
BECERRA, María-Teresa; MONTANERO, Manuel; LUCERO, Manuel. Graphic support resources for workers with intellectual disability engaged in office tasks: a comparison with verbal instructions from a work mate. **Disability and rehabilitation**, v. 40, n. 4, p. 435-443, 2018.

BLICK, Rachel N. et al. Do inclusive work environments matter? Effects of community-integrated employment on quality of life for individuals with intellectual disabilities. **Research in developmental disabilities**, v. 53, p. 358-366, 2016.

BOUVET, Cyrille; COULET, Aurélie. Relaxation therapy and anxiety, self-esteem, and emotional regulation among adults with intellectual disabilities: A randomized controlled trial. **Journal of intellectual Disabilities**, v. 20, n. 3, p. 228-240, 2016.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal: Centro Gráfico, 1988.

CHICON, José Francisco; DE OLIVEIRA, Ivone Martins; ROCHA, Jackson Pereira. A brinquedoteca e o atendimento às especificidades da criança com autismo. **Revista Brasileira de Ciência e Movimento**, v. 27, n. 4, p. 64-72, 2019.



CHRISTENSEN, Thomas Nordahl et al. Individual Placement and Support supplemented with cognitive remediation and work-related social skills training in Denmark: study protocol for a randomized controlled trial. **Trials**, v. 16, n. 1, p. 280, 2015.

Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: decreto legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008; decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. - 4. ed., rev. e atual. – Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2011. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 28 de out de 2020.

DA SILVA MUNGUBA, Marilene Calderaro; VIEIRA, Ana Cléa Veras Camurça; PORTO, Chrystiane Maria Veras. Da invisibilidade à participação social: promoção da saúde em pessoas com deficiência. **Revista Brasileira em Promoção da Saúde**, v. 28, n. 4, p. 463-465, 2015.

DIAS, Sueli de Souza; OLIVEIRA, Maria Cláudia Santos Lopes de. Deficiência intelectual na perspectiva histórico-cultural: contribuições ao estudo do desenvolvimento adulto: contribuições ao estudo do desenvolvimento adulto. **Revista Brasileira de Educação Especial**, [S.L.], v. 19, n. 2, p. 169-182, jun. 2013. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1413-65382013000200003>. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382013000200003&lng=en&nrm=iso. Acesso em: 28 out. 2020.

ELLENKAMP, Joke JH et al. Work environment-related factors in obtaining and maintaining work in a competitive employment setting for employees with intellectual disabilities: A systematic review. **Journal of occupational rehabilitation**, v. 26, n. 1, p. 56-69, 2016.

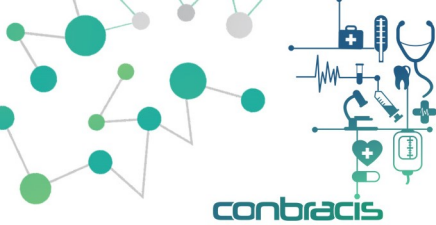
KAEHNE, Axel. Project SEARCH UK—evaluating its employment outcomes. **Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities**, v. 29, n. 6, p. 519-530, 2016.

KOCMAN, Andreas; FISCHER, Linda; WEBER, Germain. The Employers' perspective on barriers and facilitators to employment of people with intellectual disability: A differential mixed-method approach. **Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities**, v. 31, n. 1, p. 120-131, 2018.

Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm; acesso em: 28 out. 2020.

LORENZO, Suelen Moraes; SILVA, Nilson Rogério. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 23, n. 3, p. 345-360, 2017.

MENDONÇA, R. C. T. Breves comentários sobre os dispositivos legais que subsidiam a política de inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. 2007. Disponível em: <http://saci.org.br/index.php?modulo=akemi¶metro=19683>. Acesso em: 29 out 2020
OMS. **Classificação de transtornos mentais e de comportamento da CID-10: descrições clínicas e diretrizes diagnósticas**. Tradução D. Caetano. Porto Alegre: Artes Médicas, 1993.



_____. *Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde*. Tradução A. Leitão. Lisboa: Direcção-Geral da Saúde, 2004.

PARK, Jiyoung; BOUCK, Emily. In-school service predictors of employment for individuals with intellectual disability. **Research in developmental disabilities**, v. 77, p. 68-75, 2018.

PEREIRA-SILVA, Nara Liana; FURTADO, Adelaine Vianna; ANDRADE, Jaqueline Ferreira Condé de Melo. A inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. **Trends in Psychology**, v. 26, n. 2, p. 1003-1016, 2018.

PÉREZ-CONESA, Francisco J.; ROMEO, Marina; YEPES-BALDÓ, Montserrat. The moderator effect of commitment on the relations between satisfaction and motivation in Special Employment Centres. **Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities**, v. 31, n. 2, p. 312-317, 2018.

PESSOTTI, Isaías. **Deficiência Mental: da superstição à ciência**. São Paulo: T. A. Queiroz, 1984.

RIBEIRO, Marco Antônio; CARNEIRO, Ricardo. A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Organizações & Sociedade**, [S.L.], v. 16, n. 50, p. 545-564, set. 2009. FapUNIFESP (SciELO). <http://dx.doi.org/10.1590/s1984-92302009000300008>. Disponível em: https://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-92302009000300008&lng=pt&tlng=pt. Acesso em: 28 out. 2020.

RIZZINI, I.; MENEZES, C.D. **Crianças e adolescentes com deficiência mental no Brasil: um panorama da literatura e dos dados demográficos**. Rio de Janeiro: CIESPI/ PUC-Rio, 2010. Disponível em: <http://www.ciespi.org.br/media/Livros%20e%20Periodicos/Livros%20e%20periodicos%20pg%202/5criancas%20e%20adolescentes%20com%20deficiencia%20mental.pdf>. Acesso em: 28 de out de 2020.

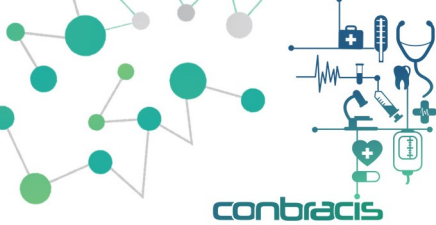
ROBERTSON, Janet et al. The association between employment and the health of people with intellectual disabilities: A systematic review. **Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities**, v. 32, n. 6, p. 1335-1348, 2019.

SAMPAIO BEZERRA, Sérgio. The sociability of the worker with intellectual disabilities. **Investigación y Desarrollo**, v. 27, n. 1, p. 87-106, 2019.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 2004.

SILVA, Margaret da Conceição; MIETO, Gabriela Sousa de Melo; OLIVEIRA, Valéria Marques de. Estudos Recentes sobre Inclusão Laboral da Pessoa com Deficiência Intelectual. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 25, n. 3, p. 469-486, 2019.

TOLDRÁ, Rosé Colom; MARQUE, Cecília Berni de; BRUNELLO, Maria Inês Britto. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São**



conbracis

IV Congresso
Brasileiro de
CIÊNCIAS da
SAÚDE

Saúde Populacional:
Metas e Desafios
do Século XXI

ISSN 2525-6696

www.conbracis.com.br

Paulo, [S/l], v. 21, n. 2, p. 158-165, maio 2010. Disponível em:
<http://www.revistas.usp.br/rto/article/view/14099/15917>. Acesso em: 28 out. 2020.

TORRES-UNDA, Jon et al. The Feldenkrais Method improves functioning and body balance in people with intellectual disability in supported employment: a randomized clinical trial. **Research in developmental disabilities**, v. 70, p. 104-112, 2017.

WERNER, Shirli; HOCHMAN, Yael. “It opened up a whole new world for me”: Experiences of military commanders in employing individuals with intellectual disabilities. **Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities**, v. 32, n. 3, p. 648-656, 2019.

WORLD HEALTH ORGANIZATION (WHO). United Nations Educational, Scientific and Cultural Organization, International Labour Organization, International Disability and Development Consortium. **Community-based rehabilitation: CBR guidelines**. Geneva, World Health Organization, 2011.

XU, Tianxi; DEMPSEY, Ian; FOREMAN, Phil. Validating Kohler's Taxonomy of Transition Programming for adolescents with intellectual disability in the Chinese context. **Research in Developmental Disabilities**, v. 48, p. 242-252, 2016.