



TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA: ANÁLISE SOCIODEMOGRÁFICA DAS CONDIÇÕES DE VIDA E SAÚDE

WORKERS WITH DISABILITIES: SOCIODEMOGRAPHIC ANALYSIS OF LIVING AND HEALTH CONDITIONS

Aline Sarturi Ponte 1


Elenir Fedosse 2

Resumo: Este estudo analisou as condições sociodemográficas, de saúde e funcionalidade, de trabalho e da qualidade de vida de trabalhadores com deficiências inseridos no mercado de trabalho. Caracteriza-se como quantitativo, com análises descritivas, Testes Qui-Quadrado e de Kruskal Wallis. Participaram 192 trabalhadores; constatou-se prevalência do sexo masculino, das deficiências físicas e média de idade de 39,7 anos; a maioria dos trabalhadores tinha Ensino Médio Completo e era de classe média. O primeiro emprego, da maioria, foi conseguido por distribuição de currículos; prevaleceram cargos nos setores administrativos, em empresas privadas. Os trabalhadores mais novos exerciam suas funções em venda e os mais velhos em educação; os das empresas públicas apresentaram maior participação em movimentos sociais. A média da avaliação de funcionalidade foi 10,7, a da qualidade de vida foi 69,4. Os trabalhadores inseridos no mercado de trabalho apresentaram escolaridade básica, ocupações administrativas e dependentes do sexo, da deficiência, das condições de vida/saúde.

Palavras-chave: Pessoas com Deficiência. Funcionalidade. Qualidade de vida. Trabalho.

Abstract: This study analyzed sociodemographic, health, functional, working and living conditions of workers with disabilities inserted in the labor market. It is characterized as quantitative, performing descriptive analyzes and Chi-Square and Kruskal Wallis tests. 192 workers participated in the research; it was observed a prevalence of males, physical disabilities and mean age of 39.7 years; most workers have complete high school and are from middle class. The first job, for most of them, occurred through curriculum distribution; the prevalence of work positions occupied was in administrative sectors and private companies. Occupations are associated with gender, schooling and type of disability; socioeconomic conditions are associated with occupations. The younger workers are in sales functions, while the older ones work in educational tasks; those from public companies participate more actively in social movements. The mean value of functional assessment was 10.7 and, for the quality of life, 69.4. It may be observed that workers in the labor market presented basic schooling, worked in administrative occupations, related to sex and disability, as well as favorable health and living conditions.

Keywords: Disabled Persons. Functioning. Quality of Life. Work.

-
- 1 Terapeuta Ocupacional. Doutora em Distúrbios da Comunicação Humana pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM). Docente do curso de Terapia Ocupacional da Universidade Federal de Santa Maira (UFSM). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/8576659601127889>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-4775-3467>. E-mail: alinesarturi68@gmail.com
 - 2 Fonoaudióloga, Doutora em Linguística, Universidade Estadual de Campinas (UNICAMP). Docente do curso de Fonoaudiologia da Universidade Federal de São Paulo (UNIFES). Lattes: <http://lattes.cnpq.br/7207062592880064>. ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-9691-7491>. E-mail: efedosse@gmail.com
- 

Introdução

As discussões históricas relacionadas as pessoas com deficiência sempre trazem em seu conteúdo a exclusão, a discriminação, a segregação e o preconceito (MENDONÇA, 2010; SILVA; HENRIQUE; ROCHA, 2015; MATOS, 2017). Sabe-se que esta é uma realidade vivenciada cotidianamente por esta população, mesmo que nos últimos séculos tenham ocorrido transformações sociais e organizacionais decorrentes de grandes acontecimentos históricos, como o surgimento do capitalismo, dos avanços tecnológicos, das guerras mundiais *etc.*, as pessoas com deficiência ainda têm enfrentado diversas barreiras para acessar seus direitos (MATOS, 2017; LANCMAN, 2004).

O avanço dos Movimentos Sociais internacionais e nacionais impulsionaram, na década de 1970, as organizações de pessoas com deficiência no Brasil a lutarem por seus direitos. Disso resultaram legislações relacionadas à acessibilidade, desafiando governos e a sociedade, em geral, a encontrarem formas de proporcionar a inclusão das pessoas com deficiência (MATOS, 2017).

Com a promulgação da Constituição Federal brasileira (CF), tem-se os primeiros passos para garantir direitos das pessoas com deficiência. Um dos direitos sociais previsto no art. 6 da CF é o trabalho. No seu art. 7 – inciso XXXI –, tem-se a proibição de qualquer discriminação relacionada a salário e critérios de admissão de trabalhadores com deficiência. No seu art. 37 – inciso VIII – está explicitada a reserva de um percentual de cargos públicos para pessoas com deficiência (BRASIL, 1988), sendo, pois, o primeiro documento legal a mencionar reserva de cargos. A propósito, a Lei n. 8.112/90 dispõe, em seu art. 5, a reserva de 20% das vagas em concursos públicos para pessoas com deficiência (BRASIL, 1990). A reserva de vagas em empresas privadas é garantida pela Lei n. 8.213/91 (art. 93) que torna obrigatória a contratação de pessoas com deficiência em empresas com mais de 100 funcionários (BRASIL, 1991).

Outro fator que contribuiu para inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho foram as fiscalizações do Ministério Público do Trabalho (MPT), descritas no Decreto nº 3.299/99 (BRASIL, 1999). As empresas que não cumprirem efetivamente a legislação são autuadas (FERRONATTO; WAGNER; FALKENBACH, 2008). Assim, tais ações contribuíram para a conscientização social sobre a inclusão das pessoas com deficiência, bem como para a necessidade de promoção de qualificação profissional dessas pessoas (STRIEDER; MENDES; ZIMMERMANN, 2013).

Frente a estas reflexões, questionou-se como tem ocorrido o processo de inclusão de pessoas com deficiência em um município gaúcho de médio porte? Deste modo, o objetivo deste estudo foi analisar as condições sociodemográficas, de saúde e funcionalidade, de trabalho e da qualidade de vida dos trabalhadores com deficiência inseridos no mercado de trabalho.

Metodologia

Estudo transversal, quantitativo, aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Seres Humanos, da Universidade onde se realizou a pesquisa, sob parecer número 2.351.904.

A amostra foi composta por 192 trabalhadores com deficiência, de 51 Empresas/Instituições públicas e privadas de um município da região central do Rio Grande do Sul (RS). Os critérios de inclusão foram: trabalhadores com deficiência físicas, sensoriais, mentais e/ou intelectuais, com idade entre 16 aos 65 anos (para mulheres) e de 16 aos 70 anos (para homens) (BRASIL, 2015), de todas as classes socioeconômicas e que tivessem vínculo empregatício no momento da coleta.

O contato entre a pesquisadora e os trabalhadores com deficiência deu-se a partir dos setores de Departamento Pessoal ou Recursos Humano; a coleta dos dados – entrevista semiestruturada e aplicação dos questionários – aconteceu após agendamento com os trabalhadores e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido. Foi realizada em uma sala reservada, disponibilizada pela empresa, entre outubro de 2017 e dezembro de 2018.

Para a Coleta de dados foram utilizados cinco instrumentos: 1) uma entrevista semiestruturada que abordou, entre outros aspectos, a influência do trabalho no cotidiano e o significado do trabalho vida do trabalhador com deficiência; 2) um questionário sociodemográfico, organizado

pelas pesquisadoras que buscou identificar sexo, idade, estado civil, escolaridade, ocupações, tipo de deficiência, por exemplo. 3) O Critério de Classificação Econômica Brasil (CCBE), utilizado para conhecer questões socioeconômicas, a partir de uma escala que considera a escolaridade do chefe da família (0 a 5 pontos), a quantidade de bens de consumo duráveis (automóvel, televisão em cores, entre outros.), os cômodos da casa e existência, ou não, de empregados domésticos mensalistas (BRASIL, 2008). 4) O World Health Organization Disability Assessment Schedule II (WHO-DAS II), inspirado na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). Avalia o nível de saúde e funcionalidade; está estruturado em seis áreas da vida – compreensão e comunicação, movimentação e locomoção, autocuidado, relações interpessoais, atividades de vida diária e participação social (WHO, 2010). 5) O World Health Organization Quality of Life – Bref (WHOQOL – Bref), composto por 26 itens distribuídos em quatro domínios – físico, psicológico, relações sociais e meio ambiente, avaliando a qualidade de vida pela percepção do próprio sujeito, ou seja, considerando os aspectos subjetivos e os contextos cultural e social (CASTRO; HOKERBERG; PASSOS, 2013). Salienta-se que devido a quantidade de instrumentos, optou-se pela saturação dos dados. Sendo, assim, 85 trabalhadores com deficiência responderam todos os instrumentos do estudo.

Os dados foram analisados pelo Software Statistica 9.1, da seguinte forma: i) análise descritiva de frequência do questionário sociodemográfico e das duas questões da entrevista semiestruturada; ii) Teste Qui-Quadrado, para associação da variável ocupação com as variáveis sexo, deficiência, tipo de escola (regular e especial), empresa/instituição inserido e participação social e iii) Teste de Kruskal Wallis, para a comparação entre a variável ocupação com as variáveis idade, escolaridade, renda (salário mensal, renda bruta e per capita – classe econômica), bem como para escolaridade com participação social. Os cruzamentos geraram um grande volume de dados; frente a isso, optou-se por discutir, neste artigo, os dados que apresentaram significância estatística – 5% ($p < 0,05$).

Resultados

Participaram deste estudo 192 trabalhadores com deficiência. Na Tabela um estão expostos a diferentes dados sociodemográficos dos trabalhadores e tipos de deficiências apresentados, exceto os referentes à idade, aqui discriminados – média de 39,7 anos (mínimo de 18 e o máximo de 70).

Tabela 1. Perfil Sociodemográfico dos Trabalhadores com Deficiência (n=192)

Variável	Frequência (n)	Percentual (%)
Sexo		
Masculino	113	57,8
Feminino	79	42,2
Estado Civil		
Solteiro	89	46,3
Casado/União Estável	87	45,2
Divorciado ou Viúvo	16	8,5
Escolaridade		
Ensino Médio Completo	55	28,6
Ensino Superior Completo	43	22,3
Ensino Superior Incompleto	26	13,5
Ensino Médio Incompleto	15	7,8
Especialização	15	7,8
Ensino Fundamental Incompleto	10	5,2
Mestrado	10	5,2

Ensino Fundamental Completo	8	4,1
Curso Técnico Completo	4	2,3
Doutorado	3	1,5
Curso Técnico Incompleto	2	1,2
Analfabeto	1	0,5
Critério de Classificação Econômica Brasil		
B1	58	30,3
A2	38	19,8
B2	37	19,3
C1	36	18,8
A1	14	7,2
C2	9	4,6
Deficiências		
Deficiência Física	99	51,7
Deficiência Visual	45	23,5
Deficiência Auditiva	38	19,7
Deficiência Intelectual	9	4,6
Deficiência Múltiplas	1	0,5
Deficiências Físicas		
Limitações dos movimentos do membro inferior	40	20,8
Hemiplegia	9	4,6
Luxação congênita no quadril	5	2,6
Monoplegia de membros superiores	4	2
Sequela de ferimento no membro superior	4	2
Deformidade congênita não especificada na mão	4	2
Baixa estatura (Nanismo, Hipopituitarismo)	4	2
Paralisia Cerebral	3	1,5
Deformidade adquirida do Sistema osteomuscular e do Tecido conjuntivo	3	1,5
Limitação movimentos da mão esquerda	3	1,5
Paraplegia	2	1
Amputação	2	1
Limitação de movimento de prega do segundo dedo	2	1
Escoliose severa	2	1
Limitação movimentos da mão direita	2	1
Limitação no movimento dos membros superiores	2	1
Coxartrose	2	1
Deformidade congênita não especificada no pé	2	1
Malformação congênita dos membros superiores	2	1
Paraparesia do membro superior direito	1	0,5
Hemiparesia do membro superior esquerdo	1	0,5
Malformação congênita da coluna vertebral e dos ossos do tórax	1	0,5
Deficiência Visual		
Visão Monocular	21	11,9
Baixa Visão ou visão subnormal	12	6,6

Visão Monocular e baixa visão em outro	8	4,1
Cegueira de um olho e visão subnormal em outro	4	2
Cegueira	2	1
Retinose pigmentar	1	0,5
Deficiência Auditiva		
Baixa Audição	20	10,3
Surdez	14	7,5
Deficiências Intelectuais		
Moderada	7	3,6
Não Especificada	2	1
Deficiências Múltiplas		
Deformidade congênita no pé e deficiência intelectual leve	1	0,5

Apresentados em n (percentual).

Fonte: Dados da pesquisa.

Note-se a prevalência de participantes do sexo masculino, casados/união estável, com Ensino Médio Completo. A propósito, ao serem questionados sobre o tipo de escola que frequentaram, 168 (87,5%) disseram ter estudado em escola regular, 15 (7,8%) em escola especial e 9 (4,6%) frequentaram ambas ou estudaram em classe especial de escola regular.

Também pode-se constatar que 30,2% foram classificados, segundo os dados do CCEB, como integrantes de classe média. Houve percentual equilibrado quanto aos níveis econômicos alto, médio baixo e baixo.

Quanto ao tipo de deficiência, ficou evidente a prevalência de pessoas acometidas por deficiências físicas; as mais presentes foram as limitações dos movimentos do membro inferior. Quanto às deficiências visuais observou-se o predomínio da visão monocular. A baixa audição prevaleceu nas deficiências auditivas. Quanto às deficiências intelectuais observou-se que a maioria dos participantes tinha uma deficiência moderada; no caso das deficiências múltiplas, encontrou-se apenas um caso com deficiência física associada à deficiência intelectual leve.

No que se refere ao ingresso no mercado, pode-se constatar que a média de idade de 24,6 anos (mínima de 14 e a máxima de 53 anos). Confira na Tabela 2 outros dados referentes ao ingresso e aspectos do trabalho.

Tabela 2. Ingresso no mercado de trabalho e Condições de Trabalho (n=192)

Variável	Frequência (n)	Percentual (%)
Meio utilizado para conquista do primeiro emprego		
Entrega de Currículo	59	30,7
Indicação	42	21,8
Concurso	25	13,1
Sistema de emprego/classificados do jornal	21	10,8
Reabilitado – permaneceu na empresa	18	9,3
Reabilitado – encaminhado pelo INSS	16	8,3
Sistemas nacionais de aprendizagem	6	3,4
Encaminhado pela escola	5	2,6
Ocupações		
Administrativas	55	29,3
Educação	26	13,5
Atendente	24	12,5

Manutenção de espaços	18	9,3
Cobrador	14	7,2
Saúde	13	6,7
Comércio	12	6,2
Armazenador	9	4,6
Manutenção de veículos	5	2,6
Produção de Indústria Metalúrgica	5	2,6
Produção de Indústria Gráfica	4	2
Produção de Informática	4	2
Indústria Alimentícia	2	1
Comunicação	1	0,5
Empresa/Instituição		
Privada	125	65,2
Pública	66	34,3
Filantrópica	1	0,5
Treinamento para o trabalho		
Não recebi	107	55,7
Treinado por Colega	51	26,5
Treinado por Empregador	27	14,1
Curso da empresa	5	2,6
Curso órgão público	2	1,1
Tecnologia Assistiva no trabalho		
Não	179	93,3
Sim	13	6,7
Movimentos Sociais vinculados a causa da inclusão no mercado de trabalho		
Não	162	84,3
Sim	27	14,2
Já participou	3	1,5

Apresentados em n (percentual). Legenda: INSS: Instituto Nacional de Seguridade Social.

Fonte: Dados da pesquisa.

Note-se que o meio mais utilizado pelos trabalhadores com deficiência para ingresso no mercado foi por iniciativa dos trabalhadores; também foi alto o percentual de indicações. Quanto ao tempo de trabalho, a média foi de 86,4 meses, sendo o mínimo de 1 mês e o máximo de 420 meses. A média da carga horária semanal de trabalho foi de 36,8 horas (mínima de 20 e máxima de 44 horas).

Pode-se constatar que a maioria dos trabalhadores ocupa cargos administrativos, em empresas privadas. Quando questionados sobre ter recebido algum tipo de treinamento para exercer a função atual, a maioria respondeu que não tinha recebido nenhum treinamento específico. Também foi constatado baixo uso de tecnologias assistivas para garantia do desempenho ocupacional.

Outro baixo percentual obtido foi o relacionado à participação em movimentos sociais relacionados à inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. A propósito, ao se realizar a associação entre o tipo de empresa/instituição (pública, privada e filantrópica) com a participação em movimentos sociais voltados à inclusão no mercado de trabalho, obteve-se significância estatística ($p=0,001$), demonstrando que os trabalhadores com deficiência que mais participam destes movimentos ocupam postos de trabalho em instituições públicas. As comparações entre renda e escolaridade com participação social também foram estatisticamente significantes

($p=0,0003$ e $p=0,001$, respectivamente), sendo assim, constatou-se que os trabalhadores com maior renda e nível escolar foram mais participativos em movimentos sociais. A associação da ocupação com a participação social demonstrou que as ocupações que mais se envolvem com movimentos sociais são as da área da educação e as das administrativas ($p=0,001$).

Na Tabela 3, está apresentada a associação entre a ocupação e o sexo. Note-se significância no caso da ocupação em cargos administrativos.

Tabela 3. Associação entre a ocupação e o sexo (n=192)

Variável			p-valor
Ocupação	Masculino	Feminino	
Administrativas	28 (49,1%)	27 (50,9%)	<0,001
Educação	9 (34,6%)	17 (65,3%)	
Atendente	9 (37,5%)	15 (62,5%)	
Manutenção	11 (61,1%)	7 (38,8%)	
Cobrador	14 (100%)	0 (0,0%)	
Saúde	4 (30,7%)	9 (69,2%)	
Comércio	2 (16,6%)	10 (83,3%)	
Almoxarifado	8 (88,8%)	1 (11,8%)	
Mecânico	5 (100%)	0 (0,0%)	
PIM*	5 (100%)	0 (0,0%)	
PIG*	3 (88,2%)	1 (11,8%)	
Informática	4 (100%)	0 (0,0%)	
PIA*	2 (100%)	0 (0,0%)	
Comunicação	1 (100%)	0 (0,0%)	

Teste de Associação Qui-quadrado; Significância estatística: $p < 0,05$.

*Legenda: PIM: Produção de Indústria Metalúrgica; PIG: Produção de Indústria Gráfica; PIA: Produção de Indústria Alimentícia.

Fonte: Dados da pesquisa.

A comparação entre as variáveis ocupação e idade apresentou significância estatística ($p=0,006$), sendo que a categoria que reúne os participantes mais novos foi a do comércio; enquanto a categoria que reúne os participantes mais velhos foi a da educação.

Pode-se constatar significância estatística entre ocupação e escolaridade ($p=0,001$). Os trabalhadores do setor de mecânica, seguido dos de vendas, indústrias gráficas, alimentícias e metalúrgicas, cobradores e manutenção, em comparação as demais ocupações, foram os que apresentaram menor escolaridade. As ocupações que apresentam maior nível de escolaridade foram do setor de educação, seguido dos setores de saúde e administrativos.

Em relação à associação entre as ocupações e o tipo de escola (regular, especial e regular em classe especial), evidenciou-se significância ($p=0,004$), como já apresentado, a maioria dos participantes frequentou escola regular. Também foi constatada significância estatística entre as variáveis relacionadas às ocupações e os tipos de deficiência, sendo assim, a maioria dos trabalhadores com deficiências visuais desempenham ocupações na saúde; dos trabalhadores com deficiências auditivas na educação e indústria metalúrgica, dos trabalhadores com físicas as ocupações são administrativas, de atendentes, manutenção, cobrador e almoxarifado; e dos trabalhadores com deficiências intelectuais desempenham ocupações no comércio (Tabela 4).

Tabela 4. Associação entre as ocupações e as deficiências (n=192)

Variável						p-valor
Ocupações	DV	DA	DF	DI	DMu.	
Administrativas	14 (25,4%)	7 (12,7%)	34 (61,8%)	-	-	<0,001
Educação	6 (23%)	11 (42,3%)	9 (34,6%)	-	-	
Atendente	7 (28%)	1 (4%)	16 (64%)	-	1 (4%)	
Manutenção	2 (11,7%)	5 (29,4%)	9 (52,9%)	1 (5,8%)	-	
Cobrador	3 (21,4%)	2 (14,2%)	9 (64,2%)	-	-	
Saúde	6 (23%)	2 (15,3%)	5 (38,4%)	-	-	
Comércio	-	-	4 (33,3%)	8 (66,6%)	-	
Almoxarifado	1 (11,1%)	3 (33,3%)	5 (55,5%)	-	-	
Mecânico	2 (40%)	1 (20%)	2 (40%)	-	-	
Ind. Metalúrgica	-	3 (60%)	2 (40%)	-	-	
Ind. Gráfica	2 (50%)	2 (50%)	-	-	-	
Informática	-	1 (25%)	3 (75%)	-	-	
Ind. Alimentícia	1 (50%)	-	1 (50%)	-	-	
Comunicação	1 (100%)	-	-	-	-	

Teste de Associação Qui-quadrado; Significância estatística: $p < 0,05$. Legenda: DV: Deficiência Visual, DA: Deficiência Auditiva, DF: Deficiência Física, DI: Deficiência Intelectual, DMu: Deficiências Múltiplas, Ind.: Indústrias.

Fonte: Dados da pesquisa.

A comparação entre a ocupações e a CCBE apresentou significância estatística ($p=0,001$); os participantes com condições socioeconômicas mais baixas estão concentrados nas categorias – mecânica, manutenção, comércio e cobrador. Trabalhadores com condições socioeconômicas mais altas estão nas categorias – educação, administrativas e saúde.

Dos 85 trabalhadores com deficiência entrevistados, pode-se constar que a maioria não percebeu mudanças no seu cotidiano por ocasião do ingresso no mercado de trabalho. Dos participantes que mencionaram mudanças, a mais relatada foi referente à rotina. Em relação ao significado do trabalho, a maioria referiu ser um elemento importante da vida (Tabela 5).

Tabela 5. Alterações no cotidiano e significado do trabalho na vida dos trabalhadores com deficiência (n=85)

Variável	Frequência (n)	Percentual (%)
Alterações causados pelo trabalho no cotidiano		
Não percebi mudanças	31	36,5
Rotina	14	16,5
Tempo	10	11,8
Segurança	7	8,3
Financeira	7	8,3
Mudança de vida e cidade	5	5,8
Retorno	4	4,7
Aprendizado	4	4,7
Cansaço e estresse	2	2,3
Acesso	1	1,1
Significado do trabalho		
Importante	33	38,7

Independência	23	27,1
Vitória/Realização de um sonho	11	13,9
Fundamental	6	7,1
Valorização	4	4,4
Bem-estar e autoestima	4	4,4
Participação e inclusão	4	4,4

Apresentados em n (percentual).

Fonte: Dados da pesquisa.

Na avaliação de funcionalidade realizada a partir do WHO-DAS II, pode-se perceber que os trabalhadores com deficiência apresentaram uma média de 10,7 (valor mínimo de 0 e máximo de 37) no escore final da avaliação. As médias por área foram: área 1/compreensão e comunicação foi de 14,3 (mínimo 0 e máximo 66); área 2/capacidade de movimentar-se foi de 18,6 (mínimo 0 e máximo 100); área 3/cuidado pessoal foi de 4,4 (mínimo 0 e máximo 50); área 4/relacionar-se com outras pessoas foi de 6 (mínimo 0 e máximo 60); área 5/atividades de vida diária foi de 12,3 (mínimo 0 e máximo 50); área 6/participação em sociedade foi de 8,1 (mínimo 0 e máximo 56).

No *WHOQOL-BREF* a média apresentada pelos participantes no escore final foi de 69,4 (valor mínimo 42 e máximo 98,5). Quanto aos domínios, no físico a média foi de 71,6 (mínimo 10,9 e máximo 100); no psicológicos a média foi de 69,3 (mínimo 25 e máximo 100); no sociais a média apresentada foi de 74,2 (mínimo 16,7 e máximo 100) e nos ambientais a média foi de 61,8 (mínimo 12,5 e máximo 93,8).

Discussões

A prevalência do sexo masculino apresenta-se também em outro estudo (VELTRONE; ALMEIDA, 2010) realizado em São Carlos (SP), que discutiu a inclusão de trabalhadores com deficiência no mercado de trabalho. Estudo, realizado por Garcia e Maia (2014), a partir de dados censitários, revelou a prevalência de homens com deficiência inclusos no mercado de trabalho. Outro estudo realizado por Coutinho et al (2017), que discuti a qualidade de vida de pessoas com deficiências físicas, revelou a prevalência de participantes do sexo masculino.

A prevalência de homens pode estar relacionada a questões históricas de desigualdade, entre homens e mulheres, nas condições sociais e de trabalho (VELTRONE; ALMEIDA, 2010; COUTINHO et al., 2017). Ademais, mulheres com deficiência deparam-se com mais preconceito, estigmas e estereótipos (COUTINHO et al., 2017). A relação entre ocupação e sexo, pode-se observar que nos dados apresentados pelo censo de 2010, o qual revelou que os homens estão mais concentrados em atividades relacionadas a *agricultura, pecuária, produção florestal, pesca e aquicultura, comércio, reparação de veículos automotores e motocicletas, indústrias de transformação e construção, ocupações que diferem das ocupações apresentadas pelos trabalhadores com deficiência deste estudo. No caso das mulheres, este estudo revelou que a maioria delas ocupavam postos de trabalho na educação, no comércio, atendente e na saúde*), concordando com os divulgados pelo censo de 2010, que revelou mulheres trabalhando nos serviços domésticos, na educação, na saúde e nos serviços sociais (IBGE, 2010).

A média de idade dos participantes deste estudo foi de 39,7 anos e aproxima-se da faixa etária de 40 aos 49 anos apresentada no estudo realizado por Garcia e Maia (2014). Já no estudo de Coutinho et al (2017), a prevalência da faixa etária foi menor – de 18 aos 27 anos de idade. E no estudo de Baptista e Silva (2011), a prevalência da faixa etária foi maior – 41 a 65 anos. Quanto à comparação, realizada neste estudo, entre a ocupação e a idade, não foram encontrados estudos na literatura nacional ou internacional. Neste sentido, constatou-se neste estudo que os trabalhadores mais novos estão no comércio e os mais velhos na área da educação, pode-se relacionar este resultado ao nível de escolaridade (anos de formação escolar).

Em relação à situação civil, constatou-se a prevalência de trabalhadores com deficiência solteiro, os quais não concordam com os dados encontrados por Baptista e Silva (2011). Possivelmente a diferença possa estar relacionada com a faixa etária, pois os trabalhadores com deficiência participantes deste estudo apresentam uma média de idade menor que a referida por Baptista e Silva (2011), que foi de 41 a 65 anos. O referido estudo foi realizado a partir de levantamento de dados censitários da população com deficiência de Belo Horizonte, Minas Gerais (MG).

A maioria dos participantes deste estudo tem Ensino Médio Completo; este dado corrobora os encontrados por Coutinho et al (2017), que revelou 40% de sua amostra com mesmo nível de escolaridade. Outros dois estudo nacionais – Veltrone e Almeida (2010) e Vianna, Tardelli, Almeida (2012) – encontraram trabalhadores com ensino fundamental completo. Ressalta-se que, o segundo estudo, encontrou-se maioria de trabalhadores com ensino fundamental e médio (não estando discriminados quantos em cada nível). Segundo dados, também censitários, levantados por Garcia e Maia (2014), a maioria dos trabalhadores com deficiência tinham ensino fundamental.

Dados apresentados pela Organização das Nações Unidas (ONU, 2014) ressaltam que nos países desenvolvidos 60% das pessoas com deficiência concluem o ensino fundamental e, em países em desenvolvimento, apenas 45% dos meninos e 32% das meninas conseguem concluir esta etapa. O nível de escolaridade dos trabalhadores com deficiência influencia diretamente nos seus postos de trabalho. Conforme Doval (2006), e de acordo com o autor, pode-se afirmar que quanto maior o nível escolar, maior a qualificação profissional da pessoa com deficiência e, conseqüentemente, maiores chances de ingressarem e permanecerem no mercado de trabalho. Veltrone e Almeida (2010), relacionam o nível escolar com a deficiência; concluíram que os trabalhadores com deficiências físicas apresentam maior nível de escolaridade, sendo os únicos que frequentaram o ensino superior. Também afirmam que trabalhadores com deficiência intelectual apresentaram os menores níveis de escolaridade, predominando o ensino fundamental. Este estudo, revelou situações similares ao dos autores citados.

Veltrone e Almeida (2010) também ressaltaram que as pessoas com deficiências físicas, auditivas e visuais encontram menores dificuldades para frequentarem a escola regular, visto que são deficiências em que se dispõem de mais recursos para promover a aprendizagem. A propósito, não foram encontrados estudos na literatura nacional ou internacional que discutissem às ocupações relacionadas ao tipo de escola (regular, especial, ambas ou classe especial), como a realizada neste estudo. Pode-se dizer, então, que a maioria dos participantes frequentou escola regular, demonstrando que os trabalhadores com deficiência que frequentaram escola regular podem ter facilidade/vantagens em ingressar no mercado de trabalho.

A condição econômica prevalente dos participantes deste estudo foi a classe média, que tem rendimento correspondente a R\$ 3,479 (BRASIL, 2008). França (2014), realizou estudo que discutiu deficiência e pobreza no Brasil, a partir de dados censitários de 2010. O autor encontrou pobreza revelada nos domicílios de pessoas com deficiência, tanto pelos fatores financeiros quanto habitacionais. Segundo dados da ONU, 20% das pessoas mais pobres do mundo tem algum tipo de deficiência (OMS, 2014).

Quanto aos tipos de deficiência, os dados encontrados neste estudo corroboram os apresentados por Lancelloti (2003). Este autor discutiu a profissionalização das pessoas com deficiência e revelou que pessoas com deficiência física têm alto índice de ingresso no mercado de trabalho. Por outro lado, não concordam com os estudos de Veltrone e Almeida (2010) – que encontrou 44% dos sujeitos com deficiência auditiva e de Garcia e Maia (2014) – é que também encontrou maior números de trabalhadores com deficiência visual e auditiva. Garcia e Maia (2014), ainda ressaltam que as pessoas com deficiência intelectual, com total ou grande dificuldade física, a taxa de participação foi muito baixa: 21,1% e 23,5%, respectivamente. Frente a estes dados, pode-se discutir que, apesar de o trabalho ser um direito social do homem (art. 6 da CF) (BRASIL, 1988), as pessoas com deficiência ainda não têm o devido acesso ao mercado de trabalho.

O fato da maior prevalência de inclusão ser de pessoas com deficiência física, pode estar associado às características das mesmas, por exemplo, limitações dos movimentos dos membros inferiores (20,8% dos trabalhadores deste estudo), as quais exigem poucas mudanças nos ambientes de trabalho, sobretudo, no caso de edificações térreas. Já é bem observado o cumprimento das

exigências legais referidas no art. 60, inciso 10, da Lei nº 13.146/15, que concede ou renova alvarás de funcionamento condicionados à observação e à certificação das regras de acessibilidade (BRASIL, 2015).

As deficiências visuais compuseram o segundo grupo com maior incidência neste estudo, sendo a deficiência mais relatada a visão monocular. Ressalta-se que esta não é considerada um tipo de deficiência pela Lei nº 5.296/04 (BRASIL, 2004), porém, a sumula 377/09, dá direito às pessoas com visão monocular a concorrerem a vagas reservadas as pessoas com deficiência em concursos públicos (STJ, 2009). Tal direito estendeu-se para as empresas privadas com o Parecer/Conjur/MTE nº 444/11 (MTE, 2011). Assim como no caso de algumas deficiências físicas, a visão monocular trás poucas limitações para a vida do trabalhador com deficiência. Por isso, pode-se atribuir o alto índice de empregabilidade nestes casos pelas poucas necessidades de adequação que o empregador ter de fazer para absorver este trabalhador na empresa.

Neste estudo, as pessoas com deficiências auditivas compuseram o terceiro maior grupo de participantes, sendo que a mais frequente foi a baixa audição, não corroborando os estudos de Lancilloti (2003) e Veltrone e Almeida (2010). Em ambos, as deficiências auditivas foram o segundo maior grupo de pessoas com deficiência que ingressam no mercado de trabalho, perdendo apenas para as pessoas com deficiência física.

Para Veltrone e Almeida (2010), os trabalhadores com deficiências auditivas não demandam muitas alterações no ambiente de trabalho, fato comprovado neste estudo. Segundo os gestores, a única alteração realizada foi o fornecimento de um uniforme diferenciado para evitar acidentes de trabalho. Porém, no caso de um trabalhador com deficiência auditiva, o gestor ofertar aos trabalhadores sem deficiência capacitação em Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), para auxiliar a comunicação no ambiente de trabalho. Esta atitude pode contribuir para a construção do processo inclusivo dentro das empresas, considerando a comunicação humana como fundamental para a constituição de um meio social saudável (FREITAS; MARANHÃO; FÉLIX, 2017).

As deficiências intelectuais e as deficiências múltiplas (física e intelectual) foram os grupos que apresentaram a menor incidência de participantes. Dados censitário de 2010 demonstraram que tais deficiências têm maior impacto negativo no nível de ocupação, tanto para os homens como para as mulheres (OLIVEIRA, 2012). As pessoas com deficiência intelectual têm sido marginalizadas e excluídas ao longo da história e o processo de inclusão destas no mercado de trabalho ainda é restrito. Outros fatores que têm dificultado a inclusão destas pessoas é o baixo nível escolar e a falta de capacitação profissional (VELTRONE; ALMEIDA, 2010; REDIG; GLAT, 2017). Além destes, Veltrone, Almeida (2010), ressaltam que as empresas contratam mais pessoas com deficiências físicas, auditivas e visuais, pois geraram menos custos com cursos de capacitação (podem participar dos cursos com os demais funcionários da empresa, por exemplo).

A maioria dos trabalhadores com deficiência deste estudo conseguiram o seu primeiro emprego através da emissão e entrega de seus currículos; corroboraram os dados encontrados por Vianna, Tardelli e Almeida (2012). Neste sentido, pode-se dizer que a maioria dos trabalhadores com deficiência tem conquistado o primeiro emprego a partir de iniciativas pessoais, assim como os demais trabalhadores, sendo assim, estes não contam com apoio de órgãos ou entidades para ingressarem no mercado de trabalho.

Quanto às ocupações, este estudo revelou que a maioria dos participantes ocupavam cargos em setores administrativo (assistentes e técnicos administrativos, chefes e subchefes). À exceção dos três participante com deficiência que ocupavam cargos de chefe e subchefe, a maioria exercia funções auxiliares e que exigem pouca qualificação, dados que vão ao encontro dos estudos de Veltrone e Almeida (2010), e de Lancelotti (2003). Ao que se refere à carga horária semanal de trabalho, os dados corroboraram os encontrados no estudo de Garcia e Maia (2014). Segundo os referidos autores, a maioria dos trabalhadores com deficiência tem uma carga horária semanal entre 40 e 44 horas.

A prevalência de trabalhadores com deficiência em empresas/instituições privadas, encontrada neste estudo, pode ser justificada pelas legislações que exigem tais contratações. Pois, as empresas privadas são obrigadas contratar pessoas com deficiência quando têm mais de 100 trabalhadores (BRASIL, 1991), independentemente da atividade desenvolvida pela empresa/instituição. No caso das instituições públicas, não existe obrigatoriedade pelo número de

trabalhadores, mas toda instituição pública deve reservar 20% das vagas de seus concursos para pessoas com deficiência (BRASIL, 1990). No caso de não haver nenhum concorrente com deficiência, as vagas destinadas passam para os candidatos de ampla concorrência. Portanto, pode-se dizer que os documentos legais, voltados a garantir as pessoas com deficiência o direito a inclusão no mercado de trabalho, são de certa forma respeitados no município onde está pesquisa foi realizada.

A falta de capacitação profissional dos trabalhadores com deficiência tem sido a principal dificuldade apontada pelos gestores (VELTRONE; ALMEIDA, 2010; SANTOS, 2017; BITTENCOURT; FONSECA, 2011; MAIA; CARVALHO-FREITAS, 2015). Os estudos de Maia e Carvalho-Freitas (2015) e Delgado e Goulart (2011), apontam que as empresas têm buscado contornar esse obstáculo oportunizando aos trabalhadores com deficiência qualificação na própria empresa. Os dispositivos de tecnologias assistivas tem sido outro investimento das empresas para inclusão das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Maia e Carvalho-Freitas (2015), ressaltam que das duas empresas que participaram do estudo realizado por eles, uma investiu em adequações estruturais da empresa e do Neste estudo, não houve referência a esse tipo de investimento, mesmo porque a necessidade de uso de dispositivos pelos trabalhadores foi pouco referida. Os movimentos sociais foram muito importantes para as pessoas com deficiência conquistarem os seus espaços sociais e os seus direitos (MENDONÇA, 2010; SILVA; HENRIQUE; ROCHA, 2015; MATOS, 2017); garantiram a inclusão da pauta nas políticas, ao ponto de se conseguir definir a participação de pessoas com deficiência como “direito instituído legalmente, independente do tipo de deficiência que a pessoa apresente e do seu grau de comprometimento motor, sensorial e/ou mental” (NAMBU, 2003, p.31). Constatou-se, neste estudo, que a maioria dos trabalhadores com deficiência não participam de movimentos sociais e os que participam são trabalhadores de instituições públicas, com maior nível de escolaridade e poder aquisitivo. Ressalta-se que não foram encontrados, nas bases consultadas, estudos nacionais ou internacionais que relacionassem a empresa/instituição e participação em movimentos sociais. Possivelmente, os dados encontrados neste estudo estão relacionados ao nível de escolaridade dos trabalhadores, pois este acesso oportuniza um maior nível de informações as pessoas. E o maior envolvimento dos trabalhadores de instituições públicas pode estar associado aos espaços que estes têm, muitas vezes dentro do ambiente de trabalho, para discutir questões sociais.

O trabalho é uma das atividades que constitui o cotidiano das pessoas, influenciando em todos os elementos que o compõem (LANCMAN, 2004); tal concepção foi revelada neste estudo – o trabalho tem um significado positivo na vida dos trabalhadores com deficiência, conforme pode-se constatar nos relatos evidenciados como vitória, realização pessoal, valorização, bem esta/ autoestima, entre outros. Estes fatores positivos corroboram estudos encontrados na literatura nacional; um realizado por Pereira, Del Prette e Del Prette (2008), que discutiu o significado do trabalho para pessoas com deficiência físicas, identificando aspectos positivos como cidadania, conciliação de interesses, ganho financeiro, ampliação das relações sociais, valorização pessoal e valorização profissional. Outro estudo, realizado com trabalhadores com deficiência de uma instituição de ensino superior pública, revelou o trabalho como necessidade, prazer e realização, meio que possibilita o desenvolvimento de relações pessoais. Os trabalhadores com deficiência pesquisados também relacionaram o trabalho como fonte de aprendizado e busca por posição estável representada pelo serviço público (PAIVA; BENDASSOLLI; TORRES, 2015). No estudo de Pinheiro e Dellatorre (2015), que discutiu a inclusão sob a percepção de trabalhadores com deficiência e dos gestores, evidenciou que o trabalho representa uma oportunidade de crescimento tanto no sentido profissional como pessoal.

A relação do trabalho com a independência é outro ponto referido pelos participantes deste estudo, apresentando concordância com o estudo de Pinheiro e Dellatorre (2015) à medida que se considerou que a entrada no mundo do trabalho oportuniza o consumo e a sobrevivência. Ressalta-se que na atual sociedade (no mundo do capital), a atividade de trabalho representa a possibilidade de inserção no sistema produção-consumo, sendo assim o trabalhador deve produzir e consumir para que possa ser visto como cidadão (LANCMAN, 2004; PINHEIRO; DELLATORRE, 2015). Também foi constatado, neste estudo, que o trabalho reflete nas condições de saúde, pois, além de produzir bem-estar, realização, possibilita acesso aos serviços de saúde e de reabilitação. Estes, por sua vez, aparecem como aspectos importantes para que as pessoas com deficiência possam desenvolver

e potencializar as suas habilidades, mas sabe-se que a maioria das pessoas com deficiência encontra dificuldades para acessar estes serviços (BAPTISTA; SILVA, 2011; NEVES-SILVA; ÁLVAREZ-MARTÍN, 2014). O acesso aos serviços de reabilitação e a garantia de outros direitos é assegurado pelo Decreto nº 3.298/99 (BRASIL, 1999) e reforçado pela portaria nº 793/12, que institui a Rede de Cuidados à Pessoa com Deficiência (BRASIL 2012). Portanto, o acesso à reabilitação significa condições para melhorar as habilidades, estimular o desenvolvimento de novas habilidades e possibilidades de vida, e assim, reduzir o agravamento das condições funcionais. A promoção da saúde e da funcionalidade dependem, pois, do acesso precoce aos serviços de reabilitação e de uma assistência integral, garantida por meio do trabalho de equipes multiprofissionais sob abordagem interdisciplinar (JANNER et al., 2018).

Para Minayo, Hartz e Buss (2000), o patamar mínimo e universal para se falar em qualidade de vida está relacionado à satisfação das necessidades mais elementares da vida humana: “alimentação, acesso à água potável, habitação, trabalho, educação, saúde e lazer; elementos essenciais que têm como referência noções relativas de conforto, bem-estar e realização individual e coletiva” (DELGADO; GOULART, 2011, p.10). Note-se que, a qualidade de vida do trabalhador com deficiência, constatada neste estudo, foi alta, diferentemente do constatado no estudo de Coutinho et al (2017), em que os participantes referiram uma qualidade de vida média. Tal diferença pode ser explicada pela classe social (o estudo dos referidos autores foi desenvolvido junto a trabalhadores com baixo poder aquisitivo e este junto a trabalhadores de maior poder aquisitivo) e pelo tamanho da cidade (o estudo dos referidos autores foi desenvolvido em cidade de grande porte [capital] e este em cidade de médio porte).

Considerações Finais

Este estudo evidenciou a prevalência de trabalhadores com deficiência do sexo masculino; média de idade que os classificam como adultos jovens. O estado civil da maioria foi casado. O nível de escolaridade prevalente foi o Ensino Médio Completo, sendo que a maioria frequentou escola regular. A classificação socioeconômica mais frequente foi classe média. A prevalência de trabalhadores com deficiências físicas; na sequência foram encontradas deficiências visuais, auditivas, intelectuais e múltiplas.

A conquista do primeiro emprego dos trabalhadores com deficiência foi por meio da entrega de currículos; a maioria dos trabalhadores ocupavam postos de trabalho em setores administrativos e mantinham vínculo com empresas/instituições privadas. O treinamento para a função atual não foi frequente entre os trabalhadores com deficiência e estes em sua maioria não utilizam auxílios de tecnologias assistivas.

Pode-se constatar, ainda, pouca participação dos trabalhadores com deficiência em movimentos sociais relacionados a questões do trabalho e dos que participam, percebeu-se a prevalência de trabalhadores das instituições públicas.

Para os trabalhadores com deficiência, a atividade de trabalho não trouxe mudanças para o seu cotidiano; a maioria classificou o trabalho como importante na sua vida. Pode-se afirmar que as ocupações estão diretamente relacionadas com outros fatores como sexo, idade, escolaridade, tipo de deficiência, entre outros, e que estes fatores refletem significativamente na condição de saúde e qualidade de vida dos mesmos. A utilização do WHO-DASII permitiu compreender a condição de funcionalidade dos trabalhadores com deficiência. Esta abordagem reforçou a importância das reflexões sobre o modelo social e do trabalho por equipe voltadas ao processo de reabilitação e habilitação de pessoas com deficiência.

A média da qualidade de vida dos trabalhadores foi boa. Sugere-se que outros estudos sejam realizados com esta temática a fim de serem produzidas mais evidências acerca do processo de inclusão da relação entre as ocupações e os diversos fatores que compõem a vida dos trabalhadores com deficiência, visto que foi constatada carência na literatura nacional e internacional de estudos que evidenciem a percepção da pessoa/trabalhador com deficiência.

Referências

BAPTISTA, Ana Karla, SILVA, Fabiana Caetano Martins. Perfil demográfico e do emprego das pessoas com deficiência no município de Belo Horizonte, MG – Brasil. **Revista Médica de Minas Gerais**, Minas Gerais, n. 21, jul.-set. 2011. Disponibilidade em: <http://rmmg.org/artigo/detalhes/172>. Acesso em 10 mar. 2019.

BITTENCOURT, Zelia Zilda Lourenço de Camargo, FONSECA, Ana Maria Ribeiro da. Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho. **Paidéia**, Ribeirão Preto, n. 21, mai.-ago. 2011. Disponibilidade em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0103-863X2011000200006&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 11 fev. 2019.

BRASIL. Pessoa com Deficiência – Legislação. **Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR)/Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD)**. Brasília: 2012.

BRASIL. Lei nº 13.183, de 4 de novembro de 2015. Altera as Leis nºs 8.212, de 24 de julho de 1991, e 8.213, de 24 de julho de 1991, para tratar da associação do segurado especial em cooperativa de crédito rural e, ainda essa última, para atualizar o rol de dependentes, estabelecer regra de não incidência do fator previdenciário, regras de pensão por morte e de empréstimo consignado, a Lei nº 10.779, de 25 de novembro de 2003, para assegurar pagamento do seguro-defeso para familiar que exerça atividade de apoio à pesca, a Lei nº 12.618, de 30 de abril de 2012, para estabelecer regra de inscrição no regime de previdência complementar dos servidores públicos federais titulares de cargo efetivo, a Lei nº 10.820, de 17 de dezembro de 2003, para dispor sobre o pagamento de empréstimos realizados por participantes e assistidos com entidades fechadas e abertas de previdência complementar e a Lei nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990; e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 2015. Disponibilidade em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13183.htm. Acesso 05 jan. 2019.

BRASIL. Critério de Classificação Econômica Brasil. **Associação Brasileira de Empresas de Pesquisa**, 2008. Disponibilidade em: <http://www.abep.org/criterio-brasil>. Acesso em: 10 jan. 2019.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. **Presidência da República Casa Civil**. Brasília, 1988. Disponibilidade em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm. Acesso em: 28 jan. 2019.

BRASIL. **Lei nº 8.112, de 11 de Dezembro de 1990**. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 1990. Disponibilidade em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8112cons.htm. Acesso em: 28 jan. 2019.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 1991. Disponibilidade em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 24 jan. 2019.

BRASIL. Lei 3.298 de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, 1999. 20 jan. 2019. Disponibilidade em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 03 fev. 2019.

BRASIL. Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**,

Brasília, 2015. 04 fev. 2019. Disponibilidade em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 04 jan. 2019.

BRASIL. **Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília. 2004. Disponibilidade em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 30 out. 2018.

CASTRO, Marcelle Maria Lobo Diniz; HOKERBERG, Yara Hahr Marques, PASSOS Sonia Regina Lambert. Validade dimensional do instrumento de qualidade de vida WHOQOL-BREF aplicado a trabalhadores de saúde. **Cadernos de Saúde Pública**, Rio de Janeiro, n. 29, jul. 2013. Disponibilidade em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-311X2013000700010&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em 10 jan. 2019.

COUTINHO, Bertran Gonçalves; FRANÇA, Inacia *Sátiro* Xavier; COURA, Alexsandro Silva; MEDEIROS, Kaio Keomma Aires Silva; ARAGÃO Jamilly da Silva. Qualidade de vida no trabalho de pessoas com deficiência física. **Trabalho Educação e Saúde**, Rio de Janeiro, n. 15, 2017. Disponibilidade em: <http://www.scielo.br/pdf/tes/v15n2/1678-1007-tes-1981-7746-sol00061.pdf>> Acesso em: 05 jan. 2019.

DELGADO, Marilene da Conceição Siqueira; GOULART, Íris Barbosa. Práticas de desenvolvimento de pessoas com deficiência em uma instituição do setor educacional. **Pesquisas e Práticas Psicossociais**, São João Del-Rei, n. 6, jan.-jul. 2011. Disponibilidade em: https://ufsj.edu.br/portal2-repositorio/File/revistalapis/volume6_n1/Delgado_&_Goulart.pdf. Acesso em: 07 jan. 2019.

DOVAL, Jorge Luiz Moraes. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências**. 2006. 199 f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Universidade Federal do Rio Grande do Sul, UFRGS, Porto Alegre, 2006.

FERRONATTO, Bianca Correia; WAGNER, Luciane Carniel; FALKENBACH, Atos Prinz. Inclusão laboral da pessoa portadora de deficiência. **Revista Digital**, Buenos Aires, n. 117, fev., 2008. Disponibilidade em: <https://www.efdeportes.com/efd117/inclusao-laboral-da-pessoa-portadora-de-deficiencia.htm>. Acesso em: 06 jan. 2019.

FRANÇA, Tiago Henrique de Pinho Marques. **Deficiência e Pobreza no Brasil a relevância do trabalho das pessoas com deficiência**. 2014. 336 f. Tese (Doutorado em Sociologia - Relações de Trabalho, Desigualdades Sociais e Sindicalismo) – Faculdade de Economia da Universidade de Coimbra, Coimbra, 2014.

FREITAS, Geovane Rodrigues de; MARANHÃO, Thércia Lucena Grangeiro; FÉLIX, Waleska Maria. A Deficiência Auditiva e a Possibilidade de Inclusão no Mercado de Trabalho. **Id on line: Revista Multidisciplinar e de Psicologia**, Piedade, n. 34, fev., 2017. Disponibilidade em: <https://idonline.emnuvens.com.br/id/article/view/685/971>. Acesso em: 15 jan. 2019.

GARCIA, Vinicius Gaspar; MAIA, Alexandre Glori. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. **Revista brasileira de Estudos da População**, Rio de Janeiro, n. 2, jul.-dez, 2014. Disponibilidade em: <http://www.scielo.br/pdf/rbepop/v31n2/a08v31n2.pdf>. Acesso em: 04 mar. 2019.

IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Dados do Senso de 2010**. 2010. Disponibilidade em: <http://cidades.ibge.gov.br/painel/painel.php?codmun=431690>. Acesso em 28 de jan. de 2019.

JANNER, Betina; DELBONI, Miriam Cabrera Corvelo; FERREIRA, Taísa Gomes; PONTE, Aline Sarturi; POMMEREHN Jodeli. Pessoas com deficiência: identificando um cenário para a inserção do terapeuta ocupacional no interior do Rio Grande do Sul. **Revista Interinstitucional Brasileira de Terapia Ocupacional**, Rio de Janeiro, n. 1, jan.-mar, 2018. Disponibilidade em: <<https://revistas.ufrj.br/index.php/ribto/article/view/12591/pdf>>. Acesso em: 04 jan. 2019.

LANCILLOTTI, Samira Saad Pulchério. **Deficiência e trabalho**: redimensionando o singular no contexto universal. Campinas: Autores Associados; 2003.

LANCMAN, Selma. Construção de Novas Teorias e Práticas em Terapia Ocupacional, Saúde e Trabalho. In: ----- **Saúde, Trabalho e Terapia Ocupacional**. São Paulo: Roca; 2004. p. 71-83.

MAIA, Andreia Maia de Carvalho; CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. O Trabalhador com Deficiência na Organização: Um Estudo Sobre o Treinamento e desenvolvimento e a Adequação das Condições de Trabalho. **REAd**, Porto Alegre, n. 3, set.-dez, 2015. Disponibilidade em: http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-23112015000300689&script=sci_abstract&tlng=pt. Acesso em: 27 mar. 2019.

MATOS, Naiara Roberta Vicente de. **Inclusão Perversa: uma reflexão sobre o sentido do trabalho para pessoas com deficiência**. 1. ed. Curitiba: Appris; 2017.

MENDONÇA, Luiz Eduardo Amaral de. **Lei de Cotas – Pessoas com Deficiência: a visão empresarial**. São Paulo, LTr; 2010.

MTE. Ministério do Trabalho e Emprego. **Parecer/Conjur/ MTE nº 444/2011**. Disponível em: <http://www.assesso.net/imgsistema/file/PARECER%20CONJUR%20444.pdf>. Acessado em: 15 de abr. 2019.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; HARTZ, Zulmira Maria de Araújo; BUSS, Paulo Marchiori. Qualidade de vida e saúde: um debate necessário. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, n. 1, jan, 2000; 5(1):7-18.

NAMBU, Tais Suemi. **Construindo Um Mercado de Trabalho Inclusivo: guia prático para profissionais de Recursos Humanos**. Brasília: CORDE; 2003.

NEVES-SILVA, Priscila; ÁLVAREZ-MARTÍN, Elena. Estudio descriptivo de las características sociodemográficas de la discapacidad en américa latina. **Revista Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, n. 12, dez, 2014. Disponibilidade em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-81232014001204889. Acesso em: 15 mar. 2019.

OMS. Organização Mundial da Saúde. **Global disability action plan 2014–2021: better health for all people with disability**. Genebra. 2014. Disponibilidade em: https://www.who.int/disabilities/policies/actionplan/Disability_action_plan_faq.pdf. Acesso em: 05 mar. 2019.

OLIVEIRA, Rosenara Beatriz de. **A escola, a diferença e os sujeitos que nela operam**. 2012. 44 f. Monografia (Curso de Pós-Graduação Lato Sensu em Educação Especial: Deficiência Mental e Transtornos e Dificuldades de Aprendizagem) – Universidade Regional do Noroeste do Rio Grande do Sul, UNIJUI, Ijuí, 2012.

PAIVA, Juliana Cavalcanti Marinho; BENDASSOLLI, Pedro Fernando; TORRES Camila Costa. Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiências. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, Rio de Janeiro, n. 1, mar, 2015. Disponibilidade em: <https://www.e-publicacoes.uerj.br/index.php/revispsi/article/view/16071/12091>. Acesso em: 12 jan. 2019.

PEREIRA, Camila Souza; DEL PRETTE, Aalmir; DEL PRETTE, Zilda Aparecida Pereira. Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física?. **Psico-USF**, Campinas, n. 1, jan.-jun, 2008. Disponibilidade em: <http://www.scielo.br/pdf/pusf/v13n1/v13n1a13.pdf>. Acesso em: 20 jan. 2019.

PINHEIRO, Letícia Ribeiro Souto; DELLATORRE Rochele. Desafios da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: um Estudo Sobre a Percepção dos Envolvidos. **Perspectiva**, Erechim, n. 148, dez, 2015. Disponibilidade em: http://www.uricer.edu.br/site/pdfs/perspectiva/148_537.pdf. Acesso em: 20 jan 2019.

REDIG, Annie Gomes; GLAT, Rosana. Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual. **Ensaio: avaliação em políticas públicas da Educação**, Rio de Janeiro, n. 95, abr.-jun, 2017. Disponibilidade em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_abstract&pid=S0104-40362017000200330&lng=en&nrm=iso&tlng=pt. Acesso em: 15 jan. 2019.

SANTOS, *Wederson Rufino*. Pessoas com deficiência e inclusão no trabalho na América Latina: desafios à universalização dos direitos. **Cadernos Brasileiros de Terapia Ocupacional**, São Carlos, n. 4, out.-dez, 2017. Disponibilidade em: <http://www.cadernosdeterapiaocupacional.ufscar.br/index.php/cadernos/article/view/1668>. Acesso em: 14 jan. 2019.

SILVA, Tania Fernandes; HENRIQUE, Adalberto Romoaldo Pereira; ROCHA, Viviam Lamóia. **Acessibilidade: edificações, mobiliários e espaços para uma real inclusão social**. Rio de Janeiro: War Editora; 2015.

STJ. Superior Tribunal De Justiça. **Sumula 377, de 05 de abril de 2009**. STJ, 2009 Disponível em: http://www.stj.jus.br/sites/STJ/default/pt_BR/Comunica%C3%A7%C3%A3o/noticias/Not%C3%ADcias/Inclus%C3%A3o,-direito-de-todos. Acessado em 26 fev. 2019.

STRIEDER, Roque; MENDES, Rosangela; ZIMMERMANN, Rose Laura Gross. **Nas dobras e endobras da educação inclusiva: da igualdade para convivência com os diferentes**. Joaçaba: Editora Unoesc; 2013.

WHO. World Health Organization. **Measuring Health and Disability: Manual for WHO Disability Assessment Schedule (WHODAS 2.0)**. Geneve: WHO, 2010.

VELTRONE, Aline Aparecida; ALMEIDA, Maria Amélia. Perfil da pessoa com deficiência no mercado de trabalho na cidade de São Carlos-SP. **Revista de Educação Especial**, Santa Maira, n. 36, jan.-abr, 2010. Disponibilidade em: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/1434>. Acesso em: 07 jan. 2019.

VIANNA, Lucinéia Maria Brunelli Porto; TARDELLI, Paula Gracinda Alves de Souza; ALMEIDA, Luciane Infantini da Rosa. Inclusão e Mercado de Trabalho: uma análise das dificuldades enfrentadas por pessoas com deficiência em ingressar no mercado na Grande Vitória (ES). **Revista Destarte**, Vitória, n. 2, mar, 2012. Disponibilidade em: <http://revistas.es.estacio.br>. Acesso em: 20 jan. 2019.

Recebido em 07 de novembro de 2019.

Aceito em 25 de janeiro de 2022.