

UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
“JÚLIO DE MESQUITA FILHO”

Faculdade de Filosofia e Ciências – *Campus* de Marília

Programa de Pós-Graduação em Educação

BEATRIZ CARNEIRO NAVARRO DE OLIVEIRA

**PERCEPÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA SOBRE A CONQUISTA DO
EMPREGO E AS MUDANÇAS NOS PAPÉIS OCUPACIONAIS APÓS O INGRESSO
NO TRABALHO**

MARÍLIA

2023

BEATRIZ CARNEIRO NAVARRO DE OLIVEIRA

**PERCEPÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA SOBRE A CONQUISTA DO
EMPREGO E AS MUDANÇAS NOS PAPÉIS OCUPACIONAIS APÓS O INGRESSO
NO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação como parte das exigências para a obtenção do título de Mestre em Educação pela Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista (UNESP), Campus de Marília.

Área de concentração: Ensino na Educação Brasileira.

Linha de pesquisa: Educação Especial.

Orientador: Prof. Dr. Nilson Rogério da Silva

MARÍLIA

2023

O48p

Oliveira, Beatriz Carneiro Navarro de
Percepção da Pessoa com Deficiência sobre a conquista do emprego
e as mudanças nos papéis ocupacionais após o ingresso no trabalho /
Beatriz Carneiro Navarro de Oliveira. -- Marília, 2023
118 f. : tabs.

Dissertação (mestrado) - Universidade Estadual Paulista (Unesp),
Faculdade de Filosofia e Ciências, Marília
Orientador: Nilson Rogério da Silva

1. Pessoa com deficiência. 2. Educação Especial. 3. Mercado de
Trabalho. I. Título.

Sistema de geração automática de fichas catalográficas da Unesp. Biblioteca da Faculdade de
Filosofia e Ciências, Marília. Dados fornecidos pelo autor(a).

Essa ficha não pode ser modificada.

BEATRIZ CARNEIRO NAVARRO DE OLIVEIRA

**PERCEPÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA SOBRE A CONQUISTA DO
EMPREGO E AS MUDANÇAS NOS PAPÉIS OCUPACIONAIS APÓS O INGRESSO
NO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação da Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho” (Unesp), como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Educação

Área de concentração: Ensino na Educação Brasileira

Linha de pesquisa: Educação Especial.

BANCA EXAMINADORA

Orientador: _____
Prof.º Dr.º Nilson Rogério da Silva – FFC UNESP, Marília

2º Examinador: _____
Aila Narene Dahwache Criado Rocha – FFC UNESP, Marília

3º Examinador: _____
Maria do Carmo Baracho de Alencar – UNIFESP, Baixada Santista

Marília, 24 de março de 2023.

Aos participantes desta pesquisa por confiarem a mim relatos tão importantes! O encontro com cada um foi especial, estou ainda mais sensível a causa da pessoa com deficiência, entendendo fortemente as lutas, e principalmente a potência de cada conquista!

AGRADECIMENTOS

Atribuo a Deus esta oportunidade, sei que Ele em sua infinita bondade escreveu toda a história da minha vida e me capacitando a realizar este sonho!

Agradeço à minha mãe, Cleide Rosângela Carneiro Navarro que com simplicidade, desde a minha mais tenra idade, valorizou a educação com a iniciação de leituras de histórias, e todo o seu tempo! Ao meu pai, Francisco Arruda Navarro Neto que com sua humildade cotidiana me fez humana, e devo a ele a conquista da minha consciência sociopolítica!

À minha irmã, Ludmila Marriet Carneiro Navarro por acreditar em mim e vibrar comigo em todos os momentos da nossa caminhada. A ela e ao meu cunhado Helder Henrique Vantin, minha eterna gratidão por terem me feito “Tia” da Alice Carneiro Navarro Vantin, sobrinha que nos trouxe tanta leveza e amor!

Ao meu marido, Vinicius Lima de Oliveira, agradeço por ter insistido nesse sonho comigo! Obrigada pela sua paciência na minha ausência, por cuidar de mim, do nosso Nit e de todos os afazeres da casa, cooperando com esta conquista! Diante disso, afirmo que amo a gente caminhando juntos!

O mestrado colocou a Solange Bispo no meu caminho, nos conhecemos virtualmente nas aulas da pós-graduação, e nos vimos presencialmente apenas uma vez, mas nos vinculamos de tal modo que sua amizade me fortaleceu, afinal somos todos humanos e capazes!

Ao meu orientador Professor Nilson Rogério da Silva que me deu a chance de cursar o mestrado! É um privilégio receber tanto do seu conhecimento e experiência, sempre com muita segurança e amor pelo tema, me guiou nesta pesquisa, dando todo o tom deste trabalho! Eu não tenho como agradecer a oportunidade de ser sua aluna desde a graduação até aqui!

Neste período, meus amigos não soltaram a minha mão nos dias corridos, de alegria, de ansiedade ou tristeza, e por isso dedico também a vocês esta conquista.

Por fim, agradeço aos participantes, pessoas com deficiência que estavam iniciando no mercado de trabalho, cheias de sonhos e com tantas lutas vencidas! Espero ser capaz de dar voz a cada história que me foi confiada!

“Se todos os seus esforços forem vistos com carinho e admiração é porque você merece tudo isso e muito mais! O sol ao acordar sorri para você pelo seu otimismo, garra e habilidade, que no pincel colori todos os dias com alegria!

Se todos os seus esforços forem vistos com indiferença, não desanime, porque também o sol ao nascer dá um espetáculo todo especial, no entanto, a maioria da plateia continua dormindo, e você aqui acorda a todos!”

(Um poema feito por Fabiana Aparecida Trevisan Borges para presentear a autora em uma despedida no ano de 2014).

RESUMO

INTRODUÇÃO: O trabalho pode promover alterações na vida dos trabalhadores com deficiência e esta é uma temática importante para pesquisas na área da educação especial, pois a apropriação da educação deveria acarretar na conquista de uma vaga de emprego. O emprego para a pessoa com deficiência tem um valor que excede o aspecto financeiro, sendo possível verificar alterações no desempenho de seus papéis ocupacionais a partir da inserção no mercado de trabalho. **OBJETIVO:** Analisar a percepção da Pessoa com Deficiência sobre a conquista do emprego e comparar os papéis ocupacionais, antes e após a inserção no trabalho. **MÉTODO:** Trata-se de um estudo de natureza descritiva com utilização da abordagem qualitativa exploratória. Os participantes foram onze pessoas com deficiência, alunos de um programa de preparação para o trabalho, recém ingressantes em vaga de emprego. Para a coleta de dados foram utilizados os seguintes instrumentos: Roteiro de caracterização, Entrevista semiestruturada e Lista de Papéis ocupacionais. A coleta ocorreu em duas etapas: a primeira quando o participante estava em busca e/ou no primeiro mês de trabalho, e a segunda após pelo menos três meses da colocação, com a intenção de observar o desempenho nos papéis ocupacionais. Para a análise de dados, foi utilizada estatística descritiva, observando a frequência absoluta, média e desvio padrão. Em relação aos dados qualitativos obtidos a partir da entrevista semiestruturada, foi realizada a análise de conteúdo, as quais foram transcritas integralmente, categorizadas e organizadas em temas, com utilização dos trechos representativos das falas dos participantes. Os resultados revelaram que a maioria dos participantes indicaram mudanças significativas em suas vidas a partir do ingresso no mercado de trabalho, seja em relação aos ganhos financeiros, autonomia, ampliação dos relacionamentos interpessoais, criação de projetos futuros no âmbito pessoal, na formação profissional, no lazer e vida cultural. Isso aponta que o trabalho pode ser considerado um fator de desenvolvimento humano.

Palavras-chave: Pessoa com Deficiência. Educação Especial. Mercado de Trabalho.

ABSTRACT

INTRODUCTION: Work can promote changes in the lives of workers with disabilities, and this is an important topic for research in the field of special education, as education should qualify people for a job. The importance of employment for people with disabilities goes beyond the financial aspect, and it is possible to verify changes in the performance of their occupational roles from the integration into work. OBJECTIVE: Analyzing the perception of Persons with Disabilities on getting a job, and comparing occupational roles before and after placement in the job market. METHOD: This is an exploratory-descriptive qualitative research approach. The participants were eleven people with disabilities, students of a work skills preparation program, who have just started a new job. For data collection a characterization script, semi-structured interview and list of occupational roles were used. Data collection took place in two stages: when the participant was searching and/or in the first month of work and after at least three months of placement, with the intention of observing performance in occupational roles. Descriptive statistics were used for data analysis, observing the absolute frequency, mean and standard deviation. The content analysis was carried out using the qualitative data obtained from the semi-structured interview. It was fully transcribed, categorized and organized into themes, using representative excerpts from the participants' speeches. The results revealed that most participants indicated significant changes in their lives after placement in the job market, whether it was financial, in autonomy, expansion of interpersonal relationships, planning of future personal projects, professional training, leisure and cultural life. The results point out that work can be considered a factor of human development.

Keywords: *Person with Disability. Special Education. Job Market.*

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Figura 1 – Etapa 1: LIPO Parte I	75
Figura 2 – Etapa 2: LIPO Parte I	76
Figura 3 – Etapa 1: LIPO Parte II	90
Figura 4 – Etapa 2: LIPO Parte II	91

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Resultado do Mini Exame do Estado Mental	38
Quadro 2 – Temas e Subtemas categorizados	41
Quadro 3 – Impacto do trabalho nas finanças	64
Quadro 4 – Síntese comparativa sobre impacto do trabalho nas finanças	65
Quadro 5 – Impacto do trabalho na autonomia e independência	66
Quadro 6 – Síntese comparativa sobre impacto na autonomia e independência	67
Quadro 7 – Impacto do trabalho nas relações sociais	68
Quadro 8 – Síntese comparativa sobre impacto nas relações sociais	69
Quadro 9 – Impacto do trabalho no planejamento de vida	70
Quadro 10 – Síntese comparativa sobre impacto no planejamento de vida	72
Quadro 11 – Papel ocupacional – Estudante	77
Quadro 12 – Papel ocupacional – Trabalhador	79
Quadro 13 – Papel ocupacional – Voluntário	80
Quadro 14 – Papel ocupacional – Cuidador	81
Quadro 15 – Papel ocupacional - Serviços Domésticos	82
Quadro 16 – Papel ocupacional – Amigo	84
Quadro 17 – Papel ocupacional - Membro Familiar	85
Quadro 18 – Papel ocupacional – Religioso	86
Quadro 19 – Papel ocupacional – Passatempo	87
Quadro 20 – Papel ocupacional - Participante de Organização	88
Quadro 21 – Papel ocupacional – Outros	89

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 – Caracterização dos Participantes	42
Tabela 2 – Postos de Trabalho dos Participantes	44

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEEJA	Centro Estadual de Educação de Jovens e Adultos
COVID	Corona Virus Disease (Doença do Corona Vírus)
EaD	Educação a Distância
FFC	Faculdade de Filosofia e Ciências
FM USP	Faculdade de Medicina da Universidade de São Paulo
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
INSS	Instituto Nacional Seguro Social
LBI	Lei Brasileira de Inclusão
LIBRAS	Língua Brasileira de Sinais
LIPO	Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
MTE	Ministério do Trabalho e Previdência
MBA	Master in Business Administration
PAEE	Público Alvo da Educação Especial
PCD	Pessoa com deficiência
PIBIC	Programa Institucional de Bolsas de Iniciação Científica
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
SUAS	Sistema Único de Assistência Social
TCLE	Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TEA	Transtorno do Espectro Autista
UNESP	Universidade Estadual Paulista
USP	Universidade de São Paulo

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO	14
1 INTRODUÇÃO	17
2 REFERENCIAL TEÓRICO	19
2.1 Marco temporal: O impacto da pandemia da COVID19	19
2.2 Trabalho, educação e a pessoa com deficiência	21
2.3 Percepção da Pessoa com deficiência e de seus familiares sobre o trabalho	26
2.4 Papel ocupacional	28
3 OBJETIVOS	32
3.1 Objetivo Geral	32
3.2 Objetivos Específicos	32
4 MÉTODO	33
4.1 Aspectos éticos	33
4.2 Participantes do estudo	33
4.3 Etapas preliminares a coleta de dados	34
4.4 Instrumentos para coleta de dados	36
4.4.1 Lista de identificação dos papéis ocupacionais	36
4.4.2 Entrevista estruturada e semiestruturada	37
4.5 Procedimentos de coleta de dados	37
4.6 Procedimentos de análise de dados	39
5 RESULTADOS E DISCUSSÕES	42
5.1 Caracterização dos participantes	42
5.2 Família, educação e trabalho.	50
5.2.1 Processo de inserção no Mercado de Trabalho: Etapa 1	50
5.2.2 Impacto do trabalho: Comparação entre Etapa 1 e Etapa 2	63
5.3 Lista de Papéis Ocupacionais: Comparação da Etapa 1 e Etapa 2	74
6 CONSIDERAÇÕES FINAIS	98
REFERÊNCIAS	101
APÊNDICE A – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE)	107
APÊNDICE B – Roteiro de entrevista semiestruturada	108
APÊNDICE C – Questionário de caracterização	110
ANEXO A – Aprovação do Comitê de Ética em Pesquisa (CEP)	111
ANEXO B – Lista de Identificação dos Papéis Ocupacionais	114
ANEXO C – Mini Exame do Estado Mental	117

APRESENTAÇÃO

Sou de uma família simples, meu pai Francisco e minha mãe Cleide tiveram duas filhas, eu e minha irmã mais velha, a Ludmila. Meu pai se formou em Direito, por esforço do meu avô Leonardo. Já minha mãe, filha da Maria Aparecida, mulher humilde, que criou sozinha cinco filhas, não pode oferecer estudo às filhas, mas ensinou que ele, o estudo, muda vidas! E assim que minha mãe teve oportunidade, quando eu ainda era criança, estudou para ser Técnica de Enfermagem. Foi através da história deles que comecei a entender a importância da educação como única forma justa para as conquistas pessoais e financeiras.

As lembranças da infância são de brincadeiras na rua e momentos de leitura de historinhas com minha mãe que, mesmo com o dinheiro curto, nunca deixou faltar livros infantis em casa. Hoje entendo o quanto a oferta do tempo de minha mãe foi fundamental!

Toda minha formação acadêmica aconteceu em instituições públicas, do infantil ao mestrado, algo que me dá muito orgulho e me faz querer lutar por uma educação de qualidade para todos!

Em Bauru, estudei na EMEI Vera Lucia Curi Savi onde fui alfabetizada pela Professora Teruko, na EMEF Antônio Xavier de Mendonça comecei a entender melhor sobre o mundo. Foi na EE Stela Machado que soube da universidade pública, através da Professora Maria Cristina Teruel que me fez acreditar que era possível! Juntamente com o Ensino Médio, passei no vestibulinho do Colégio Técnico Industrial da UNESP em Bauru onde cursei Técnico de Informática. Em 2009, no segundo ano prestando vestibular, fui aprovada no curso de Terapia Ocupacional da UNESP de Marília, conquista muito festejada!

Então, em 2009 me mudei para Marília e iniciei a graduação em Terapia Ocupacional. Inicialmente consegui a Bolsa Permanência, e no segundo ano, a bolsa de pesquisa PIBIC que se estendeu até a conclusão do curso, com a orientação da Professora Débora Deliberato para pesquisar sobre a Comunicação Alternativa e Suplementar. No ano de 2012, conclui a graduação, e em 2013, cursei o Programa de Aprimoramento Profissional da USP de Ribeirão Preto na área da Saúde Mental.

Em 2014 voltei a residir em Bauru com meus pais, e iniciei minha carreira profissional como Terapeuta Ocupacional em uma Residência Inclusiva que se trata de um serviço de acolhimento institucional para adultos com deficiência sem retaguarda familiar ou em vulnerabilidade social, tipificado pelo Sistema Único de Assistência Social (SUAS). Nesta época, fiz diversas inserções de residentes no mercado de trabalho, e observava o quanto eles

tinham mudanças positivas com a colocação, vindo, a partir destas experiências, a vontade de estudar sobre o tema.

Em concomitância a este trabalho, também atuei no Serviço de Proteção Social Especial para Pessoas com Deficiência, Idosas e suas Famílias (SEID), tipificado pelo SUAS como média complexidade, em que os atendimentos acontecem prioritariamente no domicílio. Este serviço me fez mais humana, pois era possível observar o quanto as pessoas eram carentes, e não só financeiramente, mas também, de rede de apoio sócio familiar, de saúde, de afeto e atenção. As pequenas mudanças na vida deles geravam imensas conquistas, assim, o estímulo ao trabalho e a inserção no mercado eram pautas recorrentes nos atendimentos.

Sobre minha formação continuada, no ano de 2015 realizei duas especializações, a de Saúde Mental na Atenção Psicossocial, e outra em Dependência Química.

Em 2017 me casei com o Vinicius após 10 anos de namoro! E o sonho do mestrado era algo muito latente, porém nunca era o momento certo. Até que no fim de 2019 me inscrevi para participar do Grupo de Pesquisa em Saúde Mental coordenado pela Professora Meire Luci, e nestes ricos encontros, houve a possibilidade de discutir mais sobre minhas ideias de pesquisa, sendo alertado pela professora, que o Professor Nilson Rogério da Silva seria o mais indicado devido a temática da pesquisa. A partir daí, resolvi que tentaria o processo seletivo para a pós-graduação em educação da UNESP de Marília!

Fiz minha inscrição para o processo seletivo em março de 2020, exatamente quando começou a pandemia! Assim, vi o edital ser suspenso, chegando a pensar que não era para ser! Mas em setembro de 2020 o edital foi reaberto e o processo seletivo aconteceu, em dezembro do mesmo ano, eu havia sido aprovada!

Com a aprovação e toda a carga que envolve o mestrado, optei por ficar apenas com um emprego. Assim, em 2021 comecei a ser orientada pelo Professor Nilson, sempre tão competente no ensino e no direcionamento, que durante o processo de coleta me amparou nas dúvidas, me acalmou no caos de dados e me ajudou a concluir este processo. Importante destacar que no início de 2022, em parceria com o professor, foi publicado um artigo na Revista Laborativa, e, no mesmo ano, participei de eventos científicos voltados para a área da educação e deficiência.

No primeiro semestre de 2022, tive a oportunidade da Bolsa Docência para a orientação de estágio em saúde da família para a turma do quarto ano de Terapia Ocupacional, sendo uma experiência grandiosa na minha trajetória profissional e acadêmica.

Por fim, segui diariamente trabalhando para que a minha pesquisa fosse construída da melhor forma possível, objetivando que os resultados obtidos possam alcançar profissionais e

acadêmicos interessados pelo tema, para que juntos possamos fortalecer as discussões e encontrar caminhos que facilitem a inserção profissional de pessoas com deficiências.

1 INTRODUÇÃO

Neste estudo, buscou-se a percepção da pessoa com deficiência recém-inserida no mercado de trabalho, para que pudessem ser levantadas questões referentes ao impacto deste movimento em sua vida, considerando o processo para esta conquista com o objetivo de verificar mudanças no desempenho dos papéis ocupacionais. Para isso, foi oportunizado o protagonismo dos participantes por meio da coleta de dados com entrevistas e instrumentos padronizados.

Foram encontrados importantes estudos que abordam o tema trabalho e pessoa com deficiência; verificando a efetividade das leis de incentivo, a visão dos empregadores, adaptações necessárias, assuntos extremamente necessários, mas poucos deles especificamente dando voz à pessoa com deficiência, contemplando a percepção da pessoa com deficiência, bem como a de seus familiares. É possível elucidar que isso ocorra, não por falta de interesse na pesquisa, mas devido a difícil tarefa de chegar a esses trabalhadores com deficiência, bem como, até seus familiares e faz-se necessário o destaque de que as pesquisas citadas aqui, que se propuseram a investigação da percepção são extremamente valiosas, principalmente do ponto de vista da participação social, valendo-se da expressão *“Nothing About Us Without Us”* - Nada sobre nós, sem nós - utilizada pela primeira vez em 1986 em um artigo com este título, o qual foi escrito por William Rowland, um importante ativista com deficiência, que defendeu a participação das pessoas com deficiência em todos os assuntos que as envolvem (SASSAKI, 2007).

Assim, na seção 2 Referencial Teórico, discute-se temas importantes para a compreensão dos resultados encontrados na pesquisa. Na subseção 2.1, foi realizado um marco temporal, visto que esta foi desenvolvida durante a pandemia da COVID19. Seguido da subseção 2.2, em que se discute o tema central que é trabalho e a pessoa com deficiência, recorrendo sobre o conceito de trabalho e como ele é considerado fator de desenvolvimento humano, sendo previsto em lei, o amplo acesso para a pessoa com deficiência, e ainda, abordado os fatores dificultadores para a ampliação de vagas e inserção dos trabalhadores beneficiários da lei de cotas. Na subseção 2.2, pretende-se verificar a percepção da pessoa com deficiência sobre a questão do mundo do trabalho, e os fatores que podem ter contribuído para a sua inserção. Na subseção 2.3 discute-se um ponto de destaque para este estudo, as mudanças nos papéis ocupacionais a partir de um evento na vida do sujeito, neste caso, a entrada no mercado de trabalho.

Na seção 3, é possível verificar o objetivo geral e específico desta pesquisa para melhor direcionamento do leitor.

Na seção 4, encontra-se a metodologia do estudo, pontuando a aprovação no comitê de ética, caracterizando os participantes, delineando as etapas da pesquisa, organização, coleta de dados e procedimentos de análise. Trata-se de um estudo de natureza descritiva com utilização da abordagem qualitativa exploratória, pois além do levantamento de características, fenômenos e o estabelecimento de variáveis, também se propõe a realizar um aprofundamento do tema, visto os poucos estudos na área.

Na seção 5, são apresentados os resultados e as discussões do estudo, sendo apresentados os principais resultados obtidos, comparando-os entre a primeira e a segunda etapa da coleta, apontando as mudanças na vida dos participantes a partir do trabalho.

Na seção 6, considerações finais, apontam-se as conclusões obtidas a partir do estudo, destacam-se aspectos limitantes do estudo, contribuições/reflexões do estudo e encaminhamentos para novas pesquisas.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

Compreender a dinâmica que envolve a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, exige um olhar amplo sobre as diferentes variáveis atuantes, iniciando-se pelo entendimento do conceito de deficiência, da legislação e do processo de inclusão, bem como do papel da família, das instituições, das empresas e da sociedade de modo geral. Importante destacar que a pesquisa ocorreu em um cenário impactado pela Pandemia da COVID19 e faz-se necessário discutir sobre essa questão. O interesse em desenvolver o estudo nesta temática se deve à experiência adquirida em atividades de trabalho em instituições de assistência à pessoa com deficiência, vislumbrando, ainda, ampliar os conhecimentos e melhorar as condições de vulnerabilidade as quais essa população está submetida, com vistas à inclusão social, de fato. Nesse sentido, surgem os problemas de pesquisa: Como a inserção no mercado de trabalho impacta no desempenho dos papéis ocupacionais? E qual o papel da educação e da família na conquista do trabalho?

2.1 Marco temporal: O impacto da pandemia da COVID19

Ao pensar sobre este estudo, de forma muito incisiva emergia a questão do momento em que ela foi desenvolvida, sendo impossível desconsiderar o impacto da Pandemia da COVID19 na formação da pesquisadora, no planejamento da pesquisa, na sua execução e nos resultados obtidos. A Pandemia permeou todos os momentos deste estudo e faz-se necessária a sua contextualização.

O mundo passou por uma pandemia causada pelo Coronavírus (Sars-Cov-2) com os primeiros casos em Wuhan na China no ano de 2019. Foi em janeiro de 2020 que a Organização Mundial de Saúde (WHO, 2020) declarou estado de emergência a nível internacional visto a rápida propagação do vírus e em março de 2020 declarou pandemia. No Brasil, medidas começaram a ser adotadas pelo Ministério da Saúde em fevereiro de 2020 com a Lei 13.979/20 (BRASIL, 2020).

Foi no ano pandêmico, em que o isolamento social se tornou rotina, que a pesquisadora utilizou o tempo para retomar estudos sobre a pessoa com deficiência e o mercado de trabalho, trazendo à tona inquietações sobre o tema que a levou ao desenvolvimento desta pesquisa no início do ano de 2021. Destaca-se que a vacinação contra a COVID-19 no Brasil começou em 17 de janeiro de 2021 com a aplicação em profissionais da saúde, indígenas, idosos e pessoas com deficiências institucionalizadas (CRISTALDO; BRANDÃO, 2021). Após isso, o governo

criou um calendário vacinal que se estendeu até o fim do mesmo ano, para, gradativamente, atender a todos os grupos. Diante disso, a formação na pós-graduação foi prioritariamente remota, tendo em vista as condições sanitárias alarmantes que o país enfrentava, ainda engatinhando nos cuidados com a chegada das vacinas.

O maior desafio foi acessar os participantes em um período ainda impactado pela pandemia, que gerou baixa na contratação de pessoas com deficiências, conforme Nota Técnica do Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Econômicos:

Ao se observar a movimentação (de admissões e de desligamentos) de trabalhadores(as) com deficiência, de janeiro a setembro de 2020, os desligamentos sem justa causa totalizaram 35,8% do total (no mercado de trabalho geral este percentual foi de 30,2%); somando-se os desligamentos a pedido e os desligamentos com justa causa, os desligamentos totalizavam 51,7% entre os(as) trabalhadores(as) com deficiência, percentual muito acima do geral do mercado de trabalho, que foi de 41,8%. Em relação ao movimento de admissões por reemprego (o tipo mais comum), para trabalhadores(as) com deficiência ele foi de 37,2%, muito inferior ao total dos vínculos formais, que foi de 45,2%. O resultado desta dinâmica foi que 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).

Adicionado a esse aspecto, pontua-se como obstáculo o agendamento do encontro presencial com as pessoas identificadas como potenciais participantes, pois as instituições que receberam a pesquisa ainda estavam funcionando de forma híbrida, com a maioria dos atendimentos remotos. Mas, com um esforço conjunto para que o atendimento presencial ocorresse na instituição, ponderando horários que estavam disponíveis, com o horário do participante, foi possível a coleta de dados. Salienta-se que tudo ocorreu com toda segurança sanitária necessária à época; sala ampla, álcool, distanciamento e máscara. Sobre os cuidados sanitários, observa-se que a qualidade do áudio das entrevistas, em alguns momentos, foi comprometida, principalmente pelo uso da máscara que por vezes deixava o som baixo e de difícil compreensão, demandando mais repetições, e, portanto, maior tempo para transcrição.

Diante disso, observa-se que a pesquisa ocorreu em um momento pandêmico, ainda com implicações sociais, emocionais, financeiras, educacionais não mensuradas, mas que necessitam ser amplamente marcadas e discutidas.

2.2 Trabalho, educação e a pessoa com deficiência

O mercado de trabalho foi impactado durante a pandemia, especialmente as contratações de pessoas com deficiência, conforme visto anteriormente e neste tópico abordaremos a importância do trabalho para o desenvolvimento.

Para pensar o trabalho como meio de desenvolvimento humano, faz-se necessário compreendê-lo na história da humanidade como um “complexo fundante do ser social” (GONÇALVES; FILHO; JUNIOR, 2019, p. 929). No processo de luta pela sobrevivência, o homem se desvencilha da barreira natural e utiliza o trabalho como meio de se desenvolver, e se diferencia das demais espécies, passando a tomar consciência de si mesmo, de seu ser, e do que faz para sobreviver, acumulando conhecimento sobre o que produz, sendo essa a essência da vida humana, o de se conceber como um ser social (AMBONI, 2019).

Neste âmbito, o trabalho é condição para se relacionar com o ambiente e por meio dele modificá-lo e ser modificado e nessa relação ocorre a evolução do homem com a aquisição de novas habilidades, processo que ocorre para todos e não seria diferente para a pessoa com deficiência. Conceitua-se como pessoa com deficiência “aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2015).

A pessoa com deficiência, no cenário atual, tem tido suas necessidades contempladas através de políticas públicas que ampliam ou garantem seus direitos. No Brasil, a criação da Lei 13.146 de 2015 que institui a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, foi impulsionada pelo compromisso do país na Convenção Internacional da ONU de 2007 que versou sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, sendo um acordo firmado pela maioria dos países, apontando para uma crescente atenção mundial a questão da inclusão, do qual o Brasil é signatário (GALA, 2022). Esta lei, em uma visão ampla, é “destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania” (BRASIL, 2015, p. 8), e nela consta um capítulo específico sobre o “Direito ao Trabalho”, ratificando a relevância da atividade laboral para este público.

Assim, na LBI (BRASIL, 2015, p. 24), referente ao Capítulo VI do Direito ao Trabalho, encontra-se 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

peças”, prevendo ainda, que o poder público tem a responsabilidade de criar condições de habilitação e reabilitação profissional destas, garantindo:

[...] colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho (BRASIL, 2015, p. 26).

Sobre o incentivo ao trabalho para a pessoa com deficiência, a Lei 8.213/91, conhecida como a Lei de Cotas, estabelece a reserva de vagas para a contratação de pessoas com deficiência em um percentual que varia de 2% a 5% nas empresas com mais de 100 funcionários (BRASIL, 1991). Sendo uma medida para impulsionar a colocação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal, visto que a sua importância fica evidente com o estudo de Lorenzo e Silva (2017) o qual entrevistou 12 profissionais de Recursos humanos (RH), identificando que todos realizaram contratações devido à obrigatoriedade da lei. Do mesmo modo, Tanaka e Manzini (2005), em uma pesquisa com seis profissionais de RH, observaram que as vagas para este público são majoritariamente decorrentes do cumprimento da lei. Importante salientar que o descumprimento da lei gera penalidades à empresa a depender de ações de fiscalização e, segundo um artigo escrito por Auditores Fiscais do Trabalho, foi possível observar que “a iniciativa privada só começa a movimentar-se para contratar empregados com deficiência após o início das ações fiscais” (COSTA; CABRAL; CAVALCANTI, 2016, p. 1).

Tal lei é um avanço, porém pontua-se que, em novembro de 2019, foi protocolado na Câmara Federal o Projeto de Lei 6.159/19 com a pretensão de flexibilizar a Lei de Cotas, ofertando duas opções à contratação. Na primeira, a empresa pode destinar recursos aos fundos de reabilitação e habilitação e, na segunda, mais de uma empresa pode somar o número de contratações para alcançar o percentual garantido na lei (BRASIL, 2019). Sendo assim, se aprovado, será um retrocesso, estando na contramão das conquistas alcançadas mediante a adoção e fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas. Salienta-se que a última movimentação na Câmara dos Deputados deste projeto data de fevereiro do ano de 2022, e segue ainda sem fechamento.

Contudo, mesmo com a existência da legislação e mecanismos de fiscalização para o cumprimento das cotas, a inserção da PcD no mercado de trabalho ainda não possibilitou a resposta necessária e desejada para esse grupo, ou seja, o pleno acesso ao mercado formal de trabalho. Conforme apresentado na Relação Anual das Informações Sociais (RAIS) de 2020, existem pouco mais de 495 mil PcD no mercado formal de trabalho, sendo que a contratação

de pessoas com deficiência física a mais prevalente com 44%, seguida de auditiva (18%), visual (17%), reabilitados (10%), intelectual (9%) e por último a deficiência múltipla (2%). As contratações de trabalhadores com deficiência ocorreram, na maioria das vezes, em decorrência da imposição da lei e como forma de evitar a multa (LORENZO; SILVA, 2020; LINO; STEVANATO; SILVA, 2021). Dados do censo demográfico de 2010 indicam que cerca de 45,6 milhões de brasileiros possuem alguma deficiência ou declaram apresentar dificuldade motora, visual, auditiva ou intelectual. Verifica-se então que o número de PcD inseridas no trabalho é relativamente baixo, conforme apontado pela RAIS (2020), que sugere que apenas aproximadamente 1% das vagas ocupadas no mercado formal de trabalho pertencem às PcD.

A literatura mostra que existem muitas barreiras para a contratação da pessoa com deficiência, dentre elas, a baixa escolaridade e falta de formação profissional, estigmas com relação à deficiência por parte dos empregadores, barreiras físicas que impedem ou dificultam o acesso aos espaços e/ou às atividades, falta de retaguarda familiar e o Benefício de Prestação Continuada (TANAKA; MANZINI, 2005; NEVES-SILVA; PRAIS, SILVEIRA, 2015; LORENZO; SILVA, 2017; ALVES; SILVA, 2021).

O Benefício de Prestação Continuada (BPC) regulamentado pela Lei 8.742 de 1993 (BRASIL, 1993), conhecida como a Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), prevê o pagamento de um salário mínimo à pessoa com deficiência que esteja dentro dos critérios de baixa renda, a fim de sua manutenção financeira. Ocorre que isso desestimula os beneficiários a buscarem por trabalho formal, visto que a inserção suspende o seu pagamento, tornando a sua sustentabilidade dependente do trabalho, portanto incerta em comparação a um benefício. Com vistas a esse movimento, a partir do ano de 2011, com a Lei 12.470 (BRASIL, 2011), passou-se a garantir a suspensão, e não o cancelamento, do benefício às pessoas com deficiência que optarem pela inserção no mundo do trabalho, dando maior segurança à tentativa de colocação.

Diante disso, a sociedade tem muito a evoluir quanto a inserção da PcD no mundo do trabalho, no sentido de superar essas barreiras, principalmente do preconceito e da discriminação. A PcD carrega a imagem de desacreditado, com julgamento prévio sobre suas capacidades, associando-a à incapacidade (GOFFMAN, 1988). Como visto, uma das dificuldades para a inserção é o estigma em relação à deficiência, como alternativa a isso, os profissionais de Recursos Humanos, no processo de seleção e contratação de PcD, necessitam de capacitação ou parceria com instituições especializadas nesse público, para propiciar a realização de um processo seletivo mais justo e efetivo (LORENZO; SILVA, 2020). A falta de informação dos profissionais de RH sobre as deficiências, o potencial e as habilidades pode ser

um empecilho na hora de disponibilizar a vaga e realizar o processo seletivo (LORENZO; SILVA, 2020).

Uma das medidas protelatórias citadas é a questão da baixa escolaridade da PcD. O que se observa é que empregadores buscam elevar a exigência de escolaridade a fim dificultar a contratação e ter subsídios para justificar a demora ou não preenchimento da vaga. Nesse sentido, Tanaka e Manzini (2005), em seu estudo, para verificar a opinião de seis funcionários de Recursos Humanos sobre a questão da dificuldade de se preencher as vagas reservadas pela Lei de Cotas, os funcionários disseram que os candidatos não possuem a escolaridade exigida para o cargo e, ainda, falaram sobre a necessidade de habilidades sociais e experiências atreladas à formação. Assim, o trabalhador com deficiência precisa se adequar a vaga, pesando sobre ele a falta de sucesso na inserção, conforme segue:

[...] critérios de admissão de funcionários estão estabelecidos pelas empresas e o candidato deve-se adequar a esses critérios, ou seja, na realidade não parece haver adequação do posto de trabalho para o empregado com deficiência. O critério mais intensamente apresentado pelas empresas foi a escolaridade e a responsabilidade recai sobre as condições do empregado (TANAKA; MANZINI, 2005, p. 208).

Direcionar a responsabilidade da escolarização à pessoa com deficiência desconsidera a problemática que envolve o seu processo de formação. Em uma visão ampla, a escola regular tem o objetivo de proporcionar ensino intencional e sistemático para formar cidadãos capazes para a vida adulta, ou seja, que consigam trabalhar e agir de forma reflexiva em tudo que se envolvem. Essa transição da escola para o ingresso no trabalho deveria ocorrer do mesmo modo.

Sobre documentos importantes que preveem a inclusão educacional, destaca-se a Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDBEN), que coloca como dever do Estado oferecer:

[...] atendimento educacional especializado gratuito aos educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, transversal a todos os níveis, etapas e modalidades, preferencialmente na rede regular de ensino (BRASIL, 1996, p. 11).

A Política Nacional de Educação Especial, na perspectiva da Educação Inclusiva (BRASIL, 2008), regulamentou o atendimento ao alunado público alvo da educação especial. Este documento aponta as especificidades e dificuldades do processo de educação e, também, apresenta a modalidade de educação para jovens e adultos e educação profissional, colocando a questão do trabalho como uma diretriz, conforme segue:

Desse modo, 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 (BRASIL, 2008, p. 16).

Apesar de prevista a inclusão escolar das pessoas com deficiência, bem como a relevância de também prepará-las para o mundo no trabalho, muitos são os desafios para que de fato se tenham as mesmas oportunidades. No estudo de Palma e Carneiro (2018), para refletir sobre o processo de inclusão, chegou-se a uma questão básica, a falta de estrutura, como exemplo, a ausência de rampa e de equipamentos de tecnologia assistiva. Aprofundando a discussão, salientaram que a adaptação curricular e o olhar do professor podem ser barreiras para o desenvolvimento do aluno. Neste âmbito, Monteiro e Marchi (2023) relataram uma experiência de observação na sala de aula com três alunos público-alvo da educação especial. Na ocasião de uma das observações, tem-se uma professora substituta que assume a turma e inicia as atividades do dia escrevendo na lousa em letra cursiva, quando é alertada pelos alunos que, entre eles, tinham pessoas com deficiência que não sabiam fazer a cópia da lousa quando escrita em letra cursiva. Mesmo diante da identificação dessa condição, a professora seguiu a aula utilizando o mesmo método, argumentando que eles deveriam desenvolver essa habilidade, e para isso daria mais tempo para a cópia da lousa. Nesse cenário, os alunos com deficiência não conseguiram fazer a cópia, passando a solicitar ponderação quanto à condição, chegando a solicitar a impressão do conteúdo para que pudessem reescrever no caderno, algo que não foi atendido, visto que a docente verbalizou não ter tido apoio quando era aluna e mesmo assim ter conseguido aprender. Diante deste relato, estarrecedor, as autoras da pesquisa refletem que 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), podendo elucidar a falta de formação profissional e moral da professora.

Rocha e Deliberato (2012, p. 87) afirmam 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” e enfatizam que, para além da disponibilidade de recursos, a capacitação dos professores é fundamental para que a utilizem, por meio de estratégias, dentro do planejamento da atividade.

As reflexões acerca das adequações curriculares tendem a repousar o olhar sobre a deficiência, ou seja, naquilo que o aluno não consegue fazer, ao invés de focar na solução, em como ele poderia fazer, com que apoio ou no tempo que levaria para executar uma tarefa. A visão focada na deficiência carrega em si preconceitos, que fomentam barreiras atitudinais com

o potencial de interferir, e até de impedir, a aprendizagem. Isso fica evidenciado no estudo de Palma e Carneiro (2018) quando concluem que a escola, em certos momentos, reproduz o conceito socialmente construído da deficiência enquanto algo faltante, e/ou limitante, quando coloca empecilhos para a aprendizagem plena dos alunos com deficiência, ao desconsiderar as múltiplas maneiras de aprender.

Esses tópicos, como mencionado anteriormente, são dificultadores para inserção no mercado de trabalho, mas, apesar disso, cerca de 1% das pessoas com deficiência no Brasil trabalham formalmente.

Nesse contexto da observância do trabalho como instrumento de desenvolvimento humano, os mecanismos na legislação que prevê o direito ao acesso para a pessoa com deficiência e os dificultadores do acesso, é possível o questionamento dos benefícios e/ou prejuízos. Assim, acredita-se na necessidade de se prosseguir as reflexões em relação à percepção do trabalhador com deficiência.

2.3 Percepção da Pessoa com deficiência e de seus familiares sobre o trabalho

O mercado de trabalho para a pessoa com deficiência é um tema relevante para pesquisas, visto o potencial que tem para impactar nos aspectos da vida de cada sujeito, nesse sentido, atentar-se à percepção das pessoas com deficiência sobre o assunto enriquece a discussão. Alves (2018) faz uma reflexão inicial referente à temática, destacando que não se tem um consenso sobre o quanto o trabalho proporciona humanização e o quanto ele oportuniza discriminação. Por outro lado, a privação dele, com o intuito de proteção, pode dar seguimento a um histórico de exclusão laboral. A partir desse panorama, buscou-se estudos sobre o ponto de vista do trabalhador com deficiência.

Alves e Silva (2021) entrevistaram uma pessoa com deficiência intelectual, e verificaram que o ingresso no mercado de trabalho é multifatorial, envolvendo a família, a escola, o curso profissionalizante, as leis, os profissionais e o próprio ambiente de trabalho. Este estudo concluiu que o trabalho para a pessoa com deficiência está intimamente ligado ao que a pessoa constrói, fazendo parte de sua identidade, sendo motivo de satisfação, proporcionando independência através do crescimento pessoal e profissional.

Corroborando com a questão, no estudo de Rodrigues e Pereira (2021), no qual foi realizado um levantamento bibliográfico, chegou-se a 19 artigos referentes à percepção da pessoa com deficiência sobre o trabalho, dentre os quais, os autores encontraram oito (42,1%) que dão a ideia de que “o contexto de trabalho estimula a construção da identidade do indivíduo,

por ser um espaço propício para interação social, além de proporcionar autonomia financeira e pessoal” (p. 11). Ainda nesse texto, foram identificados oito artigos (42,1 %) que discutem o quanto as leis de incentivo ao trabalho inseriram pessoas com deficiência no mercado, mas não incluíram efetivamente, considerando as barreiras e a falta de acessibilidade.

Diante disso, cabe pontuar que nesta pesquisa optou-se por utilizar o termo “inserção” ao invés de “inclusão”, compreendendo que a dinâmica, pessoa com deficiência e trabalho, segue em construção e espera-se que, com o passar dos anos, haja um refinamento de políticas e maior sensibilização social, tornando possível a utilização propositiva do termo “inclusão”.

Em outro artigo, que comparou a opinião de 27 trabalhadores com deficiência e 27 sem deficiência sobre estarem inseridos no mercado, considerando aspectos positivos e negativos, foi verificado que, no aspecto positivo, a maior diferença entre eles foi em relação à “valorização pessoal”, sendo mais presente na resposta dos trabalhadores com deficiência e, no aspecto negativo, a questão das “dificuldades interpessoais”, sendo mais pontuada também por eles (PEREIRA; PRETTE; PRETTE, 2008). Os empregados com deficiência percebem o mercado de trabalho como positivo, constituindo em uma oportunidade de se sentirem parte da sociedade, mas, em contrapartida, sentem dificuldade de se relacionarem, visto a necessidade de, a todo momento, serem questionados quanto à capacidade, evidenciando situações de discriminação e preconceitos, expressos por meio de barreiras atitudinais.

Como contextualizado no tópico anterior, a inserção no mercado de trabalho está pautada em uma série de políticas afirmativas que estimulam a inserção laboral da pessoa com deficiência, tudo isso em resposta a um movimento social de busca pelos direitos e equiparação de oportunidades. Em um estudo que buscou verificar o que os beneficiários desta política pensam sobre esses mecanismos de incentivo, foi constatado que eles acreditam que ainda dependem da lei para que as empresas os contratem, mas que isso permite a desmistificação dos preconceitos, com a oportunidade de demonstrar capacidades por meio da atividade laboral. Porém referem que, apesar do acesso por meio da lei, as vagas oferecidas não são as mesmas que as das pessoas sem deficiência, por se tratarem de cargos que exigem menor capacitação, sendo a falta de formação um grande entrave (TOLDRA, 2009). Apesar disso, Coelho, Sampaio e Mancini (2014) afirmaram que, para a pessoa com deficiência, o trabalho é considerado um aspecto positivo, “independente de outros fatores” (p. 218). Assim, o cotidiano da atividade laboral proporciona grandes vivências e o prazer caminha junto com o sofrimento (LANCMAN; SZNELWAR, 2014).

Os achados de Lima (2013) revelam que o sentido de trabalho para o empregado com deficiência extrapola a questão financeira, pois também permite a superação da situação de

isolamento social e dependência de terceiros, de modo que o sujeito constrói alternativas próprias para o desenvolvimento de sua autonomia.

Para o trabalhador com deficiência, a sua atividade profissional torna-se centralizadora da vida, o principal responsável pela organização de sua rotina, neste aspecto, pode-se entender que o trabalho tem “caráter organizador da rotina, das relações sociais e dos projetos de vida” (COELHO; SAMPAIO; MANCINI, 2014, p. 218). Importante ressaltar que a rotina está, sobretudo, ligada à família, o primeiro contexto social ao qual todo ser humano foi inserido e no qual se busca conhecer e se relacionar, por meio das vivências de frustrações, exposição de opiniões, luta por direitos, bem como o reconhecimento dos deveres, visionando o respeito mútuo, entre outros exemplos pertinentes às relações sociais (MONTEIRO *et al.*, 2011). Diante disso, a família tem um papel decisivo no desenvolvimento da pessoa com deficiência, desde a infância, processo de educação, até a inserção no mercado de trabalho.

Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) versam sobre o papel da família no processo de inserção no mercado de trabalho, afirmando que famílias superprotetoras não preparam o sujeito para o ambiente de trabalho, o qual é considerado por elas como hostil. Assim, no estudo em questão, observou-se famílias que expressaram muito receio de autorizarem seus tutelados a darem esse passo, enquanto outras famílias acreditaram e incentivaram o movimento, concluindo que o ingresso no mercado de trabalho proporciona o desenvolvimento do seu familiar com deficiência.

Diante do exposto, foi possível compreender com mais profundidade o que o trabalho significa para a pessoa com deficiência e o quanto seus familiares possuem um papel fundamental nesta dinâmica. O fato é que, com o ingresso no mercado de trabalho, muda-se o *status*, a pessoa com deficiência passa a ser uma trabalhadora e, com esse novo papel, adquire novas vivências. No próximo tópico, serão abordadas questões referentes ao papel ocupacional de trabalhador para uma pessoa com deficiência.

2.4 Papel ocupacional

Como visto anteriormente, o trabalho é a ferramenta que diferencia o homem dos demais seres, vinda, a partir dele, a possibilidade de desenvolvimento da humanidade, carregando em si o potencial de transformar. Sendo assim, a aquisição de um novo papel ocupacional, como o de Trabalhador, possivelmente impactará na vida do sujeito, modificando o seu padrão de desempenho e o levando a adquirir, perder/substituir ou priorizar um papel ocupacional em detrimento do outro, com uma nova leitura diante da dinâmica da vida. Neste

âmbito, é possível verificar esse potencial transformador, quando o trabalhador com deficiência reconhece mudanças em si a partir do trabalho, conforme pontuado por Alves e Silva (2020), que verificaram que os trabalhadores com deficiência consideram que a entrada no mercado de trabalho os deixou diferentes. Assim, o trabalho para esse público tem o poder de “modificar a natureza externa, e, sobretudo, a sua própria natureza interior, humanizando-se por meio de sua atividade” (p. 120).

Uma maneira de compreender o que a inserção no mercado de trabalho produziu na vida da pessoa com deficiência é verificando as mudanças no desempenho de papéis ocupacionais através da utilização da Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais (CORDEIRO, 2005). Para tanto, define-se Papéis Ocupacionais como sendo o conjunto de comportamentos esperados pela sociedade e moldados pela cultura e contexto que podem ser mais conceitualizados e definidos pelo cliente (GOMES; TEIXEIRA; REBEIRO, 2021). A *Role Checklist* - Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais (LIPO) - é um instrumento de origem norte-americana que foi adaptado culturalmente e validado para a utilização no Brasil por Cordeiro (2005):

Este Instrumento foi criado por Frances Oakley, terapeuta ocupacional, com a finalidade de extrair informações a respeito dos papéis ocupacionais de uma pessoa, tais como a participação do indivíduo em papéis ao longo de sua vida e o grau de importância atribuído a cada um (CORDEIRO, 2005, p. 5).

Neste sentido, os Papéis Ocupacionais são as diversas funções que assumimos ao longo da trajetória, de acordo com a cultura e o momento da vida, podendo desempenhar os papéis de estudante, trabalhador, voluntário, amigo, dentre outros. Para Cruz e Emmel (2012), os Papéis Ocupacionais que o sujeito escolhe desempenhar impactam na execução das demais atividades da vida diária. E este mesmo autor pontua que na literatura brasileira ainda são escassas as pesquisas sobre papéis ocupacionais de pessoas com deficiência:

O resgate de papéis ou ganho de novos papéis pode, então, ser um importante caminho para intervenções junto a essa população uma vez que os papéis ocupacionais desempenhados por uma pessoa, estimulam suas capacidades enquanto um ser produtivo, participativo na sociedade e que, conforme o seu desenvolvimento, esses modificam\ajustam suas formas de desempenhá-los, na medida em que encontram um significado para tais papéis na formação de sua identidade na vida. (CRUZ; EMMEL, 2012, p. 21).

Assim, os papéis são elementos importantes para nortear as funções sociais de cada um e são eles que organizam o comportamento nos diferentes contextos e se modificam, adicionando experiências e habilidades adquiridas ao longo da vida. Eles são vivenciados todos os dias, norteados a rotina e a forma de agir, assim mudanças no desempenho de papéis

ocupacionais é um acontecimento grandioso que exigirá o desenvolvimento de novas habilidades para estabelecimento de um novo padrão de vida diária (FERRARI, 1991).

Foram encontrados poucos estudos que utilizaram a Lista de Identificação dos Papéis ocupacionais em pessoas com deficiência (CRUZ; EMMEL, 2012; CRUZ; EMMEL, 2013; NAVARRO; STOFFEL; NICKEL, 2012; SOUZA *et al*, 2013; SOUSA *et al*, 2021), indicando a relevância da ampliação de pesquisas nestes termos, visto que em outras áreas, especialmente hospitalar e da saúde, a Lista aparece em muitos artigos.

A pesquisa de Cruz e Emmel (2012) analisou as diferenças dos papéis ocupacionais de pessoas com deficiência física segundo gênero e ciclos do desenvolvimento, em uma amostra de 91 pessoas atendidas pela Unidade Saúde da Família, utilizando o instrumento Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais. De modo geral, verificou-se que houve perdas de papel, do passado para o presente, em ambos os grupos, adultos e idosos, mas com intenção de retomada no futuro e, sobre os gêneros, observando a amostra total, obtiveram-se diferenças no grau de importância, sendo que pessoas do gênero feminino tendem a dar mais importância aos papéis que as do gênero masculino. Para os autores, a importância da Lista está na capacidade de identificar os papéis desempenhados ao longo da vida, bem como o grau de importância atribuído a eles, direcionando, assim, a prática de reabilitação e/ou habilitação e tudo o que pode envolver ganhos de papéis conforme grau de importância. Diante disso, concluem que:

Em face à restrição de papéis ocupacionais para o tempo presente, quando comparado ao passado, e às expectativas futuras, conclui-se sobre a necessidade de readaptação desses sujeitos e do incentivo à participação em papéis ocupacionais que são importantes para esses, para tanto, contemplando as questões de independência e da maximização da tecnologia de modo a auxiliar essas pessoas (CRUZ; EMMEL, 2012, p. 21).

Em outra pesquisa realizada por Cruz e Emmel (2013), também utilizando a Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais com pessoas com deficiência física, cuja intenção foi verificar se havia relação entre os papéis, independência, tecnologia assistiva e o poder aquisitivo, os autores concluíram que não se pode afirmar essa relação. A razão é por se tratar de uma condição multifatorial e a amostragem ser de conveniência, com muitas diferenças de idade, gênero, grau de dependência e pela classe social. Apesar disso, apresentaram importante achado na pesquisa em relação à independência e ao desempenho dos demais papéis ocupacionais, sugerindo novas investigações desta associação:

Seriam pertinentes novas pesquisas que investigam os efeitos de intervenções na modificação de papéis ocupacionais de pessoas com deficiências físicas e, também, se é possível ampliar papéis ocupacionais mesmo em sujeitos com baixa independência em Atividades de Vida Diária (CRUZ; EMMEL, 2013, p. 7).

No estudo de Navarro, Stoffel e Nickel (2013), observa-se um aprofundamento da investigação em relação à independência funcional e aos papéis ocupacionais de pessoas com sequelas neurológicas, sendo verificado que a amostragem apresentou, no momento presente, uma importante perda dos papéis ocupacionais sem a perspectiva de retomá-los. Por outro lado, um alto grau de importância foi atribuído a eles, principalmente ao papel de Trabalhador, além de boa avaliação quanto à independência funcional para inserção no mercado de trabalho. Sobre isso, refletem que “a condição de saúde ou doença, e as deficiências decorrentes dessas, podem não ser os principais fatores interferentes no desempenho” (p. 680).

Sousa *et al.* (2021) no estudo para identificar papéis ocupacionais de 37 atletas com deficiência física, concluiu que os papéis que mais apareceram no presente, com a atribuição de muita importância a eles, foram de cuidador, membro familiar e religioso, sendo discutido que são papéis diretamente ligados ao suporte social na busca para o desenvolvimento da independência e da autonomia.

Diante do exposto, fica evidente a incipiência de estudos realizados utilizando a LIPO em pessoa com deficiência, ao mesmo tempo em que observamos a riqueza dos dados obtidos através de sua aplicação, podendo ser combinada a outros instrumentais que ampliam a visão em relação ao sujeito, direcionando práticas com essa população.

Conforme apresentado, não foi localizado estudo algum que explore a relação da inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho com o desempenho dos papéis ocupacionais, assim, o presente estudo propõe-se um aprofundamento dessa questão e espera-se contribuir com a temática.

Diante do exposto, como problema de pesquisa, chegou-se a duas indagações: Como a inserção no mercado de trabalho impacta no desempenho dos Papéis Ocupacionais? E qual o papel da família e da educação no processo da conquista de um emprego? Nesse sentido, abordar-se-á o percurso da pessoa com deficiência para o ingresso no mercado e possíveis mudanças nos papéis ocupacionais após a inserção, esperando contribuir com a temática da deficiência e o trabalho.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo Geral

Analisar a percepção da Pessoa com Deficiência sobre a conquista do emprego e comparar os papéis ocupacionais, antes e após a inserção no trabalho.

3.2 Objetivos Específicos

1. Caracterizar o perfil das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho;
2. Analisar a percepção da Pessoa com Deficiência sobre seu percurso para a conquista do emprego;
3. Analisar o impacto do trabalho através da comparação dos papéis ocupacionais, antes e após inserção no mercado de trabalho.

4 MÉTODO

Este é um estudo de natureza descritiva com utilização da abordagem qualitativa exploratória, pois além do levantamento de características, fenômenos e estabelecimento de variáveis, também se propõe a realizar um aprofundamento do tema, vistos os poucos estudos na área. De acordo com Gil (1999), a pesquisa descritiva tem como principal objetivo descrever características de determinada população ou fenômeno. Uma de suas características mais significativas está na utilização de técnicas padronizadas de coleta de dados.

4.1 Aspectos éticos

A presente pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de ética em Pesquisa da Faculdade de Filosofia e Ciências da UNESP, *Campus Marília/SP*, com parecer favorável nº 4.946.344 e CAEE nº 50775721.0.0000.5406, datado em 01 de setembro de 2021 (Anexo A).

Aos participantes desta pesquisa, foram realizados esclarecimentos referentes ao tema, objetivos, ressaltando a importância da sua participação na pesquisa, informações referentes à preservação da identidade dos participantes, bem como a solicitação de anuência por meio do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice A), seguindo as recomendações vigentes na resolução do Conselho Nacional de Saúde 510/16.

4.2 Participantes do estudo

Os sujeitos da amostra são pessoas com deficiência recém-ingressantes no mercado de trabalho, vinculadas a um Programa de Preparação Para o Trabalho de duas Organizações da Sociedade Civil de uma cidade do interior do estado de São Paulo, que iremos nomear de forma fictícia de Instituição A e Instituição B.

Para compor a amostra, o participante deveria ter uma deficiência, estar no Programa de Preparação para o Trabalho com a intenção de conquistar uma vaga ou ter sido recém-contratado, considerando o prazo de até um mês do ingresso. Além disso, necessitava alcançar a pontuação mínima no Mini Exame do Estado Mental (MEEM) (FOLSTEIN *et al.*, 1975) para garantir a compreensão dos instrumentos de coleta.

O MEEM trata-se de um rastreio quanto a possíveis problemas cognitivos através da observação de aspectos da orientação temporal e espacial, memória imediata e de evocação, cálculo, nomeação, repetição, execução de um comando, leitura, escrita e habilidade

visomotora. O MEEM permite que o sujeito alcance até 30 pontos. Estudos de validação do teste no Brasil indicaram o impacto da escolaridade (BRUCKI *et al.*, 2003; BERTOLUCCI, 1994). Para esta pesquisa, foram consideradas as notas de corte propostas por Bertolucci (1994) de 13 para analfabetos, 18 para baixa e média escolaridade e 26 para alta escolaridade.

Foram considerados como critérios de exclusão as pessoas que não possuíam deficiência, que não estivessem cursando o preparatório para o trabalho, que não conquistaram uma vaga ou que já estivessem nela há mais de um mês, ou as que não atingissem o percentual recomendado no MEEM.

Na Instituição A, chegaram-se a seis participantes que realizaram a Etapa 1 e a Etapa 2, e outras três pessoas que realizaram apenas a Etapa 1 em abril de 2022, mas não realizaram a segunda coleta por falta de tempo hábil para execução, por isso não foram incluídas nesta pesquisa.

Na Instituição B, chegou-se a cinco participantes que realizaram a Etapa 1 e a Etapa 2 da coleta e oito que realizaram somente a Etapa 1, quatro deles por não terem conseguido uma vaga de trabalho ao longo do período da coleta. Durante o período de coleta, a Instituição B passou por duas mudanças na gestão, que ocasionou problemas de comunicação interna, levando a excluir quatro pessoas que inicialmente tinham critérios de elegibilidade. Tal condição foi evidenciada somente após contato com a nova responsável pelo programa, pois os usuários do serviço estavam inseridos no mercado de trabalho há seis meses e o critério era de até um mês da inserção.

Sendo assim, a pesquisadora realizou 33 encontros para coleta de dados com 22 pessoas. Sendo que, desse total, 11 pessoas foram consideradas neste estudo, pois cumpriram todos os critérios de elegibilidade e participaram das duas etapas da coleta, totalizando 22 coletas. Outras 11 pessoas não cumpriram todos os critérios para inclusão no estudo, conforme descrito, então, não foram incluídas, sendo que dessas somaram-se 11 coletas referentes somente à Etapa 1.

4.3 Etapas preliminares a coleta de dados

Pensou-se em maneiras viáveis para acessar o público-alvo desta pesquisa e possibilitar a realização da coleta de dados. Inicialmente foram realizados diversos contatos telefônicos e por e-mails com empresas privadas, sem que houvesse retorno positivo. Então, optou-se pela busca por serviços especializados no atendimento a pessoas com deficiência e chegou-se a duas instituições que aceitaram conhecer a proposta da pesquisa e posteriormente autorizaram a coleta de dados mediante a aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa.

Assim, a pesquisadora visitou as instituições para conhecer os programas e seus gestores para dar detalhes do Projeto e direcionar a seleção dos participantes. O maior desafio foi encontrar os selecionados, visto que a coleta começou em setembro de 2021 e foi concluída em abril de 2022, período ainda impactado pela pandemia da COVID19, consequentemente, pela baixa na contratação de pessoas com deficiência, algo relatado por ambas as instituições. Adicionalmente, a pesquisa propôs um recorte bem específico para determinar o participante; estar no primeiro mês de trabalho, para mensurar o início da atividade profissional e um segmento após três meses para verificar possíveis modificações a partir do trabalho, aspecto que dificultou ainda mais a composição da amostra.

A Instituição A possui o Programa de Educação e Reabilitação Profissional (PERP), executado através de convênio com a Prefeitura Municipal, que visa atender jovens e adultos com deficiência objetivando desenvolver ações que auxiliem a pessoa na descoberta de seus talentos, na identificação vocacional e no desenvolvimento de habilidades sociais e laborais. A equipe é composta por Pedagogo, Psicólogo, Terapeuta Ocupacional, Educadores Sociais e Cuidadores Sociais.

Na ocasião da coleta, a Psicóloga apresentou o programa e suas vertentes; a oferta de cursos profissionalizantes, atendimentos para o desenvolvimento de habilidades sociais, encaminhamento para o mercado de trabalho e acompanhamento da colocação por até três meses (fonte omitida para evitar identificação). Ela ainda esclareceu que nem todos os assistidos realizam os cursos, pois existem pessoas que procuram pelo programa para a inserção, mas já são qualificados, passando somente pelas etapas subsequentes, que são o atendimento para o desenvolvimento de habilidades sociais, encaminhamento para vagas e acompanhamento da inserção. Após esse contato, a Psicóloga selecionou os participantes conforme critérios de inclusão e, a cada nova inserção no mercado de trabalho, ela agendava a coleta de dados no mesmo dia em que fazia o atendimento da pessoa na instituição.

A Instituição B possui o Programa de Educação Profissional (PEP) que recebe demandas da escola da própria instituição e de fora, como demanda espontânea. É destinado a jovens e adultos com deficiência ou autismo, os quais são submetidos a avaliação de uma equipe para verificarem critérios de elegibilidade e, após isso, se considerados aptos, iniciam curso profissionalizante que tem a duração máxima de até três anos. É importante salientar que, durante os três anos, podem ocorrer a colocação no mercado de trabalho e, portanto, a interrupção do curso. O programa qualifica, encaminha e acompanha sistematicamente por seis meses, mas, sempre que a empresa sente necessidade, mesmo que excedido esse tempo, entra

em contato e o acompanhamento é retomado. A equipe é composta por Pedagogo, Psicólogo, Assistente Social e os instrutores (fonte omitida para evitar a identificação).

Para a efetivação das coletas, a pesquisadora foi recebida pela Coordenadora que acompanha os projetos de pesquisa autorizados a serem desenvolvidos. O primeiro encontro teve o intuito de definir o perfil dos sujeitos e alinhar as demandas da coleta e, assim, conforme ocorriam as inserções no mercado de trabalho, a responsável agendava a coleta de acordo com a disponibilidade do recém-ingressante.

4.4 Instrumentos para coleta de dados

Os instrumentos utilizados para a coleta de dados foram a Lista de Identificação dos Papéis Ocupacionais (ANEXO B) (CORDEIRO, 2005) e utilizou-se também uma Entrevista Estruturada (Apêndice C) para caracterização dos participantes e uma Semiestruturada (Apêndice B) para verificar a percepção deles sobre o ingresso no mercado de trabalho, ambas construídos pela pesquisadora conforme proposto por Manzini (2020).

4.4.1 Lista de identificação dos papéis ocupacionais

A Lista de Identificação dos Papéis Ocupacionais (LIPO) (CORDEIRO, 2005) é um inventário organizado em duas partes e tem por objetivo avaliar os principais Papéis Ocupacionais que servem para organizar a vida diária do indivíduo. Os papéis ocupacionais apresentados neste inventário são o de trabalhador, estudante, voluntário, cuidador, amigo, membro da família, serviço doméstico, religioso, passatempo/amador, participante de organizações e, caso o participante não se encaixasse em alguma categoria, poderia citar um na categoria “outro”. Deste modo, na primeira parte, coletando informações sobre os papéis desempenhados ou planejados nos tempos: passado, presente e futuro. A segunda parte tem por objetivo levantar o grau de importância atribuído pelo participante a cada um dos papéis mencionados na primeira parte, utilizando as opções: nenhuma importância, alguma importância ou muita importância.

A Lista de Identificação dos Papéis Ocupacionais foi validada para utilização no Brasil por Cordeiro (2005), a qual permite identificar quais papéis o sujeito desempenha e como ele os qualifica. Trata-se de um inventário escrito, que exige aproximadamente quinze minutos para ser aplicado, sendo indicado para adolescentes, adultos e idosos (CORDEIRO, 2005).

4.4.2 Entrevista estruturada e semiestruturada

A Entrevista Estruturada para caracterização dos participantes foi elaborada pela pesquisadora segundo proposto por Manzini (2020, p. 45), como um “roteiro, tipo formulário, no qual o entrevistador o preenche conforme obtém a resposta do entrevistado”, utilizando perguntas fechadas e as apresentando da mesma forma e na mesma ordem para todos os participantes. Este instrumento abordou questões pessoais, como, nome, sexo, estado civil, deficiência de acordo com a Classificação Internacional das Doenças, idade, composição familiar, renda familiar, acesso a benefícios sociais, escolaridade e histórico laboral.

A Entrevista Semiestruturada foi utilizada nesta pesquisa, sendo realizada a elaboração de um Roteiro com perguntas abertas que objetivaram identificar a percepção da pessoa com deficiência sobre seu percurso até o mercado de trabalho, abordando os seguintes temas centrais: família, trajetória acadêmica e trabalho. Para Manzini (2020), a principal característica desse tipo de entrevista é que ela necessita da criação de um roteiro com perguntas que alcancem o objetivo estabelecido. Este tipo de abordagem oferece ao pesquisador iniciante maior confiança durante o processo de interação entre o entrevistado e o entrevistador, visto que conta com o apoio de um roteiro de perguntas previamente elaborado. Esse tipo de instrumento possibilita o direcionamento da coleta e a contemplação de todos os temas previstos para a investigação (MANZINI, 2020). Além disso, é um instrumental apropriado para “um grupo homogêneo de pessoas, e cujo “n” não seja grande, entre 8 a 12 pessoas” (MANZINI, 2020, p. 44).

4.5 Procedimentos de coleta de dados

Diante do objetivo da pesquisa, o de observar possíveis mudanças ou ampliação nos papéis ocupacionais, a coleta de dados foi estruturada para ser realizada em duas etapas, sendo a Etapa 1 no início da inserção no mercado de trabalho e a Etapa 2, após pelo menos três meses do ingresso.

Importante retomar que a coleta de dados ocorreu segundo a indicação e agendamento dos Programas de Preparação para o Trabalho das duas Organizações da Sociedade Civil especializadas no atendimento à pessoa com deficiência. Os encontros para a coleta ocorreram prioritariamente no âmbito das organizações, individualmente e de forma privativa em sala para atendimento. Cabe pontuar que dois participantes tiveram suas coletas da Etapa 2 em seus

domicílios com a anuência da instituição e do participante, pois estavam trabalhando em horário comercial, o que impediu o encontro na organização que também funcionava no mesmo horário.

O procedimento para coleta teve início em setembro do ano de 2021 e foi finalizada em abril de 2022. A aplicação dos instrumentos da Etapa 1 teve duração média de 40 minutos e da Etapa 2 de 30 minutos.

Foi estabelecido como protocolo que antes de iniciar a coleta, fosse aplicado o MEEM (FOLSTEIN *et al.* 1975) para verificação de elegibilidade, sendo um instrumental que totaliza até 30 pontos considerando aqui as notas de corte conforme nível de escolaridade proposta por Bertolucci (1994); de 13 para analfabetos, 18 para baixa e média escolaridade e 26 para alta escolaridade. Diante disso, todos os participantes foram submetidos ao MEEM e considerados aptos.

Quadro 1 – Resultado do MEEM

MINI EXAME DO ESTADO MENTAL		
Participante	Resultado	Escolaridade
P1	30	ensino médio
P2	19	ensino fundamental
P3	21	ensino médio
P4	30	ensino médio
P5	30	ensino médio
P6	24	ensino fundamental
P7	27	ensino fundamental
P8	27	ensino superior
P9	30	ensino médio
P10	27	ensino médio
P11	29	ensino médio

Fonte: Elaborado pela autora.

Confirmado o critério, iniciou-se a Etapa 1 com a Entrevista Semiestruturada, seguido da Entrevista Estruturada para caracterização dos participantes e, por fim, a Lista de Identificação dos Papéis Ocupacionais (CORDEIRO, 2005).

Na Etapa 2, foi reaplicada a Lista de Identificação dos Papéis Ocupacionais e realizada uma Entrevista Semiestruturada para levantamento de aspectos relacionados ao trabalho.

4.6 Procedimentos de análise de dados

Os instrumentais que foram utilizados receberam tratamento para que pudessem responder ao objetivo desta pesquisa.

A Lista de Papéis Ocupacionais foi analisada conforme indicado por estudos que utilizaram o instrumento (SOUSA, 2008; QUILES-CESTARI & RIBEIRO, 2012; GIL & CARLO, 2014; NAVARRO & GUADANHIN, 2014). Assim, os dados foram agrupados de acordo com perdas, ganhos, mudanças, ausência e/ou continuidade de papéis, levando em consideração todas as combinações possíveis entre papéis desempenhados no passado, presente e futuro, configurando-se em oito tipos de padrões de desempenho, definidos como apresentados a seguir, por Quiles-Cestari e Ribeiro (2012):

Perda 1: caracterizado pela presença de determinado papel no passado, em combinação com a ausência desse mesmo papel no presente e a ausência de intenção ou desejo do sujeito de desempenhar esse papel no futuro.

Perda 2: caracterizado pela presença de determinado papel no passado, em combinação com a ausência desse mesmo papel no presente e a presença de intenção ou desejo do sujeito de desempenhar esse papel no futuro.

Ganho 1: caracterizado pela ausência de determinado papel no passado, em combinação com a presença desse mesmo papel no presente e a ausência de intenção ou desejo do sujeito de desempenhar esse papel no futuro.

Ganho 2: caracterizado pela ausência de determinado papel no passado, em combinação com a presença desse mesmo papel no presente e a presença de intenção ou desejo do sujeito de desempenhar esse papel no futuro.

Contínuo 1: caracterizado pela presença de determinado papel no passado, em combinação com a presença desse mesmo papel no presente e a ausência de intenção ou desejo do sujeito de desempenhar esse papel no futuro.

Contínuo 2: caracterizado pela presença de determinado papel no passado, em combinação com a presença desse mesmo papel no presente e a presença de intenção ou desejo do sujeito de desempenhar esse papel no futuro.

Mudança: caracterizado pela ausência do exercício de determinado papel no passado, em combinação com a ausência do exercício desse mesmo papel no presente e a presença de intenção ou desejo do sujeito de desempenhar esse papel no futuro.

Ausente: caracterizado pela ausência do exercício de determinado papel no passado, em combinação com a ausência do exercício desse mesmo papel no presente e a ausência de intenção ou desejo do sujeito de desempenhar esse papel no futuro.

Os dados qualitativos levantados a partir das Entrevistas Semiestruturadas tiveram o áudio transcrito integralmente. Em seguida, as transcrições foram categorizadas conforme modelo de Análise de Conteúdo proposto por Bardin (2016), sendo submetidas às fases de pré-análise, exploração do material e tratamento dos dados. Segundo Bardin (2016, p. 38), a análise de conteúdo trata-se do “conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens”.

As transcrições passaram por correções ortográficas que não descaracterizaram a fala do sujeito e que deixaram a leitura mais fluida utilizando-se como base as normas da ABNT para citação direta de autores. Para esclarecimento, [...] indicam supressões no início, meio ou final, o () indicam observações feitas pela pesquisadora e “ “ foi utilizado para os momentos que o participante insere a fala de outra pessoa em sua própria fala.

Assim, a partir da transcrição das entrevistas, foi possível realizar a Análise de Conteúdo segundo Bardin (2016), observando os temas que emergiram durante a entrevista, para a categorização. As categorias temáticas definidas foram Família, Educação e Trabalho, dentre eles, surgiram subcategorias que permitiram a melhor compreensão, conforme observado no Quadro 2.

Quadro 2 – Temas e Subtemas categorizados.

TEMAS	SUBTEMAS
Família	Rotina Apoio e incentivo para o desenvolvimento Relacionamento Descoberta e enfrentamento da deficiência
Educação	Experiências na escola Inclusão e discriminação escolar Formação acadêmica profissional Importância da educação para conquista do trabalho
Trabalho	Motivo para trabalhar Busca por trabalho com e/ou sem apoio especializado Experiência profissional Trabalho Atual Preparo da atual empresa para receber PcD Avaliação quanto ao trabalho Impacto do trabalho na vida

Fonte: Elaborado pela autora.

Além dessa categorização, a pesquisadora observou, por meio do intervalo das coletas, mudanças nas falas, assim, chegou a quatro categorias que expressam comparativamente possíveis conquistas decorrentes do ingresso no trabalho, entre a coleta da Etapa 1 e Etapa 2 (após três meses de inserção profissional):

- Finanças;
- Autonomia e Independência;
- Relações sociais;
- Planejamento de vida.

Por fim, a Entrevista Estruturada de caracterização foi analisada observando princípios da Estatística Descritiva, de acordo com a frequência absoluta, média e desvio padrão.

5 RESULTADOS E DISCUSSÕES

Os resultados foram organizados conforme os objetivos gerais e específicos estabelecidos nesta pesquisa. Primeiramente será apresentado o perfil dos participantes para aproximar o leitor de cada um deles, auxiliando no entendimento do tópico, no qual serão inseridos os discursos coletados por meio das entrevistas, juntamente com o resultado comparativo da Lista de Identificação dos Papéis Ocupacionais, entre a Etapa 1 e Etapa 2.

5.1 Caracterização dos participantes

A coleta foi realizada com os participantes indicados pelas instituições, sendo de responsabilidade delas a avaliação e diagnóstico de cada sujeito considerado aqui como pessoa com deficiência, munida do direito de acesso às vagas previstas pela Lei de Cotas.

É possível observar grande heterogeneidade nos 11 participantes desta pesquisa, conforme caracterizados na Tabela 1, no entanto, o ponto de intersecção deles é o fato de estarem iniciando no mercado de trabalho em vagas para pessoas com deficiência previstas pela Lei de Cotas. Assim, do total, seis deles possuem deficiência intelectual, três deficiência física e dois Transtorno de Espectro Autista (TEA).

Tabela 1 - Caracterização dos participantes da pesquisa.

Participante	Idade	Sexo	Escolaridade	Tipo de Deficiência ¹
P 1	22	Feminino	Ensino Médio	Física
P 2	23	Feminino	Ensino Fundamental	Intelectual Moderado
P 3	23	Masculino	Ensino Médio	Intelectual Leve
P 4	19	Masculino	Ensino Médio	Intelectual Leve
P 5	24	Feminino	Ensino Médio	Intelectual Leve
P 6	24	Feminino	Ensino Fundamental	Intelectual Leve
P 7	31	Masculino	Ensino Fundamental	Intelectual Leve
P 8	44	Feminino	Ensino Superior	Física
P 9	48	Masculino	Ensino Médio	Física
P 10	22	Masculino	Ensino Médio	TEA
P 11	20	Masculino	Ensino Médio	TEA

¹ Laudos conforme apresentado pela Instituição A e Instituição B.

Fonte: Elaborado pela autora.

Os direitos das pessoas com TEA foram fortemente garantidos pela Lei 12.764/2012 (BRASIL, 2012), nomeada de Política Nacional de Proteção dos Direitos da pessoa com Transtorno do Espectro Autista, que além de trazer muitos ganhos e visibilidade, coloca no Artigo 1º, em seu segundo parágrafo, que “a pessoa com Transtorno do Espectro Autista é considerada pessoa com deficiência para todos os efeitos legais” (p. 1), e segue dizendo no Artigo 3º que é direito da pessoa com TEA o acesso ao mercado de trabalho. Assim, a partir do momento que a pessoa com TEA é equiparada como PcD e com direito a estar no mercado de trabalho, passou a compor o quadro de beneficiários da Lei de Cotas (BRASIL, 1991). Por isso, neste estudo, a pessoa com TEA foi considerada pessoa com deficiência e passível de estar em vagas previstas na Lei de Cotas.

Quanto aos participantes, seis (55%) são do sexo masculino e cinco (45%) do sexo feminino, apresentando idade média de 27 anos, sendo a menor idade de 19 e a maior de 48, com desvio padrão de ± 10 .

Destaca-se que existem peculiaridades quanto à escolarização, o P1 possui Ensino Médio completo e atualmente está cursando Ensino Superior, o P8 possui Ensino Superior e está cursando Pós Graduação, já a P6 com Ensino Fundamental segue cursando o Ensino Médio pelo CEEJA (Centro Estadual de Educação de Jovens e Adultos), assim como o P9 que concluiu os estudos recentemente nesta modalidade. Para a Tabela 1, foi considerada a escolaridade concluída, sendo um item que se destaca, pois, a maioria possui Ensino Médio (7), seguido de Ensino Fundamental (3) e apenas um com Ensino Superior. Abaixo na Tabela 2 apresenta-se uma síntese dos cargos e funções dos participantes.

Tabela 2 – Postos de trabalho dos participantes

Participante	Tipo de Empresa	Cargo	Funções	Primeira experiência?
P 1	Escola	Auxiliar Administrativo	Fico na recepção, afero a temperatura, atendo telefone, encaminho os alunos, pais e visitantes.	Sim
P 2	Mercado	Empacotadora	Empacota a compra, devolve produtos nas prateleiras e organiza os carrinhos.	Não
P 3	Recicláveis	Catador	Pegar os recicláveis, separar os itens e vender.	Não
P 4	Restaurante	Frente de caixa	Monta os pedidos nas bandejas.	Sim
P 5	Distribuidora	Auxiliar de Estoque	Trabalha na esteira montando os pedidos.	Não
P 6	Mercado	Empacotadora	Empacota a compra, devolve produtos nas prateleiras e organiza os carrinhos.	Sim
P 7	Escola	Auxiliar de limpeza	Limpa as salas de aula, brinquedos, pátio e cuida do jardim.	Sim
P 8	Hospital	Recepcionista do Pronto Atendimento	Utiliza computador para iniciar o atendimento do paciente com dados pessoais.	Sim
P 9	Montadora automobilística	Auxiliar de Estoque	Confere as peças que passam na esteira.	Sim
P 10	Hospital	Auxiliar de Almoxarifado	Embala e etiqueta remédios e insumos hospitalares	Não
P 11	Hospital	Auxiliar de Almoxarifado	Organiza o estoque e entrega materiais conforme solicitação	Não

Fonte: Elaborado pela autora.

A seguir, consta uma breve apresentação dos protagonistas deste estudo com informações coletadas no Roteiro de Caracterização e informações coletadas por meio da entrevista semiestruturada. Ressalta-se que serão destacadas na descrição, de maneira geral, potencialidades e dificuldades de cada um, no que diz respeito às Atividades de Vida Diária (AVD), que correspondem à higiene pessoal e ao autocuidado, vestir-se, realizar alimentação, mobilidade funcional e comunicação e as Atividades de Vida Diária Instrumentais (AVDI) sendo atividades mais complexas, como, gestão financeira, mobilidade na comunidade, gestão da

vida, limpeza, entre outras (GOMES; TEIXEIRA; RIBEIRO, 2021). Ressalta-se que os laudos foram fornecidos pelas instituições e não houve avaliação pela pesquisadora.

Participante 1 (P1)

Uma jovem de 22 anos com deficiência física decorrente da mielomeningocele¹, diante desta condição faz uso da cadeira de rodas manual para se locomover, a qual em curtas distâncias tem autonomia para se mobilizar, ainda, apresenta controle de tronco, boa funcionalidade em membros superiores, é comunicativa e sem prejuízo cognitivo. Considerada independente nas Atividades da Vida Diária e nas Atividades de Vida Diária Instrumentais, no geral depende da genitora para mobilidade na comunidade, porém tem se proposto a treinar essa questão, iniciando o uso de transporte público adaptado para ir à faculdade sem apoio de terceiros. No âmbito doméstico, contribui pouco com as tarefas, pois não é uma questão para a sua família, pois contam com uma empregada doméstica. Mas tem boa participação no preparo de alimentos visto seu interesse por isso, revelado na escolha do curso de graduação. Possui ensino médio completo, curso profissionalizante de auxiliar de escritório e auxiliar de cozinha, atualmente faz graduação em Gastronomia. Seu cargo atual é de Auxiliar Administrativo e realiza tarefas de atendimento ao público, telefone, afere a temperatura, libera abertura de portões e recepção. Possui experiência profissional como recuperadora de crédito.

Participante 2 (P2)

Uma jovem de 22 anos com deficiência intelectual moderada, sem problemas físicos-motores, apresentando comunicação verbal empobrecida com distúrbios na fluência, estilo gagueira². Nas atividades de vida diária, é independente para algumas e dependente para outras. Apresenta comprometimento com as tarefas domésticas, de autocuidado e higiene pessoal (escovar dente e trocar de absorvente). No que tange à gestão destas tarefas (levar itens, controlar tempo de execução, guardar itens e retomar trabalho) tem recebido treino para melhora da capacidade executiva. Nas atividades instrumentais de vida diária, precisa de apoio para muitas, como na gestão financeira, compras, mobilidade na comunidade. No trabalho, está

¹ “a mielomeningocele é uma malformação embrionária do sistema nervoso central que ocorre nas primeiras quatro semanas de gestação decorrente de uma falha no fechamento do tubo neural[...]. disto resulta em alteração funcional da medula espinhal em graus variados, na dependência do nível medular em que ocorre [...]” (BIZZI; MACHADO, 2012).

² Gagueira é um distúrbio neurobiológico que afeta a fala, caracterizada pela disfunção desta, caracterizada por repetição de sons e sílabas ou por paradas involuntárias, que comprometem a fluência verbal (BRUNA, 2017).

em processo de aprendizagem quanto à rotina do relógio de ponto, treino para utilização do transporte público, este último, realizado pelos pais, um leva e o outro a busca sempre de ônibus. Possui ensino fundamental, curso profissionalizante de empacotadora e ressalta-se que não tem leitura e escrita. Seu cargo atual é de empacotadora em que realiza funções de empacotar compras, devolver e/ou buscar produtos no mercado e organizar carrinhos. Trata-se de um trabalho com a tutoria da equipe formadora da instituição, sendo esta sua primeira experiência profissional, única pessoa de sua composição familiar com trabalho formal em um momento pandêmico.

Participante 3 (P3)

Um jovem de 23 anos com deficiência intelectual leve, sem problemas físicos ou motores, possui boa comunicação, porém com maior latência para resposta, necessitando de esclarecimentos das perguntas para a sua melhor compreensão. Independente nas atividades de vida diária, participativo nas tarefas domésticas, mas necessita de incentivo verbal da família. Sobre as atividades de vida diária Instrumentais, precisa de apoio para gestão financeira e mobilidade na comunidade. Possui ensino médio, cursos profissionalizantes de informática, de auxiliar de escritório, de auxiliar de cozinha e empacotador. Importante destacar que possui dificuldade na leitura e na escrita. Seu cargo atual é de coletor de recicláveis em um negócio próprio em conjunto com a genitora (possui registro de microempreendedor individual), desempenhando funções de coleta e separação dos materiais para venda. Não possui outras experiências profissionais, apenas de estágio.

Participante 4 (P4)

O mais jovem dos participantes da pesquisa, possui 19 anos, tem deficiência intelectual leve, sem prejuízos físicos e motores, comunica-se bem. Nas atividades de vida diária, é totalmente independente, destaca-se que tem responsabilidades nas tarefas da casa. Nas atividades de vida diária instrumentais, recebe apoio para gestão financeira e plano de vida. Importante salientar que passou por treinos para mobilidade na comunidade com transporte público e nas tarefas a serem executadas no trabalho e, neste momento, independente nos quesitos. Possui ensino médio, cursos profissionalizantes de auxiliar de escritório, informática e montador de moto, sendo considerado alfabetizado. Seu cargo de trabalho é de frente de caixa em uma rede de restaurante *fast food*, desempenhando as tarefas de montar os pedidos na bandeja. Tem uma experiência profissional na mesma área de atuação.

Participante 5 (P5)

Uma jovem de 24 anos com deficiência intelectual leve, sem comprometimento motor, apresenta boa comunicação, refere que o apoio recebido na instituição foi importante para superar a timidez e dificuldade em relação ao relacionamento interpessoal. Nas atividades de vida diária, é totalmente independente, com responsabilidades nas tarefas da casa, visto que a genitora tem problemas de saúde. Nas atividades de vida diária instrumentais, recebe apoio da família para gestão financeira, de orientação quanto aos relacionamentos interpessoais, especialmente o namoro que iniciou após a inserção no trabalho. A família realizou treino para utilização do transporte público. Possui ensino médio, curso profissionalizante de artes manuais e deseja continuar estudando na área em que está trabalhando, sendo alfabetizada. Está em sua primeira experiência profissional, ocupa o cargo de auxiliar de estoque com funções de montar caixas com pedidos em uma esteira.

Participante 6 (P6)

Uma jovem de 24 anos com deficiência intelectual leve, sem comprometimento motor, comunica-se bem, porém apresenta lentidão nas respostas, por vezes, com discurso imaturo e dificuldade de interação, a qual ela entende como timidez. Nas atividades de vida diária, é totalmente independente, com responsabilidade nas tarefas da casa. Nas atividades de vida diária instrumentais, precisa de apoio para compreensão de assuntos relacionados à burocracia (banco, documentos), para ir sozinha a lugares novos, precisa de apoio/treinamento. Antes de trabalhar formalmente, cuidava dos sobrinhos para a irmã trabalhar. Possui ensino fundamental e cursos profissionalizantes de auxiliar de beleza e de empacotadora, atualmente, cursa o ensino médio para jovens e adultos, vislumbrando uma colocação melhor no mercado de trabalho, no entanto tem dificuldade na leitura e na escrita. Seu cargo atual é de empacotadora em um supermercado, desempenhando funções como, empacotar mercadorias, devolver e/ou pegar produtos nas prateleiras e organizar carrinhos. Sendo sua primeira experiência profissional.

Participante 7 (P7)

Um jovem de 31 anos com deficiência intelectual, sem comprometimento motor, apresenta boa comunicação, porém às vezes, com discurso infantilizado e latência para resposta. Estava namorando, essa ficou grávida e então casaram. Agora então é pai, diante disso, pontua-se que transitou de uma situação de dependência enquanto residia com a genitora, para o desenvolvimento de uma maior independência com o apoio da esposa que também possui deficiência intelectual leve. Assim, nas atividades de vida diária, apresenta-se independente e,

nas atividades instrumentais de vida diárias, recebeu treinamento para realizar o preparo da alimentação, cuidados com um bebê, limpeza da casa, mobilidade na comunidade, dentre outras, além da supervisão de um familiar em aspectos burocráticos, aluguel da casa, casamento, documentos e banco. Possui ensino fundamental e curso de preparação para o trabalho, com dificuldade na leitura e na escrita. Seu cargo é de auxiliar de limpeza em uma escola particular e tem experiência profissional em supermercado.

Participante 8 (P8)

Uma mulher de 44 anos, casada, com deficiência física decorrente de sequela de uma luxação congênita no quadril, a qual ocasionou importante diferença no tamanho dos membros inferiores, assim, apresenta dores e marcha em claudicação, apesar da indicação de bengala, não utiliza. Possui boa comunicação, sem comprometimento cognitivo. É independente nas atividades de vida diária e instrumentais, apenas realiza com lentidão a marcha nas tarefas que demandam mobilidade. Única participante que possui ensino superior (pedagogia), cursando administração de empresas e MBA (*Master in Business Administration*) em gestão financeira. Possui experiência profissional em cargos compatíveis com sua formação sem ser pela cota, porém durante a pandemia foi demitida e não conseguiu uma recolocação no mercado, assim, conheceu a instituição que a apoiou na recolocação pela Lei de Cotas, sendo esta sua primeira experiência nesta condição, a qual avalia como frustrante por ser em cargo de recepcionista de um pronto atendimento hospitalar, que exige apenas ensino médio, mas aceitou devido às condições financeiras e esperança de crescimento na empresa.

Participante 9 (P9)

Um homem de 48 anos, sendo o mais velho dentre os participantes, é casado e tem uma deficiência física decorrente de uma doença ocupacional por esforço repetitivo com carga no pé direito, o qual foi submetido a três procedimentos cirúrgicos para correção e alívio da dor, além de fisioterapia para reabilitação da marcha. Atualmente, sente dor se ficar em pé por longos períodos referindo uso abusivo de analgésicos. É independente nas atividades de vida diária e instrumentais, sendo o processo de dor limitante para algumas atividades em pé, como tarefas domésticas. Possui ensino médio recém concluído na modalidade de educação para jovens e adultos, feito durante o afastamento do trabalho, sobre isso, relata que se desafiou nesta empreitada para conseguir uma colocação melhor; uma que não necessitasse de força, como nas experiências anteriores de trabalho; indústria e construção civil. Tem cursos profissionalizantes de empreendedorismo, departamento de pessoal, programador de máquinas,

empilhadeira, informática e vendas. Seu cargo atual é de auxiliar de estoque, o qual não considerou sua deficiência e, diante disso, começou a vivenciar dores incapacitantes, tendo suas funções repensadas entre ele, instituição e empregador, chegando a uma alternativa. Assim, na segunda etapa da coleta, contou que estava alternando horários em duas funções, uma na postura em pé (auxiliar de estoque) e outra sentado (auxiliar de escritório).

Participante 10 (P10)

Um jovem de 22 anos com Transtorno do Espectro Autista - TEA, apresenta boa comunicação, porém o contato visual é oscilante, tom de voz baixo, responsivo, refere dificuldade importante de interação social, introspecção e facilidade de aprendizagem. Relata piora dos sintomas com o fim do ensino médio e entrada em curso profissionalizante que não conseguiu concluir, visto que o curso não era como na escola, cujo ambiente era familiar, em que todos o conheciam desde a infância e sabiam de sua condição. Esse período de desafios foi intensificado com a pandemia que reforçou o seu isolamento social. Deste modo, uma tia preocupada com a situação, o incentivou a buscar pela instituição e tentar a inserção no trabalho com apoio especializado. É independente nas atividades de vida diária e instrumentais, com rotina rígida e desenvolvida com o apoio de familiares, mas ainda não faz atividades que tem habilidade para fazer, por exemplo, o pai leva e busca de carro no trabalho, inclusive para almoçar em casa. Possui ensino médio, cursos profissionalizantes na modalidade de educação à distância nas áreas de segurança do trabalho, logística, educação ambiental, programação, dentre outros. Seu cargo é de auxiliar de almoxarifado com as funções de embalar e etiquetar remédios e insumos hospitalares, sendo sua primeira experiência profissional.

Participante 11 (P11)

Um jovem de 20 anos com Transtorno do Espectro Autista (TEA), apresenta boa comunicação. Apresenta a necessidade de falar bastante, especialmente do trabalho, tendo isso como hiperfoco neste momento. Tem dificuldade de julgamento de expressões faciais e leitura de situações, refere dificuldade de interação social com pares, especialmente durante o ensino médio, que vivenciou durante a pandemia. É independente nas atividades de vida diária e instrumentais, a genitora busca treiná-lo para uma vida independente. Reside somente com a mãe e não possui rede de suporte, diante disso, recentemente aprendeu o preparo de refeições básicas, trajeto para o trabalho com transporte público e, atualmente, tem se concentrado no planejamento financeiro e de compras. Possui ensino médio e cursos profissionalizantes na modalidade de educação a distância de informática, lei geral de proteção de dados, vendedor e

preparação para o trabalho. Seu cargo é de auxiliar de almoxarifado com o desempenho de funções como a organização de estoque e a entrega de materiais conforme solicitado, sendo esta sua primeira experiência profissional.

A descrição dos sujeitos tem a intenção de humanizá-los, destacando pontos fundamentais para a compreensão dos papéis ocupacionais que serão discutidos nas próximas seções.

5.2 Família, educação e trabalho

Nesta seção, serão abordados itens relacionados à trajetória de cada participante para iniciar no mercado de trabalho, entendendo a relação família-educação-trabalho como decisivas para o processo de inserção e permanência. Assim, de acordo com a Análise de Conteúdo, serão utilizados os trechos das falas de cada participante para discussões sobre a família como norteadora de rotina e apoio para desenvolver autonomia; a questão da deficiência; o processo educacional da pessoa com deficiência; a inserção no mercado de trabalho; e a avaliação do impacto do trabalho na vida de cada um.

5.2.1 Processo de inserção no Mercado de Trabalho: Etapa 1

O percurso de vida da pessoa com deficiência até a sua inserção no mercado de trabalho perpassa pelas experiências no âmbito doméstico, o apoio familiar, a formação acadêmica, e pelo desenvolvimento da autonomia e da independência.

Nesse sentido, o que levou os participantes a optarem pelo trabalho, às vezes, em detrimento de benefícios sociais destinados à PcD ou a permanecerem protegidos no âmbito familiar? Essa é uma reflexão importante em um cenário atual de grandes desigualdades e busca pela garantia dos direitos da pessoa com deficiência, também através do Benefício de Prestação Continuada previsto na Lei 8.742/1993 (BRASIL, 1993).

A Lei 8.742/1993 (BRASIL, 1993) dispõe sobre a organização da assistência social no Brasil e regulamenta o Benefício de Prestação Continuada (BPC), garantindo um salário mínimo à pessoa com deficiência que não possui condições financeiras de se manter e isso pode ser um entrave para a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho.

Importante salientar que alguns participantes, apesar de boa condição financeira, optaram pelo trabalho como meio de se reafirmar enquanto sujeito de direito e isso pode estar

ligado com o que Alves e Silva (2020) verificaram no estudo sobre a motivação da pessoa com deficiência para estar no mercado de trabalho, quando encontram uma relação com a sua humanização, melhora nas habilidades sociais e na percepção da “autonomia conquistada” (p. 119).

Foi perguntado aos participantes que chegaram a acessar, ou tiveram interesse por benefícios sociais destinados à pessoa com deficiência ou de baixa renda, o que os levou a optar pelo trabalho, sendo destacada a questão de sentirem-se capazes e o fato da autonomia que adquiriram. Para o P3, “*aposentar*” não era uma opção, porém para sua mãe, essa era a opção mais segura. Entretanto, para a satisfação de P3, quando deram início aos trâmites para solicitar o BPC, o médico não forneceu o laudo e ainda falou para a mãe que ele poderia trabalhar, conforme segue:

Uma vez eu vim aqui (na instituição), e o Doutor falou pra mim: “Hum, aposentar você está complicando vocês mesmos, porque esse aí tem mais capacidade de trabalhar que aposentar!” (P3).

Em contrapartida, a P6 chegou a acessar o BPC, ainda muito nova, mas quando chegou no ensino médio buscava por autonomia e participação social, manifestando o desejo de trabalhar e a compreensão de que o salário deveria pertencer a ela, diferentemente do que ocorria com o benefício que era compreendido como algo da família.

[...] Então o INSS mesmo eu recebendo (tinha o BPC), às vezes não sobrava, não sobrava porque fazia um monte de coisa, fazia compra, pagava conta e não sobrava as coisinhas pra mim, não sobrava dinheiro pra mim comprar as coisinhas (P6).

A questão do BPC precisa de reflexões profundas, ponderando a sua continuidade ou renúncia pelo acesso ao mercado de trabalho e observando todos os implicados. Pereira e Passerino (2012) apontaram que 82% das pessoas com deficiência contratadas por uma empresa recebem menos que dois salários mínimos e que a maioria de seus contratados possuem baixa escolaridade, discutindo que “a equação da baixa qualificação e baixos salários induz a uma tendência de que seria mais interessante as pessoas com deficiência e suas famílias continuar recebendo o BPC, ao invés de arriscar-se com as inseguranças e dificuldades de trabalhar” (p. 254-255). Neste âmbito, a pesquisa de Lorenzo e Silva (2017) também encontrou que 67% das empresas pesquisadas referiram que os salários pagos a trabalhadores com deficiência variam de um a um salário mínimo e meio.

O benefício apresenta-se como um dificultador na inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, conforme apontou o estudo de Lorenzo e Silva (2020). Sobre tais

dificultadores desse processo, os autores afirmam que o principal entrave são aspectos pertinentes à deficiência, seguida do BPC e, por último, a onerosidade para encontrar os candidatos. Diante disso, desde 2011 com a Lei 12.470/2011 (BRASIL, 2011), que prevê a suspensão, e não o cancelamento do benefício a quem ingressar no trabalho, houve maior incentivo para essas pessoas tentarem uma colocação. Foi neste cenário que a P6 suspendeu o BPC e iniciou sua primeira experiência laboral formal. Os mesmos autores ressaltaram também que é importante não considerar apenas o fator renda (financeiro), pois o ingresso no trabalho agrega outros valores à vida das pessoas com deficiência, como a independência, a ampliação das interações sociais, o empoderamento, o reconhecimento pessoal e profissional, conforme Alves e Silva (2020; 2021).

A escolha da P6 ilustra um ponto que precisa ser discutido, de que o trabalho é muito mais que aspectos financeiros. Amboni (2019, p. 212) afirma que “a existência do homem no mundo se explica por meio da atividade exercida” e complementa que “essa atividade é o trabalho”, assim, para o autor, é o trabalho que dá sentido à vida humana. Os achados de uma pesquisa que buscou identificar o sentido do trabalho para as pessoas com deficiência revelaram que a questão referente às relações sociais e a valorização pessoal constituem como os principais motivos da busca pelo emprego, seguida do aspecto financeiro (PEREIRA; PRETTE; PRETTE, 2008). Na mesma direção, os estudos de Lima (2013) sobre a compreensão do sentido do trabalho para a PcD indicaram que o aspecto financeiro é importante, porém subjacente a outras conquistas que ele proporciona, sendo impulsionador no desenvolvimento da autonomia. Para o autor, “é como se a renda obtida por meio do trabalho ajudasse na emancipação desses sujeitos. As pessoas com deficiência querem conquistar o direito à vida independente” (LIMA, 2013, p. 106).

Na presente pesquisa, também foi constatada semelhança com os aspectos mencionados pelos autores acima, em que os relatos da maioria dos participantes, nove dos onze, revelaram que a busca pelo trabalho, também foi a busca pela independência:

[...] queria minha independência. (P1).

[...] pra pagar conta, e eu sempre pensei em trabalhar (P3).

Tô ficando velho, adulto, deixando de ser [...] adolescente. (P4)

Poder ajudar meus pais em casa, e para mim poder comprar minhas coisas (P5).

Então, é para eu ajudar minha mãe em casa. [...] Então, eu resolvi trabalhar para também conquistar as coisas, deixar dinheiro guardado, juntando. Então, foi aí que eu pensei realmente em trabalhar (P6).

Pra eu poder sustentar meu filho, a esposa e manter a casa (P7).

[...] é mais pra eu ter a minha independência financeira, não ficar dependendo de marido, de pai. Pra ter minhas coisas (P8).

É mais para não depender dos meus pais (10).

E também pra poder ter meu dinheiro, pra poder fazer alguma coisa, ter a independência financeira. Para mim poder fazer as coisas que eu tenho vontade de comprar e fazer (P11).

A fala de P2 sobre o motivo de querer trabalhar parece comum, a questão das finanças, porém em um cenário pandêmico em que muitos perderam emprego e a capacidade de compra, ela, uma pessoa com deficiência intelectual moderada ser a única com trabalho formal, salário, benefício de alimentação e plano de saúde, portanto provedora da casa onde residem pai, mãe e uma irmã, é algo que merece ser destacado. Ela motiva sua busca pelo trabalho na compreensão de ajudar os pais:

[...] pra ajudar meus pais, eles estão precisando de ajuda, negócio de casa, de aluguel. [...] Eles estão desempregados (P2).

Os entrevistados também revelaram que o trabalho possibilita se sentirem úteis, produtivos e participativos socialmente, conforme apontado por Lima (2013), quando encontra em seu estudo que a participação no trabalho gera um “sentimento de utilidade” (p. 57). Aspectos simbólicos que dão sentido ao trabalho e que historicamente foram negados às pessoas com deficiência, o sentir-se útil, agir e reagir frente a sociedade (COELHO; SAMPAIO; MANCINI, 2014).

[...] pra ocupar meu tempo, ter alguma atividade (P10).

[...] e eu quis trabalhar pra ocupar o tempo, ter alguma coisa pra fazer porque o serviço lá é o dia inteiro, então é bastante coisa pra fazer. [...] (P11).

Mesmo munidos de interesse, motivação e leis que amparam o seu ingresso no mercado de trabalho, a PcD ainda encontra barreiras para sua colocação nas empresas sem o apoio de instituições especializadas. Em estudo realizado por Lorenzo e Silva (2017) sobre a perspectiva dos profissionais de recursos humanos na contratação de PcD, os autores identificaram que das 12 profissionais entrevistadas, apenas dois referiram parceria com serviço especializado e os demais demonstram que o processo de contratação é unilateral. A empresa determina a vaga e o perfil do profissional e, além desse complicador, cabe a problematização da falta de formação adequada dos profissionais de recursos humanos, considerando que, no referido estudo, foi revelado que apenas 25% tinham ensino superior. Os demais que atuavam no RH possuíam ensino médio, padrão também observado em outra pesquisa (OLIVEIRA; SILVA; SILVA,

2022). A P1 que é cadeirante, compartilhou uma experiência de trabalho anterior, referente a uma vaga que conquistou sem o apoio da instituição especializada e na qual não tinha suas necessidades respeitadas, conforme relato sobre os motivos de ser demitida:

[...] por conta de eu precisar passar sonda, precisar ir ao banheiro, ter hora pra essas coisas de 3h em 3h [...] onde eu trabalhei não podia levar necessaire ou nada, então eu não tinha como carregar a marmita, carregar minha garrafinha e carregar a sonda. [...] E também (tinha) a questão da meta, porque eu precisava bater muita meta (P1).

O P7 descreve sua experiência anterior de trabalho sem o apoio de uma instituição, como sendo uma humilhação.

Era muito ruim no mercado, é muita humilhação, eu limpava tomate com bigato sem luva (P7).

Dentre os participantes desta pesquisa, cinco referiram experiências de busca por vaga sem a mediação de instituição especializada. Destacam-se duas falas (P8 e P11) sobre o tempo que estavam tentando sozinhos sem sucesso e a fala do P9, com uma deficiência decorrente de uma doença ocupacional, sobre a dificuldade de encontrar algo que seria compatível com a sua situação atual.

Um ano sem trabalho, mandando currículo, fazendo entrevista, mas não dava nada (P8).

Eu queria muito trabalhar porque eu fiquei um ano enviando currículo, e ninguém me chamava (P11).

Permanecem (dores), e teve época que eu não consegui vaga não, e eu fiquei uns oito meses a um ano, e aí eu trabalhei forçadamente na construção civil. [...] Eu trabalhei até fevereiro do ano passado (2020) em uma empresa de distribuição de medicamentos como PcD no monitoramento, aí me dispensaram também. [...] E eu falei bem: "Eu não vou conseguir trabalhar na construção civil!", eu não estava aguentando mais (dores), então eu comprei uma Fiorino, [...] e comecei a trabalhar com entrega. [...] Aí, o mercado não tá dando, combustíveis caros (pandemia). [...] E apareceu essa vaga (atual), mas até então, eu estava preocupado com o que eu ia fazer com trabalho (P9).

Observa-se que a conquista de uma vaga poderia ser melhor concretizada com o apoio dos serviços especializados na assistência à PcD que preparam, capacitam, encaminham e acompanham a colocação profissional, sendo que estas instituições também atendem às empresas, avaliando a melhor vaga, indicando adaptações, dando suporte na inserção e encaminhando a PcD com perfil mais adequado a elas (MARQUE; CIOCCA; TOLDRÁ, 2008). A presença de serviço especializado para inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, apesar de mais humana e eficiente, não garante que seja livre de dificuldades, ao

contrário, acompanha a dinâmica do processo na busca pela inserção profissional. Tais aspectos são evidenciados nos relatos dos participantes:

Eles indicam a pessoa, e a pessoa faz a entrevista [...]. Que nem eu consegui (emprego) depois de cinco meses que comecei (instituição), aí eu não vou mais lá. [...] Mas a gente tem uma reunião [...] um grupo (instituição) para quem já está trabalhando, pra ver o que está precisando, se tem alguma coisa que queira falar, alguma dúvida, alguma queixa (P1).

Vou com alguém (instituição) [...] porque tem que bater o dedo, e não consigo bater o cartão sozinha [...] (P2).

Pra mim foi bom (a instituição), eu não conseguia fazer uma entrevista, eu chorava, eu começava a travar, e não falava (P5).

[...] fiz um concursinho que teve, [...] começaram a me chamar pras vagas. [...] É engraçado, porque eu nasci com essa deficiência, mas nunca fui atrás de fazer, e me inscrever como deficiente [...] (P8).

Agora eu fiquei com essas dificuldades (deficiência física), e cheguei aos 48 anos e é necessário trabalhar, e no momento eu dou graças a Deus pela ajuda das meninas aqui da instituição [...], foi através delas que eu consegui um emprego [...]. E hoje elas (instituição) me orientaram a falar lá com o líder (sobre as dores por ficar em pé), explicar a situação, e depois elas vão fazer uma visita lá pra saber o que pode ser. [...] às vezes tem um outro local pra realocar, as vezes não, agora eu não sei o que vai ser (P9).

[...] em torno de seis meses (que estou na instituição), já consegui trabalho (P10)!

Então a instituição está de parabéns, porque graças a instituição que eu consegui entrar no meu primeiro trabalho, porque eu mandava currículo em um monte de lugar quando não era pela instituição e ninguém me chamou!

Apesar da eficiência na colocação com o apoio de serviço especializado, isso ainda não é uma realidade. Conforme citado anteriormente com os estudos de Lorenzo e Silva (2017), a minoria das empresas busca por apoio especializado e, adicionado a esse complicador, Oliveira, Silva e Silva (2022) apontaram que os profissionais de recursos humanos não possuem formação específica para realizar uma entrevista de trabalho com pessoas que tenham alguma deficiência, visto que de 13, apenas uma tinha curso específico. Isso torna o processo de arguição injusto e muitas vezes incapaz de avaliar as qualidades e as habilidades dos sujeitos.

Importante salientar que a conquista de vaga de trabalho não está atrelada somente ao apoio de instituição especializada, sendo este o último passo do processo que teve início no aporte familiar e na formação acadêmica.

Pereira e Passerino (2017) ponderam que a questão familiar tem impacto na escolha entre o benefício e o trabalho, visto que existem receios e comportamentos protetivos que levam a pensar sobre as penalidades de estarem em um ambiente desprotegido. Assim, uma família propositiva começa o preparo para uma vida autônoma muito antes da inserção no trabalho,

através do posicionamento frente à descoberta da deficiência, com a busca por tratamento, reabilitação e/ou habilitação. Nesse aspecto, alguns participantes evidenciaram essa questão através dos relatos a seguir:

Eu fazia fisioterapia. Já fiz T.O, terapia ocupacional. Já fiz fono porque eu tinha mais dificuldade na fala, e terapia na água [...] (P1).

[...] psicólogo e fono porque eu falava errado (P6).

Eu já fiz de tudo aqui (instituição), já fiz coisas como aluno e paciente, passei no psicólogo (P7).

Desde quando eu era pequeno passava por psicólogos. [...] E parei agora por causa do trabalho. E eu também fazia psicopedagoga e fonoaudióloga (P11).

Na presente pesquisa, os participantes também atribuíram à família grande parte do incentivo para caminharem até o mercado de trabalho, colocando que eles vibraram tanto quanto eles com as vitórias. No estudo de Rackensperger (2012), sobre a relação do apoio familiar e a vida acadêmica de uma pessoa com deficiência, foi verificado que as pessoas com deficiência, que têm uma família participativa, alcançaram muito mais sucesso que as sem apoio, no caso do estudo considerou-se sucesso a conclusão do ensino médio. Corroborando com a temática, Lorenzo e Silva (2017) afirmam que a família exerce uma função importante nessa dinâmica:

[...] tanto podem apoiar e estimular a manutenção do emprego, ao respeitar e, impulsionar a autonomia e independência, quanto dificultar a inserção e a manutenção do trabalho, ao adotar uma postura de proteção excessiva (p. 354).

Esse dado é importante para compreender a relevância da família nessa linha contínua do desenvolvimento, que começa no encaminhamento aos estudos e, posteriormente, segue no incentivo do alcance de autonomias, como a conquista de uma vaga de trabalho (AUGUSTO, 2020), exemplificado no relato dos participantes da presente pesquisa:

[...] quem me incentivou mesmo a fazer esse curso (instituição) foi a minha mãe, ela que foi atrás de tudo, ela sempre me incentivou em tudo que fiz. Desde minhas atividades, até minha faculdade e escola. [...] E estão achando um máximo (P1)!

[...] meu pai e o patrão dele ajudaram a pagar (um curso) que era de banho e tosa. [...] Minha mãe e meu pai sempre falavam: “vai começar a trabalhar, e aí vai conseguir comprar as coisas pra você” (P5).

A minha mãe fala até hoje [...] termina seus estudos pra não ficar igual eu lavando banheiro (P6).

Nossa, a minha mãe ficou mais feliz que eu, ou ficou igual! Ou mais feliz! (pela conquista do trabalho) (P11).

Nos relatos dos entrevistados, observa-se que a participação da família na conquista do trabalho compreende ações muito além de incentivo puramente verbal, pois também dão suporte para o desenvolvimento de uma nova rotina, a fim de que seus tutelados assumam responsabilidades que favoreçam o ingresso no trabalho, treinando habilidades importantes para emancipação nessa etapa, como por exemplo, a realização de treinamento para independência no deslocamento de casa até a empresa, além de impulsionarem a uma vida autônoma, sendo parte decisiva na colocação, conforme exposto nos relatos abaixo:

Eu vou trabalhar às oito com a minha mãe (de carro) [...], aí depois minha mãe me busca (P1).

Minha mãe me leva (no trabalho) de ônibus, e meu pai me busca de ônibus (P2).

Quando eu saí da escola, ela (mãe) me ensinou a ler. [...] Não pegava ônibus, eu não saía de casa pra nada, tinha medo e eu não sabia ler. Se eu sáísse, eu catava o ônibus errado, agora eu sei cata qualquer um, agora eu sei ler, minha mãe ensinou (P7).

A maioria das vezes eu tô indo almoçar em casa, é corrido, mas dá tempo, [...] eu vou com meu pai[...]. Depois, ele deixa eu (no trabalho), e minha irmã na escola (P10).

Minha mãe foi esses dois dias pra me mostrar o caminho, como eu fazia, em qual ponto descia [...]. Daí ontem, eu já voltei sozinho! Mas para ir ao serviço, eu vou com minha mãe que faz o mesmo caminho, minha mãe desce um ponto antes [...]. Tô levando marmitta, daí a marmitta minha mãe faz (P11).

O participante 11 relatou com ênfase sua relação com a mãe e, para explicar sua participação na busca pelo trabalho, conta que ela ficou tão feliz quanto ele pela oportunidade, vistos seus esforços para capacitá-lo a uma vida autônoma. A genitora primeiramente fez o treinamento do trajeto de ônibus com ele e, depois, o deixou fazê-lo sozinho. Todos os participantes mencionaram a família nas entrevistas, sempre com a mesma conotação, exceto por uma fala da P1, a respeito de seu pai, quando relatou que o mesmo não a incentivou a trabalhar, nem a fazer faculdade e, ao longo de toda coleta, percebeu-se que o pai considera que sua deficiência física a tornava incapaz de ter uma vida comum, sendo possível a elucidação de que “o medo pelo desconhecido e a superproteção familiar” (PEREIRA; PASSERINO, 2012, p. 61) estejam implícitos no posicionamento desse pai.

Meu pai não queria que eu entrasse na faculdade de Gastronomia, e é uma coisa que eu percebo muito, parece que quando eu estou feliz, ele reclama, ele não gosta. Inclusive ele não quis que eu entrasse (na instituição), e é uma coisa que me fez muito bem, que eu gostei muito (P1).

Até aqui, foi possível abordar itens que antecedem a entrada no mercado de trabalho, observando a questão dos benefícios sociais, motivação, apoio de instituições especializadas e

o papel da família, reforçando que a conquista é multifatorial. Isso posto, cabe colocar que os entrevistados tiveram a oportunidade de ingressar no mundo do trabalho na ocasião da primeira etapa da coleta. Importante salientar que foram as empresas que solicitaram o apoio da instituição especializada, todas em observância à Lei de Cotas e, conforme apontado por Toldrá e Sá (2008), existem muitas vagas de trabalho para PcD, porém atreladas à imposição da lei, e não por consciência das empresas.

Nota-se uma diversificação nos tipos de empresas que realizaram a contratação da pessoa com deficiência, tendo três participantes alocados em um hospital, dois em uma escola, dois em mercado, um em restaurante, um em uma montadora automobilística e um em uma empresa de reciclagem. A imposição da lei ainda é a principal motivação para a contratação de trabalhadores com deficiência (LORENZO; SILVA, 2017; LORENZO; SILVA, 2020; OLIVEIRA; SILVA; SILVA, 2022; BEZERRA; VIEIRA, 2012), evidenciando a potência de políticas públicas. Ribas (2009), em seu texto, aponta para a necessidade de superar inseguranças quanto à contratação de pessoas com deficiência, sugerindo que as inserções precisam ser motivadas pelo interesse em promover desenvolvimento pessoal do trabalhador e inclusão efetiva.

Um estudo com profissionais que atuam em programas especializados na inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho apontou que, para as empresas, ainda existe muito descrédito em relação à pessoa com deficiência, pela falta de informação sobre o potencial e a habilidade, reforçando a crença de que essas pessoas são incapazes de estarem no mercado de trabalho (TOLDRÁ; MARQUE; BRUNELLO, 2010). Referente ao preconceito (capacitismo) quanto ao potencial de uma pessoa com deficiência, fica evidente no relato da P1 sobre o que as pessoas pensam a respeito de uma cadeirante estar cursando graduação em gastronomia:

[...] As pessoas, acho que pela decência tratam a gente como criança, sabe? [...] Tipo assim, cozinhar, e falam assim: "Mas você não vai cozinhar, você não pode, você é cadeirante", tem esse paradigma (P1).

Os cargos que apareceram têm exigência de escolaridade entre ensino fundamental e médio, com funções executivas simples, repetitivas e que não necessitam de elevado nível de elaboração cognitiva, algo percebido também na pesquisa de Toldrá (2009) e de Lorenzo e Silva (2020), indicando que existe a crença de que PcD não tem condição de estar em cargos mais qualificados. Os últimos autores levantam duas hipóteses para que os cargos ofertados tenham esse padrão, a primeira é que normalmente as PcD possuem baixa escolaridade e a segunda é

que existe um preconceito quanto à capacidade pautado na incapacidade dos empregadores de avaliarem as vagas oferecidas. Para Toldrá e Sá (2008, p. 53), “uma das dificuldades ainda encontradas é a exigência de escolaridade para a contratação, o que assinala o desconhecimento dos empresários sobre a realidade desta população”.

A baixa escolaridade comum entre as pessoas com deficiência evidencia que a educação inclusiva vivencia avanços importantes para garantia dos direitos de todos, mas, ainda, apresenta muitos problemas basais, como a falta de uma estrutura acessível, recursos humanos despreparado, falta de recursos de tecnologia assistiva, falta de adaptação curricular, ou seja, muitas questões que precisam ser problematizadas para fomentar soluções viáveis. Os participantes apresentaram relatos sobre a experiência educacional, expondo a percepção sobre a inclusão escolar, conforme relatos:

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 da escola?" (P1).

Não é legal fazer a prova 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, [...] por causa que eu era aluno especial (P4).

Não lembro de quase nada da escola, [...] eu sofria bullying por causa do meu dente (P5).

Apesar de os relatos evidenciarem problemas na inclusão escolar, situações de estigma e preconceitos, alguns participantes descreveram vivências positivas com tentativas reais de acolhimento e respeito, proporcionando acesso ao conteúdo:

Aí 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 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).

A experiência recente da P1 no ensino superior, é considerada por ela como a única em que foi de fato respeitada, com suas necessidades acolhidas através de adaptações, referindo que foi a faculdade que se adaptou a ela, e não o contrário:

Na faculdade foi a primeira vez que eu posso dizer que vi um lugar praticar a inclusão como deve ser feita. Me chamaram lá, e tipo, compraram um *cooktop*, e aí tinha que ter uma panela específica. Compraram uma panela específica pra mim! Gastaram o maior dinheiro, pra que eu pudesse fazer as coisas. [...] A T.O, foi ela que me ajudou! [...] Ela é do grupo de acessibilidade da faculdade. [...] Ela é maravilhosa, ela que me ajudou nisso tudo, foi atrás do *cooktop*, nossa sensacional! [...] Assim que eu passei no vestibular, não demorou dois dias e o pessoal da faculdade viu que eu fiz um cadastro de cadeirante, né? Viu, e já veio falar comigo. No que veio falar comigo era pra fazer lá, a adaptação de *Cooktop*, de bancada. [...] Coisas que nunca vi na minha vida, nunca me perguntaram (P1).

Os participantes também relataram que a escola, diante de tantas demandas, acaba por não incentivar os alunos com deficiência a entrarem no mercado de trabalho, sendo diferente a tratativa com alunos sem deficiência, que, ao findarem o ensino médio, por exemplo, são incentivados a fazerem a escolha de uma graduação.

(Algum professor falou sobre trabalho com você, com a sala?) - Não (P1).

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

Apesar do cenário apresentado quanto à escolaridade e cargos, acompanhado do descrédito em relação aos trabalhadores com deficiência, observou-se nos relatos que o trabalho tem proporcionado satisfação, sentimento de pertencimento social, ampliação das relações interpessoais, e, ainda, ressaltando a importância que atribuem ao fato de se sentirem respeitados (P1, P2 e P7):

[...] eu tô muito feliz onde estou [...]. Eu prezo muito, pelo jeito que eles me tratam (P1).

(O que mais gosta do fato de estar trabalhando) Do fato dos clientes me respeitarem (P2).

Tô gostando, e ela (encarregada) falou que eu tô nota 10! [...] Não tem do que reclamar! Eles são legais, pedem licença pra passar, até as crianças (alunos da escola), porque a professora ensinou “o tio tá limpando” e “fala obrigado pro 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)!

Tô gostando! É profissão agora! [...] E se algum dia eu quiser parar, é um erro meu, porque não posso parar, dependendo disso agora (P3).

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

Sim, estou feliz com meu salário de R\$1405 [...]. E a empresa fornece o almoço e a janta (P5).

Mas é um local que eu gostei, ainda estou me adaptando e queria ficar lá mesmo. O salário que se tem lá dá para viver um pouco melhor, e é só eu e minha esposa (P9).

Ah, gostei bastante! O pessoal lá é muito acolhedor também, às vezes é um pouco cansativo ficar repetindo o serviço, mas deu pra fazer (P10).

Eu estou muito feliz! Quando o RH me ligou para falar que meu chefe de setor do almoxarifado tinha me contratado, nossa eu não acreditei! [...] Ontem eu recebi o crachá da empresa com meu nome e tudo, eu recebi a bota de segurança para usar lá. E eu tô muito feliz, eu não esperava um trabalho tão legal (P11)!

Ao contrário dos demais participantes, a P8 não está satisfeita com a inserção no cargo de recepcionista. Como dito anteriormente, ela possui uma deficiência física que ocasiona mobilidade reduzida, e, estando agora com 44 anos, está na primeira experiência de trabalho em uma vaga cotista, pois foi demitida durante a pandemia. Para ela, que tem escolaridade alta e boas referências profissionais, estar em um cargo cuja exigência é de ensino médio ainda é algo que traz frustração, porém aceitou, pois estava encontrando muita dificuldade de se colocar no mercado novamente e vislumbra um plano de carreira na 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).

Ainda sobre as empresas, os recém-ingressantes pontuaram que, de modo geral, foram bem recepcionados e assistidos pelos empregadores, porém não receberam treinamento específico para a função. Em alguns casos houve uma atividade de integração entre o trabalhador com deficiência, seus colegas de trabalho e a empresa e em outros o trabalhador recebeu a tutoria de perto de um funcionário mais antigo para passar as funções. Ambas as situações, no decorrer das falas, demonstram terem sido positivas para o processo de efetivação nos cargos, destacando a “importância da sensibilização de funcionários e gestores dada à falta de preparo das empresas para acolher as pessoas com deficiência” (TOLDRÁ; SÁ, 2008, p. 53). A forma como a empresa se comporta em relação à inserção do trabalhador com deficiência é parte importante para alcançar o sucesso desse processo:

Foi maravilhoso, me atenderam super bem, pessoas super educadas, supriram bem minhas necessidades (P1).

(Quando não sabe fazer algo) [...] eu peço ajuda para meus amigos do Caixa (P2).

Não (tive treinamento). [...] O pessoal lá que me ensinou. Eles me receberam bem, todo mundo gostou de mim lá (P4)!

Eles me tratam bem. Quando eu preciso da ajuda dos meus líderes, quando eu tenho dúvida, eles vão me ajudar (P5).

A minha encarregada que ensinou (a função). Assim, ela me ensinou a passar o rodo e o pano nos brinquedos (P7).

Eu tenho abertura de conversar com ele (coordenador), todo problema que eu tenho posso conversar, ele é bem aberto (P8).

Uma colega de trabalho que mais me ensina. Mas lá todo mundo se ajuda, mas quem mais me ensinou a fazer, foi uma colega de trabalho (P10).

Então, eu gostei porque lá, um ajuda o outro, ninguém fica sozinho. O meu chefe, ele ajuda bastante a gente [...] (P11).

Também apareceram falas que denotam falta de percepção da empresa quanto à inserção da pessoa com deficiência, conforme o relato da P6, que ainda não se adaptou à função de empacotadora por ficar o dia todo em pé, sem condições de comprar um tênis adequado que lhe permita conforto para permanência na postura por longos períodos.

Ah, tô gostando, mas até eu me acostumar vai demorar um pouquinho. [...] O dia inteiro em pé, eu não estou muito acostumada, então vai demorar um pouco para me acostumar com isso. Ah, e o único tênis que eu tenho é esse aqui (e aponta para o calçado) (P6).

O P9 se queixou de *bullying*, esclarecendo mais à frente, que está fazendo uma transição de função, então além de Auxiliar de Estoque, sua função oficial, em que fica em pé e tem muitas dores, passou a ficar algumas horas sentado em atividade administrativa, a qual ainda não tem afinidade, pois utiliza um sistema todo em inglês. Dessa forma, relata que os colegas sempre que possível o menosprezam, o corrigem e fazem piadas do tempo que gasta para realizar o trabalho. O preconceito voltado a trabalhadores com deficiência é uma realidade, Bezerra e Vieira (2012, p. 244) consideram que eles “são discriminados pelos trabalhadores que ocupam o mesmo cargo que eles, que consideram os deficientes inferiores pelas suas limitações”. Importante destacar que o P9 tem 48 anos e recentemente terminou os estudos pelo CEEJA, enquanto se recuperava das cirurgias:

[...] eu tô com algumas dificuldades de adaptação [...]. Sei lá as vezes eu fico meio triste, não sei se eu tô ficando meio velho, sentimental, é esquisito! Mas a gente vai se adaptando da forma que dá. [...] Esse *bullying* o tempo todo das pessoas (P9).

Como visto, a maioria dos participantes está conseguindo de fato a colocação nas empresas, com líderes próximos e colegas de trabalho que apoiam o desenvolvimento de cada um. Algo que merece atenção é que nenhum dos participantes disse que houve a necessidade de adaptação dos postos de trabalho e que, na verdade, eles se adaptaram às funções, corroborando com estudos que apontaram que a manutenção do trabalhador com deficiência na empresa está sujeita a sua capacidade de adaptação ao meio (LORENZO; SILVA, 2017; BEZERRA; VIEIRA, 2012; LOBATO, 2009). No relato do P9, é possível perceber que a empresa mostrou uma possibilidade para ele, mas que agora ele precisa também de algum grau de adaptação. E, na fala da P1, observa-se que a sua não adaptação às funções, que eram inadequadas à sua condição de pessoa com deficiência, culminaram na demissão:

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).

Eles não me deram tempo de mostrar que eu era capaz de me adaptar, eles não me deram nem a chance. A chance seria dada, se eles tivessem me dado um treinamento [...]. As pessoas acham que têm o conceito de adaptação, que a inclusão é pegar e colocar a pessoa e pronto, mas não! É um jeito que se faz pra que ela consiga participar da atividade, entendeu? Como todo mundo, mas de um jeito diferente, da mesma forma, mas de um jeito diferente. E eu nunca, tipo assim, senti isso (P1).

Importante destacar que no capítulo VI da LBI (BRASIL, 2015), artigo 34, estabelece-se o direito ao trabalho em ambiente acessível e inclusivo e o capítulo III, no artigo 74, confere o acesso aos recursos de tecnologia assistiva para garantia da autonomia, da mobilidade e da qualidade de vida, sem que isso se constitua em privilégio. Nesse âmbito, observa-se que nenhum participante relatou acesso a recursos e adaptações para inserção, apenas a P8 abordou o tema:

Lá têm acessibilidade! Tudo é no térreo e se precisar tem rampa e elevador. Eu acho bem acessível, não só pra mim como para as outras pessoas (P8).

5.2.2 Impacto do trabalho: Comparação entre Etapa 1 e Etapa 2

Neste tópico, será realizada a comparação entre as entrevistas da Etapa 1 e Etapa 2 da coleta, verificando os principais impactos da inserção no mercado de trabalho na vida dos participantes, abordando as categorias temáticas que apareceram nas duas etapas, portanto possibilitando a comparação. Assim, as categorias temáticas abordadas a seguir serão: finanças, desenvolvimento de Autonomia e Independência, Relações Sociais e Planejamento de Vida.

Também, optou-se por resumir os impactos do trabalho na vida de cada sujeito, a partir dos relatos que indicaram mudanças, assim, serão apresentadas sínteses dos impactos, com o intuito de possibilitar melhor visualização da questão e de facilitar a utilização do estudo em pesquisas posteriores.

Inicia-se a discussão sobre o impacto do trabalho na vida dos participantes pela observação da categoria temática finanças, através do Quadro 3 com a exposição dos relatos que elucidam esse aspecto.

Quadro 3 – Impacto do trabalho nas finanças

IMPACTO DO TRABALHO CATEGORIA FINANÇAS	
ETAPA 1	ETAPA 2
P2 – [...] ajudar meus pais, eles estão precisando de ajuda, negócio de casa, de aluguel. [...] Eles estão desempregados.	P2 – Comprei (apontou para a camiseta que estava vestindo). [...] E comprei um relógio.
P3 – (planejo) pagar conta [...], fazer uma compra (no mercado)!	P3 – (valor da última venda mensal da reciclagem) R\$1.192,00 [...]. Nós já vendemos reciclagem duas vezes, e todo dinheiro que a gente pega, a gente investe em casa, faz compra, paga uma água e luz, mas a gente tem vendido, Graças a Deus. [...] Também comprei que nem um sapato, um chinelo, uma roupa.
P5 – 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 comprei minha cama [...]. E agora eu vou comprar um celular melhor para mim, aí o meu eu vou dar pra minha mãe porque o dela tá com a tela toda quebrada.
P7 – Elas dão cesta básica. [...] Eu dou (o salário) pra minha companheira [...] ir no mercado. [...] (sobre relação com irmão) Com meu irmão (mais velho) que é meio ruim, ele é meio xaropão. Quando eu recebo meu dinheiro, ele quer dinheiro pra comprar as roupas, as coisas caras. Mas eu falei “não”, falei pra ele que agora eu vou ter a minha família [...] aí, ele fica bravo. [...] Ele xinga a minha companheira, mas eu não dou não. Eu tenho que trancar a porta do quartinho por causa dele, pra não arranjar briga, tenho que dormir mais cedo.	P7 – Era oitocentos e pouco o salário antes, agora foi para R\$1.030,00. Melhorou um pouco, ela quer aumentar o meu salário, se eu começar a trabalhar de tarde também, daí vai aumentar o meu salário, para R\$1.500,00. (Você conseguiu alugar uma casa?) Sim! Custa 480 reais. [...] Porque lá onde minha mãe mora era bom também, mas o ruim era meus irmãos [...] porque é muita briga, confusão, aí não vira. [...] Comprei uma roupinha pro meu filho, [...] e um presente pra minha esposa no dia das mães, e um pra minha mãe.
P9 – Teve época que eu não consegui vaga e eu fiquei uns 8 meses trabalhando forçadamente na construção civil.[...] Aí eu falei bom: "Eu não vou conseguir trabalhar na construção civil!", eu não estava aguentando mais (dores), então financiamos uma Fiorino, eu e minha esposa, aí comecei a trabalhar com entregas.	P9 – Já dá para sentir a diferença. A empresa que estou, é uma empresa que paga um salário bom, [...] já deu pra fazer umas mudanças boas. [...] Eu troquei o carro por um mais econômico. [...] E a minha esposa ficou contente, um carrinho melhor que a gente pegou. [...] Também tem, tem Unimed.
P10 – Acho que eu vou começar a ajudar meus pais! É importante!	P10 – Tô guardando! Tô ajudando o meu pai a pagar as parcelas do notebook que eu comprei. [...] O ticket

	(alimentação) eu dei pro meu pai, e o Alelo (refeição) eu uso para almoçar, quando eu almoço por lá (hospital). [...] Eu tô ganhando em torno de R\$1.400,00 reais. [...] E tem mais benefícios, tem (plano de saúde), inclusive tem dois, a Unimed e o Vita Top Mais.
P11 – Então, tenho dois (sonhos), o primeiro é comprar uma televisão porque a nossa é bem pequena. [...] E o outro sonho é que [...] gostaria de fazer o logo deles no braço, uma tatuagem.	P11 – Daí 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 Tattoo, que eu já queria a 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.

Fonte: Elaborado pela autora.

A partir dos relatos que indicam ganhos no aspecto financeiro, foi elaborado o quadro a seguir com uma síntese, a fim de clarificar esses ganhos.

Quadro 4 - Síntese comparativa sobre do impacto do trabalho nas finanças

IMPACTO DO TRABALHO FINANÇAS	
ETAPA 1	ETAPA 2
P2 - Planeja ajudar os pais a pagarem aluguel, pois estão desempregados. P3 - Planeja pagar contas da família. P5 - Ajudando na compra de mercado da família. Comprou itens de sua escolha para si, e itens que melhoram a qualidade de vida (cama, pois dormia no chão e calçado para trabalhar) P7 - Ajudando na compra de mercado, e poupando para conseguir alugar casa, visto muitos conflitos familiares e casamento. P9 - Tinha um trabalho informal sem estabilidade financeira que piorava suas dores. P10 - Planeja pagar contas da família. P11 - Planeja comprar TV, itens de sua escolha e fazer tatuagem.	P2 - Está pagando o aluguel e comprou itens de sua escolha para si. P3 - Ajudando a pagar contas, e na compra de mercado. Comprou itens de sua escolha para si. P5 - Planeja comprar um celular melhor e dar o antigo para a mãe. P7 - Alugou casa, casou-se e tornou-se pai. Comprou itens de sua escolha para filho e esposa P9 - Trabalho formal com estabilidade financeira, compra de item que melhorou a qualidade de vida (carro) e acesso a plano de saúde privado. P10 - Pagando contas da família, ajudando na compra de mercado, compra de notebook e acesso ao plano de saúde privado. P11 - Comprou uma Smart TV, fez a tatuagem e está ajudando nas compras do mercado.

Fonte: Elaborado pela autora.

Diante dos resultados, é possível afirmar que o impacto do trabalho nas finanças proporcionou os seguintes ganhos:

- Passaram a compor a renda familiar;
- Estão aprendendo sobre gestão financeira;
- Almejando emancipação;
- Melhora da qualidade de vida:
 - Compra de itens que trazem mais conforto (vestimenta, calçado, cama/móvel, automóvel, aluguel de casa)
 - Acesso a plano de saúde, lazer e tecnologias.

O aspecto financeiro pode ser o primeiro pensamento motivador para o acesso aos benefícios da empregabilidade, no entanto, Alves e Silva (2020, p. 118) afirmaram que o trabalho “[...] significa muito mais do que o aspecto financeiro, agindo diretamente no bem mais precioso do homem, na sua humanização, ainda que o dinheiro não seja desconsiderado”.

Quadro 5 – Impacto do trabalho na autonomia e independência

IMPACTO DO TRABALHO CATEGORIA AUTONOMIA E INDEPENDÊNCIA	
ETAPA 1	ETAPA 2
P2 – (chamo o instrutor da instituição) para ajudar no banheiro e comer o lanche. [...] E minha mãe me leva (trabalho) de ônibus, e meu pai, meu pai me busca, me busca de ônibus.	P2 – No banheiro eu sei fazer tudo sozinha agora. [...] E, tô aprendendo já (usar o transporte público).
P4 – (Não apareceu fala sobre)	P4 – Eu levei ela (namorada) no shopping, de ônibus, sozinho! Comprei uma caixa de bombom e paguei o almoço pra ela.
P11 – Depois que ela (psicóloga) descobriu, a gente já começou a tratar. Aí eu fiquei vários anos em tratamento com ela, até antes de eu começar a trabalhar eu estava nela, mas agora que eu comecei a trabalhar dei uma parada [...] Ela falou: "Vamos parar neste momento". Daí ontem, eu já voltei sozinho (de ônibus)!	P11 – 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. De manhã a gente sai juntos, porque é o mesmo horário, daí a gente para ali em frente de um comércio e eu subo aquela rua em frente ao colégio, e minha mãe vai um pouco mais reto até na prefeitura. Nos primeiros dias minha mãe me acompanhou para mostrar o caminho, daí depois ficou tudo fácil, daí eu já vou sozinho.

Fonte: Elaborado pela autora.

A partir dos relatos selecionados que exemplificam o desenvolvimento de aspectos relacionados à autonomia e à independência, foi elaborado o quadro a seguir com um resumo.

Quadro 6 – Síntese comparativa sobre do impacto do trabalho na autonomia e independência

IMPACTO DO TRABALHO AUTONOMIA E INDEPENDÊNCIA	
ETAPA 1	ETAPA 2
P2 - Tinha dificuldade de realizar as rotinas de higiene pessoal e alimentar no trabalho. E sendo treinada pelos pais no trajeto para o trabalho. P4 - Não aparece fala sobre. P11 - Fazia psicoterapia desde a infância e recebeu alta com a inserção no trabalho. Foi treinado pela mãe no trajeto até o trabalho.	P2 - Aprendeu a rotina do trabalho e considera que falta pouco para conseguir fazer o trajeto de forma independente. P4 - Refere que está conseguindo sair sozinho para passear. Participação nas tarefas domésticas. P11 - Apresenta satisfação com a nova rotina em que está conseguindo fazer o trajeto para o trabalho sozinho, está habituado a rotina de trabalho, sente-se orgulho de ter conta bancária, senhas escolhidas por ele e refere desenvolvimento da identidade pessoal e de grupo. Preparando refeições.

Fonte: Elaborado pela autora.

Referente ao impacto do trabalho na autonomia e na independência, considerando os relatos usados de exemplo, dentre outros inseridos na mesma categoria, é possível elucidar as seguintes mudanças:

- Desenvolvimento de competências nas atividades de vida diária e instrumentais;
- Desenvolvimento de senso de responsabilidade com rotina;
- Desenvolvimento de identidade individual e de grupo;
- Aquisição de autonomia financeira;
- Consciência sobre sua cidadania.

Neste aspecto, Coelho, Sampaio e Mancini (2014, p. 218) indicam que “a importância do trabalho se mostrou relacionada, principalmente, ao seu caráter organizador da rotina, das relações sociais e dos projetos de vida”. Alves e Silva (2021) observaram que o ingresso no trabalho proporcionou mudanças significativas, principalmente na capacitação à vida independente.

Quadro 7 – Impacto do trabalho nas relações sociais

IMPACTO DO TRABALHO CATEGORIA RELAÇÕES SOCIAIS	
ETAPA 1	ETAPA 2
P1 – Então, eu nunca tive uma amizade. [...] e de vez ou nunca a gente conversa pelo WhatsApp.	P1 – O que eu vi de positivo é que eu conheci pessoas novas, fiz amizades! Inclusive quando eu saí de lá, eu saí arrasada, chorei. [...] 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?
P2 – Já fiz (amizades)! Com outros espectadores, eu faço amizade com as caixas! [...] Eu fiz bastante amiga.	P2 – Agora também peguei amizade com mais duas caixas.
P3 – Eu melhorei bastante porque antes eu ficava muito em casa, [...] e agora eu tenho que sair todo dia.	P3 – Vou contar de ontem [...] fiquei feliz! [...] Fizeram uma cesta de alimento (pessoas que separam reciclável pra ele). [...] De novidade, tem bag ³ novo, ganhei muito bag novo, um amigo que deu, e nós compramos porque estava precisando.
P7 – 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 – A gente não era casado, mas casou no cartório. [...] Deu trabalho pra gente casar.[...] Nós ganhamos tudo (móveis). Quando eu mudei pra cá, a gente não tinha nada aqui.
P10 – Depois que eu terminei o colégio mais (a dificuldade de interação atrapalhou), pegou mais porque antes todos os professores me conheciam, aí ficava mais fácil. Aí, depois que eu saí do colégio essa dificuldade atrapalhou um pouco sim (cursos que tentou fazer e não concluiu).	P10 – você vai hoje ao cinema com a sua família?) Sim! Vai meus pais e minha irmã, eu comprei (ingresso) pra todos! Fazia tempo que eu não ia (no cinema) também. [...] (sobre os colegas de trabalho) 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. [...]E tô pensando em voltar pro curso do SENAI, curso técnico de processos gráficos. Só falta acho que 6 meses para concluir.

Fonte: Elaborado pela autora.

Considerando os relatos sobre o impacto do trabalho nas relações sociais, chegou-se ao quadro a seguir, com a síntese desses ganhos para cada participante.

³ Um tipo de recipiente onde são armazenados os materiais recicláveis já separados por tipo para serem vendidos.

Quadro 8 - Síntese comparativa sobre o impacto do trabalho nas relações sociais

IMPACTO DO TRABALHO RELAÇÕES SOCIAIS	
ETAPA 1	ETAPA 2
P1 - Nunca teve amizades.	P1 - Fez amizades e sente-se respeitada pelos colegas de trabalho e alunos da escola.
P2 - Nunca teve amizades e considera que já fez vínculos no trabalho.	P2 - Refere ter feito mais amizades no trabalho.
P3 – Isolamento social antes da entrada no trabalho.	P3 - Relata ampliação da rede de apoio acompanhada na melhora da capacidade de comunicar necessidades.
P7 - Falta de atividades coletivas.	P7 - A partir do trabalho pode casar, e tornou-se pai. Relata ampliação da rede de apoio com melhora na comunicação de necessidades.
P10 - Isolamento social após término do ensino médio, tentativa frustrada de continuidade nos estudos devido à dificuldade de interação.	P10 - Rompimento do isolamento social, saídas com a família para acessar lazer, melhora na capacidade de interação social e intenção de terminar curso.

Fonte: Elaborado pela autora.

No que tange às relações sociais, observa-se que o trabalho impacta positivamente, conforme segue:

- Ampliação das relações interpessoais;
- Melhora na capacidade de interação e de comunicação;
- Rompimento do isolamento social;
- Ampliação da rede de apoio;
- Sentir-se respeitado pela sociedade.

Sobre esse sentimento de respeito frente à sociedade, estudiosos apontam que as pessoas com deficiência buscam por essa cidadania, avaliando como um ponto positivo de estarem no mercado de trabalho (PEREIRA; PRETTE; PRETTE, 2008). Alves e Silva (2020) afirmaram que a pessoa com deficiência após a inserção no mercado de trabalho passa a identificar e valorizar a forma como são tratados, além de identificarem mudanças decorrentes desse ingresso. Nesse sentido, 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), aspecto destacado por P10:

Acho que melhorou bastante [...] eu tô interagindo mais, eu mudei bastante (P10)!

Quadro 9 – Impacto do trabalho no planejamento de vida

IMPACTO DO TRABALHO CATEGORIA PLANEJAMENTO DE VIDA	
ETAPA 1	ETAPA 2
P1 – O meu sonho depois da faculdade é fazer uma pós e ter uma casa própria. [...] Pra mim tá ótimo onde eu tô agora, mas o meu sonho mesmo é abrir uma coisa minha, na parte de comida, confeitaria. [...] E um amigo da minha mãe descobriu um concurso pra Caixa no banco, pra entrar no banco como deficiente, aí eu vou prestar esse concurso.	P1 – (sobre buscar novo trabalho) Pretendo, pretendo! Eu nunca vou desistir [...].
P2 - Comprar bastante coisa [...] É um celular! Eu gosto de assistir vídeo.	P2 – Viajar para Guarujá! (Em conversa informal mostrou o celular novo)
P3 – [...] E o negócio da carta [...] de carro.	P3 – Tenho que voltar (estudar) pra tirar carta [...] Eu quero crescer e ter mais as coisas, [...] se for ver tá dando lucro então eu quero abrir um espaço grande [...].
P4 – Guardar (dinheiro) no banco! [...] E comprar um Nintendo Switch!	P4 – Camiseta de time eu vou comprar no próximo (mês). [...] Mais pra frente um celular novo. [...] E juntar bastante dinheiro pra sair daqui (serviço de acolhimento), [...] comprar uma casa.
P5 – Eu espero que cresça lá dentro, pra trabalhar com mais coisas. [...] Eu queria comprar um apartamento pra sair da casa da minha mãe.	P5 – 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, eu continuo na conferência, senão eu volto para a linha de separação.
P6 – [...] mas eu não quero parar (estudar), eu quero terminar (Ensino Médio que faz pelo CEJA). [...] Ah, e eu pretendo (ter outra profissão), [...] eu trabalharia na parte de salão. [...] Se eu tivesse outra chance, eu trabalharia no salão.	P6 – Eu que tenho sonho de montar um salão, mas pra isso tenho que lutar bastante.
P8 – 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. [...] Comprar uma casa porque eu moro em apartamento, [...] e poder guardar um pouco mais de dinheiro pra sei lá, fazer uma viagem, ou preparar a minha aposentadoria.	P8 – Tô terminando o MBA, termino agora em março. [...] (Sobre ter pedido para chefia outro cargo) Pedi para ir pra um setor interno, mais administrativo, RH, financeiro porque eu tenho experiência. [...] Inclusive o coordenador até falou que [...] iam precisar de uma pessoa no faturamento, mas que assim, não era pra eu ficar ansiosa porque talvez não fosse certo [...] então estou aguardando.

P9 - E se eu conseguir me manter lá (atual empresa), urgentemente eu vou ter que pagar a faculdade. [...] Eu falei pras meninas agora há pouco (equipe da instituição), que a melhor função que eu me vejo hoje em dia devido à dificuldade (dores ao ficar em pé) é como Auxiliar Administrativo. [...] Elas me acalmaram neste sentido. Aí, vamos ver quais são os procedimentos, se vai dar certo. Às vezes tem um outro local para alocar, às vezes não, agora eu não sei o que vai ser.	P9 – (Alternando em duas funções) É eu não fico o tempo todo [...] em pé trabalhando na esteira, porque depois eu vou para esse outro local (administrativo). Então ficou mais ou menos assim, das 06h da manhã às 08h eu fico lá na esteira que é mais pesado, que a gente fica em pé, aí depois das 08h às 10h eu vou para o administrativo. Faço o fechamento de folha e recebimento de notas fiscais, aí volto novamente para a esteira até a hora do almoço que é 12h, e às 13h00 eu volto para esse setor de novo até as 15h00 horas. [...] 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.
P10 – Por enquanto não (almeja outra profissão), mas conforme eu for conhecendo melhor o serviço das pessoas, quem sabe eu consiga realizar também.	P10 – Eu estou gostando bastante, eu comecei a fazer outra atividade; a parte de contagem do estoque, e eu gostei bastante.
P11 – Pensei em mais pra frente [...] em fazer um curso no SENAI profissionalizante.	P11 – Então, a 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 no show do Chitãozinho e Xororó. [...] Depois que eu realizar todos esses, vão vir outros.

Fonte: Elaborado pela autora.

A partir dos relatos selecionados que exemplificam o quanto os participantes se permitiram elaborar planos e objetivos com a inserção no trabalho, foi elaborado o quadro a seguir com um resumo.

Quadro 10 - Síntese comparativa sobre o impacto do trabalho no planejamento de vida

IMPACTO DO TRABALHO PLANEJAMENTO DE VIDA	
ETAPA 1	ETAPA 2
P1 - Pretende continuar estudando e abrir um negócio próprio (confeitaria, faz graduação sobre) P2 - Planeja comprar celular. P3 - Planeja tirar a habilitação para dirigir carro. P4 - Planeja poupar dinheiro e comprar videogame. P5 - Deseja crescimento profissional e planeja poupar dinheiro. P6 - Deseja crescimento profissional e continuar os estudos. P8 - Planeja continuar estudando para o crescimento profissional e reconhecimento financeiro. Também sonha com a compra de uma casa, fazer uma viagem e poupar. P9 - Deseja crescimento profissional e continuar os estudos. P11 - Pretende voltar a estudar.	P1 - Voltar a trabalhar. P2 - Comprou celular e planeja viajar com a família. P3 - Planeja voltar a estudar (dificuldade na leitura e escrita) para tirar a habilitação. P4 - Planeja poupar dinheiro para comprar casa e pretende comprar roupa e celular. P5 - Deseja crescimento profissional, está treinando para um novo cargo e pretende voltar a estudar. P6 - Abrir um negócio próprio (salão de beleza que fez curso sobre). P8 - Deseja crescimento profissional e reconhecimento financeiro. P9 - Deseja ocupar um cargo que respeite sua deficiência e o valorize profissionalmente. P11 - Planeja poupar dinheiro para comprar casa, pretende viajar de avião e ir a um show.

Fonte: Elaborado pela autora.

O impacto do trabalho no planejamento de vida fica evidente nesta pesquisa, sendo verificadas importantes mudanças conforme segue:

- Passaram a verificar a necessidade de continuar estudando;
- Sentimento de capacidade por desejarem crescimento profissional e reconhecimento financeiro;
- Capacidade reflexiva sobre o planejamento financeiro para aquisição de bens:
 - Planejamento para emancipação;
 - Planejamento para acessar lazer.

Apesar de expressarem interesse no crescimento profissional e financeiro, observa-se que um dos problemas do mercado de trabalho para a pessoa com deficiência é que, na maioria

das vezes, a empresa não conta com plano de carreira para esse público, tampouco existe valorização de sua mão de obra (PEREIRA; PRETTE; PRETTE, 2008, LORENZO; SILVA, 2017). Além disso, os critérios de avaliação de desempenho dos funcionários com deficiência, segundo Bezerra e Vieira (2012), são os mesmos utilizados para pessoas sem deficiência, algo evidenciado também neste estudo, a partir do relato da P5 que está passando por teste para ser alocada em um cargo melhor.

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, eu continuo na conferência, senão eu volto para a linha de separação.

Sem equidade, questiona-se a possibilidade de se alcançar melhores oportunidades no mercado de trabalho.

Diante do exposto, foi constatado no presente estudo que o trabalho possibilita o desenvolvimento humano, conforme destacado por Alves e Silva (2020), permitindo vastas oportunidades em todos os âmbitos da vida. A literatura aponta que, para além da renda, existe um conjunto de ganhos a partir da inserção laboral, os quais compreendem autonomia, socialização, participação nas decisões da família, sentimento de capacidade e utilidade, planejamento de ações futuras (LORENZO; SILVA, 2017; LORENZO; SILVA, 2020; ALVES; SILVA, 2020; LINO; STEVANATO; SILVA, 2021; OLIVEIRA; SILVA, SILVA, 2022).

Os resultados permitiram constatar mudanças significativas após a inserção laboral dos participantes, sendo apontado o aspecto financeiro por meio da aquisição de produtos para eles e seus familiares, participação nos pagamentos das contas da casa e aumento de salário. Também foram mencionados ganhos na autonomia, sendo referida independência nas atividades de autocuidado, uso de transporte coletivo, manuseio de cartão magnético e compras. Ampliação das relações sociais, afetivas e lazer foram apontados. Novas perspectivas de vida foram traçadas a partir da inserção profissional dos participantes, sendo destacados planos de estudo e formação, progressão no trabalho, viagens e shows.

Ressalta-se que os relatos constantes são fragmentos de falas que exemplificam as categorias temáticas, havendo outras para as comporem, ratificando as selecionadas.

5.3 Lista de Papéis Ocupacionais: Comparação da Etapa 1 e Etapa 2

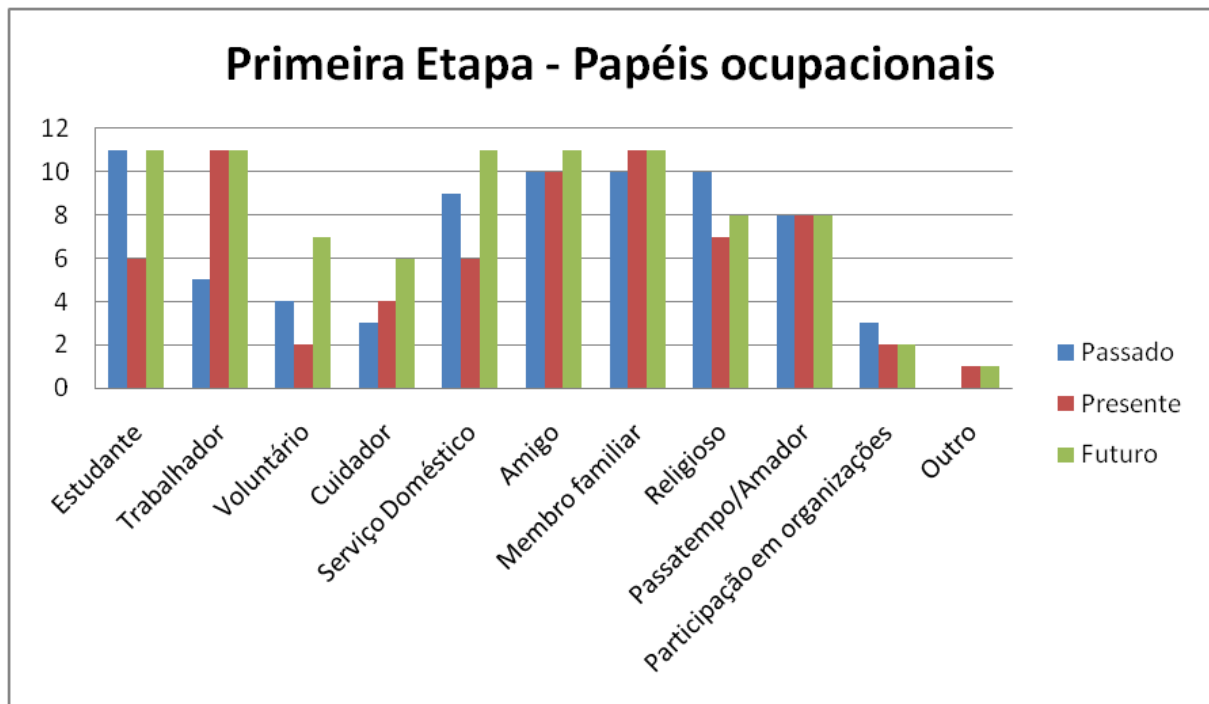
A Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais, como pontuado, é um questionário que avalia o desempenho de onze papéis ocupacionais; estudante, trabalhador, voluntário, cuidador, serviço doméstico, amigo, membro familiar, religioso, passatempo, participação em organizações e outros. Na Parte I, o participante diz se o faz nos tempos passado, presente e/ou pretende no futuro. Na parte II, o participante qualifica a importância desse papel entre nenhuma importância, alguma importância e muita importância (CORDEIRO, 2005).

Primeiramente, serão abordados os resultados da Parte I com uma visão geral, seguida de um olhar mais minucioso para cada um dos papéis avaliados, comparando os dados coletados entre as Etapas 1 e 2, buscando observar se ocorreram mudanças no padrão de desempenho, ganhos, perdas ou manutenção de papéis. Em seguida, serão descritos resultados da Parte II sob uma ótica geral para o grau de importância atribuído aos papéis, também comparando as coletas das Etapas 1 e 2. Ao final deste tópico, encontra-se a discussão desses achados, relacionando-os, para melhor compreensão dos resultados e verificação da hipótese de que a entrada no mercado de trabalho exerce influência no desempenho dos demais papéis ocupacionais.

PARTE I - PAPÉIS OCUPACIONAIS

A Figura 1 apresenta resultados referentes à coleta de dados com o instrumental na Etapa 1, início da inserção no trabalho, sendo possível observar para cada um dos participantes a distribuição dos papéis ocupacionais ao longo do tempo, considerando, passado, presente e futuro.

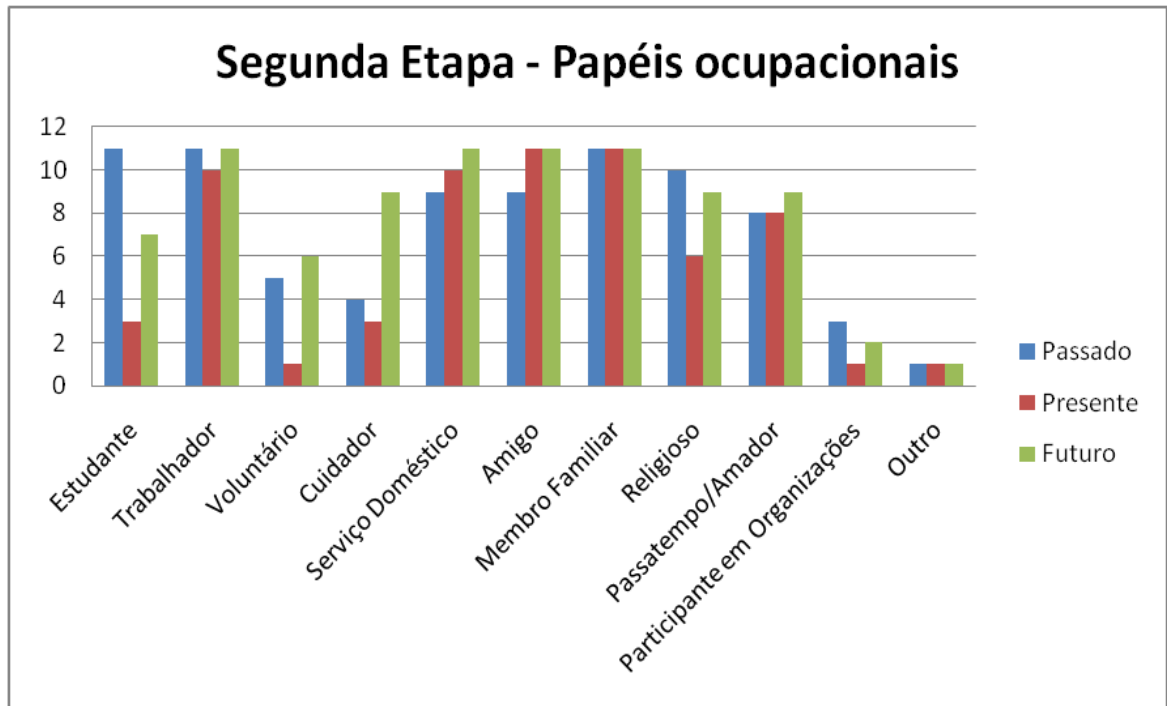
Figura 1 – Etapa 1: LIPO Parte I.



Fonte: Elaborado pela autora.

A Figura 2 apresenta resultados referente à Etapa 2 de coleta dos dados com a reaplicação da LIPO, após pelo menos três meses de inserção no mercado de trabalho. Nela encontra-se a distribuição dos papéis ocupacionais ao longo do tempo, passado, presente e futuro. Cabe o esclarecimento que, no intervalo entre as Etapas 1 e 2, a P1 foi demitida, assim, para o papel ocupacional de Trabalhador, há apenas dez participantes no presente.

Figura 2 – Etapa 2: LIPO Parte I.



Fonte: Elaborado pela autora.

É possível observar, a partir das Figura 1 e 2, a comparação entre as etapas, esclarecidas a seguir, com a apresentação de cada um dos papéis separadamente para maior compreensão do processo.

Quadro 11 – Papel ocupacional de estudante: frequentar escola em tempo parcial ou integral.

ESTUDANTE		
Participante	1ª Fase	2ª Fase
Participante 1	contínuo 2	contínuo 2
Participante 2	perda 2	perda 1
Participante 3	contínuo 2	perda 1
Participante 4	contínuo 2	perda 1
Participante 5	contínuo 2	perda 2
Participante 6	contínuo 2	contínuo 2
Participante 7	perda 2	perda 1
Participante 8	contínuo 2	contínuo 2
Participante 9	perda 2	perda 2
Participante 10	perda 2	perda 2
Participante 11	perda 2	perda 2

Fonte: Elaborado pela autora.

Na comparação entre as Etapas 1 e 2 para o desempenho do papel ocupacional de estudante, observa-se que a maioria, seis participantes, mantiveram a resposta em ambas as aplicações, sendo que três consideraram que estudaram no passado, atualmente estudam e pretendem continuar (contínuo 2) e outros três disseram que estudaram no passado e pretendem retomar os estudos no futuro (perda 2). Um destes, o P11, manteve o padrão (perda 2) explicou que é sua primeira experiência no trabalho e está muito realizado com a conquista, além de cansado ao final do dia, por ser algo novo, por isso ainda não foi em busca de cursos. Observa-se que essa fala se repetiu entre os demais. Um outro participante, o P10, apresentou mais convicção na retomada dos estudos, dada a melhora da capacidade adaptativa e de interação social a qual avalia que ocorreu após o ingresso:

Agora que eu tô trabalhando, eu tô tão feliz. Me formei em 2020, depois não planejei mais nada, assim de estudar, tô muito feliz com o trabalho, e é até melhor que a escola! [...] Pensei em mais pra frente, [...] fazer um curso profissionalizante (P11).

Eu tô pensando em voltar pro curso técnico de processos gráficos, só falta acho que seis meses para concluir (P10).

Observou-se que quatro participantes perderam este papel, visto que, na Etapa 1, marcaram passado, presente e futuro (contínuo 2) e, na Fase dois, esse papel apareceu apenas no passado (perda 1) e outros dois disseram ter tido o papel no passado e manifestaram a intenção de voltar a estudar (perda 2), mas na segunda aplicação apontaram o papel somente no passado (perda 1). No mesmo sentido, esses participantes relatam que ainda estão se adaptando à nova rotina, por isso, a perda do papel.

P5, na primeira aplicação, respondeu positivamente aos três tempos (contínuo 2) e, na segunda aplicação, colocou que no presente não estava estudando, mas que havia intenção de voltar a estudar (perda 2). Desse modo, apesar da perda momentânea do papel, deseja retomar os estudos, pois almeja crescer na empresa. Atualmente está contratado como auxiliar de estoque, mas tem interesse em desenvolver a atividade de conserto das esteiras, onde os produtos que embala passam para a separação.

Ontem mesmo, fui passar um negócio lá e a borracha da esteira quebrou, e tem o pessoal da manutenção que faz essa parte (conserto). A gente vai lá e chama eles para arrumarem, e eu fico só olhando (P5)!

A mesma participante, apesar de não ter conseguido começar o curso que deseja, através do seu bom desempenho no trabalho na Etapa 2, relatou que estava passando por teste para executar uma nova função.

[...] estava na separação, agora eu tô na parte de conferência (P5).

De modo geral, não houve ganho do desempenho ocupacional no papel de estudante entre o intervalo das aplicações, mas a manutenção dele e a intenção de retomada.

Quadro 12 – Papel ocupacional de trabalhador: Emprego remunerado de tempo parcial ou integral.

TRABALHADOR		
Participante	1ª Fase	2ª Fase
Participante 1	contínuo 2	perda 2
Participante 2	ganho 2	contínuo 2
Participante 3	ganho 2	contínuo 2
Participante 4	contínuo 2	contínuo 2
Participante 5	ganho 2	contínuo 2
Participante 6	contínuo 2	contínuo 2
Participante 7	contínuo 2	contínuo 2
Participante 8	perda 2	contínuo 2
Participante 9	contínuo 2	contínuo 2
Participante 10	ganho 2	contínuo 2
Participante 11	ganho 2	contínuo 2

Fonte: Elaborado pela autora.

No papel ocupacional de trabalhador, observou-se mudanças significativas entre o intervalo das aplicações, ressaltando-se que, na comparação entre as etapas, a maioria dos participantes passaram a apresentar o papel de trabalhador, algo natural a considerar o perfil de participante que foi estabelecido.

Foi observado que cinco passaram a desempenhar o papel de trabalhador no presente, com intenção de permanecer nele (ganho 2), para a execução deles nos três tempos, passado, presente e futuro (contínuo 2), denotando a manutenção do papel adquirido, sendo esses os cinco que estão na primeira experiência de trabalho.

Para P7, o trabalho tem relação direta com a conquista de outros papéis, tendo em vista a autonomia financeira em relação aos genitores que possibilitou a saída de casa para um imóvel de aluguel com nova família. Esse participante apresentou contínuo 2 em ambas aplicações, mas ressalta-se que ficou desempregado durante toda a pandemia, sendo a atual oportunidade de trabalho impulsionadora da emancipação em relação aos pais.

[...] aluguei uma casa com ela (esposa), [...] pra resolver nossa vida (conflitos com o irmão). [...] Só esperei passar a experiência (P7).

Também houve a manutenção do papel em quatro casos (contínuo 2). Ainda, um participante (P8), que na Etapa 1 começaria a trabalhar na semana seguinte à coleta, então respondeu que havia trabalhado no passado e que tinha intenção de voltar (perda 2). Além disso, um participante (P1), que apresentou perda do papel de trabalhador devido a demissão ocorrida na Etapa 2 da coleta, passou a ter o papel no passado e intenção de retomá-lo (perda 2).

Quadro 13 – Papel ocupacional de voluntário: serviços gratuitos, pelo menos uma vez por semana, em hospital, comunidade, campanha política, etc.

VOLUNTÁRIO		
Participante	1ª Fase	2ª Fase
Participante 1	perda 2	perda 2
Participante 2	ausente	mudança
Participante 3	perda 1	perda 2
Participante 4	mudança	ausente
Participante 5	mudança	mudança
Participante 6	ausente	ausente
Participante 7	perda 2	perda 1
Participante 8	mudança	mudança
Participante 9	ganho 2	contínuo 2
Participante 10	contínuo 2	perda 1
Participante 11	ausente	ausente

Fonte: Elaborado pela autora.

Em relação ao papel ocupacional de voluntário, na comparação entre as etapas, tem-se que cinco mantiveram o padrão, sendo que dois indicaram ausência do papel e os outros apresentam resultados positivos; um com papel executado no passado e intenção de retomada no futuro (perda 2) e dois com intenção de executá-lo no futuro (mudança).

Outros três participantes têm resultado positivo, pois apresentaram ganho de papel; P2 na Etapa 1 não manifestou resposta sobre esse item (ausência) e na Etapa 2 externou desejo de

tê-lo (mudança), assim como P3, que passou da execução no passado (perda 1) para a intenção de tê-lo no futuro (perda 2) e, por último, o P9, que era voluntário no presente e tinha a intenção de continuar (ganho 2), manteve a resposta na Etapa 2 (contínuo 2).

A perda do papel apareceu para três participantes, o P4 passou da intenção (mudança) de tê-lo para ausência de resposta, o P7 da execução no passado e intenção de retomada (perda 2) para somente execução no passado (perda 1) e P10, que tinha o papel nos três tempos (contínuo 2), mas na Etapa 2 citou somente no passado (perda 1). A partir dessa análise, bem como dos relatos, é possível apontar que esse resultado é impulsionado pela falta de tempo para outras atividades que não seja o trabalho.

Quadro 14 – Papel ocupacional de Cuidador: Responsabilidade, pelo menos uma vez por semana, em prestar cuidados ao filho, esposo, parente ou amigo.

CUIDADOR		
Participante	1ª Fase	2ª Fase
Participante 1	mudança	mudança
Participante 2	ausente	mudança
Participante 3	ausente	mudança
Participante 4	ausente	ausente
Participante 5	ausente	ausente
Participante 6	contínuo 2	perda 2
Participante 7	ganho 2	contínuo 2
Participante 8	contínuo 2	contínuo 2
Participante 9	contínuo 2	contínuo 2
Participante 10	ausente	mudança
Participante 11	mudança	mudança

Fonte: Elaborado pela autora.

No quadro do desempenho ocupacional do papel de cuidador, observa-se que, na comparação entre as Etapas 1 e 2, os participantes passaram a se sentirem capazes de cuidar de alguém. Tem-se então três participantes que, na Etapa 1, consideravam esse papel como ausente e, na Etapa 2, mudaram a resposta, manifestando o desejo e o reconhecimento de serem capazes

de cuidar de alguém, caso necessário. Salienta-se que o P7 começou a desempenhar esse papel no presente com intenção de manutenção (ganho 2), o que de fato ocorreu na Etapa 2 (contínuo 2), visto que, no intervalo das aplicações, casou-se e tornou-se pai:

Ajudo minha esposa quando o neném chora. [...] Às vezes ele (bebê) quer dormir com a minha esposa, ele fica gritando, daí eu coloco ele no meu colo, e ele dorme no meu colo (P7).

Além disso, seis participantes mantiveram o padrão de resposta; dois indicando intenção de ter o papel (mudança), dois indicando ter o papel nos três tempos (contínuo 2) e dois que não indicaram esse papel (ausência). Apenas P6 teve perda desse papel, pois o fazia nos três tempos (contínuo 2) e passou para perda 2, quando ele aparece no passado e no futuro, mas não no presente. Isso porque ela cuidava de uma sobrinha antes de começar a trabalhar formalmente, mas tem o desejo de casar e ter filhos.

Quadro 15 – Papel ocupacional de serviço doméstico: Pelo menos uma vez por semana, responsável pelo cuidado de casa através de serviços como, por exemplo, limpeza, cozinhar, lavar, jardinagem.

SERVIÇO DOMÉSTICO		
Participante	1ª Fase	2ª Fase
Participante 1	mudança	ganho 2
Participante 2	ganho 2	contínuo 2
Participante 3	ganho 2	contínuo 2
Participante 4	ganho 2	contínuo 2
Participante 5	contínuo 2	contínuo 2
Participante 6	contínuo 2	contínuo 2
Participante 7	contínuo 2	contínuo 2
Participante 8	contínuo 2	contínuo 2
Participante 9	contínuo 2	contínuo 2
Participante 10	mudança	mudança
Participante 11	contínuo 2	contínuo 2

Fonte: Elaborado pela autora.

No tópico em questão, observa-se que, a maioria dos participantes (6), mantiveram o padrão de desempenho nas atividades domésticas, apontando a execução no passado, presente e futuro (contínuo 2). A P5 realiza todas as atividades da casa, porém, com a entrada no mercado de trabalho, tem se sentido muito cansada, assim como a P6, mas permanecem fazendo:

Ultimamente eu tô chegando em casa, deitando, dormindo e levantando para trabalhar (P5).

Eu acordo, dou uma arrumadinha no meu quarto, ajudo minha mãe também na casa (P6).

Destaca-se P7 que, com a aquisição do papel de pai e marido, portanto de cuidador, passou a desempenhar mais funções que o habitual, em um cenário em que a esposa o ensina novas habilidades para dividir as tarefas domésticas, visto que passaram a morar juntos.

Feijão eu não sei ainda, eu só esquento, e o arroz eu faço. O macarrão ela (esposa) também tá me ensinando a fazer, eu não sabia fazer arroz, e nem café, ela ensinou, e agora eu aprendi, meu arroz sai soltinho. [...] Ela me ensinou e agora eu tô fazendo sozinho. [...] Me ensinou pra eu poder aprender, para o dia que ela não tiver aqui em casa eu já deixar pronto (P7).

Quatro deles apresentaram ganho de papel com a entrada no mercado de trabalho; três passaram a ter responsabilidades nas atividades domésticas e intenção de mantê-la (ganho 2) e um, que na Etapa 1, apresentou intenção de ter esse papel (mudança) e, na Etapa 2, colocou que passou a tê-lo com a intenção de mantê-lo (ganho 2).

Agora eu que tô arrumando o quarto. [...] Antes era meus pais que estavam arrumando (P2).

Quadro 16 – Papel ocupacional de amigo: Tempo empregado ou fazer alguma coisa, pelo menos uma vez por semana, com amigo.

AMIGO		
Participante	1ª Fase	2ª Fase
Participante 1	contínuo 2	contínuo 2
Participante 2	ganho 2	ganho 2
Participante 3	contínuo 2	contínuo 2
Participante 4	contínuo 2	contínuo 2
Participante 5	contínuo 2	contínuo 2
Participante 6	perda 2	ganho 2
Participante 7	contínuo 2	contínuo 2
Participante 8	contínuo 2	contínuo 2
Participante 9	contínuo 2	contínuo 2
Participante 10	contínuo 2	contínuo 2
Participante 11	contínuo 2	contínuo 2

Fonte: Elaborado pela autora.

Para o papel ocupacional de amigo, observa-se que dez participantes mantiveram o padrão de desempenho do papel, sendo que nove disseram que sempre tiveram esse papel (contínuo 2) e uma (P2) que apontou que atualmente tem o papel e deseja continuar com ele. Destaca-se que, em nenhuma das Etapas, ela considerou ter amigos no passado, atribuindo essa conquista à entrada no mercado de trabalho:

Já fiz (amizades)! Com o (supressão dos nomes), [...] e eu faço amizade com as caixas! [...] Eu arrumei bastante amiga (P2).

Neste tópico, apenas o P6 apresentou ganho no papel de amigo, uma vez que primeiro indicou que havia tido amigos no passado e desejava ter no futuro (perda 2) e, na segunda fase, indicou que tinha feito amigos no trabalho e pretendia cuidar/manter esses relacionamentos. No relato a seguir, a P6 fala como eram suas relações sociais na época da escola, considerando que isso não acontece no ambiente de trabalho.

Minha relação com meus colegas não era muito juntos [...]. Sempre era no meu cantinho, fazia eu mesma sozinha. [...] Dava impressão que davam risada de mim [...] (P6).

Quadro 17 – Papel ocupacional de membro familiar: Tempo empregado ou fazer alguma coisa, pelo menos uma vez por semana, com membro da família, tal como filho, esposo, pais ou parentes.

MEMBRO FAMILIAR		
Participante	1ª Fase	2ª Fase
Participante 1	contínuo 2	contínuo 2
Participante 2	contínuo 2	contínuo 2
Participante 3	contínuo 2	contínuo 2
Participante 4	ganho 2	contínuo 2
Participante 5	contínuo 2	contínuo 2
Participante 6	contínuo 2	contínuo 2
Participante 7	contínuo 2	contínuo 2
Participante 8	contínuo 2	contínuo 2
Participante 9	contínuo 2	contínuo 2
Participante 10	contínuo 2	contínuo 2
Participante 11	contínuo 2	contínuo 2

Fonte: Elaborado pela autora.

O papel ocupacional de membro familiar em dez participantes manteve-se o mesmo com execução no passado, presente e futuro (contínuo 2):

[...] eles (família) são especiais, são amorosos comigo, então, eles são cuidadosos (P6).

Vai meus pais e minha irmã, eu comprei (ingresso do cinema) pra todos (P10)!

Eu fiz uma tatoo [...]. Então minha mãe adorou porque ficou tão lindinha. [...] Minha mãe acompanhou e demorou porque ele é muito caprichoso (P11).

Apenas o participante 4 destoou dos demais, pois relatou que no passado não tinha esse papel e, no presente e futuro, sim (ganho 2) com a manutenção deles na Etapa 2 (contínuo 2). Importante esclarecer que ele possui histórico de destituição familiar na infância, assim, passou

por adoções que foram mal sucedidas e, por fim, reside em serviço de acolhimento para pessoas com deficiência⁴, sendo esse o único ambiente que se sentiu parte de uma família.

Quadro 18 – Papel ocupacional de religioso: Envolvimento, pelo menos uma vez por semana, em grupos ou atividades filiadas à sua religião (excluindo-se o culto religioso).

RELIGIOSO		
Participante	1ª Fase	2ª Fase
Participante 1	perda 2	perda 2
Participante 2	contínuo 2	contínuo 2
Participante 3	contínuo 2	contínuo 2
Participante 4	Ausente	ausente
Participante 5	contínuo 2	contínuo 2
Participante 6	perda 1	perda 1
Participante 7	contínuo 2	contínuo 2
Participante 8	contínuo 2	contínuo 2
Participante 9	contínuo 2	contínuo 2
Participante 10	perda 1	perda 2
Participante 11	contínuo 2	perda 2

Fonte: Elaborado pela autora.

O papel ocupacional de religioso, para nove participantes, manteve-se nas Etapas 1 e 2; seis desses, caracterizados como contínuo 2 (passado, presente e futuro), um como perda 1 (somente no passado), outro como perda 2 (passado e intenção no futuro) e outro não apareceu esse papel (ausente). Os que disseram que tinham esse papel e deixaram de tê-lo, com intenção de retomada no futuro, argumentaram que o afastamento decorreu da pandemia e, até o momento, não haviam voltado:

[...] É um horário bom (de trabalho), o horário que minha esposa pediu pra Deus! De manhã ela pediu pra Deus, nos cultos, nessas coisas da igreja, ela pediu, e Deus ouviu! Chego em casa quase duas horas, um horário bom (P7)!

Vou na igreja! Hoje mesmo eu vou na igreja (P3)!

⁴ Residência Inclusiva.

Para o P10, houve mudanças entre as Etapas 1 e 2 no desempenho desse papel, visto que apareceu no passado (perda 1) para a intenção de tê-lo (perda 2). O P11, que apresentou o papel nos três tempos (contínuo 2), e, na Etapa 2, disse não estar frequentando a igreja devido ao cansaço do trabalho e a pandemia da COVID19, com aparição de novos casos na época, passou assim para Perda 2, ocorrendo uma priorização dos papéis.

Quadro 19 – Papel ocupacional de ter passatempo: Envolvimento, pelo menos uma vez por semana, em atividades de passatempo, ou como amador, tais como costurar, tocar instrumento musical, marcenaria, esportes, teatro, participação em clube ou time, etc.

PASSATEMPO/AMADOR		
Participante	1ª Fase	2ª Fase
Participante 1	contínuo 2	contínuo 2
Participante 2	contínuo 2	contínuo 2
Participante 3	ausente	mudança
Participante 4	ausente	ausente
Participante 5	contínuo 2	contínuo 2
Participante 6	contínuo 2	perda 2
Participante 7	ausente	ganho 1
Participante 8	contínuo 2	contínuo 2
Participante 9	contínuo 2	contínuo 2
Participante 10	contínuo 2	contínuo 2
Participante 11	contínuo 2	contínuo 2

Fonte: Elaborado pela autora.

Nesse item, dois participantes obtiveram ganho do papel ocupacional no intervalo entre aplicações, um foi de ausente para interesse em tê-lo (mudança) e outro, que era ausente, passou a desempenhá-lo (ganho 1).

A maioria dos participantes (8) manteve a resposta, havendo sete em contínuo 2 (passado, presente e futuro) e um com a ausência do papel em ambas aplicações. Um deles, o P6, apresentou perda do papel, pois, na Etapa 1, era contínuo 2 e foi para perda 2 na segunda aplicação.

Quadro 20 – Papel ocupacional de participante de organização: Envolvimento, pelo menos uma vez por semana, em organizações, tais como Rotary ou Lions Club, Vigilantes do Peso, etc.

PARTICIPANTE DE ORGANIZAÇÃO		
Participante	1ª Fase	2ª Fase
Participante 1	ausente	Mudança
Participante 2	ausente	Ausente
Participante 3	ausente	Ausente
Participante 4	ausente	Ausente
Participante 5	ausente	Ausente
Participante 6	ausente	Ausente
Participante 7	contínuo 2	perda 1
Participante 8	perda 1	perda 1
Participante 9	contínuo 2	contínuo 2
Participante 10	ausente	Ausente
Participante 11	ausente	Ausente

Fonte: Elaborado pela autora.

Sete sujeitos consideraram esse papel como ausente em ambas as Etapas e um como perda 1, executando o papel somente no passado e outro com contínuo 2. Ainda sobre isso, o P7, na primeira coleta, disse ter o papel no passado, presente e futuro, mas, na segunda coleta, o papel aparece somente no passado. Como ganho de papel, tem-se a P1 que, após a demissão, entendeu a necessidade de ser agente de luta dos direitos da pessoa com deficiência, indicando que procurará alguma organização com esse objetivo.

Quadro 21 – Papel ocupacional (outro): Um papel não listado que você tenha desempenhado, desempenha no momento e/ou planeja para o futuro.

OUTRO		
Participante	1ª Fase	2ª Fase
Participante 1	ausente	Ausente
Participante 2	ausente	Ausente
Participante 3	ausente	Ausente
Participante 4	ganho 2	contínuo 2
Participante 5	ausente	Ausente
Participante 6	ausente	Ausente
Participante 7	ausente	Ausente
Participante 8	ausente	Ausente
Participante 9	ausente	Ausente
Participante 10	ausente	Ausente
Participante 11	ausente	Ausente

Fonte: Elaborado pela autora.

Apenas o P4 acrescentou um papel ocupacional, o de namorado, na Etapa 1, o qual passou a exercer no presente com intenção de continuar a tê-lo (ganho 2), o que de fato permaneceu com a indicação de contínuo 2. Os outros dez sujeitos mantiveram o padrão de ausência da resposta.

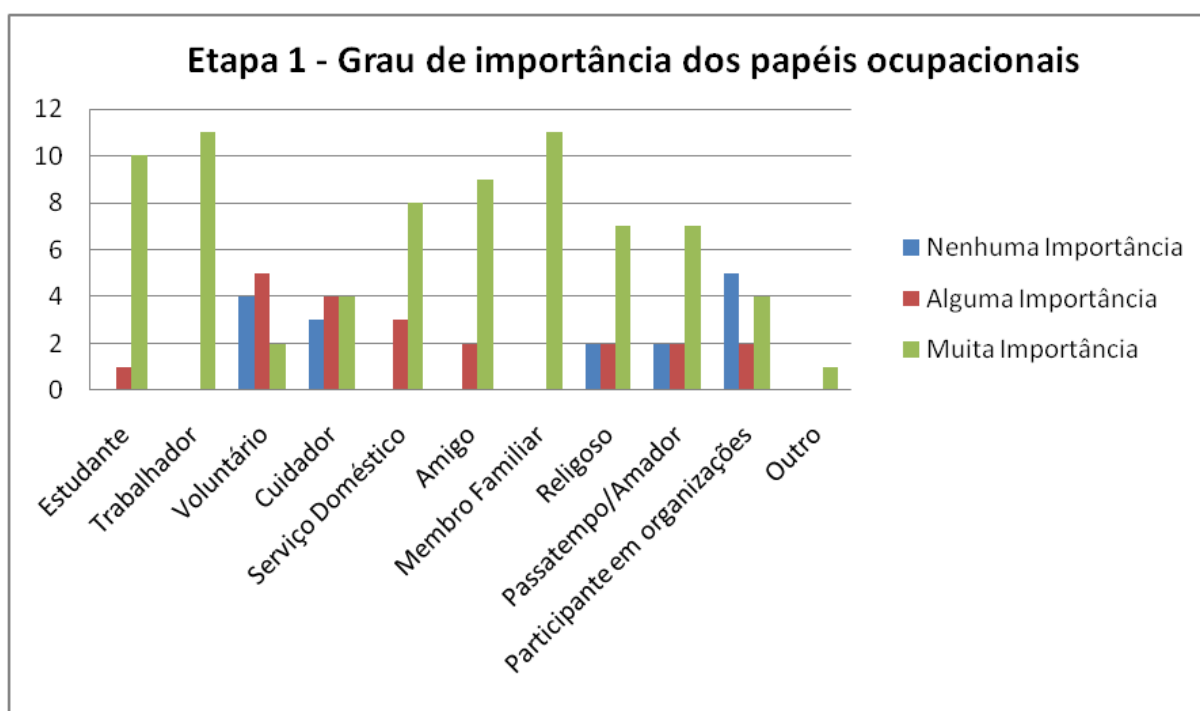
Resumidamente, com base na descrição comparativa da Parte I da LIPO sobre os papéis ocupacionais antes e após o ingresso no trabalho, foi possível observar, de maneira geral, manutenção e/ou ganho nos seguintes papéis: trabalhador, serviços domésticos, amigo, membro familiar e passatempo. Tal fato revela que o trabalho amplia as possibilidades de assumir novos papéis com o aumento do repertório social. Por outro lado, o tempo despendido ao trabalho limita ou reduz a participação em alguns papéis, como os mencionados pelos participantes: voluntário, cuidador, religioso e participante de organizações, o que pode ser considerado um redirecionamento de prioridades. No caso do papel de estudante, em que ocorre decréscimo significativo com o ingresso no trabalho, é preciso considerar também o acréscimo no futuro,

como resultado da necessidade de investimento em formação, decorrente das exigências do próprio trabalho e da intenção de progressão profissional.

PARTE II – GRAU DE IMPORTÂNCIA

A Figura 3 apresenta a distribuição do grau de importância atribuído pelos sujeitos aos papéis ocupacionais na Etapa 1.

Figura 3 – Etapa 1: LIPO Parte II



Fonte: Elaborado pela autora.

Na Etapa 1, a maior frequência de respostas foi para os papéis ocupacionais de trabalhador e membro familiar, sendo considerada pelos 11 participantes como muito importante. Algo esperado, a considerar a temática da pesquisa, da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. O terceiro papel com maior grau de importância foi o de estudante, visto que dez participantes o consideraram como muito importante e um com alguma importância. Ser amigo foi considerado muito importante por nove participantes e com alguma importância para dois participantes. Ter o papel de realização de serviço doméstico foi considerado pela maioria (8) como algo muito importante, seguido de três que indicaram ter alguma importância.

Os papéis de religioso e de ter um passatempo foram considerados pelos participantes com o mesmo grau de importância; sete atribuíram como muito importante; dois com alguma importância e outros dois com nenhuma importância.

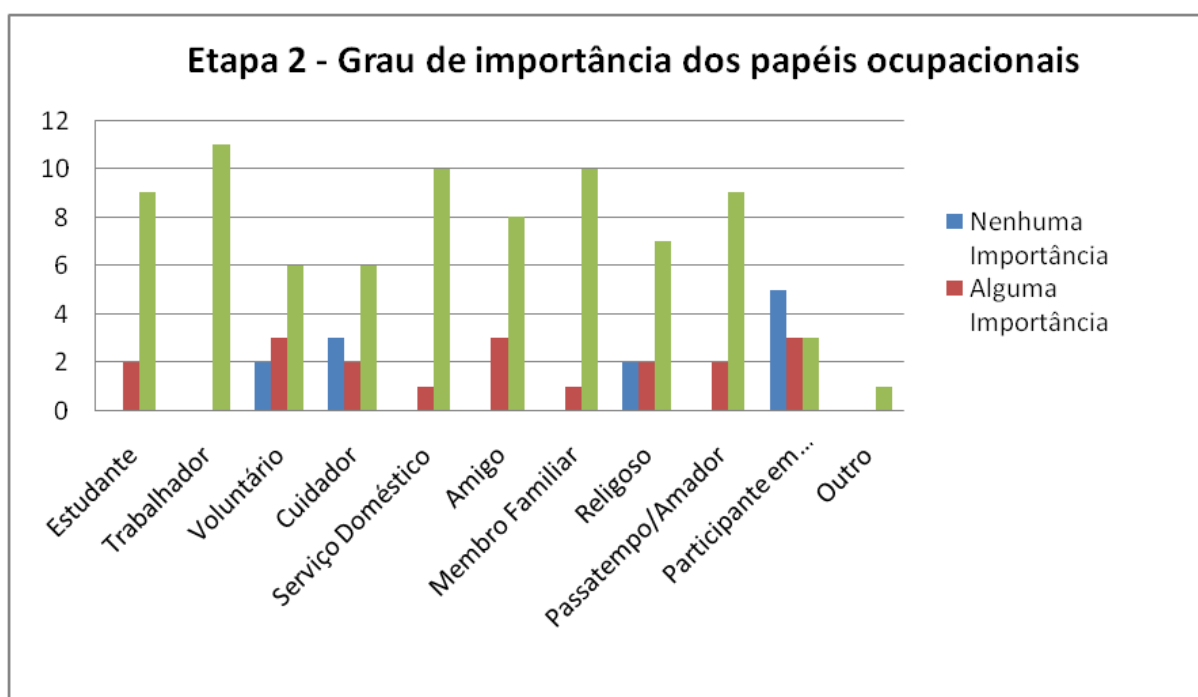
O papel ocupacional de ser um voluntário e cuidador destoa dos demais papéis, apresentando respostas heterogêneas. No papel de voluntário, observa-se que quatro participantes atribuíram nenhuma importância, cinco alguma importância e apenas dois responderam considerar como muito importante. No de cuidador, quatro consideraram ser muito importante, quatro como tendo alguma importância e três sem nenhuma importância.

Ser um participante de organização foi o papel menos relevante para os participantes, sendo a categoria que recebeu mais respostas considerando como tendo nenhuma importância (5).

Ao questionar se o participante possuía outro papel não listado no instrumento, apenas um deles refere desempenhar o papel de namorado, classificando-o como muito importante.

Dos onze papéis avaliados, sete foram considerados como muito importantes pela maioria dos participantes.

Figura 4 – Etapa 2: LIPO Parte II



Fonte: Elaborado pela autora.

Na Etapa 2, o único papel ocupacional considerado por todos como muito importante foi o de trabalhador. Em seguida, apareceram os papéis ocupacionais de ser responsável por serviço doméstico e ser parte de uma família, ambos com dez atribuições de muito importante e um de alguma importância.

Observa-se a mesma frequência de respostas para o papel ocupacional de estudante e de ter um passatempo, com nove participantes que consideram como muito importante e os demais (2), como tendo alguma importância.

Ser amigo foi considerado por oito participantes como algo muito importante e para três como tendo alguma importância.

O papel de religioso foi considerado para a maioria como algo muito importante, seguido de duas pessoas que indicaram ter alguma importância e duas que entendem que esse papel não tem importância alguma.

Os papéis de voluntário e cuidador foram considerados por seis participantes como muito importantes. Além disso, no de voluntário, três consideraram ter alguma importância e dois nenhuma importância. No papel de cuidador, dois indicaram alguma importância e três como de nenhuma importância.

O papel de participante de organizações foi o com menor grau de importância entre os participantes, com cinco tendo atribuído o grau de nenhuma importância, três de alguma importância e três de muito importante.

Quando questionado se o participante possuía outro papel que não está listado no instrumento, apenas um deles refere desempenhar o papel de namorado, classificando-o como muito importante.

Dos onze papéis avaliados, nove foram considerados como muito importantes pela maioria dos participantes.

Foi feita uma síntese comparativa dos resultados entre a Etapa 1 e Etapa 2 da LIPO, considerando as duas partes do instrumento, o desempenho do papel ao longo da vida (I) e o grau de importância atribuído aos papéis (II). A partir dos resultados apresentados anteriormente, serão destacados esses achados, indicando a relevância do instrumental na busca pelo entendimento da dinamicidade que envolve a aquisição do papel de trabalhador.

Diante da temática, inicia-se com a discussão do papel ocupacional de trabalhador que apresentou mudanças significativas entre as aplicações, indicando ganho do papel, especialmente para cinco participantes que vivenciavam a primeira experiência profissional. Corroborando, portanto, com o alto grau de importância atribuído a esse papel, sendo unânime, em ambas as aplicações, a avaliação como muito importante. Essa alta valoração do papel, pouco tem relação com a parte financeira, mas com o seu potencial de humanizar (ALVES; SILVA, 2020).

Na Etapa 2, a P1 havia sido demitida e as circunstâncias do ocorrido foram por ela avaliados como traumáticas, mas, apesar disso, considerou o papel como muito importante em

ambas as etapas e nos relatos expressou o desejo de nova colocação. Sobre a demissão, cabe uma discussão ampla, pois observou-se que não houve uma avaliação adequada de seu posto de trabalho com funções compatíveis com as demandas relativas à utilização de cadeira de rodas manual, em que se buscou que ela se adaptasse à empresa e às funções, e não o inverso. Estudos apontaram que um dos motivos de desligamento reside no fato de a PcD não se adequar conforme a expectativa da empresa (LORENZO; SILVA, 2017; BEZERRA; VIEIRA, 2012).

[...] fui mandado embora porque eles queriam alguém que desse conta de telefone, interfone, e de não sei o que mais [...] ao mesmo tempo. [...] Não é realista você querer que uma pessoa com deficiência física atenda o telefone, por que uma mesa era aqui, e o telefone era ali (gesto mostrando que era longe sua mesa do telefone e interfone). [...] muitas vezes eu atendia o telefone, o interfone tocava, e o professor saía e eu tinha que aferir a temperatura (no portão). [...] (E sua cadeira não é motorizada?) Não, não! Nem eu sou motorizada! Então, tenho meu tempo, eu demoro (P1).

Pretendo, pretendo. Eu nunca vou desistir [...] (P1).

O fato de planejar o retorno ao mercado de trabalho, mesmo após a demissão, revela um sentimento de resiliência, aspecto também verificado em outro estudo, conforme trecho:

Os trabalhadores com deficiência demonstram capacidade de superar e de se fortalecer diante de situações extremamente desfavoráveis, ou seja, tornam-se resilientes frente às exigências do mundo do trabalho, ao desejo de superação e à restrição de oportunidades (COELHO, SAMPAIO; MANCINI, 2012, p. 221).

Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) identificaram o despreparo das empresas para a inserção da pessoa com deficiência, que fica evidente na falta de acessibilidade e adaptação do posto de trabalho, deixando os em desvantagem:

A deficiência promove restrição de algumas habilidades, o que gera desvantagens para o ingresso no mercado de trabalho, uma vez que este é, geralmente, altamente competitivo, tem requisitado níveis crescentes de escolaridade, procura ganhos em produtividade e está pouco adaptado às características da pessoa com deficiência. Quando a adaptação não é feita, esses indivíduos não conseguem ser autônomos, independentes e mostrar suas potencialidades e capacidades. Com isso, não trabalham da maneira mais produtiva e em igualdade de oportunidades com os demais (p. 7).

O papel de trabalhador, tido neste estudo como centralizador da vida, possui um potencial transformador, o que ficou evidente nos tópicos acima que versaram sobre os impactos do trabalho na vida dos sujeitos, apontando que ocorreram mudanças positivas nos aspectos que envolvem as finanças, a autonomia e a independência, as relações sociais e no que diz respeito ao planejamento de vida.

O papel de estudante apresentou discreta perda, porém com a intenção de retomada. A perda ocorreu devido à mudança de foco e priorização de papéis, agora direcionado ao mundo

do trabalho, com o estabelecimento de uma nova rotina cansativa. Contudo, mesmo diante das decisões, anseiam por melhorias na carreira profissional, por isso pretendem retomar o papel no futuro. Então, apesar da perda momentânea do papel, a maioria o considerou como muito importante em ambas as aplicações.

O descompasso entre os requisitos solicitados pelas empresas e o nível de escolarização das pessoas com deficiência é algo que dificulta o ingresso e/ou permanência no mercado de trabalho. Toldrá, De Marque e Brunello (2010, p. 163) afirmam que existe a “necessidade de maior flexibilidade das empresas quanto às exigências do ensino formal, para a adaptação à realidade destas pessoas” e reiteram que outras habilidades precisam ser consideradas para além da leitura e da escrita.

É importante salientar que, em alguns casos, embora a pessoa tenha uma escolarização alta, pela condição da deficiência, pode ter dificuldade de se colocar no mercado, algo vivenciado pela P8, que possui ensino superior e cursa pós-graduação, sendo alocada no cargo de recepcionista.

Ainda sobre a questão da escolarização, umas das principais dificuldades para o ingresso no trabalho, juntamente com a falta de conhecimento sobre a deficiência, autores (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015, p. 4) afirmam que “pode-se dizer que a relação entre a educação inclusiva e a inclusão laboral é estreita”, problematizando a necessidade de uma educação inclusiva efetiva, com oferta de ensino com qualidade, que possibilite o ingresso no mundo do trabalho.

Ser um voluntário é um papel desempenhado pela minoria dos participantes em ambas as etapas. Observa-se que, na Etapa 1, a maioria indicou que este papel não tem nenhuma importância para eles e, na Etapa 2, a maioria considerou o papel como muito importante, apesar de apenas um ter o papel no presente. Isso pode estar relacionado com a inserção social que o trabalho possibilita, a ampliação da visão em relação às necessidades do outro, bem como a valorização do trabalho.

Os participantes passaram a indicar maior intenção do desempenho do papel de cuidador, na comparação das etapas, com perda do papel momentaneamente, mas com aumento da intenção de tê-lo, indicando o desenvolvimento de um sentimento de capacidade para cuidar de alguém e, nesse sentido, o grau de importância também se elevou para os participantes. Dessa forma, é possível a reflexão de que, à medida que se sentem mais seguros, financeiramente e profissionalmente, visualizam a possibilidade de cuidar de alguém.

Em princípio, a maioria não indicou o papel no presente ou a intenção de tê-lo, isso pode ser explicado pelos dados apontados na pesquisa de Dickerson e Oakley (1995), o que evidencia

que pessoas com deficiência apresentam a tendência de se verem recebendo apoio e não oferecendo cuidados. Mas, nesta pesquisa, observou-se um ganho nesse papel, pois passaram a se sentir capazes de cuidar de alguém e isso pode ter relação com o desempenho do papel de trabalhador, na medida em que sentem segurança e desenvolvem autonomia, podem elucidar a possibilidade de oferecer cuidado, conforme afirmam Gonçalves, Filho e Júnior (2019, p. 953):

Ao retomarmos a centralidade que o trabalho ocupa no processo de humanização, reconhecemos que, por meio dele o homem cria os instrumentos e signos que o auxiliarão no domínio tanto da natureza quanto do seu próprio comportamento ou de outrem.

O papel de ser responsável pelo serviço doméstico aumentou consideravelmente da primeira para a segunda etapa, de seis participantes que indicaram fazê-lo anteriormente para dez, ou seja, quatro adquiriram o papel e todos, em ambas as aplicações, indicam a intenção de permanecer com o papel ou de assumi-lo. Tal achado vai de encontro com o grau de importância que também se elevou na segunda etapa, de oito para dez participantes que o consideraram como muito importante. O processo de inserção social aprimora a forma como se interage com o meio, podendo-se observar maior responsabilização e comprometimento.

No papel de amigo, houve uma discreta mudança entre as etapas, aumentou o número de participantes que indicaram o desempenho desse papel no presente e a intenção de mantê-lo foi unânime nas etapas. Sobre o grau de importância, houve uma pequena baixa de nove para oito participantes, mas, ainda assim, a maioria o considera como muito importante. O fato de o papel de amigo não estar presente no passado de todos tem suas particularidades para ocorrer, porém pode estar atrelado à privação de outros papéis que estimulam a interação interpessoal, como, por exemplo, ter um passatempo (lazer), reforçando situações de isolamento. Nesse sentido, a aquisição de um papel como o de trabalhador, que exige relações interpessoais, possibilita o desempenho e a valorização desse papel, inclusive pontuado, pela maioria dos participantes, o estabelecimento de amizades no ambiente de trabalho.

A ênfase no papel de membro da família esteve presente nos três tempos (passado, presente, futuro), com alto grau de importância sendo atribuído. Sobre o grau de importância, um participante na Etapa 2 deixou de classificá-lo como muito importante, passando para alguma importância. Cabe o esclarecimento que se trata de um sujeito com histórico de destituição familiar e em situação de acolhimento com o planejamento de vida para residir sozinho, impulsionado pela entrada no mercado de trabalho. Destaca-se a relevância dos relacionamentos afetivos e parentais como rede de apoio para impulsionar o desenvolvimento desses sujeitos.

A rede de apoio familiar é parte decisiva no processo de desenvolvimento das pessoas com deficiência, à medida que incentivam a vida autônoma (AUGUSTO, 2020). No artigo de Alves e Silva (2021), sobre aspectos que construíram para a inserção no trabalho, fica evidente o papel da família através dos relatos de uma familiar sobre o suporte despendido ao longo dos anos, por meio de apoio escolar, terapias, cursos profissionalizantes e uma educação propositiva, para que a filha alcançasse não somente o mercado de trabalho, mas também a vida independente.

Nesse sentido, tem-se relatos sobre os familiares dos participantes que, desde a descoberta da deficiência, procuraram apoio de reabilitação/habilitação, como a seguir:

Eu fazia fisioterapia, já fiz T.O, Terapia Ocupacional, já fiz fono porque eu tinha mais dificuldade na fala, e Terapia na água eu já cheguei a fazer também (P1).

Ah, eu sempre fui na psicóloga, costumo ir uma vez por semana (P10).
Até antes de começar a trabalhar, desde quando eu era pequeno passava por psicólogos (P11).

Observa-se pequena diminuição do desempenho do papel religioso, com aumento na intenção de retomada, sendo o grau de importância bastante variado entre os participantes. A maioria, sete, atribuíram muita importância, dois alguma e dois nenhuma. Pelos relatos, esse papel foi perdido durante a pandemia sem a sua retomada após flexibilização das medidas sanitárias, parte por zelo da família, pois se trata de pessoas com deficiência, parte pelo cansaço de uma nova rotina referente ao trabalho.

O papel de se ter um passatempo se manteve, mas com aumento na intenção de executá-lo, corroborando com o aumento do grau de importância atribuído a ele entre as etapas. Cabe a reflexão de que, entre o intervalo das aplicações, os participantes acessaram o salário e relataram impactos relevantes na questão financeira, sendo um deles a possibilidade de acesso ao lazer. Acredita-se que esse é um indicativo positivo, visto que o lazer é um importante marcador da qualidade de vida (NAVARRO; GUADANHIN, 2014). Nesse sentido, Martinelli (2011) destacou a relevância do lazer, sendo considerado por ela como algo pouco enfatizado nas ações terapêuticas.

Sobre o papel de participante de organizações, foi o que mais teve ausência de respostas, ou seja, a maioria nunca o desempenhou e nem pretende, mantendo o padrão de uma etapa para a outra, possivelmente por desconhecimento, pois observou-se que a maioria não sabia exatamente do que se tratava. O grau de importância foi bem variado, de modo geral, não foi considerado muito importante. Uma exceção, no entanto, apareceu na Etapa 2, referente a P1 que, de ausência, foi para mudança, assim com a intenção de tê-lo, após conscientização de que

precisa lutar pelo respeito às pessoas com deficiência. Rodrigues e Pereira (2021, p. 15) provocaram a reflexão de que “é na sociedade que a eliminação de barreiras deve ter início, por meio de atitudes coletivas que levam à mobilização social e à cobrança para que o Estado cumpra seu papel em busca de uma sociedade mais justa e equânime”.

Quando perguntado aos participantes se gostariam de pontuar outro papel não contemplado na lista, apenas um manifestou o interesse de colocar o papel de namorado, atribuindo alto grau de importância, mantendo o padrão em ambas as coletas.

De modo geral, quase todos os papéis, exceto o de amigo e participante de organizações, foram mais valorizados com um maior número de pessoas que os indicaram como muito importante da Etapa I para a Etapa II, sendo possível elucidar que, por meio do desempenho do papel de trabalhador, a pessoa amplia sua percepção em relação às demais atividades humanas. Mesmo que no momento não as execute, passa a valorizar, podendo ou não futuramente desempenhá-las. Navarro e Guadanhin (2014, p. 34) afirmam que:

Os papéis ocupacionais são determinantes críticos da produtividade humana. Eles organizam o comportamento contribuindo para a identidade pessoal dos indivíduos, conduzindo as expectativas sociais a uma realização, organizando o uso do tempo e envolvendo os indivíduos na estrutura social. Estes papéis envolvem também obrigações e posições que os indivíduos ocupam em grupos sociais e como interação dentro deles, atendendo às expectativas de comportamento e desempenho próprios de cada papel ou função.

Acrescenta-se que o papel ocupacional de trabalhador, como discutido, amplia as relações sociais e pode instrumentalizar os sujeitos a identificarem situações nas quais são constrangidos. Nesse contexto, finaliza-se com opiniões reflexivas e potentes dos participantes sobre a inclusão e estigmas.

As pessoas acham que o conceito de adaptação, inclusão, é pegar e colocar a pessoa e pronto, mas não! É um jeito que se faz para que ela consiga participar da atividade, entendeu? Como todo mundo, mas de um jeito diferente, da mesma forma mas de um jeito diferente (P1).

Independente da pessoa ser deficiente, ser especial, ela tem uma vida normal, ela é uma pessoa normal. Minha mãe fala pra todo mundo: "Ela é especial", mas eu sou uma pessoa normal, entendeu? Não parece, mas eu sou. Então, àquelas pessoas que têm deficiência, que tem problema, eles tem que pensar que são pessoas normais mesmo sabendo que tem aquilo. É difícil para aqueles que têm (deficiência), pois acabam sofrendo. As pessoas zombam pelo jeito de andar, o rosto, então acabam sofrendo (P6).

6 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Tendo como principal objetivo analisar a percepção das pessoas com deficiência sobre a conquista do emprego e comparar os papéis ocupacionais, antes e após a inserção no trabalho, optou-se pelo uso da entrevista semiestruturada e da lista de identificação dos papéis ocupacionais. A primeira para a captação da percepção dos participantes e a segunda para a identificação e mensuração dos papéis. Sustentando a hipótese de que o trabalho pode ser entendido como fator de desenvolvimento humano, na medida em que assume um papel como o de trabalhador foi possível acessar um conjunto de possibilidades e vivências que compreendem para além do ato de trabalhar ou à obtenção de uma renda.

Considera-se que o objetivo foi alcançado, tendo em vista o acesso a onze participantes iniciantes no mundo do trabalho que puderam contribuir com a pesquisa, especialmente compartilhando dessa experiência. Eles evidenciaram percepções sobre o seu ingresso, a partir das quais chegou-se em três grandes categorias temáticas, família, educação e trabalho, as quais propiciaram o entendimento dessa dinâmica na vivência de cada participante. A dinâmica desse processo de verificar como o papel de trabalhador exerce influência no desempenho dos demais papéis, algo que foi refletido a partir dos resultados da LIPO, apontou mudanças; ganhos de papéis, perdas com o redirecionamento de prioridades e/ou a manutenção do desempenho.

Sobre a percepção dos participantes quanto à conquista do emprego, destaca-se o papel da família como fundamental, que, muito antes dessa conquista, subsidiaram apoios para que eles se tornassem pessoas capacitadas à vida independente. Assim, no momento da opção entre benefício e trabalho, permitiram, incentivaram e os empoderaram para a escolha do trabalho. Tratam-se de famílias, em sua maioria, de baixa renda, com escolaridade média, mas que buscaram pelos direitos dos seus familiares, entendendo, ao longo do tempo, que também eram agentes no processo de inclusão. Buscaram pela oferta de tratamentos, de habilitação e reabilitação, desde a descoberta da deficiência, lutaram pela educação na escola regular e, quando identificaram dificuldades de aprendizagem, deram suporte no ambiente doméstico, como no caso do P6 que concluiu o ensino fundamental, mas não havia sido alfabetizado, sendo pela família, principalmente pela mãe, instrumentalizado para a leitura e escrita. São famílias que acompanharam os primeiros passos no mercado de trabalho, levando em bancos, escritórios, treinaram o trajeto para a empresa, ensinando o preparo de alimentos para a produção de uma marmita, a lavagem do uniforme para que sempre esteja com boa aparência, são famílias impulsionadoras.

Importante ressaltar que houve o caso da P1 no qual o pai sempre criava situações para evitar a sua inserção social, escolar e no trabalho, mas foi uma exceção, inclusive esse posicionamento familiar foi vencido pela crença oposta da mãe, sua maior incentivadora.

A escolarização, item tão valorizado pelas empresas, é algo que aparece nos relatos dos participantes de modos distintos, para alguns um processo que propiciou a aprendizagem necessária, para a maioria um período de intensos desafios. Conforme os achados desta pesquisa e o referencial teórico apresentado, pontua-se que, de modo geral, os trabalhadores com deficiência possuem baixa escolaridade, sendo um entrave para a inserção no mundo do trabalho.

Apesar das dificuldades relativas à escolarização, a falta de preparo das empresas para essa inclusão, que dificulta o ingresso e permanência, o trabalho é compreendido como algo capaz de transformar os sujeitos e suas vidas. Ao final deste estudo, foi reafirmado o potencial do trabalho na vida dos participantes, através das mudanças observadas no padrão de desempenho dos papéis ocupacionais.

Os resultados do estudo apontaram para mudanças significativas após a inserção laboral dos participantes, com destaque para o aspecto financeiro, a autonomia e independência, a ampliação das relações sociais, afetivas e de lazer, novas perspectivas de vida e planos futuros relativos à formação, progressão no trabalho e atividades sociais.

A análise comparativa dos papéis ocupacionais revelou manutenção e/ou ganho nos papéis de trabalhador, serviços domésticos, amigo, membro familiar e passatempo. Redução observada nos papéis de voluntário, cuidador, religioso e participante de organizações, o que pode ser considerado um redirecionamento de prioridades. O papel de estudante apresentou decréscimo no presente, mas acréscimo no futuro como necessidade de investimento em formação para fins de crescimento profissional.

Foi possível observar ainda um redirecionamento de prioridades quanto aos papéis ocupacionais desempenhados, tendo em vista o foco central do trabalho na vida dos participantes. O trabalho atuou como possibilidade e oportunidade para assumir novos papéis e também para diminuição de papéis mais valorizados antes do ingresso no trabalho. Os relatos dos participantes revelaram o trabalho, mesmo com suas mazelas, uma oportunidade de desenvolvimento das habilidades, sentimento de participação na sociedade e de utilidade, tendo em vista que, na sociedade capitalista, se trata de *status* social e condição de cidadania.

A inserção profissional também possibilitou romper com as barreiras do capacitismo, revelando que as pessoas com deficiência têm potencialidade e podem ingressar, permanecer e

progredir no trabalho, sendo a oportunidade, a oferta de condições adequadas e direito, os pilares fundamentais para o êxito.

A inserção laboral compreende um conjunto de aspectos que precisam ocorrer de forma concomitante para que a PcD seja vista como potencial trabalhador pela sociedade, empresas, profissionais e família, assim, consequentemente, pela própria pessoa com deficiência. A escola ocupa papel importante como possibilidade de formação tendo, como terminalidade natural, o ingresso no trabalho. A legislação e a fiscalização para o cumprimento são estratégias necessárias à conquista do direito.

Embora o presente estudo aponte inegáveis contribuições para a temática da deficiência e trabalho, trata-se de uma amostra pequena e os resultados podem não ser generalizáveis, representando o contexto em que ele foi realizado, amostras mais abrangentes podem ser necessárias para confirmar ou refutar os achados.

Espera-se que os resultados obtidos possam estimular pessoas com deficiência a acreditarem no seu potencial, bem como, seus familiares considerem incentivá-las ao trabalho. Que empresas possam dar oportunidade às pessoas com deficiência antes de julgá-las incapazes. Que profissionais da saúde e da educação possam visualizar em seus pacientes/alunos potencialidades de trabalho e, a partir disso, colocar em seus planos terapêuticos/pedagógicos estratégias para a contemplação desse objetivo.

REFERÊNCIAS

- ALVES, A. P. R.; SILVA, N. R. 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**, Bauru, v. 26, n. 1, p. 109-124, 2020. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbee/a/3wvr9xTqDzRQmbBxKjKfQpg/?format=pdf&lang=pt>. Acesso em: 1 fev. 2022.
- ALVES, A. P. R.; SILVA, N. R. 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**, Canoas, v. 26, n. 2, p. 1-16, 2021.
- ALVES, A. P. R. **O trabalho na promoção do desenvolvimento humano a partir da percepção da pessoa com deficiência intelectual**. 2018. 133 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2018.
- AMBONI, V. Trabalho e educação: o processo da existência humana. **Germinal: Marxismo e Educação em Debate**, Salvador, v. 11, n. 3, p. 203-213, 2019.
- AUGUSTO, M. A. M. **Experiências de pessoas com deficiência no trabalho: o papel e a importância da família**. 2020. 77 f. Dissertação (Mestrado em Educação) – Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, 2020.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. 1. ed. São Paulo: Edições 70, 2016.
- BERTOLUCCI, P. H. F. *et al.* O mini-exame do estado mental em uma população geral: impacto da escolaridade. **Arquivos de Neuro-psiquiatria**, v. 52, n. 1, p. 1-7, 1994.
- BEZERRA, S. S.; VIEIRA, M. M. F. Pessoa com deficiência intelectual: A nova “ralé” das organizações de trabalho. **Revista Adm. Empres.**, v. 52, n. 2, p. 232-244, 2012.
- BIZZI, J. W. J.; MACHADO, A. Mielomeningocele: conceitos básicos e avanços recentes. **Jornal Bras Neurocirurg**, v. 23, n. 2, p. 138-151, 2012.
- BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. **Diário oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 7 jun. 2015.
- BRASIL. Lei de cotas 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, DF, 25 jul. 1991.
- BRASIL. Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre o Plano de Custeio da Previdência Social. **Diário oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 7 dez. 1993.

BRASIL. Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011. Dispõe a organização da Assistência Social e dá outras providências. **Diário oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 31 ago. 2011.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. **Diário oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 20 dez. 1996.

BRASIL. 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. **Diário oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 27 dez. 2012.

BRASIL. Lei nº 13.979, de 6 de fevereiro de 2020. Dispõe sobre as medidas para enfrentamento da emergência de saúde pública de importância internacional decorrente do coronavírus responsável pelo surto de 2019. **Diário oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 7 fev. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. Lei Federal nº 10.172, de 9 janeiro de 2001. Plano Nacional de Educação (PNE). **Diário oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, MEC, 9 jan. 2008.

BRASIL. Câmara dos Deputados. Projeto de Lei nº 6159, de 26 de novembro de 2019. **Diário oficial da República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 26 nov. 2019. Disponível em: chromeextension://efaidnbmninnibpcajpcglclefindmkaj/https://www.camara.leg.br/proposicoesWeb/prop_mostrarintegra;jsessionid=node01p9l2it1yzy65s76e0lbpegm580430.node0?codteor=1837451&filename=PL+6159/2019. Acesso em: 15 jan. 2022.

BRUCKI, S. M. D.; NITRINI, R.; CARAMELLI, P.; BERTOLUCCI, P. H. F.; OKAMOTO, I. H. Sugestões para o uso do mini exame do estado mental no Brasil. **Arquivos de Neuro-psiquiatria**, v. 61, n. 3, 2003.

BRUNA, M. H. V. **Gagueira**. Drauzio, 9 nov. 2017. Disponível em: <https://drauziovarella.uol.com.br/doencas-e-sintomas/gagueira/#:~:text=Portanto%2C%20gagueira%20%C3%A9%20uma%20disfun%C3%A7%C3%A3o,e%20a%20dura%C3%A7%C3%A3o%20dos%20sons>. Acesso em: 21 fev. 2023.

CENTRO DE ESTUDOS SINDICAIS E DE ECONOMIA DO TRABALHO (UNICAMP). Relatório de pesquisa: Pessoa com deficiência e trabalho - estudos sobre a dinâmica populacional e o comportamento do mercado formal de trabalho no estado de São Paulo, período de 2010 a 2022. Campinas, 2022. Disponível em: https://www.cesit.net.br/wp-content/uploads/2022/04/Relatorio-trimestral-Geral-PRT_Unicamp_Cesit_-atualizado-.pdf. Acesso em: 5 jun. 2022.

COELHO, M. C.; SAMPAIO, R. F.; MANCINI, M. C. Trabalhadores com deficiência: vivências de prazer e recompensa. **Psicologia e Sociedade**, v. 26, n. 1, p. 214-226, 2014.

CORDEIRO, J. J. R. **Validação da lista de identificação de papéis ocupacionais em pacientes portadores de doença pulmonar obstrutiva crônica (DPOC) no Brasil**. 2005.

111 f. Dissertação (Mestrado em Ciências da Saúde) – Escola Paulista de Medicina, Universidade Federal de São Paulo, São Paulo, 2005.

COSTA, A. M. M.; CABRAL, F. A. S.; CAVALCANTE, F. M. P. **A Lei de Cotas e sua fiscalização pelo Ministério do Trabalho e Previdência Social**. Câmara paulista para a inclusão da pessoa com deficiência. Disponível em: <https://www.camarainclusao.com.br/artigos/a-lei-de-cotas-e-sua-fiscalizacao-pelo-ministerio-do-trabalho-e-previdencia-social/>. Acesso em: 10 jan. 2023.

CRISTALDO, H.; BRANDÃO, M. **Vacinação contra a covid-19 começa em todo o país**. Agência Brasil, 2021. Disponível em: <https://agenciabrasil.ebc.com.br/saude/noticia/2021-01/vacinacao-contracovid-19-comeca-em-todo-o-pais>. Acesso em: 22 nov. 2022.

CRUZ, D. M. C.; EMMEL, M. L. G. Papéis ocupacionais de pessoas com deficiências físicas: Diferenças de gênero e ciclos de desenvolvimento. **Revista Baiana de Terapia Ocupacional**, v. 1, n. 1, p. 4-24, 2012.

CRUZ, D. M. C.; EMMEL, M. L. G. Associações entre papéis ocupacionais, independência, tecnologia assistiva e poder aquisitivo em sujeitos com deficiência física. **Rev. Latino-Am. Enfermagem**, v. 21, n. 2, p. 1-8, 2013.

DEPARTAMENTO INTERSINDICAL DE ESTATÍSTICAS E ESTUDOS SOCIOECONÔMICOS. DIEESE. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**: Nota técnica. São Paulo: DIEESE, 2020. Disponível em: [https://www.dieese.org.br/notatecnica/2022/notaTec268PCD.html#:~:text=DIEESE%20%2D%20nota%20t%C3%A9cnica%20%2D%20NT%20n%C2%BA,n%C2%BA%20246\)%%2D%20julho%2F2022&text=desafios%2C%20sempre%20na%20busca%20de,que%20por%20muito%20tempo%20existiu](https://www.dieese.org.br/notatecnica/2022/notaTec268PCD.html#:~:text=DIEESE%20%2D%20nota%20t%C3%A9cnica%20%2D%20NT%20n%C2%BA,n%C2%BA%20246)%%2D%20julho%2F2022&text=desafios%2C%20sempre%20na%20busca%20de,que%20por%20muito%20tempo%20existiu). Acesso em: 16 jan. 2023.

DICKERSON, A. E.; OAKLEY, F. Comparing the roles of community-living persons and patients populations. **Am.J.Occup.Ther**, v. 49, n. 3, p. 221-228, 1995.

FERRARI, M. A. C. Kielhofner e o modelo de ocupação humana. **Revista de Terapia Ocupacional da Universidade de São Paulo**, v. 2, n. 4, p. 216-219, 1991.

FOLSTEIN, M. F. *et al.* Mini Mental State: A practical method for rating the cognitive state of patients for the clinician. **Journal of Psychiatric Research**, v. 12, n. 3, p. 189-198, 1975.

GALA, A. S. **Lei Brasileira de Inclusão**: o que é, como foi criada e o que diz? Hand Talk, 2022. Disponível em: <https://www.handtalk.me/br/blog/lei-brasileira-de-inclusao/#:~:text=A%20LBI%20foi%20editada%20em,Defici%C3%Aancia%20e%20seu%20Protocolo%20Facultativo>. Acesso em: 7 jan. 2023.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 1999.

GIL, N. A. N.; CARLO, M. M. R. P. Os papéis ocupacionais de pessoas hospitalizadas em decorrência da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida. **Rev. O mundo da saúde**, São Paulo, v. 38, n. 2, p. 179-188, 2014.

GOFFMAN, E. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro: Guanabara, 1988.

GOMES, D.; TEIXEIRA, L.; RIBEIRO, J. **Enquadramento da Prática da Terapia Ocupacional**: Domínio & Processo. 4. Ed. 2021. Versão Portuguesa. Occupational Therapy Practice Framework: Domain and Process. 4th Edition (AOTA). 2020.

GONÇALVES, R. M. P.; FILHO, O. N. M.; JUNIOR, A. D. L. O sentido ontológico do trabalho e o desenvolvimento das funções psicológicas superiores: considerações preliminares. **Educação e Filosofia**, Uberlândia, v. 33, n. 68, p. 925-957, 2019.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. IBGE. **Censo Demográfico 2010**: características da população e dos domicílios. Brasília: IBGE, 2011.

LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. I. **Christophe Dejours**: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho. Rio de Janeiro: Fio Cruz, 2014.

LIMA, M. P. *et al.* O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Rev Adm Mackenzie**, v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013.

LINO, C. C. T. S.; STEVANATO, D.; SILVA, N. R. Percepção de PcD visual e deficiência auditiva inseridas no mercado de trabalho. **Rev. Laborativa**, v. 10, n. 1, p. 92-117, 2021.

LOBATO, B. C. **Pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: implicações da Lei de Cotas. 2009. 149 f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2009.

LORENZO, S. M.; SILVA, N. R. Dificuldades para contratação de pessoas com deficiência nas empresas. **Rev. Laborativa**, v. 9, n. 1, p. 46-69, 2020.

LORENZO, S. M.; Silva, N. R. Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v. 23, n. 3, p. 345-360, 2017.

MANZINI, E. J. **Análise de entrevista**. 1. Ed. Marília: ABPEE, 2020.

MARTINELLI, S. A. A importância de atividades de lazer na terapia ocupacional. **Cadernos de Terapia Ocupacional da UFSCar**, São Carlos, v. 19, n. 1, p. 111-118, 2011.

MONTEIRO, L. G.; OLIVEIRA, S. Q.; RODRIGUES, S. M.; DIAS, C. A. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Rev. Bras. Educ. Espec**, v. 17, n. 3, p. 459-480, 2011.

MARQUE, C. B.; CIOCCA, S. C. M.; TOLDRÁ, R. C. Reflexões acerca da profissionalização de pessoas com deficiência mental no município de Campinas. In: VIII Encontro Latino Americano de Pós-Graduação – Universidade do Vale do Paraíba, 2009. **Anais**.

MONTEIRO, J. L.; MARCHI, R. C. Reflexões sobre práticas pedagógicas inclusivas com estudantes com deficiência intelectual. **Revista Educação Especial**, Santa Maria, v. 36, p. 1-26, 2023.

NAVARRO, B. C.; GUADANHIN, M. S. **Identificação da influência do desempenho ocupacional através da percepção de papéis ocupacionais pelos participantes da oficina de participação social (OPASSO)**. 38 f. Monografia (Programa de Aprimoramento Profissional) Hospital das Clínicas da Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo. Ribeirão Preto, 2014. Disponível em: <https://docs.bvsalud.org/biblioref/ses-sp/2014/ses-31682/ses-31682-5339.pdf>. Acesso em: 4 jan. 2022.

NAVARRO, E. J.; STOFFEL, D. P.; NICKEL, R. A independência funcional e a manutenção dos papéis ocupacionais em sujeitos com sequelas neurológicas. **Cogitare Enferm**, v. 18, n. 4, p. 676-681, 2013.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. **Ciência & Saúde Coletiva**, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015.

OLIVEIRA, B. C. N.; SILVA, M. L.; SILVA, N. R. Processo seletivo e contratação de pessoa com deficiência auditiva na percepção de profissionais de recursos humanos. **Revista Laborativa**, v. 11, n. 1, p. 103-128, 2022. Disponível em: <https://ojs.unesp.br/index.php/rlaborativa/article/view/3745>. Acesso em: 2 ago. 2022.

PALMA, D. T.; CARNEIRO, R. U. C. Salas de recursos multifuncional em escolas do campo: direito assegurado? **Interfaces da Educ.**, Paranaíba, v. 9, n. 27, p. 518-548, 2018.

PEREIRA, A. C. C.; PASSERINO, L. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 18, n. 2, p. 245-264, 2012.

PEREIRA, C. S.; PRETTE, A. D.; PRETTE, Z. A. P. D. Qual o significado do trabalho para as pessoas com e sem deficiência física? **Rev. Psico-USF**, v. 13, n. 1, p. 105-114, 2008.

QUILES-CESTARI, L. M.; RIBEIRO, R. P. P. Os papéis ocupacionais de mulheres com anorexia nervosa. **Rev. Latino-America Enfermagem**, Ribeirão Preto, v. 20, 2012.

RACKENSPERGER, T. Family influences and academic success: the perceptions of individuals using AAC. **Augment Altern Commun**. v. 28, n. 2, p. 106-116, 2012.

RELAÇÃO ANUAL DE INFORMAÇÕES SOCIAIS (RAIS). **Características do emprego formal**. Brasília: MTE, 2020.

RIBAS, J. B. C. Por que empregar pessoas com deficiência? In: CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. **Trabalho e pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos de diagnóstico**. Curitiba: Juruá, 2009, p. 211-217.

ROCHA, A. N. D. C.; DELIBERATO, D. Tecnologia assistiva para crianças com paralisia cerebral na escola: identificação das necessidades. **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v. 18, n. 1, p. 71-92, 2012.

RODRIGUES, P. S.; PEREIRA, E. L. A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a lei de cotas: uma revisão da literatura. **Revista de saúde coletiva**, Rio de Janeiro, v. 31, n. 1, p. 1-20, 2021.

SOUSA, A. C. S. *et al.* Identificação de papéis ocupacionais em atletas do esporte adaptado. **Cadernos brasileiros de terapia ocupacional**, v. 29, p. 1-10, 2021.

SOUSA, C. C. M. **Os papéis ocupacionais da mulher fibromiálgica**. Monografia (Trabalho de Conclusão de Curso) – Faculdade de Medicina de Ribeirão Preto, Universidade de São Paulo, 2008.

SOUZA, F. D. A. *et al.* Correlação entre papéis ocupacionais e independência de usuários com lesão medular em processo de reabilitação. **O mundo da saúde**, São Paulo, v. 37, n. 2, p. 166-175, 2013.

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? **Rev. Bras. Ed. Esp.**, Marília, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

TOLDRÁ, R. C. Políticas afirmativas: opinião das pessoas com deficiência acerca da legislação de reserva de vagas no mercado trabalho. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 20, n. 2, p. 110-117, 2009.

TOLDRÁ, R. C.; DE MARQUE, C. B.; BRUNELLO, M. I. B. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 21, n. 2, p. 158-165, 2010.

TOLDRÁ, R. C.; SÁ, M. J. C. N. A profissionalização de pessoas com deficiência em Campinas: fragilidades e perspectivas. **Rev. Ter. Ocup. Univ. São Paulo**, v. 19, n. 1, p. 48-55, 2008.

SASSAKI, R. K. Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão – Parte 1. **Revista Nacional de Reabilitação**, ano X, n. 57, p. 8-16, 2007.

WILCOCK, A. A.; TOWNSEND, E. A. Occupational justice. In CREPEAU, E. B; COHN, E. S; SCHELL, B. B. **Willard and Spackman's occupational therapy**. 11. ed. Baltimore: Lippincott Williams & Wilkins, 2008, p. 192-199.

WORLD HEALTH ORGANIZATION. WHO. **Director-General's opening remarks at the media briefing on COVID-19**. Geneva: WHO, 2020. Disponível em: <https://www.who.int/director-general/speeches/detail/who-director-general-s-openingremarks-at-the-media-briefing-on-covid-19---11-march-2020>. Acesso em: 7 jul. 2021.

APÊNDICE A - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) PARA OS PARTICIPANTES



TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Estamos realizando uma pesquisa intitulada "Percurso da pessoa com deficiência para conquista do emprego e possíveis alterações nos papéis ocupacionais após ingresso no trabalho" e gostaríamos que participasse da mesma. Essa pesquisa tem como objetivo descrever o percurso da pessoa com deficiência para o ingresso no mercado de trabalho e verificar possíveis alterações nos papéis ocupacionais após a inserção.

Participar desta pesquisa é uma opção e no caso de não aceitar participar ou desistir em qualquer fase da pesquisa fica assegurado que não haverá qualquer prejuízo para o participante. Caso aceite participar deste projeto de pesquisa gostaríamos que soubesse que para coleta de dados serão aplicados os seguintes instrumentos:

1. Mini Exame do Estado Mental para observar aspectos cognitivos;
2. Questionário de caracterização dos participantes contendo informações pessoais e sociodemográficas;
3. Entrevista Semi Estruturada com temas referente a trajetória acadêmica e profissional.
4. Lista de Identificação de Papéis Ocupacionais cujo objetivo é identificar os papéis ocupacionais realizados pelos sujeitos, sendo atribuído a esses um grau de importância;
5. Questionário de Satisfação no Trabalho.

Comprometemos-nos a restituir os resultados da pesquisa aos que manifestarem interesse.

Certos de poder contar com sua autorização colocamo-nos à disposição para esclarecimentos, através dos telefones (14) 3402-1350 ou (14) 98827-4088.

Eu, _____ portador do RG _____ concordo em participar da pesquisa intitulada **"Percurso da pessoa com deficiência para conquista do emprego e possíveis alterações nos papéis ocupacionais após ingresso no trabalho"**. Manifesto ter recebido as devidas explicações sobre a referida pesquisa, com a garantia de que a desistência poderá ocorrer em qualquer momento sem quaisquer prejuízos físicos, mentais, financeiros ou no acompanhamento deste serviço. Declaro ainda, estar ciente de que a participação é voluntária e que fui devidamente esclarecido (a) quanto aos objetivos e procedimentos desta pesquisa.

Assinatura do participante: _____

Data: ____/____/____.

Pesquisadores

Terapeuta Ocupacional Beatriz Carneiro Navarro de Oliveira (Mestranda)

Professor Doutor Nilson Rogério da Silva (Orientador)

APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA



ROTEIRO DE ENTREVISTA

PREÂMBULO

Estou realizando um estudo sobre as mudanças que o trabalho pode gerar na vida das pessoas com deficiência. Assim, o seu interesse de conquistar uma vaga de trabalho, torna a sua participação muito importante nesta pesquisa. Então, poderia me dar uma entrevista sobre o assunto? Autoriza que eu grave o áudio desta entrevista? É importante que eu fale que seu nome não será divulgado.

ENTREVISTA

TRABALHO

Vamos iniciar conversando sobre trabalho.

- 1) Possui algum benefício social?
 - (SIM) O que levou você a optar por tentar um trabalho com salário mesmo tendo um benefício social?
- 2) Você já trabalhou antes? O que você fazia?
- 3) Poderia me dizer, por quais motivos você decidiu buscar um trabalho?
- 4) Em quais funções você gostaria de trabalhar?
- 5) Porque você acha que seria bom trabalhar nestas funções?
- 6) Caso consiga um trabalho agora, como imagina que será?
- 7) Alguém da sua família te incentivou a trabalhar? De que forma?
- 8) Você já fez algum curso de preparação para o trabalho?

TRAJETÓRIA ACADÊMICA

Agora, vamos conversar sobre a época da escola.

- 9) Poderia me contar o que se lembra da época da escola.
- 10) Você se lembra se algum professor falou sobre trabalho? O que ele falou?
- 11) Na sua opinião, o que aprendeu na escola vai te ajudar no trabalho?
 - (SIM) Poderia me dizer como elas irão te ajudar?
 - (NÃO) Poderia me dizer porquê.
- 12) O professor teve que modificar alguma atividade para que você aprendesse? Como foi?
- 13) Como era sua relação com os colegas e professores?
- 14) Você lembra de receber incentivo de alguém da família para estudar?

FAMÍLIA

Gostaria de conversar um pouco sobre o seu dia a dia.

- 15) Poderia me contar sua rotina, como é o seu dia?
- 16) Você ajuda nas tarefas da casa?



UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA
"JÚLIO DE MESQUITA FILHO"

Câmpus de Marília

- 17) Poderia me contar como é a relação com sua família.
18) Você já fez algum tipo de atendimento de reabilitação/habilitação por causa da sua deficiência? Quais?

DESFECHO

Até aqui você apresentou informações muito importantes, então podemos caminhar para a finalização da entrevista. Diante de tudo que conversamos, você gostaria de falar algo a mais?

Sendo assim, agradeço muito pela sua participação. Vou escutar a gravação e se houver necessidade de algum esclarecimento posso agendar novo encontro? Novamente, muito obrigada!

APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO DE CARACTERIZAÇÃO**QUESTIONÁRIO DE CARACTERIZAÇÃO**

Nome: _____

Idade: _____ sexo (F/M): _____ Estado Civil: _____

Escolaridade: _____

Tipo de ensino: () Educação Regular () Educação Especial () Outro _____

Possui algum curso? Qual (is)? _____

CID: _____ Tipo de deficiência: _____

Cuidador familiar de referência: _____ Parentesco: _____

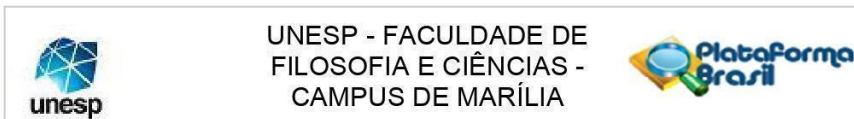
Escolaridade: _____ Profissão: _____

Renda familiar total: _____

O participante recebe algum benefício social atualmente?

() Bolsa Família () BPC () Outro: _____

ANEXO A – APROVAÇÃO DO COMITÊ DE ÉTICA EM PESQUISA (CEP)



PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: PERCURSO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA PARA CONQUISTA DO EMPREGO E POSSÍVEIS ALTERAÇÕES NOS PAPÉIS OCUPACIONAIS APÓS O INGRESSO NO TRABALHO

Pesquisador: Nilson Rogério da Silva

Área Temática:

Versão: 1

CAAE: 50775721.0.0000.5406

Instituição Proponente: UNIVERSIDADE ESTADUAL PAULISTA JULIO DE MESQUITA FILHO

Patrocinador Principal: Financiamento Próprio

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 4.946.344

Apresentação do Projeto:

O projeto de pesquisa intitulado "PERCURSO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA PARA CONQUISTA DO EMPREGO E POSSÍVEIS ALTERAÇÕES NOS PAPÉIS OCUPACIONAIS APÓS O INGRESSO NO TRABALHO" está muito bem descrito, com justificativa adequada e bibliografia atualizada sobre a temática.

Objetivo da Pesquisa:

A referida pesquisa tem como objetivo principal descrever o percurso da Pessoa com Deficiência para o ingresso no mercado de trabalho e verificar possíveis alterações nos papéis ocupacionais após a inserção.

Como objetivos específicos:

1. Caracterizar o perfil das pessoas com deficiência inseridas no mercado de trabalho;
2. Comparar os papéis ocupacionais, antes e após, inserção no mercado de trabalho, a fim de verificar possíveis alterações no desempenho.

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

De acordo com os pesquisadores não há risco físico e em caso de desconforto o participante poderá desistir sem prejuízos ao tratamento. Terá como benefício a compreensão do trajeto e dos papéis ocupacionais do deficiente durante o processo de busca pelo trabalho, além de embasar a elaboração de possíveis estratégias de políticas e intervenções a este público.

Endereço: Av. Hygino Muzzi Filho, 737

Bairro: Campus Universitário

CEP: 17.525-900

UF: SP

Município: MARILIA

Telefone: (14)3402-1346

E-mail: cep.marilia@unesp.br



**UNESP - FACULDADE DE
FILOSOFIA E CIÊNCIAS -
CAMPUS DE MARÍLIA**



Continuação do Parecer: 4.946.344

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Pesquisa relevante para área da Educação Especial e ajudará a conhecer os trajeto do deficiente na conquista de um emprego, dificuldades e alterações em seus papéis ocupacionais.

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Os documentos obrigatórios foram entregues e estão devidamente assinado pelos responsáveis.

O cronograma está adequado.

O Termo de Consentimento Livre Esclarecido está redigido de forma clara e de acordo com a resolução vigente.

Recomendações:

Sem recomendações.

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Sou favorável a aprovação.

Considerações Finais a critério do CEP:

O CEP da FFC da UNESP de MARÍLIA, em reunião ordinária de 18/08/2021, após acatar o parecer do membro relator previamente aprovado para o presente estudo e atendendo a todos os dispositivos das resoluções 466/2012, 510/2016 e complementares, bem como ter aprovado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido como também todos os anexos incluídos na pesquisa, resolve APROVAR a pesquisa "PERCURSO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA PARA CONQUISTA DO EMPREGO E POSSÍVEIS ALTERAÇÕES NOS PAPÉIS OCUPACIONAIS APÓS O INGRESSO NO TRABALHO".

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_1804971.pdf	13/08/2021 08:40:50		Aceito
Folha de Rosto	folhaDeRosto.pdf	13/08/2021 08:39:39	Nilson Rogério da Silva	Aceito
Cronograma	Cronograma.pdf	06/08/2021 10:52:43	Nilson Rogério da Silva	Aceito
Declaração de concordância	CartaAutorizacao.pdf	06/08/2021 10:43:09	Nilson Rogério da Silva	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	TCLE.pdf	06/08/2021 10:42:07	Nilson Rogério da Silva	Aceito

Endereço: Av. Hygino Muzzi Filho, 737

Bairro: Campus Universitário

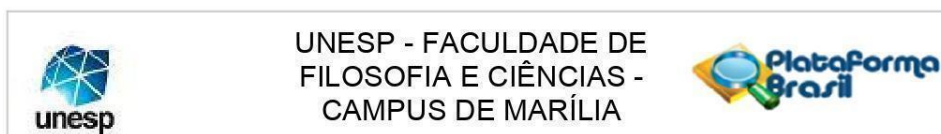
UF: SP

Município: MARILIA

Telefone: (14)3402-1346

CEP: 17.525-900

E-mail: cep.marilia@unesp.br



Continuação do Parecer: 4.946.344

Projeto Detalhado / Brochura Investigador	ProjetoDetalhado.pdf	06/08/2021 10:41:52	Nilson Rogério da Silva	Aceito
Brochura Pesquisa	BrochuraPesquisa.pdf	06/08/2021 10:41:31	Nilson Rogério da Silva	Aceito

Situação do Parecer:

Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:

Não

MARILIA, 01 de Setembro de 2021

Assinado por:
SIMONE APARECIDA CAPELLINI
(Coordenador(a))

Endereço: Av. Hygino Muzzi Filho, 737
Bairro: Campus Universitário
UF: SP **Município:** MARILIA
Telefone: (14)3402-1346 **CEP:** 17.525-900
E-mail: cep.marilia@unesp.br

ANEXO B – LISTA DE PAPÉIS OCUPACIONAIS



LISTA DE IDENTIFICAÇÃO DE PAPÉIS OCUPACIONAIS

Data: ____/____/____

Nome: _____ Idade: _____

Sexo: () Masculino () Feminino

Você é aposentado? () Sim () Não

Estado civil: ☐ Solteiro ☐ Casado ☐ Separado ☐ Divorciado ☐ Viúvo

O propósito desta lista é identificar os papéis em sua vida.

A lista de identificação, que é dividida em 2 partes, apresenta 10 papéis e define cada um.

Parte 1

Ao lado de cada papel, indique marcando a coluna correspondente, se você desempenhou o papel no passado, se você desempenha no presente, e se planeja desempenhá-lo no futuro. Você pode marcar mais de uma coluna para cada papel. Por exemplo, se você foi voluntário no passado, não é voluntário no presente, mas planeja isso no futuro, deve marcar as colunas passado e futuro.

PAPEL	PASSADO	PRESENTE	FUTURO
1. ESTUDANTE: Frequentar escola de tempo parcial ou integral.			
2. TRABALHADOR: Emprego remunerado de tempo parcial ou integral.			
3. VOLUNTÁRIO: Serviços gratuitos, pelo menos uma vez por semana , em hospital, escola, comunidade, campanha política, etc.			
4. CUIDADOR: Responsabilidade, pelo menos uma vez por semana , em prestar cuidados a filho, esposo (a), parente ou amigo.			
5. SERVIÇO DOMÉSTICO: Pelo menos uma vez por semana , responsável pelo cuidado da casa através de serviços como, por exemplo, limpeza, cozinhar, lavar, jardinagem, etc.			
6. AMIGO: Tempo empregado ou fazer alguma coisa, pelo menos uma vez por semana , com amigo.			
7. MEMBRO DE FAMÍLIA: Tempo empregado ou fazer alguma coisa, pelo menos uma vez por semana , com um membro da família tal como filho, esposo (a), pais ou outro parente.			
8. RELIGIOSO: Envolvimento, pelo menos uma vez por semana , em grupos ou atividades filiadas a sua religião (excluindo-se o culto religioso).			
9. PASSATEMPO / AMADOR: Envolvimento, pelo menos uma vez por semana , em atividades de passatempo ou como amador, tais como costurar, tocar instrumento musical, marcenaria, esportes, teatro, participação em clube ou time, etc.			
10. PARTICIPANTE EM ORGANIZAÇÕES: Envolvimento, pelo menos uma vez por semana , em organizações tais como Rotary ou Lions Club, Vigilantes do Peso, etc.			
11. OUTRO: _____ Um papel não listado que você tenha desempenhado, desempenha no momento e/ou planeja para o futuro. Escreva o papel na linha acima e marque a(s) coluna(s) correspondente(s).			

Parte 2

Os mesmos papéis são listados abaixo. Junto de cada papel, marque a coluna que melhor indica o valor ou importância que esse papel tem para você. Responda cada papel, mesmo que nunca o desempenhou ou não planeja desempenhá-lo.

PAPEL	NENHUMA IMPORTÂNCIA	ALGUMA IMPORTÂNCIA	MUITA IMPORTÂNCIA
1. ESTUDANTE: Frequentar escola de tempo parcial ou integral.			
2. TRABALHADOR: Emprego remunerado de tempo parcial ou integral.			
3. VOLUNTÁRIO: Serviços gratuitos, pelo menos uma vez por semana , em hospital, escola, comunidade, campanha política, etc.			
4. CUIDADOR: Responsabilidade, pelo menos uma vez por semana , em prestar cuidados a filho, esposo (a), parente ou amigo.			
5. SERVIÇO DOMÉSTICO: Pelo menos uma vez por semana , responsável pelo cuidado da casa através de serviços como, por exemplo, limpeza, cozinhar, lavar, jardinagem, etc.			
6. AMIGO: Tempo empregado ou fazer alguma coisa, pelo menos uma vez por semana , com amigo.			
7. MEMBRO DE FAMÍLIA: Tempo empregado ou fazer alguma coisa, pelo menos uma vez por semana , com um membro da família tal como filho, esposo (a), pais ou outro parente.			
8. RELIGIOSO: Envolvimento, pelo menos uma vez por semana , em grupos ou atividades filiadas a sua religião (excluindo-se o culto religioso).			
9. PASSATEMPO / AMADOR: Envolvimento, pelo menos uma vez por semana , em atividades de passatempo ou como amador, tais como costurar, tocar instrumento musical, marcenaria, esportes, teatro, participação em clube ou time, etc.			
10. PARTICIPANTE EM ORGANIZAÇÕES: Envolvimento, pelo menos uma vez por semana , em organizações tais como Rotary ou Lions Club, Vigilantes do Peso, etc.			
11. OUTRO: _____ Um papel não listado que você tenha desempenhado, desempenha no momento e/ou planeja para o futuro. Escreva o papel na linha acima e marque a(s) coluna(s) correspondente(s).			

ANEXO C – MINI EXAME DO ESTADO MENTAL

MINI EXAME DO ESTADO MENTAL

Orientação Temporal Espacial – questão 2.a até 2.j pontuando 1 para cada resposta correta, máximo de 10 pontos.

Registros – questão 3.1 até 3.d pontuação máxima de 3 pontos.

Atenção e cálculo – questão 4.1 até 4.f pontuação máxima 5 pontos.

Lembrança ou memória de evocação – 5.a até 5.d pontuação máxima 3 pontos.

Linguagem – questão 5 até questão 10, pontuação máxima 9 pontos.

Identificação do cliente

Nome: _____

Data de nascimento/idade: _____ Sexo: _____

Escolaridade: Analfabeto () 0 à 3 anos () 4 à 8 anos () mais de 8 anos ()

Avaliação em: ____/____/____ Avaliador: _____

Pontuações máximas	Pontuações máximas
Orientação Temporal Espacial 1. Qual é o (a) Dia da semana? ____ 1 Dia do mês? ____ 1 Mês? ____ 1 Ano? ____ 1 Hora aproximada? ____ 1 2. Onde estamos? Local? ____ 1 Instituição (casa, rua)? ____ 1 Bairro? ____ 1 Cidade? ____ 1 Estado? ____ 1	Linguagem 5. Aponte para um lápis e um relógio. Faça o paciente dizer o nome desses objetos conforme você os aponta ____ 2 6. Faça o paciente. Repetir “nem aqui, nem ali, nem lá”. ____ 1 7. Faça o paciente seguir o comando de 3 estágios. “Pegue o papel com a mão direita. Dobre o papel ao meio. Coloque o papel na mesa”. ____ 3 8. Faça o paciente ler e obedecer ao seguinte: FECHÉ OS OLHOS. ____ 1 09. Faça o paciente escrever uma frase de sua própria autoria. (A frase deve conter um sujeito e um objeto e fazer sentido). (Ignore erros de ortografia ao marcar o ponto) ____ 1 10. Copie o desenho abaixo. Estabeleça um ponto se todos os lados e ângulos forem preservados e se os lados da interseção formarem um quadrilátero. ____ 1
Registros 1. Mencione 3 palavras levando 1 segundo para cada uma. Peça ao paciente para repetir as 3 palavras que você mencionou. Estabeleça um ponto para cada resposta correta. -Vaso, carro, tijolo ____ 3	
3. Atenção e cálculo Sete seriado (100-7=93-7=86-7=79-7=72-7=65). Estabeleça um ponto para cada resposta correta. Interrompa a cada cinco respostas. Ou soletrar apalavra MUNDO de trás para frente. ____ 5	
4. Lembranças (memória de evocação) Pergunte o nome das 3 palavras aprendidos na questão 2. Estabeleça um ponto para cada resposta correta. ____ 3	