

Análise da inclusão de pessoas com deficiência no trabalho após 25 anos da lei de cotas: uma revisão da literatura

Angela Paula Simonelli^a, José Marçal Jackson Filho^b

^aDepartamento de Terapia Ocupacional, Universidade Federal do Paraná – UFPR, Curitiba, PR, Brasil.

^bFundação Jorge Duprat Figueiredo de Segurança e Medicina do Trabalho, Curitiba, PR, Brasil.

Resumo: Introdução: Desde a promulgação da Lei de Cotas publicada em 1991, observam-se avanços na inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ao mesmo tempo que persistem várias barreiras. Objetivo: Analisar as políticas e as práticas voltadas à inclusão de pessoas com deficiência no trabalho no Brasil, e discutir o papel da legislação, os avanços, impedimentos para a continuidade dessa política. Método: Revisão da literatura especializada foi realizada na biblioteca virtual SCIELO e na base de dados LILACS, redigidos em português, publicados no Brasil, entre fevereiro de 2010 e fevereiro de 2016. Resultados: Dos 41 artigos encontrados, restaram 13 que atenderam aos critérios de inclusão: 2 artigos analisam a inclusão sob a perspectiva populacional; 2, as ações de intermediação visando à inserção de PcD nas empresas; 4, a inclusão em quatro cidades brasileiras; e os 5 restantes, casos de inserção de PcD. Conclusão: A produção acadêmica sobre o processo de inclusão, analisada nesta revisão, assume posição crítica ao mostrar seus limites, ao reconhecer o papel que cabe à legislação e ao apontar as barreiras que o dificultam, embora vislumbre caminhos para sua efetivação.

Palavras-chave: *Inclusão, Pessoas com Deficiência, Legislação, Política Pública, Terapia Ocupacional.*

Analysis of the inclusion of people with disabilities at work after 25 years of the publication of Brazilian law of quotas: a literature review

Abstract: Introduction: Many advances in the inclusion of people with disabilities at work have been noted since the publication of the Brazilian law of quotas in 1991; however, a series of social barriers persists. Objective: To analyze Brazilian policies and practices on inclusion of people with disabilities at work and discuss the legislation role, developments and impediments to the continuity of inclusion. Method: A literature review was performed in the LILACS database and in the Scientific Electronic Library Online (SciELO). We searched for articles in Portuguese, published in Brazil, from February 2010 to February 2016. Results: Of 41 articles identified, 13 met the inclusion criteria: 2 analyze inclusion in a population perspective, 2 discuss the intermediation practice to enable inclusion of people with disabilities at work, 4 discuss the inclusion in four Brazilian cities and 5 reported case studies. Conclusion: The scholar literature, analyzed in this review yields a critical perspective regarding inclusion showing its limits when recognizing the role of legislation, and pointing the barriers that hamper the process, even though some possibilities are addressed.

Keywords: *Inclusion, People with Disabilities, Legislation, Public Policy, Occupational Therapy.*

1 Introdução

A inclusão de pessoas com deficiência (PcD), assim como o trabalho, são objetos centrais para a terapia ocupacional, tanto sob o prisma da busca do conhecimento quanto da prática profissional (TOLDRA, 2009), mas não apenas para essa disciplina. O movimento pela inclusão de PcD em curso, há pelo menos quatro décadas no Brasil, incorporou um bom número de saberes e de práticas de diversas disciplinas, tais como a Economia, a Psicologia, a Ciência Política, as Ciências da Saúde, a Administração e a Engenharia de produção, entre outras, envolvidas com esse tema de ampla importância para a sociedade.

A Lei 8.213/91, Lei de Cotas, está invariavelmente presente em qualquer artigo que trate do tema da inclusão social, em especial na inserção de pessoas com deficiência no trabalho (BRASIL, 1991). Ela concretiza, todavia, os esforços de diversos atores sociais no amplo movimento em busca dos direitos, iniciado pelo menos no começo dos anos 80, visando à inclusão (FRANÇA; PAGLIUCA, 2009; GARCIA, 2014). Para os trabalhadores inseridos, a Lei teve papel fundamental ao assegurar o direito ao trabalho, além de dar visibilidade às capacidades das PcD e, dessa forma, enfrentar o preconceito (TOLDRA, 2009).

Há, contudo, muito a fazer. Segundo dados do Censo de 2010, realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE (INSTITUTO..., 2011), aproximadamente 24% da população brasileira declarou possuir um tipo de deficiência, o que representa um número expressivo de pessoas.

A Inclusão é, portanto, questão de cunho necessariamente social, uma vez que a deficiência em países como o Brasil está intimamente ligada à pobreza, à violência na sociedade, no trabalho ou no trânsito, à insuficiência do Estado e à fragilidade das políticas públicas sociais (DISCHINGER, 2000). Trata-se, portanto, de questão que envolve a responsabilidade da sociedade e do Estado.

No âmbito regulamentar, a Constituição Federal, a Lei de Cotas, ao exigir a contratação de Pessoas Com Deficiência por empresas privadas, com cem ou mais empregados, de acordo com uma proporcionalidade percentual (Lei nº 8.213/91, art 93), o decreto 3.298/99 assim como a ratificação da convenção 154/83 da ONU em 2008 asseguram a base legal para promover a inclusão de PcD no mercado de trabalho (BRASIL, 1991; ORGANIZAÇÃO..., 1983).

Embora haja avanços na inserção de PcD no mercado de trabalho, segundo o discurso oficial (BRASIL, 2016), desde a promulgação da Lei de Cotas publicada há 25 anos, em 2016, outras alternativas ao modelo de regulação adotado, que sustenta a Lei de Cotas, assim como aperfeiçoamentos à própria Lei, podem ser cogitadas para favorecer ainda mais o processo de inclusão (ZANITELLI, 2013) e aumentar o alcance da lei (GARCIA, 2014).

Além disso, a inclusão no mercado de trabalho é política pública que tem algumas particularidades: ela se materializa nos espaços das empresas e de instituições públicas; convoca uma diversidade de atores sociais – agentes públicos, profissionais de instituições especializadas e associações, profissionais de recursos humanos e gerentes das empresas e instituições, familiares e as próprias PcD; depende de outras políticas no campo da educação, do planejamento urbano e transporte público, da saúde, da seguridade social, dentre outras.

Os impedimentos mais relatados na literatura referem-se à insuficiência dessas políticas, a saber, a dificuldade de locomoção e transporte nas cidades, os problemas de acessibilidade, a baixa qualificação e nível educacional das PcD, a pouca eficácia da reabilitação profissional, o auxílio previdenciário, dentre outros (FRANÇA; PAGLIUCA, 2009; NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015).

Do mesmo modo, outras barreiras estão associadas à inserção propriamente dita nas empresas e/ou instituições – a falta de equipamentos para atender às necessidades, a ausência de acessibilidade, a baixa qualificação profissional e o desconhecimento, por parte dos gestores, das capacidades laborais das pessoas com deficiências (MONTEIRO et al., 2011).

Assim, após 25 anos de existência da lei, qual olhar tem sido portado pela academia para a questão da inclusão de PcD no trabalho? Qual o papel da legislação, em especial da lei de cotas, no processo de inclusão no trabalho?

2 Objetivo

O objetivo desta revisão é analisar, dentre as publicações brasileiras no período de 2010 a 2016, as políticas e as práticas voltadas à inclusão de pessoas com deficiência no trabalho em nosso país e discutir o papel da legislação, os avanços, impedimentos, propostas para a continuidade dessa política essencial, assim como qual é a especificidade da contribuição da terapia ocupacional.

3 Método

3.1 Local

A Revisão da literatura especializada foi realizada na biblioteca virtual SCIELO (Scientific Electronic Library Online), Brasil, e na base de dados LILACS (Literatura Latino-Americana e do Caribe em Ciências da Saúde) no idioma português, publicados no Brasil, entre fevereiro de 2010 e fevereiro de 2016¹.

A SCIELO é uma biblioteca eletrônica de natureza pública que contém os periódicos científicos mais importantes publicados no Brasil, enquanto a LILACS é a mais importante fonte de informação da Biblioteca Virtual em Saúde, indexa inúmeros periódicos científicos da América Latina, Caribe e Brasil na área de Ciências da Saúde.

3.2 Seleção do material bibliográfico

Os descritores utilizados foram “pessoas com deficiência”, “trabalho” e “inclusão”². A partir dos resultados iniciais, a pesquisa foi refinada, incluindo-se os qualificadores “mercado de trabalho”, “trabalho”, “saúde do trabalhador”, “previdência social”, “condições de trabalho”, “terapia ocupacional”³. A base de dados dos Descritores em Ciências da Saúde (DeCS) definiu a correspondência de descritores.

3.3 Procedimentos de coleta e análise de dados

Após a busca inicial e posterior refinamento com os qualificadores, todos os artigos tiveram título e resumo analisados por dois pesquisadores para identificação daqueles que preenchiam os critérios da revisão, sendo selecionados apenas os que relatavam pesquisas relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência no trabalho, especificamente após sua inserção efetiva.

Após leitura do texto completo por dois pesquisadores, restaram os artigos que abordaram as políticas e programas ou práticas adotadas por empresas e instituições, para cumprir a Lei 8.213/91. As publicações de revisões de literatura e/ou artigos teóricos foram excluídas, assim como teses, dissertações e capítulos de livros.

Dessa leitura, permaneceram os artigos elencados para esta discussão. As etapas de seleção dos artigos são ilustradas na Figura 1.

Realizou-se a extração de dados pela leitura e construção de matriz de análise de conteúdo desses artigos, com definição dos seguintes campos para cada estudo: citação bibliográfica completa, ano de publicação; dados sobre o autor; tema central do artigo.

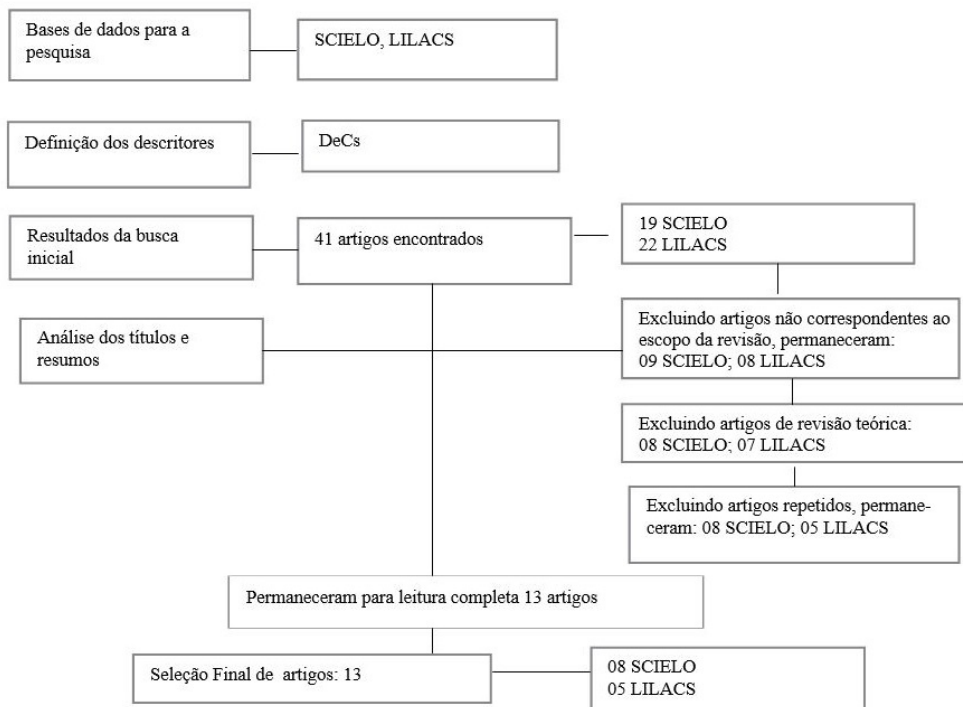


Figura 1. Etapas de seleção dos artigos para análise.

Os estudos foram então classificados quanto ao ano de publicação, a filiação dos autores, a revista em que o estudo foi publicado.

A partir da classificação, os artigos foram analisados quanto aos objetivos centrais e métodos utilizados.

Os principais achados, de acordo com esta classificação, são apresentados e discutidos a seguir.

4 Resultados

4.1 Classificação das publicações

Treze estudos foram publicados por autores vinculados a instituições acadêmicas (Universidades), destes, um estudo foi desenvolvido em parceria com uma instituição de pesquisa nacional e apenas um, por autores ligados a uma instituição de pesquisa que estuda trabalho e emprego. A distribuição dos artigos, de acordo com ano de publicação: dois em 2010 e 2012; três em 2011, 2014 e 2015 (Tabela 1).

Verificou-se ainda, segundo a Tabela 1, que os estudos selecionados foram publicados em onze diferentes periódicos: Estudos e Pesquisas em Psicologia, Revista Brasileira de Estudos Populacionais, Cadernos de Psicologia Social do Trabalho, Revista de Terapia Ocupacional São Paulo, Revista Brasileira de Saúde Ocupacional, Revista Eletrônica de Administração, Psicologia: Ciência e Profissão, Trabalho Educação e Saúde, Revista Brasileira de Educação Especial, Gestão e Produção e Ciência e Saúde Coletiva.

Notou-se que três das onze revistas nas quais os estudos foram publicados são da área de psicologia, duas são da área de administração/gestão, duas da área de educação, uma de terapia ocupacional, uma de saúde ocupacional, uma de saúde coletiva e uma de estudos populacionais.

Quanto à filiação dos autores⁴, cinco estudos estão vinculados a departamentos de psicologia, três a departamentos de terapia ocupacional, dois a departamentos de economia, e os departamentos de educação, filosofia e Ciências Humanas e segurança e saúde no trabalho vinculam um estudo publicado cada um.

4.2 Objetos e métodos utilizados

Os artigos foram apresentados (Tabela 2) segundo sua identificação, título do estudo, objetivo central e método utilizado.

Dois estudos analisam a inclusão sob perspectiva populacional, tendo como fonte o censo demográfico realizado pelo IBGE em 2010. No primeiro, Garcia (2014) apresenta mapeamento da inserção no

trabalho das PcD; no segundo, Garcia e Maia (2014) caracterizam as condições de empregabilidade das PcD segundo o grau de deficiência.

Dois textos focam as ações de intermediação entre PcD e as empresas.

Hammes e Nuernberg (2015) apresentam programa para a inclusão de pessoas com deficiência, realizado pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE) desde 2010, em Florianópolis, a partir de reflexão sobre a participação nesse processo.

Toldrá, Marque e Brunello (2010) fazem reflexão sobre experiências voltadas à preparação e inclusão no mercado de trabalho de PcD, sobretudo de deficiência intelectual, a partir de entrevistas com profissionais de 4 instituições especializadas, localizadas em Campinas.

Quatro trabalhos analisam a inclusão em quatro cidades brasileiras.

Vasconcelos, a fim de analisar práticas de inclusão na cidade de Salvador, entrevistou trabalhadores com deficiência, colegas ou chefias e profissionais de instituições apoio.

Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) analisaram as principais barreiras à inclusão no mercado de trabalho em Belo Horizonte, a partir de entrevistas com profissionais, tanto dos recursos humanos de empresas quanto de instituições de apoio, e de sessões de grupo focal com trabalhadores com deficiência e familiares.

Violante e Leite (2011) analisaram a empregabilidade das PcD na cidade de Bauru, assim como as concepções existentes nas empresas a respeito da inclusão social, do papel das empresas e da contribuição das PcD no trabalho. Para tal, dados sobre a empregabilidade são analisados e entrevistas com profissionais de recursos humanos de 12 empresas foram realizadas visando analisar o discurso empresarial.

Monteiro et al. (2011) investigaram, no caso da cidade de Governador Valadares, se as empresas adotavam as premissas da Responsabilidade Social Empresarial (RSE) a fim de promover a inclusão de PcD. Para tal, o discurso de gestores de 35 empresas da cidade foi analisado.

Os demais artigos focam a inserção de PcD nas empresas (um em uma Instituição Pública).

Simonelli e Camarotto (2011) apresentaram o modelo de inclusão baseado na atividade desenvolvida por eles e analisaram a experiência de sua aplicação em uma empresa do setor têxtil.

Pereira e Passerino (2012) analisaram as características da inclusão de trabalhadores com deficiência de uma empresa de grande porte do ramo da alimentação, a partir de documentos fornecidos pela empresa, comparados com dados do IBGE.

Ávila-Vitor e Carvalho-Freitas (2012) verificaram a percepção de PcD incluídos em empresa do ramo de gerenciamento de crédito, reconhecida por seu programa de inclusão, acerca dos valores organizacionais e da concepção de deficiência existente. Foram aplicados questionários e entrevistados PcD, trabalhadores e gestores.

Assis e Carvalho-Freitas (2014) realizaram estudo de caso em grande empresa do setor mineral visando descrever o processo de inserção de PcD. Foram realizadas survey, observação, análise documental e entrevistas, tendo envolvido quase 500 funcionários, entre PcD e gestores.

Paiva, Bendassolli e Torres (2015) buscaram compreender o significado do trabalho para PcD empregados em Instituição de Ensino Superior, tendo realizado estudo qualitativo junto a 16 servidores com base em entrevista narrativa e criação fotográfica.

Tabela 1. Classificação dos estudos selecionados quanto a ano, filiação do autor e local de publicação.

Título artigo	Identificação artigo (Ano)	Filiação autor/origem da publicação	Revista da publicação
A empregabilidade das PcD: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP	Violante e Leite (2011)	UNESP	Cadernos de Psicologia Social do Trabalho
A inclusão de PcD no contexto do trabalho em Florianópolis: Relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego	Hammes e Nuernberg (2015)	UFSC	Psicologia: Ciência e Profissão
Análise de atividades para a inclusão de PcD no trabalho: uma proposta de modelo	Simonelli e Camarotto (2011)	UFSCar	Gestão e Produção
Características da participação das PcD e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro	Garcia e Maia (2014)	Facamp/ UNICAMP	Rev. Bras. Est. Pop.
Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de PcD intelectual: experiência em construção	Toldra, Marque e Brunello (2010)	USP-SP	Rev. Ter. Ocup. São Paulo
Estudo de caso sobre a inserção de PcD numa organização de grande porte	Assis e Carvalho-Freitas (2014)	Universidade Federal de São João Del Rei	REAd
Valores organizacionais e concepções de deficiência: A percepção de pessoas incluídas	Ávila-Vitor e Carvalho-Freitas (2012)	Universidade Federal de São João Del Rei	Psicologia: Ciência e Profissão
Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	Monteiro et al. (2011)	UNIVALE	Rev. Bras. Ed. Esp.
Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva	Neves-Silva, Prais e Silveira (2015)	Fundação Oswaldo Cruz e UFMG	Ciência e Saúde Coletiva
O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia	Vasconcelos (2010)	MTE	RBSO
Panorama da inclusão das PcD no mercado de trabalho no Brasil	Garcia (2014)	Facamp	Trab. Educ. Saúde
Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiência	Paiva, Bendassolli e Torres (2015)	UFRN	Estudos e Pesquisas em Psicologia
Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização	Pereira e Passerino (2012)	UFRGS	Rev. Bras. Ed. Esp.

Tabela 2. Classificação dos estudos selecionados quanto a objetivo central e método.

Identificação artigo (Ano)	Título	Objetivo central do estudo	Método
Toldra, Marque e Brunello (2010)	Desafios para a inclusão no mercado de trabalho de PcD intelectual: experiência em construção	Reflexão sobre experiências voltadas à preparação e inclusão no mercado de trabalho de PcD intelectual desenvolvidas por instituições especializadas.	Entrevistas com os profissionais das instituições.
Simonelli e Camarotto (2011)	Análise de atividades para a inclusão de PcD no trabalho: uma proposta de modelo	Descrição de modelo para verificação de habilidades, sua aplicação e as barreiras e facilitadores para inclusão.	Apresentação de modelo desenvolvido em teses de doutorado e aplicação piloto em uma indústria têxtil.
Ávila-Vitor e Carvalho-Freitas (2012)	Valores organizacionais e concepções de deficiência: A percepção de pessoas incluídas	Objetivou verificar a impressão de PcD e coordenadores sobre valores organizacionais.	Foram utilizados o Inventário de Concepções de Deficiência em Situações de Trabalho e o Inventário de Valores Organizacionais. Também foram feitas entrevistas com PcD, seus gestores e coordenadores do programa e inclusão.
Monteiro et al. (2011)	Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho	Investigar empresas em conformidade com a Responsabilidade Empresarial (RSE).	A coleta de dados foi realizada por meio de entrevista estruturada dirigida a cinco gestores do universo de 39 empresas preceituadas pela Lei de Cotas.
Assis e Carvalho-Freitas (2014)	Estudo de caso sobre a inserção de PcD numa organização de grande porte	Conhecer a percepção das pessoas com deficiência e gestores sobre o programa de inclusão desenvolvido numa organização de grande porte.	Participaram 291 PcD, 198 gestores e um profissional dos recursos humanos. Os dados foram coletados por meio de observação, pesquisa de documentos, e entrevistas semiestruturadas e submetidos à análise de conteúdo.
Pereira e Passerino (2012)	Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização	Identificar o perfil dos trabalhadores PcD em uma organização de grande porte do ramo de alimentação.	Estudo de documentos disponibilizados pela empresa e documentos nacionais.
Neves-Silva, Prais e Silveira (2015)	Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva	Entender as principais barreiras para a inclusão.	Entrevistas com profissionais que trabalham com a questão da inclusão no mercado de trabalho na cidade; representantes de associações de apoio à PcD; funcionários do setor de recursos humanos de algumas empresas e grupos focais com PcD e familiares.
Garcia e Maia (2014)	Características da participação das PcD e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro	Análise a inserção no mercado de trabalho brasileiro das PcD, com base nos resultados do Censo Demográfico de 2010.	Análise dos dados do Censo por meio de modelo matemático.
Violante e Leite (2011)	A empregabilidade das PcD: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP	Examinar a empregabilidade de PcD em atendimento ao Decreto 3.298.	Entrevistas com funcionários do setor de recursos humanos de 12 empresas de médio e grande porte de um município do oeste paulista, à luz de um roteiro estruturado.

Tabela 2. Continuação...

Identificação artigo (Ano)	Título	Objetivo central do estudo	Método
Hammes e Nuernberg (2015)	A inclusão de PcD no contexto do trabalho em Florianópolis: Relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego	Mostrar a experiência vivida pelo Sistema Nacional de Emprego (SINE), na Grande Florianópolis.	Relata o processo de desenvolvimento de ações específicas para inclusão das PcD no mundo do trabalho.
Garcia (2014)	Panorama da inclusão das PcD no mercado de trabalho no Brasil	Mapeamento da inserção formal de PcD no mercado de trabalho brasileiro.	Foram utilizados dados fornecidos pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, no Censo Demográfico de 2010 e informações da Relação anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho e Emprego.
Vasconcelos (2010)	O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia	Análise de políticas e práticas de inclusão de PcD física no mercado de trabalho em Salvador/BA.	Entrevista semiestruturada com 22 deficientes físicos, 6 chefes e colegas de trabalho, 7 técnicos e dirigentes de instituições relacionadas à deficiência. Revisões de documentos e estatísticas e visitas às instituições.
Paiva, Bendassolli e Torres (2015)	Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiência	Compreender a relação das PcD com seu trabalho.	Entrevista narrativa com 16 servidores de uma instituição de Ensino Superior e criação fotográfica.

5 Discussão

A produção acadêmica sobre o processo de inclusão, em curso no Brasil, assume, de modo geral, posição crítica ao mostrar seus limites, ao reconhecer o papel que cabe à legislação e ao apontar as barreiras que o dificultam.

Embora para os trabalhadores incluídos, a legislação, em especial a lei de cotas, seja considerada fundamental para sua inclusão no trabalho (TOLDRA, 2009) e na sociedade, para a maior parte dos estudiosos desta revisão, ela cumpre apenas um papel de indutora do processo, não sendo suficiente para assegurar a inclusão de fato.

5.1 As nuances da inclusão:

insuficiência da lei, descumprimento e seletividade

Diversos estudos desta revisão mostram as insuficiências e limites da inclusão no Brasil, embora reconheçam seus avanços.

Por um lado, Garcia (2014), ao analisar dados do censo demográfico de 2010 do IBGE para fazer um mapeamento da inserção de PcD no mercado de trabalho brasileiro, mostra que o impacto da política de inclusão ainda é baixo atingindo pequena parcela do grande número de PcD existentes no Brasil. Aliás, segundo Garcia, mesmo se todas as empresas obrigadas pela lei a cumprissem, a totalidade de PcD existentes no Brasil não poderá ser contemplada: apenas 900 mil dos 6,5 milhões de PcD no Brasil.

Como ilustração, pode-se citar a pesquisa de Violante e Leite (2011), cujo objeto era a empregabilidade das PcD na cidade de Bauru, que mostrou que, das 10 empresas privadas analisadas (que são alvo do decreto 3.298 de 1999), apenas três delas cumpriam a lei de cotas (além de duas instituições de caráter público) (BRASIL, 1999).

Por outro lado, outra faceta da inclusão é revelada: as diferenças na inclusão de pessoas segundo o tipo e gravidade da deficiência. Em outro estudo baseado na análise do censo de 2010, Garcia e Maia (2014), ao comparar pessoas com deficiência mais severa das pessoas com limitação funcional e pessoas sem deficiência, mostram as diferenças com relação à “dinâmica socioeconômica e de inserção ocupacional” dos grupos. Evidentemente os impedimentos e obstáculos são maiores para o primeiro grupo, o que explica a desigualdade das trajetórias e inserção. O estudo do perfil de trabalhadores de empresa de grande porte do ramo da alimentação, comparado com dados do IBGE, feito por Pereira e Passerino

(2012), mostra que: a empresa é seletiva no que tange ao tipo de deficiência, embora a deficiência visual apresente a maior proporção no Brasil, poucos trabalhadores com esse tipo de deficiência foram contratados; a maioria possui escolaridade baixa e percebe salários baixos, ocupam cargos que exigem menor qualificação ou com tarefas mais “simples”.

5.2 O papel da legislação e da fiscalização no processo de inclusão

Inegável constatar a importância da lei de cotas, mas não apenas dela, na indução do processo de inclusão, como argumentam ou concluem diversos autores nessa revisão.

Nas pesquisas, nas quais os trabalhadores são entrevistados, como o fez Vasconcelos (2010), em uma de suas categorias após análise do material, o “trabalho como meio de inclusão”, o autor mostra a importância do papel do trabalho na socialização das PcD, o conhecimento delas sobre a lei de cotas e seu valor para favorecer a inclusão. Na inserção realizada em Instituição de Ensino Público, segundo Paiva, Bendassolli e Torres (2015, p. 234), para os servidores participantes, a lei de cotas desempenhou papel importante para eles, uma vez que o trabalho confere sentido a suas vidas, embora vivenciem no trabalho série de dificuldades impostas pelas “[...] condições materiais e ambientais precárias para a realização do trabalho” e por relações difíceis com colegas e sua falta de compreensão, dentre outros aspectos.

O processo de inclusão depende da ação da fiscalização realizada por agentes do Ministério do Trabalho, efetiva após a publicação do decreto nº 3.298 de 1999, influenciando tanto o desenvolvimento de políticas públicas situadas, como no relato feito sobre o SINE de Florianópolis (HAMMES; NUERNBERG, 2015), quanto da implementação de programas em empresas privadas, como o caso descrito em grande empresa de mineração (ASSIS; CARVALHO-FREITAS, 2014). De acordo com a análise realizada, segundo Assis e Carvalho-Freitas (2014), a empresa move-se visando a se tornar uma empresa inclusiva. Nesse movimento, iniciado em 2004, cabe ressaltar o papel do termo de compromisso firmado com o Ministério Público e de seu acompanhamento pelo Ministério do Trabalho: 209 pessoas contratadas entre 2005 e 2007, e termo aditivo ao compromisso firmado assegurando a contratação de 140 pessoas por ano a partir de 2008.

No caso do programa implementado pelo SINE, sustentam Hammes e Nuernberg (2015) a importância do atendimento ao artigo 27 da convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência da OIT ratificada em 2007, ao definir a responsabilidade do Estado na promoção para a inserção de PcD, assistência e retorno ao emprego. A despeito da qualidade do programa desenvolvido desde 2010, que permitiu ao serviço aumentar em 52% o atendimento às PcD para intermediar a inserção nas empresas, sua capacidade de ação é diretamente proporcional às ações de fiscalização.

5.3 Entre barreiras intransponíveis, “falsas barreiras” e a superação de barreiras por meio da adequação da situação de trabalho às PcD

As análises sobre a inclusão envolvem, de modo geral, a discussão de barreiras ao processo. De certa forma, traduzem discurso que encontra nessas barreiras as justificativas para a não inclusão de PcD nas empresas (sobretudo): são os casos da falta de acessibilidade e dificuldade de locomoção urbanas, da baixa escolaridade das PcD, da existência do Benefício da Prestação Continuada (BPC).

Dessas três, a “barreira”, de fato, envolve a questão de acessibilidade e locomoção nos espaços públicos, cuja desigualdade não se restringe às PcD, mas se torna mais crítica para elas. A necessidade de políticas públicas visando à acessibilidade, dentro de perspectiva de desenho universal, inclusivo, é destacada pela maioria dos artigos, com destaque para alguns deles, nos quais tais impedimentos são referidos pelas próprias PcD (VASCONCELOS, 2010; NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015). Segundo Vasconcelos (2010, p. 50), “[...] nenhuma outra questão, entretanto, é mais mencionada que a acessibilidade, enquanto elemento essencial que fortalece a desigualdade de oportunidades”, expressando não apenas o direito de locomoção, mas também de acesso aos serviços.

No entanto, as duas outras, bastante referidas, não são, de fato, barreiras à inclusão. Conforme mostram Simonelli e Camarotto (2011), como afirmar que a falta de qualificação é uma barreira se os postos de trabalho disponíveis às PcD não exigem qualquer qualificação? Como alegar que o BPC é uma barreira à contratação se as PcD são alocadas em cargos contendo condições de trabalho precárias e baixa remuneração que pouco estimulam sair da proteção de suas casas e famílias? (PEREIRA;

PASSERINO, 2012). Evidentemente que as PcD teriam mais possibilidades de inserção se tivessem maior escolaridade.

Outro impedimento importante é encontrado nas barreiras atitudinais, que se fundam nas concepções sobre deficiência, preconceitos, estigmas e demonstram falta de conhecimento e informação sobre a deficiência e a capacidade das PcD. Toldrá, Marque e Brunello (2010) analisam as práticas e os programas de preparação e inclusão no trabalho realizados por profissionais de quatro instituições especializadas, voltadas sobretudo à deficiência intelectual, localizadas em Campinas. Mostram que a contribuição das instituições para a inclusão se deve à sua capacidade de formar, preparar e favorecer o processo de inserção no trabalho. No entanto, o grande desafio consiste em mudar as referências e concepções acerca da deficiência intelectual dos atores envolvidos, que dificultam o processo de inclusão dirigido mais pela obrigatoriedade da lei do que pelo reconhecimento das capacidades dos sujeitos.

Superar algumas barreiras pressupõe um método, um programa de acompanhamento e adequação das situações de trabalho às PcD como propõem Simonelli e Camarotto (2011). No seu artigo, apresentam um modelo cujo objetivo é analisar as pessoas com deficiência - potencialidades, conhecimentos, barreiras e facilitadores da execução de atividades, e os locais de trabalho - posturas exigidas pelas tarefas, movimentos, requisitos técnicos e conhecimentos necessários. O modelo prevê ainda a preparação social e técnica das PcD para o trabalho, bem como a adequação do ambiente de trabalho (espaço, artefatos, acessibilidade e relações sociais). Essas ações são desenvolvidas em estágio profissional, realizado na empresa, por meio de acompanhamento psicossocial e do desenvolvimento técnico das pessoas.

Quando a empresa decide tornar o ambiente de trabalho acessível e remover as barreiras, o caminho está livre para o desenvolvimento das PcD e sua inclusão de fato, como afirma um profissional, entrevistado por Neves-Silva, Prais e Silveira (2015), se referindo à empresa que contratou além das cotas exigidas diante dos resultados positivos do processo.

Do mesmo modo, é de suma importância a existência de políticas públicas locais (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015), que, de certa modo, fazem a intermediação entre PcD e empresas disposta a contratá-las. No caso do SINE de Florianópolis, o projeto de inclusão de PcD contou com o desenvolvimento de 4 etapas, descritas por, “criação de rede de discussão”, “definição do papel do SINE e das demais instituições”, “sensibilização das empresas”, “atendimento e encaminhamento dos

trabalhadores com deficiência”. A criação de rede de atores que envolva profissionais das instituições, agentes públicos, familiares, PcD e representantes das empresas é mecanismo que visa superar visão reducionista sobre a deficiência, ao mesmo tempo que funda práticas objetivas tornando possível a inserção das PcD nos postos de trabalho (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011).

5.4 Inserção nas empresas: entre a concepção reduzida da deficiência e casos de inclusão bem-sucedidos

Nos estudos voltados a entender a inclusão segundo os representantes das empresas, é traço comum, por um lado, o despreparo, o desconhecimento, a concepção reduzida da deficiência. Quando Violante e Leite (2011, p. 82) analisam o discurso empresarial por meio de entrevistas em 12 empresas de Bauru, alguns pontos se destacam: “[...] a deficiência ainda está fortemente ligada à idéia de incapacidade, em que a PcD é responsável pela sua condição”; de modo geral, prevalece visão reducionista sobre o trabalho caracterizada pela capacidade produtiva das PcD; a contratação de PcD se justifica, sobretudo, para atender à legislação, cujas principais dificuldades, segundo os entrevistados, são “[...] as barreiras arquitetônicas e a falta de adaptação do ambiente físico” que “[...] inviabilizam a contratação de determinados tipos de deficiência” (VIOLANTE; LEITE, 2011, p. 88). Ou seja responsabilizam-se as PcD quando deixam de fazer a sua parte: tornar os ambientes das próprias empresas acessíveis.

Essa concepção reduzida se torna clara no estudo de Monteiro et al. (2011, p. 476) por meio da análise do discurso dos gestores entrevistados, quando evocam os problemas de contratação das PcD, que estão associados à “[...] ausência de qualificação, à falta de vontade para trabalhar e às dificuldades próprias da condição de deficiência”, ou seja, como o problema se deve aos próprios trabalhadores, não têm responsabilidade, nem as empresas pelos impedimentos ao processo de inclusão.

De outro lado, a deficiência pode ser usada pela empresa para atender a suas finalidades, como sugere Vasconcelos (2010), por meio da expressão “ironias da inclusão”, ou seja para o uso feito, em alguns casos, do desempenho das PcD para alavancar ou servir de referência aos demais ou de formas de intimidação junto aos demais trabalhadores para garantir o respeito às PcD. Outra ironia do processo foi mostrada por Paiva, Bendassolli e Torres (2015)

ao descrever a situação de uma PcD em Instituição de Ensino Superior, cujo trabalho não lhe confere sentido, uma vez que não lhe são atribuídas tarefas a executar.

Ou seja, de modo geral, a inclusão só é tratada pelas empresas como necessidade de cumprir a legislação e evitar as sanções impostas pelos agentes de fiscalização. O que explica a opção em selecionar “deficiências mais adaptáveis” aos postos existentes nas empresas como ilustra o caso analisado por Pereira e Passerino (2012).

Em contrapartida, a análise de alguns casos de inclusão mostra que algumas empresas vão além da racionalidade estritamente instrumental, assumindo a inclusão em sua estratégia de operação.

Ávila-Vitor e Carvalho-Freitas (2012, p. 805) estudam a percepção de PcD incluídas na empresa *Serasa Experian*, empresa do ramo de gerenciamento de crédito, reconhecida pelo seu programa de emprego de PcD. A despeito de algumas limitações metodológicas, como o número de respondentes e a escolha dos entrevistados ter sido feita pela empresa, os PcD que participaram da pesquisa possuem percepção positiva quanto ao programa de empregabilidade da empresa, associam a “[...] imagem positiva da empresa às suas práticas de inserção”, entre elas: capacitação, “[...] inserção em atividades compatíveis”, “[...] adequação das condições e práticas de trabalho, garantindo a acessibilidade” (ÁVILA-VITOR; CARVALHO-FREITAS, 2012, p. 805).

No estudo realizado em grande empresa do setor mineral sobre o processo de inserção de PcD, Assis e Carvalho-Freitas (2014, p. 522) mostram que, para as PcD participantes, o ponto positivo mais referido no programa da empresa de inclusão foi “[...] a oportunidade de trabalho”, além dos investimentos em acessibilidade e em qualificação profissional, programa de tutoria e eventos de integração, dentre outros.

Como mostram os dois casos, a inclusão depende das iniciativas da empresa para viabilizar o trabalho das PcD, adequando os espaços e ambientes de trabalho, integrá-las aos demais colegas e qualificá-las.

5.5 A especificidade da contribuição da terapia ocupacional

Pode-se notar, nas diversas contribuições, a associação entre objetos pesquisados e a disciplina de origem dos pesquisadores: análise do mercado de trabalho das PcD e economia, concepções e formas de ver a deficiência e psicologia organizacional, práticas de

inserção nas empresas, responsabilidade empresarial e administração ou psicologia organizacional, etc.

5.6 Qual a especificidade da contribuição da TO?

Embora se trate de estudos bem distintos – o primeiro analisa as barreiras à inclusão na cidade de Belo Horizonte, tendo como fonte o discurso de diversos atores (NEVES-SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2015); no segundo, a inclusão de pessoas com deficiência mental é investigada por meio das práticas dos profissionais de Instituições especializadas (TOLDRÁ; MARQUE; BRUNELLO, 2010); o terceiro propõe modelo de intervenção visando à inserção em empresas, assim como apresenta resultados de teste piloto (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011) – o traço comum nos três artigos desta revisão, nos quais participam pesquisadores do campo da terapia ocupacional, consiste na preocupação em compreender os limites, possibilidades e potencialidades das pessoas, nas formas para prepará-las, nos métodos para adequá-las às atividades e o ambiente de trabalho a elas, enfim, na necessidade de acompanhar as PcD ao longo do processo.

A inclusão de pessoas com deficiências pode se apropriar dos conhecimentos, modelos e métodos desenvolvidos sobre o tema do retorno ao trabalho, objeto bem conhecido de pesquisa e da prática dos terapeutas ocupacionais.

5.7 Perspectivas para a pesquisa sobre a inserção de PcD no trabalho

Nesta revisão, pode ser observada uma gama de modalidades e de objetos de pesquisa, desde a análise populacional até estudos de caso. Importante destacar, todavia, que estudos de natureza qualitativa, baseados em entrevistas ou grupos focais, constituem-se em maioria. Do mesmo modo, diversidade de atores agentes públicos, profissionais de instituições especializadas, representantes de empresas, familiares e as próprias PcD participaram. A maior parte desses estudos aponta para as dificuldades e barreiras à inserção, tanto no seio das empresas, quanto na sociedade.

Se, por um lado, para influenciar de forma positiva as políticas públicas, é preciso, conforme Garcia e Maia (2014), “[...] aperfeiçoar o conhecimento da realidade socioeconômica das pessoas com deficiência”, o que sugere a importância de estudos populacionais. Por outro lado, a inclusão depende da ação desses múltiplos atores e da constituição de rede de atores locais que influenciam a adoção

de políticas públicas locais e a sociedade para agir de forma alternativa, assim como ela se materializa nos espaços das empresas ou instituições. Nesse sentido, importante destacar que não foi encontrada nenhuma pesquisa analisando funcionamento de rede de atores; apenas um artigo trata da análise de política local, o caso do SINE de Florianópolis (HAMMES; NUERNBERG, 2015).

Por outro lado, apenas um artigo tratou de intervenção em empresa, apresentando modelo de inserção e avaliação de resultados práticos (SIMONELLI; CAMAROTTO, 2011). Nenhum estudo contendo detalhes da inserção de PcD em posto de trabalho foi encontrado ou de acompanhamento do processo de inserção.

É preciso suprir essas ausências, pois a inclusão, de fato, nas situações de trabalho depende de referências práticas para influenciar positivamente as empresas engajadas, ou seja, tornam-se necessárias pesquisas futuras tratando da análise das políticas públicas locais e funcionamento da redes de atores, de casos de intervenção em empresas e de relatos de caso de inserção e de acompanhamento de PcD no trabalho.

6 Conclusão

A maioria dos artigos desta revisão sustenta posição crítica quanto ao processo de inclusão em curso no Brasil.

De modo geral, no caso das empresas, o cumprimento da legislação depende fortemente das ações de fiscalização, a estratégia adotada, via de regra, visa apenas a atender à lei sem grandes investimentos e mudanças, imperando ainda visão reduzida da deficiência e das possibilidades das PcD.

A inclusão, todavia, é possível quando favorecida por políticas e práticas em nível local que intermediem e acompanhem o processo de inclusão; do mesmo modo, a adaptação dos ambientes e espaços de trabalho nas empresas é fator determinante para seu sucesso.

Importante ressaltar o paradoxo representado pela falta de acessibilidade nos espaços urbanos e aos serviços, pela fragilidade e má qualidade do transporte público, pela insuficiência das políticas educacionais: objetos da ação do Estado Brasileiro que exige da sociedade uma mudança de perspectiva e de comportamento diante da deficiência.

Enfim, mostram-se nesta revisão as limitações da legislação atual, que tem como base a Lei de Cotas. Embora tenha tido papel fundamental para induzir o processo de inclusão em curso, é preciso pensar em modificações na lei e/ou outras alternativas

regulatórias para aumentar seu alcance e tornar a inclusão de pessoas com deficiência um fato na sociedade brasileira.

Referências

ASSIS, A. M.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. *Revista Eletrônica de Administração*, Porto Alegre, v. 20, n. 2, p. 496-528, 2014. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311022201342126>.

ÁVILA-VITOR, M. R. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas. *Psicologia, Ciência e Profissão*, Brasília, v. 32, n. 4, p. 792-807, 2012. <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932012000400003>.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 24 jul. 1991. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>. Acesso em: 29 set. 2016.

BRASIL. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. *Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil*, Poder Executivo, Brasília, DF, 20 dez. 1999. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 29 set. 2016.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego – MTE. *Pessoas com Deficiência conquistam cada vez mais espaço no mercado de trabalho*. Brasília, 2016. Disponível em: <<http://trabalho.gov.br/noticias/3836-pessoas-com-deficiencia-conquistam-cada-vez-mais-espaco-no-mercado-de-trabalho>>. Acesso em: 28 set. 2016.

DISCHINGER, M. *Designing for all senses: accessible spaces for visually impaired citizens*. Goteborg: Department of Spaces and Process, Chalmers University of Technology, 2000.

FRANÇA, I. S. X.; PAGLIUCA, L. M. F. Inclusão social da pessoa com deficiência: conquistas, desafios e implicações para a enfermagem. *Revista da Escola de Enfermagem da USP*, São Paulo, v. 43, n. 1, p. 178-185, 2009. <http://dx.doi.org/10.1590/S0080-62342009000100023>.

GARCIA, V. G. Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trabalho, Educação e Saúde*, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 165-187, 2014. <http://dx.doi.org/10.1590/S1981-77462014000100010>.

GARCIA, V. G.; MAIA, A. G. Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *Revista Brasileira de Estudos Populacionais*, São Paulo, v. 31, n.

2, p. 395-418, 2014. <http://dx.doi.org/10.1590/S0102-30982014000200008>.

HAMMES, I. C.; NUERNBERG, A. H. A inclusão de pessoas com deficiência no contexto do trabalho em Florianópolis: relato de experiência no Sistema Nacional de Emprego. *Psicologia, Ciência e Profissão*, Brasília, v. 35, n. 3, p. 768-780, 2015. <http://dx.doi.org/10.1590/1982-3703000212012>.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. *Censo demográfico: resultados preliminares*. Rio de Janeiro, 2011. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2010/resultados_preliminares_amostra/notas_resultados_preliminares_amostra.pdf>. Acesso em: 27 set. 2016.

MONTEIRO, L. G. et al. Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 17, n. 3, p. 459-480, 2011. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382011000300008>.

NEVES-SILVA, P.; PRAIS, F. G.; SILVEIRA, A. M. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 20, n. 8, p. 2549-2558, 2015. <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO – OIT. *Convenção 159 da OIT sobre reabilitação profissional de pessoas portadoras de deficiência*. Genebra, 1983. Disponível em: <<http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/deficiente/lex64.htm>>. Acesso em: 29 set. 2016.

PAIVA, J. C. M.; BENDASSOLLI, P. F.; TORRES, C. C. Sentidos e significados do trabalho: dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiência. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, Rio de Janeiro, v. 15, n. 1, p. 218-239, 2015. <http://dx.doi.org/10.12957/epp.2015.16071>.

PEREIRA, A. C. C.; PASSERINO, L. Um estudo sobre o perfil dos empregados com deficiência em uma organização. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Marília, v. 18, n. 2, p. 245-264, 2012. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382012000200006>.

SIMONELLI, A. P.; CAMAROTTO, J. A. Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. *Gestão & Produção*, São Carlos, v. 18, n. 1, p. 13-26, 2011. <http://dx.doi.org/10.1590/S0104-530X2011000100002>.

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

TOLDRÁ, R. C.; MARQUE, C. B.; BRUNELLO, M. I. B. Desafios para a inclusão no mercado de trabalho

de pessoas com deficiência intelectual: experiências em construção. *Revista de Terapia Ocupacional da USP*, São Paulo, v. 21, n. 2, p. 158-165, 2010. Disponível em: <<http://www.revistas.usp.br/rto/article/view/14099>>. Acesso em: 30 set. 2016.

VASCONCELOS, F. D. O trabalhador com deficiência e as práticas de inclusão no mercado de trabalho de Salvador, Bahia. *Revista Brasileira de Saúde Ocupacional*, São Paulo, v. 35, n. 121, p. 41-52, 2010. <http://dx.doi.org/10.1590/S0303-76572010000100006>.

VIOLANTE, R. R.; LEITE, L. P. A empregabilidade das pessoas com deficiência: uma análise da inclusão social no mercado de trabalho do município de Bauru, SP. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, São Paulo, v. 14, n. 1, p. 73-91, 2011. <http://dx.doi.org/10.11606/issn.1981-0490.v14i1p73-91>.

ZANITELLI, L. M. A lei de cotas para pessoas portadoras de deficiência nas empresas brasileiras: impacto e possíveis alternativas. *Ciência & Saúde Coletiva*, Rio de Janeiro, v. 18, n. 7, p. 2085-2094, 2013. <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-81232013000700024>.

Contribuição dos Autores

Angela Paula Simonelli: Elaboração de desenho metodológico, coleta de dados, análise e tratamento dos dados, redação e revisão. José Marçal Jackson Filho: Desenho metodológico, análise e tratamento dos dados, redação e revisão. Todos os autores aprovaram a versão final do texto.

Notas

¹ A busca da literatura especializada foi realizada em 6 de junho de 2016.

² (tw:(pessoas com deficiencia)) AND (tw:(trabalho)) AND (tw:(inclusão)) AND (instance:"regional") AND (fulltext:(“1”).

³ (tw:(pessoas com deficiencia)) AND (tw:(trabalho)) AND (tw:(inclusão)) AND (instance:"regional") AND (fulltext:(“1”) AND mj:(“Pessoas com Deficiência” OR “Mercado de Trabalho” OR “Trabalho” OR “Saúde do Trabalhador” OR “Previdência Social” OR “Readaptação ao Emprego” OR “Condições de Trabalho” OR “Terapia Ocupacional”) AND la:(“pt”) AND year_cluster:(“2010” OR “2011” OR “2014” OR “2012” OR “2013” OR “2015”) AND type:(“article”) AND pais_afiliacao:(“^iBrazil^eBrasil^pBrasil^fBrésil”)) AND (instance:"regional").

⁴ Considerou-se a filiação do primeiro autor.