

PARADIGMA CENTRO DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIA DO
COMPORTAMENTO

LIVIA RECH DE CASTRO

**ADAPTAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO DE
PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN: ANÁLISE DO
COMPORTAMENTO E EMPREGO APOIADO**

DISSERTAÇÃO PARA O MESTRADO PROFISSIONAL EM
ANÁLISE DO COMPORTAMENTO APLICADA

São Paulo
2017

PARADIGMA CENTRO DE CIÊNCIAS E TECNOLOGIA DO
COMPORTAMENTO

LIVIA RECH DE CASTRO

**ADAPTAÇÕES NO AMBIENTE DE TRABALHO DE
PESSOAS COM SÍNDROME DE DOWN: ANÁLISE DO
COMPORTAMENTO E EMPREGO APOIADO**

Dissertação apresentada como exigência parcial para obtenção do título de MESTRE em Análise do Comportamento Aplicada, sob orientação do Prof. Dr. Candido Vinicius Bocaiuva Barnsley Pessôa.

São Paulo
2017

AGRADECIMENTOS

Àqueles que, sempre com apoio integral, ensinaram-me sobre a necessidade de persistência e dedicação às coisas que fazem sentido na vida: meus pais.

Àquele que, com paciência e compreensão, acompanhou de perto todas as fases do trabalho, desde a empolgação inicial de “mudar o mundo” até a entrega aliviada: Guilherme Siqueira Arinelli.

Àquela que, ainda como professora, ensinou-me a ser apaixonada pela inclusão: Carmem Silvia Cerri Ventura.

Àquele que, sem pestanejar, “comprou a ideia”, ajudou a lapidá-la, e foi fundamental para torná-la real: Candido Pessôa. À Ricardo Martone pelas contribuições até o momento da qualificação. A todos os professores e equipe Paradigma por toda a dedicação com a qual contribuíram para minha formação.

Àqueles que, na convivência diária oportunizam aprendizado em todos os sentidos: os usuários do Centro de Educação Especial Síndrome de Down, o CEESD. Àquela que confiou na menina com “gás” e brilho nos olhos, Eulanda de Mello Bruno, a Landa. Àqueles que, assim como eu, veem sentido no que fazem: equipe e diretoria do CEESD.

Àqueles que não só abriram as portas, mas se dispuseram gentilmente a ceder parte do precioso tempo para contribuir com a proposta de produção de conhecimento: Therezinha Soeiro, Carolina Rocha, Nahima Ali, Karla Regina, Carlos Eduardo Cardoso de Menezes e Ana Laura Bueno.

Agradeço e dedico este trabalho a todas as pessoas que o tornaram possível.

RESUMO

A inclusão sob os moldes do Emprego Apoiado objetiva a inserção no mercado de trabalho competitivo de pessoas com alguma dificuldade de aprendizagem, entendendo seus interesses, habilidades e necessidades de apoio. O presente trabalho teve como objetivo verificar, segundo avaliações e métodos de análise do comportamento, se o planejamento e desenvolvimento de apoios e adaptações do ambiente de trabalho conforme prescrito pela literatura de emprego apoiado é eficaz para aumentar desempenho de duas pessoas com síndrome de Down já inseridas no mercado de trabalho. Dois delineamentos foram utilizados para verificar o efeito da variável apoio no desempenho dos participantes em tarefas de trabalho. Para o primeiro participante foi utilizado um delineamento AB. Para a segunda participante foi utilizado um delineamento de linha de base múltipla entre comportamentos. A pesquisa contou com 5 fases. Na Fase 1 - Escolha da Tarefa a Ser Analisada, uma tarefa de desempenho atual de cada participante foi escolhida em conjunto pela pesquisadora e pelo supervisor de cada participante. Na Fase 2 – Decomposição da tarefa, foram levantados e apresentados: a descrição topográfica das respostas exigidas; o tempo para execução de cada resposta; os produtos esperados dessas respostas; e os estímulos reforçadores e discriminativos existentes no ambiente de trabalho para essas respostas. Na Fase 3 - Linha de Base, a pesquisadora mediu o desempenho dos participantes na tarefa escolhida. Na Fase 4 - Desenvolvimento de Apoios, os antecedentes considerados inexistentes ou em falta na fase anterior foram elaborados com a participação dos colegas de trabalho de cada participante. Na Fase 5 - Treino e Inserção do Apoio na Rotina de Tarefa, os apoios foram introduzidos com a ajuda dos colegas de trabalho de cada participante e a integridade de sua aplicação foi verificada por observação da pesquisadora até obter-se estabilidade nos dados. Os resultados indicaram aumento de desempenho nas tarefas de trabalho para os dois participantes após a inserção do apoio. Ainda são necessários mais estudos no tema.

ABSTRACT

Inclusion as the model of Supported Employment aims the insertion at competitive labor market of people with some learning difficulties, understanding their interests, skills and support needs. The present study aimed to verify, according to evaluations and methods of behavior analysis, whether the planning and development of supports and adaptations of the work environment as prescribed in the supported employment literature is effective to increase performance of two people with Down syndrome already in the labor market. Two designs were used to verify the effect of the variable support in the accomplishment of the participants in work tasks. For the first participant an AB design was used. For the second participant a multiple baseline design across behaviors was used. The research consisted of 5 phases. In Phase 1 - Selection of the Task to be Analyzed, a current task performance of each participant was chosen jointly by the researcher and the participant supervisor. Then will begin Phase 2 - Decomposition of the task, in which they were raised and presented: the topographical description of the required answers; The time to execute each response; The expected products of these responses; And the reinforcing and discriminative stimuli existing in the work environment for these answers. In the phase 3 - Baseline, the researcher measured the performance of the participants on the chosen task. Phase 4 - Development of Support, the antecedents considered non-existent or missing in the previous phase were elaborated with the participation of co-workers of the participants. Phase 5 - Training and Integration Support in Task routine, the supports were introduced with the help of the participants' work co-workers and the integrity of the intervention was verified by the observation of the researcher until data becomes stable. The results indicated an increase of performance in the work tasks for the two participants after the intervention. Further study is still needed.

ÍNDICE

Introdução	1
Síndrome de Down.....	4
A deficiência e o mercado de trabalho: o panorama atual	6
Contexto histórico e a exclusão de pessoas com deficiência	8
Lei de Cotas	9
Inclusão no mercado de trabalho e seus benefícios	12
Inclusão sob uma perspectiva Behaviorista Radical	15
Emprego Apoiado.....	17
Estratégias para adaptação do ambiente de trabalho	23
Emprego Apoiado e Análise do Comportamento: evidências empíricas....	27
Objetivo.....	36
Método.....	37
Participantes	37
Local e Recursos Materiais.....	38
Delineamentos	39
Procedimento para F.	39
Procedimento para T.	43
Resultados.....	52
Discussão	58
Referências.....	64
Apêndices.....	73

O Brasil possui um contingente relativamente grande de sua população composto por pessoas com deficiência. No ano de 2010, 23,9% da população total era composta de pessoas com deficiência, o que resultava em 45.606.048 de brasileiros, segundo os dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no Censo Demográfico de 2010 (IBGE, 2010). O IBGE (2010) define pessoas com deficiência como aquelas que responderam à pesquisa como sendo totalmente incapazes ou com grande dificuldade para enxergar, ouvir ou caminhar/subir escadas, além das que responderam afirmativamente quanto à deficiência mental/intelectual. Segundo as notas técnicas do IBGE (2010), a deficiência mental/intelectual é caracterizada pela dificuldade que a pessoa tem em áreas como comunicação, aprendizagem ou cuidados pessoais, manifestando-se na infância ou até os 18 anos. Não se considerou como deficiência mental os transtornos como autismo¹, neurose e esquizofrenia. A partir dessa classificação, 2.611.536 pessoas possuem deficiência mental/intelectual no Brasil (IBGE, 2010).

Há divergências relacionadas ao conceito de deficiência intelectual e sua nomenclatura. A terminologia “deficiência intelectual” é proposta pela *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities (AAIDD)*, que defende a mudança de terminologia de retardo mental para deficiência intelectual. A AAIDD assume muita importância no estudo científico da deficiência intelectual, cujas publicações têm continuamente influenciado a publicação dos documentos oficiais brasileiros (Veltrone & Medes, 2012). Segundo a AAIDD, a deficiência intelectual é caracterizada por limitações

¹ A Lei N° 12.724 de 27 de dezembro de 2012 institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista e os inclui na lei de cotas.

significativas que originam-se antes dos 18 anos e que atingem funcionamento intelectual (definido como raciocínio, aprendizagem e resolução de problemas) e comportamentos adaptativos (que referem-se a habilidades práticas e sociais do cotidiano) (AAIDD, 2017).

“Pessoa com deficiência” é a terminologia adotada atualmente, segundo a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da Organização das Nações Unidas, e incorporada à legislação brasileira, por meio do Decreto nº 6949, de 25 de agosto de 2009 (Brasil, 2012). Este mesmo decreto propõe:

“(...) pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas.” (Brasil, 2012).

Diante deste conceito, entende-se que a deficiência como a interação, entre o impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial com barreiras que obstruam a participação no indivíduo na sociedade (Brasil, 2012).

Segundo a Organização Mundial da Saúde (OMS, 2011), o conceito de deficiência é complexo, dinâmico, multidimensional e questionado. No Relatório Mundial sobre a Deficiência, adota-se o modelo conceitual da Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). Esse relatório foi produzido pela OMS em parceria com o Banco Mundial. O modelo proposto pelo Relatório, nomeado como “biológico-psíquico-social”, compreende o conceito como uma interação dinâmica entre saúde e fatores contextuais

(pessoais e ambientais). Segundo a CIF, a deficiência refere-se às dificuldades encontradas em alguma ou nas três áreas da funcionalidade, que são: alterações das estruturas e funções corporais (e.g., paralisia ou cegueira), limitações (dificuldades para executar certas atividades como caminhar ou correr) e restrições à participação em certas atividades sociais (e.g., empregos, transporte público) (OMS, 2011).

Em julho de 2015, foi instituída a Lei nº 13.146, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (ou ainda, Estatuto da Pessoa com Deficiência), a qual é destinada a assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania. Composta por 127 artigos, a Lei Brasileira de Inclusão organiza, em uma única lei nacional os direitos e deveres que estavam dispersos em outras leis e decretos (e.g., Lei nº 7.853, Decretos nº 3298, nº 5296, nº 7.612), respaldando as pessoas com deficiência em diversas esferas sociais, e tem como base a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência. Com isso, adota a mesma definição de deficiência: uma relação entre os impedimentos de longo prazo do indivíduo, (físicos, mentais, intelectuais ou sensoriais) e as barreiras sociais que podem impedir sua participação em igualdade com outras pessoas.

Especialmente em seu Artigo 37, a Lei Brasileira de Inclusão assegura o direito de inserção da pessoa com deficiência em trabalhos formais por meio de trabalho com apoio, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária. Ainda garante: prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho; provisão de suportes individualizados que atendam a

necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho; respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada; oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais; realização de avaliações periódicas, dentre outros.

Síndrome de Down

A Síndrome de Down é uma condição genética reconhecida há mais de um século por John Langdon Down, constituindo uma das causas mais frequentes de deficiência intelectual (Moreira, El Hani & Gusmão, 2000). Como relatam Cooley e Graham (1991), em 1959, Legeune e colaboradores descreveram a relação entre a síndrome e o cromossomo 21 extra, resultante de um processo de alteração genética. A atual denominação “Síndrome de Down” só foi adotada após várias outras denominações terem sido utilizadas para se referir a síndrome, como imbecilidade mongolóide, idiotia mongolóide, cretinismo furfuráceo, acromicria congênita e outros. Esses termos apresentam um alto grau pejorativo, incluindo o termo mongolismo, que foi amplamente utilizado até 1961. Em decorrência disso, essas terminologias foram suprimidas nas publicações da Organização Mundial de Saúde (OMS) a partir de 1965, quando a atual denominação foi proposta (Silva & Dessen, 2002).

Na maioria dos casos da Síndrome de Down (95%), a alteração genética refere-se à trissomia do cromossomo 21, ou “trissomia do 21”, quando há três,

ao invés dos dois, cromossomos número 21 no quadro genético. A trissomia do 21 é resultante de uma falha do par de cromossomos 21 na formação do óvulo ou do espermatozoide, antes mesmo da fecundação. Nos outros casos (3-4%) há uma translocação desbalanceada do cromossomo 21 que troca ou se acopla a outro cromossomo. O chamado “mosaicismo” das células ocorre após a fecundação, em 1-2% dos casos (Cooley & Graham, 1991). A incidência da Síndrome de Down é descrita por Cooley e Graham (1991) como, em média, 1 entre 800 bebês nascidos vivos, sem grandes diferenças entre culturas, países, etnias e condições socioeconômicas.

Em todos os casos (100%), pessoas com a Síndrome de Down apresentam hipotonia muscular. Outras comorbidades relativamente comuns são: cardiopatia congênita (40% dos casos); déficits auditivos (50 a 70% dos casos); déficits visuais (15 a 50% dos casos); distúrbios da fala (75% dos casos); distúrbios da tireoide, usualmente o hipotireoidismo (15% dos casos); e alterações na coluna cervical (1 a 10% dos casos) (Cooley & Graham, 1991). Uma atenção especial a estas questões deve ser levada em consideração quando trabalhamos com pessoas com síndrome de Down. No entanto, como descrevem Cooley e Graham, com os avanços da medicina e da qualidade de vida, houve um aumento na expectativa de vida e habilidades: indivíduos com Síndrome de Down encontram mais oportunidades na educação, emprego e vida na comunidade.

Pessoas com Síndrome de Down apresentam características físicas semelhantes, porém isso não se estende para um padrão de desenvolvimento e comportamento. Segundo Pereira (2007), é importante pontuar que comportamentos de qualquer indivíduo, de qualquer idade, com ou sem

Síndrome de Down manifestam-se a depender dos ambientes em que estão inseridos. A autora exemplifica: se comportamentos de carinho forem valorizados pelos membros de sua família, através de atenção e elogios por exemplo, eles tenderão a ocorrer em uma frequência relativamente alta neste ambiente e podem se generalizar para outros contextos. Da mesma forma, se comportamentos agressivos são permitidos em um ambiente educacional, como no caso de educadores oferecendo atenção a estes comportamentos, a sua frequência poderá ser relativamente alta (Pereira, 2007).

Segundo Alves e Oliveira (2011), o desenvolvimento de uma pessoa com Síndrome de Down acontece mais efetivamente dentro de ambientes inclusivos, os quais ocorrem interações com outros indivíduos, com apoio adequado. Se comparado aos ambientes inclusivos, os ambientes segregados geralmente não induzem à independência, mas, provavelmente, a um isolamento social, o que não favorece o desenvolvimento de suas habilidades (Alves e Oliveira, 2011).

A deficiência e o mercado de trabalho: o panorama atual

Para ilustrar a situação da população com algum tipo de deficiência inserida no mercado de trabalho, uma pesquisa realizada por Garcia (2014) teve como objetivo analisar dados do Censo Demográfico de 2010, realizado pelo IBGE. O autor relacionou os dados do IBGE (2010) com informações contidas na Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), composta por declarações das empresas ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) que, a partir de 2007, passou a divulgar o número e o perfil dos vínculos

empregatícios exercidos por pessoas com deficiência. Desse cruzamento, Garcia (2014) apresenta um mapeamento da inserção formal de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro.

Segundo Garcia (2014), é um desafio para estudiosos e pesquisadores compatibilizar as informações do Censo com as condições reais da deficiência, uma vez que não é possível que o recenseador avaliasse a condição clínica da deficiência. A definição de deficiência segundo o IBGE (2010) inclui pessoas com dificuldades para ouvir ou enxergar, o que pode incluir, por exemplo, pessoas idosas cujas limitações funcionais podem ser decorrentes do processo de envelhecimento. Assim, a proposta metodológica do trabalho de Garcia analisa três grupos populacionais: pessoas com deficiência, (que definiu por aquelas que, nos dados do censo 2010, disseram ter total ou grande incapacidade para enxergar, ouvir ou andar/subir escadas, acrescidos daquelas que assinalaram sim quanto à deficiência intelectual/mental); pessoas com limitação funcional, (que definiu por aquelas que, nos dados do censo 2010, declararam ter apenas alguma dificuldade para enxergar, ouvir ou andar/subir escadas); e o contingente de pessoas que não declarou qualquer tipo de deficiência ou limitação funcional. Esses critérios foram usados como parâmetros para extração dos dados do Censo Demográfico de 2010. De acordo com essa análise, a população brasileira em idade produtiva (entre 20 e 59 anos) era pouco mais de 107 milhões, em 2010, ano de realização das coletas. Já a população com deficiência da mesma faixa etária, em idade produtiva, no mesmo período, era de praticamente 6,5 milhões de pessoas, o que corresponde a 6,1% da respectiva parcela da população (Garcia, 2014).

Ao cruzar os dados analisados pelo Censo de 2010 com as informações geradas a partir das declarações de empresas ao Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), Garcia (2014) levantou que, no mesmo período, 316 mil pessoas com deficiência, em média, estiveram inseridas formalmente no mercado de trabalho. Ao comparar esse número com a população com deficiência em idade produtiva, aproximadamente 6,5 milhões de pessoas, é possível perceber o quão baixa é sua participação no trabalho formal: em termos percentuais, apenas 4,9% das pessoas com deficiência faziam parte do mercado formal de trabalho no Brasil (Garcia, 2014). Na mesma época, a taxa média de desemprego nacional era de 6,7% segundo o IBGE.

Ainda segundo os dados analisados por Garcia (2014), dentre aquelas pessoas com deficiência que encontram-se exercendo um vínculo formal de emprego, há o predomínio das que possuem algum tipo de deficiência física, que representam uma parcela de 54,5% dos postos de trabalho ocupados por pessoas com algum tipo de deficiência, em 2010. Na sequência, aparecem as pessoas com deficiência auditiva, com uma participação de 22,5%, e os chamados 'reabilitados', com 10,9% (indivíduos que sofreram acidente de trabalho e se reintegraram ao mercado). Já as pessoas com deficiência visual ou mental/intelectual representam apenas pouco mais de 5,0% das vagas geradas (Garcia, 2014).

Contexto histórico e a exclusão de pessoas com deficiência

Historicamente, as pessoas que apresentam diferenças muito acentuadas em relação à maioria, como a deficiência intelectual, são alvo das

mais diversas estratégias de violência simbólica e preconceito, promovendo exclusão (Mazzotta & D'Antino, 2011). A exclusão social é tão antiga quanto a socialização do homem. A estrutura das sociedades, desde os seus primórdios, sempre teve a tendência de inabilitar pessoas com deficiência, marginalizando-as das atividades sociais (Mazzotta & D'Antino, 2011).

Estigmas e rótulos foram construídos socialmente desde a Idade Antiga, em que as crianças deficientes eram abandonadas ao relento. Neste período, crianças com deficiências físicas ou mentais eram consideradas sub-humanas, e isso validava sua eliminação ou abandono (Pessoti, 1984). Esta atitude estava relacionada com os ideais morais da sociedade da época, em que a perfeição do indivíduo era extremamente valorizada (Silva & Dessen, 2001).

Na Idade Média, a deficiência era entendida como um fenômeno metafísico e espiritual, considerada como uma questão “divina” ou “demoníaca” e esta concepção, de certa forma, conduzia o modo de tratamento das pessoas com deficiência. No entanto, com o passar dos anos e a maior influência da doutrina cristã, este cenário começou a mudar e as pessoas com deficiência começaram a ser vistas como possuindo uma alma e, portanto, eram filhos de Deus. Desta forma, não eram mais abandonadas, mas, sim, acolhidas por instituições de caridade (Silva & Dessen, 2001). No entanto, ao permanecerem vivendo nestas instituições, mais uma vez são marginalizadas.

Lei de Cotas

Como usualmente é conhecida, a “Lei de Cotas” foi criada para reverter o quadro excludente que também se faz presente historicamente na realidade

brasileira. A Lei Federal nº 8.213, de 24 de julho de 1991, especialmente em seu artigo 93, foi criada a partir da Convenção nº 159/83 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto Legislativo nº 51, de 28 de agosto de 1989.

A Lei de Cotas prevê que empresas de médio e grande porte, a depender de seu número total de funcionários, devem reservar uma parcela de postos de trabalhos a pessoas com algum tipo de deficiência.

De acordo com o Artigo 93 da Lei Federal nº 8213 de 1991:

“A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência na proporção de: 2% das vagas para empresas que contem com até 200 funcionários, 3% para 201 a 500 funcionários, 4% para 501 a 1000 funcionários e 5% das vagas para empresas que possuam acima de 1000 funcionários”

A multa aplicável na situação do não cumprimento da Lei Federal nº 8213 é a prevista em seu Artigo 133, calculada segundo a proporção de funcionários da organização, conforme estabelece a Portaria nº 1.199, de 28 de outubro de 2003. Assim, o princípio básico da Lei de Cotas ampara-se na garantia de um emprego adequado e na possibilidade de integração ou reintegração das pessoas com deficiência na sociedade (Brasil, 2007).

Conforme Campos, Vasconcellos e Kruglianskas (2013), muitas vezes, a contratação do profissional com deficiência ocorre apenas por força das

questões burocráticas impostas na lei, como sua multa. Não raro, há a seleção de profissionais com as deficiências consideradas menos complexas, ou seja, aquelas que necessitam de menos adaptações no ambiente de trabalho. Este quadro corrobora os dados de 2010 encontrados por Garcia (2014), em que apenas pouco mais de 5,0% das vagas geradas são ocupadas por profissionais com deficiência mental/intelectual. Isso evidencia a mobilização somente em relação às questões legais, em detrimento de uma efetiva promoção da responsabilidade social ou incorporação de valores éticos da inclusão (Campos, Vasconcellos & Kruglianska, 2013).

A literatura internacional aponta que a existência de uma possível subdivisão entre os tipos de deficiências incluídos no mercado de trabalho é uma realidade que não se atém ao território nacional. Indivíduos com deficiência intelectual têm menores oportunidades para acessar e manter ocupações competitivas formais e oportunidades em seu cotidiano, como apontam os estudos norte-americanos de Pennington, Delano e Scott (2014) e de Reid, Green e Parsons (2003). Neste sentido, dados de Wehman (2011) mostram que, nos Estados Unidos, das pessoas com deficiência intelectual que declaram-se empregadas, 71% incluem-se em programas comunitários não-competitivos, ou não formais.

Enquanto espaços diferenciados, trabalhos não formais reforçam a lógica da valorização da diferença como problema ou doença. Esta lógica relaciona-se à necessidade consequente de espaços distintos para se desenvolver e distancia-se de uma inclusão efetiva (Bartalotti, 2010). A inclusão efetiva propõe a superação da concepção de diferença enquanto problema ou doença, uma vez que entende o processo como uma

possibilidade de abertura dos espaços sociais, como empregos formais, garantindo o direito do cidadão de acessibilidade aos recursos de sua comunidade (Bartalotti, 2010).

Inclusão no mercado de trabalho e seus benefícios

A inclusão no mercado de trabalho tem importância política, cultural, social e econômica, uma vez que a sociedade tem suas estruturas sustentadas pelo trabalho. Do ponto de vista social, todo cidadão, com ou sem deficiência, usa o trabalho para o acesso aos bens disponíveis no mundo, além de participar da construção da sociedade (Monteiro, Oliveira, Rodrigues & Dias, 2011). Um estudo realizado por Kober e Eggleton (2005) apontou diferenças de medidas de qualidade de vida em pessoas inseridas em postos de trabalhos formais. Participaram do estudo 117 pessoas com deficiência intelectual inseridos em postos de trabalhos formais e não formais. Eles foram entrevistados e responderam o *Quality of Life Questionnaire*. Os resultados demonstraram diferenças estatísticas significativamente maiores na pontuação do questionário sobre qualidade de vida dos participantes inseridos em trabalhos formais em relação aos que estavam inseridos em trabalhos não-formais (Kober & Eggleton, 2005).

De um ponto de vista econômico, manter uma pessoa com idade e potenciais condições fora do mercado de trabalho pode ser inviável para o país. Deve-se levar em consideração o alto custo dos benefícios assistencialistas (Monteiro, Oliveira, Rodrigues & Dias, 2011), como o Benefício de Prestação Continuada (BPC). Esse benefício, previsto pela lei nº 8.742 de 7

de dezembro de 1993, consiste no pagamento de um salário mínimo mensal à pessoas com deficiência que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família. Diante da lei, considera-se incapaz de prover a manutenção da pessoa com deficiência ou idosa a família cuja renda mensal per capita seja inferior a 1/4 (um quarto) do salário-mínimo. A concessão do benefício é sujeita a uma avaliação da deficiência e do grau de impedimento, composta por avaliação médica e avaliação social realizadas por médicos peritos e por assistentes sociais do Instituto Nacional de Seguro Social – INSS. O BPC é reavaliado a cada dois anos e, se o beneficiário superar suas condições e inserir-se no mercado de trabalho formal, o benefício é cessado momentaneamente, segundo a legislação. Assim, é possível entender que muitas famílias compostas por um membro com deficiência dependem do BPC para manterem-se, desencorajando-o ou até mesmo impedindo-o de alcançar um trabalho formal, receando não mais receber o benefício.

Do ponto de vista do empregador, por que empresas formais estariam (ou deveriam estar) interessadas em contratar pessoas com deficiência, se não pela multa imposta pela Lei de Cotas? Wehman (2011) destaca alguns pontos importantes. Segundo o autor, jovens com deficiência acabam por destacar-se pela sua produtividade. Além disso, consumidores potenciais têm a tendência de preferir empresas que contratam pessoas com deficiência: uma pesquisa pública nacional nos Estados Unidos levantou que 87% do consumidores preferem fazer negócios com empresas que contratam pessoas com deficiência (Siperstein, Romano, Mohler & Parker, 2006).

Os pontos levantados por Wehman (2011) vão ao encontro com os de uma pesquisa realizada por Assis, Frank, Bcheche e Kuboiana (2014) do Instituto McKinsey & Company, com o apoio do Instituto Alana, uma organização social de desenvolvimento infantil. A pesquisa teve o objetivo de verificar o valor que indivíduos com Síndrome de Down podem agregar às organizações, por meio de uma ferramenta de mensuração denominada “Índice de Saúde Organizacional” (OHI), a qual analisa nove dimensões e avalia o nível de saúde organizacional de uma empresa. Por meio de análises qualitativas e quantitativas analisou-se que a presença de pessoas com Síndrome de Down no ambiente de trabalho pode impactar positivamente cinco das nove dimensões do Índice: liderança; orientação externa; motivação; cultura e clima; coordenação e controle (Assis, Frank, Bcheche & Kuboiana, 2014).

Dados os benefícios de incluir pessoas com deficiência intelectual no ambiente de trabalho, por que isto ainda é relativamente raro? Segundo Assis, Frank, Bcheche e Kuboiana (2014), o primeiro desafio relativo à inclusão de pessoas com deficiência refere-se à falta de acessibilidade: barreiras arquitetônicas, urbanísticas e de comunicação acabam por privar indivíduos da possibilidade de acessar seus possíveis locais de trabalho. Outro desafio refere-se ao despreparo das empresas para receber pessoas com deficiência, raramente identificando em seus funcionários a prática de comportamentos ditos “adequados” para prover a essas pessoas acesso a tudo o que as empresas oferecem, de maneira respeitosa e inclusiva. A inclusão de pessoas com deficiência intelectual requer adaptações de materiais de treinamento para uma linguagem mais simples e o próprio preparo comportamental da equipe.

Inclusão sob uma perspectiva Behaviorista Radical

No presente trabalho, o conceito de comportamento será analisado a partir da teoria Behaviorista Radical. Para esta filosofia, o comportamento é entendido como a relação entre a ação de um indivíduo e o ambiente em que está inserido (Skinner, 1953/2007)². Por ser variável, o comportamento passa por um processo de seleção pelos efeitos que produz no ambiente, a seleção por consequências. Neste sentido, como as espécies no modelo de seleção natural, as ações do indivíduo são produtos da variação e seleção e determinados por fatores filogenéticos, ontogenéticos e culturais (Skinner, 1981). Sendo assim, o indivíduo se comporta de acordo com sua dotação genética, história de vida e o seu ambiente social, sendo sensível às consequências que o meio em que está inserido proporciona. Conclui-se então que, modificando-se o ambiente, modifica-se o comportamento (Skinner, 1953/2007).

Tomando por base a definição de deficiência da ONU, apresentada na Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, entende-se a deficiência como a interação entre os impedimentos do indivíduo com barreiras que obstruam a participação no indivíduo na sociedade (Brasil, 2012). Isso vai ao encontro da definição de Skinner (1953/2007) sobre comportamento: a relação entre o organismo e o ambiente. Segundo o paradigma da inclusão, que preconiza pessoas com deficiência, oportunizar o desenvolvimento de suas

² A primeira data se refere ao ano de publicação original da obra e a segunda data se refere à edição consultada.

habilidades requer adaptações nas tarefas de trabalho, em suas ferramentas e no ambiente, eliminando as barreiras (Sasaki, 2005). Dessa forma, ao modificar o ambiente (eliminar barreiras), modifica-se o comportamento do indivíduo, uma vez que é sensível às consequências que o meio em que está inserido proporciona (Skinner 1953/2007). Esses procedimentos básicos consistem em promover condições singulares que atendam às necessidades da pessoa para que ela exerça as mais variadas funções (Sasaki, 2005).

Como ambiente social em que o indivíduo encontra-se inserido boa parte de seu tempo, o contexto de trabalho é composto e construído pelas ações de um conjunto de pessoas. Como definido por Glenn e Malott (2004), no que se refere ao “comportamento organizacional”, o que deve ser gerenciado é a relação entre o comportamento dos indivíduos em uma organização e o comportamento da organização como um todo. Segundo as autoras, as organizações consistem na interação dinâmica entre o comportamento humano, os produtos que afetam o comportamento e os produtos de outros seres humanos. O comportamento de todos os funcionários é o resultado da seleção comportamental de contingências. Estas unidades de análise são relações entre antecedentes, comportamento e consequências. Assim, o comportamento de uma pessoa A, ou o produto desse comportamento, é a ocasião para a pessoa B fazer algo. O comportamento de B, ou seu produto, pode então definir a ocasião para uma pessoa C fazer algo. Estes tipos de relações são comportamentos entrelaçados. O resultado do entrelaçamento dos comportamentos dos indivíduos pode ser entendido como o produto da organização. E, segundo Glenn e Malott (2004), uma organização é definida por seus comportamentos entrelaçados e os produtos que esses

entrelaçamentos geram. Dessa forma, a relação de pessoas com deficiência com barreiras em seu ambiente podem afetar o entrelaçamento entre os comportamentos dos indivíduos e conseqüentemente afetar o produto da organização.

Emprego Apoiado

Uma das estratégias para inclusão no mercado de trabalho é o Emprego Apoiado. Betti (2014) aponta que este conceito surgiu nos Estados Unidos no final da década de 1970 para apoiar a inclusão laboral das pessoas com deficiência intelectual. Em sua maioria, pessoas com deficiência não tinham acesso ao mercado de trabalho formal, precisando de apoios para sua inserção.

Antes do emprego apoiado, outros modelos de trabalho para pessoas com deficiência intelectual eram comuns. Conforme reafirma Wehman (2012), durante muitas décadas programas de oficinas abrigadas foram os ambientes onde as pessoas com deficiência intelectual passaram seus dias. No entanto, nas décadas de 1970 e 1980, modelos de grupo surgiram como uma alternativa às oficinas. Nesses modelos, as pessoas com deficiência trabalhavam sob supervisão em pequenos grupos, como cooperativas. Em seguida, no início de 1980 e na década de 1990, os avanços conduziram a uma melhor abordagem: em um modelo de colocação individual (Wehman, 2012).

De acordo com Beyer e Robinson (2009), grande parte das pesquisas sobre o emprego apoiado têm sido realizadas nos Estados Unidos. Os autores citam dois motivos para isso: o modelo ter sido desenvolvido no país e o direito ao emprego apoiado ter sido incluído em lei.

O Emprego Apoiado tem como premissa realizar o treinamento das habilidades profissionais nos próprios locais de trabalho, invertendo uma lógica inicial de “treinar-colocar” para “colocar-treinar” (Betti, 2014). Isso é importante porque entende-se que pessoas com deficiência intelectual têm um déficit no repertório de generalização, (usar o conhecimento aprendido em um ambiente em um novo ambiente) e, por isso, utiliza-se um processo de aprendizagem em uma situação real de vida (Betti, 2014).

Segundo Wehman (2012), há nove valores principais para a realização do emprego apoiado: empregabilidade; emprego competitivo; autodeterminação e controle; salário e benefícios proporcionais; foco nas habilidades e aptidões; relacionamento; apoios; mudança no sistema tradicional; e importância da comunidade. A empregabilidade baseia-se na premissa de todos os indivíduos, independentemente do nível ou tipo de deficiência, terem capacidade e o direito a um emprego. O emprego competitivo pressupõe que o emprego deve ocorrer dentro do mercado de trabalho, em condições regulares de trabalho. Autodeterminação e controle referem-se a possibilidade de pessoas com deficiência escolherem e regularem seus próprios apoios de emprego e serviços, o que irá conduzir à satisfação na carreira. Os salários proporcionais e benefícios devem ser oferecidos de forma igualitária em relação aos colegas de trabalho que realizem os mesmos

trabalhos ou trabalhos similares. O foco nas capacidades e aptidões trata de as pessoas deverem ser vistas em termos de suas habilidades, pontos fortes e interesses ao invés de suas deficiências. A importância do relacionamento é baseada na premissa de relacionamento com a comunidade e com o trabalho levarem ao respeito e aceitação mútua. Os apoios são necessários à medida que as pessoas com deficiência podem receber assistência para alcançar suas ambições. É necessária também uma mudança na lógica vigente nos sistemas de trabalho tradicionais para apoiar a determinação pessoal. Por fim, é proposta a importância da comunidade, pois pessoas precisam estar conectadas às redes formais e informais de uma comunidade para seu crescimento, aceitação e desenvolvimento (Wehman, 2012).

Ainda segundo Wehman (2012), todas as partes envolvidas obtêm benefícios provenientes do emprego formal, se comparado a um trabalho protegido (não-formal). Essa modalidade de trabalho proporciona à pessoa com deficiência benefícios e dignidade provenientes de um emprego remunerado. Com o emprego apoiado, o empregador recebe um funcionário com apoio especializado para a aprendizagem do trabalho. A família, por sua vez, é capaz de ver o familiar recém-contratado em um papel competente no local de trabalho. Finalmente, os contribuintes tendem a gastar menos dinheiro para amparar o indivíduo, se comparado a um programa de trabalho segregado (Wehman, 2012).

A inclusão sob os moldes do Emprego Apoiado objetiva a inserção no mercado de trabalho competitivo de pessoas com alguma dificuldade de aprendizagem, entendendo seus interesses, habilidades e necessidades de

apoio. Segundo Betti (2014), o processo de inserção pelo Emprego Apoiado é realizado em três fases: a descoberta do perfil profissional (ou, em outras palavras, identificação de estímulos reforçadores no ambiente de trabalho), o desenvolvimento do emprego (quais as adaptações necessárias para execução das tarefas) e o acompanhamento pós-colocação (verificação da efetividade dos apoios).

Para a descoberta do perfil profissional, é realizada uma avaliação para identificação os pontos fortes e habilidades (repertório) do indivíduo, bem como seus interesses (possíveis reforçadores) e necessidades de apoio da pessoa a ser incluída (Betti, 2014). Em outras palavras, é realizada uma descrição das respostas que o indivíduo sabe emitir, as que ele poderia aprender e quais dessas respostas são intrinsecamente reforçadoras; levantados reforçadores condicionais capazes de motivar o comportamento do indivíduo e os controles discriminativos existentes.

Após o estabelecimento do perfil do indivíduo, parte-se para o desenvolvimento do emprego. É feita uma pesquisa com as empresas para levantar ou desenvolver um trabalho que melhor atenda as características da pessoa atendida pelo Emprego Apoiado. Para isso, é feita uma análise das tarefas que serão executadas. Betti (2014) acrescenta que deve-se levar em conta a cultura da empresa, a disponibilidade de apoios (ou, em outras palavras, quais os estímulos discriminativos e reforçadores já presentes no ambiente de trabalho e quais ainda precisam ser desenvolvidos) e o que é necessário para a execução das tarefas de trabalho. Sob uma perspectiva analítico-comportamental, Austin, Carr e Agnew (1999) descrevem formas de

avaliar tarefas de trabalho, como: a avaliação de tarefas por uma terceira pessoa, por meio de relato ou dados provenientes de aplicação de escalas ou por avaliação descritiva, ou observação no ambiente natural, em que os comportamentos alvo são observados e descritos em termos de antecedentes e consequências. Thompson e Borrero (2011) acrescentam que a observação em ambiente natural pode ser feita via registro cursivo, por uma *checklist* ou ainda por medidas de frequência, tempo ou intervalo, o que parece ser o mais fidedigno por relacionar as medidas com o tempo de ocorrência.

A terceira fase, o acompanhamento pós-colocação, tem como objetivo de verificar se as estratégias de apoios estão revelando-se eficazes, ou seja, se estão aumentando a probabilidade do indivíduo ser bem sucedido em suas tarefas de trabalho ou se precisam ser reformuladas (Betti, 2014). Caso seja avaliado que as estratégias foram eficazes, encerra-se o processo e a frequência de monitoramento diminui até não ser mais necessária.

Cimera (2012) revisou a literatura sobre aspectos econômicos do emprego apoiado nos Estados Unidos. O autor comparou os resultados de pesquisas realizadas antes e depois de 2000 sobre a remuneração de indivíduos com deficiência e verificou que eles têm melhor retorno financeiro no trabalho na comunidade do que em oficinas protegidas, independentemente da sua deficiência. Isso corrobora o conceito de emprego competitivo do emprego apoiado. Segundo estudos revisados por Cimera, os salários relativos obtidos pelo emprego apoiado aumentaram 31,2% desde 1980, enquanto os salários pagos para os trabalhadores de oficinas protegidas diminuíram 40,6% durante o mesmo período. No que se refere à comparação de custos entre trabalho

formal e trabalho não formal, um dos estudos revisados por Cimera apontou que o custo *per capita* para manter um trabalhador pelo emprego apoiado era de US\$ 654,42 *versus* US\$ 1.345,48 para o trabalho não formal. Um outro estudo ainda apresentou o custo acumulado do emprego apoiado em comparação ao trabalho não formal: trabalhadores do emprego apoiado geravam um custo acumulado de US\$ 23.459, enquanto um trabalhador não formal gerava US\$ 44.433.

Shafer, Wehman, Kregel e West (1990) mapearam 27 estados dos Estados Unidos que recebem subsídios federais para o emprego de deficientes intelectuais. Nesses estados, 1.400 programas de emprego apoiado foram autorizados nos três anos anteriores à pesquisa. Shafer Wehman, Kregel e West apontam que a participação de indivíduos no emprego apoiado aumentou 157% durante o período de três anos do estudo. Em relação à retenção de empregos, na Carolina do Norte 89% de pessoas com autismo foram retidas no emprego (Keel, Mesibov & Woods, 1997) e valores semelhantes foram relatados por outros grupos de indivíduos (Gilmore, Schuster, Timmons & Butterworth., 2000). Beyer, Goodere e Kilsby (1996) constataram que em 1995 53,5% dos trabalhadores permaneciam no trabalho por mais de um ano. Em relação à interação social entre colegas, um estudo americano de 34 clientes que trabalhavam dentro de um cenário de emprego apoiado (Test, Hinson, Solow & Keul, 1993) constataram que todos os participantes, menos um, acreditavam ter amigos no local de trabalho e 44% deles relataram socializar com os seus colegas fora do trabalho, destacando assim a importância do relacionamento na questão do emprego de pessoas com deficiência intelectual.

Estratégias para adaptação do ambiente de trabalho

Adaptações eficazes do ambiente de trabalho para inclusão de pessoas com deficiência intelectual têm sido realizadas de diversas formas. Wehmeyer, Palmer, Smith, Parent, Davies e Stock (2006) revisaram 411 estudos sobre o uso de tecnologias na adaptação de ambientes. Foram investigados estudos que se referiam a adaptações tais como dispositivos de áudio e vídeo, *palmtops*, computadores e comunicação alternativa. Os artigos foram levantados por meio de uma pesquisa nas bases de dados PsychINFO e Eric publicados no período de 1977 a 2003 utilizando duas palavras-chave: “*Mental Retardation*” e “*Intellectual Disabilities*”, combinadas com “*Computer*”, “*Computer Use*”, “*Technology*”, “*Technology Use*”, “*Assistive Technology*”, “*Adaptive Technology*”, “*Instructional Technology*”, “*Electronic Technology*”, “*Information Technology*”, “*Assistive Devices*”, “*Augmentative Communication*” e “*Alternative Communication*”. Dos 411 artigos revisados, 13 usaram delineamentos de sujeito único e, por isso, foram selecionados para a condução de uma meta-análise. Assim, cada um dos estudos foi avaliado com relação à eficácia dos tratamentos, segundo cálculos de mudanças de comportamento (*nonoverlapping data* e *percentage zero data*). Como resultado, os autores encontraram uma pontuação de 95%, indicando efeitos suficientes para o uso da tecnologia pelas pessoas com deficiência intelectual em relação ao emprego.

O estudo de Lancioni, Van den Hof, Furniss, O'Reilly e Cunha (1999) comparou um sistema de tecnologia assistiva computadorizada (do tipo

palmtop) de instruções e dicas visuais com um sistema de cartões. Os participantes foram quatro pessoas diagnosticados com deficiência intelectual severa. Oito tarefas, divididas em dois conjuntos, eram disponibilizadas aos participantes. Um conjunto consistia na limpeza e organização de mesas e o outro consistia na preparação de comida. O número de passos para cada tarefa variava entre 25 e 31. Foram medidos: o número de passos realizados corretamente sem a intervenção do experimentador, o número de dicas do sistema computadorizado e a preferência dos participantes entre o sistema computadorizado em comparação ao sistema de cartões. No sistema computadorizado eram apresentadas dicas verbais e no sistema de cartões dicas visuais para execução das tarefas. As condições experimentais eram compostas de: linha de base (que consistiu na execução das tarefas sem os sistemas); treinamento dos participantes para execução das tarefas (com o sistema computadorizado para um conjunto de tarefas e o sistema de cartões para outro conjunto), segundo um delineamento de tratamentos alternativos; período de manutenção (em que as tarefas continuaram a ser apresentadas, como no treinamento); teste *cross-over*, no qual as tarefas eram previamente apresentadas com o sistema de cartões e depois com o sistema computadorizado, alternando-os para comparação das tarefas, dos sistemas e testes de preferências. De acordo com os resultados encontrados, a porcentagem de tarefas corretas durante o treinamento variou de 41% a 61% com o uso do sistema computadorizado, enquanto o uso do sistema de cartões variou de 28% a 46%. Já na fase de manutenção, com o uso do sistema computadorizado os participantes acertaram de 61% a 77% das tarefas e 30% a 54% com o sistema de cartões. Durante o teste *cross-over*, houve um

aumento de 19 a 33 pontos do sistema computadorizado em relação ao sistema de cartões. Na avaliação de preferência, três dos quatro participantes optaram pelo uso do sistema computadorizado em 10 de 12 sessões (Lancioni, Van den Hof, Furniss, O'Reilly & Cunha, 1999). Esses resultados mostram que o uso de um sistema computadorizado de descrição dos passos das tarefas permitiu aos deficientes físicos um nível de acerto satisfatório, mostrando que o sistema computadorizado foi mais efetivo se comparado ao sistema de cartões.

Outra tecnologia avaliada foi o uso de um aplicativo desenvolvido para *tablets* e *smartphones*. O estudo desenvolvido por Collins (2012) buscou investigar os efeitos de uma tecnologia assistiva eletrônica portátil para melhorar o desempenho relacionado com tarefas de trabalho entre os três adultos com deficiência intelectual. As tarefas consistiam em atividades rotineiras de escritório: tirar cópias de documentos, digitalização de documentos, e envio de documentos por fax. Cada uma das tarefas consistia de nove a 11 etapas e todas as tarefas eram de níveis de dificuldade semelhantes. É importante notar aqui que um dos critérios para seleção dos participantes do estudo era eles não possuírem o comportamento de executar essas tarefas em seus repertórios. A tecnologia assistiva foi o aplicativo *Functional Planning System*, em que é possível introduzir passos de tarefas através de modos de apresentação de tutoriais para as tarefas com vídeo, imagem e áudio. No estudo, o aplicativo foi utilizado em um *iPod Touch*. Após uma linha de base para avaliar a execução das tarefas pelos participantes, eles foram treinados a usar o aparelho e o aplicativo. Na intervenção foram instruídos a realizar a tarefa com a ajuda do aplicativo no *iPod*. O aplicativo fornecia instruções de como realizar a tarefa, ou seja, estímulos evocativos

para realização da tarefa. Os resultados revelaram que todos os participantes obtiveram benefícios no uso do aplicativo, o que pode ser entendido como o efeito de instruções claras e disponíveis no momento da execução da tarefa. A média de respostas corretas e independentes dos participantes aumentou de 19% durante a linha de base para 98,6% durante a fase de intervenção. Em comparação com os três primeiros ensaios da fase de intervenção, a duração média das tarefas diminuiu 28,8%. Além disso, o desempenho de todos os participantes diminuiu quando a variável do aplicativo com as instruções foi retirado: uma queda de 6%, 50% e 22% para os Participantes 1, 2 e 3, respectivamente. Ao ser reintroduzido, o desempenho dos participantes atingiu 100%. Durante o *follow-up* de duas semanas, foi possível observar que os participantes foram capazes de manter 100% de respostas corretas e independentes. Com esses resultados, o estudo de Collins também mostra como o uso de tecnologias assistivas envolvendo instruções claras permitem que pessoas com deficiência intelectual possam aprender e desempenhar tarefas de trabalho com autonomia.

Minarovic e Bambara (2007) treinaram três pessoas com deficiência intelectual moderada, com poucas habilidades de leitura, a usar um sistema de *checklist* como antecedente para iniciativa própria de tarefas novas e variadas em sequência. As condições experimentais consistiram em: linha de base, ensino da leitura e compreensão das palavras destacadas, formação de autonomia com uma lista ordenada, avaliação de generalização para listas com a variação da ordem das palavras, avaliação da formação de autonomia com variação de listas (quando se verificou se os participantes iniciavam as tarefas de forma autônoma), e o retorno à avaliação da generalização através da

variação de novas listas. Um delineamento de sonda múltipla, caracterizado pela avaliação do desempenho de cada participante antes e após o ensino e as avaliações, foi utilizado para avaliar os efeitos do ensino das palavras do *check-list* e aquisição de autonomia em iniciativas de tarefas de trabalho dos participantes. Outra avaliação feita foi em relação aos efeitos do sistema ordenado *versus* os *check-lists* com palavras variadas para o desempenho dos participantes em sequências de trabalho novos. Como resultado, Minarovic e Bambara verificaram que a intervenção foi eficaz para ensinar os funcionários a usar o sistema de *checklist* para iniciar suas tarefas de trabalho. Os participantes eram incapazes de ler qualquer uma das palavras apresentadas da lista durante a linha de base. Após a intervenção, os participantes passaram a ler as seis palavras da lista de verificação, até ao final da fase. A leitura correta de todas as seis palavras à vista manteve-se posteriormente em todas as condições do estudo, mesmo quando a ordem das palavras variou na *check-list*. Uma das principais vantagens de usar o sistema de intervenção com *check-lists* é que elas podem ser construídas de forma simples por qualquer empregador ou colega de equipe usando qualquer processador de texto e/ou outros recursos normalmente disponíveis no ambiente de trabalho.

Emprego Apoiado e Análise do Comportamento: evidências empíricas

Analistas do comportamento já trouxeram contribuições importantes para o Emprego Apoiado. Uma pesquisa realizada no banco de dados do *Journal of Applied Behavior Analysis (JABA)* com o descritor “*supported employment*” resultou em 26 artigos, incluindo um fascículo especial exclusivo sobre o tema

de 1989. Foram encontrados estudos publicados entre 1989 e 2013. Buscas pelo descritor “emprego apoiado” em outros bancos de dados, nacionais e internacionais (com “*supported employment*”) – e. g., *Behavior and Social Issues*, *Acta Comportamentalia*, *Revista Brasileira de Análise do Comportamento*, *Sobre Comportamento e Cognição* e *Comportamento em Foco* – não obtiveram resultados. No periódico *Journal of Organizational Behavior Management*, foi encontrado um artigo que não foi avaliado como relevante para o presente trabalho. A seguir serão descritos alguns estudos encontrados no *JABA*, a partir de sua relevância para o presente trabalho.

Kregel, Wehman e Banks (1989) analisaram uma amostra de 1.550 indivíduos que recebiam serviços de Emprego Apoiado através de 96 programas locais em oito estados nos Estados Unidos. O objetivo do estudo foi examinar a eficácia relativa de diferentes modelos de emprego (apoiados e não apoiados) e a relação entre o tipo de deficiência dos participantes e seus salários, horas trabalhadas e nível de integração. Os resultados indicaram que os salários de pessoas com níveis de deficiência intelectual grave e moderadas tiveram um aumento entre 536% e 576%, respectivamente, após a colocação com o Emprego Apoiado. Os participantes inseridos no modelo de colocação individual no emprego, por sua vez, tiveram um crescimento salarial de 430% após a inserção do Emprego Apoiado.

Uma pesquisa realizada por Wehman et al. (1989) apresentou a inclusão de cinco homens com traumatismo cranioencefálico grave no trabalho. Todos os indivíduos foram colocados no mercado de trabalho competitivo e receberam intervenção para colocação com suporte individual, diariamente, até

mostrarem maior independência. A intervenção consistiu em: desenvolvimento do emprego, avaliação dos participantes, análise do local de trabalho, atividades de treinamento diretamente no local de trabalho e atividades de treinamento indiretamente relacionadas ao trabalho (e.g., transporte). A medida de independência foi avaliada por dados quinzenais obtidos por uma escala de satisfação do empregador e medidas de desempenho de tarefas, quando necessário. Quando os participantes passavam a exigir em apenas 20% do tempo a equipe no local para as intervenções, os comportamentos foram considerados estabilizados. Um delineamento de linha de base múltipla foi usado para avaliar o efeito do modelo de emprego apoiado diante das variáveis dependentes: salários semanais (calculados a partir dos salários ganhos por hora multiplicados pelo número de horas trabalhadas por semana); horas trabalhadas por semana (computadas pela equipe de especialistas e pelo empregador e verificadas com o empregador semanalmente) e os custos (horas de intervenção do pessoal e custos do programa). Os resultados indicaram que todos os participantes foram incluídos no trabalho com o modelo de emprego apoiado. Para quatro participantes, a média de horas necessárias para a estabilização foi de 256 horas. Um dos participantes não alcançou a estabilização durante o período do estudo, pois foi demitido de sua primeira posição e recolocado posteriormente.

Em outro estudo, Hughes e Rusch (1989) ensinaram dois indivíduos com deficiência intelectual a usar autoinstrução em combinação com um treino de múltiplos exemplares para resolver problemas relacionados com o trabalho. Os dois participantes estavam inseridos em um programa de emprego apoiado dentro de uma organização de suprimentos. Os experimentadores observaram

que, diante de problemas no trabalho (e.g., equipamento sem funcionar, materiais nos lugares errados), os participantes agiam de forma a parar o trabalho ou ignorar o problema. Para tentar acabar com essa situação, os participantes foram treinados a se auto instruir diante dos problemas de trabalho. Durante o treinamento de autoinstrução, foram escolhidas cinco situações problema, apresentadas aleatoriamente. Nas sessões de treinamento, os participantes tinham três oportunidades para responder a cada uma das cinco situações (15 oportunidades de resposta por sessão). Cada funcionário foi treinado individualmente na área de trabalho dos empregados por aproximadamente 30 minutos antes da observação de real desempenho no trabalho. O critério de estabilização do treinamento foi de quatro ou cinco respostas corretas. Quando estabilizado, o treino de autoinstrução foi introduzido, sendo composto por: modelagem da resposta apropriada enquanto era descrito verbalmente aos participantes o que estavam fazendo; execução da resposta pelo participante, com instrução em voz alta; execução novamente da resposta com auto instrução em voz alta pelo próprio participante. Os participantes foram ensinados a verbalizar quatro declarações: sobre o problema, sobre a resposta correta, relato sobre a resposta executada e um elogio do participante sobre a tarefa (e.g., Bom!) Assim, as variáveis dependentes do experimento foram a frequência de passos de autoinstrução verbalizados, a frequência de respostas corretas frente às situações problema e a frequência de respostas corretas frente a situações problemas que não foram treinadas. As variáveis independentes consistiram de treinos das declarações de autoinstruções e das respostas corretas para as situações problemas quando os participantes eram solicitados a resolver problemas

durante o desempenho de trabalho. Um delineamento de linha de base múltipla entre sujeitos com um componente de retirada parcial do treinamento foi utilizado para avaliar os efeitos da estratégia de treinamento combinada. As respostas alvo foram observadas em seis condições: Linha de Base, Treinamento de Auto-Instrução e Múltiplos Exemplares, Retirada Parcial do Treinamento e *Follow-Up*.

De acordo com os resultados apresentados por Hughes e Rush (1989), após o treinamento de autoinstrução, uma das participantes respondeu corretamente em três de cinco situações problemas durante cada uma das duas primeiras sessões. Em seguida, ela respondeu corretamente a quatro de cinco e cinco de cinco situações durante as sessões de treinamento e retirada parcial do treinamento, respectivamente. Ela também respondeu corretamente a cinco situações não treinadas. O outro participante respondeu de forma mais gradual, atingindo uma de cinco respostas corretas após o treinamento. Durante a fase de retirada parcial do treinamento, em contrapartida, o participante respondeu corretamente a todas as cinco situações treinadas quando não estava mais recebendo o treinamento. Na fase de generalização, o participante respondeu corretamente a quatro respostas corretas de situações não treinadas. De acordo com o treinamento de autoinstruções e múltiplos exemplares, uma participante verbalizou 92% dos passos ao longo de todas as sessões e o outro participante verbalizou 82%. Após seis meses, o *follow-up* indicou que ambos os participantes continuaram a responder corretamente a quatro ou cinco situações treinadas ou não treinadas e a verbalizar todos os passos das tarefas quando perguntados “O que estão fazendo?”.

Os resultados encontrados por Hughes e Rusch (1989) indicaram a possibilidade de generalização para resolução de problemas de pessoas com deficiência intelectual em situações de trabalho. O uso da estratégia combinada resultou em generalização dos efeitos dos treinos para os problemas não treinados. No Emprego Apoiado, a autonomia da pessoa a ser inserida no mercado deve ser trabalhada por meio dos apoios necessários. Procedimentos como o descrito por Hughes e Rusch podem compor estratégias para o desenvolvimento desses apoios, favorecendo assim a autonomia de pessoas com deficiência.

A necessidade do desenvolvimento de apoios pela equipe de trabalho é também um dos valores do emprego apoiado. Em dois estudos apresentados por Likins, Salzberg, Stowitschek, Lignugaris/Kraft e Curl (1989), colegas de trabalho de funcionárias com deficiência intelectual foram ensinados a realizar um treinamento simultaneamente enquanto realizavam seus próprios trabalhos. No Estudo 1, os efeitos do treino simultâneo no comportamento de preparação de saladas de três participantes com deficiência intelectual foram avaliados. A preparação de salada era composta de 19 respostas e as participantes foram expostas a cinco condições experimentais: Linha de Base; Treino Simultâneo; Treino Simultâneo e Checagem de Controle de Qualidade; Checagem da Manutenção a Cada Dois Dias; e Checagem Semanal. Durante o Treino Simultâneo, os colegas de trabalho davam breves instruções (um a cinco minutos) às participantes enquanto elas preparavam as saladas. Inicialmente, os colegas ensinavam quatro das 19 respostas a serem realizadas pelas participantes. Quando as participantes emitiam corretamente três das quatro respostas ensinadas, uma nova resposta era adicionada na sessão seguinte.

Quando a participante alcançava 100% de precisão na emissão de uma resposta durante cinco ou seis sessões seguidas, os colegas monitoravam o processo em sessões subsequentes. No treinamento simultâneo com checagem de controle de qualidade os colegas ensinavam as participantes a checarem a precisão de cada resposta antes de receber um feedback sobre acertos e erros. A checagem consistia em observar uma série de situações (e.g., folha de alface toca a mesa) e essas situações deveriam ser discriminativas para execução da tarefa. Na checagem da manutenção a cada dois dias, as participantes realizavam um teste da montagem da salada, que avaliava o desempenho de acertos na sequência correta para produzir a salada. Quando atingiam um mínimo de 80% de acerto em duas semanas consecutivas, a fase de checagem semanal foi introduzida. Essa fase era igual à anterior com a diferença dos testes serem realizados a cada semana. Um delineamento de linha de base múltipla foi utilizado para avaliar o efeito do treino simultâneo dos colegas na performance das participantes. Os resultados indicaram que, quando o treino simultâneo foi introduzido, uma participante atingiu 60% de acerto nos passos da montagem das saladas. As outras duas participantes atingiram 33% de acerto. Quando a fase de treinamento com checagem foi introduzida, as três participantes atingiram 90% de acerto. No Estudo 2, outras três participantes foram submetidas aos mesmos procedimentos do Estudo 1, porém, ao invés de serem treinadas com uma introdução gradual das respostas, as participantes foram treinadas em todas as respostas ao mesmo tempo. Um delineamento de tratamentos alternativos entre conjuntos de respostas de preparação das tarefas e linha de base múltipla entre as participantes foram utilizados. Os resultados indicaram que,

na condição final do treinamento, quando a checagem de qualidade foi introduzida, a performance de uma participante atingiu 95% de média de acertos em metade das respostas e 93% em outra metade. As outras duas participantes atingiram 95% de média de acertos para metade das respostas e entre 88% e 95% para a outra metade. A porcentagem de respostas corretas nas checagens de controle de qualidade para respostas não treinadas previamente aumentou de 75% para 100% para todas as participantes e manteve-se durante todo o estudo. Todos os resultados indicaram melhoria na precisão das habilidades da preparação dos alimentos pelos participantes, assim como a conferência de sua qualidade.

Um estudo brasileiro realizado por Escobal e Goyos (2008) buscou analisar variáveis determinantes do comportamento de escolha entre alternativas de tarefas de trabalho em ambientes protegidos (não-formais). Participaram do estudo quatro pessoas com deficiência intelectual. Os participantes aprenderam a montar blocos de anotações com e sem um apoio ambiental. O apoio ambiental consistia de um dispositivo com lugares específicos para colocação dos materiais usados na construção dos blocos. Após um treino inicial, os participantes realizaram individualmente a tarefa de construção dos blocos sob esquemas múltiplos de reforçamento ou sob esquemas concorrentes encadeados. Nos esquemas múltiplos, situações de trabalho se alternavam com relação à presença ou ausência do apoio ambiental. Nos esquemas concorrentes encadeados, o participante tinha a opção de escolher entre realizar a tarefa com ou sem o apoio ambiental. Os resultados mostraram que quando os participantes tiveram oportunidades de escolha, a alternativa com apoio ambiental foi preferida 62% das vezes para

um participante e 80% das vezes para um segundo participante. Para os outros dois participantes, não houve preferência. Além disso os autores também constataram que o tempo médio para se concluir a tarefa sob esquemas múltiplos foi, em média, de cinco minutos para se concluir a tarefa sem arranjo instrucional, e 4,6 minutos para se concluir a tarefa com arranjo (apoio). Durante a vigência dos esquemas foram registrados 16 e 21 erros, respectivamente, para esquemas múltiplos e concorrentes com encadeamento. Desses, 14 erros foram registrados para o trabalho sem arranjo, e 23 erros para o trabalho com arranjo.

Segundo Escobal e Goyos (2008), a oportunidade de escolha é um componente importante das políticas de normalização, integração ou inclusão de pessoas com deficiência mental profunda e severa. Isso vai ao encontro dos valores do emprego apoiado, uma vez o emprego apoiado é baseado na premissa de que pessoas com deficiência devem escolher e regular seus próprios apoios de emprego e serviços.

Mais estudos se fazem necessários para a compreensão e sistematização da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Como apontam Test e Wood (1997), é necessário monitorar constantemente o sucesso de novas estratégias, avaliando se essas estratégias produzem resultados significativos. Dessa forma, a criação de estímulos discriminativos e reforçadores como estratégias para incluir uma pessoa com Síndrome de Down no mercado de trabalho produziram resultados significativos para melhorar seu desempenho?

Objetivo

Verificar, segundo avaliações e métodos de análise do comportamento, se o planejamento e desenvolvimento de apoios e adaptações do ambiente de trabalho conforme prescrito pela literatura de emprego apoiado é eficaz para aumentar desempenho de duas pessoas com síndrome de Down já inseridas no mercado de trabalho.

MÉTODO

Participantes

Dois adultos com síndrome de Down, que serão aqui referenciados por Participante 1 (F.) e Participante 2 (T.).

Participante 1

F., sexo masculino, 27 anos, frequentou escola regular com ensino fundamental completo e repertórios básicos de leitura e escrita. Apresenta dificuldades de comunicação, tais como pronúncia de fonemas complexos.

F. é funcionário de uma empresa localizada em Campinas-SP do ramo de telemarketing. Atua no setor de qualidade e faz parte de uma equipe composta de operadores de telemarketing, operadores de qualidade (chamados de auditores) e uma supervisora direta.

Participante 2

T., sexo feminino, 32 anos, frequentou escola regular, porém é analfabeta. Possui repertório básico de discriminação de letras e números.

T. é funcionária de uma empresa localizada em Campinas-SP do ramo de serviços terceirizados de limpeza, paisagismo e manutenção em geral. Atua no setor administrativo de recursos humanos e possui uma supervisora direta.

Ambos os participantes concordaram e se dispuseram a participar da pesquisa com consentimento da família, bem como os respectivos membros da

equipe de trabalho. Os participantes e os membros da equipe preencheram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice 1).

Os Termos de Consentimento Livres e Esclarecidos foram elaborado em estrito acordo com a Resolução 466/2012 da CONEP. A presente pesquisa foi submetida à Plataforma Brasil e aprovada de acordo com o parecer número 1.831.842.

Local e Recursos Materiais

A pesquisa foi realizada nas duas empresas em que os participantes são regularmente contratados de acordo com as normas da Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Ambas as empresas estão localizadas em Campinas-SP. Foi realizada a apresentação do projeto de pesquisa para as equipes de trabalho e a pesquisa foi realizada mediante a avaliação e discussão de interesse e viabilidade pelas equipes e seus supervisores.

Em suas jornadas de trabalho, F. utiliza um computador e *software* da empresa, bem como caderno e lápis para anotações. Já, T. utiliza computador, lápis, caneta, papéis de anotação, impressora e *scanner*. Esses foram os materiais utilizados na presente pesquisa, além das folhas de registro (Apêndices 2, 3 e 4) e de cartolina e tesoura para a elaboração dos materiais de apoio descritos mais adiante.

Delineamentos

Foram utilizados dois delineamentos diferentes para verificar o efeito da variável independente “apoio” no desempenho dos participantes. O desempenho é aqui definido por frequência da resposta de trabalho, tempo de execução e frequência de erros cometidos. Os apoios são aqui definidos (e detalhados a seguir) como alterações ambientais com o objetivo principal de prover assistência imediata, aumentar ou manter a frequência do comportamento e prevenir erros na rotina de execução das tarefas. As alterações ambientais serão definidas como a criação de estímulos discriminativos e reforçadores para as tarefas de trabalho dos participantes.

Para F. foi utilizado um delineamento AB. Para T. foi utilizado um delineamento de linha de base múltipla entre comportamentos.

Procedimento para F.

Escolha da tarefa a ser analisada

Foi selecionada uma tarefa de trabalho específica dentre as várias tarefas de responsabilidade de F. A tarefa foi selecionada pelo fato de F. apresentar um desempenho diferente do esperado, de acordo com o relato de sua supervisora direta e pela observação preliminar de F. pela pesquisadora em seu ambiente de trabalho.

A tarefa selecionada foi o monitoramento do sistema de auditoria. O trabalho dos operadores de telemarketing é continuamente auditado. Essa auditoria é realizada em uma ordem apresentada automaticamente pelo sistema da empresa em uma tela de computador. Quando chega a vez de um operador ser auditado seu trabalho é interrompido pelo sistema até que um auditor vá à sua estação de trabalho e realize a auditoria. Especificamente, a tarefa de F. é identificar o nome do próximo operador a ser auditado e avisar, falando em voz alta, o nome desse operador para um dos auditores, preferencialmente antes desse auditor chegar à mesa de F. Dessa forma, a tarefa de F. tem o objetivo de diminuir o tempo de espera dos operadores para a auditoria de qualidade.

F. executava a tarefa em sua mesa, sentado em frente ao computador, que localizava-se ao lado da equipe de operadores. Sua tarefa era de responsabilidade diária e tomava em média, 5 horas da sua jornada de trabalho. Foi observado inicialmente que, ao ler a lista de nomes do sistema, F. cometia trocas na ordem dos operadores a serem auditados; e/ou não falava o nome; e/ou levava mais tempo do que o esperado para identificá-lo. Esse desempenho levava os auditores a checarem eles mesmos o próximo nome da lista, antes F. dizê-los.

Decomposição da tarefa

Selecionada a tarefa a ser apoiada, foi realizada sua decomposição. Levantou-se: descrição topográfica das respostas exigidas; o tempo para execução de cada resposta; os produtos esperados dessas respostas; e os

estímulos reforçadores e discriminativos existentes no ambiente de trabalho para essas respostas.

F. desempenhava a tarefa sentado em frente a um computador, com o sistema de auditoria aberto. Seu comportamento era identificar a lista de operadores que deveriam passar pelo procedimento de controle de qualidade, em seguida identificar o primeiro nome da lista ou o primeiro nome seguinte ao último nome falado (já que às vezes a lista era atualizada no sistema com algum atraso em relação ao ritmo das auditorias) e falar esse nome em voz alta para os auditores, preferencialmente antes deles chegarem na mesa de F. A partir do nome falado por F., os auditores identificavam o operador na equipe e realizavam o procedimento em um tempo menor se comparado a eles mesmos checarem a lista. Entretanto, quando F. não conseguia identificar com clareza e/ou demorava mais tempo do que o esperado para falar o nome em voz alta, os auditores iam até o sistema e identificavam eles mesmos o nome do operador a ser auditado, sem a ajuda de F. Eram raros os momentos que F. tinha algum feedback dos colegas sobre o monitoramento e, quando estes aconteciam, se referiam aos erros que cometia.

Linha de base

Para a linha de base, F. foi observado em ambiente natural, executando a tarefa selecionada previamente, sem a introdução do apoio. Seu desempenho foi medido e registrado na Folha de Registro de Desempenho do Participante F. (Apêndice 2), que foi elaborada com base nas etapas anteriores. Foram realizadas três sessões de linha de base, que duraram

respectivamente: 28, 39 e 30 minutos, em dias alternados. Vale ressaltar que a linha de base encerrou-se na terceira sessão pois na sessão seguinte, a equipe de trabalho já havia desenvolvido o apoio para F., que já estava sendo treinado a usá-lo.

Desenvolvimento do apoio

Para o desenvolvimento do apoio, foi realizada uma análise e descrição dos estímulos antecedentes e consequentes faltantes no ambiente de trabalho de F., e comparados com os comportamentos esperados da realização da tarefa. Esta análise foi apresentada à supervisora direta de F., que estabeleceu com a equipe de auditores as possibilidades de apoio e inserção na rotina de trabalho do participante. A própria equipe de auditores desenvolveu e treinou F. a usar o apoio: na tela do computador, ao lado do sistema com a lista de operadores a serem auditados, foi criada uma planilha do sistema Excel. Nesta planilha, F. foi treinado a “copiar” e “colar” o último nome que havia falado em voz alta da lista. Como consequência, quando o auditor chegava ou o próximo nome na lista aparecia, o participante identificava o último nome que havia falado (olhando para a planilha) e conseguia mencionar o próximo nome da lista, diminuindo a chance de erros e trocas.

Treino e inserção do apoio na rotina de tarefa

Visto que pessoas com deficiência intelectual frequentemente apresentam dificuldades em generalização, a inserção do apoio foi realizada diretamente no ambiente natural de trabalho de F.

Os apoios desenvolvidos foram inseridos à rotina de trabalho de F. e os próprios colegas forneceram as instruções para seu uso. Ao criarem o apoio, duas pessoas da equipe de auditores ensinaram o procedimento para cópia e colagem dos nomes na planilha no Excel, por meio de regra, ao descrever oralmente o passo a passo, e modelagem, com elogios à medida que o participante fazia corretamente o comportamento descrito.

Após a inserção do apoio na execução da tarefa pelo participante, a Folha de Registro de Desempenho foi novamente utilizada para registro do desempenho na tarefa. Foram realizadas sete sessões de observação, semanalmente, com duração entre 40 e 47 minutos. O critério para o final da coleta foi estabelecido a partir da estabilidade das medidas de desempenho.

Procedimento para T.

Escolha das tarefas a serem analisadas

Foram selecionadas duas tarefas específicas dentre as responsabilidades na rotina de trabalho de T. As tarefas foram selecionadas de acordo com o levantamento da necessidade de organização de arquivos do setor de Recursos Humanos, descrita em duas reuniões realizadas com a supervisora de T. A supervisora descreveu que o setor passou por uma reestruturação após mudança de endereço da empresa e a equipe foi incumbida do processo de organização dos arquivos na nova sede. O processo de organização dos arquivos consistia em: retirar a pasta de documentos dos funcionários desligados do arquivo; ordená-los em ordem alfabética; digitar os

nomes em uma lista no programa *Microsoft Word*; imprimi-la; montar uma “caixa-arquivo”; colar a lista na parte lateral da caixa e colocar as pastas dos funcionários dentro da caixa, seguindo a mesma ordem da lista. Diante deste levantamento, foram agendadas duas sessões de observação de T. desempenhando as tarefas e, em duas das tarefas foi observado um desempenho diferente do esperado.

A primeira tarefa selecionada, denominada “classificar”, foi a de classificação de arquivos de funcionários desligados por ordem alfabética. T. executava a tarefa em sua mesa, que continha: um porta lápis contendo lápis e canetas, um computador de mesa, com monitor, teclado, *mouse*, um *mouse pad* e uma folha de papel com o alfabeto, criada pela supervisora de T., para que ela seguisse a ordem das letras e facilitasse a organização. A tarefa era de responsabilidade semanal, ocorria ao final de cada semana de trabalho e tomava em média duas horas da sua jornada de trabalho. Foi observado inicialmente que, ao receber uma pilha de pastas com a identificação e documentos dos funcionários, T. colocava a folha com o alfabeto em sua frente, falava em voz alta as letras, seguindo a ordem correta, mas reordenava a pilha de pastas de forma aleatória, sem seguir a ordem alfabética. Dessa forma, a supervisora necessitava parar seu trabalho para conferir a ordem e ordenar as pastas de forma correta, para que T. pudesse seguir com a segunda tarefa.

A segunda tarefa selecionada, denominada “digitar”, foi a de digitação dos nomes dos funcionários já ordenados no *software Microsoft Word*, no computador de mesa localizado na mesa de T. A tarefa ocorria em seguida da tarefa de ordenação das pastas em ordem alfabética e tinha como objetivo a

criação de uma lista de identificação que seria colada na caixa arquivo, para organização do setor de Recursos Humanos. Foi observado inicialmente que T., apesar de não alfabetizada, fazia a correspondência ponto-a-ponto das letras do nome do funcionário, escrevendo os nomes das fichas de identificação em caixa alta com as letras do teclado, mas confundia-se e cometia algumas trocas quando a função *Caps Lock* do teclado não estava ativada. Foi observado também que inicialmente T. cometia trocas com as teclas “espaço” e *backspace* quando necessitava seguir para a linha de baixo ou apagar. Isso ocasionava outros erros na digitação.

Decomposição da tarefa classificar

Outro funcionário do setor retirava do arquivo geral da empresa as pastas dos funcionários desligados e empilhava-as. T., sentada em sua mesa, recebia a pilha com as pastas e as colocava em cima de sua mesa, do seu lado esquerdo, ao lado do teclado do computador. Então, T. pegava a folha com o alfabeto, posicionava-a em frente ao monitor e começava a falar a sequência de letras em voz alta, uma a uma. Em seguida, pegava cada pasta da pilha e reordenava-as, sem seguir uma sequência específica, e posicionava-as do seu lado direito, do outro lado do teclado, formando uma nova pilha.

Decomposição da tarefa digitar

Sentada em sua mesa, em frente ao computador, com o *software Microsoft Word* já aberto, T. posicionava a pilha de pastas dos funcionários já organizada em ordem alfabética em seu lado esquerdo, ao lado do teclado do computador. Então pegava a primeira pasta da pilha, e identificava o nome do

funcionário, apontando o dedo indicador para a primeira letra do primeiro nome. Então, identificava a letra correspondente no teclado e a apertava. Seguia posicionando seu dedo para a próxima letra e identificava a letra correspondente no teclado, apertando-a e assim sucessivamente. Ao final do primeiro nome, nem sempre identificava o espaço, o que comprometia a escrita do próximo nome. Ao final do nome, identificava a tecla *enter* e posicionava a pasta terminada ao seu lado direito, ao lado do *mouse* e *mousepad*.

Linha de base da tarefa classificar

Para a linha de base da tarefa classificar, T. foi observada em ambiente natural, executando a tarefa selecionada previamente, sem a introdução do apoio. Seu desempenho foi medido e registrado na Folha de Registro de Desempenho da Participante 2 Tarefa Classificar (Apêndice 3), que foi elaborada com base nas etapas anteriores. Foram realizadas nove sessões de linha de base.

Linha de base da tarefa digitar

Para a linha de base da tarefa digitar, a observação se deu em ambiente natural na execução de T. com a tarefa selecionada previamente, sem a introdução do apoio. Seu desempenho foi medido e registrado na Folha de Registro de Desempenho da Participante 2 Tarefa digitar (Apêndice 4), que foi elaborada com base nas etapas anteriores. Foram realizadas seis sessões de linha de base.

Desenvolvimento do apoio

Para o desenvolvimento dos apoios, foram realizadas análises e descrições dos estímulos antecedentes e consequentes faltantes no ambiente de trabalho de T., e comparados com os comportamentos esperados da realização da tarefa. Esta análise foi apresentada oralmente à supervisora e para T. em três reuniões agendadas ao final da jornada de trabalho da participante e foram discutidas em conjunto as possibilidades de apoios para as tarefas. A supervisora também era orientada a pensar em possibilidades de apoios que julgava eficazes entre o intervalo das reuniões agendada e trazia as propostas na reunião seguinte. A pesquisadora então analisava junto a supervisora as possibilidades de apoio que trazia, levantando se abarcariam os estímulos antecedentes e consequentes faltantes na decomposição da tarefa. Ao final das reuniões foram apresentadas as possibilidades de apoio das tarefas para a supervisora e participante.

Foi sugerida pela pesquisadora a possibilidade de uma reorganização na cadeia de comportamentos com base nas observações realizadas na linha de base: a inversão da ordem da realização das tarefas. Lembrando que T. primeiro organizava as pastas em ordem alfabética (Tarefa Classificar) para depois digitar os nomes (Tarefa Digitar). A sugestão foi que primeiro T. digitasse os nomes e depois organizasse em ordem alfabética. Essa possibilidade foi levantada após constatarem que T. sabia digitar e havia discriminação de letras e números, com algumas trocas. Para a Tarefa Digitar foram apresentados dois apoios. O primeiro apoio seria iniciar a tarefa de digitação com a função *Caps Lock* ativada - Apoio 1 -, uma vez que fazia a

correspondência ponto a ponto e os nomes dos funcionários estavam em caixa alta na ficha de identificação. Para o segundo apoio, foram apresentadas duas opções de cartão na cor marrom (devido ao contraste formado com a folha branca) para posicionar na ficha de identificação do funcionário, deslizando-o letra por letra antes da digitação. Um com um furo no meio, na medida das letras da ficha de identificação para que ficassem em evidência apenas a letra que discriminaria no teclado, e outro menor, sem furo no meio para que T. deslizesse também para seguir as letras (Figura 1).

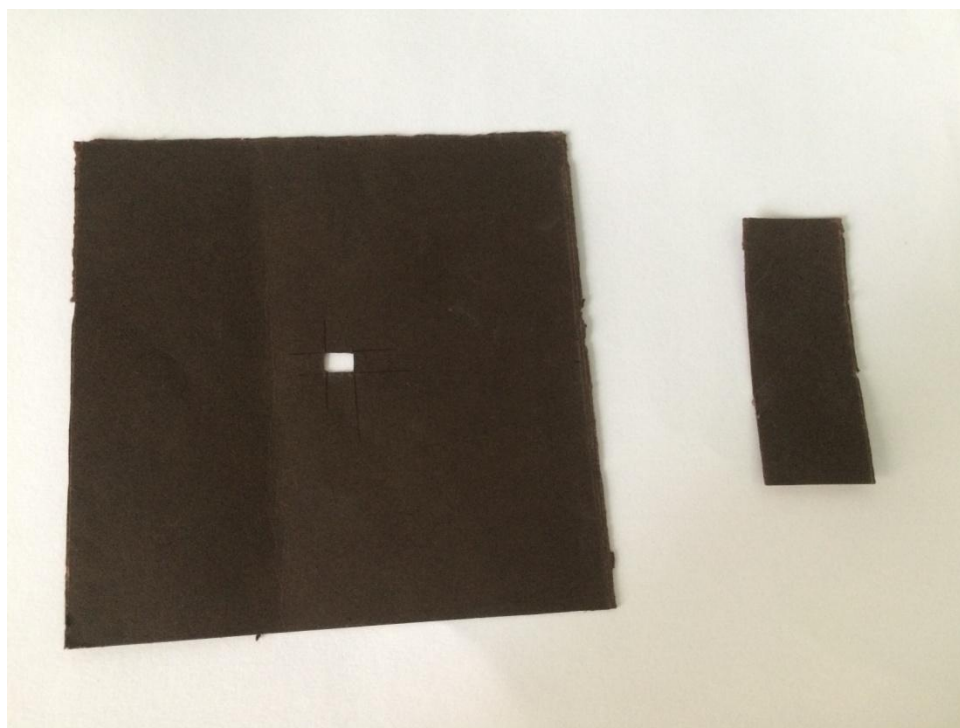


Figura 1: Opções de apoios para discriminação das letras na ficha de identificação dos funcionários

Tal apoio foi pensado e elaborado com base na observação do comportamento de T. de posicionar seu dedo letra por letra para discriminar a mesma letra do nome no teclado. Entretanto, da forma como ocorria, T. pulava

letras, comprometendo a digitação, o que ocasionava da supervisora ter que conferir e corrigir a lista antes de imprimir.

Minimizando os erros de digitação, seguia-se então para a Tarefa Classificar. Uma vez que já havia digitado a lista de nomes, foi sugerido que T. utilizasse o recurso “classificar” do programa *Microsoft Word*. É importante ressaltar que foi discutida a questão de ensino da ordem alfabética a T. anteriormente à utilização de um recurso automático do *software*. Entretanto, optou-se pela possibilidade da utilização do recurso com o intuito inicial de T. aumentar sua autonomia na equipe, uma vez que dependia de outra pessoa para realizar a tarefa. A possibilidade foi apresentada juntamente com a proposta de encaminhamento de T. ao EJA (Educação de Jovens e Adultos) da prefeitura de Campinas, com o objetivo de aumentar o repertório de T. de alfabetização. A proposta seguiu em análise pela família de T.

Ao utilizar o recurso “classificar” do *software*, T. utilizaria a lista já ordenada apresentada na tela do computador para ordenar as pilha de pastas em sua mesa.

Treino e inserção do apoio na rotina de tarefa

Após a coleta de linha de base e reuniões para desenvolvimento dos apoios, foram realizadas duas sessões para o treino e inserção dos apoios *Caps Lock* ativado para a Tarefa Classificar e o uso do cartão para a Tarefa Digitar. Na primeira sessão, T. recebeu as duas opções de cartão para testar nas fichas de identificação dos funcionários, com o computador desligado, apenas utilizando o teclado para apontar a letra correspondente. Após testar

com os dois cartões, T. optou pela utilização da opção sem furo no meio, descrevendo que “era mais rápido” e “mais fácil”. Na segunda sessão, já com o computador, o comportamento de T. foi modelado para acionar a função *Caps Lock* no teclado, uma vez que acendia uma luz verde sempre que a tecla era pressionada.

Para a Tarefa Digital, foi realizada uma sessão de treino e inserção do apoio. Para minimizar as chances de erro e aumentar a possibilidade de discriminação, T. recebia as fichas de identificação do funcionário com um número ao final do nome (e.g., LUIS CARLOS DE ALMEIDA 1; FÁBIO AUGUSTO DOS SANTOS 2). Tal medida foi tomada para que T. pudesse digitar o nome junto com o número e, após a classificação realizada pelo recurso do *software*, pudesse identificar com mais rapidez e facilidade as pastas dos funcionários e seguir a ordem estipulada na tela do computador. Foi estipulado que o número seria colocado ao final do nome para não alterar a classificação do recurso, uma vez que é realizado com base nas primeiras letras do nome a ser classificado. Dessa forma, na sessão de treino para inserção do apoio na Tarefa Digital, T. foi instruída a acrescentar os números ao final dos nomes na digitação. Após ter terminado a digitação, sem dificuldades e erros, a pesquisadora fez uma modelação de selecionar com o mouse os nomes digitados para que T. repetisse e, em seguida, foi apresentado a T. um modelo com a imagem do recurso que utilizaria e de sua disposição na tela do computador. T. conseguiu repetir o procedimento e localizar o recurso na tela do computador, realizando a classificação. Com a nova ordem apresentada em tela, T. localizou sem erros os números ao final do nome na tela com os mesmos números ao final das fichas de identificação do

funcionário nas pastas. Ao localizar o primeiro número na lista da tela, T. analisava ficha por ficha para localizar o mesmo número nas pastas, que estavam posicionadas em pilha ao seu lado esquerdo, ao lado do teclado do computador. Quando encontrava, selecionava a ficha e a colocava virada para baixo, posicionando-a ao seu lado direito, ao lado do *mouse* do computador. Durante o processo, T. recebia elogios da pesquisadora e supervisora.

RESULTADOS

Participante F.

Lembrando-se que, se F. demorasse a falar o nome do próximo operador a ser auditado, o próprio auditor se encarregaria de ver esse nome, na Figura 2 apresenta-se a proporção entre o número de respostas emitidas por F. e as oportunidades de resposta que ele teve, durante a Linha de Base e após o desenvolvimento do apoio. Essa proporção foi calculada a partir da quantidade de vezes que o participante emitiu o comportamento de dizer o nome da lista (correto ou não) diante da quantidade de oportunidades de resposta. A linha vertical representa a inserção do apoio na tarefa. Pode-se observar que após a inserção do apoio o desempenho de F. passou a ser o de emitir as respostas todas as vezes em que isso era possível.

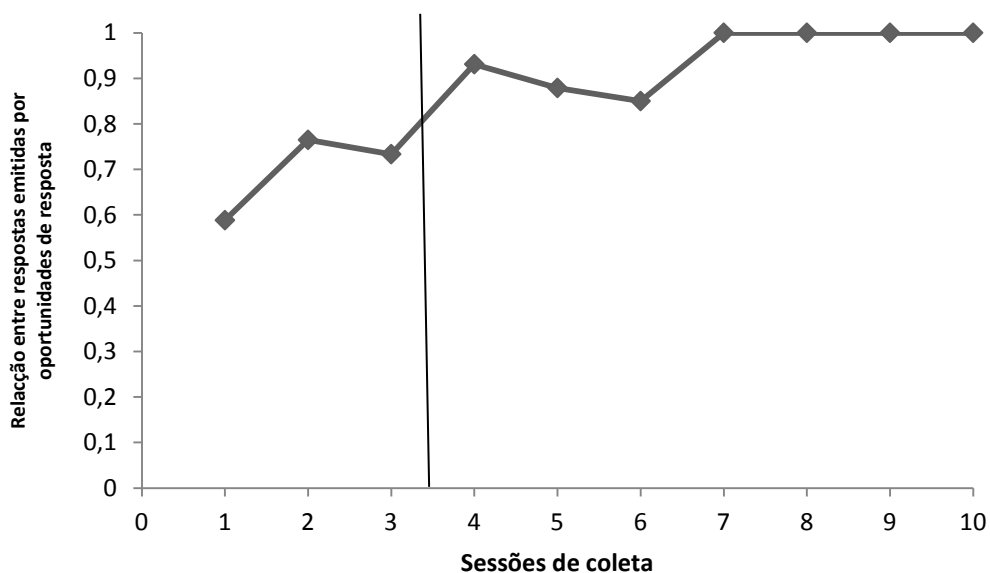


Figura 2: Emissão da resposta “falar o próximo nome da lista” X Oportunidades de resposta. A linha vertical representa a inserção do apoio na tarefa do participante.

A Figura 3 corresponde à precisão do desempenho de F. O eixo vertical representa a proporção entre o número de vezes que F. falou o nome da lista corretamente e a quantidade de oportunidades de resposta. O eixo horizontal representa as sessões de coleta. A linha vertical representa a inserção do apoio na tarefa do participante. Pode-se observar que após a inserção do apoio o desempenho de F. aumentou na relação entre o número de respostas corretas em comparação e as oportunidades de resposta.

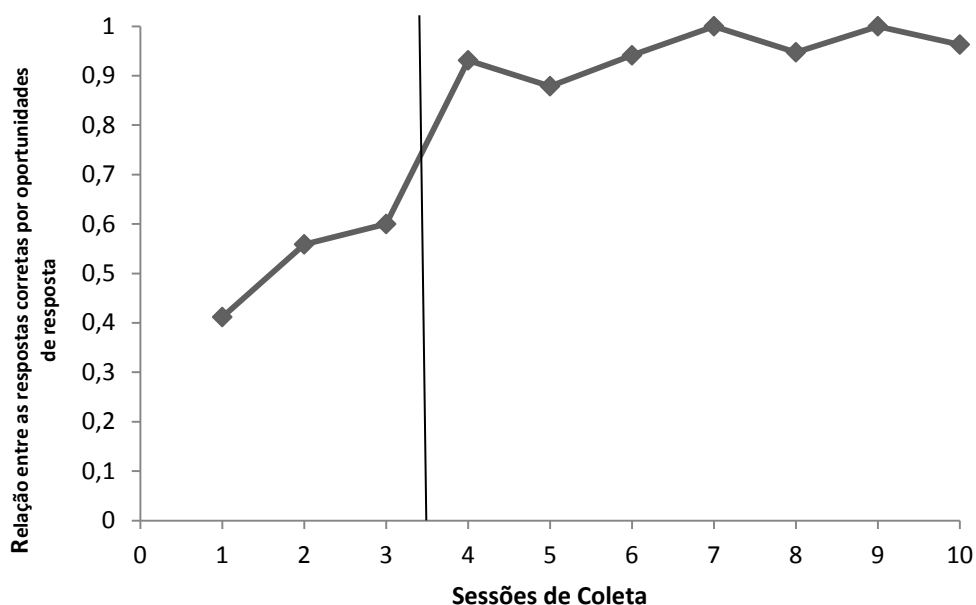


Figura 3: Respostas Corretas X Oportunidades de resposta. A linha vertical representa a inserção do apoio.

Participante T.

Na Figura 4 apresenta-se o gráfico de linha de base múltipla entre comportamentos das Tarefas de Classificar e Digitar. A linha vertical representa a inserção do apoio nas tarefas da participante. Na Tarefa Digitar, é possível observar uma relação inversa entre a quantidade de caracteres digitados por

tempo e o total de caracteres digitados corretamente. Na última sessão antes da inserção do apoio - Sessão 5 - pode-se observar que a participante fazia a digitação dos caracteres em menor tempo, entretanto, tinha menor número de acertos. Na sessão 6, T. ainda aumentou a quantidade de caracteres por minutos e acertos. Nas primeiras sessões após a inserção do apoio, a participante aumentou o tempo para digitação dos nomes dos ex-funcionários, entretanto aumentou sua taxa de caracteres digitados corretamente. Isso pode estar relacionado ao tempo que levou para manusear o apoio do cartão ao deslizá-lo sobre as letras na ficha de identificação do funcionário. Foi levantado com a supervisora quais as consequências de T. demorar mais para realizar a tarefa, e se o tempo de realização da tarefa era um fator importante para a organização da equipe e o setor. A supervisora relatou que era mais importante a qualidade de realização da tarefa e autonomia de T. em detrimento do tempo de realização da atividade.

Nas Sessões 2, 3 e 6 foi observado que a tecla *Caps Lock* estava ativada, a letra estava em uma fonte maior e T. seguiu com o dedo as letras do nome na ficha do funcionário. Na proporção entre acertos de digitação e o total de caracteres a serem digitados, pode-se observar que após a inserção do apoio o desempenho de T. aumentou em relação ao total de caracteres digitados corretamente.

Na Tarefa Classificar, é possível verificar o desempenho de T. durante a Linha de Base e após o desenvolvimento do apoio. Esse desempenho é mostrado pela proporção entre a quantidade de nomes que T. ordenava em classificação alfabética por minuto. Essa proporção foi calculada a partir da quantidade de fichas de funcionários que T. recebia e o tempo total (em

minutos) que levava para terminar a tarefa. Na proporção entre acertos de classificação de ordem alfabética e o total de nomes classificados por T. durante cada sessão de observação, pode-se observar que após a inserção do apoio o desempenho de T. aumentou em relação ao total de nomes a serem classificados em ordem alfabética. Definiu-se a quantidade de acertos com a comparação entre a classificação usada pelo recurso “classificar” do *software Microsoft Word* e as respostas da participante.

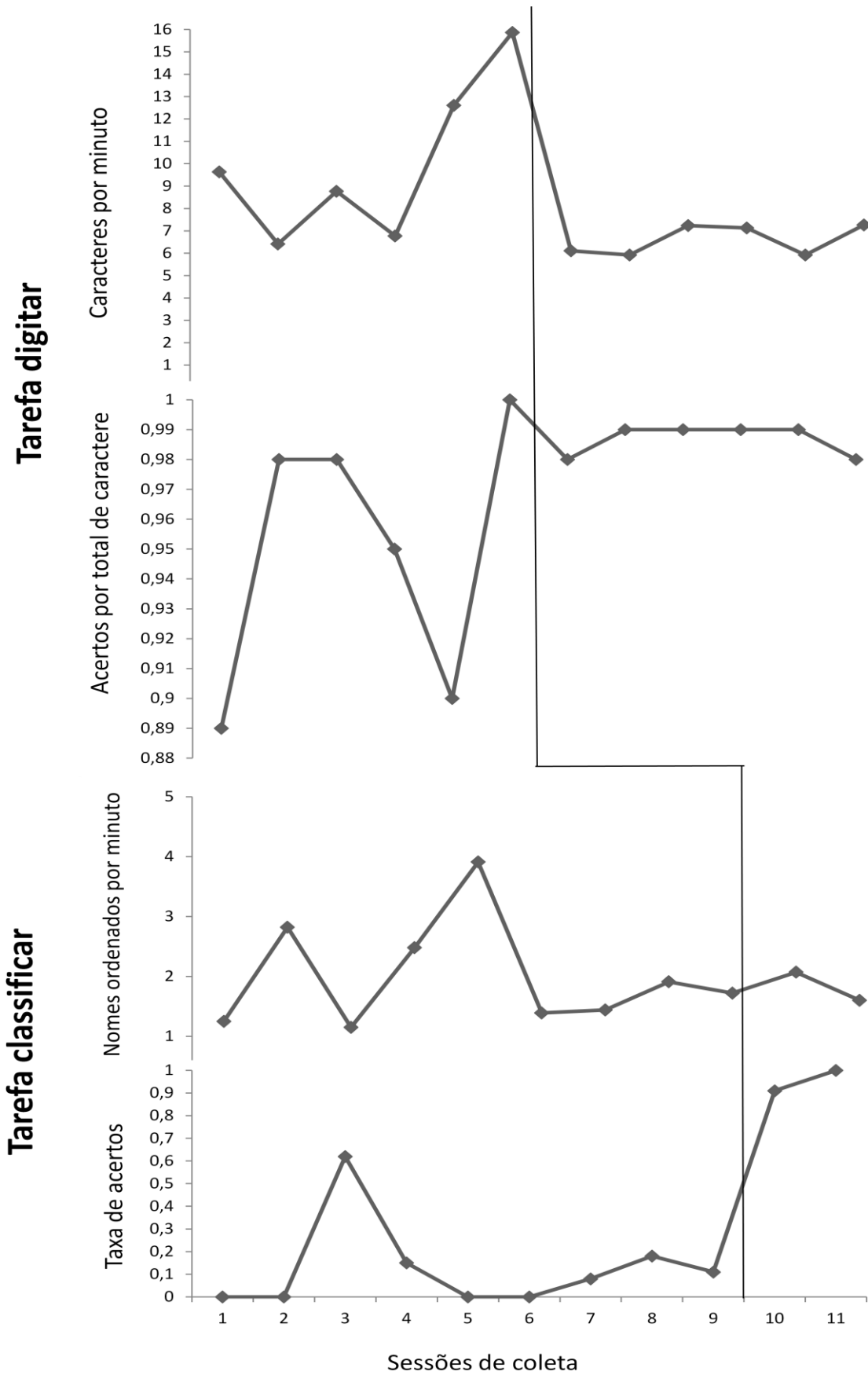


Figura 4: Linha de base múltipla entre comportamentos da participante 2. A linha vertical representa a inserção do apoio.

Dados anedóticos

Levou-se em consideração a importância de destacar situações ocorridas após a intervenção como dados anedóticos. A pesquisadora foi procurada pela equipe de trabalho de F. para observar outro funcionário com síndrome de Down da empresa. A supervisora havia criado um apoio para uma tarefa de trabalho deste colaborador, para uma tarefa específica de separar documentos por cores, relatando que seu desempenho e tempo para realização da tarefa haviam melhorado significativamente. Outra situação que mereceu destaque foi o de um prêmio de responsabilidade social ganho pela empresa em que F. trabalha. Juntamente com sua equipe participaram de uma cerimônia de entrega do prêmio e F. foi convidado a subir para o recebimento.

DISCUSSÃO

O interesse do presente trabalho foi de verificar se o planejamento e desenvolvimento de apoios são eficazes para aumentar desempenho de duas pessoas com síndrome de Down inseridas no mercado de trabalho formal. A observação no ambiente de trabalho levantou dificuldades de acessibilidade para os funcionários com deficiência intelectual (Assis, Frank, Bcheche e Kuboiama, 2014), dentre elas a falta de estímulos discriminativos adequados para F. e T. completarem suas tarefas. Assim, foram referidos como apoios a criação de estímulos discriminativos como alterações ambientais para acrescer a probabilidade de aumento de desempenho dos participantes. Como desempenho foram referidos: a taxa de respostas corretas, tempo para execução da tarefa e a frequência da resposta.

Foram analisadas três tarefas de trabalho de dois participantes. Para o F., foi possível avaliar seu desempenho para a tarefa de identificar a lista de operadores que deveriam passar pelo procedimento de controle de qualidade, em seguida identificar o primeiro nome da lista (ou o primeiro nome seguinte ao último nome falado) e falar em voz alta para os auditores, preferencialmente antes deles chegarem à mesa do participante. No que se refere à frequência de resposta, pôde-se observar que após a inserção do apoio o desempenho de F. passou a ser o de emitir as respostas todas as vezes em que isso era possível. Na relação entre o número de respostas corretas em comparação e as oportunidades de resposta, pôde-se observar que após a inserção do apoio o desempenho de F. aumentou. Dessa forma, é possível avaliar que o apoio foi eficaz para aumentar o desempenho de F. para a tarefa selecionada.

Para T, foi possível avaliar seu desempenho para duas tarefas: comportamento de classificação em ordem alfabética de pastas de documentos de funcionários (Tarefa Classificar) e comportamento de digitação (Tarefa Digitar). Tanto na Tarefa Classificar quanto na Tarefa Digitar, pode-se destacar o aumento da taxa de respostas corretas após a inserção do apoio. Assim, é possível avaliar que os apoios para as tarefas selecionadas foram eficazes para aumentar o desempenho de T.

Retomando o conceito de deficiência da ONU, ao qual se refere como uma interação do indivíduo e as barreiras do meio em que está inserido, a presente pesquisa pode contribuir com exemplos de alterações no ambiente para desobstruir algumas destas barreiras. Isso pode favorecer a autonomia de indivíduos com deficiência intelectual, no que se refere às habilidades práticas e sociais do cotidiano, como define a AAIDD (2013).

A provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência e de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho são direitos conquistados pautados do Artigo 37 da Lei Brasileira de Inclusão. Em congruência com estes direitos, os resultados levantados nesse trabalho mostram que a criação de suportes individualizados (ou os apoios) por um agente facilitador no ambiente de trabalho pode ser eficaz não só para desobstruir as barreiras ambientais, mas também para aumentar o desempenho de pessoas com síndrome de Down em suas tarefas de trabalho. Pessoas com síndrome de Down podem apresentar determinadas características semelhantes (e.g.: hipotonia muscular) e por isso é necessário levar em consideração que adaptações devem ser pensadas de forma

condizente com estas características (Cooley & Graham, 1991). Entretanto, apesar das características semelhantes, não há um padrão de desenvolvimento para todas as pessoas com síndrome de Down (Pereira, 2007). A importância de prover suportes individualizados foi considerada pelo presente trabalho, por meio de um delineamento de sujeito único, considerando repertório e história de vida de cada participante.

Apesar de levantar-se que síndrome de Down e a deficiência intelectual têm raízes históricas relacionadas à maior dificuldade de inclusão (Mazzotta & D'Antino, 2011; Pessoti, 1984; Silva & Dessen, 2001), F. e T. estavam incluídos e atuando em ambientes formais de trabalho, espaços não diferenciados, proporcionando inclusão efetiva (Bartalotti, 2010). Por se enquadrarem no regime CLT, os participantes recebiam salários compatíveis com suas funções, oportunizando acesso de bens disponíveis no mundo e estão contribuindo para a economia do país, evitando custos com benefícios assistencialistas (Monteiro, Oliveira, Rodrigues & Dias, 2011). Além disso, seguindo os valores do Emprego Apoiado (Wehman, 2012), a pesquisa partiu da premissa que pessoas com síndrome de Down têm possibilidade e direito a um emprego competitivo. Dessa forma, levou-se em consideração o repertório e aptidões dos participantes, avaliando-os em termos de suas habilidades, pontos fortes e interesses ao invés de suas limitações.

Wehman (2011) aponta que jovens com deficiência podem tornar-se funcionários com trabalho de alta produtividade. Essa informação é corroborada no presente trabalho com os resultados obtidos mostrando aumento do desempenho dos participantes nas tarefas avaliadas. Isso confirma

a premissa de que o desenvolvimento de pessoas com Síndrome de Down acontece efetivamente dentro de ambientes inclusivos, os quais ocorrem interações com outros indivíduos, com apoio adequado, como afirmam Alves e Oliveira (2011).

Entretanto, ainda há uma baixa inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho (Garcia, 2014) e oportunidades não igualitárias (Pennington, Delano & Scott, 2014; Reid, Green e Parsons, 2003; Wehman, 2011). Em muitos casos, contrata-se para eliminar a multa imposta pela Lei de Cotas (Campos, Vasconcellos & Kruglianska, 2013). Porém, a criação de alterações ambientais como apoios eficazes de funcionários com deficiência intelectual pode desconstruir este paradigma de reforçamento negativo, passando a realizar-se contratações devido à produtividade e desempenho de colaboradores com deficiências.

Realizada nos próprios locais de trabalho dos participantes, a pesquisa utilizou-se do processo de aprendizagem em uma situação real de vida. De acordo com Betti (2014), isso é importante pois entende-se que pessoas com deficiência intelectual têm um déficit no repertório de generalização. Segundo Skinner (1953/2007), o indivíduo se comporta de acordo com sua dotação genética, história de vida e o seu ambiente social, sendo sensível às consequências que o meio em que está inserido proporciona. Conclui-se então que, modificando-se o ambiente, modifica-se o comportamento. De acordo com os resultados apresentados na presente pesquisa, foi possível observar que, a partir das modificações realizadas no ambiente de trabalho dos participantes, o comportamento também foi alterado. Pode-se entender que as adaptações

realizadas (enquanto estímulos discriminativos) aumentaram a probabilidade dos participantes se comportarem e responderem corretamente às tarefas desempenhadas. Ao responderem corretamente, supostamente os participantes passaram a entrar em contato também com mais estímulos reforçadores no ambiente. Isto se mostra benéfico para o ambiente organizacional, uma vez que os entrelaçamentos melhoraram, provavelmente melhorando também o produto da organização (Glenn e Malott, 2004). Isso também se refere a preocupação da condução da pesquisa em envolver as pessoas da equipe de trabalho dos participantes no desenvolvimento, treinamento e inserção dos estímulos discriminativos nas tarefas de trabalho dos participantes, aumentando a chance de manter a melhora no entrelaçamento entre os funcionários da organização mesmo após o término da pesquisa.

Intervenções simples e efetivas (Collins, 2012; Escobal e Goyos, 2008; Lancioni, Van den Hof, Furniss, O'Reilly & Cunha, 1999; Likins, Salzberg, Stowitschek, Lignugaris/Kraft & Curl, 1989; Minarovic e Bambara, 2007; Wehmeyer Wehmeyer, Palmer, Smith, Parent, Davies & Stock, 2006) para adaptação do ambiente de pessoas com deficiência intelectual são fundamentais para quebra da realidade social excludente e cumprimento de direitos já assegurados por lei de pessoas com deficiência. O presente trabalho trouxe mais uma contribuição no sentido de introduzir adaptações simples, com os recursos já existentes nos ambientes de trabalho vivenciados, para produzir mudanças eficazes no desempenho e execução de tarefas de trabalho dos participantes.

Limitações da pesquisa podem ser apontadas. Entre elas, a amostra reduzida de participantes, não aleatória. Outra limitação se refere às variáveis ambientais não isoladas devido à coleta em ambiente real. Variáveis podem ter influenciado o comportamento dos participantes durante os dias ocorridos entre as sessões de coleta. Especificamente durante a coleta de T., foi realizada uma readequação da equipe de trabalho e três coletas foram adiadas devido à falta de materiais de trabalho como mesa e computador. Entende-se também como limitação da pesquisa o fato de se ter contemplado apenas uma das fases do Emprego Apoiado, o desenvolvimento e avaliação dos apoios, uma vez que os participantes já se encontravam inseridos nos ambientes de trabalho. Outra limitação encontrada foi a não realização da fase de follow-up para melhor qualidade dos dados apresentados.

Ainda são necessários mais estudos no tema. Replicação do estudo com uma quantidade maior de participantes se faz necessário para fortalecimento dos dados encontrados, bem como a análise e mensuração de outras fases do Emprego Apoiado. Aponta-se também o estudo de mais variáveis a serem pesquisadas como a criação de estímulos reforçadores como apoios e mensuração destes.

Sobretudo, é esperado que a experiência apresentada neste trabalho possa contribuir para outras experiências inclusivas, enriquecendo contextos por meio de adaptações possíveis e efetivas, com o objetivo de aumentar e aprimorar a convivência com as diferenças. Assim, almeja-se que, de alguma forma, os dados levantados possam colaborar para práticas de trabalho responsáveis, com respeito e valorização à diversidade humana.

REFERÊNCIAS

- AAIDD. (2017). Definition of Intellectual Disability. Disponível em: <http://aaid.org/intellectual-disability/definition#.WNIYr1Xyt0w> (Acesso em 30/08/2014)
- Alves, M. L. S., & Oliveira, I. J. S. (2011). Síndrome de Down: Determinantes e Desafios. Em Pessôa, C. V. B. B., Costa, C. E. & Benvenuti, M. F. (orgs) *Comportamento em Foco 1* (pp. 31-44). São Paulo: Associação Brasileira de Psicologia e Medicina Comportamental – ABPMC.
- Assis, V., Frank, M., Bcheche, G., & Kuboiana, B. (2014). O valor que os colaboradores com Síndrome de Down podem agregar às organizações. Disponível em: http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br/Content/uploads/201432419413_Estudo_INSTITUTO_ALANA_mar2014.pdf
- Austin, J. & Carr, J. E., (2000). *Handbook of Applied Behavior Analysis*. Reno, NV: Context Press.
- Austin, J., Carr, J. E., & Agnew, J. L. (1999). The need for Assessment of Maintaining Variables in OBM. *Journal of Organizational Behavior Management*, 19, 59-87.
- Bartalotti, C. C. (2010). *Inclusão social das pessoas com deficiência: utopia ou possibilidade?* São Paulo: Paulus.
- Betti, A. P. (2014). Perspectivas do Emprego Apoiado. *Revista Deficiência Intelectual*, 4, 12-16.

- Beyer, S., & Robinson, C. (2009). *A review of the research literature on supported employment: a report for the cross-Government learning disability employment strategy team*. Cadiff: Welsh Center For Learning Disabilities and Carol Robinson Consulting.
- Beyer, S., Goodere, L., & Kilsby, M. (1996). *Costs and Benefits of Supported Agencies. Findings From A National Survey*. Employment Service Research Series R37. London: Stationery Office
- Brasil. (2007). *A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho*. Brasília: Secretaria de Inspeção do Trabalho (SIT)
- Brasil. (2012). *Convenção sobre os direitos da pessoa com deficiência*. Brasília: Secretaria dos Direitos Humanos
- Campos, J. G. F., Vasconcellos E. P. G., & Kruglianskas, G. (2013). Incluindo pessoas com deficiência na empresa: estudo de caso de uma multinacional brasileira. *Revista Administração*, 48, 560-573.
- Cimera, R. E. (2012). The economics of supported employment: What new data tell us. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37, 109-117.
- Collins, J. (2012). *Use of Portable Electronic Assistive Technology to Improve Independent Job Performance of Young Adults with Intellectual Disabilities*. Tese de doutorado, Clemson University, Clemson, EUA.
- Cooley, W. C., & Graham, J. M. (1991). Down syndrome: An update and review for the primary pediatriacian. *Clinical Pediatrics*, 30, 233-253.

Decreto nº 5296, de 2 de dezembro de 2004 (2004).

Regulamenta as Leis nºs 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Brasília, DF.

Decreto nº 3298, de 20 de dezembro de 1999 (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. Brasília, DF.

Decreto nº 7612, de 17 de novembro de 2011 (2011).

Institui o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite. Brasília, DF.

Escobal, G., & Goyos, C. (2008). Análise das variáveis determinantes do comportamento de escolha entre alternativas de trabalho em adultos com deficiência mental. *Revista Brasileira de Análise do Comportamento*, 4, 71-87.

Garcia, V. G. (2014). Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trabalho Educação e Saúde*, 12, 165-187.

- Gilmore, D. S., Schuster, J. L., Timmons, J. C., & Butterworth, J. (2000) An Analysis of Trends for People with ME Cerebral Palsy, and Epilepsy Receiving Services from State VR Agencies: Ten Years of Progress. *Rehabilitation Counseling Bulletin, 44*, 30-38.
- Glenn, S. S., & Malott, M. (2004). Complexity and Selection: implications for organizational change. *Behavior and Social Issues, 13*, 89-106.
- Hughes, C., & Rusch, F. R. (1989). Teaching supported employees with severe mental retardation to solve problems. *Journal of Applied Behavior Analysis, 22*, 165-372.
- IBGE, 2010. Censo demográfico 2010: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Brasília.
- Keel, J. H., Mesibov, G. B., & Woods, A. V. (1997). TEACCH-Supported Employment Program. *Journal of Autism & Developmental Disorders, 27*, 3-9.
- Kober, R., & Eggleton, I. R. C. (2005). The effect of different types of employment on quality of life. *Journal of Intellectual Disability Research 49*, 756-760.
- Kregel, J., Wehman P., & Banks, P. D. (1989). The effects of consumer characteristics and type of employment model on individual outcomes in supported employment. *Journal of Applied Behavior Analysis, 22*, 407-415.
- Lancioni, G. E., Van denHof, E., Furniss, F., O'Reilly M. F. O., & Cunha B. (1999). Evaluation of a computer-aided system providing pictorial task

instructions and prompts to people with severe intellectual disability. *Journal of Intellectual Disability Research*, 43, 61-63.

Lei Federal nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (2015).

Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília, DF.

Lei Federal nº 7853, de 24 de outubro de 1898 (1989). Dispõe sobre o apoio às

peessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Brasília, DF.

Lei Federal nº 8213, de 24 de julho de 1991 (1991). Dispõe sobre os Planos de

Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF.

Lei Federal nº 8742, de 7 de dezembro de 1993 (1993). Dispõe sobre a

organização da Assistência Social e dá outras providências. Brasília, DF.

Likins, M., Salzberg, C.L., Stowitschek, J. J., Lignugaris/Kraft B., & Curl, R.

(1989). Co-worker implemented job training: the use of coincidental training and quality-control checking on the food preparation skills of trainees with mental retardation. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 22, 381-393.

- Mazzotta, M. J. S., & D'Antino, M. E. F. (2011). Inclusão social de pessoas com deficiências e necessidades especiais: cultura, educação e lazer. *Saúde e Sociedade, 20*, 377-389.
- Minarovic, T. J., & Bambara, L. M. (2007). Teaching Employees with Intellectual Disabilities to Manage Changing Work Routines Using Varied Sight-Word Checklist. *Research & Practice for Persons with Severe Disabilities, 32*, 31-42.
- Monteiro, L. B., Oliveira, S. M. Q. Rodrigues, S. M., & Dias, C. A. (2011). Responsabilidade social empresarial: inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Revista Brasileira de Educação Especial, 17*, 459-489.
- Moreira, L. M. A., El Hani, C. N., & Gusmão F. A. F. (2000). A síndrome de Down e sua patogênese: considerações sobre o determinismo genético. *Revista Brasileira de Psiquiatria, 22*, 96-99.
- Organização Mundial da Saúde. (2011). *Relatório Mundial Sobre a deficiência*. São Paulo-SP.
- Pennington, R., Delano, M., & Scott, R. (2014). Improving Cover-letter writing skills of individuals with intellectual disabilities. *Journal of Applied Behavior Analysis, 47*, 204-208.
- Pereira, M. S. (2007). *Semelhanças e diferenças entre crianças com Síndrome de Down incluídas e crianças com desenvolvimento típico*. Dissertação de mestrado, Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, São Paulo, Brasil.

- Pessoti, I. (1984). *Deficiência mental: da superstição à ciência*. São Paulo: EDUSP.
- Reid, D. H., Green, C. W., & Parsons, P. B. (2003) An outcome management program for extending advances in choice research into choice opportunities for supported workers with severe multiple disabilities. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 36, 575-578.
- Sasaki, R. K. (2005). Atualizações semânticas na inclusão de pessoas: Deficiência mental ou intelectual? Doença ou transtorno mental? *Revista Nacional de Reabilitação*, 43, 9-10.
- Shafer, M. S., Wehman, P., Kregel, J., & West, M. (1990). National Supported Employment Initiative: A Preliminary Analysis. *American Journal of Mental Retardation*, 95, 316-327.
- Silva, N. L. P & Dessen, M. A. (2001). Deficiência Mental e Família: Implicações para o desenvolvimento da criança. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 17, 133-141.
- Silva, N. L. P., & Dessen, M. A. (2002). Síndrome de Down: etiologia, caracterização e impacto na família. *Interação em Psicologia*, 6, 167-176.
- Siperstein, G.N., Romano, N., Mohler, A. & Parker, R. (2006). A national survey of consumer attitudes towards companies that hire people with disabilities, *Journal of Vocational Rehabilitation*, 24, 3–9.
- Skinner, B. F. (1981). Selection by consequences. *Science*, 213, 501-504.

- Skinner, B. F. (2007). *Ciência e comportamento humano* (R. Azzi & J. C. Todorov, Trans.). São Paulo: Martins Fontes. (Trabalho original publicado em 1953.)
- Test, D. W., & Wood, W. M. (1997). Rocket Science 101: What Supported Employment Specialists Need to Know about Systematic Instruction. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 9, 109-120.
- Test, D. W., Hinson, K. B., Solow, J., & Keul, P. (1993). Job-Satisfaction of Persons in Supported Employment. *Education and Training in Mental Retardation and Developmental Disabilities*, 28, 38-46.
- Thompson, R. H., & Borrero, J. C. (2011). Direct Observation. Em Fischer, W. W., Cathlen P. C. & Roane, H. S. (Eds.), *Handbook of Applied Behavior Analysis* (pp. 191-203). New York: Guilford Press.
- Veltrone, A. A., & Medes, E. G. (2012). Impacto da mudança de nomenclatura de deficiência mental para deficiência intelectual. *Educação em Perspectiva*, 3, 448-450.
- Wehman, P. H. (2011). Employment for persons with disabilities: Where are we now and where do we need to go? *Journal of Vocational Rehabilitation* 35, 145-151.
- Wehman, P. H. (2012). Supported Employment: What is it? *Journal of Vocational Rehabilitation*, 37, 139-142.
- Wehman, P., West, M., Fry, R., Sherron, P., Groah, C., Kreutzer, J., & Sale, P. (1989). Effect of supported employment on the vocational outcomes of persons with traumatic brain injury. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 22, 395-405.

Wehmeyer, M. L., Palmer, S. B., Smith, S. J., Parent, W., Davies D. K., & Stock S. (2006). Technology use by people with intellectual and developmental disabilities to support employment activities: A single-subject design meta analysis. *Journal of Vocational Rehabilitation, 24*, 81-86.

APÊNDICES

Apêndice 1

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE

Título da Pesquisa: Adaptações no ambiente de trabalho de pessoas com síndrome de Down: Análise do Comportamento e Emprego Apoiado

Prezado colaborador,

Este é um convite para você participar voluntariamente em uma pesquisa cuja proposta é avaliar os efeitos da adaptação e criação de apoios no desempenho de tarefas de trabalho de pessoas com Síndrome de Down. A pesquisa é de autoria de Lívia Rech de Castro (CRP 06/109092), sob orientação de Candido Vinicius Bocaiuva Barnsley Pessôa respectivamente, aluna e professor do Programa de Mestrado Profissional em Análise do Comportamento Aplicada, na Associação Paradigma Centro de Ciências e Tecnologia do Comportamento, São Paulo – SP.

Leia as informações abaixo antes de expressar ou não o seu consentimento para participar da pesquisa. Você terá 24 horas para avaliar seu interesse. Reflita e consulte, se necessário, seus familiares ou outras pessoas que possam ajudá-los na tomada de decisão livre e esclarecida. Você deverá ficar com uma via deste documento.

1. O objetivo dessa pesquisa é investigar se a adaptação do ambiente de trabalho e a criação de materiais de apoio altera o desempenho de pessoas com Síndrome de Down;
2. Os benefícios esperados pela participação envolvem a melhora na execução das tarefas de trabalho;
3. Mesmo após a concordância em participar dessa pesquisa, você tem toda a liberdade para interromper o processo quando assim desejar, retirando sua autorização, sem sofrer qualquer tipo de penalidade;
4. Os possíveis riscos e desconfortos da pesquisa envolvem exposição social diante da equipe de trabalho e as providências e cautelas serão empregadas com a assistência psicológica durante todo o período da aplicação da pesquisa e posteriormente, caso necessário;
5. A participação nessa pesquisa não implica em nenhum compromisso financeiro entre você, o pesquisador, e o Paradigma;
6. Caso haja alguma despesa decorrente da participação desta pesquisa, todos os gastos serão ressarcidos;
7. Diante de eventuais danos decorrentes da pesquisa, todos as perdas serão indenizadas;

8. Os resultados dessa pesquisa poderão ser utilizados apenas em trabalhos científicos, publicados ou apresentados oralmente em congressos. Porém, não serão divulgadas as identidades dos participantes em nenhuma fase da pesquisa;
9. Você poderá ter acesso a qualquer material ou texto, antes dele ser apresentado em encontro científico e/ou publicado, para que possa avaliar se continua permitindo sua publicação ou não, ou mesmo solicitar modificações no texto de modo a preservar sua identidade.
10. A qualquer momento você poderá entrar em contato com os responsáveis pela pesquisa, pelo telefone (011) 3672-0194 ou pelo e-mail secretaria@paradigmaac.org, para solicitar esclarecimentos, ou por qualquer outro motivo. Você também poderá entrar em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (CEPH-IPUSP), localizado na Av. Prof. Mello Moraes, 1.721 - Bloco G, 2º andar, sala 27 - CEP 05508-030 - Cidade Universitária - São Paulo/SP. E-mail: ceph.ip@usp.br Telefone: (11) 3091-4182.

Eu,

_____, RG _____, declaro ter recebido todas as informações necessárias para poder decidir conscientemente sobre minha participação no projeto de pesquisa “Adaptações no ambiente de trabalho de pessoas com síndrome de Down: Análise do Comportamento e Emprego Apoiado” e concordo em participar voluntariamente da mesma.

Data: _____/_____/_____

Assinatura do participante

Aluna: Lívia Rech de Castro (CRP 06/109092)

Prof. Dr. Candido Vinicius Bocaiuva Barnsley Pessoa

Apêndice 2

Folha de Registro de Desempenho do Participante F

Coleta Nº __ Dia: ____ Horário de início: ____ Horário de Término: ____ Tempo total: ____

Início/Término	Auditor Chegar	Emissão da Resposta	Fidedignidade	Latência
Total				

Apêndice 3

Folha de Registro de Desempenho da Participante 2 - Tarefa Classificar

Coleta Nº__ Dia: _____ Horário de início: _____ Horário de Término: _____ Tempo total: _____

Total de pastas	Tempo	Erros

Especificações erros:

Apêndice 4

Folha de Registro de Desempenho da Participante 2 - Tarefa Digital

Coleta Nº __ Dia: ____ Horário de início: ____ Horário de Término: ____ Tempo total: ____

Total de pastas:
Total de caracteres:
Tempo total:
Acertos:
Erros:

Especificações erros: