

Efeitos de apoios no desempenho de pessoas com síndrome de Down inseridas no mercado de trabalho

The effects of supports on the performance of people with Down syndrome included in the labor market

Efectos de los apoyos sobre el desempeño de personas con síndrome de Down insertadas en el mercado laboral

Livia Rech de Castro¹, Candido Vinicius Bocaiuva Barnsley Pessôa¹

[1] Paradigma Centro de Ciências e Tecnologia do Comportamento | **Título abreviado:** Emprego Apoiado e Análise do Comportamento | **Endereço para correspondência:** | **Email:** liviarechc@gmail.com | **doi:** org/10.18761/VEEM.017.nov21

Resumo: A inclusão sob os moldes do Emprego Apoiado objetiva a inserção no mercado de trabalho competitivo de pessoas com maior necessidade de apoio, entendendo seus interesses e habilidades. 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 seria eficaz para aumentar o 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: Escolha da Tarefa a Ser Analisada, Decomposição da tarefa, Linha de Base, Desenvolvimento de Apoios e Treino e Inserção do Apoio na Rotina de Tarefa. Os resultados indicaram que os desempenhos dos dois participantes atingiram os níveis desejados por seus superiores após a inserção de estímulos discriminativos como estratégias de apoio: um dos participantes passou a emitir 90% de respostas corretas em sua tarefa de trabalho e a outra participante passou a emitir 98% para uma tarefa e 100% para outra tarefa. Ainda são necessários mais estudos no tema.

Palavras-chave: Análise do Comportamento; Síndrome de Down; Emprego Apoiado

Nota: Declaramos que não há informações referentes à financiamentos de pesquisa relacionados ao manuscrito. Declaramos também que não há nenhum conflito de interesse que possa influenciar a pesquisa. Todos os procedimentos éticos aplicáveis pelo CONEP foram atendidos, conforme o protocolo número o parecer número 1.831.842 obtido na Plataforma Brasil.

Abstract: Inclusion under the Supported Employment model aims to insert people with greater need for support in the competitive labor market, understanding their interests and abilities. The aim of this study was to verify, according to behavior analysis methods and assessments, whether the planning and development of support and adaptations in the work environment as prescribed by the supported employment literature would be effective in increasing the performance of two people with Down syndrome already inserted in the labor market. Two designs were used to verify the effect of the support variables on the participants' performance in work tasks. For the first participant, an AB design was used. For the second participant, a multiple baseline between behaviors design was used. The research had 5 phases: Choice of Task to be Analyzed, Task Decomposition, Baseline, Support Development and Training and Insertion of Support in the Task Routine. The results indicated that the performances of the two participants reached the levels desired by their superiors after the addition of discriminative stimuli as support strategies: one of the participants got 90% correct answers in their work task and the other participant reached 98% for one task and 100% for another task. More studies on the subject are still needed.

Keywords: Behavior Analysis; Downs Syndrome; Supported Employment.

Resumen: La inclusión bajo el modelo de Empleo Apoyado tiene como objetivo a inserción de personas con mayor necesidad de apoyo en el competitivo mercado laboral, entendiendo sus intereses y capacidades. El objetivo de este estudio fue verificar, de acuerdo con los métodos y evaluación de la de análisis de la conducta, si la planificación y el desarrollo de apoyos y adaptaciones en el entorno de trabajo según lo prescrito por la literatura de empleo con apoyo serían efectivos para incrementar el rendimiento de dos personas con síndrome de Down ya inseridas en el mercado laboral. Se utilizaron dos diseños para verificar el efecto de la variable apoyo sobre el rendimiento de los participantes en las tareas laborales. Para el primer participante se utilizó un diseño AB. Para el segundo participante, se utilizó un diseño de línea de base múltiple entre comportamientos. La investigación tuvo 5 fases: Elección de la tarea a analizar, Descomposición de la tarea, Línea de base, Desarrollo y capacitación del soporte e Inserción del soporte en la rutina de la tarea. Los resultados indicaron que el rendimiento de los dos participantes alcanzó los niveles deseados por sus superiores luego de la inserción de estímulos discriminativos como estrategias de apoyo: uno de los participantes empezó a emitir 90% de respuestas correctas en su tarea de trabajo y el otro participante 98% para una tarea y 100% para otra tarea. Aún se necesitan más estudios sobre el tema.

Palabras clave: Análisis de La Conducta; Síndrome de Down; Empleo con apoyo.

Segundo os últimos dados coletados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no ano de 2010, 23,9% da população total era composta por pessoas com deficiência. “Pessoa com deficiência” é uma terminologia atual, adotada na 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. Diante deste conceito, entende-se a deficiência como o impedimento físico, mental, intelectual ou sensorial, com barreiras que obstruem a participação do indivíduo na sociedade.

Segundo a *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities* (AAIDD, 2021), a deficiência intelectual é caracterizada por limitações significativas que se originam antes dos 22 anos e que atingem o funcionamento intelectual (definido como raciocínio, aprendizagem e resolução de problemas) e comportamentos adaptativos (que se referem a habilidades práticas e sociais do cotidiano). Acrescenta-se ainda que, historicamente, pessoas que apresentam diferenças muito acentuadas em relação à maioria são alvo das mais diversas estratégias de violência simbólica e preconceito, promovendo exclusão (Mazzotta & D’Antino, 2011). Nesse sentido, pessoas com deficiência intelectual apresentam maior vulnerabilidade e são mais expostas a situações de violência, devido não apenas a dificuldades cognitivas, mas também a influências sociais, culturais e históricas (Nóbrega et al., 2021).

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, et al., 2000). 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. Pessoas com essa condição podem apresentar características como: hipotonia muscular, cardiopatia congênita, distúrbios da fala, distúrbios da tireoide, alterações na coluna cervical, entre outras (Cooley & Graham, 1991).

Pessoas com síndrome de Down apresentam características físicas semelhantes. Porém, essa semelhança 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. Exemplifica-se: caso comportamentos de carinho sejam 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.

Segundo Alves e Oliveira (2011), o desenvolvimento de uma pessoa com síndrome de Down acontece mais efetivamente dentro de ambientes inclusivos, nos quais ocorrem interações com outros indivíduos, com apoio adequado. A Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146) 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. Entretanto, como informam Assis et al. (2014), um grande desafio para a inclusão ocorrer refere-se ao despreparo das empresas para receber pessoas com deficiência. Raramente são identificados em seus colaboradores comportamentos ditos “adequados” para prover a essas pessoas acesso a tudo o que as empresas oferecem, de maneira respeitosa e inclusiva. Segundo o paradigma da inclusão, que preconiza pessoas com deficiência, oportunizar o desenvolvimento de suas habilidades requer adaptações nas tarefas de trabalho, em suas ferramentas e no ambiente, eliminando as barreiras (Sassaki, 2005). Assim, inclusão de pessoas com deficiência intelectual requer adaptações de materiais de treinamento e o próprio preparo comportamental da equipe, assuntos geralmente tratados na análise do comportamento aplicada pela *Organizational Behavior Management* (OBM).

Uma das estratégias para inclusão no mercado de trabalho é o Emprego Apoiado, que tem como premissa realizar o treinamento das habilidades profissionais nos próprios locais de trabalho. Isso é importante porque entende-se que pessoas com deficiência intelectual têm um déficit de generalização e, por isso, utiliza-se um processo de aprendizagem em uma situação real de vida. Segundo Betti (2014), o processo de inserção pelo Emprego Apoiado é realizado em três etapas: 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).

Analistas do comportamento já trouxeram contribuições importantes para o Emprego Apoiado. Muito pode ser encontrado por um fascículo especial do “*Journal of Applied Behavior Analysis*” editado em 1989 exclusivamente sobre o tema. Nesse fascículo, foram apresentados resultados referentes ao aumento nos salários de pessoas com deficiência intelectual após a colocação com o Emprego Apoiado (Kregel, Wehman, & Banks, 1989); programação de generalização para resolução de problemas de pessoas com deficiência intelectual em situações de trabalho (Hughes & Rusch, 1989); treinamento simultâneo de tarefas de trabalho pelos colegas de equipe de pessoas com deficiência intelectual, nos estudos apresentados por Likins, et al. (1989); bem como a possibilidade de inclusão de pessoas com traumatismo cranioencefálico grave no trabalho (Wehman, et al., 1989).

Como apontam Test e Wood (1997), é necessário monitorar constantemente o sucesso de novas estratégias, avaliando se essas estratégias produzem resultados significativos. Entretanto, não foi encontrada uma grande variedade de estudos na literatura de Análise do Comportamento relacionada ao Emprego Apoiado. Buscas pelo descritor “emprego apoiado” em outros bancos de dados, nacionais e internacionais (com “*supported employment*”) – e. g., *Behavior and Social Issues*, *Acta Comportamental*, *Revista Brasileira de Análise do Comportamento*, *Sobre Comportamento e Cognição e Comportamento em Foco*, *Journal of Organizational Behavior Management* – não obtiveram resultados de pesquisas de intervenção relevantes para o presente trabalho.

Dessa forma, perguntamos: o uso de ferramental analítico-comportamental pode ser considerado efetivo como estratégia de elaboração para o planejamento de apoios segundo a metodologia do Emprego Apoiado? Especificamente, a decomposição das tarefas dos participantes e criação de estímulos discriminativos auxiliará duas pessoas com síndrome de Down já incluídas no mercado de trabalho a ter o desempenho esperado para as suas funções?

Método

Participantes

Dois adultos com síndrome de Down, que serão aqui referenciados por Participante 1 (F.) e Participante 2 (T.). Ambos os participantes possuíam o exame de cariótipo que caracteriza a trissomia do cromossomo 21 e eram atendidos por um programa de inclusão de uma organização social para pessoas com síndrome de Down localizada em Campinas-SP. A seleção dos participantes se deu a partir da apresentação da proposta do estudo às pessoas atendidas pela organização e suas respectivas empresas de trabalho, bem como o interesse de participação a partir do critério de desempenho dos participantes em suas tarefas de trabalho, que estava aquém do esperado para a função, o que foi relatado verbalmente pelas equipes de trabalho dos participantes, e foi posteriormente observado na coleta de dados da linha de base.

Participante 1

F., sexo masculino, 27 anos, frequentou escola regular com ensino fundamental completo e repertórios básicos de leitura e escrita instalados. Apresentava dificuldades de comunicação, tais como pronúncia de fonemas complexos. F. era funcionário de uma empresa localizada em Campinas-SP do ramo de telemarketing há 5 anos. Atuava no setor de qualidade e fazia 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 não era alfabetizada. Possuía repertório básico de discriminação de letras e números. T. era funcionária, há 3 anos, de uma empresa localizada em Campinas-SP do ramo de serviços terceirizados de limpeza, paisagismo e manutenção em geral. Atuava no setor administrativo de recursos humanos e possuía 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, 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.

Locais e Materiais

A pesquisa foi realizada nas duas empresas em que os participantes eram 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. utilizava um computador e *software* da empresa, bem como caderno e lápis para anotações. Já, T. utilizava computador, lápis, caneta, papéis de anotação, impressora e *scanner*. Esses foram os materiais utilizados na

presente pesquisa, além das folhas de registro 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. Para F. foi utilizado um delineamento AB. Para T. foi utilizado um delineamento de linha de base múltipla entre comportamentos.

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 são definidas como a criação de estímulos discriminativos e reforçadores para as tarefas de trabalho dos participantes.

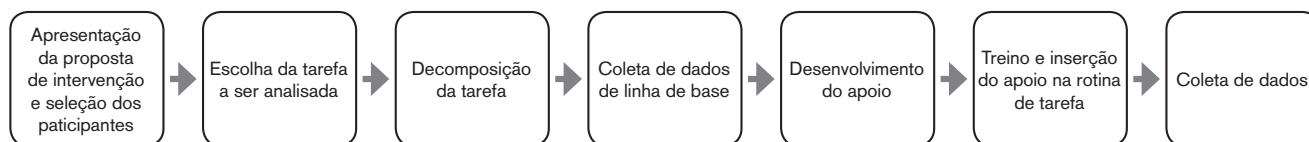


Figura 1. Fluxograma do passo a passo do procedimento adotado para o estudo.

Procedimento para F.

Escolha da tarefa a ser analisada

Dentre as várias tarefas de responsabilidade de F., o monitoramento do sistema de auditoria foi selecionado pelo desempenho diferente do esperado, de acordo com o relato de sua supervisora direta e pela observação preliminar de F. pela pesquisadora (primeira autora) em seu ambiente de trabalho.

O trabalho dos operadores de telemarketing era continuamente auditado. Essa auditoria era realizada em uma ordem apresentada automaticamente pelo sistema da empresa em uma tela de computador. Quando chegava a vez de um operador ser auditado, seu trabalho era interrompido pelo sistema

até que um auditor fosse à sua estação de trabalho e realizasse a auditoria. Especificamente, a tarefa de F. era 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. tinha 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, localizado ao lado da equipe de operadores. Sua tarefa era de responsabilidade

de diária e tomava, em média, cinco 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 de 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, referiam-se 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., elaborada com base nas etapas anteriores. Foram realizadas três sessões de linha de base, que duraram respectiva-

mente: 28, 39 e 30 minutos, em dias alternados. Vale ressaltar que a linha de base foi encerrada 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 os comportamentos esperados na 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 de 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. Vale acrescentar que não foram programadas consequências arbitrárias para a execução das tarefas, a não ser as consequências naturais do próprio ambiente de trabalho e da equipe, tais como: elogios dos auditores para o participante, diminuição do tempo da emissão da resposta e a própria autonomia do participante em realizar a tarefa de forma correta.

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 durações 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., de acordo com o levantamento da necessidade de organização de arquivos do setor de Recursos Humanos, descritas 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*; imprimir-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. Seguiu 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, 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, 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 agendadas e trazia as propostas na reunião seguinte. A pesquisadora então analisava junto a supervisora as possibilidades de apoio trazidas, levantando se abarcariam os estí-

mulos 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. deslizasse também para seguir as letras.

Tais apoios foram pensados e elaborados 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 levava a supervisora a 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 de utilização do recurso com o intuito inicial de T. aumentar sua autonomia na equipe,

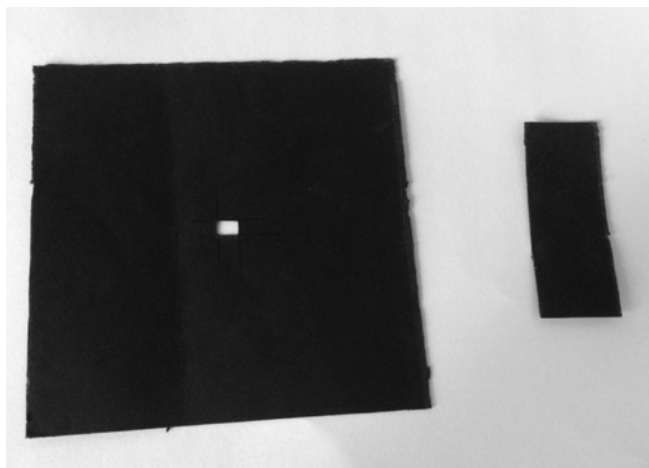


Figura 2. Opções de apoios para discriminação das letras na ficha de identificação dos funcionários

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 pilhas 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 Digital. 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., nomes fictícios – 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 T. terminar 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. Vale acrescentar que não foram programadas consequências arbitrárias para a execução das tarefas, a não ser as consequências naturais do próprio ambiente de trabalho e da equipe, tais como: elogio da supervisora para a participante e a própria autonomia do participante em realizar a tarefa de forma correta sem gerar um novo trabalho para a equipe.

Resultados

Participante F.

De acordo com o critério estabelecido para a tarefa ser considerada executada com sucesso – a emissão da resposta-alvo “pronunciar o nome do operador a ser auditado” antes de o auditor chegar à mesa de F. – na Figura 3 apresenta-se a proporção entre o número de respostas emitidas por F. de acordo com o critério e as oportunidades de resposta que ele

teve. A linha vertical representa a inserção do apoio na tarefa. As respostas antes da linha vertical foram emitidas em Linha de Base e as emitidas após a linha vertical foram emitidas após o desenvolvimento do apoio. Cada ponto da figura representa a divisão da quantidade de vezes que o participante emitiu o comportamento de dizer o nome da lista (correto ou não) pela quantidade de oportunidades de resposta. 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.

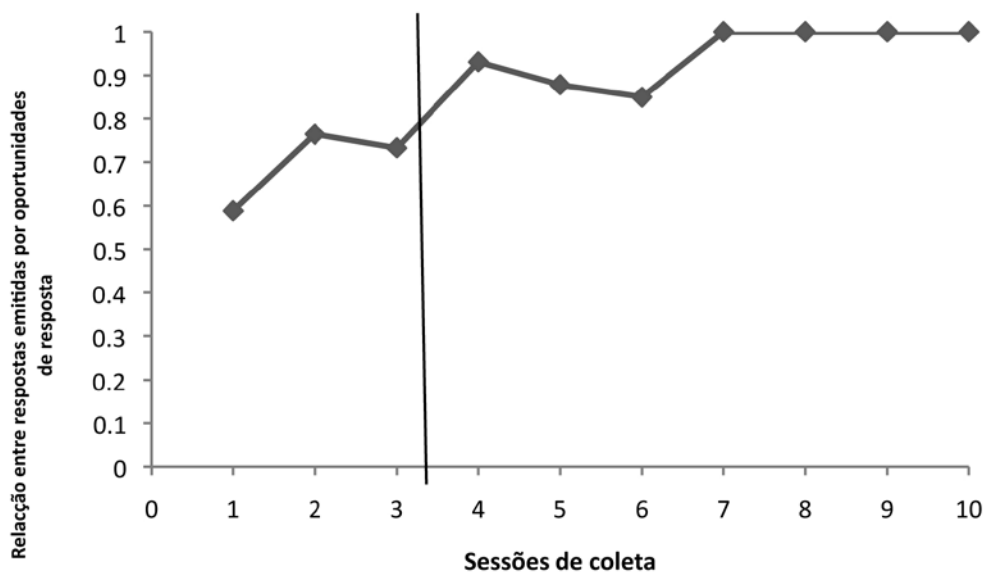


Figura 3. Emissão da resposta “falar o próximo nome da lista” X Oportunidades de resposta. A linha vertical representa a inserção do apoio na tarefa do Participante 1.

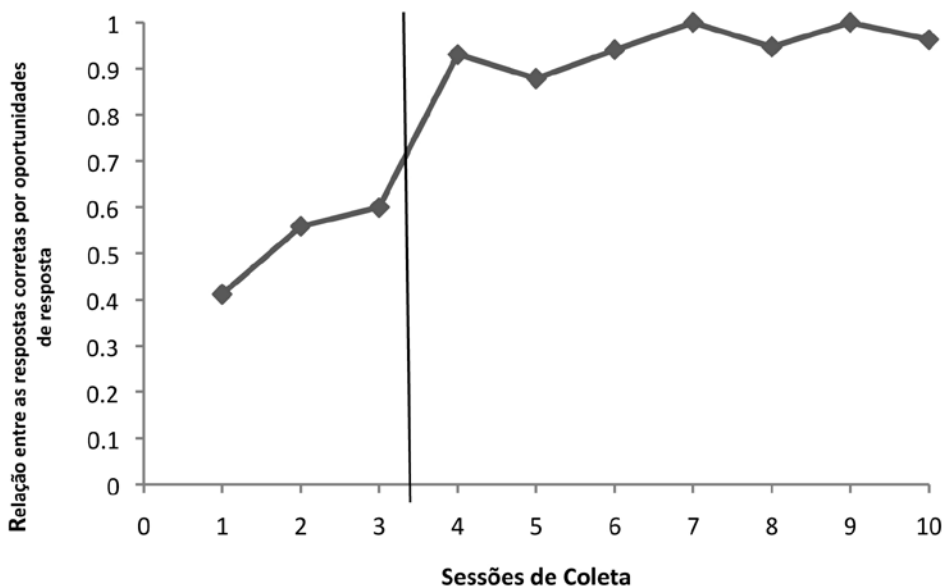


Figura 4. Respostas Corretas X Oportunidades de resposta do Participante 1. A linha vertical representa a inserção do apoio.

A Figura 4 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. passou a 90% na relação entre o número de respostas corretas em comparação com as oportunidades de resposta.

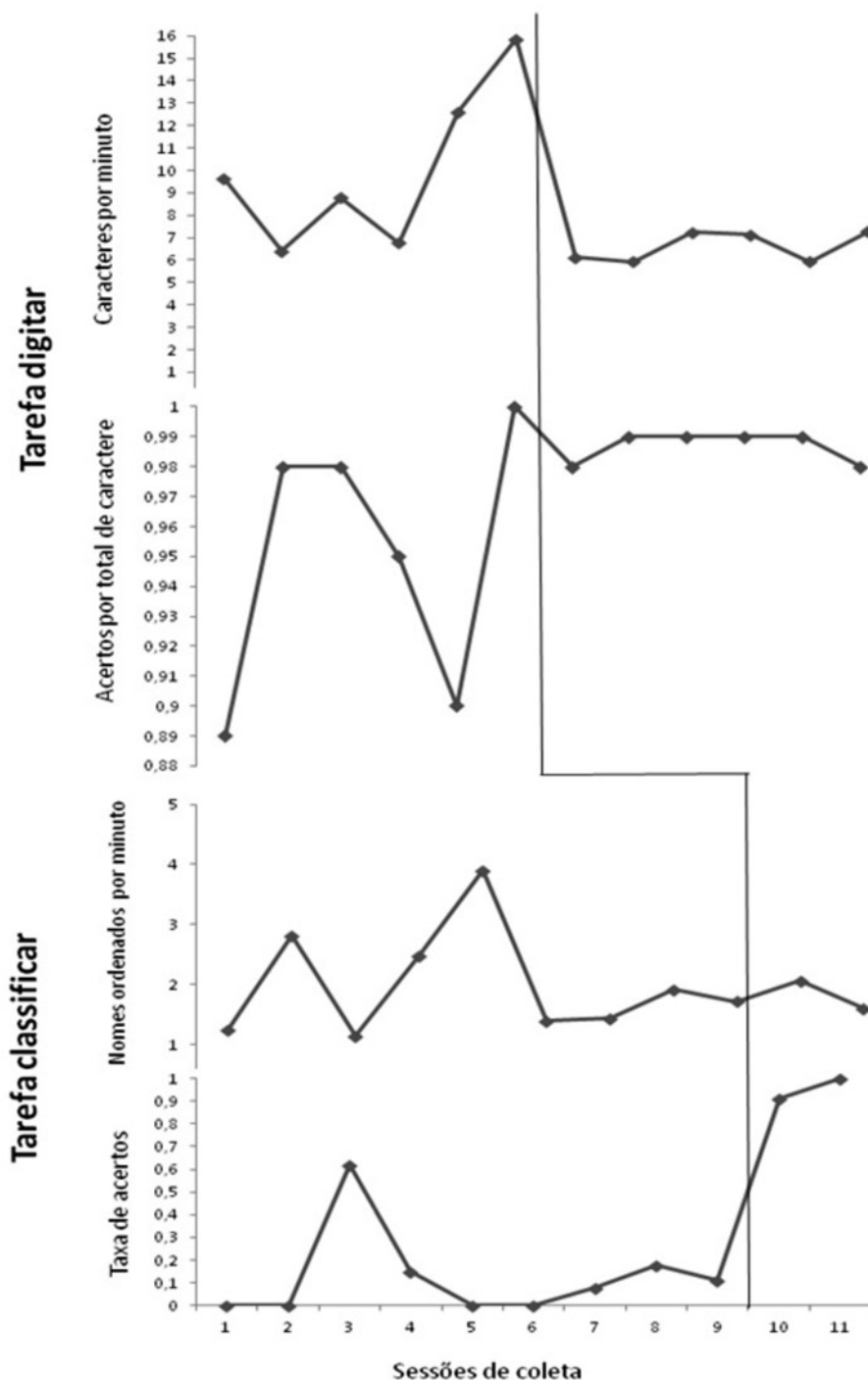


Figura 5. Linha de base múltipla entre comportamentos da Participante 2. A linha vertical representa a inserção do apoio.

Participante T.

Na Figura 5, 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. 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 (98%). Isso pode estar relacionado ao tempo que levou para manusear o apoio do cartão ao deslizar-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 precisão 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 obser-

vação, 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 (100%). 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.

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

No presente trabalho, verificou-se o planejamento e desenvolvimento de apoios 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 et al., 2014), dentre elas a falta de estímulos discriminativos adequados para F. e T. completarem suas tarefas. Assim, foram referidos como apoios toda a sistematização descrita na análise de tarefas apresentada na seção de método para alcançar o comportamento-alvo e crescer 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 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 às oportunidades de resposta, pôde-se observar que, após a inserção do apoio, o desempenho de F. melhorou consideravelmente. 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 Digital). Tanto na Tarefa Classificar quanto na Tarefa Digital, 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 (2021).

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 pelos Artigos 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. A importância de prover suportes indivi-

dualizados foi considerada pelo presente trabalho, por meio de um delineamento de sujeito único, considerando repertório e história de vida de cada participante.

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 & Malott, 2004). Isso também se refere à 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 comportamentos dos funcionários da organização mesmo após o término da pesquisa.

Intervenções simples e efetivas, isto é, envolvendo poucos passos lógicos em suas implementações e análises de tarefas com poucos passos para adaptação do ambiente de pessoas com deficiência intelectual são fundamentais para a quebra da realidade social excludente e cumprimento de direitos já assegurados por lei de pessoas com deficiência (e.g., Collins, 2012; Escobal & Goyos, 2008; Lancioni, et al., 1999; Likins, et al., 1989; Minarovic & Bambara,

2007; Wehmeyer et al., 2006). O presente trabalho trouxe mais uma contribuição no sentido de introduzir adaptações simples, com os recursos já existentes nos ambientes de trabalho, 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. Outras 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 etapas 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 etapa de follow-up para melhor qualidade dos dados apresentados.

O presente trabalho estende os dados da literatura prévia de Emprego Apoiado e buscou realizar uma discussão direta entre como uma intervenção comportamental, dada sua validade empírica, pode colaborar com a inclusão social de jovens adultos com síndrome de Down no trabalho – mesmo no contexto desafiador do Brasil, marcado profundamente pelas desigualdades sociais – e o quanto as empresas podem se beneficiar dessas estratégias e contribuir com a inclusão, de maneira geral. Ainda são necessários mais estudos no tema. Replicações do estudo com uma quantidade maior de participantes fazem necessárias para fortalecimento dos resultados 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 resultados levantados possam colaborar para práticas de trabalho responsáveis, com respeito e valorização à diversidade humana.

Referências

- AAIDD. (2021). *Definition of Intellectual Disability*. Disponível em: <https://www.aaidd.org/intellectual-disability/definition> (Acesso em 06/05/2021)
- 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). 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
- Betti, A. P. (2014). Perspectivas do Emprego Apoiado. *Revista Deficiência Intelectual*, 4, 12-16.
- 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].
- Cooley, W. C., & Graham, J. M. (1991). Common Syndromes and Management Issues for Primary Care Physicians: Down Syndrome — An Update and Review for the Primary Pediatrician. *Clinical Pediatrics*, 30, 233-253. <https://doi.org/10.1177/000992289103000407>
- Decreto nº 6949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Presidência da República.
- 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.
- Glenn, S. S., & Malott, M. (2004). Complexity and Selection: implications for organizational

- change. *Behavior and Social Issues*, 13, 89-106. <http://dx.doi.org/10.18542/rebac.v4i1.844>
- Hughes, C., & Rusch, F. R. (1989). Teaching supported employees with severe mental retardation to solve problems. *Journal of Applied Behavior Analysis*, 22, 165-372. 10.1901/jaba.1989.22-365
- 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. 0.1901/jaba.1989.22-407
- 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. 10.1046/j.1365-2788.1999.43120165.x
- Lei Federal nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Presidência da República.
- 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. 10.1901/jaba.1989.22-381
- 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. <https://doi.org/10.1590/S0104-12902011000200010>
- 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. <https://doi.org/10.2511/rpsd.32.1.31>
- 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. <http://www.repositorio.ufba.br/ri/handle/ri/3308>
- Nóbrega, K.B.G, Marinus, M. W. L. C., Belian, R. B. & Gontijo, D. T. (2021). Validação da tecnologia educacional “abuso não vai rolar” para as jovens com deficiência intelectual. *Revista Ciência & Saúde Coletiva* 26 (7), 2793-2806. <https://doi.org/10.1590/1413-81232021267.09032021>
- 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]
- 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.
- Skinner, B. F. (2007). *Ciência e comportamento humano* (R. Azzi & J. C. Todorov, Trad.). 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.
- 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. 10.1901/jaba.1989.22-395
- 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. <http://hdl.handle.net/1808/17895>

Informações do Artigo

Histórico do artigo:

Submetido em: 12/05/2021

Aceito em: 23/08/2021

Editora Associada: Táhcita M. Mizael