

A CARREIRA DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NAS ORGANIZAÇÕES

THE CAREER OF THE PEOPLE WITH DISABILITIES THE ORGANIZATIONS

Gabriela Gonçalves Piazza

<https://orcid.org/0000-0003-2214-186X>

419.554.368-19

Centro Universitário Adventista de São Paulo – Campus Hortolândia

gabrielaqpiazza@gmail.com

Pedro Augusto Crepusculi de Oliveira

<https://orcid.org/0000-0001-6148-1598>

485.990.198-30

Centro Universitário Adventista de São Paulo – Campus Hortolândia

pedro.crepusculi@gmail.com

Orientador: Prof. Ana Paula Dário Zocca

<https://orcid.org/0000-0002-2110-9094>

277.529.458-89

Centro Universitário Adventista de São Paulo – Campus Hortolândia

appzocca@gmail.com

Co-orientador: Prof. Dr. Bassiro Só

<https://orcid.org/signin?emailVerified=true&verifiedEmail=bassiroso@gmail.com>

232.658.328-05

Centro Universitário Adventista de São Paulo – Campus Hortolândia

bassiroso@gmail.com

RESUMO: A visão contemporânea de diversidade como um valor no ambiente de trabalho é resultado de um movimento global de busca de oportunidades iguais e de respeito à dignidade para todas as pessoas. É um princípio básico de cidadania com a finalidade de assegurar que todas as pessoas tenham condições e ambientes favoráveis ao pleno desenvolvimento de seus talentos e habilidades. Neste contexto, a pessoa com deficiência tem buscado espaço no mercado de trabalho, alavancado por uma lei, popularmente conhecida por lei de cotas para a pessoa com deficiência, a qual tem por objetivo auxiliar a inclusão das PcDs (Pessoas com Deficiência) no mercado de trabalho promovendo a inclusão social nas organizações e o desenvolvimento profissional deste grupo de pessoas. O objetivo do trabalho foi levantar a percepção das pessoas com deficiência sobre o desenvolvimento de suas carreiras nas organizações, e como objetivos específicos verificar se as empresas oferecem as mesmas oportunidades para as pessoas com deficiência em relação aos demais funcionários e se existe um plano de carreira para o desenvolvimento das mesmas. O estudo teve caráter descritivo com análise quantitativa. A coleta de dados foi realizada pela aplicação de questionário disponibilizado nas redes sociais como: LinkedIn, Facebook e WhatsApp. Foi possível obter 58 respostas, sendo exclusivo para pessoas com deficiência de todo o país e sem restrição de região ou estado. O estudo possibilitou o levantamento de dados importantes sobre a carreira desses funcionários e constatou que as empresas ainda buscam somente atender a sua obrigação diante da lei. Mesmo após tanta busca por oportunidade e inclusão por parte das PcDs, as empresas não realizam inclusão como deveriam e estes

profissionais enfrentam vários obstáculos e desafios em suas carreiras profissionais. Na pesquisa foi possível constatar que algumas empresas ainda não conseguem atender nem mesmo as necessidades básicas de acessibilidade.

ABSTRACT: The contemporary view of diversity as a value in the workplace is the result of a global movement to seek equal opportunities and respect for dignity for all people. It is a basic principle of citizenship in order to ensure that all people have conditions and environments that are propitious to their full talent and skills development. In this context, people with disabilities are each time looking for more space in the labor market, leveraged by a law, popularly known as the quota law for people with disabilities, which purpose is to support the inclusion of PwDs (People with Disabilities) in the labor market, promoting their social inclusion in organizations and also their professional development. The purpose of this study was to understand the perception of PwDs regarding their professional development in organizations, as specific goals the purpose is identify if companies offer as much opportunities for people with disabilities as is offered to the others employees and understand if there is an equality career plan to everybody. The study had a descriptive character with quantitative analysis. Data collection was carried out by applying a questionnaire available on social networks such as: LinkedIn, Facebook and WhatsApp. With this questionnaire (exclusive for people with disabilities) we got 58 answers from all over the country and without restriction of region or state. With this study was possible to collect important data about the career of PwDs and imply that companies are only interested in fulfill their legal obligation. Even after so long looking for opportunity and inclusion from PwDs side, companies don't make inclusion as they should and these professionals face several obstacles and challenges in their professional careers. The research even showed that some companies are still unable to meet the basic needs of accessibility.

PALAVRAS-CHAVE: Desenvolvimento. Carreira. Inclusão. Pessoas com deficiência. Acessibilidade.

KEYWORD: Development. Career. Inclusion. People with disabilities. Accessibility.

1 INTRODUÇÃO

Para as pessoas com deficiência o emprego formal se tornou uma realidade mais próxima após a criação da Lei de Cotas para Pessoas Com Deficiência (Art. 93 da Lei nº 8.213/91), que determina que empresas com no mínimo 100 funcionários preencham uma parcela do quadro de funcionários com pessoas com deficiência.

Em 2019 o Ministério da Economia divulgou que, após um aumento nas operações de fiscalização, houve um aumento de contratação de pessoas com deficiência e reabilitadas, e esse número bateu um recorde desde o ano de 2003. Mesmo assim, o Ministério afirma que ainda é pequeno o espaço que as pessoas com deficiência ocupam nas empresas (BONTEMPO, 2019).

Ainda que esse número venha crescendo em contratações, existem ideias preconcebidas de que essas pessoas são incapazes, ou são menosprezadas ao

relacionarem suas doenças com incapacidade, gerando um sentimento de piedade e assim um impacto negativo na contratação (GARCIA, 2014).

A falta de informação da população relacionada às pessoas com deficiência, gera um aumento no preconceito, e faz com que as práticas inclusivas sejam apenas para cumprimento das obrigações legais, levando as organizações a procurarem aqueles que possuem as menores limitações e assim deixam de lado o desenvolvimento humano (FIALHO; MELO; GAI, 2017).

Ribeiro e Ribeiro (2012) trazem em sua pesquisa que, os trabalhadores com deficiência encontram dificuldade para serem vistos como potenciais e manifestam a importância da gestão da diversidade e de programas de desenvolvimento de carreira para que realmente seja feita a inclusão deles dentro das organizações.

De acordo com relatos de algumas empresas, que adotam práticas com foco de inclusão, o ambiente empresarial fica mais humanizado quando conseguem mitigar os pensamentos e a prática preconceituosa contra um funcionário. As empresas têm um papel fundamental neste assunto, pois as ações delas refletem na sociedade como um todo (ETHOS, 2019).

Atualmente existem cerca de 442.007 pessoas com deficiência no mercado de trabalho segundo o Ministério da Economia (2019), mas se sabe muito pouco em relação a carreira das pessoas com deficiência.

Nesse contexto, o estudo tem como objetivo geral, investigar a percepção das pessoas com deficiência sobre o desenvolvimento de suas carreiras nas organizações, e como objetivos específicos verificar se as empresas oferecem as mesmas oportunidades para as PcDs em relação aos demais funcionários e se existe um plano de carreira para o desenvolvimento delas.

2 METODOLOGIA

O objetivo principal deste trabalho foi investigar as práticas de carreira para as PcD's (Pessoas com Deficiência) nas organizações e como forma de atingir este objetivo foi utilizada a pesquisa descritiva que segundo Gil (2008) têm como objetivo descrever características e opiniões de determinada população.

Quanto aos procedimentos técnicos, foi realizado um levantamento bibliográfico em livros e artigos acadêmicos publicados na internet, que é a pesquisa em materiais já elaborados (GIL, 2008).

A pesquisa teve caráter quantitativo com coleta de dados primários. Segundo Moresi (2003), a pesquisa quantitativa é a forma possível de transformar em números as opiniões para então analisá-las, e segundo Gil (2008) é direcionada para um grupo de pessoas na qual façam parte do problema estudado e que é possível obter conclusões através dos dados coletados de forma quantitativa. Essa forma permite descrever hipóteses de um problema e estudar as particularidades dos indivíduos estudados (PRODANOV;FREITAS, 2013, p. 70).

Os dados foram coletados pela aplicação de questionário disponibilizado em redes sociais. De acordo com Gil (2008), umas das vantagens da aplicação de questionário é alcançar pessoas em diferentes pontos geográficos. O questionário depois do pré-teste, foi aberto para respostas no âmbito nacional com total de 22 perguntas, sendo 21 perguntas fechadas e 1 aberta. As perguntas foram divididas em três categorias: a primeira para coleta de informações básicas, seguida por perguntas da empresa (sem identificação) e logo após perguntas relacionadas ao desenvolvimento e carreira. A divulgação foi feita por meio das redes sociais como: Instagram, LinkedIn, Facebook, e link enviado pelo WhatsApp. O questionário ficou disponível para respostas de 25/11/2020 a 25/02/2021, onde foi possível contar com a participação de 58 respondentes.

A classificação dos respondentes foi feita de acordo com o sexo, faixa etária, localização, grau de escolaridade, tipo de deficiência, porte da empresa e tempo de empresa. Os dados foram organizados e tabulados em planilhas para análise.

2 DESENVOLVIMENTO

Na sociedade é possível encontrar pessoas com características e limitações diferentes umas das outras, mas algumas dessas limitações têm impacto direto em suas vidas, tanto no quesito social como também no econômico.

No Brasil o termo deficiência foi definido pelo Decreto 3.956 (2001) que diz que deficiência significa uma restrição física, mental ou sensorial, definitiva ou provisória, que limita a realização de atividades essenciais do dia a dia.

Ao longo dos anos, as pessoas com deficiência buscaram por uma denominação que mais se adequasse a elas e atualmente o termo adotado é pessoa com deficiência, evidenciando que acima da deficiência, existe uma pessoa (FRANCO, 2019).

Mesmo após anos de direito adquirido pelas pessoas com deficiência, a questão da inclusão ainda precisa ser analisada de uma forma mais completa, não bastando apenas a inserção no ambiente de trabalho, mas estendendo-se para todo o ambiente

organizacional. Essas pessoas buscam mostrar sua capacidade de desempenhar com êxito suas atividades profissionais e disseminar o preconceito atribuído a elas (MEDEIROS *et al.*, 2014).

Algumas leis foram fundamentais para garantir o direito dessas pessoas ao emprego formal, como a Lei nº 8.213/91, no Art. 93, conhecida popularmente como a “Lei de Cotas” (ALVES; SILVA, 2020), que entrou em vigor ampliando a contratação obrigatória de pessoas com deficiência para empresas privadas. A Lei estipula que empresas com 100 ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% a 5% dos seus cargos com pessoas reabilitados ou pessoas com deficiência e em caso de descumprimento a empresa está sujeita a multa (BRASIL, 1991).

Ainda explorando as leis, o Art. 34 da Lei nº13.146 garante o direito ao trabalho assim como um ambiente acessível e inclusivo, onde a pessoa com deficiência tem direito à participação e acesso a treinamentos, planos de carreira, promoções, bonificações entre outras oportunidades de forma igualitária com os demais empregados (BRASIL, 2015).

De acordo com Fialho, Melo e Gai (2017), as empresas contratam as pessoas com deficiência apenas para cumprimento da legislação, não se preocupando com acessibilidade dessas pessoas, mas enquadrando elas nos processos e estrutura física já existentes na empresa.

Assim como no dia a dia, a diversidade da população também está presente nas organizações e com isso surge o desafio de gerenciar a diversidade dos colaboradores (DAFT, 1999).

Em todas as formas de organizações, existem pessoas com características diferentes. Nas empresas quando a diversidade é gerenciada pode se tornar um diferencial de mercado e trazer benefícios à organização (SILVA *et al.*, 2020).

De acordo com Regina *et al.* (2015?) as empresas que implantam a diversidade e estabelecem práticas inclusivas devem aderir a gestão dessas diversidades buscando desenvolver essas pessoas para que obtenham o crescimento profissional delas.

As pessoas são elementos fundamentais para a existência de uma organização, e dedicam parte de suas vidas para alcançar o sucesso profissional. Segundo Chiavenato (2010), as organizações dependem das pessoas e as pessoas dependem da organização, formando uma parceria de benefícios mútuos, onde cada um busca atingir seus objetivos.

A carreira é uma das formas mais importante que a empresa representa o seu compromisso com o desenvolvimento profissional dos seus colaboradores (TOLFO,

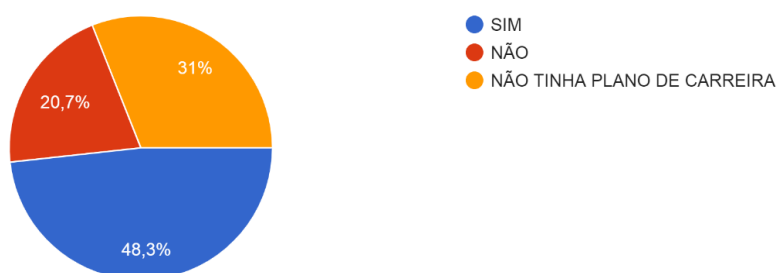
2002), e os colaboradores compreendem de maneira positiva quanto às práticas de gestão de carreira por parte das empresas, principalmente ao que se refere ao seu próprio crescimento profissional (VELOSO *et al.*, 2011).

4 RESULTADOS OBTIDOS

Compreender a inclusão de pessoas com deficiência nas organizações exige analisar o cenário no qual estão inseridos e como as práticas vem sendo aplicadas pelas empresas.

Dentro da metodologia já apresentada para buscar os resultados, foi feita algumas perguntas para entender a realidade dos funcionários PcDs. Antes da pergunta representada pelo gráfico 1, foi questionado aos participantes se havia plano de carreira na empresa onde trabalhavam ou trabalham, a resposta foi de 62% sim e 38% não.

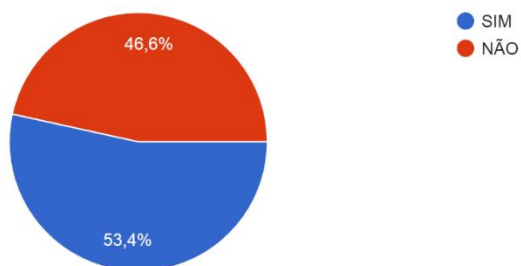
Gráfico 1 – A pessoa com deficiência estava inclusa no plano de carreira da organização?



Fonte: Dados de Campo

Como forma de aprofundar e entender melhor o cenário foi necessário realizar a pergunta “a pessoa com deficiência estava inclusa no plano de carreira da organização?”, onde a realidade pode ser observada de uma forma mais verdadeira, e 52% das pessoas informam que não tinham plano de carreira ou não estavam inclusos e 48% disseram que sim. De acordo com (Chiavenato, 2010), o plano de carreira é importante para todo funcionário, onde dará a oportunidade de desenvolvimento, e se tratando deste assunto, o desenvolvimento pessoal de cada funcionário virou um diferencial entre as maiores empresas, retratando a importância não só para o funcionário, mas também para a organização.

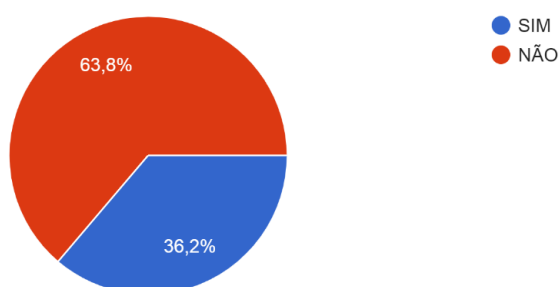
Gráfico 2 - Em algum momento foi (se sentiu) discriminado por conta da deficiência?



Fonte: Dados de Campo

No gráfico 2 foi questionado sobre a discriminação pelo fato da deficiência, 53% das pessoas disseram que sim, que já se sentiram discriminados e 47% que não, então 53% dos participantes notaram ou se sentiram discriminados por conta de sua deficiência no ambiente de trabalho o que corrobora com o que disse Medeiros *et al.* (2014) de que esses profissionais buscam se desempenhar da melhor maneira possível e acabar o preconceito atribuído a elas por conta da deficiência, por isso buscam realizar o seu trabalho com ótimo desempenho podendo dar destaque ao seu trabalho e não simplesmente à suas limitações. E questionados se já deixaram de ser promovidos em virtude da deficiência, 47% responderam que sim, reafirmando a pesquisa realizada pelo (G1, 2016) onde, cada 10 pessoas com deficiência, 4 delas relatam já ter sofrido algum tipo de discriminação e/ou ter problemas também para obter uma promoção, comprovando que mesmo oferecendo oportunidade à essas pessoas, o problema pode ir além da falta de espaço no mercado de trabalho.

Gráfico 3 - Em sua percepção, a empresa apoia o desenvolvimento e dá condições para alavancar a carreira do PcD?



Fonte: Dados de Campo

No gráfico 3, buscando avaliar e sentir a percepção do funcionário quanto ao apoio da organização para sua carreira foi obtido a resposta de 64% não e somente 36% sim. Estes dados mostram que as empresas não oferecem as condições necessárias para a evolução da carreira do funcionário PcD, indo contra o que o Instituto (ETHOS, 2019) trata

que é importante que as empresas disponibilizem condições e ferramentas adequadas aos funcionários para que consigam se desenvolver profissionalmente.

Tabela 1 – Experiências

POSITIVAS	N	NEGATIVAS	N
Empatia	1	Acessibilidade	9
Oportunidades	1	Falta de oportunidades	7
Tratamento Justo	2	Preconceito	5
Total	4		21

Fonte: Dados de Campo

Na pergunta aberta e optativa, os respondentes relataram alguma experiência que já tiveram durante sua trajetória profissional, seja ela positiva quanto negativa. As experiências negativas são o maior número, conforme apresentado na tabela 1, e o ponto que chama a atenção é que se trata de acessibilidade, onde mostra que as empresas ainda não atendem este ponto de forma correta mesmo sendo um dos principais pontos para a inclusão destes funcionários, tendo em vista que grande parte deles tem uma limitação física e a falta de acessibilidade torna cada vez mais difícil a inclusão destas pessoas

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O estudo buscou investigar as práticas de carreira para as pessoas com deficiência nas organizações e verificou-se que o processo de inclusão da pessoa com deficiência ocorre somente por conta da Lei de Cotas. Sobre essa perspectiva é possível destacar a importância das ações governamentais para que essas pessoas sejam inseridas no mercado de trabalho.

Um ponto importante a ser ressaltado é a presença do preconceito ainda presente dentro das organizações, uma barreira que restringe o desenvolvimento da pessoa com deficiência, pois um dos grandes desafios atuais encontrado nas empresas é gerar um ambiente onde as pessoas se respeitem em suas particularidades (ETHOS, 2019).

Em tempo, nota-se que mesmo acolhendo essas pessoas de forma com que elas se sintam confortáveis no ambiente empresarial, as oportunidades de crescimento e desenvolvimento para as pessoas com deficiência não são as mesmas em relação aos

demais colaboradores, e ainda, essas pessoas não se sentem apoiadas pela organização quanto às condições para alavancarem suas carreiras, desse modo é possível observar que essas pessoas estão sendo inseridas no ambiente de trabalho mas não sendo incluídas de forma estratégica para contribuir com a empresa.

Para estudos futuros sugere-se a realização de estudos qualitativos trazendo para análise o ponto de vista dos gestores quanto ao desenvolvimento das pessoas com deficiência dentro da empresa.

Contudo, espera-se que esse estudo contribua para sociedade em geral de forma a despertar o olhar da verdadeira inclusão, e também como forma de instigar as empresas a realizarem programas como forma de desenvolver a diversidade e inclusão.

REFERÊNCIAS

ALVES, A. P. R.; SILVA, N. R. da. **O Que as Pessoas com Deficiência Intelectual Pensam sobre a sua Participação no Trabalho a Partir de Dois Estudos de Casos**. Rev. bras. educ. espec., Bauru, v. 26, n. 1, p. 109-124, Mar. 2020. Disponível em: <<https://www.scielo.br/pdf/rbee/v26n1/1413-6538-rbee-26-01-0109.pdf>>. Acesso em: 18 ago. 2020.

BONTEMPO, G. **Contratação de pessoas com deficiência bate recorde após fiscalização**. Ministério da Economia. Disponível em: <<https://www.gov.br/economia/pt-br/assuntos/noticias/2019/02/contratacao-de-pessoas-com-deficiencia-bate-recorde-apos-fiscalizacao-do-trabalho>>. Acesso em: 01 jun. 2020.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. **Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2015-2018/2015/lei/L13146.htm>. Acesso em: 30 mai. 2020.

BRASIL. Lei Ordinária nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Brasília, DF. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm>. Acesso em: 13 mai. 2020.

CHIAVENATO, I. **Gestão de Pessoas e o novo papel dos recursos humanos nas organizações**. Rio de Janeiro:3ª edição. Rio de Janeiro: Elsevier, 2010.

DAFT, R. L. (1999). **Administração**. 4.ª edição. Rio de Janeiro: Editora LTC.

FIALHO, C. B.; MELO, A. N.; GAI, M. J. P. **Inclusão de Pessoas com Deficiência no Ambiente Organizacional: Responsabilidade Social ou Obrigação Legal?**. Revista de Carreiras e Pessoas, v. 7, n. 3, p. 43-63, 2017. Disponível em: <<https://revistas.pucsp.br/ReCaPe/article/view/32725/24295>>. Acesso em: 13 jun. 2020.

FRANCO, A. M. dos S. L.. **O sistema educacional inclusivo constitucional e o atendimento educacional especializado**. 2019. 98 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Saúde Pública) - Escola Nacional de Saúde Pública Sergio Arouca, Fundação Oswaldo Cruz, Rio de Janeiro, 2019. Disponível em:
<<https://www.arca.fiocruz.br/handle/icict/40103>>. Acesso em 13 mai. 2020.

G1. **Profissional com Deficiência enfrenta dificuldades no trabalho, diz pesquisa**. Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/concursos-e-emprego/noticia/2016/08/profissional-com-deficiencia-enfrenta-dificuldades-no-trabalho-diz-pesquisa.html#:~:text=Os%20principais%20problemas%20s%C3%A3o%20falta,bullying%20no%20ambiente%20de%20trabalho.&text=Os%20profissionais%20com%20defici%C3%Aancia%20ainda,com%20e%20da%20Talento%20Incluir>>. Acesso em: 07 ago. 2020.

GARCIA, V. G. **Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil**. Trabalho, Educação e Saúde, Rio de Janeiro, v. 12, n. 1, p. 165-187, 2014. Disponível em: <https://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1981-77462014000100010&script=sci_arttext>. Acesso em: 01 jun. 2020.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social** – 6^a ed. - São Paulo: Atlas, 2008.

IBGE. **Conheça o Brasil – População - Pessoas com Deficiência**. Disponível em: <<https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html>>. Acesso em: 15 ago. 2020.

INSTITUTO ETHOS. **Indicadores Ethos para Negócios Sustentáveis e Responsáveis**. São Paulo, 2019.

MEDEIROS, G.T.C. *et al.* **A Diversidade nas Organizações Contemporâneas: um Enfoque na Transversalidade de Gênero**. In: XI Simpósio de Excelência em Gestão e Tecnologia. Anais. SEGeT, 2014. Disponível em:
<<https://www.aedb.br/seget/arquivos/artigos14/40920488.pdf>>. Acesso em: 22 mai. 2020.

MORESI, Eduardo (Org.). **Metodologia da pesquisa**. Brasília: Universidade Católica de Brasília, 2003. Disponível em: <<http://www.inf.ufes.br/~pdcosta/ensino/2010-2-metodologia-de-pesquisa/MetodologiaPesquisa-Moresi2003.pdf>>. Acesso em: 23 out. 2020.

PRODANOV, C. C.; FREITAS, E. C. D. **Metodologia do trabalho científico: Métodos e Técnicas da Pesquisa e do Trabalho Acadêmico**. 2^a ed. Novo Hamburgo: Universidade Feevale, 2013.

REGINA, A. *et al.* **Guia de Profissionais que Atuam na Inclusão de Pessoas com Deficiência (PcDs)**. Rede Empresarial de Inclusão Social. [2015?]. Disponível em: <http://www.anamt.org.br/site/upload_arquivos/manual_pessoas_com_deficiencia_24420151529217055475.pdf>. Acesso em: 11 set. 2020.

RIBEIRO, M. A.; RIBEIRO, F.. **O desenvolvimento da carreira de pessoas com deficiência em empresas:** dificuldades e perspectivas. Gerais, Rev. Interinst.

Psicol., Juiz de fora, v. 5, n. 1, p. 127-145, jun. 2012. Disponível em:

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1983-82202012000100009&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 23 jul. 2020.

SILVA, J., RODRIGUES, I., CARBONE FERREIRA, G., & QUEIROZ, M. (2020). **Pilares da diversidade e inclusão em uma multinacional.** Revista de Carreiras e Pessoas, v. 10, n. 1, p. 39-63, jan. - abr. 2020. Disponível em:

<<https://revistas.pucsp.br/index.php/ReCaPe/article/view/46101/31096>>. Acesso em 14 set. 2020.

TOLFO, S. da R.. **A carreira profissional e seus movimentos:** revendo conceitos e formas de gestão em tempos de mudanças. Revista Psicologia: Organização e Trabalho, v. 2, n. 2, p. 43-62, jul. - dez. 2002. Disponível em:

<<https://periodicos.ufsc.br/index.php/rpot/article/view/6847/6328>>. Acesso em 03 jun. 2020.

VELOSO, E. F. R. *et al.* **Gestão de carreiras e crescimento profissional.** Rev. bras. orientac. prof, São Paulo , v. 12, n. 1, p. 61-72, jun. 2011 . Disponível em:

<http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902011000100008&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 04 ago. 2020.