SENTIDOS E SIGNIFICADOS DO TRABALHO E SUAS REPERCUSSÕES PARA A IDENTIDADE DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

THE SENSES AND MEANINGS OF WORK AND ITS REPERCUSSIONS FOR THE IDENTITY OF PEOPLE WITH INTELLECTUAL DISABILITY

Michelle Pinto Lima

RESUMO

Este trabalho teve como objetivo compreender o sentido e o significado do trabalho para pessoas com deficiência intelectual empregadas no mercado formal de trabalho e as transformações identitárias resultantes destes processos de significação. Para isso, foram realizadas entrevistas semiestruturadas como instrumento de coleta de dados e análise de conteúdo para apreensão do sentido e significado. Os resultados indicaram que o significado do trabalho está ligado à questão econômica, mas o sentido está relacionado principalmente ao aumento da rede de contatos, motivo que estimula os entrevistados a gostarem do trabalho. Aspectos negativos do trabalho, como rotina e insatisfação com a ocupação que lhe foi designada, também foram reconhecidos pelas pessoas entrevistadas. Com a inserção laboral, o pertencimento e a identidade do ser trabalhador ganharam reconhecimento junto a familiares e amigos.

Palavras-chave: Trabalho. Significado. Sentido. Identidade. Deficiência Intelectual.

ABSTRACT

This study aimed to understand the meaning and the meaning of work for people with intellectual disabilities employed in the formal labor market and the identity transformations resulting from these processes of meaning. For this, they were conducted semi-structured interviews as a data collection tool and content analysis to grasp the meaning and significance. The results indicated that the meaning of work is linked to the economic issue, but the sense is mainly related to increased networking, reason that encourages respondents to like the work. Negative aspects of work, routine and dissatisfaction with the occupation assigned to it, were also recognized by the people interviewed. With the labor insertion, belonging and identity of the worker gained recognition among family and friends.

Keywords: Labor. Meaning. Sense. Identity. Intellectual Disabilities.

INTRODUÇÃO

As transformações ocorridas no mundo do trabalho nos últimos anos, tais como reestruturação produtiva, competitividade, flexibilidade das relações de trabalho, precarização dos empregos, inserção tecnológica no contexto produtivo, entre outros fenômenos têm gerado impacto não apenas no cotidiano do trabalhador dentro das organizações. Essas mudanças nas condições objetivas do trabalho também são determinantes para a produção de subjetividades, implicando em transformações na produção de sentidos e significados relativos a ele e influenciando também na dinâmica da constituição de processos identitários.

As novas formas de organização do trabalho e suas consequências para o sujeito demandaram a revisão de conceitos há muito discutidos na literatura, mas que já não eram suficientes para explicar a nova realidade social. O conceito de trabalho (LHUILIER, 2013; SCHWARTZ, 2000), a perda ou não da centralidade do trabalho como categoria de análise sociológica chave (ANTUNES, 2000; GORZ, 1982; HARVEY, 2000; OFFE, 1989), a função psicológica, o sentido e significado do trabalho e metodologias para mensurá-los (BENDASSOLLI; GONDIM, 2014; COUTINHO, 2009; MORIN, 2004; MORIN, TONELLI; PLIOPAS, 2007; TOLFO; PICCININI, 2007; TOLFO, COUTINHO, BAASCH; CUGNIER, 2011; STEGER; DIK; DUFFY, 2012), a articulação entre identidade e trabalho na contemporaneidade (COUTINHO; KRAWULSKI; SOARES, 2007), voltaram ao centro de discussões numa tentativa de preencher as lacunas criadas pelos processos de mudança. Embora tais discussões tentem abarcar as formas de ser dos sujeitos incluídos/excluídos no atual contexto produtivo (COUTINHO, 2009), geralmente tomam como referência grupos de trabalhadores majoritários, demandados pelas organizações por suas habilidades, nível de escolaridade e grau de especialização mais altos, ou seja, trabalhadores cuja força de trabalho é competitiva.

No entanto, o mercado de trabalho também se transformou nos últimos anos. Foram criadas políticas de acesso ao emprego para grupos populacionais mais expostos à vulnerabilidade, que, entre outras características, são aqueles com dificuldades de acessar direitos básicos, têm uma saúde mais precária, rendimento escolar inferior (SEDPcD, 2012), estão concentrados em empregos que oferecem baixos rendimentos e têm limitadas suas chances de ascensão profissional. Nesse grupo estão as pessoas com deficiência, cuja entrada massiva no mercado de trabalho se deu a partir da Lei nº 8.213 (BRASIL, 1991), conhecida

como Lei de Cotas, que obriga empresas com cem ou mais empregados a preencher de 2 a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência.

O trabalho, tomado como via de inclusão na sociedade, tem sido uma ação afirmativa geradora de bons resultados. Segundo o DIEESE (2015) e RAIS (2014), nos últimos anos, o número de empregos formais para pessoas com deficiência, de todos os tipos, aumentou. Somente em 2014, houve um acréscimo de 23,5 mil empregos de pessoas com deficiência. Isso corresponde a um percentual de 0,77% do total dos vínculos empregatícios, pouco representativo para uma população que tem 24,9% de pessoas com idade de 15 a 64 anos que declara ter algum tipo de deficiência (IBGE,2010).

Essa baixa taxa de inserção ocupacional de pessoas com deficiência não é um retrato apenas do Brasil. Barnes & Mercer (2005), Burchardt (2000) apontam que é evidente o nível de exclusão do mercado de trabalho assalariado: cerca de 60% de pessoas com deficiência em idade para o trabalho não estão em empregos remunerados, a taxa de desemprego é três vezes mais alta que seus pares sem deficiência, os períodos de desemprego são mais longos, particularmente entre as pessoas que já nasceram com alguma deficiência.

Para Schur, Colella & Adya (2016), as baixas taxas de emprego de pessoas com deficiência não decorrem apenas do baixo nível de interesse por emprego ou à dependência de programas de renda por invalidez, como pode ser facilmente comprovado pelas altas taxas de procura de emprego entre pessoas com deficiência. Empregadores relutam em contratar pessoas com deficiência mesmo quando suas qualificações são idênticas às daquelas de candidatos sem deficiência. Quando conseguem empregos, têm remuneração reduzida (SCHUR; KRUSE; BLANCK, 2013). Outro fundamento utilizado para a exclusão do trabalho assalariado apontada por Barnes & Mercer (2005) é que as pessoas com deficiência são consideradas incapazes de se conformarem às demandas do mercado de trabalho capitalista e à disciplina de trabalho.

A análise do cenário do mercado de trabalho formal formado apenas pelo conjunto desses trabalhadores revela outras disparidades. Mais da metade dos postos de trabalho (64,45%) são ocupados por homens, cuja renda é maior que a das mulheres, considerando qualquer tipo de deficiência. Os rendimentos das pessoas ocupadas ainda são muito baixos e quase metade estão ocupações cujos rendimentos são de até um salário mínimo. O número de empregos formais para pessoas com deficiência intelectual mais que dobrou em um período de cinco anos, embora elas estejam em número muito menor no mercado de trabalho e recebam a menor remuneração média em comparação a outros tipos de deficiência. Na

verdade, a remuneração delas chega a ser menos da metade da remuneração de pessoas com qualquer outro tipo de deficiência.

Pelo exposto, a política de inclusão tomando como via o trabalho tem sido exitosa em garantir o acesso de pessoas com deficiência a este direito. Segundo a Organização Internacional do Trabalho (OIT, 2015), o trabalho é uma poderosa via de inclusão social porque permite que os benefícios do desenvolvimento possam chegar às pessoas, alterando suas condições de vida. Segundo Barnes & Mercer (2005), algumas abordagens traçam uma linha clara entre cidadania e exclusão (definida como uma negação ou não realização dos direitos políticos, civis e sociais de cidadania), o que tem ressonância principalmente entre as pessoas com deficiência porque presume inclusão nos sistemas de direitos. Em outras formulações, cidadania é associada a um agente econômico, tendo como pressuposto privilegiar o vínculo de um emprego remunerado a outras formas de atividade de trabalho. Por isso o trabalho cumpre papel preponderante para a redução da pobreza e das desigualdades sociais. A alta taxa de pobreza é o maior problema entre as pessoas com deficiência e baixas taxas de emprego contribuem para aumentar a probabilidade de pobreza (ALI; SCHUR; BLANCK, 2011; OECD, 2011; SCHUR; COLELLA; ADYA, 2016). Todavia, um emprego é importante não apenas pelo lado econômico, mas também pelos seus efeitos psicológicos e sociais.

São esses efeitos que trazem à tona a discussão sobre sentido e significado do trabalho, além de suas repercussões no campo de processos identitários. Como dito anteriormente, estes temas foram, e são, bastante estudados com grupos majoritários de trabalhadores, para quem o trabalho faz parte de uma trajetória de vida comum. Mas quais são essas significações e repercussões identitárias para as pessoas com deficiência, que há tão pouco tempo tiveram ampliada a oportunidade de acessar um emprego, ainda que por força de Lei? Mais especificamente, qual o significado e o sentido do trabalho para pessoas com deficiência intelectual, para quem uma vida profissional ainda não é um segmento comum na vida entre a maior parte dos adultos, apesar da Lei?

Para responder a estas questões, este trabalho tem o objetivo de compreender o sentido do trabalho para pessoas com deficiência intelectual. Para isso, serão abordadas a seguir discussões sobre as concepções de trabalho para auxiliar na compreensão do significado e sentido produzido por este grupo de trabalhadores e suas repercussões na constituição da identidade. Na sequência, será apresentada a metodologia adotada nesta investigação, os resultados e a discussão a respeito deles para, finalmente, apresentar as conclusões.

CONCEPÇÕES DE TRABALHO

Os confrontos teóricos a respeito da centralidade do trabalho como categoria de análise no mundo contemporâneo (ANTUNES, 1999; GORZ, 1982; OFFE, 1989) fortaleceram a importância das discussões a respeito das dimensões social e psicológica dos sujeitos. Apoiando-se em Marx, Antunes (1999) se coloca a favor da centralidade do trabalho como categoria explicativa da sociedade contemporânea. Para ele, embora a configuração da classe trabalhadora tenha sofrido transformações, o capital necessita do trabalho vivo para se reproduzir, não sendo possível uma sociedade capitalista sem exploração do trabalho e que coloca na ciência sua principal força produtiva. O trabalho, segundo o autor, é uma categoria fundante da existência humana e das suas formas de sociabilidade.

A psicossociologia do trabalho também busca em Marx recursos para constituir seus campos de investigação e ação (LHUILIER, 2014). O trabalho é um processo em que a ação humana impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza a fim de modificá-la. O homem defronta-se com a natureza como uma de suas forças, convocando outras forças naturais de seu corpo, braços, pernas, cabeça e mãos, a fim de apropriar-se dos recursos dela. Para esta área da Psicologia, não são as práticas concretas do trabalho, as atividades do sujeito sobre e no mundo que ocupam um lugar central, mas sim o campo social, condutas humanas e vida psíquica, que, articulados, são mobilizados para a compreensão do trabalho.

Por essa razão, o ponto de vista da psicossociologia do trabalho foi tomado como referência para estudar processos de significação do trabalho por parte das pessoas com deficiência intelectual. Se as transformações no contexto de produção geraram mudanças nas significações atribuídas ao trabalho por parte de grupos majoritários de trabalhadores, para quem o direito ao trabalho jamais foi questionado, para este grupo de pessoas, o trabalho, considerado uma via de inclusão, pode mobilizar de maneira diferenciada a vida social e psíquica. Como a vida profissional ainda não faz parte do percurso normalmente projetado para elas, e por elas, as ideias construídas sobre trabalho podem afetar as significações a respeito dele, em sua própria experiência de trabalho e em suas vidas.

Segundo Ferrari, Nota & Soresi (2008), a integração ao mundo do trabalho pode ajudar indivíduos a se perceberem como sendo um membro necessário e construtivo para sua própria sociedade. O trabalho representa o meio para assegurar seu próprio sustento, fornece a oportunidade para participar da mudança social e confere status social, sentido de prestígio e

poder para a própria pessoa. Ter um emprego é parte significativa da vida da maior parte das pessoas e permite-lhes desenvolver um sentido de identidade e status dentro da sociedade. Resultados de pesquisa de Stenfert Kroese et al. (2000) e Griffin et al. (1996) apontaram que as pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho aberto tiveram medidas de bem-estar psicológico maior do que aqueles que não tinham um trabalho ou que estavam em um emprego protegido. Isto permite dizer que um emprego pode aumentar o bem-estar psicológico desse grupo de pessoas.

Dado o papel crucial do trabalho para o bem-estar psicológico de uma pessoa, ele é caracterizado por seu valor intrínseco ou instrumental, ou ambos (FERRARI; NOTA; SORESI, 2008). O valor intrínseco reside no sentido que os indivíduos atribuem para o seu trabalho. O valor instrumental reside na importância que tem o trabalho na construção da identidade pessoal e na sua habilidade para satisfazer as necessidades da vida, em sua tendência para conferir significado para a vida adulta e em representar um sentido possível para que os indivíduos apliquem conhecimento adquirido, expressando seus próprios talentos. Esses valores se relacionam com os sentidos e significados atribuídos ao trabalho, que, integrados em uma mesma totalidade, são construídos na relação do sujeito com o mundo, pela mediação de sua atividade (BENDASSOLLI; GONDIM, 2014).

Um estudo realizado por Hensel, Kroese & Rose (2007) entrevistou pessoas com deficiência intelectual em dois momentos: enquanto estavam em uma agência de preparação de emprego apoiado, e após o intervalo de 3 e 9 meses. Os resultados apontaram fatores psicológicos em relação ao emprego. Uma diferença estatisticamente significativa foi registrada ao se comparar a felicidade entre os que conseguiram ou não um trabalho. Aqueles que obtiveram um emprego se julgavam menos felizes antes do trabalho que aqueles que não haviam conseguido um trabalho. Outra medida significativa foi a motivação. Aqueles que conseguiram um emprego tinham um escore mais alto para motivação que aqueles que não conseguiram, o que tem feito com que agências de emprego considerem o uso da motivação como um critério para aceitação de referências e para identificar quem necessita de ajuda com o seu desenvolvimento.

Mas uma das maiores dificuldades associadas ao estudo de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho ainda é a sua baixa inserção no mercado de trabalho. No Brasil, dados do DIEESE (2015) indicam que, apesar do expressivo aumento desta inserção ao longo da última década, do total de empregos formais de pessoas com deficiência no ano de 2014, apenas 7,63% era de pessoas com deficiência intelectual. A grande concentração da

juventude com deficiência intelectual no mercado de trabalho ocorre na idade 14 a 17 anos (36,8%). Enquanto para outras deficiências a participação no número de empregos aumenta nas faixas etárias posteriores, até os 29 anos, para as pessoas com deficiência intelectual esta participação vai caindo, chegando a 12,6% entre 25 a 29 anos.

Para compreender melhor esses números, torna-se necessário compreender não apenas as condições estruturais que são obstáculos a essa participação, mas também sobre o que os próprios indivíduos com deficiência intelectual pensam a respeito do trabalho, tanto entre os que estão empregados quanto entre os que estão fora do mercado de trabalho, buscando ou não um emprego. Segundo Ali, Schur & Blanck (2011), pessoas com deficiência não empregadas expressam maior desejo por um emprego que pessoas sem deficiência e não expressam preferências diferentes sobre as características dos postos de trabalho. No entanto, elas são menos ativas na busca por um trabalho, aparentemente devido ao menor otimismo sobre encontrar um trabalho adequado, que pode ser reflexo do reconhecimento de que a própria deficiência muitas vezes restringe a produtividade em certos postos de trabalho, de maneira que menos empregos adequados estão disponíveis, particularmente se há baixo nível educacional e de treinamento. Esse baixo otimismo também pode ser reflexo da percepção de atitudes do empregador ou mesmo da cultura, como preconceito, discriminação e relutância para fazer acomodações no local de trabalho, o que diminui as chances de uma oferta de emprego, promoção ou manutenção do emprego.

Compreender a percepção das pessoas com deficiência a respeito do trabalho também pode trazer à tona aspectos que auxiliam no processo de atração e preparação para o mundo do trabalho. Atualmente, para cumprimento da cota, é comum as empresas contratarem os serviços de organizações especializadas na preparação para o trabalho e intermediação dessa mão-de-obra. Muitas vezes, são organizações centradas em programas de educação e treinamento que ofertam cursos de capacitação, voltados tanto para o desenvolvimento da autonomia quanto para desempenho de tarefas no futuro emprego. Uma orientação profissional radicalmente diferente das ideias que essas pessoas têm a respeito de trabalho pode comprometer esta formação.

A construção do significado a respeito do trabalho também recebe a influência da relação do indivíduo com os grupos sociais dos quais faz parte. Hensel, Kroese & Rose (2007) salientam que redes sociais restritas são comumente encontradas em estudos de pessoas com deficiência intelectual. Isso gera consequências na vida adulta, quando se apresenta maior necessidade de inserção na vida social e autonomia para dar direcionamento a

tarefas e tomar decisões sem a proteção e vigilância permanente de outra pessoa, que, não raro, consideram-nas indefesas e totalmente dependentes de cuidados (BARNES; MERCER, 2005; TAYLOR; MCGILLOWAY; DONNELLY, 2004). A percepção do ambiente deriva muito das experiências acumuladas com a inserção em diferentes contextos sociais, contribuindo para a interpretação de normas e regras também exigidas em ambientes organizacionais.

Para Lhuilier (2014), o confronto com o real do trabalho e fora dele exige dos sujeitos o enfrentamento de pressões e formas de lidar com os limites do ambiente e de si mesmo. O deslocamento exigido para o trabalho exige que a pessoa enfrente barreiras arquitetônicas e sociais, cotidianamente. No ambiente organizacional, como lembra Dubar (2012), a vida de trabalho é feita, ao mesmo tempo, de relações com parceiros (patrões, colegas, clientes, público, etc.) inseridas em situações de trabalho, marcadas por uma divisão de trabalho e de percursos de vida. Essas múltiplas conexões são chamadas de socialização profissional, um processo de construção permanente, em que estão conectados situações e percursos, tarefas a realizar e perspectivas a seguir, relações com outros e consigo (self). É por esse, e neste “drama social do trabalho”, que se estruturam mundos do trabalho e que se definem os indivíduos por seu trabalho.

Mas é preciso recuperar a ideia da garantia do direito ao trabalho. Ações afirmativas criadas para favorecer a inclusão de pessoas com deficiência não significam que todos com uma incapacidade acreditam poder, ou dever, esperar para entrar no mercado de trabalho convencional. Numa cultura que valoriza o trabalho, pode-se pensar que tipo de trabalho está disponível e que tipo de benefício é oferecido para quem permanece fora do mercado de trabalho formal (BARNES; MERCER, 2005). É nessa relação com a cultura que o significado do trabalho é construído.

Segundo Bendassolli & Gondim (2014), o significado do trabalho geralmente é tido como uma interpretação compartilhada do mundo do trabalho, elaborado na relação do indivíduo com o contexto e influenciado por fenômenos psicossociais. Os significados social e cultural do trabalho compartilhados pela sociedade, grupo ocupacional ou profissional, geram influência na produção de sentido, que ocorre em nível de indivíduo. Os sentidos particulares, por sua vez, são retomados na formação dos significados. Como afirma Coutinho (2009), devido à “relação dialética entre sentidos e significados, a análise dos sentidos produzidos pelos sujeitos deve sempre considerar suas relações com significados produzidos coletivamente e vice-versa” (p. 193).

Assim, não há que se falar de significado e sentido de forma isolada, pois um existe conjugado com o outro. No caso de pessoas com deficiência intelectual, o contexto em que vivem, o processo de socialização ao longo da vida, as experiências vivenciadas em diferentes grupos, níveis de escolaridade e qualificação, grau de severidade da deficiência e autonomia, entre outros fatores, influenciam o significado e o sentido que cada uma dá ao trabalho.

PROCEDIMENTOS DE PESQUISA

Como o significado supõe uma homogeneidade do grupo, visto que o conceito é demarcado por um nível de compartilhamento de signos (BENDASSOLLI; GONDIM, 2014), a estratégia metodológica adotada para esta coleta e análise de dados buscou agrupar entrevistados com características semelhantes para preservação desta homogeneidade: status ocupacional (empregados com contrato vinculado à Lei de Cotas), ocupação (auxiliares de limpeza de restaurantes *fast food*), tempo de trabalho formal (primeiro emprego no mercado formal de trabalho). Seguindo a mesma orientação, na investigação do sentido, que supõe independência, foram realizadas perguntas individualmente para tentar apreender a experiência subjetiva dos entrevistados com o trabalho. O sentido, embora constituído nas relações sociais, é um processo de construção subjetiva singular dentro do universo compartilhado (significados). Os relatos dos profissionais com deficiência mental foram baseados em suas vivências individuais, fundamentais para a compreensão do sentido.

Os entrevistados foram abordados em seu ambiente de trabalho, restaurantes de *fast food* da cidade de São Paulo. Esta escolha se deu com base na observação aleatória da forte presença de pessoas com esse tipo de deficiência neste tipo de organização. A indicação de participantes contou com a ajuda da gerência do estabelecimento, e a entrevista ocorreu em ambiente de reunião da própria empresa, longe da interferência de terceiros. Com a gerência, foi acordado que não seria divulgado o nome da empresa. Aos entrevistados, inicialmente fez-se uma apresentação pessoal e as razões e procedimentos para aquela abordagem, sendo solicitada a participação na pesquisa. Todos aceitaram o convite e as entrevistas foram desenvolvidas em tempo livre, a partir de uma única pergunta: “Qual o sentido do trabalho para você?”. Esta pergunta se desdobrou em outras ao longo da entrevista para melhor compreensão das significações em torno de algumas variáveis centrais para este tipo de investigação e de aplicação já conhecida em outros estudos.

Essas variáveis foram baseadas em estudos sobre o sentido do trabalho para diferentes grupos de trabalhadores em diferentes países (OLIVEIRA ET AL., 2004; MORIN, 2001; 2004; MORIN; TONELLI; PLIOPAS, 2003; TOLFO; PICCININI, 2007). São elas: significado do trabalho (o que é o trabalho para o indivíduo); a centralidade do trabalho (grau de importância que o sujeito atribui ao trabalho); valores éticos individuais e motivo pelo qual trabalha. As respostas foram transcritas e organizadas em torno destas variáveis. Ao longo da apresentação dos resultados, foram colocados alguns trechos das narrativas para descrever fielmente a fala dos entrevistados.

Os participantes desta pesquisa foram homens (9) e mulheres (3) com deficiência intelectual com idade entre 19 e 32 anos, todos contratados em vagas reservadas para pessoas com deficiência. Foram visitados, aleatoriamente, 23 estabelecimentos para esta pesquisa, sendo possível a realização de entrevistas em nove deles. Nos outros, não havia pessoas com deficiência intelectual trabalhando ou a gerência não estava presente para intermediar e autorizar o contato inicial com o funcionário com deficiência intelectual.

O SIGNIFICADO E O SENTIDO DO TRABALHO PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Conforme explicitado anteriormente, todos os participantes desta entrevista eram trabalhadores de um *fast food* que atuavam na função de limpeza. Suas atividades consistiam em fazer a higienização dos utensílios, móveis e de todo o ambiente do estabelecimento, conforme exemplificado abaixo:

“Eu faço a limpeza geral, passo o esfregão no chão, arrumo o lixo”.

“Eu limpo mesa, cato o lixo, levo as bandejas para o balcão, tiro batata frita que cai no chão.”

“Pego batata do chão, limpo”.

“Moça coloca chiclete embaixo da mesa, junto o lixo, limpa aqui, limpa pano, todo dia. Pega batatas no Chão. Pega o pano e chi... mata o bichinho... ai, quem é? É o bichinho chato, barata, aí joga o pano no lixo”.

Estas ocupações, destinadas a pessoas com deficiência intelectual, demonstram que a qualidade da inserção profissional para aqueles que não reúnem as condições de exploração de seus saberes no mercado de trabalho competitivo é precária. Para esses trabalhadores, a única inserção possível é em posições com menor remuneração, que não oneram a empresa com treinamentos para desenvolvimento de habilidades, já que as tarefas que lhes são atribuídas são simples e não lhes é dada nenhuma oportunidade de escolha para postos de

trabalho compatíveis com a sua preferência. Como apontam Bezerra & Vieira (2012), não há nenhuma flexibilidade nas atribuições de cargos que considere a pessoa e sua vontade, onde se faça investimento em treinamento para desenvolvimento de habilidades, o que irá repercutir na expressão do sentido do trabalho.

Os postos de trabalho que pessoas com deficiência intelectual podem ocupar dependem de suas próprias capacidades, das oportunidades que o indivíduo teve de desenvolvê-las ao longo do processo educacional, dos estímulos que recebeu em diferentes grupos sociais. Deveria depender também da sua vontade, da sua escolha, de suas identificações vocacionais, caso estas pessoas tivessem uma trajetória de vida similar à de outras pessoas, sem deficiência. Resultados de Ali, Schur & Blanck (2011) apontam que cerca de 80% das pessoas com deficiência não ocupadas desejavam ter um trabalho no momento ou no futuro, sendo que esta taxa subia para 90% quando se tratava de pessoas com deficiência intelectual. Sobre os tipos de empregos que elas querem, a conclusão: os mesmos que as outras pessoas.

Se há dificuldades de inserção no mercado de trabalho, não é diferente quando elas conseguem um emprego. Segundo Tejeiro (1995), uma das dificuldades é o baixo nível de compreensão de sua linguagem, o que compromete a comunicação com seus pares, supervisores e clientes. Jovens com deficiência frequentemente não possuem as habilidades e qualificações necessárias para competir por empregos, sendo que muitos não têm condições de ampliar sua escolaridade devido a barreiras de acesso a um processo educacional de qualidade e de apoio em outras esferas da saúde, que potencializem suas capacidades.

Quanto ao significado do trabalho (o que é o trabalho para o indivíduo), todos os entrevistados falaram que “ter um trabalho é importante”. Numa cultura que valoriza o trabalho como forma de vida independente, é esperado que estas pessoas tenham construído esta concepção a respeito dele. Para Tejeiro (1995), o estímulo que cada pessoa recebeu para trabalhar depende muito do modelo que vivenciou em seu próprio meio familiar, que por sua vez, está relacionado com o status socioeconômico dela. Em classes sociais baixas, são comuns dois tipos de atitudes. Na primeira, as famílias têm uma visão de trabalho como uma oportunidade de conseguir um salário. Para outras famílias, são geradas baixas expectativas para obter um emprego porque já lhes é comum a situação de desemprego. Em famílias com maior poder aquisitivo, as pessoas com deficiência intelectual são mais influenciadas pelas atitudes do país, sendo mais frequentes atitudes de superproteção juntamente com a rejeição de que seus filhos ocupem postos de trabalho com baixo status (TREJEIRO, p.19-20).

A utilização, pela família, do benefício a que tem direito a pessoa com deficiência é um outro fator que gera resistência por parte dos familiares no planejamento e direcionamento de uma formação profissional e inserção no mercado de trabalho (TAYLOR; MCGILLOWAY; DONNELLY, 2004). Para Ferrari, Nota & Soresi (2008), uma minoria de pessoas com deficiência intelectual afirmou ter aprendido com a família sobre a importância do trabalho em termos econômicos. Nesta pesquisa, os entrevistados, em sua maioria, relataram que encontram na família a principal resistência para acessar o direito ao trabalho. Esta resistência é motivada pela descrença na capacidade produtiva da pessoa com deficiência intelectual ou por medo dos riscos envolvidos no enfrentamento da realidade.

“Não trabalhava antes porque meu pai e minha mãe não deixavam. Eles achavam que eu não sabia me virar sozinha. A mãe agora deixou porque queria que eu fizesse alguma coisa. Ela conversou com o pai e ele resolveu deixar também porque eu queria muito trabalhar”.

A participação da família neste processo de construção dos significados do trabalho tem grande importância. Mas não se pode desconsiderar a influência de outras organizações. Nos últimos anos, o aumento da demanda por trabalhadores com deficiência, ainda que por cumprimento de cota, criou um mercado de educação profissional e intermediação desta força de trabalho para as organizações, de modo que em espaços educacionais, em entidades de assistência especializada para este público e na própria sociedade, a temática trabalho é sempre recorrente, influenciando nesta construção do significado. Portanto, pode-se afirmar que outras referências, que não apenas a família, influenciam na construção do significado.

A importância do trabalho, segundo os entrevistados, está relacionada a diversos aspectos, mas é o aumento das redes de contato, de amizades, a razão imediatamente citada por todos eles.

“Porque aqui eu conheço novos amigos, pessoas diferentes. Estou gostando das amizades que estou fazendo”.
“Faz bem trabalhar, eu já tinha muitos amigos que trabalhavam aqui, tem muitos amigos. Quero ficar aqui”.

Estas redes de contatos são favorecidas pelas exigências criadas pelo processo de trabalho. Segundo Riches & Green (2003), as interações que ocorrem no trabalho podem ser classificadas como relacionadas à tarefa e não relacionadas à tarefa. As primeiras são aquelas interações requeridas para participação em uma dada tarefa ou que são associadas com assuntos do próprio emprego e requerem habilidade para interagir com outros sobre tarefas de

trabalho. São exemplos: solicitar e compartilhar informações, fornecer informações de trabalho para colegas, responder a comandos e seguir instruções. As interações não relacionadas à tarefa ocorrem no local de trabalho, mas não estão conectadas com o trabalho e incluem cumprimentos, provocações, brincadeiras e compartilhamento de informações pessoais, importantes para a formação de amizades no trabalho e que podem significar um diferencial entre se sentir integrado ou isolado no interior de uma comunidade.

Diferente de estudos anteriores, que revelam que empregados com deficiência recebem mais comandos relacionados à tarefa e estão menos envolvidos em brincadeiras e provocações (KRAFT; SALZBERG; RULE; STOWITSCHEK, 1988) e que empregados com deficiência se envolvem em conversações relacionadas ao trabalho principalmente com seu instrutor de emprego (STOREY; RHODES; SANDOW; LOEWINGER; PETHERBRIDGE, 1991), os relatos aqui demonstram que a maior fonte bem-estar psicológico ligado ao trabalho estavam justamente relacionadas às interações sociais não relacionadas à tarefa. Obviamente que elas se tornam facilitadas pelas interações relacionadas à tarefa, quando na organização dos processos de trabalho os funcionários são distribuídos em diferentes ocupações e formam equipes, principalmente quando o estabelecimento é pequeno e o número de funcionários que ali trabalham é reduzido, o que facilita a integração. Como afirma Tejeiro (1995), a integração laboral é um veículo fundamental para conseguir a integração social. Para Lhuilier (2014), é neste espaço de sociabilidade, que conecta umas pessoas às outras e ao mundo dos objetos, que há um processo de ressonância de dar de si e receber, essencial para os processos de significação e constituição identitária.

As vantagens econômicas obtidas por meio do salário foram citadas por sete (07) dos entrevistados. Para a maioria deles, trabalhar não estava diretamente associado a um meio de garantir o sustento, mas ao poder de compra de bens de consumo. A ideia de independência financeira foi citada apenas por uma entrevistada. Apesar da pequena amostra populacional, estes resultados são coerentes com os de Ferrari, Nota & Soresi (2008), em que os participantes também tiveram maior tendência em associar o trabalho ao ganho do dinheiro para aquisição de objetos, do que a uma forma de satisfação pessoal.

“É importante trabalhar. Sempre quis ganhar dinheiro para não depender dos outros, porque depender dos outros é muito ruim”.

“Trabalhar é importante para ganhar dinheiro porque queria comprar uma revista, comprar coisas, um rádio ali no extra eletro”.

Ao longo das entrevistas, também surgiram associações do trabalho a valores éticos individuais, como a satisfação em ajudar os outros. Esses outros eram sempre os familiares, como pais e irmãos, e o tipo de ajuda oferecida se referia a tarefas do cotidiano doméstico e não à contribuição financeira. Na cena do trabalho, a organização do trabalho pela divisão de tarefas e pelas formas de sua realização para o alcance de objetivos produtivos, estão ligadas a um coletivo de trabalho. Como diz Lhuilier (2014), as tarefas que ligam umas pessoas às outras constituem para cada um a tradução operatória do lugar atribuído em um conjunto. Essa noção de conjunto evocada na atividade do trabalho pode ter criado a noção de conjunto também no ambiente familiar, estimulando essas pessoas a assumirem um lugar de atividade nas atividades domésticas.

“Oportunidade de ajudar outras pessoas. Depois que eu comecei a trabalhar eu ajudo a minha mãe em casa porque antes eu não ajudava em nada. Só assistia TV, ia à escola e só dormia, o tempo todo”.

Muitos entrevistados também mencionaram que o trabalho é importante pela oportunidade de desenvolver habilidades e obter mais conhecimento, essenciais para o desenvolvimento das tarefas no ambiente organizacional, mas também fora dele. Foi comum a associação entre o “fazer no trabalho” e “fazer em casa”, possivelmente porque são os únicos ambientes em que são requisitadas sua participação ativa.

“É importante porque a gente aprende mais as coisas, aprende e faz em casa. Aprende a passar o esfregão no chão, a arrumar o lixo”.

Trabalho também se relacionada com questões identitárias. O trabalho possibilitava a inauguração de uma rotina antes inexistente na vida social destas pessoas. Horários, deslocamentos, itinerários, uniforme do trabalho, rotinas, ou seja, toda a preparação envolvida para ir e voltar do trabalho, era marcante para elas. A autonomia exigida no encontro com essa realidade criava uma rotina similar à de outros familiares e amigos, sem deficiência, aumentando o sentimento de pertencimento à vida comum. Para Lhuilier (2014), esse duplo movimento de identificação com outros trabalhadores e, ao mesmo tempo, individuação, permite emergir um sentimento consciente de especificidade individual, a partir das identificações e para além da diversidade delas.

Os símbolos desta identidade profissional assumida a partir desta nova posição social (um trabalhador), foi enaltecida em algumas narrativas a partir de objetos que simbolizam esta representação de si na situação de trabalho, tais como uso de crachá e uniforme, símbolos de

prestígio para eles. Segundo Ciampa (1998), ao ocupar lugares determinados, constituídos previamente pela coletividade, a articulação das personagens que encarna nos sistemas de papéis faz com que o indivíduo possa se constituir como pessoa, como um “eu”.

“Gosto. Tenho amigos. Pode brincar, pode falar, tem crachá, as chaves da roupa, sabe sapato? Cozinha? Bota, põe, bota. Na cozinha, bota, luva, cabide, eu gosto”.
“Quero ficar aqui. Márcia me deu a última oportunidade para ficar aqui. Eu já troquei de sapato duas vezes”.

O ingresso no mundo do trabalho também foi associado à visibilidade obtida junto aos familiares e amigos dos entrevistados. Não era o reconhecimento social dos pares, dos colegas de trabalho ou dos supervisores pelo bom desempenho que se mostrou importante. Foi o reconhecimento do ser trabalhador, de estar inscrito em um determinado lugar, de ser visto pelas pessoas de maior ligação afetiva que era importante, o que lhes conferia status social, prestígio, como ilustrado abaixo:

“Então as pessoas do meu prédio, meus tios, meus amigos da escola podem vir aqui me ver. Eles já vieram. Gosto de trabalhar porque os outros me veem”.

Embora na percepção dos entrevistados o trabalho promova diversão, contatos sociais, aprendizagem, responsabilidade com outras pessoas e coisas, a rotina do trabalho, com grande número de repetições da mesma tarefa, todos os dias, foi alvo de críticas por parte dos entrevistados. A experiência da realidade do trabalho pode chocar as representações construídas a respeito dele. O nervosismo, o tédio e a sensação de fadiga foram registrados por alguns entrevistados, resultados congruentes com os de Ferrari, Nota & Soresi (2008). Isso mostra que as ideias a respeito do trabalho precisam englobar tanto os aspectos positivos quanto os negativos da realidade do trabalho. Neste estudo, pode ser exemplificado abaixo:

“Eu quero é ir embora daqui. Porque é chato ter que fazer as mesmas coisas todo dia: limpar o chão, limpar a bandeja. Eu queria era ficar na máquina de sorvete ou então na cozinha, fritando batatas. É todo mundo igual, fazendo a mesma coisa de sempre. Queria ir embora daqui, queria vender móveis, rádios, aparelhos. Acho chato esse trabalho aqui. Uma boa ideia seria vender celular. Mas aqui tem baratas, filhotes que passam pela cozinha. Deixa eu falar baixo para os clientes não ouvirem. Nem tenho coragem de comer nada”.

Na confrontação com o real físico, com o real das relações sociais, pode haver uma distância entre as representações da situação de trabalho e a sua realidade (LHUILIER, 2014). O lugar desejado, o fazer idealizado por muitas pessoas com deficiência intelectual, pode não

se tornar realidade por muitos motivos. Há sempre que se preocupar com a segurança do trabalho e com as habilidades e conhecimentos necessários para o bom desempenho da tarefa. Além disso, muitos jovens com deficiência não conseguem ter acesso à educação superior, continuada ou formação ampla por falta de instalações especializadas, materiais de aprendizagem, cuidados pessoais e apoio durante muito tempo, o que os impede que concorram amplamente por empregos mais bem remunerados (TAYLOR; MCGILLOWAY; DONNELLY, 2004). Essas condições criam limitações para a ocupação de muitos postos de trabalho que, embora não demandem ampla gama de conhecimentos, podem exigir outras habilidades comprometidas pela própria deficiência.

Não se pode esquecer que o ambiente de trabalho é um dos locais de aprendizagem, onde os trabalhadores, com suas múltiplas potencialidades, podem ser estimulados à aprendizagem a partir de situações novas, de treinamento. Ganham tanto o indivíduo, pelo desenvolvimento do seu potencial, quanto a organização, por produtividade. Mas, quando, partindo de concepções, as pessoas com deficiência intelectual são consideradas pouco produtivas, perde a organização, em eficiência, e também o trabalhador, que fica impedido de ter uma experiência de trabalho motivadora.

CONCLUSÃO

A realização deste estudo permitiu obter melhor compreensão a respeito das concepções que as pessoas com deficiência intelectual têm a respeito do trabalho e qual a atribuição de sentido que elas fazem dele a partir da sua própria realidade. Como ocorre para outros grupos de trabalhadores, sem deficiência, os participantes desta pesquisa reconhecem as vantagens econômicas e psicológicas do trabalho, assim como também reconhecem aspectos negativos a respeito dele.

Quanto ao significado do trabalho, observou-se que todos consideram a importância de ter um trabalho. São influenciados, para ter ou não um trabalho, principalmente pelos familiares, como pai e mãe. Na construção deste significado, a vantagem econômica do trabalho parece ser a principal mensagem apreendida por eles, não no sentido de garantir seu próprio sustento, por toda a existência, mas no sentido mais imediato de comprar algo, um objeto desejado. Talvez pelas limitações cognitivas para abstrair pensamentos, não lhes seja possível olhar para o trabalho sob diferentes pontos de vista e projetar um ideal de vida futura

instrumentalizada pelo trabalho, mas apenas associações do trabalho a algo concreto, presente no imediato do seu cotidiano.

O aumento da rede de contatos, o estar junto de outras pessoas, a aquisição de novos conhecimentos no trabalho que possibilitaram transformar a vida fora dele, o ganho de autonomia pelo encontro com a realidade, o reconhecimento de si e dos outros pela identidade profissional, foram os principais fatores para a satisfação dos entrevistados com o trabalho. Muito mais que uma questão de obtenção de rendimentos para redução da pobreza, o trabalho para esse grupo de pessoas estava relacionado à modificação do espaço social, das relações sociais e interpessoais que o trabalho e o espaço fora dele puderam criar.

Embora não tenha sido alta a frequência de respostas que apontassem os aspectos negativos do trabalho, alguns entrevistados demonstraram insatisfação com a ocupação de limpeza. Trabalhar em outras ocupações, dentro ou fora do estabelecimento onde atuavam, era alvo de desejo por parte deles. Pela entrevista e pelo conteúdo analisado, não ficou claro se essa insatisfação é decorrente da percepção de que a eles é destinado um trabalho de menor valor que a outras pessoas ou se eles simplesmente não gostam da tarefa de limpeza e/ou repetição dela. Novas pesquisas seriam necessárias para responder a isso.

A abertura do mercado de trabalho para pessoas com deficiência tem possibilitado a experiência do primeiro emprego para pessoas com deficiência. Os processos de formação, preparação e intermediação dessa força de trabalho tem se proliferado e essas concepções a respeito do trabalho precisam ser monitoradas para que a preparação para o mundo do trabalho fique mais próxima da realidade deste cotidiano e a experiência do indivíduo no encontro com esta realidade não se converta em insatisfatória para a pessoa, e nem reforce o preconceito junto às organizações a respeito das suas capacidades.

Além disso, de maneira geral, o indivíduo precisa ser empoderado para fazer escolhas e exercitar o controle de sua vida diária. Famílias, equipe de saúde, de educação, grupos sociais dos quais as pessoas com deficiência intelectual fazem parte precisam inserir o tema trabalho na vida delas, e não apenas na juventude. Na trajetória de vida dessas pessoas, é preciso constar também o direito ao trabalho, favorecendo sempre o desenvolvimento das potencialidades. A condição de seu pertencimento não pode se limitar apenas à aceitação de uma atividade desvalorizada que lhe foi delegada a partir da suposição de suas capacidades, impondo-lhes unicamente tarefas que não são fonte de prazer. É preciso preparar essas pessoas ao longo da vida de modo que tenham possibilidades de desenvolver suas potencialidades para ocupar novos lugares na divisão do trabalho.

REFERÊNCIAS

ALI, M.; SCHUR, L.; BLANCK, P. (2011). What types of jobs do people with disabilities want?. *Journal of occupational rehabilitation*, 21(2), 199-210.

ANTUNES, R. (1999). *O Trabalho e seus sentidos*.

ANTUNES, R. (2000). *Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho*. São Paulo: Boitempo.

BARNES, C.; MERCER, G. (2005). Disability, work, and welfare challenging the social exclusion of disabled people. *Work, Employment & Society*, 19(3), 527-545.

BENDASSOLLI, P. F.; GUEDES GONDIM, S. M. (2014). Significados, sentidos e função psicológica do trabalho: Discutindo essa tríade conceitual e seus desafios metodológicos. *Avances en Psicología Latinoamericana*, 32(1), 131-147.

BRASIL. *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre o plano de benefícios da Previdência Social. Brasília, 1991. Disponível em:
<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm>.

BURCHARDT, T. (2000). *Enduring economic exclusion: disabled people, income and work* (V. 24). York: Joseph Rowntree Foundation.

CIAMPA, A. D. C. (1998). Identidade humana como metamorfose: a questão da família e do trabalho e a crise de sentido no mundo moderno. *Interações estud. pesqui. psicol*, 3(6), 87-101.

COUTINHO, M. C. (2009). Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 12(2), 189-202.

DIEESE (2015). *Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2015: mercado de trabalho: livro 1*. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo. 120 p. ISSN 2176-5448.

DIEESE (2015). *Anuário do Sistema Público de Emprego, Trabalho e Renda 2015: Juventude: livro 6*. Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos. São Paulo. 100p. ISSN 2176-5448.

DUBAR, C. (2012). A Construção de Si pela Atividade de Trabalho: A Socialização Profissional. *Cadernos de Pesquisa*. v. 42 n. 146 p. 351-367.

FERRARI, L.; NOTA, L.; SORESI, S. (2008). Conceptions of work in Italian adults with intellectual disability. *Journal of Career Development*, 34(4), 438-464.

GORZ, A. (1982). *Adeus ao proletariado: para além do socialismo*. Rio de Janeiro: Forense Universitária.

HARVEY, D. (2000). *Condição pós-moderna: uma pesquisa sobre as origens da mudança cultural*. São Paulo: Loyola.ANU

HENSEL, E.; KROESE, B. S.; ROSE, J. (2007). Psychological factors associated with obtaining employment. *Journal of Applied Research in Intellectual Disabilities*, 20(2), 175-181.

KRAFT, L.; SALZBERG, C. L.; RULE, S.; STOWITSCHEK, J. J. (1988). Social-Vocational Skills of Worker With and Without Mental Retardation in Two Community Employment Sites. *Mental Retardation*, 26(5), 297.

LHUILIER, D. (2013). Trabalho. *Psicologia & Sociedade*, 25(3), 483-492.

LHUILIER, D. (2014). Introdução à psicossociologia do trabalho. *Cadernos de Psicologia Social do Trabalho*, 17(SPE), 5-20.

MORIN, E. M. (2004, August). *The meaning of work in modern times*. In: 10th World Congress on Human Resources Management, Rio de Janeiro, Brazil (Vol. 20).

OFFE, C. (1989). Trabalho como categoria sociológica fundamental? In: *Trabalho & Sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho* (p. 13-41). Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro.

OIT aborda dimensão do trabalho em seminário sobre desenvolvimento urbano. OIT - Organização Internacional do Trabalho - Escritório no Brasil. (<http://www.oitbrasil.org.br>) disponível em: <http://www.oitbrasil.org.br/content/oit-aborda-dimensao-do-trabalho-em-seminario-sobre-desenvolvimento-urbano>. Acesso em 09 ago. 2016.

RICHES, V. C.; GREEN, V. A. (2003). Social integration in the workplace for people with disabilities: An Australian perspective. *Journal of Vocational Rehabilitation*, 19(3), 127-142.

ROSE J.; SAUNDERS K.; HENSEL E.; STENFERT-KROESE B. (2005) Factors affecting the likelihood that people with intellectual disabilities will gain employment. *Journal of Intellectual Disabilities* 9, 9-24.

SEDPcD, 2012. *Relatório mundial sobre a deficiência*. World Health Organization, The World Bank. Tradução Lexicus Serviços Linguísticos. - São Paulo, 334 p.

STEGER, M. F.; DIK, B. J.; DUFFY, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The work and meaning inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment*, 1069072711436160.

STOREY, K.; RHODES, L.; SANDOW, D.; LOEWINGER, H.; PETHERBRIDGE, R. (1991). Direct Observation of Social Interactions in a Supported Employment Setting. *Education and Training in Mental Retardation*, 26(1), 53-63.

TAYLOR, B. J.; MCGILLOWAY, S.; DONNELLY, M. (2004). Preparing young adults with disability for employment. *Health & social care in the community*, 12(2), 93-101.

TEJEIRO, A. V. (1995). Integración laboral del retrasado mental. *Psicothema*, 7(1), 75-93.

TOLFO, S. D. R.; PICCININI, V. C. (2007). Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. *Psicologia & sociedade*. São Paulo. Vol. 19, ed. esp. 1 (2007), p. 38-46.

TOLFO, S. R.; COUTINHO, M. C.; BAASCH, D.; CUGNIER, J. S. (2011). Sentidos y significados del trabajo: un análisis con base en diferentes perspectivas teórico-epistemológicas en Psicología. *Univ. Psychol. Bogotá, Colombia*, 10(1), 175-188.

TONELLI, M. J.; MORIN, E.; PLIOPAS, A. L. V. (2007). O Trabalho e Seus Sentidos. *Revista Psicologia & Sociedade*, 19.