



UNIVERSIDADE FEDERAL DO MARANHÃO
CENTRO DE CIÊNCIAS HUMANAS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM PSICOLOGIA
MESTRADO EM PSICOLOGIA

JOÃO VICTOR REIS FRANÇA

**TRABALHO, SAÚDE E SUBJETIVIDADE: uma análise sobre Pessoas com
Deficiência Intelectual.**

São Luís
2020

JOÃO VICTOR REIS FRANÇA

**TRABALHO, SAÚDE E SUBJETIVIDADE: uma análise sobre Pessoas com
Deficiência Intelectual.**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão – UFMA para a obtenção do título de mestre.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Carla Vaz dos Santos Ribeiro.

São Luís

2020

Reis França, João Victor.

TRABALHO, SAÚDE E SUBJETIVIDADE: : uma análise sobre
Pessoas com Deficiência Intelectual / João Victor Reis
França. - 2020.

92 p.

Orientador(a): Carla Vaz dos Santos Ribeiro.

Dissertação (Mestrado) - Programa de Pós-graduação em
Psicologia/cch, Universidade Federal do Maranhão, São Luís
- MA, 2020.

1. Deficiência Intelectual. 2. Saúde. 3.
Subjetividade. 4. Trabalho. I. Vaz dos Santos Ribeiro,
Carla. II. Título.

TRABALHO, SAÚDE E SUBJETIVIDADE: uma análise sobre Pessoas com Deficiência Intelectual.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão – UFMA para a obtenção do título de mestre.

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Carla Vaz dos Santos Ribeiro.

Data de Aprovação: 07/07/2020

BANCA EXAMINADORA

Prof^a. Dr^a. Carla Vaz dos Santos Ribeiro (Orientadora)
Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

Prof^a. Dr^a. Denise Bessa Leda
Universidade Federal do Maranhão (UFMA)

Prof^a. Dr^a. Vanderléia de L. Dal Castel Schlindwein
Universidade Federal de Rondônia (UNIR)

À minha filha Laura. Você veio durante este processo de mestrado, e nada poderia ser mais significativo. Entre as leituras de um texto e outro, eu troquei várias fraldas suas. Escrevendo esta dissertação, por várias vezes você gritou “papai” e pediu para sentar no meu colo. O tempo já pode passar mais devagar.

AGRADECIMENTOS

A Deus, pela vida.

À minha amada e sempre presente esposa, Vitória. Você disse “sim” para esta jornada de mestrado antes mesmo de eu pensar em começar, por acreditar no caminho que iríamos trilhar juntos. O trajeto não foi simples, nós abrimos mão de coisas que só nós sabemos, nossa filha nasceu durante este percurso, aprendemos bastante em vários aspectos e aqui estamos, juntos. Essa conquista não é minha, é nossa.

Aos meus pais, Plínio e Flor, minha irmã Patrícia e minha eterna Florinda, pelo infindável apoio, em tudo. Pra vocês não há palavras o suficiente.

À eterna mestra Carla Vaz. Considero que ser o seu orientando na monografia e agora na dissertação foram dois grandes momentos não somente acadêmicos, mas de vida. Os modos como você falou, explicou, abordou, corrigiu e elogiou estão para sempre marcados em minha memória, e quero usá-los como referência daqui em diante.

Às Pessoas com Deficiência Intelectual participantes desta pesquisa, e à todas as demais Pessoas com Deficiência do mundo. Certa vez, em uma mesa de debate acadêmico, eu ouvi de um colega que a inclusão de PCD's no trabalho era uma utopia. Acho que o que é realmente bom para as pessoas não pode ser desassistido assim tão fácil. Se antes deste estudo o meu carinho e admiração por vocês era grande, hoje se tornou maior ainda, e fica aqui os meus votos de esperança por dias melhores.

À querida professora Denise. Sempre muito afável e muito amigável, seja nas aulas e corredores da universidade, seja nos casuais encontros na cidade. Muito obrigado pelas suas importantes contribuições para esta pesquisa, e para a minha formação profissional.

À admirável professora Vanderléia, por ter aceitado participar da banca avaliadora desta pesquisa e, mais do que isso, ter trazido reflexões e colaborações importantes.

Aos colegas da minha turma de mestrado, de modo especial à Katyuscia Mendes, a quem chamo carinhosamente de companheira, pelas dicas, parcerias e lembretes ao amigo esquecido aqui. Obrigado!

À amiga Caroline Serra, cujo incentivo se estende desde a seleção do mestrado, dando dicas dos melhores textos e referências para a construção do meu projeto de pesquisa, além de ser uma amiga presente em nossa família.

A todos os professores do programa, pela contribuição e momentos de reflexão valiosos. A Psicologia ganhou nova roupagem pra mim, graças a vocês.

A todos os meus amigos, pelos momentos de descontração e palavras de incentivo. Me ajudaram bastante.

E a todos que colaboraram direta ou indiretamente para a realização de mais essa etapa da vida. Muito obrigado!

With great power comes great
responsibility.

(Ben Parker, at The Spider Man)

RESUMO

Dados estatísticos apontam que as Pessoas com Deficiência Intelectual são minoria nas organizações laborais quando se trata do cumprimento da Lei de Inclusão no trabalho, trabalho este que é central e essencial para todas as pessoas. Com base nesta premissa, a presente pesquisa objetivou investigar a atividade laboral das Pessoas com Deficiência Intelectual e as repercussões para a saúde e a subjetividade desses trabalhadores. Para melhor articular estas categorias, o aporte teórico da Psicologia Sócio-Histórica foi utilizado para discutir trabalho e subjetividade, e a base epistemológica da Psicodinâmica do Trabalho empregada para discutir trabalho e saúde. Além da pesquisa bibliográfica, foi realizada a pesquisa empírica em São Luís com 7 Pessoas com Deficiência Intelectual que, além de possuírem vínculo formal de trabalho ativo durante o levantamento dos dados, possuíam laudo médico que caracteriza a deficiência intelectual conforme padrões definidos pela Organização Mundial da Saúde (OMS). As falas dos entrevistados foram levantadas a partir de roteiro de entrevista semiestruturado e apreciadas à luz da Análise Crítica do Discurso (ACD). Com base nos resultados obtidos, entre outras conclusões, é possível inferir que a entrada no mundo do trabalho representa grandes transformações e ganhos na vida pessoal da Pessoa com Deficiência Intelectual, o que corrobora para a ratificação da centralidade do trabalho na vida dos entrevistados, bem como das vivências de prazer no ambiente laboral. Por outro lado, constatou-se que, mesmo com limitações interpretativas e/ou cognitivas, as Pessoas com Deficiência Intelectual percebem as barreiras impostas pela organização do trabalho, o que favorece vivências de sofrimento para estes trabalhadores, com experiências flagrantes de degradante preconceito, inclusive. Desta forma, a presente pesquisa contribui com uma importante reflexão e análise crítica acerca da inclusão no trabalho, e, principalmente, proporciona um olhar cuidadoso para com uma classe trabalhadora pouco percebida.

Palavras-chave: Trabalho. Saúde. Subjetividade. Deficiência Intelectual.

ABSTRACT

Statistical data indicate that People with Intellectual Disabilities are a minority in labor organizations when it comes to compliance with the Law of Inclusion at work, the work that is central and essential for all people. Based on this premise, the present research aimed to investigate the work activity of People with Intellectual Disabilities and the repercussions for the health and subjectivity of these workers. To better articulate these categories, the theoretical contribution of the Social-Historical Psychology was used to discuss work and subjectivity, and the epistemological basis of Psychodynamics of work applied to discuss work and health. In addition to the bibliographic research, an empirical research was carried out in São Luís with 7 People with Intellectual Disabilities who, in addition to having a formal active job during the data collection, had a medical report that characterizes intellectual disability according to the standards defined by the World Health Organization (WHO). The interviewer's speeches were raised from a semi-structured interview script and assessed in light of the Critical Discourse Analysis (ACD, in Portuguese). Based on the results obtained, among other conclusions, it is possible to infer that entering the world of work represents major changes and gains in the personal life of the Person with Intellectual Disabilities, which corroborates for the ratification of the centrality of work in the interviewer's lives, as well as experiences of pleasure in the work environment. On the other hand, it was found that, even with interpretative and / or cognitive limitations, People with Intellectual Disabilities perceive the barriers imposed by the organizations of work, which favors experiences of degrading prejudice, including. In this way, the present research contributes with an important reflection and critical analysis about the inclusion in the work, and, mainly, it provides a careful look towards a working class little perceived.

Key Words: Work. Health. Subjectivity. Intellectual Disability.

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Caracterização dos entrevistados da pesquisa

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CID – Classificação Internacional de Doenças

CIF – Classificação Internacional da Funcionalidade, Incapacidade e Saúde.

DSM – Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais

MTE – Ministério do Trabalho e do Emprego

SRT – Superintendência Regional do Trabalho

PCD – Pessoa com Deficiência

PCDI – Pessoa com Deficiência Intelectual

PL – Projeto de Lei

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO	12
2	TRABALHO E SUBJETIVIDADE: CONSIDERAÇÕES ACERCA DOS MODOS DE GESTÃO CAPITALISTA E SUAS REPERCUSSÕES PARA O TRABALHADOR	19
2.1	Sobre trabalho e subjetividade	19
2.2	Sobre os modelos de gestão capitalistas e o controle da subjetividade.....	26
3	TRABALHO E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL.....	32
3.1	Pessoas com deficiências: um breve resgate histórico.....	32
3.2	Deficiência Intelectual: um olhar conceitual	40
3.3	O mercado de trabalho e a inclusão de Pessoas com Deficiência Intelectual.....	45
3.4	Sobre os sentidos do trabalho e a Pessoa com Deficiência intelectual.....	49
3.4.1	Os sentidos atribuídos ao Trabalho na lógica capitalista.....	49
3.4.2	Os sentidos do trabalho e a Pessoa com Deficiência Intelectual	52
4	TRABALHO, SAÚDE E PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL: ENTRE PRAZERES E SOFRIMENTOS.....	60
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS	76
	REFERÊNCIAS	81
	APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA.....	89
	APÊNDICE B - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	90
	APÊNDICE C - TERMO DE ASSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO.....	91

1 INTRODUÇÃO

Trabalhar é muito mais do que o ato de vender a sua força de trabalho ou o seu tempo disponível em troca de uma remuneração. É mais complexo do que isso.

Trabalhar pode ser também uma forma de se reinventar, de se encontrar consigo mesmo e com o outro, de se reconhecer como ser social e vivente. Trabalhar pode ser a possibilidade de ter acesso a bens de consumo, de realizar sonhos materiais e de alcançar realizações pessoais. O trabalho pode ser o lugar de um começo, e até mesmo de um recomeço, permeados de esperança.

Por outro lado, o trabalho pode ser um lugar de completa desesperança, angústia e desalento. O lugar das expectativas não correspondidas, e até mesmo maltratadas. Trabalhar pode ser o encontro com a obrigação de ser produtivo, com a obrigação de prover o pão de cada dia, com a obrigação de superar a si próprio e a terceiros, entre outras obrigações. O trabalho pode ser a fonte de grande parte do sofrimento psíquico do trabalhador.

Nesta direção, é notório que as características positivas e negativas associadas ao trabalho não se apresentam de maneira linear em um mesmo indivíduo, mas sim, podem ser concomitantes e coexistirem, ou mesmo prevalecerem umas sobre as outras.

Perceber a identificação com uma profissão e a bagagem social que ela carrega (médico, professor, advogado, agente de limpeza, outros), bem como o posicionamento na estrutura social que o trabalho proporciona, é perceber o quão central a vida laboral pode ser. É provável que o trabalho possua o poder de influenciar na formação subjetiva das pessoas como poucas outras categorias sociais possuem. Desta forma, pensar a saúde e a subjetividade dos trabalhadores é um exercício indispensável em Psicologia.

Há categorias e categorias de trabalhadores, todas com suas peculiaridades e especificidades. E quando se reflete sobre as nuances do trabalho relacionadas à categoria de trabalhadores com deficiência intelectual, o exercício de pensar a saúde e a subjetividade se torna ainda mais relevante, especialmente se levadas em consideração características como a baixa escolarização destes trabalhadores, falta de adaptação e acessibilidade no

ambiente de trabalho, além do preconceito e do desconhecimento em relação a este público.

A este cenário soma-se o fato de haver leis e decretos específicos e regulatórios que determinam a obrigatoriedade da inclusão de pessoas com qualquer tipo de deficiência (desde que devidamente comprovada por laudo médico) em quantidade proporcional ao quadro de funcionários de uma empresa ou organização, sendo a principal a Lei 8.213/91, também chamada Lei de Cotas.

Entretanto, como as leis não especificam quais os tipos de deficiência devem ser incluídos, o que se nota na prática é a opção por deficiências mínimas e que comprometam o mínimo possível da atividade laboral. Nesta direção, dentre os cinco tipos de deficiência possíveis (auditiva, visual, física, intelectual e múltiplas), dados levantados junto à Superintendência Regional do Trabalho (STR-MA, 2018) e utilizados neste estudo mostram que os trabalhadores com deficiência intelectual no Maranhão representam um pouco mais de 1% de todos os trabalhadores com deficiência.

O interesse pela temática, por parte do pesquisador, surgiu após longo tempo de atuação no setor de recursos humanos em diferentes empresas na cidade de São Luís, onde a cota para a inclusão de Pessoas com Deficiência (PCD) era sempre um desafio. Nestas empresas, o número de Pessoas com Deficiência Intelectual (PCDI) seguia o padrão apontado na literatura, numa proporção de 3 para cada 100 trabalhadores com outras deficiências.

Estas peculiaridades com relação à inclusão de PCDI no trabalho provocou para esta pesquisa as seguintes questões norteadoras: Quais as repercussões da Lei de Cotas para a inclusão da PCDI no trabalho? O trabalhador com deficiência intelectual, em relação aos demais tipos de deficiência, encontra mais barreiras no mundo do trabalho? Quais elementos são fonte de prazer e sofrimento no trabalho de uma PCDI em um contexto de inclusão pela obrigatoriedade? Quais as estratégias de enfrentamento do trabalhador com deficiência intelectual frente às situações de sofrimento no trabalho?

Frente a estas perguntas foi definido como objetivo geral da pesquisa - analisar a atividade laboral das Pessoas com Deficiência intelectual e as

repercussões para a saúde e a subjetividade desses trabalhadores. E os objetivos específicos são:

- a) Compreender os sentidos atribuídos ao trabalho pelas Pessoas com Deficiência Intelectual;
- b) Analisar as experiências de prazer e sofrimento das Pessoas com Deficiência Intelectual no contexto do trabalho;
- c) Identificar as estratégias de mediação das Pessoas com Deficiência Intelectual frente às adversidades e dificuldades do cotidiano de trabalho.

De modo a melhor alcançar os objetivos propostos para este estudo, foram delineados os aportes epistemológicos da Psicologia Sócio-Histórica para discutir trabalho e subjetividade, entendendo que o sujeito é produto e produtor do contexto em que está inserido, não estando isolado, mas em ação com o mundo que o cerca; e os fundamentos da Psicodinâmica do Trabalho para discutir trabalho e saúde, com um olhar especial para as relações de prazer e sofrimento próprias do ambiente laboral, e para a organização e gestão do trabalho que podem proporcionar contextos de adoecimento ou saúde.

Assim, a pesquisa se desenvolve em metodologia do tipo qualitativa, sendo aplicada através de roteiro de entrevistas semiestruturado. Por meio da abordagem qualitativa acredita-se que será possível investigar melhor aspectos relacionados às vivências particulares de cada trabalhador com deficiência intelectual, entendendo que o mundo do trabalho se apresenta de maneira diferente para cada um.

Segundo afirmam Deslauriers e Kérisit (2014), na busca pela identificação de delineamentos próprios da pesquisa qualitativa, bem como suas características mais peculiares que a diferenciam da quantitativa, o caráter qualitativo parece se aplicar melhor em certos tipos e temas de estudo do que em outros, principalmente em objetos de investigação específicos dos quais emerge o sentido de um fenômeno social, no caso deste estudo, o fenômeno do trabalho. Nesta direção, ter objetivos e problemas da pesquisa bem definidos é fundamental, de acordo com os autores, especialmente quando as pesquisas trazem contribuições para políticas sociais.

Para analisar os efeitos concretos de políticas sociais, a pesquisa qualitativa se propõe uma maior aproximação com o campo, campo este onde se vivenciam decorrências de práticas regionais, grupais, familiares ou individuais. Ainda no campo, a pesquisa qualitativa preconiza diferentes pontos de vista de um mesmo fato, inserindo-o em um contexto geral, além de formular argumentos ligados à ação e à prática (DESLAURIERS; KÉRISIT, 2014).

A entrevista com roteiro semiestruturado possibilita a construção de questões básicas sustentadas em hipóteses e teorias conectadas ao eixo de investigação da pesquisa (TRIVIÑOS, 1987). A questão central é evidenciada pelo entrevistador, que permanece vigilante aos elementos verbais da entrevista e no progresso da coleta de dados.

A entrevista semiestruturada é pensada com foco na temática de investigação, porém poderá ser ajustada conforme eventualidades e particularidades momentâneas, favorecendo o surgimento de dados de maneira espontânea, como também que os resultados obtidos não fiquem restritos a um padrão específico. Assim, a entrevista semiestruturada “[...] favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade” (TRIVIÑOS, 1987, p. 152).

Os entrevistados desta pesquisa são 07 Pessoas com Deficiência Intelectual comprovada através de laudo médico, que tenham vínculo empregatício formal com alguma empresa situada na grande São Luís. Além disso, a amostra dos sujeitos foi condicionada a partir do conceito proposto pela OMS (2007) sobre deficiência ou déficit intelectual: pessoas que possuam o Quociente de Inteligência (QI) inferior à média, e que tenham limitações em pelo menos dois tipos de habilidades: comunicação, autocuidado, funções acadêmicas, adaptação social, vida no lar, segurança e saúde, dentre outras.

Os critérios de inclusão deste estudo são: possuir laudo médico caracterizador da deficiência; ter vínculo empregatício formal; apresentar prévia autorização de pais ou responsáveis dos entrevistados. Por outro lado, os critérios de exclusão deste estudo são: não possuir laudo caracterizador da deficiência; não ter vínculo empregatício formal; não autorização de pais ou responsáveis dos entrevistados.

Os dados foram coletados pelo pesquisador em lugar conveniente, com dias e horários previamente combinados com os entrevistados e seus

responsáveis. Antes do início das entrevistas, todos os entrevistados foram informados dos objetivos da pesquisa, do seu voluntariado e da garantia do anonimato. Assim, procedeu-se da leitura e assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (Apêndice 2) e do Termo de Assentimento Livre e Esclarecido (Apêndice 3).

Abaixo, o Quadro 1 expõe a caracterização dos entrevistados.

Quadro 1 – Caracterização dos entrevistados

Participantes	Idade	Sexo	Estado Civil	Escolaridade	Tempo total de atuação profissional	Tempo de atuação na empresa atual
Participante 1	37 anos	M	Solteiro	Ensino médio completo	14 anos	5 anos
Participante 2	41 anos	F	Solteira	Ensino médio completo	8 anos	3 anos
Participante 3	21 anos	F	Solteira	Ensino fundamental incompleto	1 ano	1 ano
Participante 4	32 anos	M	União Estável	Ensino médio incompleto	8 anos	5 anos
Participante 5	32 anos	M	Solteiro	Ensino médio completo	3 anos	1 ano e meio
Participante 6	27 anos	F	Solteira	Ensino fundamental incompleto	4 anos	4 anos
Participante 7	32 anos	M	Solteiro	Ensino fundamental completo	5 anos	1 ano

Fonte: Dados da pesquisa (2020)

Ressalta-se que esta pesquisa segue as exigências da Resolução nº 510/2016, da Comissão Nacional de Saúde (CNS), que rege as pesquisas envolvendo seres humanos na Plataforma Brasil.

De posse dos dados coletados, estes foram analisados à luz da Análise Crítica do Discurso (ACD) de Norman Fairclough. Segundo Fairclough (2001, p. 22) o discurso contribui para a formação do que ele chama de “identidades sociais”, ou seja, ele pode construir e representar entidades ou relações sociais em seus mais variados discursos, posicionando as pessoas como sujeitos sociais. Ainda segundo o autor, estas construções produzem efeitos sociais do discurso, e são estes efeitos o ponto de maior relevância na análise do discurso.

Sobre as considerações éticas deste estudo, ressalta-se que o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido foi assinado pelos pais e/ou responsáveis

do entrevistado, dada a inimizabilidade relativa aplicada à Pessoa com Deficiência Intelectual. Além deste, foi utilizado o Termo Assentimento Livre e Esclarecido assinado pelo próprio entrevistado, dando o seu sim e reconhecendo a sua parcela de contribuição para a pesquisa.

Para além dos números da inclusão de PCDI's no trabalho que são apresentados neste estudo, também chamam a atenção frases dos participantes como “[...] na verdade, não é só a questão do dinheiro e essas coisas, eu gosto de sair de casa e ir pro trabalho” do entrevistado 4, e também “[...] o trabalho é uma maneira de eu me manter ocupada e sendo útil. Eu me sinto válida” da entrevistada 6. Expressões como estas norteiam e amplificam o interesse pela compreensão do trabalho como um fenômeno social e das suas nuances.

Há notória relevância nesta temática e importância de que ela seja discutida academicamente. Em levantamento bibliográfico para a construção da base teórica deste estudo, poucas pesquisas de expressão a nível nacional foram identificadas, revelando uma carência na abordagem científica do assunto. No estado do Maranhão, onde a pesquisa toma lugar, e de onde alguns números da inclusão no trabalho são discutidos, não há pesquisa semelhante. Com base nesta realidade, espera-se que seja possível contribuir com um tema que é iminente e de urgente reflexão.

De modo a buscar a melhor aproximação possível com os objetivos propostos, este estudo está sequenciado em três principais capítulos, os quais por sua vez estão sub divididos em tópicos com temas específicos que facilitam a didática da exposição dos temas e a apreensão do seu conteúdo. As falas dos entrevistados estão dispostas ao longo dos capítulos 3 e 4, de modo a compor, ilustrar e enriquecer ainda mais a base epistemológica da pesquisa.

No primeiro capítulo é feita uma análise sobre a relação entre trabalho e subjetividade, mais especificamente sobre a maneira como os modos de gestão capitalista e suas particularidades podem ecoar em aspectos individuais e coletivos dos trabalhadores. No segundo capítulo investiga-se como se dá a relação entre as Pessoas com Deficiência Intelectual e trabalho, com uma análise social e histórica da deficiência e com um olhar especial para os sentidos do trabalho para a PCDI. No terceiro capítulo o foco é a relação dialética entre saúde e adoecimento no trabalho, relação esta perpassada pelas experiências de prazer e sofrimento própria do mundo laboral.

É com esta base metodológica e epistemológica que se acredita que a temática em questão é abordada com maior assertividade, e os trabalhadores com deficiência intelectual melhor compreendidos em aspectos essenciais como a saúde e a subjetividade.

2 TRABALHO E SUBJETIVIDADE: considerações acerca dos modos de gestão capitalista e suas repercussões para o trabalhador.

Poucas áreas da vida humana são tão centrais como o trabalho. Com uma análise simples do dia a dia, é possível perceber o quanto o trabalho tem se tornado o balizador do tempo e do espaço, definindo rotinas, criando hábitos e estabelecendo relações entre as pessoas. É nesta direção que se pensa a subjetividade, enquanto influenciada e influenciadora nas relações de trabalho e no papel do trabalho na construção de identidade do indivíduo.

Articular trabalho e subjetividade, na sociedade contemporânea, é uma tarefa importante uma vez que se parte do pressuposto de que as pessoas estão socialmente inseridas em uma lógica complexa e instável, e os modos de trabalhar e gerir o trabalho humano repercutem em elementos individuais e coletivos.

Assim, o foco na análise dos modos tradicionais de gestão se faz necessário, à medida que eles são produzidos em contextos sociais, históricos e políticos particulares, com suas próprias aplicações e resultados. Cada modelo proporciona um conjunto de significações diferentes, especialmente quando estas relações estão permeadas de poder e subjugação do outro, e entender como estes modelos se apresentam para o trabalhador se faz oportuno.

Assim, o objetivo deste capítulo é refletir sobre modelos de gestão da produção no capitalismo e as repercussões na subjetividade dos trabalhadores, características estas próprias do capital. Com isso, o capítulo apresenta primeiramente como trabalho e subjetividade possuem convergências históricas e sociais, e como seus limites e alcances reverberam na formação e construção da individualidade humana. Em seguida, o capítulo mostra como cada modelo de gestão capitalista é aparelhado, de maneira direta ou indireta, para a captura da subjetividade dos trabalhadores, sempre com a intenção de maior produtividade e, por consequência, lucratividade.

2.1 Sobre trabalho e subjetividade

Em uma perspectiva conceitual, o trabalho é compreendido como uma atividade de caráter profissional que, remunerada ou não, possui finalidade

criativa e produtiva. Conforme explica Bock (2006), o trabalho é constituído de importantes elementos históricos e ideológicos, representando um dado momento social, como na Grécia antiga, por exemplo, onde o trabalho era entendido basicamente como uma atividade física com a finalidade de subsistência e satisfação de necessidades básicas, e desvalorizada socialmente.

O trabalho é uma categoria de análise de ciências como a Antropologia, a História, a Economia, a Sociologia, a Psicologia e a Filosofia, e possui o sentido histórico análogo à história das sociedades (BENDASSOLI, 2007). Por isso, conhecer alguns conceitos e contribuições teóricas a seu respeito se mostra uma tarefa necessária, ainda que esgotar toda a multiplicidade de concepções não seja possível.

Assim, Coutinho (2009) explica que o trabalho é dinâmico, complexo e polissêmico, e diferentes abordagens são necessárias para a sua compreensão. Ainda nesta linha, a autora o descreve como uma atividade humana de caráter individual ou coletiva, que cumpre funções sociais diversas e que se distingue de qualquer prática animal por sua característica instrumental, moral e consciente.

Em Marx (1983) é possível complementar o sentido da relação homem-trabalho, por ser fator diferencial da atividade humana e de qualquer outro animal, pois é a possibilidade de dar sentido a uma atividade planejada e consciente, que transforma a natureza a seu favor, a principal forma de estabelecer as diferenças. Para o autor, através do trabalho o homem transforma a si mesmo e ao ambiente, e ao transformá-lo a partir de suas necessidades marca em tudo que o cerca as características de sua própria individualidade.

Desde sempre, o trabalho é essencial para a manutenção da vida humana, e sempre uma condição de sobrevivência individual e coletiva, tendo a humanidade, inclusive, se estruturado politicamente em torno da função do trabalho (SACHUK; ARAÚJO, 2007). Para Jacques (1996), é extremamente difícil, ou mesmo impossível, destacar o trabalho da existência das pessoas, dada a grande relevância e importância assumida em suas vidas.

Com um outro olhar, porém com o mesmo caráter centralizador, Coutinho (2009) expõe que o trabalho nem sempre é fonte de satisfação e de autorrealização, e que, exatamente pela sua função indispensável de

constituição do sujeito, é permeado de características que repercutem negativamente. Nesta direção, a autora expõe que o trabalho é historicamente uma representação de castigo, punição, esforço, estigma, e que recebe apenas a característica de uma atividade instrumental que visa a manutenção da vida material, dedicando o homem o esforço apenas para o alcance deste objetivo.

Para Marx (1983), o modo capitalista de produção desumaniza e apenas aliena o indivíduo, tornando o próprio produto do trabalho algo estranho para o trabalhador. O capitalismo distorce a noção de liberdade no homem à medida que o labor se torna um produto de troca da força de trabalho em função da sobrevivência, dissociando a ideia de trabalho da pessoa que o realiza. O produto do trabalho não é mais de controle do trabalhador, mas sim do gestor capitalista.

O capitalismo carrega em si vários contrastes relacionados ao mundo do trabalho, sendo ao mesmo tempo fonte sociabilização e de humanização, mas que sob a tutela do capital, se torna degradado, alienado e estranho. Sendo assim, o trabalho se deteriora em sua função original e fundamental ao homem, que é render bens úteis às necessidades humanas, e apenas se volta para as necessidades do capital (NAVARRO; PADILHA, 2007).

Marx (1989) metaforiza a relação de produção de mercadorias e de baixa valorização do trabalhador, ilustrando que nesta dinâmica do capital o trabalhador pobre se torna ainda mais desprovido de bens à medida em que os produz em maior escala. Conforme explica o autor, é pelo enaltecimento e valorização da produção de coisas que se aumenta proporcionalmente a desvalorização e desprestígio do homem. “O trabalho não produz só mercadorias; produz a si mesmo e ao trabalhador como uma mercadoria, e isto na proporção em que produz mercadorias em geral” (MARX, 1989, p. 148).

Com efeito, no modelo capitalista a sociedade sofre com a cisão entre aqueles que apenas sobrevivem com o trabalho, e aqueles que acumulam bens. Esta dinâmica encontra sustentação de uma maneira ideológica, realizando uma função de mediação e promoção de sistemas econômicos contemporâneos, de modo especial do modelo neoliberal, predominante atualmente, onde o trabalho assume um caráter generalista e precário (OVEJERO, 2010).

Conforme explica Antunes (2000), no cenário neoliberal características como individualidade e competitividade são ampliadas no contexto do trabalho.

Em clima de insegurança e ameaças de demissão, os trabalhadores se submetem a comportamentos de concorrência entre eles para tentar garantir a sua sobrevivência. Desta forma, o desejo pela manutenção do trabalho gera no empregado uma dedicação atípica, que invade o tempo livre e outros espaços da vida pessoal.

É neste sentido que Druck, Franco e Seligmann-Silva (2010) explicam que o discurso corporativo é capaz de suscitar um conjunto de valores dispostos em padrões sedutores, com o objetivo exclusivo de adquirir consentimento e afiliação de funcionários. Assim, destacam quatro diferentes padrões: a competitividade maximizada, que incentiva um clima hostil; a supervalorização da flexibilidade, que valoriza os polivalentes e com maior disponibilidade de tempo; as mudanças e inovações continuadas, que coisifica o trabalhador e o torna descartável e em desuso; e o padrão da rapidez, que impõe adaptação e máxima agilidade produtiva.

Ainda, em uma análise das violências psicológicas camufladas no discurso corporativo que subjagam a subjetividade do trabalhador, Druck, Franco e Seligmann-Silva (2010) clarificam a diferença do que seria o assédio moral e o assédio organizacional, próprios do modelo capitalista. Em ambos se tem um quadro de degradação da honra, da dignidade e da autoestima do trabalhador, mas somente no primeiro os responsáveis podem ser individualizados, o que torna o assédio organizacional ainda mais difícil de ser problematizado e combatido.

Como repercussões da ideologia neoliberal, destacam-se os efeitos psicossociais no trabalhador, que, assombrado pelo desemprego, pelas disputas internas ao trabalho, pelas situações de assédio e outras aversões, sofre com o aumento do estresse e, por vezes, a deturpação do caráter (OVEJERO, 2010). Em adição, estes sentimentos prejudicam outras instituições sociais do trabalhador, como a família e a formação acadêmica, dada a ocorrência de sentimentos de insegurança e baixa autoestima proporcionados pela relativa estabilidade no trabalho (SENNETT, 2009).

É nesta direção que Gaulejac (2007) refere questões éticas e morais, apontando que a ideologia gerencialista se sobrepõe à lacuna ética capitalista. A gestão do trabalhador se realiza em favor dos interesses organizacionais, tornando-o um mero recurso humano a serviço do empregador. Neste cenário,

a ética da produtividade e dos resultados toma o lugar da moral, e a proposta capitalista encontra em si própria o seu propósito.

É em meio a este contexto que se pensa subjetividade dos trabalhadores, enquanto um conceito fundamental da Psicologia Social, especialmente porque permite uma reflexão com base na indissociabilidade do individual e do coletivo, do indivíduo e da sociedade, do trabalhador e da organização de trabalho (NARDI, 2006).

O conceito de subjetividade aponta para a experiência de sermos sujeitos, seja no sentido daquele que é submetido, seja no sentido daquele que realiza uma ação. Por conseguinte, o trabalho não pode ser visto apenas a partir da lógica de uma produção, mas sim do modo como os trabalhadores vivem a experiência do trabalho e dão sentido a ela (NARDI, 2006). Conforme explica o autor, estas experiências podem variar de acordo com o momento histórico e econômico, bem como o contexto social, o que implica em variados processos de produção de subjetividade e múltiplos sujeitos trabalhadores.

Pensar esta multiplicidade é pensar as possibilidades de diversidade, cooperação e colaboração no ambiente de trabalho. Entretanto, na contramão deste movimento, tem-se uma conjuntura de esfacelamento das relações e o ápice do individualismo (DEJOURS, 2011a), que repercute significativamente na subjetividade dos trabalhadores. A força do individualismo se dá no uso de artifícios como a adesão voluntária em vez da punitiva, associação em vez de obrigatoriedade, incentivo em vez de imposição, gratificação em vez de condenação e autonomia em vez de vigilância, que sequestram a subjetividade do trabalhador (GAULEJAC, 2007).

Horst, Soboll e Cicmanec (2013) também atentam para este contexto de desestrutura das redes de apoio e a cisão dos coletivos de trabalho, que gera sentimentos de solidão e fragilidade psíquica, e transfere a possibilidade de afetividade e formação de vínculos para a própria organização, se tornando uma arma empresarial. É este instrumento estratégico que está em jogo, a transferência, ainda que indiretamente, dos propósitos econômico financeiros para um plano psicológico ou das ideias. Com este tipo de artifício, continuam as autoras, o trabalho pela remuneração se torna um objetivo secundário, dando espaço para a ideia de trabalhar para ser um vencedor, e alcançar posições de relativo sucesso dentro da organização.

Destarte, a gestão de pessoas em empresas é estrategicamente pensada com a finalidade de oferecer saídas para as questões psicológicas dos trabalhadores, uma vez que estes absorvem valores morais e éticos alheios, e por vezes abrindo mão dos seus (HORST; SOBOLL; CICMANEC, 2013). Além disso, continuam as autoras, as organizações proporcionam um sistema de defesa sólido, estruturado e validado socialmente, permeado de crenças e ideais de vida, que respondem a necessidades individuais do trabalhador.

Diante destas ponderações, é interessante analisar as maneiras pelas quais os trabalhadores mantêm-se saudáveis no ambiente de trabalho. Nesta direção, pensar as relações de domínio e sedução, bem como as possibilidades de resistência são importantes reflexões acerca do ambiente corporativo, um espaço onde parece haver apenas normas a seguir e disciplina para cumpri-las. Compreender o binômio trabalho e subjetividade é, desta maneira, analisar as infinitas formas de assujeitamento, bem como de transgressões e modos de lidar com as regras (NARDI, 2006).

Acerca das transgressões, Dejours (2006) expõe que há uma grande lacuna entre a organização do trabalho prescrito e o trabalho real, e esta é essencial para a constituição do sujeito e da sua identidade. Nesta direção, a construção de uma identidade no campo social não implica somente na relação com o outro, mas é principalmente pelo contato com o real (DEJOURS, 2006, p. 21).

O reconhecimento da identidade do sujeito no campo social não é direto; diz respeito à relação que o sujeito mantém com o real. Não se trata, portanto, de um julgamento direto do outro sobre o sujeito, que talvez dependa do amor, mas de um julgamento sobre a relação do sujeito com o real, que, neste caso, se dá no trabalho. O acesso ao real não é, nunca, imediato: supõe sempre uma instrumentalização, ou seja, um trabalho. O que o sujeito procura fazer reconhecido é o seu fazer e não o seu ser.

A constituição de uma identidade pelo trabalho é um elemento de grande importância para Dejours (2006, p. 34) na promoção da saúde mental, uma vez que “[...] o trabalho se inscreve na dinâmica de realização do ego. A identidade constitui uma armadura da saúde mental. Não há crise psicopatológica que não esteja centrada numa crise de identidade”. Por possuir uma importante função

psíquica, o trabalho é um dos grandes alicerces na constituição do sujeito e sua cadeia de significados.

Ainda a despeito de identidade, Oliveira e Schlindwein (2015) expõem que a sua construção requer um processo gradativo e paulatino, com um contínuo “estar sendo”. O trabalho, assim como outras instâncias sociais como a religião e a política, por exemplo, é uma das formas gradativas do homem vivenciar o mundo e ser nele, principalmente no relacionamento com outras pessoas. As autoras vão mais além ao lembrar que a identidade pode se expressar através do trabalho. Ou seja, é a possibilidade de ser constituído pelas vivências do trabalho e ao mesmo tempo constituí-las, o que se torna uma relação perfeitamente dialética.

As identidades são expressas também sob a forma de papéis que são assumidos em um dado contexto social, e no que se refere ao contexto do trabalho, o arquétipo da personagem “trabalhador” se torna possível de ser materializado, oportunizando o estabelecimento e ampliação de relações sociais. “o trabalho contribui para o desenvolvimento destes papeis, na medida em que a ação de trabalhar tem um caráter de um processo social realizado coletivamente e que determina as relações de comunicação entre sujeitos” (OLIVEIRA; SCHLINDWEIN, 2015, p. 471).

Martins e Mendes (2012), ao tratarem das adversidades da construção de identidade, retornam aos coletivos de trabalho como estratégia de manutenção da saúde do trabalhador, coletivos estes que formam uma rede de apoio e de confiança entre os pares e se mostram verdadeiros espaços de resistências na direção da saúde mental preservada. Nesta direção, é a coparticipação nas regras e oportunidade de construções ou mesmo reconstruções de subjetividades que direcionam para sofrimentos menos adoecedores. “A cooperação e a solidariedade criam certa imunidade, facilmente corroída pela perversão da organização do trabalho, quando encontra este sujeito sozinho, vulnerável, distante do coletivo e da possibilidade do espaço fala-escuta” (MARTINS; MENDES, 2012, p. 176).

As possibilidades de resistência são discutidas com mais detalhes em sessão posterior de estudo. Entretanto, é interessante notar que a maneira como cada trabalhador se relaciona com as regras estabelecidas em cada contexto social e histórico determina os modos e os processos de subjetivação. Para

tanto, investigar os modos de subjetivação de uma categoria de trabalhadores é analisar o modo predominante como eles se relacionam com os discursos que atravessam o seu trabalho (qualidade total, eficiência, vestir a camisa, etc.), com o cumprimento das regras estabelecidas e as possibilidades de reconhecimento enquanto trabalhador (NARDI, 2006).

Na escolha de uma categoria de trabalhadores para uma análise investigativa, este estudo se propõe a compreender como se dá o processo de identificação com o trabalho e de subjetivação de trabalhadores com deficiência intelectual, frente a modelos de gestão que distorcem a noção de liberdade do trabalhador, conforme exposto nesta sessão. Uma análise específica sobre as repercussões destes modelos para a subjetividade dos trabalhadores será feita na sessão seguinte.

2.2 Sobre os modelos de gestão capitalistas e o controle da subjetividade

Muitas foram as transformações nos processos de trabalho que caracterizaram as últimas décadas do século XIX e o século XX, e estudos em variadas áreas das ciências humanas, de modo especial a Psicologia, buscam saídas teórico-metodológicas para compreender estas alterações em suas complexas dimensões subjetivas e objetivas. Ainda, a história do desenvolvimento dos processos de trabalho e das forças produtivas não é linear, e o momento histórico deve ser considerado na dinâmica da mudança do processo de trabalho.

Navarro e Padilha (2007) apontam que, apesar de as mudanças no processo de trabalho serem notórias, não houve de fato uma ruptura com o sistema capitalista e com a sua complexa estratégia ideológica de fragmentação da subjetividade, uma vez que intenção é manter a sua proposta dominante. As autoras reforçam esta proposição ao citar exemplos como a apologia do individualismo, o aumento do desemprego e a precarização do trabalho em diferentes setores da economia.

Conforme apontado na sessão anterior, o desgaste físico e mental da classe trabalhadora, inerente ao contexto de trabalho, é um tema recorrente nos estudos sobre o processo capitalista de produção. Marx (1983, p. 483) expressa

como este processo, perpassado de alienação e sofrimento, suborna o homem ao maquinário e em nada contribui para a melhoria das condições de trabalho:

O trabalho na fábrica exaure os nervos ao extremo, suprime o jogo variado dos músculos e confisca toda a atividade livre do trabalhador, física e espiritual. Até as medidas destinadas a facilitar o trabalho se tornam meio de tortura, pois a máquina em vez de libertar o trabalhador, despoja o trabalho de todo interesse. (MARX, p. 483).

Em direção a um maior controle da produção, controle este potencializado pela tecnologia, a busca pela eficiência produtiva marcou os modelos taylorista e fordista de produção através da racionalização do processo de trabalho (GOUNET, 1999).

Taylor, Ford e Elton Mayo são considerados os pioneiros na estruturação de técnicas de controle do trabalho, que têm como finalidade ampliar o domínio do capital usando diferentes estratégias, e já se voltando para a apropriação da subjetividade do trabalhador e da disciplina humana (GOUNET, 1999).

Conforme explica Gounet (1999) os princípios da racionalização da produção passavam pela fragmentação das tarefas, estudo de tempos e movimentos, a normatização da maneira correta de executar o trabalho, além da dura fiscalização dos trabalhadores e individualização, que marcaram o que ficou conhecido como a segunda revolução industrial, com técnicas de controle social aplicados na matéria viva, ou seja, no ser humano.

Conforme análise de Weil (1979, p. 124) ao pensar os trabalhadores submetidos a este quadro, a racionalização perfeita do processo produtivo era impossível de ser alcançada, e a coisificação dos sujeitos era inevitável. O trabalho acaba por se tornar penoso e monótono.

Se realmente acontece que com esse sistema a monotonia seja suportável para o operário, é talvez o pior que se possa dizer de tal sistema. Certo é que a monotonia do trabalho começa sempre ser um sofrimento; se chega ao hábito, é à custa de uma diminuição moral. Na verdade, ninguém se acostuma a isso, ao menos que possa trabalhar pensando em outra coisa, com espírito à deriva, sonhando acordado (day dreaming). Mas, então, é preciso trabalhar em um ritmo que não exija assiduidade da atenção de que a cadência do trabalho precisa.

A racionalização taylorista-fordista foi muito além, e exigiu um ajustamento psicossocial e físico do operário ao processo de produção. Além do ajuste à rotina repetitiva e exaustiva, a ideologia invade outras áreas da vida do

operário, com intuito de ajustá-lo e mecanizá-lo para a vida fabril, especialmente no espaço doméstico e na conduta familiar. Este movimento garantiria um aspecto físico maquinal do operário, com eficiência muscular e nervosa (WALLERSTEIN, 2001).

As semelhanças entre taylorismo e fordismo são historicamente constituídas, principalmente no que se refere à organização do trabalho baseado na máxima lucratividade às custas da subjetividade dos trabalhadores (BARROS, 2004; SILVA, 2005). Por outro, o fordismo, de maneira particular e controversa, teve em seu processo de organização a regulamentação social e política. De acordo com Harvey (1993), o modelo fordista baseou-se na produção e consumo em larga escala e constituição do Estado de Bem-Estar Social (Welfare State).

O modelo não pretendia somente expandir o capital e a constituição de uma sociedade de consumo. Pretendia ainda a manutenção do controle social, a domesticação e o estabelecimento de normas padronizadas da vida do trabalhador, seja esfera pública, seja esfera privada (HARVEY, 1993).

Frente às exigências de velocidade e eficiência produtiva próprias do modelo, Silva (2004) explica que, à medida que estavam psíquica e fisicamente adaptados às pressões e obrigações, os operários começavam a pensar a sua tarefa de maneira mais crítica, repreendendo decisões e demonstrando perigosas insatisfações. Em contrapartida, conforme explica o autor, os incentivos financeiros eram utilizados para motivar novamente os trabalhadores com frequente efetividade.

Com isso, por causa do avanço de lutas da classe trabalhadora e até mesmo de crises do capital, novas estratégias de gerenciamento surgiam corriqueiramente para dar conta novamente da captura da subjetividade dos trabalhadores. Foi o movimento das relações humanas, surgido em 1929, que voltou a balizar a convivência no interior das fábricas, a fim de que a harmonia industrial não fosse comprometida. Assim, o operário estando desobrigado da atividade enfadonha e intensiva, poderia continuar focado em objetivos organizacionais, ainda que na contramão dos seus próprios objetivos (SILVA, 2004).

Em meados dos anos 1950, estudos de autores como Georges Friedmann já indicavam para o que viria a ser conhecido como reestruturação

produtiva (GOUNET, 1999). O autor publicou trabalhos realizados em fábricas americanas e europeias que versavam sobre o esgotamento físico causado do modelo de acumulação de capital. Bem ou mal, seus estudos foram contribuições pioneiras em sua época, enquanto uma análise sociológica do trabalho que apresentaram a necessidade de alternativas como o rodízio e a ampliação de tarefas.

O autor insistia em chamar atenção para a fragmentação da dimensão subjetiva do operário através de suas tarefas no trabalho, uma vez que a alternância e o rodízio de atividades, adicionados da formação de equipes de trabalho promoveriam a satisfação dos trabalhadores, a relativa sensação de liberdade e o empoderamento do trabalhador com o seu simples envolvimento com a tarefa (GOUNET, 1999).

Conforme explica Antunes (1997), este momento de reestruturação produtiva promoveu muitas modificações nas relações de trabalho. Ao deixar de ser um operário simples e se tornar um operário-supervisor de máquina, o trabalhador reduziu o seu poder por um lado, ao mesmo tempo em que o capital passou depender cada vez mais de sua dimensão subjetiva. Foi a empresa japonesa Toyota que primeiro organizou um todo administrativo-operacional-produtivo, a fim de que uma ideologia gerencial pudesse favorecer a universalização de práticas.

A nova lógica produtiva instituiu para o trabalhador um modelo de gestão total que integrava a tarefa repetitiva ao trabalho multifuncional, fazendo com o trabalho fosse ainda mais intensificado e envolvendo o trabalhador por completo (OHNO, 1997). Este método de regulação e gestão total aconteceu pela padronização de tarefas executadas com maior flexibilidade, com a adoção de ferramentas e técnicas como o *kanban*, *kaizen* e o *just-in-time*.

As novas técnicas de gestão toyotista adotam padrões que exigem do trabalhador características de multifuncionalidade e pluriespecialização. Neste sentido, o sujeito deveria ser ajustado para seguir o tempo e evitar o desperdício, e a autonomia humana deveria ser capturada e controlada, assim como em uma máquina. “A mente industrial extrai conhecimento do pessoal da fabricação, dá o conhecimento às máquinas que funcionam como extensões das mãos e pés dos operários, e desenvolve o plano de produção para toda a fábrica” (OHNO, 1997, p. 65).

Alves (2000, p. 224) expõe que “o capitalismo manipulatório levou à exaustão os recursos de manipulação das instâncias intrapsíquicas do homem, pelas quais se constituem os consentimentos espúrios à dominação do capital nas sociedades democráticas”. Conforme explica o autor, a relação metabólica do capital se dá pela mercantilização de valores e expectativas, de modo a criar utopias que repercutem a nível intrapsíquico, especialmente no que se refere à construção de ideal de homem produtivo através de conteúdos ocultos ou semiocultos.

No Toyotismo, é com estas ferramentas racionalizadas de gestão que organizações fixam valores que conduzem a hábitos e modelam comportamentos, sem brechas para indagações ou argumentações, abrindo portas para o domínio do trabalhador conforme inclinações delas próprias (GAULEJAC, 2007).

Gaulejac (2007) complementa ao expor que, nestes movimentos de sedução organizacional, o trabalhador muitas vezes acredita que está materializando um projeto de natureza particular, e em acordo com anseios e objetivos, quando na realidade, está trabalhando em prol do lucro e da produtividade, colocando os seus talentos em favor do capital. O trabalhador é, portanto, instrumentalizado em favor de propósitos operacionais e financeiros.

Alves (2000) aponta que há a precarização do trabalho onde o sujeito se transfigura em um mero instrumento do capital, com intensas jornadas de trabalho, com privações de descanso e de tempo livre, comprometendo a manutenção da saúde física e mental. Todo esse cenário se dá em um contexto de recompensas organizacionais e de relacionamento empresarial.

O modelo toyotista permite a criação de mecanismos físicos e psicológicos eficazes para a lógica de acumulação de capital. Neste sentido, incentivar a participação e envolvimento do trabalhador nos processos de produção com incentivos para a sugestão de ideias é uma forma de capturá-lo, à medida que o trabalhador se identifica com a empresa e a considera parte de si mesma (ALVES, 2000).

Em uma análise mais atenta, esta captura acaba se tornando, de maneira econômica, um novo grau de apropriação das forças do trabalho. De modo semelhante aconteceu na manufatura e seus complexos sistemas de produção artesanal com divisão do trabalho, onde a grande indústria e o capital

se apropriaram das forças produtivas oriundas da cooperação e ajuda mútua (ALVES, 2000).

Percebe-se, assim, que o modelo toyotista é também um sistema cultural de organização, que envolve o trabalhador em suas características mais particulares. Os modelos de gestão capitalistas, em suma, buscam maneiras, diretas ou indiretas, de alcançar a subjetividade dos trabalhadores através de práticas individuais, grupais ou organizacionais, práticas estas que tinham (tem) como pano de fundo o aumento da produtividade e da lucratividade, próprias do modelo. Ressalta-se aqui a ocorrência de relações de dominação e poder, características dos modelos de gestão apresentados, e nocivas às saúdes mental e física dos trabalhadores.

As mudanças estruturais nos modelos de gestão capitalista proporcionam grandes influências nos modos de subjetivação da sociedade do capital. É por meio destes novos modos que os trabalhadores se pensam enquanto sujeitos, a partir da sua relação com o trabalho, transformando a si mesmo, aos outros e ao ambiente em que vivem a seu favor.

Na mais recente fase do desenvolvimento capitalista com base no regime de acumulação flexível, a relação entre a manipulação de objetos e a dominação de pessoas aparece claramente, de maneira que cada técnica de produção exige uma mudança de conduta dos indivíduos, não somente em aptidões, mas também em atitudes (ALVES, 2008). Neste sentido, se o sujeito é levado a refletir sobre o seu trabalho, a elaborar a sua experiência ao falar sobre ela, assim como interpretá-la, ele alcança a oportunidade de simbolizar e buscar um sentido para a sua prática laboral, transformando o seu espaço e a si mesmo.

Assim, pensar de forma crítica a atividade laboral de trabalhadores assalariados é pensar de que maneira as suas saúde e subjetividade podem ser poupadas, mesmo estando inseridos em uma lógica de lucratividade e máxima produtividade, próprias do capitalismo, o que se torna um exercício permeado de descrença e desesperança.

3 TRABALHO E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Este capítulo se dedica a analisar as condições históricas e atuais da inclusão de Pessoas com Deficiência no contexto do trabalho, com um olhar especial para as Pessoas com Deficiência Intelectual, objeto de investigação deste estudo. Para tanto, o capítulo é dividido em quatro sessões de análise.

Inicialmente, considera-se relevante conhecer alguns importantes momentos históricos e sociais relacionados às Pessoas com deficiência, até se chegar aos conceitos de inclusão utilizados atualmente. Em seguida, dada a variedade de nomenclaturas para referenciar as limitações intelectuais e mentais, são apresentados os principais conceitos e concepções sobre as deficiências. Na terceira sessão, é feita uma análise sobre o quadro atual de inclusão das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho. A quarta e última sessão deste capítulo é um ensaio sobre os sentidos do trabalho, com foco nas Pessoas com Deficiência Intelectual.

3.1 Pessoas com deficiências: um breve resgate histórico.

Considerando-se que o percurso histórico rumo à inclusão de pessoas que possuem algum tipo de deficiência compartilha de várias semelhanças no *modus operandi* da luta contra a exclusão, independentemente do tipo de limitação que estas possuem (física, auditiva, visual, mental e/ou intelectual), tem-se aqui um resgate histórico sucinto, porém geral e atribuído a todos os tipos de deficiência, ainda que com um olhar atento para a deficiência intelectual, tema deste estudo.

Assim, é notório que, ao longo da história da civilização, estereótipos diversificados marcaram a forma como se configurava o olhar das sociedades sobre as PCD, bem como a maneira como estas se relacionavam em seus diversos aspectos sociais, tais como família, religião, saúde, trabalho, entre outros. Compreender essas condições históricas é uma maneira de entender a produção dos discursos atuais para uma melhor inclusão deste grupo de pessoas.

Neste processo, quatro fases da participação social das PCD podem ser depreendidas historicamente (SASSAKI, 1997; ARANHA, 2001). No princípio, o

paradigma da exclusão total prevaleceu, e pessoas com qualquer tipo de deficiência eram subjugadas e suprimidas da atividade social, especialmente no que se refere ao aprendizado e ao trabalho. Em um segundo momento sobressaiu-se a segregação, onde instituições para isolamento e que ofereciam tratamento mínimo eram a única alternativa para as PCD. Em seguida o padrão de integração foi utilizado, onde o aprendizado e o convívio social eram incentivados, ainda que, nesta fase, salas de aula e postos de trabalho especiais e exclusivos eram consensualmente aceitos. Modernamente, o padrão da inclusão é considerado como paradigma de intervenção, onde a Pessoa com Deficiência tem livre direito de escolha e acesso a bens gerais da sociedade, garantidos os direitos comuns a todos os indivíduos.

Ao observar o tratamento dispensado às PCD's pelas sociedades antigas e modernas, é possível notar estas quatro fases em evolução. Na Grécia antiga, por exemplo, o destino de bebês nascidos com alguma deficiência era o abandono ou o sacrifício, de modo especial na cidade-estado de Esparta, onde o desempenho militar para homens e a atuante presença educacional das mulheres exigiam perfeitas condições físicas e mentais.

Conforme explica Gugel (2007), os pais de todo recém-nascido eram compelidos a apresentar a criança a uma comissão oficial constituída por anciãos de reconhecida autoridade, que deliberavam sobre suas condições físicas e oficializavam o status de novo cidadão. Caso o bebê fosse julgado como feio, disforme ou frágil, era sacrificado pelos próprios anciãos que o avaliaram. Este era atirado em um abismo de 2.000 metros de altura chamado “depósito”, em grego *Apothethai*, situado em uma cadeia de montanhas próxima. Em outras cidades gregas, os nascidos com deficiência eram abandonados à sua própria sorte em locais considerados sagrados.

Tais práticas tanto revelavam o pensamento grego vigente, que filósofos as endossavam e sinalizavam seus posicionamentos em obras clássicas, como “A República”, onde Platão (2010, p. 155) defendia um ideal de Estado forte de formação de uma república:

Pegarão então nos filhos dos homens superiores, e levá-los-ão para o aprisco, para junto de amas que moram à parte num bairro da cidade; os dos homens inferiores, e qualquer dos outros que seja disforme, escondê-los-ão num lugar interdito e oculto, como convém.

Entre os romanos, o paradigma da exclusão não se mostrou distante em relação aos moldes gregos. Entretanto, como aponta Alves (2010, p. 99), o direito romano em seu ordenamento jurídico especificava claramente sob que circunstâncias os direitos do recém-nascido estariam garantidos ou não. A “forma humana” figurava entre os principais pré-requisitos. O bebê que não a possuísse “era considerado *monstrum*, *prodigium* ou *portentum*”.

Os considerados monstros ou disformes pelos romanos não adquiriam o direito à vida, sendo outorgado ao pai o direito de exterminar o próprio filho (*patria potestas*), assegurado e prescrito na Lei das XII Tábuas (450 – 390 a.C.). Quando abriam mão deste direito, e temendo represálias do Estado, muitos pais abandonavam os filhos com deficiência em cestos às margens do rio Tibre ou em outros locais considerados sagrados. Quando não morriam, exploradores criavam os bebês para mais tarde os transformá-los em esmoleiros, prostitutas ou remadores (ALVES, 2010).

Com o advento e propagação do pensamento cristão, séculos depois, ideias de amor ao próximo e apoio aos menos favorecidos ganharam força, bem como uma nova visão sobre as PCD. Seguindo os ensinamentos de Jesus Cristo, como aponta Maranhão (2005), o olhar atencioso para aqueles que eram vítimas de doenças crônicas, defeitos físicos e mentais, perpassava uma atitude de humildade e benevolência, e que condenava veementemente a morte de crianças com deficiência.

Foi através deste viés que a igreja católica protagonizou as primeiras formas de assistencialismo aos pobres e enfermos, resultando, inclusive, na alteração das antigas concepções romanas através de novas leis promulgadas pelo Imperador Constantino, em 315 d.C, conforme aponta Silva (2009). Assim, as primeiras organizações de caridade e até mesmo hospitais destinados ao atendimento de PCD foram criadas, ainda que não apresentassem as corretas condições sanitárias e de humanização do atendimento.

Com o fim do império Romano, se iniciou o grande ciclo da idade média e do Império Bizantino, cujo “as ideias que envolviam as PCD eram impregnadas por concepções místicas, mágicas e misteriosas, de baixo padrão” (MARANHÃO, 2005, p. 24).

As precárias condições sanitárias, características da Idade Média, acentuavam a propagação de doenças e os nascimentos de crianças com deformidades. As constantes associações a castigo de Deus, possessões demoníacas e feitiçarias marginalizavam ainda mais as PCD's, resultando em discriminação e práticas de mendicância.

Mesmo assim, como aponta Maranhão (2005), a institucionalização da doença começou a ganhar força neste período, ainda que de maneira desumana. Um olhar um pouco mais atento às pessoas com doenças severas ou deformações começou a ser desferido, e esta atenção foi materializada com a criação de hospitais e abrigos. Algumas destas iniciativas foram de senhores feudais, outras da Igreja ou mesmo dos próprios governantes, porém ainda com a intenção de isolamento social para estas pessoas.

Após o longo período da Idade Média, fatos históricos como o Humanismo, o Renascimento e a Revolução Francesa configuraram um período de mudanças e transformações nos costumes, nas artes, na música e, principalmente na ciência, que possibilitou um novo olhar sobre a PCD, especialmente no que se refere ao atendimento mais humanizado na saúde.

A dedicação a esta parcela da população determinou a abertura para descobertas significativas de tratamentos para determinadas deficiências. Conforme aponta Gugel (2007), neste período foram criadas as primeiras formas de linguagem de sinais, que facilitavam a comunicação com pessoas surdas e até mesmo a sua inserção escolar. Ainda, estudos do médico francês Philippe Pinel possibilitaram um tratamento mais científico para a "loucura" e seus sintomas, compreendendo que esta deveria ser tratada como uma doença, ideia que seria contestada anos mais tarde, através da reforma psiquiátrica no século XX.

Neste ponto da história, como aponta Aranha (2001), registra-se que até o século XVIII a deficiência intelectual era plenamente confundida com a doença mental. Desta maneira, problemas como o de memorização, aprendizagem, raciocínio, percepção, e outros processos cognitivos, eram institucionalizados juntamente com pacientes que possuíam esquizofrenia, transtorno bipolar, transtorno de ansiedade, e outros.

Apesar de ser considerada uma abordagem inadequada nos moldes atuais, ainda assim, para a época em questão, se configurou como uma melhora

significativa no atendimento, se considerados os contextos de exclusão total anteriores. Além destes, outros avanços foram possíveis, pavimentando o caminho da socialização das PCD's.

Em 1837, o médico francês e discípulo de Pinel, Édouard Séguin, fez uma importante contribuição ao propor a teoria psicogenética da deficiência intelectual, ao estimular áreas do cérebro de PCD intelectual por meio de atividades físicas e sensoriais. Ainda que utilizasse as categorias idiota, imbecilidade e debilidade, seu trabalho é considerado um marco para o estudo da temática, tendo inclusive fundado uma escola para Pessoas com Deficiência Intelectual e a Associação Americana de Retardo Mental, em 1876, atualmente conhecida como Associação Americana de Deficiência Intelectual e Desenvolvimento (GUGEL, 2007)

Contudo, ainda que o salto em direção à valorização humana tenha sido considerável, um número expressivo de PCD não tinha acesso aos recursos e tratamentos disponíveis, se submetendo à mendicância e à prática de furto como forma de sobrevivência (MARANHÃO, 2005).

Ainda no século XIX, de acordo com Silva (2009), concluiu-se que apenas tratamento e abrigo não eram as questões principais para a inclusão de PCD, era necessário pensar em estratégias que não fossem paliativas. Através desta constatação concluiu-se que “eles na verdade não precisavam tanto de hospitais de caridade ou de casas de saúde, mas de organizações separadas, o que tornaria seu cuidado e seu atendimento mais racional e menos dispendioso” (SILVA, 2009, p. 36). Era necessária uma função social para uma verdadeira inclusão acontecer.

Foi neste contexto que a deficiência intelectual, assim como as demais, começou a receber um novo olhar por parte das ciências. De acordo com Aranha (2001), a partir do século XIX eram as potencialidades e capacidades da pessoa que eram levadas em consideração, e não mais o reducionismo biomedicalizado ao qual elas eram acometidas. Foi neste cenário que a Psicologia e a Pedagogia se envolveram com as demandas da deficiência intelectual, especialmente com intervenções na área educacional.

Ao falar sobre diferentes áreas de inserção e possibilidades de socialização da PCD, é interessante salientar que foi a inserção no mundo laboral que historicamente iniciou o processo de inclusão de fato, ainda que por

um contexto de guerra e por outros interesses velados. Com uma visão de potencialidade, Napoleão Bonaparte exigiu que seus generais percebessem seus soldados feridos e mutilados como potencialmente úteis, tão logo estivessem recuperados (SILVA, 2009). Além disso, foi neste mesmo exército francês que um sistema que viria a ser o sistema *braille* fora criado, para que mensagens transmitidas a noite pudessem ser decodificadas durante as batalhas. Mais tarde, o sistema fora aperfeiçoado pelo jovem Louis Braille, aluno do Instituto Nacional dos Jovens Cegos de Paris.

No Brasil, influenciado pelo sucesso francês, Dom Pedro II funda o Imperial Instituto dos Meninos Cegos em 1854, atualmente conhecido como Instituto Benjamin Constant, e o Imperial Instituto dos Surdos Mudos em 1857, hoje conhecido como Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES. Ambos são tidos como referências no atendimento às pessoas com deficiência visual e auditiva no país (GUGEL, 2007).

Na verdade, foi somente com advento do século XX que ações que visaram a promoção da inclusão de PCD foram notoriamente concebidas. A abertura da comunidade científica e de políticas públicas efetivas marcaram este período, com pesquisas, congressos, conferências, entre outros movimentos que visaram trazer à tona as demandas desta parcela da população. A exemplo destes têm-se: Primeira Conferência sobre Crianças Inválidas (Londres/Inglaterra, 1904), Congresso Mundial dos Surdos (Saint Louis/EUA, 1909), e a Primeira Conferência da Casa Branca sobre os Cuidados de Crianças Deficientes (Washington D.C./EUA, 1909) (GUGEL, 2007).

Os dois principais acontecimentos do planeta na primeira metade do século XX proporcionaram ainda mais insumos para a reflexão sobre a temática: a primeira e a segunda guerra mundial. Os soldados mutilados que retornaram das batalhas elevaram o número de PCD's, e o aparato de saúde não dava conta de um correto tratamento e recuperação física, conforme aponta Silva (2009). Isso sem mencionar os danos irreversíveis à saúde mental causados pela guerra, porém muitas vezes invisíveis diante de quadros críticos da saúde física.

Após este período de conflitos, as discussões e reflexões levaram a um importante e difundido (especialmente no contexto do trabalho) conceito no tratamento de PCD: a reabilitação. No período pós-guerra foi criada a Sociedade Escandinava de Ajuda a Deficientes, atualmente conhecida como *International*

Rehabilitation, com o intuito de promover assistência e promoção de saúde para pessoas que sofrem com alguma deficiência (GUGEL, 2007).

Outro importante resultado do período pós-guerra foi a Declaração Universal dos Direitos Humanos, em 1948, instituída pela ONU, que traz no artigo 25 uma importante menção aos direitos da PCD:

Artigo XXV. 1. Toda pessoa tem direito a um padrão de vida capaz de assegurar a si e a sua família saúde e bem-estar, inclusive alimentação, vestuário, habitação, cuidados médicos e os serviços sociais indispensáveis, o direito à segurança, em caso de desemprego, doença, invalidez, viuvez, velhice ou outros casos de perda dos meios de subsistência em circunstâncias fora do seu controle.

A partir desse documento de valor histórico, muitas iniciativas de amparo às PCD se desenvolveram, seja na consolidação e concretização das já existentes, seja no surgimento de novas possibilidades de inserção social para elas. Conforme aponta Gugel (2007), a própria ONU apresentou outras importantes medidas de inclusão, como a Declaração dos Direitos das Pessoas com Retardo Mental, e a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes, em 1971 e 1975, respectivamente.

Historicamente, de acordo com Figueira (2008), ano de 1981 ficou conhecido como o ano internacional da pessoa deficiente, que tentou maximizar a mensagem de inclusão a uma esfera global, ainda que, de lá para cá, poucas ações foram de fato efetivas e consistentes, de acordo com o autor.

Na tentativa de fortalecer a inclusão de PCD's, ações de caráter legislativo alcançaram a notoriedade que a temática exige, ainda que pela obrigatoriedade.

Com um olhar especial para a legislação brasileira, as Constituições de 1937, 1946 e 1967 apresentaram registros gradativos da proteção dos direitos das PCD, e denotam uma evolução, ainda que lenta, da inclusão social destas (ARAÚJO, 1997; FIGUEIRA, 2008; MARANHÃO, 2005; SASSAKI, 1997). Porém foi a Constituição de 1988 um grande marco para mudanças, apresentando em diferentes momentos do seu texto dispositivos que denotam a proteção e salvaguarda de direitos para a PCD: artigo 5º, caput; artigo 7º, inciso XXXI; artigo 37, inciso VIII; artigo 203, IV e V; artigo 208, III; artigo 227, inciso II do parágrafo I e parágrafo II.

Após a CF88, outros atos legislativos (leis, decretos, resoluções, etc.) de amparo e reconhecimento foram promulgadas no Brasil, e/ou em parceria com outros países. Alguns deles: Lei n. 7.853/89, que criou a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE; Lei n. 8.112/90 (Lei dos Servidores Públicos – previsão de reserva de vagas em concursos públicos – artigo 5º, § 2º); Declaração de Salamanca de 1994 (traz a concepção de educação inclusiva); Lei n. 9.394/96 (Lei de Diretrizes e Bases da Educação - acesso à educação e especialização – artigo 4º, inciso III e artigos 58 a 60); Decreto Federal n. 3.298/99 (regulamentação); Convenção de Guatemala (Decreto n. 3.956/2001 - não discriminação).

Destaca-se neste ordenamento jurídico, e como uma importante ferramenta de inclusão, a Lei n. 8.213/91, que prevê reserva de vagas para PCD em empresas privadas, de acordo com o número de funcionários desta. É para esta lei e suas repercussões que este trabalho se propõe a um olhar especial.

O conjunto de leis brasileiras de amparo à Pessoa com Deficiência, na realidade, seguiu uma tendência mundial de abertura para a inclusão, tendo como documento base a Declaração Universal dos Direitos Humanos de 1948, que denota uma responsabilidade social e jurídica para com as PCD. A Lei 13.146/15, conhecida com Estatuto da Pessoa com Deficiência veio para atestar e consolidar estas condições.

É importante a ressalva de que a nomenclatura para se referir à Pessoa com Deficiência, tal como é aceito nos dias atuais, sofreu modificações e avanços ao longo do tempo, conforme apresentado neste percurso histórico. Termos estereotipados como deficiente, portador de deficiência, e outros semelhantes, foram aos poucos atualizados, e rejeitados na Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, realizada em 2008. A visão biomédica, mecanicista e passiva foi atualizada para a visão de um sujeito ativo, com vínculos sociais e que está em uma condição física/mental adversa. Portanto, o termo Pessoa (s) com Deficiência é o termo aceito atualmente, ainda que haja outras menções, como será demonstrado na próxima seção.

Desta forma, pode-se depreender que analisar historicamente um fenômeno é compreender melhor como este se constitui no presente, e o seu trajeto percorrido diz sobre aquilo que ele ainda pode se tornar. Pensar em suas origens, é pensar em como as garantias de direito, inclusão social e ações bem-

estar podem ser melhor aplicadas, ainda mais quando se trata de um grupo de pessoas que sofrem com estigmas e estereótipos diversos, e que transitaram historicamente (ainda transitam?) entre as dinâmicas da exclusão, da segregação, da integração até chegarem às tentativas de inclusão atuais.

3.2 Deficiência Intelectual: um olhar conceitual

Inicialmente, se faz necessário demarcar qual o conceito de deficiência será aqui considerado, uma vez que na pesquisa, ensino e prática sobre a temática há variações quando ao uso do modelo médico ou do modelo social, ambos amplamente utilizados. Além disso, para a deficiência intelectual particularmente, há uma grande heterogeneidade na população diagnosticada, podendo ser concebida a partir de mais de uma vertente, como a sua etiologia, características comportamentais, necessidades educacionais, entre outras. Conhecer as variações de um fenômeno ajuda na compreensão deste.

Em relatório mundial sobre as deficiências de maneira geral, a OMS (2012, p. 28) as considera como um fenômeno complexo, dinâmico e multidimensional, cujas visões médicas e sociais se mostram incompletas se analisadas isoladamente. A abordagem biopsicossocial representa um maior envolvimento da questão, por ser um termo abrangente, que considera as “[...] limitações para realizar e restrições para participar de certas atividades, e que engloba os aspectos negativos da interação entre um indivíduo (problemas de saúde e de ordem física) e os seus fatores contextuais (ambientais e relacionais)”.

Ainda, conforme exposto no relatório (OMS, 2012), deficiência é um conceito em evolução, resultante da interação entre as pessoas com deficiência e os obstáculos comportamentais e ambientais que impedem a sua plena e efetiva participação na sociedade de maneira igualitária. Segundo este conceito, a participação social destas pessoas deve ser pensada a partir da remoção de barreiras típicas do seu dia a dia, tendo em vista que o ambiente na qual está inserida diz bastante sobre as experiências que ela terá. Dito de outro modo, as barreiras da participação social são criadas a partir de ambientes inacessíveis e de exclusão.

Ao ampliar o conceito de deficiência e tirá-lo de uma lógica apenas individual e biológica, abrem-se novas possibilidades de intervenção e atuação. Nesta direção, o relatório (OMS, 2012) também aponta como que circunstâncias externas, como políticas públicas efetivas, por exemplo, podem ser decisivas inclusive na atenuação de quadros clínicos de saúde, se considerada a multidimensionalidade das deficiências. Até mesmo as habilidades a serem desenvolvidas dependem de condições externas que podem ser modificadas por ações governamentais, de modo que a liberdade e capacidade de agir podem se tornar realidades.

Para, então, conceituar a deficiência intelectual, a mesma OMS em 2003 já havia fundamentado o modelo biopsicossocial, através da CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, a qual fora ratificada no relatório mundial anos mais tarde. Através desta classificação, considera-se Pessoas com Deficiência Intelectual aquelas que possuem o Quociente de Inteligência (QI) inferior à média de uma dada população analisada, e que possuam limitações em pelo menos dois tipos de habilidades sociais e cognitivas: comunicação, autocuidado, funções acadêmicas, adaptação social, vida no lar, segurança e saúde, dentre outras.

De maneira complementar, a evolução deste conceito denota que suas condições foram consideravelmente marcadas por demandas sociais, culturais e políticas. Assim, quatro conceitos de deficiência intelectual podem ser depreendidos desta lógica (ALBUQUERQUE, 1996; COLL; MARCHESI; PALACIUS, 2007). A deficiência:

- a) como déficit intelectual,
- b) como déficit intelectual e déficit no comportamento adaptativo,
- c) como déficit cognitivo e
- d) como déficit socialmente definido.

A noção de deficiência como déficit intelectual está intimamente ligada ao conceito de inteligência, e a sua avaliação é fortemente associada a características psicométricas. Ainda que haja inconsistências teóricas, o quociente de inteligência (QI) é utilizado como uma estimativa do potencial intelectual inato e um reflexo da inteligência geral (ALBUQUERQUE, 1996).

Além das críticas tradicionais aos testes de QI (simplificações, padronizações, generalizações, etc.), outra crítica é quanto ao emprego de diagnósticos imprecisos, que determinam a inteligência apenas a partir de capacidades verbais e acadêmicas, e diminuindo características socioeconômicas e culturais, bem como as peculiaridades dos indivíduos avaliados, como linguagem, motivação e personalidade, por exemplo.

No segundo conceito de deficiência intelectual há uma ampliação em relação ao primeiro. A inclusão do comportamento adaptativo enquanto um critério de diagnóstico representa uma retirada do foco em questões psicométricas, no caso do teste de QI na maior parte das vezes. A questão central aqui é delimitar o conceito de comportamento adaptativo, definido por Albuquerque (1996) como um comportamento que visa a satisfação da independência pessoal e de responsabilidades sociais estipuladas coletivamente, de acordo com a idade e grupo cultural ao qual um indivíduo pertença.

Entretanto, a grande alteração nesta concepção foi o sistema de classificação a ser utilizado, que tira do olhar sobre o indivíduo em si, e o coloca sobre suas reais necessidades, categorizando-as como apoio intermitente, limitado, extensivo ou persistente (COLL; MARCHESI; PALACIUS, 2007). Assim, a deficiência deixa de ter uma natureza individualizante, para retratar melhor a relação indivíduo e ambiente.

A deficiência enquanto déficit cognitivo analisa o indivíduo a partir de situações de baixo rendimento na aprendizagem, na aquisição de aptidões e habilidades, e na capacidade de solução de situações problema (ALBUQUERQUE, 1996; COLL; MARCHESI; PALACIUS, 2007). Neste modelo, características do desenvolvimento humano são avaliadas, considerando-se que os processos cognitivos (memorização, aprendizagem, raciocínio, percepção, criatividade, outros) se desenvolvem em um ritmo mais lento, alcançando um nível inferior de desenvolvimento.

Ainda, tem-se a deficiência enquanto um conceito socialmente definido, que a concebe não apenas como uma característica individual, mas principalmente como um conjunto de papéis desempenhados por um indivíduo em um ou em vários contextos sociais. A partir deste olhar, a Pessoa com Deficiência Intelectual (PCDI) faz parte de um momento histórico que diz sobre

suas limitações e seus alcances, e a sua participação em diversas esferas da sociedade está sob efeitos de variáveis externas, como o julgamento dos demais indivíduos, por exemplo (ALBUQUERQUE, 1996).

Paralelamente às questões conceituais, dados da OMS (2007) através do Atlas - *Global Resources for People with Intellectual Disabilities* (documento com dados gerais sobre deficiência intelectual em diversos países), sugerem que não há uniformidade quanto às nomenclaturas, instrumentos de diagnóstico e critérios para classificações da deficiência intelectual. Na pesquisa em questão, foi verificado que, entre os instrumentos e sistemas de classificação da deficiência intelectual, a Classificação Internacional da Doença (CID) foi o instrumento citado como o mais utilizado (62,3%), seguido pelo DSM - Manual de Diagnóstico e Estatística dos Transtornos Mentais (39,7%) e pela opinião da clínica médica (31,5%). A CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde, adotada para classificar esta pesquisa, apareceu em 14,4% dos resultados, amplamente difundida no Brasil.

Neste ponto, cabe uma abreviada exposição de críticas ao DSM proposto pela APA, enquanto uma classificação que pode apresentar inconsistências, aumentando significativamente o número de doenças e transtornos, além de implicar na diminuição das especificidades para traçar diagnósticos (FRANCES, 2010; FENDRIK; JERUSALINSKY, 2011). Este (o DSM), ao passar por revisões, apresenta pequenas alterações no sistema diagnóstico, o que pode resultar na qualificação de pessoas para transtornos que elas não possuem, além de impulsionar uma cultura medicamentosa desnecessária.

A CIF, por outro lado, foi proposta pela OMS (2001) como um instrumento de classificação complementar ao CID-10. Em sua essência, discute a deficiência e sua base etiológica com uma visão que vai além da perspectiva médica, adotando em seu sistema o conceito de funcionalidade como um importante subsídio para a conceituação e classificação de doenças. Ao pensar a funcionalidade, a CIF ratifica a relação corpo e ambiente como indispensável para a compreensão do indivíduo com deficiência, relacionando as funções do corpo e suas estruturas com os fatores da vida social e do convívio humano.

Além disso, sobre as nomenclaturas utilizadas, o Atlas (OMS, 2007) deixa claro que há a falta de um consenso para um termo que se refira à

deficiência intelectual, e expôs que na maioria dos países entrevistados do estudo, o termo retardo mental (do original em inglês *mental retardation*) ainda é o mais utilizado (147 países), seguido por deficiência intelectual (*intellectual disability*), ainda que haja uma tendência mundial de adoção deste último. As demais nomenclaturas, em ordem decrescente de utilização, são incapacidade mental (*mental handicap*), deficiência mental (*mental disability*), deficiências da aprendizagem (*learning disabilities*) e deficiências de desenvolvimento (*developmental disabilities*¹).

Para além dos usos oficiais e científicos, cotidianamente, são comuns as confusões entre os termos deficiência intelectual e deficiência mental, as quais merecem uma distinção. Conforme explica Sassaki (2005), a deficiência intelectual hoje está associada a déficits cognitivos, como a dificuldade de memorização, de aprendizagem, de percepção ou de raciocínio, sem necessariamente um déficit cerebral ou biológico presente, o que muitas vezes implica em baixo rendimento escolar e outras lacunas sociais.

Na deficiência mental, há um fator biológico e neurológico que caracterizam a perda do indivíduo, ou mesmo a ocorrência de doenças psíquicas complexas, como a esquizofrenia, os transtornos depressivos e de ansiedade, o transtorno bipolar, entre outras. As limitações de inclusão em esferas sociais nestes casos podem ser ainda mais acentuadas (SASSAKI, 2005).

É notório que há diversas terminologias para se referir a um mesmo fenômeno, dadas a sua diversidade de características, as formas de manifestação, e principalmente, o olhar de outrem sobre ele, que também é modificado ao longo do tempo. Isso porque há variações histórico-sociais em constante atividade, e esta análise global permite, inclusive, conhecer o porquê o termo deficiência mental evoluiu para deficiência intelectual, e como elas puderam ser distinguidas.

Assim, nesta pesquisa, se reconhece a importância e a necessidade dos sistemas de classificação e das normatizações, que direcionam seus esforços para uma melhor compreensão das deficiências de maneira geral. Ainda, ratifica-se a necessidade de uma abordagem histórico-cultural de pessoas com deficiência que são frutos das repercussões de suas histórias, ao passo que

¹ Nota sobre a tradução: o referido documento apresenta os termos *Disability* e *Deficiency*, ambos com possibilidade tradução para a palavra Deficiência.

também as modificam. É a partir de uma investigação social e histórica que se acredita ser viável conhecer de fato o sujeito do estudo.

Nesta direção, como bem exposto por Carvalho e Maciel (2003), o olhar sobre uma deficiência deve levar em conta que as limitações intelectuais e adaptativas são culturalmente significadas e qualificadas como deficitárias, e, portanto, a deficiência se torna uma manifestação de uma limitação de um indivíduo dentro de um contexto social. Desta forma, ela não é exatamente fixada e não possui um conceito fechado, mas sim, é fluida e mutável.

Considerar as PCDI a partir da multiplicidade de possibilidades que estas podem apresentar, pode se tornar um exercício ainda mais minucioso e com maior riqueza de detalhes, do que o realizado até aqui.

3.3 O mercado de trabalho e a inclusão de Pessoas com Deficiência Intelectual

Conforme exposto anteriormente, diversos foram os paradigmas que balizaram as relações sociais em direção à inclusão de PCD nos mais diversos contextos históricos. As relações de trabalho também sofreram consideráveis mudanças nesta direção, e as políticas públicas de inclusão catalisaram a presença cada vez mais constante desta classe de trabalhadores nos espaços laborais.

Conforme indicam Antunes e Praun (2015), a centralidade do trabalho na contemporaneidade é tamanha, que a própria ausência dele (desemprego ou aposentadoria, por exemplo) favorece repercussões ao trabalhador. Por isso, se faz necessário pensar a relevância deste ambiente de interação para o exercício da cidadania e o desenvolvimento de habilidades em pessoas marcadamente excluídas socialmente, bem como a ocorrência de políticas públicas que garantam o acesso ao trabalho.

As políticas e serviços públicos de apoio e atenção à PCD são pensados a partir da lógica da inclusão, de modo que visam o seu desenvolvimento e participação em uma comunidade, bem como o seu empoderamento (ARAÚJO; ESCOBAL; RIBEIRO, 2006; MENDES, 2006; PAIVA; BENDASSOLLI; TORRES, 2015; SASSAKI, 1997). Nesta direção, o trabalho é, certamente, um dos grandes

fomentadores de acesso aos bens comuns da sociedade, dada a sua grande capacidade de centralidade.

Conforme a análise histórica feita anteriormente, foram as políticas públicas e os arranjos legais que garantiram o acesso da PCD ao mercado de trabalho. De modo especial, em 1991 foi criada a Lei Federal nº 8.213, também chamada Lei de Cotas, e que contribuiu significativamente para a inclusão da PCD nas organizações de trabalho.

A Lei de Cotas determina que todas as empresas de direito público ou privado contratem PCDs em seus quadros, seja pelo acesso da Previdência Social (programas de reabilitação do INSS, por exemplo), seja pelo percentual de admissão de novos funcionários nas organizações (SILVA; SILVA, 2013). Assim, organizações com 100 funcionários ou mais são obrigadas a preencher de 2% a 5% de seu quadro de funcionários com PCD e/ou reabilitados, conforme a distribuição abaixo:

- a) até 200 funcionário – 2%
- b) de 201 a 500 funcionários – 3%
- c) de 501 a 1000 funcionários – 4%
- d) a partir de 1001 funcionários – 5%

Além disso, a lei especifica que são 5 os tipos de deficiência considerados para o cálculo da cota, sendo elas as deficiências intelectual, auditiva, visual, física e múltipla (duas ou mais deficiências presentes).

Conforme dados do Ministério do Trabalho e do Emprego (2016), através de informações apresentadas no RAIS (Relação Anual de Informações Sociais), no ano de 2016 os empregos formais no Brasil eram preenchidos por aproximadamente 418 mil trabalhadores com deficiência. Deste total, as maiorias dos postos de trabalho eram ocupados pelos classificados com deficiência física (58,47%), seguidos pela deficiência auditiva (22,49%), pela deficiência visual (5,79%), pela deficiência intelectual (2,13%) e pelas deficiências múltiplas (1,26%). Apesar de gênero, os homens com deficiência representam a maior participação no mercado de trabalho em relação às mulheres com deficiência, registrando um total de 65,42%, aproximadamente. O rendimento médio da PCD no mesmo ano foi de R\$ 1.922,90. Quanto à

escolaridade, dos 418 mil empregos ocupados por PCD, 320 mil foram de trabalhadores que possuíam ensino médio completo, seguido por 71 mil com ensino fundamental completo e 27 mil com superior completo, em números aproximados.

Em uma segunda fonte de dados, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2012), através do censo demográfico de 2010, já previa o cenário apresentado pelo extinto MTE em 2016. Segundo o censo, no Brasil haviam 45,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, representando 23,9% da população brasileira. Destes, entre os que possuíam idade para trabalhar, somente 46,2% exerciam alguma atividade remunerada e formal. Ainda, as PCDI's representavam apenas 1,4% dos empregos formais. Ressalta-se que a presente pesquisa é concluída no momento em que o censo demográfico 2020 ainda não foi realizado, o que abre prerrogativas para atualizações destes dados em pesquisas futuras.

A nível estadual, a Superintendência Regional do Trabalho do Maranhão (SRT-MA, 2018), órgão vinculado ao extinto MTE, que regulamenta e fiscaliza a inclusão de trabalhadores com deficiência nas organizações do estado, aponta em seus registros administrativos que a cada 100 Pessoas com Deficiência com vínculo empregatício formal, apenas 3 possuem deficiência intelectual.

Assim, é possível denotar que as PCDI são a classe de trabalhadores com deficiência com mais dificuldades de acesso ao mercado de trabalho. Soma-se a isso, o fato de que os trabalhadores com deficiência, independente de qual seja a limitação, já são tradicionalmente excluídos. Trata-se aqui, portanto, de uma análise dos excluídos entre os excluídos, que são os trabalhadores com deficiência intelectual.

Alguns aspectos podem ser associados a este cenário, como a insuficiência de programas de formação profissional específico para este público alvo, as dificuldades de acessibilidades física e social nas organizações, e, principalmente, o preconceito associado à PCDI (ARAÚJO; SCHMIDT, 2006). Tanaka e Manzini (2005) também reforçam as falhas no que tange ao processo de formação, qualificação e desenvolvimento da PCD, e principalmente nas condições de estrutura física e funcional para adaptá-las adequadamente. Soma-se a estes fatores as inconsistências e brechas na legislação, que apenas

indicam a quantidade de PCDs que devem ser contratados, mas não indica um percentual mínimo de cada deficiência, por exemplo.

Apesar do número de contratações de PCD ter aumentado significativamente no Brasil – de 20.314, em 2012, para 25.844, em 2015 (BRASIL, 2016) –, a crença na inabilidade ou a incapacidade destes trabalhadores ainda é notória, e de maneira ainda mais forte naqueles que possuem limitações intelectuais. A oferta de vagas para a PCD normalmente se faz em níveis operacionais e básicos, raramente alcançando níveis táticos e estratégicos.

Os números apresentados nesta sessão dizem bastante sobre a situação de PCD no mercado de trabalho. Conforme afirmam Silva e Silva (2013), muitas conquistas foram alcançadas em relação à inserção de trabalhadores com deficiência no mundo do trabalho, porém estes ainda encontram dificuldades frente à sociedade, especialmente para implementar as mudanças necessárias que vão efetivamente incluí-los. As conquistas obtidas foram muitas, mas as mudanças propriamente ditas requerem mais esforço e tempo investidos.

Para Carvalho-Freitas (2009), a efetivação de PCD em empresas pode gerar repercussões positivas em relação aos demais empregados e clientes, com o encurtamento do espaço social entre elas e os demais que não possuem deficiência, possibilitando, inclusive, a quebra de paradigmas e preconceitos comumente associados. Além disso, os autores apontam para benefícios empresariais, como o reflexo da imagem positiva da empresa e o fortalecimento da responsabilidade social empresarial.

Assim, frente a um mercado de trabalho adverso, quando se trata de PCD, trabalhar não significa somente produzir, mas sim se superar individual e coletivamente. Esta ação pressupõe algo além vontade de trabalhar. Pressupõe também necessidade de estabelecer relações e se tornar um ser social. Estas proposições reforçam a necessidade de investigar qual o sentido do trabalho para a Pessoa com Deficiência.

3.4 Sobre os sentidos do trabalho e a Pessoa com Deficiência Intelectual.

Esta sessão busca explorar os sentidos do trabalho e as formas como estes se apresentam para as PCDI's, com uma discussão que perpassa a centralidade do trabalho na contemporaneidade, onde valorização da produtividade laboral encontra grandes repercussões na vida social e na construção da subjetividade.

As justificativas da necessidade de investigar o sentido do trabalho para PCDI podem ser apontadas a partir das repercussões do trabalho na vida cotidiana, uma vez que elas vivenciam situações de segregação e afastamento social e de sujeições para estabelecer seus próprios vínculos em diferentes contextos. O sentido do trabalho para uma PCD retrata um fenômeno correlacionado entre a compreensão que ela tem de si própria e de sua vida (CARVALHO-FREITAS, 2009).

3.4.1 Os sentidos atribuídos ao trabalho na lógica capitalista.

O sentido que o trabalho assume para cada sujeito é produzido a partir da sua subjetividade, sendo esta uma variável importante de análise, uma vez que elementos relativos ao trabalho são apropriados e ressignificados por cada trabalhador (AGUIAR, 2006). A compreensão sobre o sentido atribuído ao trabalho perpassa elementos singulares de cada trabalhador, que busca em suas atividades diárias um propósito que justifique a sua jornada, que o motive, ou que o sustente no contexto laboral. Alguns ângulos e metodologias de análise deste fenômeno são possíveis.

Tolfo (2015) apresenta diferentes bases epistemológicas que contribuem para o entendimento da temática, como a perspectiva sócio histórica de Leontiev, a construcionista em Spink e Medrado, a abordagem existencialista de Morin, as pesquisas do grupo Meaning of Work e os princípios da administração científica sobre motivação.

Scopinho (2015) apresenta ferramentas e/ou métodos de grandes correntes da administração científica que visavam compreender e, até certo ponto, resolver a questão da motivação para o trabalho. O modelo taylorista-fordista acreditava que o pagamento era chave para acessar a vontade dos

trabalhadores, a fim de que o trabalho fosse realizado com velocidade e qualidade. Segundo a autora, para Elton Mayo, a questão da produtividade tinha grande correlação com questões emocionais e necessidade de aproximação entre o trabalhador e o gestor, de modo que a escuta compreensiva era a ferramenta estratégica que poderia atender à necessidade de catarse dos trabalhadores. No modelo japonês do toyotismo, a motivação passa pela dimensão do enriquecimento pelo trabalho, de modo que o trabalhador acreditaria ter resgatado sua autonomia, controle e poder de decisão sobre o seu trabalho e sua remuneração.

Desta maneira, a compreensão de sentidos do trabalho aqui utilizada, conforme exposto por Bendassolli e Gondim (2014), é a de que estes são construções subjetivas e singulares, estabelecidas nas relações sociais e, portanto, dentro de uma realidade de compartilhamento de signos e significados. O significado, por outro lado, possui uma dimensão coletivizada e partilhada, e menos individualizada. Assim, os sentidos atribuídos ao trabalho acontecem em decorrência de experiências particulares, em realidades sociais e históricas próprias de cada indivíduo.

Em uma análise macro e contextual, pensar a construção de sentido para o trabalho também é analisar a lógica capitalista de captura e controle da subjetividade (HORST; SOBOLL; CICMANEC, 2013; ANTUNES; PRAUN; 2015). Os mecanismos de controle são ao mesmo tempo poderosos e sutis, persuadindo o trabalhador por ideologias que na maioria das vezes preenche carências sociais necessárias ao bem-estar humano. Esse movimento em direção à subjetividade do trabalhador se configura como uma apropriação da subjetividade no processo produtivo, mesmo que o seu processo de captura traga consigo resultados negativos à saúde mental.

Na tentativa de legitimar normas e procedimentos internos, as empresas se organizam em torno de valores e comportamentos próprios, ou seja, uma ideologia e um modo de gestão que se apresentam de maneira indissolúvel em um processo de mecanização que captura não somente o corpo, mas também a mente do trabalhador, de acordo com a “racionalidade instrumental capitalista”. Desta forma, “[...] são construídos instrumentos que subjagam os sujeitos à lógica da empresa, [...], com a utilização de um discurso coletivo que dissimula os reais interesses e objetivos” (HORST; SOBOLL; CICMANEC, 2013, p. 11).

Cabe aqui a reflexão da construção de um sentido para o trabalho em contextos como os ambientes fabris, enquanto locais fechados e planejados para melhor ocorrência do controle, apoiados pelas tecnologias que facilitam o monitoramento. Os poderes exercidos pela vigilância, bem como os mecanismos coercitivos e de punição, determinam as relações de dominante e dominado, vínculos tais que incidiriam diretamente na subjetividade do trabalhador (MEURER; STREY, 2012). “Na aparência, apontam maior democratização das relações no interior dos locais de trabalhos, mas alteram apenas as relações mais superficiais, sem tocar em aspectos centrais do sistema” (MEURER; STREY, 2012, p. 157).

Por outro lado, como mecanismo de coerção indireta e que determina padrões adequados de comportamento dos trabalhadores, estão as práticas que fazem apelo à cooperação e ao envolvimento emocional, determinando o laço afetivo como importante para o ambiente laboral. Estas práticas, conforme apontam Meurer e Strey (2012), promovem uma profunda correspondência entre as estruturas sociais organizacionais e as estruturas mentais dos trabalhadores. O estabelecimento deste importante canal de comunicação com o trabalhador abriria caminho para maior controle, disseminação de ideologias e outros comportamentos coercitivos.

A esse respeito, Ribeiro e Leda (2018, p.7) ilustram como a atividade laboral é cercada de um significado socialmente posto, e alimenta uma lógica capitalista nas relações, onde “[...] a conquista de reconhecimento e de um lugar social está atrelada à capacidade produtiva. Os indivíduos sem trabalho, sob a lógica do capital, não são dignos, não têm valor”. Pensa-se na produção de sentidos para um trabalhador com deficiência intelectual frente a esta rede de significados, uma vez que o trabalho está para além de uma lógica produtiva.

É nesta direção que a centralidade do trabalho é percebida, a partir da possibilidade de inserção social e encontro do trabalhador com outras realidades, deixando de ser apenas um espaço para desenvolvimento de atividades, mas também estabelecimentos de relações sociais. Nesta direção, pensa-se também a constituição da subjetividade do trabalhador através da experiência de trabalhar, de obter reconhecimento, receber julgamentos, cooperar, participar, entre outros.

A produção de um sentido para o trabalho se dá através da relação dinâmica dos processos psíquicos impulsionados pela convergência do sujeito com a realidade do trabalho. Dejours (2006) ressalta a ideia de um trabalhador que é agente ativo, autor dos seus atos, com a capacidade de pensar e compreender os sentidos do contexto em que se encontra, bem como por decidir agir. Possibilitar ao trabalhador um encontro com o seu trabalho é essencial para a compreensão dos sentidos atribuídos a ele.

Dessa maneira, se faz necessário pensar em ações e estratégias que possibilitem uma reflexão de si por parte do trabalhador, e que sejam movimentos que contribuam para uma maior coerência entre os objetivos empresariais e as expectativas do trabalhador.

3.4.2 Os sentidos do trabalho e a Pessoa com Deficiência Intelectual

É inegável que a discussão sobre sentidos do trabalho perpassa a análise e compreensão da subjetividade, construída a partir do ambiente laboral. É através da inserção em organizações de trabalho que os sujeitos expressam suas habilidades, capacidades, ideologias e sentimentos, como um retrato fiel da sua subjetividade.

Trabalho e subjetividade são elementos que devem ser analisados de maneira articulada, dada a relevância das experiências e práticas absorvidas no mundo do trabalho. Em trabalhadores com deficiência intelectual, a experiência do trabalhar pode ser ainda mais significativa.

Para Nardi, Tittoni e Bernades (1997), analisar a subjetividade associada ao trabalho significa pensar como as vivências do trabalho influenciam o pensar, o comportar-se e o reconhecer-se. Conforme explicam estes autores, o trabalho é um local de encontro de muitas variáveis sociais, como classes, gêneros, culturas, raças, e outros, e há uma prática em comum atravessando essas dimensões. Estas múltiplas condições evocam um emaranhado de formas diferentes de produzir, desde que estas condições também favoreçam um ambiente inclusivo.

O trabalho enquanto atividade necessária à vida e construtor de identidade, como lembra Dejours (2011a), possui repercussões que vão além da questão econômica, possibilitando uma inserção social como poucas outras

esferas da vida humana possibilitam. É também com a finalidade social que se promove a necessidade de inserção de PCD no mundo laboral, mesmo que pela via de políticas públicas que assegurem esta inclusão.

Através da fala do entrevistado 4 é possível ter noção destas repercussões:

O trabalho pra mim foi uma **chance que eu tive na vida** de seguir um rumo diferente. Durante muito tempo eu fiquei mais foi estudando e dependendo de benefício e da ajuda da minha mãe. [...]. Aí teve um dia que eu **falei pra minha mãe que queria trabalhar**, pra sair mais de casa mesmo, me distrair e também pra ajudar ela nas despesas. **No começo deu medo** porque eu sabia que ia perder o benefício do governo, porque a minha mãe demorou muito pra conseguir pra mim. Era um dinheirinho que já ajudava. Mas aí eu passei na prova (seletivo) da Riachuelo e comecei a trabalhar lá. Fiz muitos amigos, eu gostava das pessoas de lá. **Aí minha vida mudou muito, pra melhor mesmo.** Foi muito bom. No meu serviço atual foi que eu conheci minha esposa. A gente começou a se conhecer e se juntou pra morar junto. Então foi no serviço que encontrei minha felicidade né (risos). (ENTREVISTADO 4, Grifos nossos).

A demanda por uma qualidade de vida e por mais meios de expressar e desenvolver novas competências em uma PCD configuram alto grau de importância para a inserção destas no trabalho. Com a criação e aprovação de leis específicas que asseguram a obrigatoriedade desta inserção, esta discussão ganhou ainda mais força, e de modo especial no Brasil, com a já comentada Lei de inclusão nº 8.213/91.

Potencialidades e alcance de limites não são normalmente levados em conta quando se trata da PCDI, muito por uma relação estigmatizada a partir de um olhar biológico ou psicológico. Goffman (1988) entende estigma como uma formulação iniciada a partir de características depreciativas em uma pessoa. Nesta perspectiva, o estigma é empregado como modo de distinção das PCD's e utilizado nas relações sociais como forma de desvalorização do outro.

Para Lima et al. (2013), o sentido do trabalho para a PCD se constitui à medida em que há reconhecimento dos outros pelo seu trabalho. O trabalho a torna visível para a sociedade, proporcionando um sentimento de utilidade e inserção, através de um processo de significação e resgate de um sentido social como fonte de satisfação. A fala do entrevistado 6 expõe um pouco deste sentimento de pertença.

O trabalho é uma maneira de eu me manter ocupada e sendo útil. Eu me sinto válida. Eu nunca tinha trabalhado antes, esse é o meu primeiro emprego, a empresa que me deu essa oportunidade de ter uma renda. Eu também gosto daqui porque eu encontro com meus amigos, são as pessoas que eu gosto de conversar e falar da minha vida.

Por outro lado, não ter uma posição de trabalho pode significar uma invisibilidade social. Quando se trata de uma condição de não-trabalho, de afastamento do cotidiano laboral, perda de emprego, bem como de exclusão e segregação, pensa-se nas repercussões ao trabalhador, de modo particular ao trabalhador com deficiência intelectual. Em uma análise sobre os sentidos do trabalho, Ribeiro e Leda (2018, p. 7) analisam que a condição de não-lugar e de exclusão do trabalhador pode representar uma piora em quadros de adoecimento, ou mesmo gerar novos quadros, uma vez que esta condição de isolamento pode representar grande sofrimento e vazio existencial. O não-lugar no trabalho “[...] consiste em destituição de um sentimento de pertencimento e de uma vida social, oportunidades antes favorecidas pelo vínculo laboral [...]”.

A fala do entrevistado 1 dá indícios da condição de não-lugar para a PCDI:

O trabalho pra mim dignifica o homem, o homem sem trabalho ele não é nada. Sem ele (o trabalho) não vai poder sobreviver e nem se sustentar também, porque tudo a gente precisa de dinheiro, por isso precisa do trabalho pra conseguir dinheiro. O trabalho significa tudo, em todos os aspectos.

Sob outra ótica, Carvalho-Freitas (2009) observa que o sentido do trabalho para a PCD passa por questões relativas à instrumentalidade do trabalho, especialmente no que se refere à possibilidade de adquirir uma autonomia financeira do sustento próprio e da família. Antes do ingresso no mundo do trabalho, a dependência de terceiros acomete as PCD, excluindo delas a possibilidade de fazer escolhas e tomar decisões importantes para a constituição de uma identidade, como observado nas falas dos entrevistados abaixo (Grifo nosso).

[...] com ele (o trabalho) eu conquisto o que quero. **Antes eu não podia comprar minhas coisas**, minhas roupas, meus remédios. Eu tinha sempre que **pedir pra alguém** comprar pra mim. Hoje eu me considero independente nisso aí, **quando eu quero eu mesma vou lá e compro**. Eu quero agora é uma casa pra morar, sair do abrigo, entendeu? Aí eu

sei que preciso trabalhar mais pra conquistar esse meu sonho [...]. **Meu pai sempre cuidou de mim antes dele morrer**, ele era servidor federal, eu dependia dele. Hoje eu só tô nessa casa de acolhimento porque ainda não tenho como me sustentar, entendeu? [...] Eu nem fico com o meu cartão da empresa, é a coordenadora que fica, aí tenho que pedir pra ela. Agora eu quero uma casa minha mesmo, pra colocar ela do meu jeito. **Trabalhar me dá muita força de vontade**, de ter responsabilidade, e isso é tudo que eu quero (ENTREVISTADO 2).

[...] (o trabalho) mudou a minha vida. **Eu consigo comprar as coisas que eu preciso**, ajudar minha mãe. É uma coisa muito importante pra mim, porque **eu gosto de ser independente**. Antigamente minha mãe que me ajudava, hoje eu que já ajudo ela, porque hoje eu já tenho de onde tirar pra ajudar ela (ENTREVISTADO 3).

Ao analisar os discursos produzidos pelas PCD, Lima, Tavares, Brito e Capelle (2013) elucidaram seis categorias a partir das quais é possível compreender com clareza os sentidos atribuídos ao trabalho por estes trabalhadores, e o valor que o trabalho assume para a PCD enquanto estrutura social. São elas:

- a) sobrevivência,
- b) necessidade de ser útil,
- c) independência financeira e pessoal,
- d) identidade social,
- e) capacitação / preparação para o trabalho e
- f) esforço pessoal.

Esta última categoria diz muito sobre um sentimento individual e pouco compreensível pela sociedade em geral. Ao se perceberem diferentes em relação aos considerados normais, as PCD's reconhecem a si próprios pelo esforço e dedicação que imprimem diariamente no trabalho, desenvolvendo sentimentos de orgulho, autorrealização e honra (LIMA; TAVARES; BRITO; CAPELLE, 2013), como caracterizado na fala do entrevistado 1.

O que me dá ânimo para trabalhar é porque pra mim serve como se fosse uma atividade, pra mim não ficar parado, porque a pior coisa pra um pessoa que tem esse problema que eu tenho é ficar em casa vendo o tempo passar. Quando eu não tô trabalhando eu me sinto inválido, entendeu? Então (o trabalho) serve para me movimentar, e obter conhecimento também.

Uma das grandes variáveis de produção de sentido do trabalho para a PCDI, certamente, é a família. Dada a sua condição de inimizabilidade relativa ou semi-inimizabilidade (ZAFARONNI ET AL., 2015), estes trabalhadores não podem assinar seus vínculos empregatícios sozinhos, sendo necessário a presença e confirmação de um membro da família.

Nesta perspectiva, Storey et al. (1991) indicam que muito sobre o estímulo para o trabalho de uma pessoa provém do modelo familiar em que esta foi inserida, e que está intimamente associado a um status econômico. Nas famílias de classes econômicas mais baixas, o trabalho pode se apresentar como uma oportunidade de obter um salário e contribuir para a composição da renda familiar. A PCDI se torna, nestes casos, um importante esteio financeiro familiar, conforme percebido nas falas dos entrevistados abaixo (grifos nossos).

[...] eu quero casar, ter minha família, meus filhos, **fazer a casa da minha mãe**, e continuar trabalhando pra **ganhar mais** (ENTREVISTADO 3,).

[...] em primeiro lugar é ajudar a minha família mesmo. Hoje por exemplo, **eu ganho mais do que os meus colegas que só estão no benefício**. Isso pelo motivo de que eu faço horas extras, e também tem o plano de saúde da empresa, que não é lá essas coisas, mas eu uso (ENTREVISTADO 4).

Eu nunca mais precisei pedir dinheiro pra minha mãe depois que comecei a trabalhar. **Eu ajudo ela com uma parte do meu salário**, pra ela poder comprar meus remédios e outras coisas pra casa. O resto que sobra eu compro roupa pra mim, vou pro cinema, essas coisas assim. Todo dia eu acordo cedo pra trabalhar é pensando no dinheiro que eu vou ganhar (ENTREVISTADO 6).

Por outro lado, para famílias com maiores condições econômicas, as PCDI's são diretamente influenciadas pela atitude dos pais ou responsáveis, que, em atitudes de superproteção, rejeitam que os filhos ocupem postos de trabalho com baixo status social, a nível operacional e de pouca exigência. Porém, são estes os postos de trabalho comumente ofertados para esta classe de trabalhadores (STOREY ET AL., 1991).

Ainda sobre construção de um sentido, Storey et al. (1991) explicam que a importância do trabalho para a PCDI está diretamente ligada à constituição de redes de relacionamento criadas a partir das exigências do trabalho, sendo estes vínculos associados ou não com as tarefas executadas. Quando referentes à

tarefa, as interações estão relacionadas a solicitar e compartilhar novas informações, dar informações referente ao trabalho para os colegas, responder a comandos, seguir instruções e outros.

Quando não associadas ao trabalho, as interações podem acontecer através de cumprimentos, provocações, brincadeiras e compartilhamento de informações pessoais, atitudes relevantes para a constituição de amizades e outros vínculos sociais no trabalho, e que podem representar um marco entre se sentir integrado ou isolado em uma comunidade (STOREY et al, 1991). Estes comportamentos foram, possivelmente, pouco estimulados em outros momentos da vida da PCDI, conferindo ao ambiente de trabalho um espaço especial.

A fala do entrevistado 5 ilustra brevemente esta perspectiva social do trabalho.

Outra coisa me motiva a querer trabalhar são os meus amigos do trabalho, porque sempre que eu preciso de alguma coisa eles estão ali pra me ajudar, pra me auxiliar, e às vezes nem é sobre coisas do trabalho, pode ser sobre a minha vida mesmo. Me sinto motivado por saber que trabalho ao lado deles.

No que tange à PCD de maneira geral, outro elemento de grande relevância na construção de sentido, é a representação de um profissional estabelecida simbolicamente a partir de objetos como o crachá, o fardamento, e através da rotina comum a todo trabalhador denota a construção de uma identidade profissional da PCD (ZAFARONNI et al, 2015). Fazer parte de realidades constituídas pelo coletivo, ocupar lugares socialmente demarcados e fazer articulações com outras pessoas que também cumprem estes papéis, representa um grande passo na constituição do sujeito. Ressalta-se aqui que, seja em uma história coletiva ou individual, essas interações são comumente podadas ou ceifadas.

A fala do entrevistado 5 aclara como essa lógica de cumprir papéis socialmente demarcados no trabalho pode gerar satisfação e um sentimento de pertença e participação.

Também eu quero ser bem visto aos olhos da empresa, para que no futuro eu consiga outro cargo melhor. Eu gosto de saber que de alguma forma eu tô contribuindo para o lucro da empresa, e que tô recebendo essa retribuição por parte dela, entendeu, eu tô recebendo como gratificação pelo meu trabalho. (ENTREVISTADO 5),

Para tanto, fica claro a importância da inclusão e do reconhecimento de PCDI no trabalho, à medida que se proporciona um espaço de construção de sentido que faça uma correlação pessoal subjetiva e o contexto laboral. Assim, o trabalho assume grande relevância na vida destas pessoas, não apenas pelo seu caráter instrumental, com ganhos financeiros, mas principalmente pela capacidade de inserção e ressignificação social.

Tolfo (2015) ratifica o importante papel do psicólogo na atribuição de sentido do trabalho perpassando a questão da centralidade, uma vez que o trabalho com sentido está diretamente ligado a objetivos claros e resultados valorizados, além da ocorrência de satisfação na realização deste. Nesta perspectiva, ações específicas de gestão de pessoas podem corroborar para a qualidade, êxito e confluência na relação entre indivíduo e organização.

Mais especificamente, quando se trata da participação do psicólogo na atribuição de sentido ao trabalho pelas PCD's, este profissional pode ser de fundamental importância. Camargo et al. (2017), lembram que uma das finalidades do psicólogo que atua em organizações é, dentre outras, fomentar estratégias e procedimentos que visam preservar e melhorar a qualidade de vida e o bem-estar das pessoas, sendo um agente implicado em construir um ambiente propício à inclusão, levando ações de sensibilização principalmente para gestores e administradores.

Conforme explicam os autores, a relevância do psicólogo no contexto organizacional pode se dar na atenuação de três principais situações: na forma como gestores enxergam a deficiência, no ajustamento das condições de trabalho e na necessidade de avaliação da satisfação das PCD's inseridas no mundo do trabalho (CAMARGO ET AL., 2017). Estas três vertentes de atuação / investigação podem contribuir na análise e compreensão dos sentidos, e percepção da rede de significados.

É nesta direção que se pode deduzir que diferentes sentidos atribuídos ao trabalho provêm das experiências e vivências desses trabalhadores, proporcionadas pela confluência de suas realidades individuais e a realidade do trabalho, através do reconhecimento dos colegas, das possibilidades de troca, nos espaços de convivência, e no sentimento de integração social.

Ressalta-se aqui, a importância de políticas públicas e ações governamentais como a Lei de Cotas, que estimulam a contratação e inserção de Pessoas com Deficiência no mundo do trabalho. Por outra ótica, cabe a análise e a reflexão de como tais ações estão sendo de fato executadas. A inclusão se dá somente pela obrigatoriedade? Os ambientes laborais são de fato espaços inclusivos? De qualquer maneira, sugere-se a realização de mais estudos para uma melhor compreensão do sentido do trabalho para PCDI, como um importante meio de inclusão social e construção de identidade, bem como fator que contribui para o binômio saúde/adoecimento próprios do fenômeno do trabalho.

É nesta direção que o capítulo seguinte será conduzido, analisando o trabalho como um lugar de prazer e operador de saúde, com benefícios para a PCDI, bem como um lugar de angústias e sofrimento, onde estas buscam se reinventar.

4 TRABALHO, SAÚDE E PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL: ENTRE PRAZERES E SOFRIMENTOS.

Saúde e doença são circunstâncias típicas da vida, estando cada uma destas duas dimensões contidas uma na outra e admitindo-se que o adoecimento é uma regra geral da vida. Para Canguilhem (2014), ter saúde é muito mais do que adaptar-se a um meio, mas sim, está relacionado à capacidade das pessoas em suportar e confrontar as agressões às quais o ambiente às submetem. Nesta perspectiva, saúde e doença não são exatamente opostos, ou mesmo são forças contrárias em confronto.

Assim, a saúde não é percebida como um desfecho, como uma condição de bem-estar, como um ponto que uma vez atingido será perene e definitivo. A compreensão aqui adotada é a de saúde como um modo de constante enfrentamento, ajustamento e ressignificação das adversidades, conforme propõe Canguilhem (2014).

É nesta direção que este capítulo se encaminha, na tentativa de compreender as implicações do trabalho à saúde de trabalhadores com deficiência intelectual, foco desta pesquisa. Trabalhadores estes que, sob a perspectiva de uma classificação meramente biológica, já se encontram adoecidos. Mas que, por outro lado, podem ressignificar a vida social tendo o trabalho como ponto de partida, com repercussões positivas e de equilíbrio, ou repercussões negativas e de agravamento do adoecimento.

Isto posto, pensar a relação entre trabalho e saúde é constatar que esta pode ser perpassada por experiências de adoecimento e autorrealização, de angústia e satisfação, de deleite e agonia, não possuindo um caráter somente negativo e de alienação, mas sim dialético.

A fala do entrevistado 7 pode dar indícios de como a dialética do trabalho se apresenta à PCDI, em uma situação onde locais de trabalho diferentes proporcionaram vivências de prazer e sofrimento diferentes, não excluindo a possibilidade de que estas vivências sejam experienciadas concomitantemente no mesmo local.

As outras empresas que eu já trabalhei era mais complicado entende?
Porque é como se não tivesse respeito pelas pessoas deficientes.
Porque eu sei da minha limitação, que tem coisa que eu não consigo

fazer direito. Aí lá algumas pessoas não tinham o mesmo respeito que tem na empresa que tô hoje. Nessa (atual empresa) eu acho que eles olham pra gente, pelo menos eles não me botam pra fazer tudo, tem os meus colegas que gostam de me ensinar as coisas, que tem paciência comigo, que me trata direito. Mas eu sei que isso não é em todo lugar, tem lugar que eles não têm respeito não. Pelo menos onde eu tô hoje eu acho que o tratamento é normal, eu não percebo nada. (ENTREVISTADO 7).

Canguilhem (2014) também expõe que uma importante habilidade humana não é simplesmente a capacidade de adaptação a diferentes meios, mas sim a construção de novos, de instituir novas regras frente a contextos em transformação. É com base nesta concepção que se pensa o trabalho como produtor não apenas de sofrimento, mas também como potencial fonte de prazer.

É nesta direção que estão focados os objetivos de análise da Psicodinâmica do Trabalho, estando ela com a atenção voltada para a relação dialética entre prazer e sofrimento no trabalho, e como a organização do trabalho pode gerar impactos para a saúde e subjetividade do trabalhador. O trabalho pode, conforme explicam Dejours, Dessors e Desriaux (1993), ser princípio de desgaste físico e emocional, e de envelhecimento precoce, assim como pode ser causa de crescimento e equilíbrio.

Cristophe Dejours, através da publicação da obra *A Loucura do Trabalho* em 1980, possibilitou uma nova abordagem para o fenômeno social do trabalho e a questão do adoecimento / saúde, momento em que a Psicodinâmica do Trabalho pôde ser considerada um referencial significativo para a clínica do trabalho e da saúde mental, bem como para outros referenciais teóricos e metodológicos (MERLO; MENDES, 2009).

Contudo, foi desde o período pós segunda guerra mundial que os estudos das psicopatologias relacionadas ao trabalho, que vieram a influenciar a Psicodinâmica, iniciaram na França com notáveis contribuições de Sivadon e Le Guillant e a chamada Psiquiatria Social, sempre na tentativa de analisar os impactos que as organizações de trabalho produziam nos trabalhadores (MERLO; MENDES, 2009).

Para Dejours (1992), a Psicodinâmica é contemporânea aos estudos sobre psicopatologia, porém a primeira encontrou destaque em relação à segunda, por considerar o sofrimento e a relação homem-trabalho como questões principais de análise.

É possível perceber três fases distintas no itinerário da Psicodinâmica, sendo cada uma delas apresentadas por publicações que marcaram o seu início.

Conforme explicado por Bueno e Barbosa (2012), uma fase prévia da Psicodinâmica propriamente dita pode ser considerada na classificação aqui proposta, por trazer no centro de suas posições as questões referentes aos processos psicossomáticos e de estudo do sofrimento psíquico e do inconsciente psicanalítico. Tais preceitos certamente serviram de base para as ideias que viriam a seguir.

A primeira fase de fato teve início com a obra *A Loucura do Trabalho*, conforme citado anteriormente, nos anos 1980, que tinha por orientação a compreensão do sofrimento e as repercussões deste para os trabalhadores, além de ser uma fase nomeada de psicopatologia do trabalho (BUENO; BARBOSA, 2012). Este momento também marcou o início das primeiras formulações sobre estratégias de defesa, que voltariam com mais força na fase seguinte.

Na segunda fase, com a publicação de *O Fator Humano* na década de 90, a ótica da abordagem passou a ser a compreensão das experiências de sofrimento e de prazer, pensando nas questões referentes ao trabalho prescrito e ao trabalho real, além de como a identidade do trabalhador pode ser construída neste prisma (BUENO; BARBOSA, 2012).

Ao fim da década de 90, a Psicodinâmica se consolida nos moldes científicos, com a publicação de obras cuja a teoria passou a elucidar as novas disposições das organizações do trabalho, patologias, estratégias de defesa e os sentidos atribuídos ao trabalho. Conforme analisam Bueno e Barbosa (2012) a construção da identidade do trabalhador e o reconhecimento da sublimação como mecanismo de enfrentamento, ajudam a caracterizar melhor esta que é considerada a terceira fase.

O trabalho é certamente um ambiente de interação social que se constitui de relações das mais complexas e dinâmicas, e que possibilita aos sujeitos que nele interagem a constituição de uma subjetividade tal qual à construída em outros ambientes sociais similares.

De acordo com o entendimento proposto por Ferreira e Mendes (2003), o trabalho é o resultado da convergência de três mundos: objetivo, social e subjetivo. O mundo objetivo é o próprio cenário produtivo construído pelo sistema

econômico vigente, pela produção dos bens e a execução de serviços; o mundo social se dá nas relações, nos coletivos de trabalho, no relacionamento com as hierarquias e clientes, e demais vínculos; o mundo subjetivo é o próprio trabalhador e o papel que desempenha na luta por saúde e no uso de estratégias de mediação individuais. Segundo os autores, é a interação entre estes três mundos que resulta na subjetividade no trabalho, construída de forma particular.

A intersecção entre estes mundos prevê a presença de normas, regras e direcionamentos a serem seguidos. Dessa forma, o centro de investigação da Psicodinâmica se encontra nas relações subjetivas produzidas neste contexto, ao pensar o homem e a sua inserção nas diversas formas de organização e administração do trabalho (MENDES, 2007), especialmente no que se refere à dinâmica da alta produtividade promovida por relações capitalistas e de consumo, além das repercussões na saúde do trabalhador a partir das suas vivências de sofrimento.

A fala do entrevistado 1 pode se revelar um indicador de como a convergência entre os três mundos se apresenta na forma de sofrimento para a PCDI, em uma lógica balizada pelo preconceito (grifos nossos).

Tem coisas que às vezes eu não consigo dominar bem, que demoro para aprender, aí eles têm que me ensinar várias vezes, porque eu esqueço. Tem várias coisas, não é só uma não. Às vezes também nem é tanto o trabalho em si, é mais o **relacionamento com as pessoas**, porque tem muitas pessoas que não tem paciência, que não entende a nossa situação (deficiência). Eu acho que deveria ser diferente às vezes, que essas pessoas olhassem a gente com outros olhos, não da forma como elas pensam que a gente é. **Eles acham como se a gente fosse incapaz**, isso atrapalha muito. Eu queria que eles vissem a gente como bons profissionais, **porque eu me esforço muito pra ser bom**, entendeu? (ENTREVISTADO 1).

Ao considerar categorias da atividade laboral, é relevante referenciar que Dejours se valeu de uma importante e aberta comunicação com a Sociologia do Trabalho ao pensar questões como a centralidade do trabalho na contemporaneidade (FRANCO, 2004). Nesta perspectiva, o trabalho posiciona o indivíduo na sociedade de acordo com as relações que se constituem a partir dele, bem como proporciona a construção de identidade e subjetividade, de modo que até mesmo o lugar de não trabalho se torna constitutivo e importante de ser analisado.

Quando se trata da PCDI essa compreensão social e de centralidade do trabalho ganha um realce ainda mais destacado, proposição ilustrada pelas falas dos entrevistados abaixo.

Na verdade, não é só a questão do dinheiro e essas coisas, eu gosto de sair de casa. As vezes quando eu tô de férias eu não gosto, porque eu fico muito tempo em casa, aí não tem nada pra fazer. Então eu me sinto bem no serviço, tenho gente que gosta de mim. A minha esposa não tá mais lá, mas ela me apoia muito, isso me deixa feliz (ENTREVISTADO 4).

O trabalho pra mim é uma forma de eu me manter ocupado, porque durante boa parte da minha vida eu não fiz muita coisa, só ficava em casa mesmo. Depois eu comecei ajudar a comprar as coisas. Depois também eu me juntei com uma pessoa, aí que tem trabalhar mais ainda né. Porque não tem ajuda de pai e de mãe. Nem o benefício eu recebo mais, porque comecei a trabalhar de carteira assinada. Antigamente eu usava meu benefício só pra comprar meus remédios mesmo, porque era o que dava. Hoje com o salário eu compro outras coisas do meu gosto mesmo, e também as coisas de casa né (ENTREVISTADO 7).

Sobre o papel do trabalho na visão da Psicodinâmica, Franco (2004) expõe que há uma noção de sublimação psicanalítica que perpassa o trabalho, conferindo-o status de determinante para a saúde mental. Segundo o autor, a visão dejouriana sobre trabalho é que este é atravessado pelo elemento do desejo, uma vez que ele (o trabalho) possui função de estruturação psíquica. Nesta direção, o trabalho, assim como o amor, por exemplo, possui papel importante no equilíbrio e saúde mental, de modo que, na impossibilidade da segunda dimensão, o trabalho se apresenta como uma distinta fonte de sublimação.

Analisar o sofrimento no trabalho no que se refere às PCDI é ter fortes indícios de que este sofrimento está associado às questões relativas ao preconceito e às dificuldades em lidar com as diferenças por parte dos demais trabalhadores, conforme observado em falas anteriores, e nas falas dos entrevistados a seguir:

Eu acho que são as pessoas mesmo (a maior dificuldade no trabalho). Porque lá tem gente de todo tipo, e a gente encontra o que é difícil e o que é fácil. Tem aquela pessoa que sabe conversar com a outra pessoa, e tem outras que não sabe tratar a pessoa que tá trabalhando lá, entendeu? Assim como a gente tem que tratar ela bem, ela também tem que tratar a gente. Tem umas pessoas lá que já vem estressadas, que não são pacientes, que já chega estressada com a gente, ele quer

logo uma coisa, aí tu tem que esperar, ter paciência mesmo (ENTREVISTADO 3).

Uma vez eu fiz uma experiência pra ser técnico de informática da empresa, mas uma pessoa tentou me sujar, me sabotar, só pra botar outra pessoa, que nem precisava (da promoção), eu precisava mais do que ela. Aí que eu percebi que existem pessoas que às vezes não querem o teu bem, que tem inveja. Sempre tem pessoas lá dentro que querem prejudicar (ENTREVISTADO 5).

Eu sinto que tem alguns clientes que não gostam de ir no caixa quando tem um de nós (PCD's) auxiliando. Acho que isso é uma questão de preconceito né, porque a gente tá ali pra fazer o trabalho igual a todo mundo (ENTREVISTADO 6).

O sofrimento pode levar ao adoecimento, especialmente quando perpassado por situações de preconceito e intolerância, e a investigação de nexos causal entre o adoecimento e o contexto laboral perpassa a investigação de uma série de fatores preponderantes para este entendimento, os quais dizem muito do indivíduo quando analisados em conjunto (JACQUES, 2007). Assim, se faz importante analisar, entre outros fatores: o processo de trabalho em si, as condições de realização do trabalho, as exigências físicas e mentais, as percepções do trabalhador quanto à sua atividade, e fatores externos ao trabalho como família, moradia, uso de substâncias, entre outros.

Além destes fatores, o psicodiagnóstico deve levar em consideração fatores de vida do indivíduo como um todo, para entender como estes afetam e são afetados pelo contexto laboral. Percebe-se que o trabalhador é nada mais senão o resultado de sua inserção e interação sócio histórica, acometido pelas variáveis que simultaneamente o cercam (JACQUES, 2007).

Ainda sobre o nexo causal, Dejourns e Abdoucheli (1994), por outro lado, ao tratarem sobre a psicopatologia, redefinem os conceitos de patologias relacionadas ao trabalho. Sob o ponto de vista dos autores não há uma abordagem epidemiológica para as doenças relacionadas ao trabalho, e as patologias nem mesmo são o centro da questão. A análise do adoecimento deve levar em conta as relações interpessoais e subjetivas dos trabalhadores, não havendo, uma relação de causalidade do trabalho com a doença.

Conforme observado por Silva (2011), os principais formatos de adoecimento mental se apresentam no trabalhador em decorrência das formas de violência às quais são acometidos os trabalhadores. É interessante ressaltar que a violência é um problema de ordem social, e que reflete nas organizações

gerando consequências tal como na sociedade em geral. Comportamentos como disputas por poder, os conflitos entre valores, insensibilidade, injustiça, exposição a substâncias químicas, entre outros, podem ser observados no ambiente organizacional de modo semelhante e em menor escala ao que acontece na sociedade (SILVA, 2011).

Na ética da dominação, a internalização dos objetivos organizacionais se apresenta de modo aparente e obrigatório ao trabalhador, direcionando-o para caminhos como a alienação e a expropriação. A alienação seria o estranhamento e não reconhecimento do produto resultante do seu trabalho e esforço, e que não representa a essência do trabalhador. A expropriação priva o indivíduo de seus sentimentos e valores, impossibilitando-o de desenvolver um pensamento crítico sobre suas atividades (SILVA, 2011). Ambos os caminhos implicam riscos à saúde e ao bem-estar daquele que busca uma adequação ao sistema vigente, como mais uma tentativa de sobrevivência.

É interessante notar que, conforme explica Dejours (2011a), o contexto do trabalho se apresenta de maneira semelhante para os sujeitos, ou seja, as situações de prazer e sofrimento se apresentam de maneira igual. Porém, as reações e os modos de defesa são diferentes em cada sujeito. Isto porque esta lógica perpassa a história e os modos de subjetivação de cada um, e reflete nas defesas utilizadas para o enfrentamento.

A exemplo, nota-se a situação dos entrevistados 4 e 6, de cujos contextos de trabalho são idênticos (ambos trabalham como empacotadores em um supermercado). É possível perceber as diferenças de adequação e percepção das adversidades do trabalho.

[...] algumas pessoas da própria empresa eu percebo que elas deixam uma certa distância, não gostam de falar muito com a gente, sei lá, acho que é um certo preconceito mesmo.] Tipo, os gerentes não dão algumas atividades pra gente. Por exemplo? Nunca vi eles promoverem um de nós pra repositor. Toda vez que tem uma vaga pra subir pra repositor, que o salário é melhor, eles chamam as outras pessoas (não PCD's). (ENTREVISTADO 4).

Não tenho muitas dificuldades não. A não ser as vezes que as pessoas não entendem a nossa dificuldade (deficiência) e acha que a gente é igual aos normais, mas a gente não é, a gente tem uma limitação que eles não têm. Eu mesma não sei conferir se o troco do cliente tá certo ou tá errado, por isso que o gerente disse que eu não posso ser operadora de caixa. Eu já tô há 4 anos na empresa e nunca subi de cargo, enquanto que outros mais novos já tão operando o caixa. Mas

isso é mais da gente mesmo né, se eles não deixam é porque não dá mesmo (ENTREVISTADO 6).

É nesta direção que, ao se pensar as psicopatologias relacionadas ao trabalho em uma visão mais ampla, não cabe apenas analisar o contexto do trabalho e seus entraves enquanto ambiente que possibilita uma representação subjetiva, mas cabe também entender como esse ambiente comparece em cada sujeito de modo particular (DEJOURS, 2011a).

Duas definições de relevância em Psicodinâmica são as que Dejours chamou de normalidade ou normalidade enigmática (DEJOURS, 1997; DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994) e de normopatía (DEJOURS, 2006). Pela proximidade sonora, estas palavras podem causar imprecisões conceituais.

Na normopatía, a análise é sobre a maneira como os trabalhadores se mantêm inertes, alheios e indiferentes ao ambiente de hostilidades em que podem estar inseridos (DEJOURS, 2006, p. 117).

“Normopatía” é um termo usado por certos psicopatologistas (Schotte, 1986; MacDougall, 1982) para designar certas personalidades que se caracterizam por sua extrema “normalidade”, no sentido de conformismo com as normas do comportamento social e profissional. Pouco fantasistas, pouco imaginativos, pouco criativos, eles costumam ser notavelmente integrados e adaptados a uma sociedade na qual se movimentam com desembaraço e serenidade, sem serem perturbados pela culpa, a que são imunes, nem pela paixão, que não lhes concerne; como se não vissem que os outros não reagem como eles; como se não percebessem mesmo que os outros sofrem; como se não compreendessem por que os outros não conseguem adaptar-se a uma sociedade cujas regras, no entanto, lhes parecem derivar do bom senso, da evidência, da lógica natural. Sendo bem-sucedidos na sociedade e no trabalho, os normopatas se ajustam bem ao conformismo, como num uniforme, e, portanto, carecem de originalidade, de “personalidade”.

Por outro lado, a normalidade compreende o hiato entre o sofrimento e a defesa, e é caracterizada pela racionalidade prática, que visa a coerência entre os objetivos do trabalhador e a conservação da sua saúde. A racionalidade prática e os objetivos do sujeito estão diretamente ligados, “[...] protegendo o corpo da doença e o espírito da loucura” (DEJOURS, 1997, p. 204).

Ao se referir ao sofrimento, o autor se reporta a um sofrimento conciliável com a normalidade e manutenção do controle psíquico, o que implica, de acordo com ele, em uma gama de mecanismos e procedimentos de ajustes. Assim, o sofrimento é concebido como uma “[...] vivência subjetiva intermediária entre

doença mental descompensada e o conforto (ou bem-estar) psíquico” (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994, p. 127).

Portanto, de acordo com a organização do trabalho e a viabilidade de transformação do sofrimento, o ambiente de trabalho pode se tornar salutar ou não para o equilíbrio psíquico, desde que haja espaço para a ocorrência de mecanismos de defesa ou sofrimento criativo (DEJOURS; ABDOUCHELI, 1994). Entretanto, o mais comum nas organizações é o veto da transformação e da criatividade, favorecendo o sofrimento patogênico.

Conforme apontam Dejours e Abdoucheli (1994, p. 137), quando são esgotadas todas as possibilidades de liberdade de transformação e aperfeiçoamento da organização do trabalho, o sofrimento patogênico pode vir a se manifestar. Dito de outro modo, o sofrimento patogênico se torna latente quando no trabalho não resta nada além de pressões, condutas rígidas, frustrações e sentimentos de impotência, tendo sido esgotados todos os recursos defensivos. É neste momento que o sofrimento “começa a destruir o aparelho mental e o equilíbrio psíquico do sujeito, empurrando-o lentamente ou brutalmente para uma descompensação (mental ou psicossomática) e para a doença”.

De modo a não sucumbir ao adoecimento e continuar a dar conta das responsabilidades, o trabalhador desenvolve estratégias de defesa para o aparelho psíquico, que são semelhantes aos mecanismos descritos por Freud, porém com funções diferentes (DEJOURS, 2011a). A diferença reside no fato que os mecanismos de defesa têm a função de proteção do ego em relação às angústias das lutas psíquicas, enquanto que as estratégias de defesa tendem a abrandar a percepção do sofrimento próprio do trabalho, afastando o risco do adoecimento.

Esta tentativa de suavizar a assimilação do sofrimento é delineada pela fala do entrevistado 1, que ao trazer situações claras de preconceito associado à deficiência no ambiente de trabalho, acaba, de maneira distorcida, atribuindo a si próprio parte da solução do problema.

Eu tento lidar com as pessoas também, entendeu? Porque isso aí não depende só delas, depende da gente também, porque se a gente não souber trabalhar com esse tipo de situação quem perde é a gente mesmo. Eu tento tratar as outras pessoas educadamente, entendeu? Não da forma como elas me tratam. Mas do jeito que elas querem ser

tratadas. Eu tento ignorar o que essas pessoas dizem ou pensam da gente, entendeu? (ENTREVISTADO 1)

As estratégias defensivas pensadas pela Psicodinâmica são construídas, organizadas e gerenciadas coletivamente, e caracterizadas pelas relações subjetivas com as pressões patogênicas. Como exemplo, podemos verificar na eufemização da percepção da realidade a estratégia dos trabalhadores que conseguem vencer a rigidez de pressões por produtividade e resultados, fontes de sofrimento coletivo que levam ao adoecimento psíquico (DEJOURS, 2011a).

Ainda, é possível analisar, conforme explica Dejours (2011a), de modo ainda mais claro e entrevistado de uma lógica perversa, que as estratégias defensivas funcionam como ferramentas de seleção entre os trabalhadores. Nesse contexto, apenas sobrevive aquele trabalhador que adere às estratégias coletivas, sendo os demais considerados opositores. Pode-se pensar, desta maneira, a inversão de valores individuais e organizacionais, que visam em primeiro lugar a produtividade laboral e a lucratividade, excluindo os não adaptados.

Nesta visão de sujeito, Dejours (2011a) explica também que o modelo de homem da Psicodinâmica não o considera como isolado em sua subjetividade, mas tendo uma regulação psíquica com base nas suas relações de trabalho, ou seja, estrutura hierárquica, pares de trabalho ou subalternos. É neste espaço que os trabalhadores elaboram procedimentos defensivos, que têm efeitos de adaptação e podem culminar na tomada de consciência das relações de exploração.

É sob esta ótica que o sofrimento deslocado é entendido, enquanto estratégia de resistência. Este fenômeno se dá como forma de contorno do real, sendo possível, por estas vias, o acesso à saúde e ao prazer, que estão sempre em vias de serem conquistados (DEJOURS, 2011a). Assim as relações intersubjetivas acontecem no âmbito do trabalho, definidas na dinâmica entre o sujeito, o real e o outro, e que, desta forma se pensa, a questão da harmonia e do entendimento entre estes três personagens como entendimento fundamental para a Psicodinâmica.

Um mecanismo analisado por Dejours (2011a) é o da indiferença no contexto laboral. A indiferença em relação ao trabalho em muitas vezes se

apresenta como uma estratégia de defesa frente a algum sofrimento ou decepção que o trabalhador tenha encontrado e que não tenha sido comentado. Seria esta uma estratégia inconsciente para não se deparar com aquilo que lhe causou angústia?

A fala da entrevistada 2 (grifos nossos) pode dar indícios desta dinâmica em face à neutralidade. Neste caso, não é possível garantir que não haja uma limitação na percepção da realidade devido à questão cognitiva da deficiência², ou se de fato não há situações de sofrimento no seu ambiente de trabalho, o que é improvável. Ainda assim, a fala se mostra emblemática para o contexto de análise.

Eu não vejo nenhuma dificuldade não, nenhum obstáculo não. Por exemplo, lá no meu setor só tem eu e o Fulano (nome ocultado para manutenção do sigilo) assim, nessa situação (deficiência), ele é esquizofrênico e eu tenho depressão, porque eu fui pelas cotas né, os outros são tudo normais, eles nos respeitam, são gente boa. Então pra mim eu sou acostumada a compartilhar com pessoas normais, então pra mim tá tudo bom. Às **vezes pode acontecer de alguém perder a paciência comigo, pode**. Aí que eu boto na minha cabeça, como a terapeuta ocupacional que eu me trato me fala, que eu sou capaz, **eu sou capaz de trabalhar**. Por exemplo, eu sempre pergunto lá se eu posso viajar pela empresa, a trabalho né, porque eu quero mesmo. Ou então **se eu posso trabalhar todo domingo**, porque se eu quiser eu posso, entendeu? Porque pra mim é melhor do que ficar só em casa (ENTREVISTADA 2).

Ao analisar a saúde e as vivências de prazer e sofrimento de assistentes administrativos em uma instituição pública de ensino superior, Ribeiro (2011, p, 142) expõe que os trabalhadores encontram maneiras diferentes para lidar com o sofrimento, e as suas posturas podem ser “[...] de indiferença, acomodação e apatia frente às adversidades, em determinadas situações, relativizam as dificuldades, ou chegam mesmo a negar a existência de desprazer no exercício das atividades profissionais”. É apenas com algumas condições específicas que estes trabalhadores encontram oportunidades de vivenciar prazer e encontro de sentido no dia a dia do trabalho.

Na tentativa de lidar com os desprazeres do trabalho, as estratégias funcionam para calar insatisfações, sacrifícios e aborrecimentos. É dessa

² Segundo laudo apresentado, o entrevistado 2 possui transtorno mental orgânico ou sintomático não especificado, CID-10 F09.

maneira que, segundo o autor, se encontram a indiferença e a denúncia, mesmo que estas não possuam similaridades na prática. (DEJOURS, 2011a).

Para melhor compreensão, Dejours (2011a) classifica as defesas em: defesas de proteção, defesas de adaptação e defesas de exploração.

As defesas de proteção possuem como particularidades os mecanismos utilizados pelo trabalhador para tolerar o sofrimento a partir da maneira de pensar, sentir e agir compensatórios. Manter-se alienado às fontes de sofrimento significa esquivar-se do adoecimento, não se colocando mediante às situações e organizações do trabalho e acatando ao quadro vigente (MENDES, 2007). Com a intensificação da precarização ao longo do tempo, este mecanismo de defesa pode fadigar-se, aumentando a probabilidade de adoecimento.

Em relação às defesas de adaptação e de exploração, segundo Mendes (2007), estas são normalmente inconscientes, e dispõem em suas premissas da negação ao sofrimento e da submissão à produtividade, levando os trabalhadores a atenderem demandas de excelência por parte da organização.

Aqui se configura uma compatibilização entre a lógica perversa produtivista da organização do trabalho e a atitude neurótica que o funcionário passa a se apropriar, sucumbindo o próprio desejo ao desejo da produtividade. Desta maneira, mais rápido em relação à defesa de proteção, essas defesas podem se esgotar uma vez que demandam do sujeito catexia física, psíquica e social (MENDES, 2007).

Sob o mesmo prisma de investigação, assim como os mecanismos de defesa, o reconhecimento no ambiente laboral também proporciona ao trabalhador uma válvula de escape às pressões do mundo do trabalho (DEJOURS, 2011a). A compreensão do binômio contribuição / retribuição se faz importante na dinâmica do trabalho. O salário, por exemplo, não é somente um componente que possibilita um certo nível de vida social, mas se torna também uma recompensa simbólica por um serviço prestado ou uma retribuição material. Dejours (2011a, p. 173) lembra que:

Não estou afirmando que a realização de si mesmo e a rentabilidade do trabalho não comportem qualquer contradição. No curto prazo, os dois objetivos aparecem quase sempre como antagônicos; no longo prazo, as contradições não acabam, mas abrem espaço para a possibilidade de compromisso, de deliberação coletiva, de arbitragens e de avaliação de resultados.

Tal qual o salário, existem outros tipos de retribuição e reconhecimento que amenizam situações de adoecimento do trabalhador. Este fenômeno encontra muitas discussões, principalmente na Filosofia, no que se refere à constituição do sujeito numa perspectiva social e histórica, e suas implicações no contexto do trabalho são ainda mais notórias. Segundo é apresentado por Bendassolli (2012), a visão de Hegel para o reconhecimento se dá pelo amor, pelo direito e pelo dom. O dom está intimamente relacionado ao mundo do trabalho, sendo importante em uma lógica produtiva e do esforço, e independente de recompensas financeiras, mas sobretudo em um nível simbólico.

A ausência de reconhecimento, personificada por situações de preconceito e pela negação a uma promoção, repercute diretamente no bem estar do trabalhador, como é possível ser observado na fala do entrevistado 4 (grifos nossos).

Assim, eu já passei por muita coisa mesmo no serviço, **cada situação que me deixava bastante triste mesmo**. Eu vejo que muitos clientes não querem que a gente (PCD's) atenda eles, eu mesmo já percebi quando a pessoa mudou de caixa porque tinha um de nós lá, já vi até com um colega meu. **Não sei se é medo, se é nojo, sei lá o que é. Mas dá pra ver a diferença**. Eu não sou bobo não, eu percebo as coisas. [...] Eu já perguntei pra gerente (o motivo de não ser promovida), ela disse que é porque têm que saber olhar a validade, o preço, essas coisas, e às vezes eu me confundo mesmo (ENTREVISTADO 4).

Um elemento importante e constituinte do reconhecimento é a linguagem sob a forma de comunicação. A rotina da conexão verbal entre o gestor e o trabalhador é importante para a sua formação subjetiva, além de contribuir em aspectos como a iniciativa e criatividade, fontes de prazer no trabalho. Dar e receber feedback, ouvir recomendações, consultar sobre decisões, buscar compreender necessidades do trabalhador, entre outros comportamentos verbais, são estratégias fundamentais para a promoção do reconhecimento (BENDASSOLLI, 2012).

Em Psicodinâmica, conforme aponta Mendes (2007), o reconhecimento possui importante função na constituição da identidade do trabalhador. É

também desta maneira que o sujeito, que investe esforço na atividade que executa, pode vivenciar prazer no trabalho e tê-lo como fonte de saúde.

O reconhecimento via julgamento de beleza, de acordo com Dejours (2011b), também se apresenta como uma fonte de prazer, uma vez que é visualizado no outro um trabalho que perpassa a originalidade, a criatividade o ineditismo, por parte daqueles que conhecem muito bem o ofício. O juízo horizontal oriundo do mesmo grupo de pertença certamente confere grande valorização do trabalho, e, como consequência, experiência de prazer.

Uma outra definição importante de ser sublinhada na Psicodinâmica é a mobilização subjetiva, que pode se apresentar como fonte de prazer no trabalho. A mobilização subjetiva é entendida como uma forma do trabalhador lidar com o sofrimento, em um processo em que o próprio trabalhador se compromete com o trabalho, lançando mão da sua subjetividade e da sua inteligência prática para converter situações de sofrimento. É neste aspecto que a mobilidade subjetiva se diferencia das estratégias de defesa individuais e coletivas, por não demandarem a negação ou minimização do sofrimento (MENDES, 2007), como observado na fala do entrevistado 5.

Eu gosto de ignorar esse tipo de pessoa, porque se a gente for atrás de dar ouvidos pra essas coisas a gente acaba se deprimindo profundamente, eu conheço gente que passou por isso. Nesse dia eu disse pra ele 'foi um prazer o pouco contato que tive com você' e virei as minhas costas. É melhor tentar ignorar, porque quando a gente vai atrás as pessoas ainda são grosseiras com a gente, e muitas delas nem entendem a nossa situação.

Conforme explica Mendes (2007), a mobilização subjetiva é um meio pelo qual o trabalhador se utiliza de recursos psicológicos, para ressignificar contextos promotores de sofrimento, e este movimento perpassa as dimensões da subjetividade, do coletivo de trabalho, e da tomada de sentido do trabalho. O regaste do sentido do trabalho é necessário, conforme explica a autora, e ele depende da relação entre a subjetividade do trabalhador, do saber fazer e do coletivo do trabalho em um processo de reapropriação.

Seguramente, estes e outros elementos servem de impulso para um dos pontos centrais de investigação da Psicodinâmica: a saúde do trabalhador. Este quesito é analisado por Dejours (1992) através da indissociação entre seus elementos, ou seja, não é possível conceber o trabalho como fator neutro em

relação à saúde do trabalhador, seja como promotor do prazer, do bem-estar, da realização, seja como agente do adoecimento e do sofrimento.

Nesta direção, o que se determina como saudável reside no enfrentamento das exigências do trabalho que causam descompensações psíquicas, transformando situações geradoras de sofrimento e que dão lugar ao prazer. Mendes (2007, p. 37) destaca que “[...] o patológico implica falhas nos modos de enfrentamento do sofrimento e instala-se quando o desejo da produção vence o desejo dos sujeitos-trabalhadores”.

Assim, a relação entre trabalho e saúde em uma perspectiva psicodinâmica se dirige para uma compreensão da possibilidade de tolerância e enfrentamento do trabalhador, capaz de gerar coexistência entre a normalidade e a produtividade. Nesta perspectiva, Ribeiro (2011, p. 126) expõe que “[...] o desafio, não é eliminar o sofrimento e, sim, definir ações que favoreçam a transformação e a ressignificação das situações geradoras de desprazer em situações geradoras de prazer”.

Portanto, a Psicodinâmica do Trabalho prioriza a estruturação do conhecimento, através da investigação, compreensão e análise do trabalho, se dispondo enquanto ferramenta competente para o entendimento dos processos subjetivos e de saúde do sujeito no ambiente laboral. Ao pensar o trabalhador, a abordagem propõe a exploração de recursos internos e externos que ele possui, individual ou coletivamente, na busca pela amenização do sofrimento em detrimento do prazer (MENDES, 2007).

Para Dejours (2011a), aquilo que de fato é basilar em relação ao trabalho não é possível de ser visto, uma vez que componentes afetivos fazem parte da natureza do trabalho. Para a Psicodinâmica, o trabalho não deve ser analisado somente pelo prisma de mundo produtivo e objetivo, mas principalmente pela sua grande capacidade de transformação subjetiva. Esta proposição é possível de ser evidenciada a partir da fala do entrevistado 7, que relata situações anteriores de sofrimento, ao passo que reconhece um amadurecimento pessoal para lidar com situações semelhantes futuras.

Antigamente eu ficava bem chateado, já quis deixar de ir pra lá várias vezes, era como se eu não fosse visto, não fosse respeitado. Aí demorou muito e eu fui demitido de lá, nem sei exatamente porque. Mas foi até melhor, porque eu poderia explodir lá e acabar tendo um comportamento que eu não gostaria de ter, sei lá. Hoje em dia, nessa

empresa de hoje, eu não passei por nenhuma situação difícil não, ainda não, mas já me considero um rapaz mais maduro, de família. Eu só ficaria calado mesmo, e pediria o respeito deles. Espero que eu não precise repetir nada disso (ENTREVISTADO 7).

Por fim, Dejours (2011a, p. 179), ao afirmar que “[...] todo trabalho engaja o corpo, inteligência, as instituições e o ser humano no que ele tem de mais íntimo”, proporciona uma noção ampla acerca da importância da análise e compreensão do fenômeno trabalho.

Portanto, é a partir das categorias da Psicodinâmica do Trabalho que esta pesquisa busca compreender as repercussões da atividade laboral para a saúde do trabalhador, entendendo que, conforme exposto, a saúde não é um fenômeno linear, com começo, meio e fim. Ao contrário, a sua dinamicidade exige um olhar atento e cuidadoso, especialmente se considerada a premissa de que todo trabalho é agente de sofrimento.

A compreensão da dinâmica de prazer e sofrimento, com um olhar atento sobre a organização do trabalho, permite um maior entendimento sobre a saúde e a subjetividade das pessoas atuantes neste meio, bem como estrutura psíquica. Assim, pensa-se: seria o trabalho o meio social humano mais característico da presença simultânea de prazer e sofrimento?

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

É interessante perceber como é significativa a análise social e histórica de um problema, e como ela pode realmente dar maiores subsídios para a apreensão de um fenômeno atual. No caso desta pesquisa, analisar como os modelos de gestão do sistema capitalista paulatinamente evoluíram para um maior controle da subjetividade de trabalhadores, e como as organizações do trabalho repercutem na saúde destes trabalhadores acentua ainda mais as questões históricas da luta por direitos dos trabalhadores com deficiência intelectual.

A esse despeito, o olhar contextualizado e histórico sobre a deficiência intelectual continua se fazendo necessário, premissa potencializada pelo fato de que o presente estudo é concluído em um momento em que tramita no Congresso Nacional o Projeto de Lei 6.159/2019.

Através deste projeto, as empresas e organizações serão desobrigadas de cumprir a Lei de Cotas, e a contratação de Pessoas com Deficiência e reabilitados será facultativa. Um detalhe ainda mais abjeto em relação a este PL, é que ele permite a inclusão de jovens aprendizes (antes em cota exclusiva) e trabalhadores temporários na mesma cota, inaugurando uma concorrência desleal para os cotistas com deficiência. A Lei de Cotas, conforme discutido nesta pesquisa, foi pensada exatamente porque as empresas e organizações não contratam PCD's por vontade própria.

De maneira adicional, conforme exposto através de dados estatísticos no capítulo 2, o trabalhador com deficiência intelectual representa a minoria entre os trabalhadores com demais tipos de deficiência, sendo que este cenário se dá ainda no advento da Lei de Cotas. Pensa-se qual cenário entrará em vigor caso o PL 6.159/2019 seja aprovado.

Isto posto, retoma-se a ideia inicial desta pesquisa e de onde seus objetivos foram delineados, que foi a de analisar as repercussões do trabalho para a saúde e a subjetividade de trabalhadores com deficiência. Com base no material bibliográfico investigado, na fala entrevistados e mesmo em suposições iniciais, não é difícil concluir que o trabalho é de grande importância e de imensa centralidade para esta classe trabalhadora.

Com frequência durante as entrevistas, ao serem investigados sobre prazer no trabalho, os entrevistados relataram as transformações e ganhos com as suas entradas no mundo do trabalho. Transformações em relação à vida que levavam antes, as quais, em sua maioria, se resumiam aos hábitos domésticos e as consultas de rotina. Ainda, as relações amorosas e de amizade se apresentaram como possibilidades de novas interações sociais a partir do contexto do trabalho. Os ganhos relatados estão associados, além de outros fatores, à emancipação financeira, o que os permite a aquisição de bens pessoais e a ajuda a familiares, por exemplo. Ou seja, o valor do trabalho é indiscutível para a PCDI.

Mesmo com limitações interpretativas e/ou cognitivas, a PCDI percebe as barreiras impostas pela organização do trabalho, de modo especial quando as adaptações às suas limitações são realizadas, de modo que possibilitem a equidade no ambiente laboral. Pior ainda, pensa-se na saúde mental deste trabalhador quando as barreiras não estão associadas somente a aspectos técnicos da atividade, mas incluem também opiniões e atitudes preconceituosas, propositais ou não, e percebidas por eles.

Ainda sobre as barreiras impostas pela organização do trabalho, ao investigar as atividades desenvolvidas pelas PCDI's entrevistadas, notou-se que, conforme já aponta a literatura (BRASIL, 2016; SILVA; SILVA, 2013), todos os entrevistados executam apenas atividades basilares, simples e não muito elaboradas, como empacotar compras, lacrar sacolas, serviços de limpeza, organização de arquivos e, quando muito, auxiliar de serviços de vendas. Nesta direção, pensa-se a alienação e o estranhamento pelo qual estes trabalhadores estão acometidos, pelo não reconhecimento do produto do seu trabalho e o resultado do seu esforço, uma vez que atividades mais complexas e estratégicas não estão ao seu alcance, provavelmente.

É claro que se pensa nos limites cognitivos e intelectuais que se manifestam na PCDI, conforme apresentados na sessão 3.2 desta pesquisa. Contudo, é mandatório que cada organização que se propõe a uma justa inclusão de PCD's pense em formatos que atendam às necessidades de bem estar, de notoriedade e ascensão profissional, de maior visibilidade social, que certamente implicam em melhor condição de saúde do trabalhador com deficiência, abrindo caminhos no sistema vigente.

Um fato observado com os dados coletados nas entrevistas é que todos os entrevistados têm, pelo menos, 01 ano de atuação profissional em seus empregos atuais. Numericamente, este dado pode representar apenas a realidade da amostra analisada, como um resultado de uma pesquisa de base metodológica qualitativa, e não necessariamente uma regra para esta categoria de trabalhadores. Porém, não é impossível supor que a manutenção destes profissionais por um longo período de tempo pode representar um conforto para as organizações, haja vista que eles já estão adaptados às suas funções, e buscar outros profissionais no mercado, com o intuito de cumprir a obrigatoriedade da Lei de Cotas, significa percorrer novamente um caminho já trilhado, um retrabalho.

É interessante ressaltar que, conforme foi possível depreender da fala dos entrevistados, muitas PCDI's não estão exatamente imbuídas em meios para exercer os seus direitos, garantias e liberdades fundamentais, ou mesmo na busca ativa pela inclusão social e equidade no trabalho. Isto pode se dar pelo fato de que esta classe trabalhadora, em sua grande maioria, possui limitações acentuadas de cognição, interpretação e até mesmo comunicação. Ou ainda, sob outra ótica, muitos podem se sentir gratos por considerarem que já receberam o bastante, tendo em vista as suas condições, e com isso abrir mão de qualquer função ativa de reivindicação. Desta forma, importantes decisões, autorizações e comunicações são comumente terceirizadas por familiares ou mesmo instituições de acolhimento, como no caso da entrevistada 2 desta pesquisa. É como não ter voz e nem vez.

É notório que a dificuldade de nomear ou explicar a deficiência está presente na sociedade, e principalmente na própria PCDI, como é possível observar nas falas dos entrevistados, quando alguns precisaram recorrer ao responsável para a explicação do que constava no laudo médico. Talvez esta dificuldade seja um reflexo histórico da constante reformulação de nomenclaturas conceituais, conforme apresentado nesta pesquisa, ou mesmo devido à abrangência que o termo deficiência intelectual possui no que se refere a doenças, déficits, síndromes, e outras possibilidades de limitações que acometem a pessoa.

Assim como todo estudo, este também experimentou as suas limitações, das quais destacam-se duas: a clareza nas perguntas, a máxima simplificação

do vocabulário e até mesmo a reelaboração das questões do roteiro de entrevista (mantendo a mesma essência, é claro) foram necessárias em algum momento com todos os entrevistados, dada a condição cognitivo intelectual a que estão acometidos; e a disponibilidade de mais pesquisas que envolvam a PCDI e o contexto do trabalho no Brasil, pesquisas estas que sirvam de base para novas pesquisas.

A despeito das lacunas que possam ter ficado neste estudo e que podem ser exploradas em estudos futuros sobre a temática, registra-se a forte necessidade de discussão mais aprofundada sobre as vias de fato pelas quais a inclusão de PCDI's é realizada nas organizações. Questões norteadoras que podem servir de gatilho: A inclusão é uma realidade ou uma ficção? Quais os princípios conduzem as organizações que consideram praticar a inclusão? A educação inclusiva de fato contribui para abrir portas no mercado de trabalho para a PCDI? Estes e outros questionamentos compareceram a partir deste estudo e podem direcionar a necessidade de novas explorações.

Por fim, entre outras contribuições, o material bibliográfico e fala dos entrevistados expõem imenso despreparo da sociedade em geral em lidar e conviver com as diferenças, especialmente no que se refere à PCDI. Se por um lado, é possível que haja excesso de zelo e super proteção, por outro o preconceito e o distanciamento ainda estão muito presentes nas relações sociais, e acabam reverberados e até amplificados no ambiente de trabalho. É assim que, evidenciado pelos entrevistados na pesquisa, muitas pessoas têm a boa vontade para ajudar, mas não sabem exatamente como lidar com as limitações do outro, enquanto outras pessoas, por outro lado, não têm interesse em colaborar, e dificultam ainda mais o processo de inclusão.

A deficiência intelectual não é homogênea e uniforme, ou seja, não há um padrão de limitações que acometem as PCDI's, tal como nos demais tipos de deficiência (surdez, cegueira, ausência de membros, entre outras). Aqui, as limitações podem ser diversas, de modo que fatores biológicos e/ou psicológicos são levados em consideração na determinação da nomenclatura, o que amplia muito o número de diagnósticos possíveis. Ademais, os avanços ou retrocessos de saúde são comuns, a independência tardia acomete, se não todos, a maioria deles, e normas que são socialmente aceitas podem não parecer lógicas e coerentes para a PCDI.

Em suma, são muitas as ponderações possíveis em torno das PCDI's, e estas reflexões podem conduzir à conclusão de que o trabalho para elas é formado de uma ampla rede de sentidos muito distintos e próprios de cada trabalhador desta classe, e que certamente perpassam experiências de prazer e sofrimento por elas vivenciadas.

REFERÊNCIAS

- AGUIAR, W. M. J. **Sentidos e significados do professor na perspectiva sócio-histórica: relatos de pesquisa**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2006.
- ALBUQUERQUE, M.C. **A criança com deficiência mental ligeira**. 1996. Tese (Doutorado em Psicologia) - Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação, Universidade de Coimbra, Portugal, 1996.
- ALVES, G. A subjetividade às avessas: toyotismo e captura da subjetividade do trabalho pelo capital. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 11, n. 2, p. 223-239, 2008.
- ALVES, G. **O novo (e precário) mundo do trabalho**. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ALVES, J. C. M. **Direito Romano**. Rio de Janeiro: Forense, 2010.
- ANTUNES, R. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo: Boitempo, 2000.
- ANTUNES, R. Para onde vai o mundo do trabalho? In: ARAÚJO, A.M.C. (Org). **Trabalho, cultura e cidadania**. São Paulo: Scritta, 1997.
- ANTUNES, R; PRAUN, L. A sociedade dos adoecimentos no trabalho. **Serviço Social & Sociedade**, n. 123, p. 407-427, 2015.
- ARANHA, M. S. F. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, n. 21, p. 160-173, 2001.
- ARAÚJO, E. A. C., ESCOBAL, G., & RIBEIRO, D. M. Planejamento e organização de serviços para a formação de pessoas com deficiência mental para o trabalho. In: C. Goyos.; E. Araújo (Eds.), **Inclusão social: formação do deficiente mental para o trabalho**. São Carlos, SP: RiMa, p. 143-166, 2006.
- ARAÚJO, J. P., & SCHMIDT, A. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 12, n. 2, p. 241-254, 2006.
- ARAÚJO, L. A. D. **A proteção constitucional das pessoas portadoras de deficiência**. 2. ed. Brasília: Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, 1997.
- BARROS, L. A. de. **Fordismo**: origens e metamorfoses. Piracicaba, SP: UNIMEP, 2004. 92 p. (Série Textos Acadêmicos).

BENDASSOLLI, P.F. **Trabalho e identidade em tempos sombrios**. São Paulo: Ideias e Letras, 2007.

BENDASSOLLI, P. Reconhecimento no trabalho: perspectivas e questões contemporâneas. In: **Psicologia em Estudo**, Maringá, v. 17, n. 1, p. 37-46, jan./mar. 2012.

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

BOCK, S. D. **Orientação profissional**: abordagem sócio-histórica. 3. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

BRASIL. Ministério do Trabalho. Portal Brasil: **Relação Anual de Informações Sociais**, 2016. Disponível em: <<http://www.trabalho.gov.br/rais/pdet/acesso/raisonline.asp>>. Acesso em: 9 ago. 2018.

_____. Superintendência Regional do Trabalho e Emprego no Maranhão. Núcleo de Inclusão da Pessoa com Deficiência. **Registros Administrativos**, 2018.

_____. **LEI Nº 8.213** de 24 de julho de 1991. Disponível em: <<http://www3.dataprev.gov.br/SISLEX/paginas/42/1991/8213.htm>>. Acesso em: 10/10/2019.

BUENO, M; BARBOSA, K. A Clínica psicodinâmica do trabalho: de Dejours às pesquisas brasileiras. **ECOS - Estudos Contemporâneos da Subjetividade**. v. 2, n. 2, p. 306 -318, 2012.

CAMARGO, M. L; GOULART JUNIOR, E; LEITE, L. P. O Psicólogo e a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho. **Psicol. Cienc. Prof.**, Brasília, v. 37, n. 3, p. 799-814, set. 2017. Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-8932017000300799&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 22 dez. 2019.

CANGUILHEM, G. **O normal e o patológico**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 2014.

CARVALHO, E.N.S; MACIEL, D.M.M.A. Nova concepção de deficiência mental segundo a American Association on Mental Retardation- AAMR: sistema 2002. **Revista Temas em Psicologia da SBP**, v. 11, n. 2, p. 147– 156, 2003.

CARVALHO-FREITAS, M. N. Inserção e gestão do trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, v. 13, p. 121-138, 2009. (Edição Especial)

COLL, C; MARCHESI, A; PALACIUS, J. **Desenvolvimento psicológico e educação: transtorno do desenvolvimento e necessidades educativas especiais**. 2. ed. [S.l]: Artmed, 2007.

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

DEJOURS, C. **A loucura do trabalho: estudo de psicopatologia do trabalho**. São Paulo: Cortez, 1992.

_____. **O fator humano**. Rio de Janeiro: FGV, 1997

_____. **A banalização da injustiça social**. Rio de Janeiro: FGV, 2006.

_____. Sofrimento e prazer no trabalho: a abordagem da psicopatologia do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à psicodinâmica do trabalho**. Rio de Janeiro: Paralelo 15; Fiocruz, 2011a. p. 167-183.

_____. Alienação e clínica do trabalho. In: LANCMAN, S.; SZNELWAR, L. (Orgs.). **Christophe Dejours: da psicopatologia à Psicodinâmica do Trabalho**. Rio de Janeiro: Paralelo 15; Fiocruz, 2011b. p. 255-286.

DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E. Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho. In: DEJOURS, C; ABDOUCHELI, E.; J. C. (Orgs.) **Psicodinâmica do trabalho: contribuições da escola dejouriana à análise da relação prazer, sofrimento e trabalho**. São Paulo: Atlas, 1994. p. 119-145.

DEJOURS, C.; DESSORS, D.; DESRIAUX, F. Por um trabalho, fator de equilíbrio. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, n. 33, p.98-104, maio/jun. 1993.

DESLAURIERS, J. P.; KÉRISIT, M. O delineamento de pesquisa qualitativa. In: POUPART, J. et al. **A pesquisa qualitativa: enfoques epistemológicos e metodológicos**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2014. p. 127-153.

DRUCK, G. FRANCO, T. SELIGMANN-SILVA, E. As novas relações de trabalho, o desgaste mental do trabalhador e os transtornos mentais no trabalho precarizado. **Rev. Bras. Saúde Ocup.**, São Paulo, v. 35, n. 122, p. 229-248, 2010.

FAIRCLOUGH, N. Discurso e mudança social. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2001, 2008 (reimpressão).

FENDRIK, S. JERUSALINSKY, A (Org.). **O livro negro da psicopatologia contemporânea**. São Paulo: Via Lettera, 2011.

FERREIRA, M. C.; MENDES, A. M. Ergonomia da atividade & psicodinâmica do trabalho: um diálogo interdisciplinar em construção. In: **Trabalho e riscos de**

adoecimento: o caso dos auditores-fiscais da previdência social brasileira. Brasília DF: Edições Ler, Pensar, Agir (LPA), 2003. p. 12-31.

FIGUEIRA, E. **Caminhando em silêncio:** uma introdução à trajetória da pessoa com deficiência na história do Brasil. São Paulo: Giz Editorial, 2008.

FRANCO, T. A centralidade do trabalho na visão da psicodinâmica de Dejours. **Caderno CRH**, Salvador, v. 17, n. 4, p. 309-321. 2004.

FRANCES, A. Opening Pandora's box: the 19 worst suggestions for DSM-5. **UBM Medica Psychiatric Times**, 2010. Disponível em: <<https://www.semanticscholar.org/paper/Opening-Pandora's-box%3A-the-19-worst-suggestions-for-Frances/5178fabd81da7ff4528cb65e2b93c9a91648f719>>. Acesso em: 19 dez. 2019.

GAULEJAC, V. **Gestão como doença social:** ideologia, poder gerencialista e fragmentação social. Tradução: Ivo Storniolo. São Paulo: Idéias & letras, 2007.

GOFFMAN, E. **Estigma:** notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. 4. ed. Rio de Janeiro: Zahar, 1988.

GOUNET, T. **Fordismo e toyotismo.** São Paulo: Boitempo, 1999.

GUGEL, M. A. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho.** Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna.** São Paulo: Loyola, 1993.

HORST, A.C, SOBOLL, L.A.P, CICMANEC, E. Prática de gestão e controle da subjetividade dos trabalhadores: a ideologia de encantamento em uma empresa de varejo. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 16, n. 1, p. 9-23. 2013.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Censo Demográfico 2010:** características gerais da população, religião e pessoas com deficiência. Disponível em: < <https://censo2010.ibge.gov.br/resultados.html> >. Acesso em: 28 abr. 2019.

JACQUES, M. G. Identidade e trabalho: uma articulação indispensável. In: TAMAYO, A. BORGES-ANDRADE, J. E. CODO, W. (Orgs.). **Trabalho, organizações e cultura.** Rio de Janeiro: Associação Nacional de Pesquisa e Pós-Graduação em Psicologia, n. 11. p. 21-26, 1996. (Coletâneas da ANPEPP).

JACQUES, M.G. O nexos causal em saúde/doença mental no trabalho: uma demanda para a psicologia. In: **Psicologia & Sociedade**, v. 19, p. 112-119, 2007.

LIMA, M.; TAVARES, N.; BRITO, M.; CAPELLE, M. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 2, 2013.

MARANHÃO, R. O. **O portador de deficiência e o direito do trabalho**. São Paulo: LTR, 2005.

MARTINS, S.R, MENDES, A.M. Espaço coletivo de discussão: a clínica psicodinâmica do trabalho como ação de resistência. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 171-184. maio /ago. 2012.

MARX, K. **O capital, crítica da economia política**. v. 1. Livro 1. Rio de Janeiro, RJ: Bertrand Brasil, 1989.

MARX, K. O capital: crítica da economia política. In: ___. **Os economistas**. São Paulo: Abril Cultural, v. 1, 1983.

MENDES, E. G. A radicalização do debate sobre inclusão escolar no Brasil. **Revista Brasileira de Educação**, v. 11, n. 33, p. 387-405, 2006.

MENDES, A. M. Da psicodinâmica à psicopatologia do trabalho. In A. M. Mendes (Ed.), **Psicodinâmica do trabalho**: teoria, método e pesquisas, p. 23-48. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007.

MERLO, A. R. C., MENDES, A. M. B. Perspectivas do uso da psicodinâmica do trabalho no Brasil: Teoria, pesquisa e ação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 141-156, 2009.

MEURER, B.; STREY, M. Problematizando as Práticas Psicológicas no Modo de Compreender o Fenômeno Assédio Moral. In: **Psicologia: ciência e profissão**, v. 32, n. 2, p. 452-471, 2012.

NAVARRO, V.L.; PADILHA, V. Dilemas do trabalho no capitalismo contemporâneo. **Psicologia & Sociedade**, v. 19, p. 14-20, 2007

NARDI, H.C. **Ética, trabalho e subjetividade**: trajetórias de vida no contexto do capitalismo contemporâneo. Porto Alegre: UFRGS, 2006.

NARDI, H.C.; TITTONI, J.; BERNARDES, J. Subjetividade e trabalho. In: CATTANI, A. D. **Dicionário crítico sobre trabalho e tecnologia**. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 1997. p. 240-246.

OHNO, T. **O Sistema toyota de produção**: além da produção em larga escala. Trad. Cristina Schumacher. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

OLIVEIRA, D.L.S; SCHLINDWEIN, V.L.D.C. Identidade e trabalho: um estudo com trabalhadores do setor informal de Porto Velho, RO, Brasil. **Proceedings of the First ISSOW**. First International Meeting Of ISSOW, p. 464-476, 2015.

Organização Mundial da Saúde (OMS). **Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde**. Organização Mundial da Saúde, 2001.

Disponível em: <http://www.periciamedicadf.com.br/cif2/cif_portugues.pdf>. Acesso em: 11 abr. 2019.

_____. **Relatório mundial sobre a deficiência** - World Health Organization. Título original: World report on disability, 2011. Tradução Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012.

_____. **Atlas – global resources for people with intellectual disabilities**, 2007. Disponível em : <https://www.who.int/mental_health/evidence/atlas_id_2007.pdf>. Acesso em: 3 abr. 2019.

OVEJERO, A. B. Efeitos da globalização no trabalho. In: OVEJERO, A. B. **Psicologia do trabalho em um mundo globalizado**: como enfrentar o assédio psicológico e o stress no trabalho. Porto Alegre: Artmed, 2010. p. 37-52.

PLATÃO. **A república**. Texto Integral. Tradução de Pietro Nasseti. 2. ed. São Paulo: Martin Claret, 2010.

PAIVA, J. C. M., BENDASSOLLI, P. F., & TORRES, C. C. Sentidos e significados do trabalho: Dos impedimentos às possibilidades do trabalho de pessoas com deficiências. **Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 15, n. 1, p. 218-239, 2015.

RIBEIRO, C.V.S. **Trabalho técnico-administrativo em uma instituição federal de ensino superior**: análise do trabalho e das condições de saúde. Tese (Doutorado em Psicologia Social) - Instituto de Psicologia, Universidade Estadual do Rio de Janeiro, 2011.

RIBEIRO, C. V. S.; LEDA, D. B. Sentidos atribuídos ao trabalho na sociedade contemporânea e as repercussões na subjetividade do trabalhador. **Revista Espaço Acadêmico**, ano 18. n. 211, dez. 2018.

SACHUK, M. I. ARAÚJO, R. R. Os sentidos do trabalho e suas implicações na formação dos indivíduos inseridos nas organizações contemporâneas. **Revista de Gestão USP**, v. 14, n. 1, p. 53-66, 2007.

SASSAKI, R. K. Inclusão. **Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA. 3. ed. 1997.

SASSAKI, R. K. Atualizações semânticas na inclusão de pessoas: deficiência mental ou intelectual? Doença ou transtorno mental?. **Revista Nacional de Reabilitação**, ano 9, n. 43, p. 9-10, mar./abr. 2005.

SCOPINHO, R. A. Entre fazeres e representações: que motivos eu tenho para trabalhar?. In: PADILHA, V. (Org.). **Antimanual de gestão: desconstruindo os discursos do management**. 1. ed. São Paulo: Ideias e Letras, 2015, v. 1, p. 159-181.

SENNETT, R. **A corrosão do caráter**: consequências pessoais do trabalho no novo capitalismo. Rio de Janeiro: Record, 2009. p. 13-75.

SILVA, E. P. e. **Reflexões sobre o fordismo e o pós-fordismo**. Piracicaba, Impulso, n. 38, 2005.

SILVA, E. Psicopatologia da violência e suas expressões clínicas. In: SILVA, E. S. **Trabalho e desgaste mental**: o direito de ser dono de si mesmo. São Paulo: Cortez, 2011. p. 492-550.

SILVA, F.L.G. **A fábrica como agência educativa**. Araraquara: Laboratório Editorial/FCL/UNESP, São Paulo: Cultura Acadêmica Editora, 2004.

SILVA, O. M. **Epopeia ignorada**. Edição de mídia. São Paulo: Editora Faster, 2009.

SILVA, J. P.; SILVA, J. S. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Direito e Dialogicidade**. Crato ,CE, v. 4, n. 2, 2013.

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

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência. **Revista Brasileira de Educação Especial**, v. 11, n. 2, p. 273-294, 2005.

TOLFO, S. Significados e sentidos do trabalho. In: BENDASSOLI, P; BORGES-ANDRADE, J. (Orgs.) **Dicionário de psicologia do trabalho e das organizações**. São Paulo: Casa do Psicólogo, p. 617-625, 2015.

TRIVIÑOS, A. N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**: a pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

ZAFARONNI, E.R; BATISTA, N.; ALAGIA, A. & SLOKAR, A. Inimputabilidade e semi-imputabilidade por doença mental ou desenvolvimento mental incompleto ou retardado. **Revista Epos**, Rio de Janeiro, v. 6 n. 2, dez. 2015.

WALLERSTEIN, I. **Capitalismo histórico & civilização capitalista**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2001.

WEIL, S. A racionalização. In: **Condição operária e outros estudos sobre opressão**. Ecléa Bosi (Org), Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1979.

APÊNDICES

APÊNDICE A – ROTEIRO DE ENTREVISTA

1. Idade:
2. Escolaridade:
3. Tempo de atuação profissional:
4. Tempo de atuação na empresa atual:
5. Quais atividades você desenvolve? Qual a sua rotina de trabalho?
6. O que é o trabalho para você? O que ele significa na sua vida?
7. O que motiva você a trabalhar? O que lhe dá ânimo para o trabalho?
8. Você encontra dificuldades ou desafios no trabalho? Quais?
9. O que você tem feito para lidar com estas dificuldades?
10. Quais as suas perspectivas para o futuro?

APÊNDICE B – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado a participar da pesquisa “Trabalho, Saúde e Subjetividade: uma análise da inclusão de Pessoas com Deficiência Intelectual no trabalho”, que faz parte da dissertação de mestrado do psicólogo João Victor Reis França, do programa de Pós-graduação em Psicologia da Universidade Federal do Maranhão, sendo a pesquisa orientada pela professora Dra. Carla Vaz dos Santos Ribeiro.

Você foi escolhido com base nos critérios de inclusão da pesquisa, ou seja, ser trabalhador com vínculo formal ativo e possuir deficiência intelectual descrita por laudo médico. Caso concorde, você participará de uma entrevista que busca analisar as repercussões do trabalho na saúde e na subjetividade da Pessoa com Deficiência Intelectual.

As informações repassadas serão gravadas por meio de gravador de voz, ressaltando -se a sua finalidade unicamente acadêmica, resguardando o seu total anonimato. Os participantes serão identificados somente como “entrevistados”, não sendo referenciadas quaisquer informações pessoais.

Você receberá uma cópia deste termo, onde consta o telefone e o e-mail do pesquisador, podendo tirar suas dúvidas sobre a pesquisa e sua participação. Cabe ressaltar que sua participação neste estudo é absolutamente voluntária, de modo que a qualquer momento você poderá desistir de participar e retirar seu consentimento, sem qualquer prejuízo para você.

Considerando os itens acima expostos, eu, de maneira livre e esclarecida, expresso o meu interesse em participar desta pesquisa.

São Luís, __/__/____.

Nome do entrevistado _____

Assinatura do entrevistado ou Responsável _____

João Victor Reis França - Mestrando em Psicologia

Joaovictor.franca@yahoo.com.br

(98) 98401-2815

APÊNDICE C – TERMO DE ASSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Você está sendo convidado a participar da pesquisa “Trabalho, Saúde e Subjetividade: uma análise da inclusão de Pessoas com Deficiência Intelectual no trabalho”, conduzida pelo psicólogo João Victor Reis França, Universidade Federal do Maranhão. Seus pais e/ou responsáveis permitiram que você participasse deste estudo.

Com esta pesquisa, queremos saber como se dá a inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho.

Você só precisa participar da pesquisa se quiser, é um direito seu e não terá nenhum problema se desistir.

Ninguém saberá que você está participando da pesquisa. Não falaremos a outras pessoas, nem daremos a estranhos as informações que você nos der. Os resultados da pesquisa vão ser publicados em revistas e sites na internet, mas sem identificar o seu nome ou de qualquer outro entrevistado.

A qualquer momento você pode entrar em contato com o pesquisador responsável para dúvidas ou esclarecimentos através do telefone (98) 9 8401-2815.

Agradecemos o seu aceite em participar.

São Luís, ____ de ____ de _____.

Assinatura do entrevistado