



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB**

**INSTITUTO DE PSICOLOGIA – IP**

**Programa de Pós-Graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde**

**A COMPREENSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL SOBRE O  
AMBIENTE DE TRABALHO**

**Margaret da Conceição Silva**

**Brasília, DF, agosto de 2019**



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UNB**

**INSTITUTO DE PSICOLOGIA – IP**

**Programa de Pós-Graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde**

**A COMPREENSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL SOBRE O  
AMBIENTE DE TRABALHO.**

Margaret da Conceição Silva

Dissertação de mestrado apresentada ao Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, como requisito parcial a obtenção do título de Mestre em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde, área de concentração Desenvolvimento Humano e Educação.

**ORIENTADORA: Prof.<sup>a</sup> Dra. Gabriela Sousa De Melo Mieto**

**Brasília, DF, agosto de 2019**

Ficha catalográfica elaborada automaticamente,  
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a)

SSI586c Silva, Margaret da Conceição  
A COMPREENSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL  
SOBRE O AMBIENTE DE TRABALHO / Margaret da Conceição Silva;  
orientador Gabriela Sousa De Melo Mieto. -- Brasília, 2019.  
114 p.

Dissertação (Mestrado - Mestrado em Processos de  
Desenvolvimento Humano e Saúde) -- Universidade de Brasília,  
2019.

1. Deficiência intelectual. 2. Inclusão laboral. 3.  
Compreensão. I. Mieto, Gabriela Sousa De Melo, orient. II.  
Título.



**UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA**  
**INSTITUTO DE PSICOLOGIA**

DISSERTAÇÃO DE MESTRADO APROVADA PELA SEGUINTE BANCA EXAMINADORA:

---

Profa. Dra. Gabriela Sousa de Melo Mieto – Presidente  
Universidade de Brasília – UnB

---

Profa. Dra. Fabíola Ribeiro de Souza - Membro  
Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal - SEEDF

---

Profa. Dra. Regina Lúcia Sucupira Pedroza - Membro  
Universidade de Brasília – UnB

---

Profa. Dra. Silviane Bonaccorsi Barbato - Suplente  
Universidade de Brasília- UnB

Brasília, DF, agosto de 2019

Esta pesquisa recebeu auxílio financeiro da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal – SEEDF (SUBEB/EAPE), afastamento remunerado para estudos no último semestre da pesquisa (DODF 25/02/2019, processo nº 00080-00196169/2018-03).

*Dedico esta pesquisa aos trabalhadores com deficiência intelectual que lutam por seus ideais na sociedade. Que esta pesquisa corrobore, de alguma forma, para que essas pessoas em desenvolvimento continuem sendo ouvidas enquanto protagonistas de suas histórias.*

## Agradecimentos

É com o coração repleto de alegria que expresso minha gratidão a Deus por me conceder saúde e perseverança necessária para conclusão desta pesquisa.

Gratidão pelos encontros com pessoas queridas que Ele me proporcionou conhecer, pessoas como anjos que facilitaram minha travessia nesse espaço de conhecimento, trocas e polifonia.

Ao meu filho Miguel, pelo incentivo e compreensão nos períodos de ausências. Meu amor eterno!

Agradeço infinitamente ao meu pai, Miguel João, que sempre me apoiou em qualquer decisão e projeto de vida, e mesmo nesse momento de saúde debilitada, sempre esboçou contentamento, quando eu chegava em sua casa.

À minha querida mãe, Ana Maria, mulher incansável. Gratidão pelo cuidado e incentivo em todos os momentos.

Aos meus irmãos, em especial, a Chela e a Leta, por me motivarem nos diversos momentos de ansiedade, durante o processo deste mestrado.

Aos meus sobrinhos queridos, em especial à minha querida Brennda Waleska, por me ouvir e apoiar sempre.

À minha querida orientadora, Profa. Gabriela Mieto, por estar comigo em todo o processo desta pesquisa, por tão bem me acolher no Instituto de Psicologia, de forma atenta e respeitosa. Gratidão pela paciência, compreensão, ensinamentos e por acreditar no meu potencial, quando, muitas vezes, nem eu mesma acreditava. Ah! Com você eu aprendi a explorar cada oportunidade que a vida nos oferece, porque de repente, tudo pode mudar...

Aos membros da banca: Profas. Dras. Fabíola Ribeiro de Souza, Silviane Bonaccorsi Barbato, Regina Lúcia Sucupira Pedroza, por aceitarem o convite de compor a banca, pela parceria e contribuições que aprimoraram esta dissertação.

À querida Profa. Dra. Valéria Marques de Oliveira (UFRRJ), pela parceria e contribuições durante o processo de construção deste estudo.

Aos entrevistados, pela disponibilidade e confiança em se deixarem ser ouvidos com a alma e o coração, já que cada um deles é detentor de todo um histórico de vida, emoções, cultura, hábitos, e de toda riqueza de uma experiência humana.

Em tempos de relacionamentos líquidos, quem encontra um amigo, encontra um tesouro. Agradeço aos amigos que a UnB me apresentou: a minha amiga Lêda Ribeiro, pelas escutas, contribuições, dicas, passeios e momentos de alegria.

À minha amiga Regina Jodely, por ser minha irmã do coração, pelas escutas diárias de ansiedade, medo e também de boas risadas, orações e encorajamento. Minha eterna gratidão.

À minha amiga Juliana Telles, por ser esse ser humano incrível, de luz e sensibilidade. Gratidão por suas escutas, por ler meus manuscritos, pelo carinho e respeito.

Aos meus queridos amigos Carlos Henrique, Silas, Celinha, Soninha, Fernanda Oliveira, Psi Pedro e Kru Odízio, por contribuírem, de alguma forma, no processo de construção deste trabalho, quer seja na escuta, no apoio, nas colaborações tecnológicas, enfim, minha eterna gratidão!

Às amigas do grupo de estudos e orientação: Camila D'Santanna, Luana, Lênia, Thais, Camila e, em especial, à Priscilla e à Vilma, pela parceria nas idas à biblioteca, por partilharem a cabine de estudos, as cantorias, as refeições, risadas, choros, apoios, nossas sessões de fotografias pela UnB, enfim minha eterna gratidão!

Ao Fabrício e colegas do Grupo de Estudos em Psicologia Histórico-Cultural (GEPHC) e Grupo de Pesquisa Pensamento e Cultura (GPPCult), pelas contribuições que enriqueceram a escrita deste trabalho.

Aos servidores da secretaria do Departamento de Psicologia Escolar e Desenvolvimento do Instituto de Psicologia da Universidade de Brasília, pelo acolhimento e préstimos dispensados a mim, durante todo o processo deste mestrado.

Aos professores do referido Departamento, pelo acolhimento, compromisso e dedicação, ao compartilhar experiências e conhecimentos, em especial aos com quem tive a oportunidade de cursar disciplinas ou discutir meu projeto: Denise de Souza Fleith, Jane Farias Chagas Ferreira, Lúcia Helena Cavasin Zabotto Pulino, Maíra Muhringer Volpe, Maria Cláudia Santos Lopes de Oliveira, Maria Helena Fávero, Jane Farias, Regina Lúcia Sucupira Pedroza, Sandra Ferraz de Castillo Dourado Freire e Silviane Bonaccorsi Barbato, e à querida parceira, Profa. Dra. Valéria Marques de Oliveira (UFRRJ).

E, finalmente, à Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF), por ter me afastado nesse último semestre para escrita desta dissertação.

“Subiu a construção como se fosse máquina/  
Ergueu no patamar quatro paredes sólidas/  
Tijolo com tijolo num desenho mágico/  
Seus olhos embotados de cimento e lágrima/  
Sentou pra descansar como se fosse um príncipe”

Chico Buarque (1971) in

*Construção*

## Resumo

O objetivo deste estudo empírico foi identificar a compreensão das pessoas com deficiência intelectual (DI) sobre o ambiente de trabalho e teve como foco a formação do Conceito Complexo Inclusão no mercado de trabalho, abordando atividades, relações interpessoais e papéis. A pesquisa foi embasada na teoria da perspectiva da Psicologia Histórico-Cultural. Utilizamos metodologia qualitativa, com quatro participantes com DI, com idade acima de 18 anos, vinculados ao Serviço de Orientação para o Trabalho (SOT) no DF, inseridos no mercado de trabalho há pelo menos seis meses. Como método utilizamos entrevistas semiestruturadas de perspectiva narrativa, áudiogravadas e transcritas subsequentemente. Os resultados indicaram que o Conceito Complexo Inclusão no mercado de Trabalho foi formado por sete Temas Iniciais, que por sua vez organizaram-se em cinco Temas Complexos. Os Temas Iniciais encontrados foram classificados como: sentido do trabalho; relações interpessoais; facilidades no trabalho; dificuldades no trabalho; autopercepção - significado da DI; percepção do outro em relação à pessoa com DI e as perspectivas laborais. Os Temas Iniciais foram categorizados em cinco Temas Complexos, definidos pela seguinte formação complexa de significações: sentido do trabalho, relações interpessoais, políticas públicas, barreiras atitudinais e perspectivas laborais. A análise da formação conceitual indica que as narrativas dos Temas Complexos pelos participantes apresentaram diversas conotações sobre a inclusão no ambiente de trabalho: autorrealização, autoestima, independência financeira, autonomia pessoal e financeira, sentimento de aceitação e pertencimento, qualidade de vida, direitos e deveres sociais, vida social, protagonismo, satisfação pessoal e psicológica, barreiras atitudinais e falta de políticas públicas efetivas. A pesquisa é relevante por ouvir essas pessoas, visto que o trabalho tem sido considerado favorável à inclusão social. A pesquisa contribuirá para reflexão, conhecimentos produzidos na área, subsidiar políticas públicas relacionadas à essa clientela, formação continuada de profissionais interessados e melhoria dos espaços que recebem esses sujeitos.

**Palavras chave:** deficiência intelectual, inclusão laboral, compreensão.

## Abstract

The objective of this empirical study was to identify the understanding of people with intellectual disabilities (ID) about the work environment and focused on the formation of the Complex Concept Inclusion in the labor market, addressing activities, interpersonal relationships and roles. The research was based on the perspective theory of Historical-Cultural Psychology. We used a qualitative methodology with four participants with ID, aged over 18 years, linked to the Service of Orientation for work (SOT) in DF, inserted in the labor market for at least six months. As a method we used semi-structured interviews from narrative perspective, audio recorded and subsequently transcribed. The results indicated that the Complex Concept Inclusion in the labor market was formed by seven Initial Themes, which in turn were organized into five Complex Themes. The initial themes found were classified as: meaning of work; interpersonal relationships; facilities at work; difficulties at work; self-perception - meaning of ID; perception of the other in relation to the person with ID and the work perspectives. The Initial Themes were categorized into five Complex Themes, defined by the following complex formation of meanings: meaning of work, interpersonal relations, public policy, attitudinal barriers, and work perspectives. The Initial Themes were categorized into five Complex Themes, defined by the following complex formation of meanings: meaning of work, interpersonal relations, public policy, attitudinal barriers, and work perspectives. The analysis of the conceptual formation indicates that the narratives of Complex Themes by the participants presented several connotations about inclusion in the workplace: self-realization, self-esteem, financial independence, personal and financial autonomy, sense of acceptance and belonging, quality of life, rights and duties. social life, social life, protagonism, personal and psychological satisfaction, attitudinal barriers and lack of effective public policies. The research is relevant for listening to these people, since the work has been considered favorable to social inclusion. The research will contribute to reflection, knowledge produced in the area, subsidize public policies related to this clientele, continuing education of interested professionals and improvement of the spaces that receive these subjects.

**Key words:** intellectual disability, labor inclusion, understanding.

### Lista de Siglas

AAIDD	Associação Americana de Deficiência Intelectual e do Desenvolvimento
AAMR	Associação Americana de Retardo Mental
APAES	Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais
BPC	Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social
CEE	Centro de Ensino Especial
CEP-CHS	Comitê de Ética em Pesquisa – Ciências Humanas e Sociais
CID	Classificação Internacional de Doenças
CIDID	Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
DF	Distrito Federal
DI	Deficiência Intelectual
DM	Deficiência Mental
EJA	Educação de Jovens e Adultos
FAT	Fundo de Amparo ao Trabalhador
GEPHC	Grupo de Estudos em Psicologia Histórico-Cultural
GPPCult	Grupo de Pesquisa Pensamento e Cultura
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
ICIDH	International Classification of Impairment, Disabilities and Handicaps
IFBr	Índice de Funcionalidade Brasileiro
IFBrA	Índice de Funcionalidade Brasileiro, aplicado para fins de concessão da aposentadoria da pessoa com deficiência
INSS	Instituto Nacional do Seguro Social
INES	Instituto Nacional de Surdos
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
MEC	Ministério da Educação
MIF	Medida de Independência Funcional
MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OMS	Organização Mundial de Saúde
ONU	Organização das Nações Unidas
PcD	Pessoa com Deficiência
ProJovem	Programa Nacional de Inclusão de Jovens
PNE	Pessoa com Necessidades Especiais
Promotor	Programa de Formação para a Inserção Laboral de Jovens com Deficiência Intelectual

PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
RGPS	Regime Geral da Previdência Social
SEEDF	Secretaria do Estado de Educação do Distrito Federal
SFS	Suporte Focado na Solução
SOT	Serviço de Orientação para o Trabalho
TC	Temas Complexos
TC1ST	Temas Complexos Sentido do Trabalho
TC2RI	Temas Complexos Relações Interpessoais
TC3PP	Temas Complexos Políticas Públicas
TC4BA	Temas Complexos Barreiras Atitudinais
TC5PL	Temas Complexos Perspectivas Laborais
UFRJ	Universidade Federal do Rio de Janeiro
UFRRJ	Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro
UnB	Universidade de Brasília
Upias	Liga dos Lesados Físicos Contra a Segregação

## Lista de Quadros

Quadro 1 - Figura ilustrativa com as diferentes definições do conceito de deficiência intelectual .....	4
Quadro 2 - Principais artigos sobre pessoas com deficiência – Constituição de 1988 .....	23
Quadro 3 - Artigo 93 da Lei nº8.213 de 1991 – “Lei de Cotas” .....	25
Quadro 4 - Demonstrativo dos participantes .....	43
Quadro 5 - Demonstrativo do tempo de duração das sessões .....	44
Quadro 6 - Matriz com a Definição dos Temas Iniciais e Composição dos Temas Complexos .....	47

**Lista de Tabelas**

Tabela 1 - Evolução Quantitativa das Deficiências (Por Tipo) de 2009 a 2016 .....	27
---	----

### **Lista de Anexos**

1. Carta ao Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Ciências Humanas
2. Termo de autorização para utilização de imagem e som de voz para fins de pesquisa
3. Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
4. Termo de Assentimento
5. Solicitação de autorização para pesquisa
6. Aceite institucional
7. Roteiro da entrevista com os jovens com deficiência intelectual

## Sumário

<b>Introdução .....</b>	<b>1</b>
<b>1 Referencial Teórico .....</b>	<b>3</b>
1.1 Contextualização histórica sobre a deficiência intelectual.....	3
1.2 Os modelos de diagnósticos da deficiência .....	8
1.3 O trabalho como fator de desenvolvimento da pessoa com DI .....	13
1.4 A formação profissional e os programas exitosos de inclusão laboral das pessoas com DI	14
1.5 Sobre a legislação brasileira .....	22
<b>2 A inclusão laboral das pessoas com deficiência intelectual .....</b>	<b>31</b>
2.1 Contribuições da perspectiva da Psicologia Histórico-Cultural para o estudo das pessoas com deficiência intelectual.....	36
<b>3 Objetivos.....</b>	<b>40</b>
3.1 Objetivo geral.....	40
3.2 Objetivos específicos .....	40
<b>4 Fundamentação Metodológica .....</b>	<b>41</b>
4.1 Método.....	42
4.2 Contexto de construção dos dados.....	42
4.3 Participantes.....	43
4.4 Materiais .....	43
4.5 Instrumentos .....	43
4.6 Procedimentos do método .....	44
4.7 Procedimentos para análise dos dados.....	45
<b>5 Resultados .....</b>	<b>46</b>
<b>6. Discussão .....</b>	<b>58</b>
<b>Considerações finais.....</b>	<b>69</b>
<b>Referências .....</b>	<b>73</b>
<b>ANEXOS.....</b>	<b>87</b>
ANEXO 1 .....	87
ANEXO 2 .....	89
ANEXO 3 .....	90
ANEXO 4 .....	92
ANEXO 5 .....	94
ANEXO 6 .....	96
ANEXO 7 .....	97

## Introdução

A inclusão da Pessoa com Deficiência (PcD) na sociedade é um fato nos dias atuais, tanto na perspectiva educacional quanto na do mercado de trabalho. Nesse sentido, cabe à sociedade garantir o acesso e derrubar as barreiras atitudinais que infelizmente ainda se perpetuam em alguns contextos sociais, por considerar que o sujeito com deficiência merece respeito.

O objeto de estudo da presente pesquisa são as pessoas com deficiência intelectual em idade produtiva para o trabalho, especificamente maiores de 18 anos. O termo deficiência intelectual também sofreu algumas alterações ao longo do tempo, conforme veremos adiante.

Esta dissertação tem como tema a compreensão das pessoas com deficiência intelectual sobre o ambiente de trabalho, por considerar ser através das relações que as pessoas se desenvolvem e, portanto, ser o ambiente de trabalho um contexto de interações sociais propício para esse fim.

Minha motivação pelo tema se deu, quando comecei a atuar como professora do Serviço de Orientação para o Trabalho (SOT), na rede pública de ensino do Distrito Federal, mais especificamente, no Centro de Ensino Especial. Esse atendimento é ofertado na Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF), desde o ano de 2007, e tem como objetivo promover a valorização da pessoa com deficiência, auxiliá-la no desenvolvimento de competências e habilidades, a fim de prepará-las e inseri-las no mercado de trabalho.

O que efetivamente me despertou ao estudo desse grupo social específico, pessoas com deficiência intelectual, foram alguns questionamentos frente às demandas que o SOT exigia: queixas recorrentes por parte dos empregadores e também por parte desses empregados com deficiência intelectual, a rotatividade dessas pessoas com DI nas empresas, seja por conta própria ou por justa causa, bem como o preterimento na contratação em relação aos demais empregados com outras deficiências, como deficiência física, deficiência auditiva, por exemplo.

A temática suscita algumas questões, quais sejam: As pessoas com DI percebem-se efetivamente incluídas no contexto ambiente de trabalho? Qual a sua autopercepção nesse espaço?

Partindo das indagações acima mencionadas, o problema de pesquisa que orienta este trabalho é: As pessoas com DI são ouvidas no contexto de inclusão social no ambiente de trabalho?

Sendo assim, este estudo traz como premissa que a inclusão social e laboral das pessoas com DI depende do acesso ao conhecimento. Para que a inclusão aconteça faz-se necessário também que a escola como lugar de acesso ao conhecimento científico proporcione aprendizagens, as quais seus estudantes se apropriem dos bens culturais historicamente acumulados. Contudo, percebemos que, para que a inclusão laboral aconteça, faz-se necessário um envolvimento de todos os segmentos da sociedade, de maneira que haja uma mudança de postura frente à diversidade humana e que se possibilite que as pessoas com deficiência intelectual sejam ouvidas como cidadãos com direitos e deveres na sociedade.

A escolha do tema se justifica também pelo fato de as estatísticas apontarem as pessoas com deficiência intelectual como as que menos são incluídas no mercado laboral. A relevância social da pesquisa é promover reflexões sobre esses sujeitos no ambiente de trabalho, bem como ampliar conhecimentos que possam subsidiar as pessoas envolvidas direta e indiretamente nesse processo de inclusão social e laboral, favorecendo as interações dos mesmos e aprimorando as políticas públicas, tanto na esfera da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF) quanto na esfera federal.

Ao longo do trabalho, vamos tratar de aspectos centrais ao tema da pesquisa, que é a pessoa com deficiência intelectual em idade produtiva para o trabalho, bem como sobre o desenvolvimento dessas pessoas, apresentando os referenciais teóricos que embasaram este estudo. Após a apresentação do problema de pesquisa e objetivos, especificaremos a metodologia empregada, com detalhamento do método escolhido para construção e análise dos dados.

Os resultados finais detalharão a compreensão das pessoas com DI sobre o contexto ambiente de trabalho, como espaço de inclusão social e, conseqüentemente, desenvolvimento humano. Passamos assim para a discussão e, finalmente, trazemos as considerações finais, como colaboração desta pesquisa para ampliação da compreensão do tema pesquisado.

## **1 Referencial Teórico**

### **1.1 Contextualização histórica sobre a deficiência intelectual**

No decorrer do processo histórico, a relação entre a sociedade e as pessoas com deficiência intelectual seguiu por caminhos de segregação e exclusão. Com o passar do tempo, houve mudanças estruturais na organização social, cultural, política, econômica e dos paradigmas da educação, o que ocasionou mudanças na forma de olhar, pensar e agir em relação às pessoas com DI. Atualmente, percebemos que existem ações para potencializar o desenvolvimento dessas pessoas, porém faltam outras ações com a finalidade de favorecer a verdadeira inclusão social, pois disponibilizadas as condições necessárias, essas pessoas são capazes de desenvolver suas potencialidades e, dessa forma, contribuir efetivamente como cidadãos no meio social em que estão inseridos.

A deficiência intelectual também foi nomeada por diversos termos ao longo dos anos, o que tem relação com o percurso histórico de privação de direitos humanos a que essas pessoas foram submetidas, que poderia ser resumido entre morte e separação da sociedade, de acordo com estudos já desenvolvidos (Goffman, 2013; Gould, 2014 e Pessotti, 1984).

Até o século XVIII, a deficiência mental era confundida com doença mental e tratada pelos médicos por meio de internações em instituições, isoladas de suas famílias e da sociedade, fosse à título de proteção, de tratamento ou de processo educacional (Aranha, 2001). Por essa razão, os termos utilizados para nomeá-la eram influenciados pelo saber médico: imbecilidade, idiotia, debilidade mental, infradotação e retardo mental (com níveis leves, moderado, severo e profundo) e déficit intelectual/cognitivo (Jannuzzi, 2006). A deficiência mental continuava sendo considerada hereditária e incurável e, por isso, as pessoas que possuíam essa deficiência eram abandonadas em hospícios ou asilos.

A partir do século XIX, ocorre as primeiras iniciativas a levar em conta as potencialidades da pessoa que apresentava algum tipo de deficiência e, passou-se a levar em conta que as pessoas com deficiência intelectual seriam passíveis de serem educadas, de acordo com o trabalho do médico Jean Itard, considerado o primeiro teórico de Educação Especial. Aos poucos, pesquisadores da área da psicologia e da pedagogia envolveram-se com a questão e realizaram as primeiras intervenções educacionais, principalmente nos países da Europa (Pessotti, 1984).

Em um congresso em Genebra, no ano de 1939, foi criado o termo Deficiência Mental (DM), com o intuito de diminuir o caráter negativo dos termos até então utilizados (Pletsch, 2010). No ano de 2004, passou-se a utilizar o termo “deficiência intelectual”, mudança recomendada pela (ONU), com o objetivo de, assim, evitar qualquer confusão com a doença mental.

O conceito de deficiência intelectual percorreu por evoluções, conforme o quadro apresentado pela REDIG (2016), partindo do conceito divulgado em 1937, por Tredgold. As definições aqui

mostradas são baseadas nos manuais da AAIDD (AAMR, 2006; Muniz, 2008; Redig, 2010; AAIDD, 2012; Almeida, 2012):

Quadro 1

**Figura ilustrativa com as diferentes definições do conceito de deficiência intelectual**

<b>Ano de Publicação</b>	<b>Conceituação da Deficiência Intelectual</b>
<b>1987</b>	Desenvolvimento mental incompleto, tornando o sujeito incapaz de se adaptar ao meio e de se manter de forma independente.
<b>1941</b>	Maturação mental incompleta desde seu nascimento ou em idade precoce, limitando o crescimento mental normal.
<b>1954</b>	A Organização Mundial de Saúde (OMS) estabeleceu subcategorias para a deficiência intelectual: leve, moderado, severo e profundo.
<b>1959</b>	Funcionamento intelectual abaixo da média, originando-se entre o período do nascimento até mais ou menos os 16 anos (período de desenvolvimento); associado a dificuldades no amadurecimento, na aprendizagem e no ajustamento social.
<b>1961</b>	Funcionamento intelectual abaixo da média, originando-se entre o período do nascimento até mais ou menos os 16 anos (período de desenvolvimento), associado à deficiência no comportamento adaptativo. Subcategorias da deficiência intelectual: limítrofe, leve, moderada, severa e profunda.
<b>1973</b>	Funcionamento intelectual geral significativamente abaixo da média, com <i>déficits</i> no comportamento adaptativo e durante o período de desenvolvimento (do nascimento até os 18 anos).
<b>1983</b>	Funcionamento intelectual geral significativamente abaixo da média, com resultado ou associado a deficiências no comportamento adaptativo, manifestado durante a sua concepção até os 18 anos (período de desenvolvimento).
<b>1992</b>	Limitações substanciais no funcionamento atual. Funcionamento intelectual significativamente abaixo da média, com limitações relacionadas em duas ou mais áreas de habilidades adaptativas aplicáveis. Manifestado até os 18 anos. Não há mais subcategorias da deficiência.
<b>2002</b>	Incapacidade caracterizada por importantes limitações, no funcionamento intelectual, comportamento adaptativo, expresso nas habilidades adaptativas conceituais, sociais e práticas. Manifestada até os 18 anos.
<b>2010</b>	Significativas limitações no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo, manifestado antes dos 18 anos.

Fonte: Redig, 2016.

Trazemos o conceito de deficiência intelectual proposto, pela *American Association on Intellectual and Developmental Disabilities* – AAIDD (2012), que define a pessoa com deficiência intelectual como alguém que apresenta limitações significativas no funcionamento intelectual e no comportamento adaptativo (expresso em habilidades adaptativas, conceituais, sociais e práticas), manifestadas antes dos 18 anos. Uma das formas de mensurar a DI, ainda é o teste de QI, pois habilidade intelectual ou inteligência significa a capacidade geral da pessoa para a aprendizagem, raciocínio, resolução de problema etc. (AAIDD, online).

O conceito de comportamento adaptativo abrange:

Habilidades conceituais: linguagem e alfabetização, dinheiro, tempo, conceitos matemáticos e auto defensoria; Habilidades sociais: habilidades interpessoais, responsabilidade social, autoestima, resolução de problemas sociais, compreensão de regras, leis e evitar vitimização; Habilidades práticas: atividades da vida diária (cuidados pessoais), habilidades ocupacionais, de saúde, transporte, rotina, segurança, uso do dinheiro, telefone. (AAIDD, online; Almeida, 2012).

A deficiência intelectual não é mais classificada em níveis leve, moderado, profundo e severo, tendo em vista que o diagnóstico deve considerar aspectos sociais, familiares, dentre outros. A atual concepção de DI proposta pela AAIDD (online) contempla o sujeito em seu desenvolvimento global.

A AAIDD (2012) sinaliza que os suportes e a individualização do ensino para essas pessoas devem ser pensados, levando em consideração três fatores: 1) educação no contexto do ensino comum; 2) planejamento colaborativo e formação de equipe; 3) suporte para a transição para a vida pós-escola. Historicamente, a definição da DI proposta pela AAIDD (2012) já é um avanço, pois tenta vencer o modelo médico, mas ainda não coaduna com todas as questões das propostas do desenvolvimento dialógico.

As pessoas com DI podem apresentar as principais características: atrasos no desenvolvimento neuro-psicomotor (a criança demora em firmar a cabeça, sentar, andar, falar, alternar os pés ao subir uma escada, por exemplo) e nas linguagens compreensiva (dificuldades para compreender ordens) e expressiva (atraso para começar a falar, dificuldade de expressar suas ideias, dificuldades em nomear objetos etc.); dificuldade no aprendizado (recepção, memorização e reação aos estímulos visuais, auditivos e táteis); dificuldade de articular pensamento e ação (planejar planos de trabalho e tarefas, bem como colocá-las em prática etc.); dificuldade de localização espaço temporal; dificuldade de consciência, imagem e esquema corporal; necessidade de supervisão em atividades de autocuidado (controle de esfínteres, higiene corporal); aprendizagem lenta, com atraso acentuado no rendimento escolar; comportamento infantilizado para sua faixa etária; dependência afetiva da figura adulta de referência; dificuldades no registro gráfico das atividades; necessidade de apoio visual para reter imagens mentais (necessidade de ver o objeto para lembrar-se dele); dificuldade para generalizar, transferir e aplicar estratégias já aprendidas em situações e problemas diferentes dos atuais, deflagrando dificuldade de transpor a aprendizagem; capacidade de persistir um longo período de

tempo em atividades repetitivas e de rotina; baixa autoestima, decorrente de como foram tratados em sua vida escolar e familiar (Cerqueira, 2008, p. 7).

A etiologia da deficiência intelectual tem apresentado divergências. Lesões, infecções e toxinas tornaram-se causas menos frequentes, devido à melhoria dos cuidados pré-natais, à medida que fatores genéticos têm se tornado mais proeminentes. Nenhuma etiologia específica pode ser encontrada em até 40% dos casos, particularmente na DI leve. Influências ambientais (por exemplo, desnutrição, e experiências de privação emocional e social, em orfanatos mal administrados) podem também causar ou agravar a DI. Muitos fatores têm sido confirmados como causa ou como associados à DI. Esses fatores, que influenciam o desenvolvimento e a função do cérebro da criança nos períodos pré-natal, perinatal ou pós-natal, podem ser divididos em três grupos: orgânico, genético e sociocultural (Ke & Liu, 2015). É pouco provável que toda deficiência intelectual se encaixe perfeitamente nesses três grupos - sobreposição de fatores genéticos, ambientais e fatores socioculturais são susceptíveis de serem relevantes em muitos casos.

No quadro clínico da deficiência intelectual pode haver repercussão em várias áreas, tais como: fala, percepção, cognição, concentração e memória, emoção, movimentos e comportamentos, dentre outras. As crianças com DI correm um risco maior de ter outros problemas de saúde, sendo os mais prevalentes: epilepsia (22%), paralisia cerebral (20%), transtornos de ansiedade (17%), transtorno desafiador opositivo (12%), e transtorno autista (10%) (Oeseburg, Dijkstra, Groothoff, Reijneveld & Jansen, 2011).

Muitos estudos têm sido realizados para averiguar a prevalência de DI em todo o mundo, com estimativas que variam entre 1% a 3%. A prevalência é maior no sexo masculino, tanto nas populações de adultos quanto nas de crianças e adolescentes. Entre os adultos, a proporção do sexo feminino para masculino varia na proporção de {0,7: 1 e 0,9: 1}, enquanto que nas crianças e adolescentes, varia entre {0,4:1 e 1:1}. As taxas variam conforme a renda; a maior prevalência ocorre em países de baixa e média renda, nos quais as taxas são quase duas vezes maiores que nos países de alta renda (Maulik, Mascarenhas, Mathers, Dua & Saxena, 2011).

A partir das contribuições da psicologia histórico-cultural, trazemos, como referência importante para a definição da deficiência intelectual, o psicólogo Vigotski que, com a sua teoria da Defectologia, afirma que o desenvolvimento é um fato, importando saber quais os meios singulares pelos quais se processa. Para fundamentar essa teoria, o autor buscou subsídios no conceito *supercompensação*, baseado na premissa de que todo psiquismo humano ruma para o desenvolvimento, mesmo que por diferentes caminhos, ou seja, o psiquismo humano tem como se reorganizar para desenvolver-se, mesmo que por outros caminhos que não o usual, mesmo na impossibilidade de desenvolvimento por falta de um órgão, membro ou mesmo um sentido, outros caminhos surgem para burlar esta ausência, substituindo a função inexistente. A deficiência intelectual não é fácil de ser conceituada, tendo em vista o seu caráter complexo, de muitas variáveis, por incidir em algo tão surpreendente como a consciência humana (Vigotski, 1997).

Para Vigotski, o ser humano é ativo e se constitui histórica e culturalmente e a deficiência é um construto social. Num convívio social, a criança com defeitos cria estratégias para superar e conviver com o outro. Vigotski defende que todo defeito cria estímulos para elaborar uma *compensação*. Por isso, o estudo dinâmico da criança com deficiência não pode limitar-se a determinar o nível e a gravidade da sua insuficiência, mas deve incluir obrigatoriamente a consideração dos processos compensatórios, ou seja a reorganização psíquica com o intuito da superação do defeito.

Na Defectologia, Vigotski estuda os princípios teóricos da *compensação* no contexto do retardo mental. A criança é muito acrítica sobre si mesma, apresenta elevada autoestima quando é estimulada por seus pares e professores quanto a padrões a serem alcançados. Diferente das demais deficiências, o processo compensatório não pode acontecer na pessoa com DI, por meio da consciência da própria insuficiência. Ao contrário de outros defeitos, e contrariando o senso comum, a criança com DI não se percebe deficiente ou inferior, não se baseia na menos valia, nem no sentimento de inferioridade, nem na consciência de sua situação inferior, mas nas dificuldades objetivas enfrentadas por ela. Apesar da impossibilidade da *supercompensação* ocorrer nas pessoas com DI da mesma forma que se processa nas que apresentam outras deficiências, esse meio de desenvolvimento não se anula. Entretanto, a maior barreira para esse processo pode ser o preconceito, personificado na concepção de que tais pessoas são incapazes (Souza & Almeida, 2013).

Dessa forma, ressalta-se a importância do contexto social e o papel social, além da força instintiva individual da criança na superação da deficiência. Segundo Vigotski, a *compensação*, em grande medida, provém da vida social coletiva da criança, a sociabilidade de sua conduta. A partir daí, se originam as forças que deflagram o desenvolvimento compensatório (Vigotski, 1997).

Vigotski classificou como deficientes intelectuais aquelas pessoas com aparente impedimento de realizar atividades que exigem grau maior de abstração, como a escrita, leitura, cálculos, bem como fantasiar, participar de atividades simultâneas e organizar as próprias ações. Denotam comportamento infantil, que não acompanha o desenvolvimento cronológico. Tais dificuldades decorrem por uma rigidez nos processos mentais, na dinâmica entre afeto e intelecto. Enquanto nas pessoas consideradas com desenvolvimento típico ela é mais graduada e conectada, pessoas com DI sofrem de uma dificuldade de mudanças de campo, no material psíquico, atualmente seria compreendido como inflexibilidade cognitiva. Essas características são desencadeadas por um subdesenvolvimento das funções psicológicas elementares que repercute no desenvolvimento dos processos mentais, sendo que as funções elementares são dadas pela natureza e as superiores se produzem na cultura (Souza & Almeida, 2013).

Abordaremos a seguir, os últimos modelos de diagnósticos da deficiência:

## 1.2 Os modelos de diagnósticos da deficiência

A deficiência é um assunto de ordem complexa, de maneira que tem apresentado várias conotações ao longo dos tempos. Na verdade, há poucos apontamentos sobre a configuração da deficiência na Antiguidade Clássica. O primeiro modelo de deficiência a ser criado foi o modelo de extermínio, a partir de contribuições trazidas de Esparta, Roma e Atenas, sobre a percepção da deficiência nas sociedades primitivas. Na perspectiva do modelo do extermínio de deficiência, as pessoas com deficiência daquela época eram brutalmente aniquiladas da sociedade (Alves, 2017).

Da Idade Antiga para a Idade Média, há uma transição, onde, na Grécia antiga, a aniquilação por motivo da deficiência era legitimado, já que sua exterminação não demonstrava ser problema ético ou moral daquela época. Na Idade Medieval, de 476 até 1453, com o fortalecimento do cristianismo, a situação modificou-se um pouco, pois todas as pessoas passaram a ser igualmente consideradas filhos de Deus e possuidores de uma alma. Nesse período, o direito à vida é concebido, a não ser por suspeita de bruxaria. A abordagem ao diferente variava conforme o grupo, sendo que alguns eram objetos de caridade, outros eram punidos por serem considerados resultantes de possessão demoníaca e outros eram mortos. A pessoa com deficiência era vista como insignificante no contexto da organização social, política e econômica e a pouca atenção recebida associava-se às crenças religiosas (Pessotti, 1984).

Durante esse período, a deficiência era associada ao pecado, a morte destinada a esse grupo social passa a ser substituída pela segregação. As pessoas com deficiência intelectual na época do Cristianismo eram vistas como “os filhos de Deus”, como um instrumento usado por Deus para estimular os seres humanos às obras de caridade e não podiam ser mais aniquiladas, mas deviam ser mantidas e receber cuidados, surgindo, a partir daí, a concepção com viés caritativo e assistencial, que dará origem às Casas de Misericórdia, locais onde as pessoas com deficiência passam a ser abrigadas, porém segregadas do restante da sociedade (Alves, 2017).

Nesse contexto, a Igreja foi se tornando uma aliada ideológica na mudança de representação do sujeito com deficiência, ao propagar princípios morais, virtudes e valores como compaixão, caridade, solidariedade, por atitudes nobres como a tolerância em relação às pessoas com deficiência, por exemplo.

Com o movimento renascentista, esse pensamento começou a ser exaurido e surgiu a preocupação com a explicação dos acontecimentos sob a perspectiva da ciência, passando, a partir do século XVI, a ser objeto da medicina.

No século XVI, iniciou-se a preocupação dos profissionais de saúde em estabelecer uma classificação das doenças. No ano de 1893, surgiu o primeiro acordo internacional, para uso nos países signatários, com uma classificação de causas de morte, que passou a ser revista a cada dez anos, com a finalidade de incorporar novas doenças que iam sendo descritas e que eram causas de mortes, a chamada Classificação Internacional de Doenças (CID). A CID catalogava as doenças, mas não

considerava as limitações que algumas delas causava na vida das pessoas, como uma amputação de um membro, por exemplo (Begalli, 2012).

Em 1980, a OMS publicou a *International Classification of Impairment, disabilities and Handicaps (ICIDH)*, que traduzido para o português significa Classificação Internacional de Deficiências, Incapacidades e Desvantagens: um manual de classificação das consequências das doenças (CIDID). Segundo Amiralian et al (2000), os principais conceitos do ICIDH são:

**Deficiência:** perda ou anormalidade de estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, temporária ou permanente. Incluem-se nessas, a ocorrência de uma anomalia, defeito ou perda de um membro, órgão, tecido ou qualquer outra estrutura do corpo, inclusive das funções mentais. Representa a exteriorização de um estado patológico, refletindo um distúrbio orgânico, uma perturbação no órgão.

**Incapacidade:** restrição, resultante de uma deficiência, da habilidade para desempenhar uma atividade considerada normal para o ser humano. Surge como consequência direta ou é resposta do indivíduo a uma deficiência psicológica, física, sensorial ou outra. Representa a objetivação da deficiência e reflete os distúrbios da própria pessoa, nas atividades e comportamentos essenciais à vida diária.

**Desvantagem:** prejuízo para o indivíduo, resultante de uma deficiência ou uma incapacidade, que limita ou impede o desempenho de papéis de acordo com a idade, sexo, fatores sociais e culturais. Caracteriza-se por uma discordância entre a capacidade individual de realização e as expectativas do indivíduo ou do seu grupo social. Representa a socialização da deficiência e relaciona-se às dificuldades nas habilidades de sobrevivência.

Na perspectiva do modelo médico, a deficiência é considerada como qualquer desordem psíquica ou anatômica, alguma parte do corpo que não esteja operando como deveria. Porém, nem toda enfermidade causa a incapacidade, que são as restrições que a deficiência pode ocasionar na rotina de uma pessoa. A deficiência e a incapacidade podem, segundo a CIDID, prejudicar esse sujeito, colocando-o em situação de desvantagem, quando o impedem de realizar suas atividades e objetivos (Begalli, 2012).

Nas décadas de 60 e 70 do século XX, os movimentos sociais de luta pelos direitos humanos e respeito à diversidade se consolidaram. O modelo social da deficiência surgiu na Grã-Bretanha, sob fortes críticas ao modelo médico e sob um viés sociológico da deficiência. O percussor desse movimento foi o sociólogo Paul Hunt (1937-1979), que também tinha uma deficiência física (Begalli, 2012).

No ano de 1972, Hunt redigiu uma carta ao então jornal inglês *The Guardian*, na qual denunciava a exclusão social sofrida pelas pessoas com deficiência. As pessoas com deficiências graves estavam condenadas a passar a vida em instituições, onde eram tratadas como inválidas, e, dessa maneira, estavam à margem da sociedade (Diniz, 2012).

No ano de 1976, foi constituída a *Union of the Physically Impaired Against Segregation – Upias*. A Liga dos Lesados Físicos Contra a Segregação (Upias), foi a primeira organização política formada e conduzida por pessoas com deficiência, porém instituições como o Instituto Nacional para Cegos, no Reino Unido, o Instituto Nacional de Surdos (INES) e Instituto Benjamin Constant, no Brasil, já existiam há séculos. A revolução causada pela Upias está no fato de estar na Europa, ser uma entidade gerenciada por pessoas com deficiência e ter como principal objetivo tratar a deficiência numa perspectiva de exclusão social desses sujeitos. Para as Upias, a lesão seria um dado corporal isento de valor, ao passo que a deficiência seria o resultado da interação de um corpo com lesão em uma sociedade discriminatória. (Diniz, 2012).

Na perspectiva do modelo social, a deficiência é concebida como construto social, vinculada a uma sociedade excludente, que produz opressão e segregação dos indivíduos, em função de uma realidade biológica inscrita num corpo com lesão (Wanderer & Pedroza, 2015).

No modelo médico, é o corpo que deve ser cuidado e tratado por meio de técnicas de reabilitação, a deficiência é vista como uma tragédia pessoal e como doença. Já no modelo social, a deficiência é vista como uma questão social, não sendo, portanto, uma questão somente biomédica (Pereira & Barbosa, 2016). De acordo com Bernardes (2016), no modelo social, a deficiência é criada pelo ambiente social, é um produto das barreiras físicas, organizacionais e atitudinais presentes na sociedade, e não pode ser atribuída à pessoa, pois requer mudança social. Essa perspectiva dialoga com a disontogenesis, com a compensação introduzida por Vigotski, com a Defectologia.

O modelo social sinaliza criticamente para o modo como a sociedade se organiza, desconsiderando a diversidade das pessoas e excluindo pessoas com deficiência de meios sociais e políticos. A deficiência é compreendida como uma característica, sendo a incapacidade associada à falta de recursos de acessibilidade no ambiente onde a pessoa vive. Esse mesmo modelo entrou em espaços acadêmicos, favorecendo discussões e revisões das teorias sociais que ofereciam leituras analíticas para as situações de opressão pelo corpo em trajetória semelhante a de outras temáticas, como o feminismo, as teorias de gênero e antirracistas, que denunciaram também construções por meio da história de opressão. Em seguida, foi realizada a revisão de marcos legislativos e jurídicos ao redor do mundo para levar adiante incorporações de princípios do modelo social nas políticas públicas voltadas para as pessoas com deficiência (Santos, 2016).

De um lado, houve força dos movimentos sociais defensores da reviravolta da atenção à deficiência, em direção à promoção da justiça social. Do outro, houve a consolidação de um campo cada vez mais forte na área de ciências humanas e sociais, denominado *disability studies* (estudos sobre deficiência), para contrapor a hegemonia do saber médico. Como fruto desses encontro, marcos legais em acordos internacionais possibilitaram a incorporação da compreensão da deficiência no arcabouço do modelo social para influenciar as ações públicas ao redor do mundo.

A Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF) foi baseada no modelo médico e no modelo social, tendo como resultado uma abordagem psicossocial, com viés biológico, individual e

social. A elaboração da *International Classification of Functioning, Disability and Health* (Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e saúde - CIF), na tradução brasileira pela Organização Mundial de Saúde (OMS), em 2001, orientou os modos de aprender, compreender, descrever e avaliar a deficiência como estado/condição de saúde. Além disso, houve a discussão e a elaboração da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas (ONU), em 2006, sendo orientada pelas mesmas diretrizes políticas e conceituais do modelo social da deficiência.

A CIF considera os impactos que interferem na funcionalidade das pessoas, bem como o meio em que as pessoas vivem, as condições de acessibilidade dos espaços que essas pessoas frequentam, as atitudes em relação a elas. A abordagem da deficiência é considerada uma característica comum às pessoas, dentro do aspecto da diversidade. A CIF avança em criar condições efetivas para avaliar e intervir nas questões relativas à deficiência e saúde, partindo de uma perspectiva biopsicossocial para fortalecer o olhar interdisciplinar. Entretanto, há diretrizes frágeis na estrutura da CIF, como, por exemplo, nos domínios relacionados ao mundo do trabalho e como devem ser apreciados no universo das pessoas com condições de saúde específicas.

Após a tradução da CIF para o português no Brasil, uma política assistencial não contributiva direcionada para as pessoas com deficiência (PcD) na extrema pobreza passou a utilizar, em 2007, a CIF para avaliação das deficiências como objetivo de conceder benefícios. O Benefício de Prestação Continuada (BPC) da Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS), que garantiu atualmente mais de 2,354 milhões de PcD, passou a incorporar o que estabelece a CIF, deixando de utilizar as diretrizes da Classificação Internacional de Doenças e Problemas relacionados à Saúde (CID), da mesma OMS (Santos, 2016).

No ano de 2013, a Previdência Social brasileira passou a adotar a CIF na avaliação das pessoas com deficiência no momento de solicitação da aposentadoria, em razão da publicação da Lei Complementar nº 142, que passou a conceder, de forma diferenciada, as aposentadorias às PcD, levando-se em consideração graus diversificados da deficiência.

Partindo do pressuposto da evolução do conceito de deficiência, a avaliação das deficiências para as políticas públicas brasileiras passam a estar de acordo com a Lei nº 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência e com a Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, considerada um marco político e jurídico relevante no que diz respeito aos direitos das pessoas com deficiência. Adotada pelas Nações Unidas em 2006, foi ratificada em 2007 e conferiu status de emenda constitucional ao seu texto, em 2008.

A Convenção estabelece como pessoas com deficiência “aquelas que têm impedimentos corporais de longo prazo de natureza física, intelectual, mental ou sensorial, os quais, em interação com as diversas barreiras, podem obstruir sua plena participação na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.” (Brasil, 2008, p. 27). A legislação do BPC passou a utilizar esse conceito em 2009 e, desde sua criação, a Lei Complementar nº 142 da aposentadoria das pessoas com

deficiência já o utiliza. Esse conceito é afirmação da deficiência no arcabouço dos direitos humanos, não mais como um atributo individual, imutável e morfo-biológico, mas deficiência como resultado das interações entre um corpo com uma condição de saúde específica e as diversas barreiras ambientais e atitudinais. Dessa forma, as barreiras são elementos centrais para a caracterização da deficiência na nova perspectiva.

A CIF subsidia elementos para descrever as barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência em cinco dimensões: barreiras no acesso a Produtos e Tecnologias, apoios e relacionamentos, ambiente natural, atitudes e no acesso a serviços, sistemas e políticas.

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015) prevê medidas para assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência. A normativa contempla a elaboração de instrumento único de avaliação, que deve seguir uma perspectiva multiprofissional, interdisciplinar e biopsicossocial. Nessa perspectiva, é exigida uma compreensão de um novo paradigma sobre a deficiência, que deve ser fundamentado no modelo social/biopsicossocial, sendo importante salientar a interação das barreiras com o impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial.

Os sistemas de classificação internacionais nos auxiliam na categorização da deficiência, temos a Classificação Internacional de Doenças (CID), que é baseada no modelo biomédico, que leva em consideração as alterações corporais e as suas causas, os aspectos de saúde e o funcionamento dos corpos.

No ano de 2009, foi elaborado por um grupo de pesquisadores da Universidade Federal do Rio de Janeiro (UFRJ), por encomenda do Governo Federal, o Índice de Funcionalidade Brasileira (IFBr), instrumento com o objetivo de avaliar a deficiência (Pereira & Barbosa, 2016).

Com a Lei nº 142/2013, que garante a redução do tempo de contribuição para trabalhadores do Regime Geral da Previdência Social (RGPS) para pessoas com deficiência, IFBr passou a ser utilizado pelo INSS para conceder o benefício, segundo o grau da deficiência – leve, moderada ou grave. No período entre 2013 e 2015, a UnB foi convidada pelo Ministério da Previdência Social para testar e validar esse índice.

De acordo com os autores supracitados, o IFBr é baseado na Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF) e na Medida de Independência Funcional (MIF), sendo que a CIF mensura a deficiência e a MIF a autonomia/independência das pessoas com deficiência sem algum tipo de restrição funcional. A partir do momento que o IFBr passou a ser utilizado pelo INSS e tomou dimensão nacional, passou a ser conhecido como IFBrA, Índice de Funcionalidade Brasileira, para fins de aposentadoria das pessoas com deficiência, avaliado por um médico perito e um assistente social. Em 2016, a UnB entregou um relatório final de validação do IFBrA, que além das análises estatísticas, entrevistou os profissionais avaliadores do INSS e pessoas com deficiência que passaram pela avaliação.

Ademais, foram sinalizadas algumas dificuldades e desafios no IFBrA, os assistentes sociais e os peritos médicos relataram dificuldades na utilização do instrumento e os segurados que foram em busca dos seus direitos fazem uso de uma complexidade de formas de expressão da deficiência que, em muitas vezes, não é captada na avaliação social ou na perícia médica, dentre outras questões (Pereira & Barbosa, 2016).

Nessa perspectiva, percebemos a importância do papel do Estado em corroborar com meios facilitadores nos diversos contextos sociais, que possam assegurar direitos conquistados por esse grupo social, como a aposentadoria, que se vê ameaçada por mudanças de governo.

Percebemos ainda que, historicamente, há tentativas de um modelo mais atual, mesmo assim, o discurso hegemônico das práticas das políticas públicas são, no sentido de uma manutenção de uma visão biologizante, porque muitas vezes o que tem valor no momento da inclusão ainda é o diagnóstico médico, não dando espaço para a reflexão da área da educação, de áreas afins, de outros profissionais.

### **1.3 O trabalho como fator de desenvolvimento da pessoa com DI**

Consideramos importante abordar o conceito de trabalho, devido esse espaço de interações sociais ser relevante para as pessoas em geral e, assim, ser importante conhecer os significados que produzem sobre esse contexto.

A palavra “trabalho” possui muitos significados, em sua grande maioria conotando a ação dos seres humanos para sobreviverem e realizarem-se, esse pode ser considerado como uma das melhores ferramentas de inclusão social e um dos melhores instrumentos para realizar-se como pessoa e melhorar a qualidade de vida, pois não é possível realizar um trabalho de qualidade se não tiver recebido uma formação adequada.

Etimologicamente, a literatura evidencia que a maioria das línguas da cultura europeia apresenta mais de uma significação para trabalho. Em Língua Portuguesa, encontram-se as palavras labor e trabalho como sinônimas; porém, na palavra trabalho estão igualmente implicados os dois significados: a realização de uma obra expressiva, criadora e permanente, por um lado, e o esforço, rotineiro, repetitivo e consumível, por outro (Krawulski, 1988).

Alguns autores, ao conceituarem trabalho, enfatizam o fato de que também os animais, ao seu modo, o realizam, mas o trabalho animal, como o das formigas ou das abelhas, é produto de comportamentos instintivos, enquanto o que caracteriza o trabalho humano é a adaptação a situações imprevistas e a fabricação de instrumentos, bem como o fato de ele ser consciente e proposital, na medida em que o resultado do processo existe previamente na imaginação do trabalhador (Braverman, 1987; Friedmann, 1973).

A inclusão laboral é um fato nos dias atuais e tem contribuído para que as pessoas com DI conquistem, por meio do trabalho, não somente o sustento, mas também uma função social desse

mundo. O significado do trabalho é caracterizado como cognição subjetiva e social que varia individualmente, na medida em que deriva do processo de atribuir significados e, concomitantemente, apresenta aspectos socialmente compartilhados, associados às condições históricas da sociedade (Borges e Tamayo, 2001).

O trabalho proporciona efeitos marcantes na vida das pessoas com DI, por dar a elas a oportunidade de desenvolver diversas atividades, habilidades, potencialidades e talentos, bem como propicia meios para que tornem-se independentes e criem vínculos em outros contextos. Os estudos apontam que as pessoas com DI podem aumentar suas redes de convívio, estabelecendo relações sociais e profissionais com pessoas sem deficiência (Nota, Santilli, Genevra e Soresi, 2014; Lysaght, Cobigo e Hamilton, 2012; Vornholt, Uitdewilligen e Nijhuis, 2013).

Para Redig (2016), trabalho pode ser compreendido como uma atividade que tem como resultado um objeto exterior, ou seja, um produto que o ser humano utiliza para si ou para sua sobrevivência. Nesse processo, podem participar de forma igualitária o ser humano e a natureza. Na concepção de Karl Marx, porém, o trabalho, como um ato consciente e não como uma ação para sobrevivência, é o que difere o ser humano do animal, na medida em que age de forma consciente e proposital para transformar seu meio (Giordano, 2000).

O trabalho, para a pessoa com deficiência, possibilita a construção de uma identidade social e o reconhecimento das suas potencialidades como um cidadão produtivo (Santos, Neto & Rezende, 2012). O ambiente de trabalho, bem como as relações sociais, apresenta-se como favorável para o desenvolvimento humano, com destaque para as pessoas com deficiência intelectual, objeto deste estudo. Sobre o desenvolvimento atípico, é importante considerar não somente fatores biológicos, mas enfatizar as diversas possibilidades alternativas favorecedoras do desenvolvimento, inclusive questões relacionais e ao acesso de bens culturais (Souza, 2019).

A desvalorização da influência de aspectos sociais no desenvolvimento limita a atuação com esses sujeitos, levando a práticas excludentes, estigmatizantes, e subestimando a capacidade desses. O termo estigma se refere a um atributo ou característica considerado depreciativo, capaz de reduzir a pessoa a “diminuída” (Goffman, 2013).

#### **1.4 A formação profissional e os programas exitosos de inclusão laboral das pessoas com DI**

As pessoas com deficiência intelectual não costumam apresentar as competências e habilidades necessárias à manutenção do sistema de produção capitalista e constituem um desafio para o processo de inclusão educacional e social. Essas pessoas são excluídas, das quais menos se fala e para as quais não são disponibilizados os recursos e as condições para uma efetiva apropriação e inserção cultural. A elas, pouco se oferece a possibilidade de falar de si (Mendonça, 2013).

Para atender efetivamente às demandas por ações que propiciem a inclusão educacional e social das pessoas com deficiência, em especial as com deficiência intelectual, se fez necessária a

estruturação, no âmbito escolar, de redes de apoio e mecanismos de suporte especializado, a fim de viabilizar sua acessibilidade e aprendizagem.

Os primeiros estudos científicos sobre as pessoas com deficiência intelectual foram construídos na França, sob a perspectiva médica, ao sabor dos fatores socioculturais e históricos da época. Assim, o primeiro método de ensino para pessoas com DI foi sistematizado pelo médico Itard em 1800, inspirado na experiência do Selvagem de Ayeron (Sul da França), que, acreditando na importância do convívio social, utilizou uma série de materiais e a repetição de experiências positivas. Posteriormente, em 1840, Edouard Séguin continuou esses estudos com os então chamados “deficientes mentais”, no Hospital dos Incuráveis de Bicêtre, trabalho posteriormente utilizado por Bourneville e Montessori, no início do século XX. O método desenvolvido por Montessori para as crianças com deficiência foi amplamente aplicado em escolas e turmas regulares (Souza, Cunha & Magalhães, 2013).

Ainda, sob forte influência médica, a educação das pessoas com DI no Brasil passou então a ser oferecida nas classes escolares anexas vinculadas a hospitais psiquiátricos. Em 1904, os médicos Juliano Moreira e Fernando Figueira fundaram o pavilhão Bourneville, no Rio de Janeiro, anexo ao Hospício da Praia Vermelha, criado para tratamento e educação dos “pequenos infelizes”. Essas pessoas (crianças, jovens e até mesmo os adultos com DI) eram mantidas em atividades e vigilância constantes, cujos procedimentos educativos incluíam jogos, instruções de bons hábitos de higiene e, se possível, trabalhos manuais (Jannuzzi, 2006).

Passamos por diversos avanços nas perspectivas educacionais, as políticas e propostas de inclusão proporcionaram o desenvolvimento de instituições mais abertas e propícias ao convívio das diversidades. Apesar do movimento de inclusão escolar representar avanços significativos com relação aos modelos de atendimento às pessoas com deficiência, se faz necessário repensar na construção de um projeto educacional que apresente inovações na forma de pensar a produção de conhecimento na escola. É importante que o educador participe de discussões teóricas e conceituais que possam fundamentar uma prática pedagógica (Mendonça & Silva, 2015).

Há várias discussões na perspectiva da educação profissional e da educação especial, sobre a preparação para o mercado de trabalho das pessoas com deficiência intelectual, tendo em vista que as atividades laborais favorecem a inclusão social para essas pessoas. O objetivo da educação profissional para pessoas com DI é favorecer a inclusão produtiva e cidadã desses indivíduos na vida em sociedade, devendo-se efetivar:

[...] por meio de adequações e apoios em relação aos programas de educação profissional e preparação para o trabalho, de forma que seja viabilizado o acesso das pessoas com necessidades educacionais especiais, aos cursos de nível básico, técnico e tecnológico, bem como a transição para o mercado de trabalho (Brasil, 2001a, p. 60).

A profissionalização de pessoas com deficiência intelectual costuma ser uma questão complexa, pois demanda condições diferenciadas para capacitação e inclusão em atividades laborais, e

envolve diversos fatores, entre eles, a qualificação da pessoa para as oportunidades de trabalho oferecidas no mercado de trabalho.

A partir da primeira metade do século XX, a defesa da educação e profissionalização das pessoas com DI foi ganhando espaço de maneira gradual em nosso meio. As primeiras iniciativas formais de apoio à profissionalização e inserção laboral de pessoas com deficiência datam do início dos anos 1920, pela Organização Internacional do Trabalho (OIT), principalmente com a preocupação em garantir empregos para os mutilados de guerra (Redig & Glat, 2017).

A qualificação profissional de pessoas com deficiência é considerada uma barreira para contratação, tanto pelas empresas como pelas próprias pessoas com deficiência. De acordo com Giordano (2000), a inserção profissional de pessoas com deficiência pode se dar em quatro modalidades, a saber:

**Trabalho plenamente integrado:** que ocorre quando o sujeito não precisa de adaptações no ambiente de trabalho.

**Trabalho integrado:** quando há necessidade de algumas adaptações, que podem ser de caráter temporário ou permanente. Essa proposta para a profissionalização de pessoas com deficiência corresponde ao “emprego apoiado”, que consiste no recrutamento de pessoas com deficiências para trabalhar em empresas ou outros espaços na comunidade, com suporte de um treinador ou instrutor laboral (*job coach*), que atua como mediador na inserção e adaptação do sujeito na empresa (Coelho & Ornelas, 2010; Matos, 2013).

**Oficinas abrigadas ou protegidas:** constituem-se como programas de habilitação profissional realizados em instituições especializados, onde pessoas com deficiência aprendem atividades laborais, porém, de forma descontextualizada da realidade do mundo do trabalho. Nos casos em que existem contratos de produção ou prestação de serviços para terceiros, a instituição assume o papel de intermediária no processo de contratação (Giordano, (2000). Essas oficinas profissionalizantes foram criadas com o intuito de “proteger”, “abrigar” e “normalizar” os estudantes com deficiência intelectual, acabaram limitando as expectativas sobre o que esses estudantes eram realmente capazes de realizar, reforçando as causas prováveis de suas dificuldades e desviando-se a atenção dos fatores que poderiam ajudá-los.

As Oficinas Abrigadas de Trabalho são consideradas como unidades supervisionadas, situadas no interior de instituições públicas ou beneficentes, com a finalidade de desenvolver programas de habilitação profissional para adolescentes ou adultos com deficiência, promovendo trabalho remunerado com vista à emancipação econômica e pessoal relativa, conforme pondera o Decreto nº 3238/99. Este mesmo Decreto, em seu artigo 35, define as oficinas da seguinte forma:

§ 4º - Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação

econômica e pessoal relativa. É uma estratégia que visa apoiar e prover oportunidades de atividade produtiva remunerada a pessoas que por diferentes razões, não possa se beneficiar das estratégias comuns de empregabilidade. Funcionam de forma parecida com uma empresa comum, onde se oferece uma ocupação remunerada. São destinados a pessoas com deficiência que não podem obter ou manter uma ocupação produtiva em condições normais, seja por suas limitações ou por falta de postos de trabalhos adequados. Podem receber subvenções e ajudas dos organismos públicos com o fim de alcançar estabilidade e auxiliar na remuneração dos trabalhadores com deficiência. Também podem se desenvolver através de subcontratos com empresas (prestação de serviço de mão de obra a terceiros) ou de produção própria (é a instituição educacional como gestora de produção). Essas atividades são caracterizadas como uma situação de emprego exigindo produtividade, ritmo de trabalho, organização, etc. Na produção própria, os produtos podem ser comercializados de acordo com a demanda e as possibilidades da comunidade que a pessoa está inserida.

§ 5º - Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente ou adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção (grifo nosso). Dirigida a pessoas com deficiência intelectual com graves distúrbios de conduta e que não apresentam autonomia para realizar atividades de vida diária precisando de supervisão constante. Esses serviços incluem atividades educativas, reabilitadoras, terapia educacional e assistencial (Brasil, 1999, p. 261).

**Trabalho domiciliar:** desenvolvido na residência do sujeito. Este tipo de arranjo não é exclusivo de pessoas com deficiência, porém, no caso dessas, frequentemente é intermediado por profissionais especialistas.

Segundo Redig e Glat (2017), a formação profissional, no Brasil, para pessoas com deficiência, foi restrita durante muito tempo ao Instituto Benjamin Constant (para cegos) e ao Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES). No final da década de 1950, começaram a ser criados, em instituições especializadas, programas de treinamento vocacional e de profissionalização para pessoas com deficiência intelectual (Silva, 2006).

As primeiras iniciativas de capacitação ao trabalho de jovens e adultos com deficiência intelectual foram desenvolvidas na Sociedade Pestalozzi do Brasil e associações de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE), em oficinas. Estas, conforme mencionado, oportunizam à pessoa a experiência de vivenciar atividades laborais; porém, como não existe praticamente nenhum retorno em termos financeiros, a realidade vivenciada é distante da que o aprendiz encontrará em uma futura colocação no mercado de trabalho (Redig & Glat, 2017). Sendo assim, a oficina acaba caracterizando-se mais como uma atividade ocupacional do que de preparação para ingresso no mercado de trabalho.

No Brasil, a maioria dos projetos de educação profissional para este público ainda é oferecida em oficinas pedagógicas, abrigadas ou similares, em centros de reabilitação, escolas especiais ou núcleos profissionalizantes de instituições especializadas (Fogli, 2010; Meletti, 2001). Apesar de serem espaços de socialização entre pares, porém não de aprendizagem, pelo menos escolar. Além de não qualificar para o mercado de trabalho, não promovem a aprendizagem, pois focam o trabalho pedagógico em atividades repetitivas, infantilizadas, sem intencionalidade de aprendizagem. Isso mostra a problemática de escolarização em segregado, seja para o trabalho ou outra função, quando dissociada de coletividades sociais típicas.

De acordo com o que dissemos anteriormente, os aprendizes desenvolvem atividades laborais sem remuneração, nem sempre cumprindo um horário pré-estabelecido, e as relações com os instrutores e demais profissionais responsáveis são mais de professor e aluno do que empregador e empregado. Ou seja, não há preocupação em capacitar as pessoas para lidar com a complexidade das regras e relações que permeiam o mundo do trabalho, de forma que possam vir a ser inseridos na primeira ou segunda modalidade de emprego citadas acima (Redig, 2016).

No caso específico de oficinas que operam em instituições de ensino especial, normalmente são desenvolvidas atividades de artesanato, marcenaria, culinária, cerâmica, tapeçaria, jardinagem etc. Esses programas são prioritariamente destinados a prover uma ocupação para jovens e adultos que não se encontram mais em processo de escolarização. Essas oficinas não podem ser consideradas como preparação profissional, na medida em que, a não ser em casos específicos, não se adequem às demandas do mercado de trabalho (Fogli, 2010).

Percebemos que a profissionalização de pessoas com deficiência intelectual demanda condições diferenciadas para capacitação e inserção das mesmas em atividades de trabalho, envolvendo diversos fatores, entre eles, a qualificação dessas pessoas para as oportunidades de trabalho oferecidas no mercado laboral. Para Santos, Neto e Rezende (2012), um programa de preparação para o trabalho implica três fases: 1) fase educativa, aquisição de competências voltadas para atividades de vida diária, habilidades sociais e assumir responsabilidades; 2) treinamento específico de habilidades baseado nos interesses e habilidades do indivíduo; 3) produção e colocação no trabalho, a fase final – sua inserção no mercado de trabalho, com ou sem suporte.

A educação profissional deve visar a formação da pessoa com deficiência para o mundo do trabalho, com as diversas relações que se travam nele, para que tenha conhecimento de seus direitos e deveres e possa se mobilizar e atuar com mudanças. Cordeiro (2013), corroborando com Meletti (2001), aponta que, para se estar apto a trabalhar no mercado competitivo, as pessoas com DI necessitam também de aprender habilidades a serem utilizadas em outras situações de trabalho nas quais foram treinadas.

Nessa perspectiva, percebe-se que não basta a criação de leis que estimulem a participação das pessoas com DI em cursos profissionalizantes, ou que obriguem sua contratação no serviço público e empresas privadas. Para que efetivamente a inclusão profissional aconteça há a necessidade de

flexibilização e adaptação de leis trabalhistas, bem como das condições de trabalho: redução da carga horária diária e/ou semanal, oferecimento de apoio para o trabalhador, utilização de tecnologia assistiva, dentre outros. As barreiras serão vencidas se jovens com deficiência forem expostos a um processo programado de transição da escola para a vida adulta e o mercado de trabalho, que lhes instrumentalizem a lidar mais adequadamente com a nova etapa (Redig & Glat, 2017 e Redig, 2014).

É relevante ressaltar o projeto realizado na Austrália: “Experiências de participação de pessoas com DI na sua biografia profissional”, em que é observado as experiências de pessoas com DI durante a transição da escola para o trabalho e na vida profissional. Os resultados do grupo de referência demonstram o valor acrescentado na inclusão dessas pessoas (Koenig, 2011).

Encontramos algumas pesquisas relevantes pelo mundo sobre experiências exitosas de programas voltados para questões relacionadas à inclusão laboral das pessoas com deficiência intelectual. Dentre elas, citamos o trabalho de Mc Conkey e Collins (2010), sobre o papel do apoio pessoal na promoção da inclusão social de pessoas com DI num contexto de alojamento, residência compartilhada e casa de grupo com pessoas com DI no Reino Unido. Nesse estudo, os autores concluíram que funcionários trabalhando de forma mais individualizada com arranjos de apoio, novas formas de trabalho e de novos modelos de serviços individuais tendem a promover a inclusão social desses sujeitos.

A Fundação Prodis promove um curso de formação permanente na Universidade Autônoma de Madrid, que permite a esses trabalhadores não só continuar formando-se e não perder a capacidade e destreza adquiridas, mas também formar parte de um grupo de trabalho heterogêneo. O curso trabalha habilidades sociais e emocionais, e são desenvolvidos temas da atualidade. É proporcionado aos jovens a oportunidade de continuar com as relações de amizades estabelecidas no curso de formação laboral e de conhecer novos companheiros.

Eles investem na figura do mediador laboral, que é uma peça fundamental em todo o processo de inclusão no mercado de trabalho, essa pessoa é responsável em acompanhar o trabalhador com DI ao longo de sua vida laboral, oferecendo todos os apoios necessários para que o mesmo tenha os mesmos direitos e deveres que seus companheiros. Todo o processo de mediação, até o momento da retirada do apoio, tem uma duração de aproximadamente um mês e meio (Gasset & Gascón, 2010).

Um dos passos iniciais para o processo de inclusão laboral é facilitar os apoios tanto técnicos como pessoais necessários ao trabalhador com DI. O recurso que tem alcançado as demandas das pessoas com DI no contexto ambiente de trabalho são os apoios naturais, que, em geral, são considerados como recursos que se encontram disponíveis no próprio lugar de trabalho e que são suportes para essas pessoas com deficiência intelectual.

Portanto, apoio natural são apoios fundamentais, que possui uma pessoa de referência para que o trabalhador com DI saiba que, em todo momento, pode recorrer em caso de alguma dificuldade. Para exercer essa função de apoio natural, deverá observar alguns quesitos: ser uma pessoa de caráter humano muito marcado, sensível, que possa estar disponível em toda a jornada laboral e tomar

decisões por exemplo, de chamar a atenção e aconselhar o trabalhador quando necessário, bem como viabilizar adaptações na empresa, quando se fizerem necessárias.

Como ocorre com o mediador, também é muito recomendável que o apoio natural seja uma pessoa que mostre possibilidades e funções para que o novo trabalhador com DI possa fazer. É uma pessoa chave para a fase em que o mediador chega na empresa, pois pode colaborar na programação das tarefas e nas adaptações que este vai realizando, ajudando a ajustar e reestruturar as tarefas que já haviam sido propostas. Também tem a preocupação do apoio para que este não se converta em dependência, nem numa excessiva proteção e controle, e sim na possibilidade de que o novo trabalhador vá amadurecendo em responsabilidade, hábitos laborais, sociais, autonomia e autodeterminação (Gasset & Gascón, 2010).

Em Madri, tem-se adotado um programa que têm beneficiado muitos jovens em idade produtiva com DI, o Programa de Formação para a Inserção Laboral de Jovens com Deficiência Intelectual (Promentor) da Fundação Prodis (Instituição sem fins lucrativos, cujo fim é melhorar a integração familiar, social e laboral de crianças e jovens com deficiência intelectual), em parceria com a Universidade Autônoma de Madrid, pioneiro nas universidades espanholas, programa que tem o objetivo de formar e incluir as pessoas com DI no mercado de trabalho (Gasset, Galvez e Martin, 2013).

Galán, Martín, Ruiz e Arregui (2014) abordam sobre a transição da vida ativa das pessoas com deficiência: expectativas familiares e grau de ajuste ao trabalho, o resultado de aplicação de um itinerário de inserção laboral, dentro do quadro de um projeto europeu, no qual participaram estudantes de três centros educativos da Finlândia, Espanha e Dinamarca, assim como as suas respectivas famílias, no qual concluíram que os programas de qualificação profissional se constituem como recurso facilitador da inclusão sócio-laboral de jovens com deficiência, não só para obtenção de competências mínimas para inserção laboral, mas como espaço de convivência e de relações com alunos, professores e outros profissionais participantes, onde desenvolvem vínculos de grande valor.

Segundo Fasching (2014), na Austrália, as medidas de políticas de inclusão das pessoas com DI no mercado de trabalho têm apresentado sucesso na obtenção de emprego, porém percebe-se que as pessoas com DI têm dificuldades para acessar essas medidas de educação e de formação profissional. Os resultados sugerem que a escolaridade facilita a acessibilidade e sucesso das medidas de educação e de formação profissional para homens e mulheres com DI.

Mascaro (2016) também fez uma pesquisa sobre a educação profissional para alunos com DI e teve como objetivo analisar um curso de formação profissional para este alunado numa escola especial, em que se examinou a importância de propostas diferenciadas na formação profissional, o investimento da professora em uma capacitação diferenciada e a iniciativa da escola na busca por parcerias para implementação de mudanças no cotidiano. Os resultados apontaram como favorável, a capacitação continuada da professora para ensinar em um novo contexto e a iniciativa da escola na busca de parcerias para viabilizar mudanças.

Narayan, Pratapkumar e Reddy (2017), no pequeno Estado de Andhra Pradesh, localizado na Índia, discutem que, apesar de poucos recursos, a própria comunidade se mobilizou em um modelo de base comunitária de desenvolvimento de mão-de-obra e coordenação de serviços para pessoas com DI, onde as mulheres com deficiência da aldeia foram identificadas e aquelas dispostas a serem treinadas para trabalhar como pessoas de recursos comunitários foram selecionadas e receberam treinamentos de forma faseada. É pertinente ressaltar que o voluntariado das mulheres em se submeter ao treinamento foi devido vivenciarem pessoalmente, na pele, a exclusão social que sofreram quando criança, por motivo de sua deficiência.

Como parte da literatura brasileira, Redig e Glat (2017) tratam sobre a customização do trabalho, que permitiu um bom desempenho e produção profissional dos treinandos, o que contribuiu para sua inclusão social dos mesmos no ambiente de trabalho, diminuindo barreiras atitudinais e preconceitos.

É relevante salientar que pesquisas têm sinalizado que a metodologia do Emprego Apoiado tem possibilitado a entrada de pessoas com deficiência no mercado de trabalho pelo mundo. O Emprego Apoiado surgiu nos EUA, no final da década de 70, quando os ativistas dos direitos civis e os técnicos dos serviços na área das pessoas com DI tomaram consciência de que os estudantes do ensino especial não faziam a transição para o mundo competitivo de trabalho (Ornelas, 2008).

O Emprego Apoiado tem por objetivo a inclusão de pessoas com deficiência mais significativa, inclusive as com DI no mercado competitivo de trabalho. Nessa perspectiva, a pessoa com DI recebe apoio para escolher, obter e manter um emprego. Essa metodologia é composta por três fases:

- Perfil Vocacional: descoberta dos pontos fortes, interesses e necessidades de apoio da pessoa, a partir de uma avaliação ecológica-funcional, de preferência realizada na comunidade. Essa avaliação consiste de entrevistas com o usuário, seus familiares e outras pessoas que o conheçam e de observações em lugares frequentados por ele;

- Desenvolvimento de Emprego: pesquisa e marketing com empresas para descobrir um emprego que combine com o perfil vocacional. Pode ser também o desenvolvimento de um trabalho por conta própria. Para se verificar a compatibilidade entre o perfil da pessoa com o perfil da vaga é feita uma análise da função. Essa análise leva em conta a cultura da pessoa, a disponibilidade de apoios naturais e as exigências para executar a função. Faz-se uma negociação com o empregador para realizar as adaptações necessárias. Esse processo pode resultar na criação de uma vaga customizada ou de uma vaga já existente que contemple as duas partes, empregado e empregador. Caso haja a contratação, é feita uma análise específica das tarefas para elaboração de um plano individual de treinamento e inclusão social;

- Acompanhamento pós-colocação: acompanha-se o treinamento e a inclusão social do usuário do Emprego Apoiado na empresa para verificar se as estratégias e os apoios naturais estão funcionando. Quando se considera que tanto o usuário quanto a empresa já estão prontos, tem início o

acompanhamento contínuo. Esse acompanhamento é feito à distância e tem por objetivo garantir a qualidade de inclusão, intervir em situações mais desafiadoras e auxiliar no desenvolvimento de carreira dos clientes. O acompanhamento contínuo é um dos componentes mais importantes para garantir a retenção do trabalho pela pessoa com incapacidade mais significativa.

Apesar de ser uma figura importante para a inclusão laboral das pessoas com deficiência, o Emprego Apoiado, na maioria dos países, não tem legislação em nível nacional – salvo algumas exceções, como EUA, Holanda, Noruega, Austrália e Áustria –, embora alguns países tenham legislação sobre os apoios à contratação de pessoas com deficiência (e.g., Espanha, Portugal, Alemanha e Grã-Bretanha) (Jenaro, 1998).

Na legislação brasileira, não existe um diploma legal que acentue o termo Emprego Apoiado, o que existe no Art. 35, do Decreto nº 3.298/99, são modalidades de inserção laboral da pessoa com deficiência: colocação competitiva, colocação seletiva e promoção do trabalho, por conta própria.

## **1.5 Sobre a legislação brasileira**

Faz-se necessário compreender como a legislação brasileira foi construída nas últimas décadas com influências de experiências internacionais. No início do século XX, surgiu na Europa, após as guerras mundiais, o sistema de cotas empregatícias, para acomodar os mutilados nas guerras no mercado de trabalho, para tirar a sobrecarga da previdência social. Os direitos das Pessoas com Deficiência no Brasil surgiram no século XX, por meio de muitos enfrentamentos do assistencialismo, que trouxe avanços para o Brasil, tornando-o reconhecido mundialmente nas relações pertinentes a esse público.

Em 1960, as pessoas com deficiência eram denominadas inválidas e incapacitadas. Nesse período, surgiu o modelo médico, caracterizado pela prestação de serviços de apoio ao deficiente, sendo necessário protegê-lo devido à sua incapacidade. Nesse mesmo ano, entrou em vigor a Convenção e Recomendação nº 111, que trata da discriminação de emprego baseada em motivos de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional ou origem social, admitindo a possibilidade de ampliação de sua proteção à discriminação baseada em outros critérios. A referida Convenção e Recomendação tem por finalidade promover a igualdade de oportunidades e de tratamento no âmbito de emprego e ocupação, e na inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, sem que haja nenhum tipo de discriminação. Essa Convenção foi ratificada pelo Brasil, em 1968, pelo Decreto 62.150, assumindo papel importante na eliminação de desvantagem de determinados grupos sociais, que passaram a admitir a adoção das denominações “discriminações positivas” ou “ações afirmativas”.

Por volta de 1975, a Recomendação nº 150, chamada também de “Recomendação sobre a Orientação Profissional e a Formação Profissional no Desenvolvimento de Recursos Humanos”,

tratava sobre a readaptação profissional e a reintegração social dos inválidos. No início de 1970, surgiu o paradigma da integração social, como forma de acabar com a exclusão social que o modelo médico caracterizou. Em 1977, foi aprovada a Convenção nº 142, pela Conferência Internacional do Trabalho. Essa Convenção foi ratificada pelo Brasil por meio do Decreto 98.656 de 1989, tendo como finalidade o desenvolvimento de políticas e programas flexíveis de orientação e desenvolvimento profissional, vinculado ao emprego, utilizando-se preferencialmente de serviços públicos e procurando eliminar a distinção em favor da igualdade de tratamento.

O ano de 1981, foi declarado, pela Organização das Nações Unidas (ONU), como Ano Internacional da Pessoa Deficiente, sendo, a partir desse marco, que se construíram as legislações de caráter social e voltadas para equiparação de oportunidades para aqueles com limitações físicas, sensoriais ou cognitivas. A existência dessas legislações é um fator a influenciar o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho. Nesse processo, foi fundamental o fortalecimento dos movimentos sociais que se reorganizavam depois do período repressivo e autoritário de 1960 e 1970 no Brasil. No ano de 1982, foi lançado, pela Assembleia Geral das Nações Unidas, o Programa de Ação Mundial para Pessoas com Deficiências, que tem como proposta promover medidas para prevenção e reabilitação da deficiência, e realização da igualdade e participação das pessoas com deficiência na vida social e no desenvolvimento (Brasil, 1982). Essa nova fase da democracia brasileira se desenvolve de forma concomitante ao fortalecimento do movimento organizado das pessoas com deficiência, a partir de 1981, o que contribuiu para a inclusão de vários artigos na Constituição de 1988, que mencionam diretamente esse contingente populacional, como apresentado no Quadro 2.

#### Quadro 2

##### **Principais artigos sobre pessoas com deficiência – Constituição de 1988**

**Artigo 7** – proíbe “qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”

**Artigo 23** – estabelece a “competência comum” da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios, para “cuidar da saúde, da assistência social, da proteção e garantia das pessoas portadoras de deficiência”.

**Artigo 37** – prevê que legislação complementar “reservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência e definirá os critérios de sua admissão”.

**Artigo 203** – no inciso V, postula a “garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover à própria manutenção ou de tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei”.

**Artigo 208** – estabelece que “o dever do Estado com a Educação será efetivado mediante a garantia do, entre outros aspectos, atendimento educacional especializado aos portadores de deficiência,

preferencialmente na rede regular de ensino”.

**Artigo 227** – garante o acesso das pessoas portadoras de deficiência aos logradouros públicos: “a lei disporá sobre normas de construção dos logradouros e dos edifícios de uso público e da fabricação de veículos de transporte coletivo, a fim de garantir o acesso adequado às pessoas portadoras de deficiência”.

Fonte: Fagnani, 2005, p. 241.

O texto constitucional definiu diretrizes gerais e garantiu direitos que, na maioria dos casos, dependeriam de legislação posterior para sua regulamentação. Conforme artigos mencionados no quadro acima, os direitos das pessoas com deficiência se referem às mais variadas áreas e temáticas sociais, desde a não discriminação, passando pela saúde e educação. Assim, ao estabelecer os princípios gerais, a Constituição deu abertura para legislações futuras. (Garcia, 2014). Um ano após a Constituição, editou-se a Lei Federal nº 7.853, de 1989, que “Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência(..)”.

A Lei Federal nº 7.853/89 também abordou a área da formação profissional e do trabalho dos portadores de deficiência, que se caracteriza pelo:

- a) O apoio governamental à formação profissional, à orientação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional;
- b) O empenho do Poder público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns;
- c) A promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores públicos e privado, de pessoas portadoras de deficiência;
- d) A adoção de legislação específica que disciplina a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regulamente a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho.

Por volta de 1990, na Conferência Mundial sobre Educação para todos, realizada na Tailândia pela UNESCO, discutiu-se os temas: necessidades educacionais especiais básicas para todos, universalização do acesso, promoção de igualdade, ampliação de conteúdos da Educação Básica e melhoria no ambiente de estudo.

Em 1990, o Governo implantou a Lei 8.112/1990 (Brasil, 1990), que assegura às pessoas com deficiência de se inscrever em concurso público para provimento de cargo. No capítulo I (do provimento), na seção I (disposições gerais), da Lei 8.112/1990, encontra-se o artigo 5º, parágrafo segundo, que postula:

(...) às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para o provimento de cargos cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso (Brasil, 1990).

Em 1991, o Governo implantou a Lei Federal 8.213/1991 (Brasil, 1991), conhecida como a Lei de Cotas, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências. Inclui na subseção sobre “habilitação e reabilitação profissional” a determinação (Quadro 3):

#### Quadro 3

##### **Artigo 93 da Lei nº8.213 de 1991 – “Lei de Cotas”**

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

- I. Até 200 empregados ..... 2%;
- II. De 201 a 500..... 3%;
- III. De 501 a 1.000 ..... 4%;
- IV. De 1.001 em diante ..... 5%.

§2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados.

Fonte: Lei nº 8.213 de 1991 (Brasil, 1991).

Em 1993, a Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT) assegurou a reabilitação profissional e o emprego de pessoas com deficiência. No ano de 1994, com a assinatura da Declaração de Salamanca, por 80 países na Espanha, proclamou-se: um meio de combater a discriminação nas escolas regulares, o acolhimento das crianças independentes de suas condições físicas, intelectuais, emocionais, linguísticas e sociais.

Em 1996, com a Lei de diretrizes e Bases nº 9.394, estabeleceram-se as diretrizes e bases da educação nacional, a fim de dar preferência a portadores de deficiência na rede de ensino regular.

No ano de 1999, com a edição do Decreto Federal nº 3.298, é que tanto as vagas nos concursos públicos como as cotas no setor privado foram definitivamente regulamentadas, e, em 2001, a Resolução nº 2, do conselho Nacional de Educação (Brasil, 2001b) preconiza que a rede de ensino profissional oportunize o acesso e permanência de alunos com deficiência na escola, oferecendo as adequações necessárias.

O Decreto 6.214/2007 regulamenta o Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC) devido à pessoa com deficiência e ao idoso, de que trata a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Acresce parágrafo ao art. 162 do Decreto nº 3.048,

de 6 de maio de 1999, e dá outras providências. Em 2011, a Lei nº 12.513/2011 (Brasil, 2011) defende a inclusão de pessoas com deficiência nas ações de educação profissional e tecnológica desenvolvidas pelo Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego – Pronatec, “observadas as condições de acessibilidade e participação plena do indivíduo”. Incentiva a expansão de ofertas de vagas para alunos com necessidades especiais, nas instituições públicas federais e estaduais de educação.

Em 2012, com a Lei nº 12.711/2012 (Brasil, 2012), dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. As instituições federais de educação superior, vinculadas ao Ministério da Educação (MEC), reservarão, em cada concurso seletivo para ingresso nos cursos de graduação, por curso e turno, no mínimo 50% de suas vagas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas, oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário mínimo (um salário mínimo e meio) per capita.

Citamos a Lei Complementar 142 de 2013, que instituiu a aposentadoria de pessoas com deficiência pelo Regime Geral da Previdência. Com essa Lei, as pessoas com deficiência podem se aposentar dois, seis ou dez anos mais cedo do que as demais pessoas, a depender do grau de deficiência (leve, moderada ou grave), este atribuído em conjunto com médicos e assistentes sociais do INSS, por meio do uso do IFBrA (Índice de Funcionalidade Brasileiro, aplicado para fins de concessão da aposentadoria da pessoa com deficiência).

E a mais recente, a Lei nº 13.146/2015 (Brasil, 2015), conhecida como Lei Brasileira de Inclusão, que assegura e promove, em igualdade de condições com as demais pessoas, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência, visando a sua inclusão social e cidadania. Essa lei avança numa série de medidas que prevê assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência. A normativa contempla a elaboração de instrumento único de avaliação, que deve seguir uma perspectiva “multiprofissional, interdisciplinar e biopsicossocial”, e um significativo avanço foi “a colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio”, observadas algumas diretrizes. Entre elas, na seção III, Art. 37, a “provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho”.

O Brasil dispõe de uma legislação que atende aos princípios básicos da Declaração dos Direitos Humanos, na garantia do direito do sujeito ao trabalho, protegendo sua dignidade e livre desenvolvimento da sua personalidade e do direito à educação, inclusive a educação profissional (1988; 1989, 1990, 1991, 1996, 1999, 2009, 2012, 2015; Unesco, 1994).

Dada a aproximação temática com nosso objeto de estudo, destacamos três leis brasileiras: a) Lei 8112/1990, que assegura às pessoas com deficiência de se inscrever em concurso público para provimento de cargo; b) Lei Federal 8.213/1991, conhecida como a Lei de Cotas, que prevê a

contratação de 2% a 5% de pessoas com deficiência, em empresas com mais de 100 funcionários, sendo proibido qualquer ato de discriminação em relação ao salário ou critério de admissão associado à deficiência da pessoa; e c) Lei nº 13.146/2015, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoas com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.

Muitas pessoas com deficiência intelectual (DI) são capazes de viver de forma independente e de contribuir para a sua comunidade, inclusive de serem inseridas no mercado de trabalho formal. Contudo, apesar de nossa legislação favorável, dados apresentados pela Relação Anual de Informações Sociais – RAIS, resumidos na Tabela 1, permitem verificar que as pessoas com DI têm baixa inserção no mercado de trabalho, uma vez que são listadas em penúltimo lugar. Esse número é apurado somando as pessoas com DI com as pessoas com transtornos mentais, que também são consideradas legalmente com deficiência para ocupar as vagas reservadas para esse segmento da população.

Tabela 1

**Evolução Quantitativa das Deficiências (Por Tipo) de 2009 a 2016**

Ano	Tipos de Deficiência						
	Física	Auditiva	Visual	Mental / Intelectual	Múltipla	Reabilitado	Total de PcD
2009	157.805	65.613	14.391	13.120	3.506	34.158	288.593
2010	166.690	68.819	17.710	15.606	3.845	33.343	306.013
2011	174.207	73.579	21.847	18.810	4.144	322.704	615.291
2012	170.468	74.385	26.119	21.317	4.596	33.311	330.196
2013	181.464	78.078	33.505	25.332	5.490	33.928	357.797
2014	192.432	78.370	39.580	19.132	6.708	35.100	371.322
2015	200.794	79.389	46.913	32.144	8.108	35.907	403.255
2016	204.554	80.390	53.438	34.168	7.287	38.684	418.521

Fonte: Secretaria de Políticas Públicas de Emprego do MTE.

As pessoas com DI podem se desenvolver dentro de uma perspectiva coletiva, por meio de interações no ambiente de trabalho com os seus pares e outros grupos sociais, onde sejam valorizadas as suas potencialidades enquanto sujeito social. A interação social é bastante discutida por Vigotsky (1997) como fator de desenvolvimento do sujeito. Segundo o autor, a dimensão social é que o promove e o define no conjunto das relações sociais e das atividades que configuram essas relações, sendo relevante o trabalho, em função de possibilitar a esse sujeito transformar, tanto a natureza quanto a si mesmo. Estudos atuais indicam que os contextos de interação essencialmente favoráveis à

inclusão das pessoas com deficiência intelectual são aqueles em que essas pessoas são consideradas agentes de suas próprias ações, dotadas de flexibilidade (Mieto, Barbato & Rosa, 2016).

Estudos têm sinalizado as diferentes dimensões de exclusão no contexto mercado de trabalho. A exclusão não relatada ou declarada na inserção laboral e que os jovens com DI apresentam dependência da família, falta de autonomia e independência, uma vez que, na grande maioria dos casos, os referidos jovens são tratados de forma infantilizada, o que dificulta a sua vivência de forma democrática com as demais pessoas, o papel da família da pessoa com DI no trabalho (Rosa e Denari, 2013; Padilha, 2001; Carvalho, 2004; Maffezol e Góes, 2004; Fonseca, 2007; Pereira-Silva & Dessen, 2007).

Apesar da Lei de cotas garantir uma reserva específica de vagas para contratação de pessoas com deficiências nas empresas brasileiras ter completado 28 anos, existe a demora na regulamentação, a fiscalização sem a necessária estrutura e, principalmente, o baixo investimento público e privado na qualificação profissional e nas adaptações das atividades de trabalho se traduzem em números incompatíveis com a demanda de mercado (Simonelli & Caramotto, 2010).

De acordo com Leme (2015), existem contradições entre o Benefício de Prestação Continuada (BPC) e a lei de cotas, pois são políticas de sentidos opostos. O BPC é uma política assistencial de transferência de renda de caráter compensatório, dirigida àquela parcela da população que não tem condições de prover sua subsistência através do trabalho; a Lei de Cotas, por sua vez, é uma política afirmativa que visa a emancipação, na medida em que prevê a inserção social através do trabalho. As pessoas com DI se obrigam a optar pela suspensão do BPC ou serem beneficiadas pela Lei de Cotas.

A Lei nº 13.146/2015 (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência) garante que o BPC somente será suspenso enquanto o beneficiário estiver trabalhando. Nem a família e nem o beneficiário optam pelo trabalho formal pela incerteza de perder o benefício. Nessa perspectiva, é um risco para as famílias trocarem o certo pelo duvidoso. Há que se pensar numa regulamentação de forma mais clara e específica sobre a suspensão do BPC, pois as pessoas com DI sentem-se inseguras sobre abrir mão do benefício em função de optar por uma admissão em trabalho formal.

Sinalizamos ainda como entrave para a inclusão laboral de pessoas com DI, a desinformação e o estigma associado à deficiência intelectual (Cordeiro & Oliveira, 2011). Essas autoras afirmam que ainda vigora o estereótipo de que esses sujeitos são incapazes de trabalhar, são lentos e necessitam de cuidados pessoais de outras pessoas.

Outro fator impeditivo para a inserção profissional desses sujeitos, é a inexistência, no Brasil, ao contrário de outros países, como os Estados Unidos, por exemplo, de uma idade máxima para manutenção de alunos com deficiências no sistema educacional. Para algumas famílias, o aluno frequentar uma instituição especializada, participar de cursos profissionalizantes não representa uma preparação para que ele venha a trabalhar profissionalmente no futuro, ou seja, para a efetiva preparação profissional, há que se pensar em outros aspectos necessários para a inclusão laboral (Redig, 2016).

A dificuldade na aquisição do diagnóstico médico é também considerado como um entrave na contratação de pessoas com DI, devido a deficiência ser, às vezes, confundida com doença mental e também pelo fato de não terem fácil acesso à rede pública de saúde.

É importante ressaltar que, muitas vezes, as pessoas com deficiência são impossibilitadas de participar de processos seletivos de empregos, em função desse diagnóstico médico, que, na maioria das empresas, é exigido atualizado. O diagnóstico médico é utilizado para fins de aquisição do Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC), para utilização do sistema de cotas, para acesso ao serviço público ou privado e, no que se refere ao campo educacional, complementação ou definição de avaliações psicopedagógicas (Dias & Lopes de Oliveira, 2013).

Apesar de existir políticas públicas que assegurem o direito de inclusão social e laboral da pessoa com deficiência intelectual, muitas empresas encontram dificuldade em cumprir as cotas por falta de profissionais preparados para exercer as funções disponíveis (Mascaro, 2016).

Também há estudos como o de Morais (2017), o de Angonese, Boueri e Schmidt (2015), que sinalizam a inserção e permanência de pessoas com DI no mercado de trabalho como insatisfatória. Segundo os autores, a qualificação é importante, mas não implica a uma vaga de emprego e que a baixa escolaridade é considerada um entrave, por refletir sobre a falta de perspectivas de autonomia e de melhoria de condições no ambiente de trabalho.

De acordo com Matos (2017), as pessoas com deficiências se tornam invisíveis, quando lhes são negadas possibilidades de desenvolvimento profissional dentro da organização, que, por si, negará qualquer forma de discriminação, uma vez que ela cumpriu o a exigência legal de oportunidade de emprego.

Ainda faltam qualificação profissional e preparo social para que a PcD possa efetivamente ocupar um cargo compatível com as suas habilidades e com as necessidades da empresa. E ainda, a sua reduzida participação no contexto laboral acabou sendo reforçada pelas barreiras de ordem social, arquitetônica e funcional, comprometendo seu direito de ir e vir (Tanaka & Manzini, 2005).

Diante de todas as questões relativas à inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho, percebe-se a necessidade de medidas que envolvam a conscientização de que a deficiência tem que passar a ser uma questão de interesse público e mais estudos sobre esse tema, a fim de que todos tenham entendimento para traçar novas perspectivas para a redução das desigualdades sociais.

A análise de Matos (2017) aborda sobre a dimensão subjetiva do processo dialético de inclusão/exclusão no trabalho com e sem apoio das pessoas com DI junto a questionamentos pertinentes como: “do que adianta haver política se a pessoa não se sente segura para abrir mão do benefício?”. Se nem o emprego com apoio está perto de tornar-se lei, como esses sujeitos poderiam correr o risco de ficar apenas amparados pela metodologia da “colocação seletiva”?

Diante da literatura encontrada, fizemos uma reflexão sobre a contratação das pessoas com DI ser por conta das políticas públicas ou por existir, de fato, uma conscientização da sociedade em

incluir essas pessoas no mercado laboral por suas potencialidades? A quem importa seu empoderamento? Trabalhar? Ter vida própria?

## 2 A inclusão laboral das pessoas com deficiência intelectual

Após tratarmos dos temas abrangentes que são centrais ao nosso estudo – como a contextualização sobre a deficiência intelectual, o modelo social da deficiência, o trabalho como fator de desenvolvimento da pessoa com DI, a formação profissional das pessoas com DI, programas exitosos de inclusão laboral das pessoas com DI, sobre a legislação brasileira, os entraves para a inclusão laboral das pessoas com DI e a construção de significados pela pessoa com DI sobre o mercado de trabalho –, julgamos necessário fazer um levantamento dos estudos realizados nos últimos dez anos sobre a inclusão laboral das pessoas com DI, mais precisamente entre os anos de 2008-2018. Partindo da compreensão do desenvolvimento em processo, julgamos essencial compreender como as pesquisas ajudam a definir o fenômeno complexo da inclusão laboral.

Esta seção foi organizada com base nos resultados obtidos no levantamento dos artigos e tem como objetivo facilitar a compreensão dos dados. Para nossa discussão, separamos os artigos por áreas afins, a saber:

Os estudos relacionados à pessoa com deficiência intelectual nas organizações e processos de inclusão laborais demonstraram que há interesse, por parte das organizações, em obter mais conhecimentos sobre esse público, que até então vivia à margem da sociedade e hoje tem encontrado esse entendimento de ser um cidadão que faz parte de uma sociedade com direitos e deveres.

Encontramos 07 estudos relacionados diretamente às organizações, como os de: Mourão, Sampaio e Duarte (2012), voltados para a discussão da colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual nas organizações; Bezerra e Vieira (2012), que abordam a questão da desigualdade de oportunidade para as pessoas com deficiência intelectual nas empresas; Lohuis, Vwuren, Scool e Bohlmeier (2016), os quais fizeram um estudo qualitativo com o objetivo de compreender como os profissionais lidam como Suporte Focado na Solução (SFS) para pessoas com DI.

Ellenkamp, Brouwers, Embregts, Joosen e van Weeghel (2016) realizaram uma revisão de artigos publicados nos últimos 20 anos, a fim de responder quais fatores relacionados ao ambiente de trabalho em empregos competitivos para pessoas com DI e concluíram que é importante apoiar os empregadores, prestando atenção específica a: decisões do empregador, conteúdo de trabalho, integração e cultura de trabalho e *coaches* de emprego.

Achamos importante a contribuição de Morais (2017), que realizou uma análise de pesquisas de mestrado e doutorado sobre a pessoa com DI e sua inclusão laboral, além das barreiras e oportunidades encontradas nesse processo. A conclusão foi que a inserção e permanência desse grupo no mercado é insatisfatória. A qualificação profissional é importante, mas não implica a uma vaga num posto de trabalho e que a baixa escolaridade é um entrave para inclusão desses sujeitos no mercado de trabalho.

O estudo de Akkerman e Meininger (2018), para investigar as associações de satisfação no trabalho com características, demandas e recursos do trabalho e personalidade, no qual percebeu-se que, para as pessoas com DI com alta conscienciosidade, as maiores demandas de emprego foram associadas à redução da satisfação no trabalho, o que não foi o caso para aqueles com baixa conscienciosidade.

E, por fim, Moore, McDonald e Barlett (2018) fizeram um estudo de caso para explorar como supervisores e colegas de trabalho de uma organização de varejo australiana incorporam práticas de recrutamento inclusivas para facilitar oportunidades de emprego para pessoas com DI, e concluíram que a empregabilidade das pessoas com DI é influenciada por mudanças tecnológicas nos ambientes de trabalho e é um foco crescente na eficiência.

Os estudos apontam que a receptividade das pessoas com DI no mercado de trabalho, por parte das organizações, tem avançado, principalmente, pela exigência do cumprimento das leis vigentes que asseguram a permanência desses sujeitos nesse espaço de inclusão social. Porém, existem barreiras encontradas na contratação, como a dificuldade do seu diagnóstico, que, às vezes, é confundida com doença mental (Lancillotti, 2003; Cezar, 2012). O grau de escolaridade exigida, falta da figura do apoio no trabalho e a preferência na contratação por deficiências, que, na maioria das vezes, as pessoas com DI são preteridas e estigmatizadas como lentas, difíceis de lidar, dentre outras questões, em função da falta de conhecimento por parte das organizações, são alguns dos impasses encontrados.

As empresas, em geral, tendem a discriminar as pessoas com tipos de deficiências consideradas, pelo senso comum, como mais graves, como os cegos, os surdos, os doentes mentais e os cadeirantes (Ribeiro & Carneiro, 2009). A desinformação e o estigma associado à deficiência intelectual são barreiras para a inserção no mercado de trabalho (Cordeiro & Oliveira, 2011). Essas autoras afirmam que ainda vigora o estereótipo de que esses sujeitos são incapazes de trabalhar, são lentos e necessitam de cuidados pessoais de outras pessoas.

Encontramos 13 trabalhos sobre relevantes programas de inclusão em seus respectivos contextos, alguns citados anteriormente na seção 3.5. Programas exitosos de inclusão laboral das pessoas com deficiência intelectual: Mc Conkey e Collins (2010), Gasset, Galvez e Martin (2013), Galán, Martín, Ruiz e Arregui (2014), Fasching (2014), Mascaro (2016), Narayan, Pratapkumar e Reddy (2017) e Redig e Glat (2017).

Encontramos o trabalho de Butcher e Wilton (2008), que estudaram as experiências de jovens com DI na transição do ensino médio em busca de emprego remunerado e chegaram à conclusão que, embora o objetivo dos jovens e seus pais fossem fazer uma transição para o trabalho remunerado competitivo, a falta de planejamento de transição, a falta de oportunidades apropriadas e outros fatores significavam que os jovens passassem um tempo considerável em espaços de transição, como o treinamento vocacional, centro, oficina protegida e colocação de emprego apoiada. Os jovens podem participar nesses espaços com o papel crítico de interação social e atividade significativa fora de casa.

Citamos o estudo de Costa, Comello, Tette, Rezende e Nepomuceno (2011), que investigaram como ocorre a qualificação profissional de pessoas com DI nas APAES de 5 cidades da Região do Campo das vertentes em Minas Gerais, e concluíram, por meio dos resultados, que o processo de qualificação profissional se configura em uma teia de tensões, de diferentes visões e expectativas por parte de cada ator envolvido, quer seja por questões políticas, BPC, processo de seleção para compor oficinas etc.

O estudo de Furtado e Silva (2014) teve o objetivo de analisar resumos de publicações científicas na área de inclusão no trabalho e pessoas com DI e tiveram como resultados que os assuntos mais investigados nessa área foram: “Aspectos gerais da inclusão” e “Habilidades para o trabalho”.

Outra pesquisa que citamos ainda foi a realizada por Angonese, Boueri e Schmidt (2015), que teve por objetivo descrever a relação entre a trajetória escolar, de carreira e concepção de deficiência de trabalhadores com DI inseridos no mercado de trabalho, e concluíram que há a necessidade de orientação profissional e de carreira para essa população, com vistas a contribuir para a efetiva inclusão laboral.

No trabalho de Letelier e Aguilar (2017), foi elaborado um resumo com os resultados de tese de doutorado, cujo o objetivo foi avaliar integralmente um programa de formação sócio-laboral inclusivo no Chile, sua implementação, recursos, metodologias, impacto e desempenho laboral de seus egressos, pleiteando como hipóteses que o programa cumpre com seus objetivos educacionais, logrando a inserção laboral e social de seus egressos.

Consideramos relevante citar o estudo de Trentin e Raitz (2018), que tiveram como objetivo analisar as contribuições da formação profissional ofertada por uma escola especial, localizada em Santa Catarina, para a inclusão do jovem com DI no mercado de trabalho. Neste estudo, concluíram que, apesar das oficinas profissionalizantes serem um espaço de acolhimento e de respeito, não oferecem possibilidade de integração efetiva mediante processos de qualificação para o trabalho.

Com relação à formação profissional da pessoa com deficiência intelectual (DI), estudos demonstram a necessidade de os serviços profissionalizantes focarem o desenvolvimento de habilidades sociais, proporcionando apoio psicológico e emocional aos aprendizes (Silva & Furtado, 2012).

Percebemos que as experiências exitosas pelo mundo, nesse processo de inclusão laboral, investem na figura de um apoio, que funciona como um suporte, a fim de favorecer o amadurecimento em responsabilidade, hábitos laborais, socialização e autonomia para esses jovens. Entendemos que é relevante a figura de um mediador/apoio como referência para as pessoas com DI no mercado de trabalho.

Sobre os estudos realizados envolvendo a legislação e políticas públicas relacionados às pessoas com DI e o mundo do trabalho, encontramos 5 importantes estudos, quais sejam: Ribeiro e Carneiro (2009), que ressaltam diversas estratégias defensivas que as empresas utilizam perante a Lei

de Cotas, sendo uma delas a alegação de que não encontram, no mercado de trabalho, pessoas habilitadas ou qualificadas, que a lei de Cotas é excludente, pois os empregadores preferem selecionar, dentre as pessoas com deficiência, aquelas que lhes são mais convenientes, as pessoas com deficiência menos graves ou severas. A pesquisa se deu junto a uma das procuradorias Regional do Trabalho do MPT, a PRT da 3ª Região de Belo Horizonte – BH; Barros (2015), que realizou uma pesquisa em que analisou o acesso e permanência das mulheres com DI, egressas do Centro de Ensino de Educação Especial Helena Antipoff, no mercado de trabalho em São Luís – MA. A pesquisa revelou que as empresas que contratam pessoas com DI, o fazem em virtude da obrigatoriedade imposta por lei e em decorrência da fiscalização realizada pelo Ministério Público do Trabalho, justificando-se a dificuldade de contratação por falta de escolaridade, qualificação profissional e pela inadequação das empresas para recebê-las.

A lei de cotas constitui uma abertura de possibilidades para as pessoas com DI de terem acesso ao mercado de trabalho, como reconhecimento das suas potencialidades, o que favorece a sua contratação em diferentes categorias.

No estudo de Garcia e Maia (2014), é analisada a inserção da pessoa com deficiência, de acordo com dados do Censo Demográfico de 2010. Para os autores, as PcD estão associadas às jornadas de trabalho menores, situações mais precária (sem carteira assinada e conta própria), mais participação no trabalho agrícola e no serviço doméstico. Os sujeitos com deficiência recebem salários 33% menores, sendo que 1/3 dessa diferença está relacionada com a heterogeneidade de inserção da ocupação e nível socioeconômico. Em relação à severidade da deficiência, a discriminação é maior para os indivíduos que estão em uma condição mais severa.

Após análise, Bussmann, França e Jacinto (2014) concluíram que a legislação brasileira conseguiu ter efeito no sentido de melhorar as oportunidades do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência. Em contrapartida, Garcia (2014), ao questionar o motivo pelo qual apesar da legislação brasileira ser considerada uma das mais avançadas mundialmente sobre o tema deficiência, por que a participação das pessoas com deficiência ser extremamente baixa no mercado de trabalho, concluiu aos seguintes aspectos: acessibilidade precária, permanência de estereótipos e preconceitos, passivo escolar e na formação profissional, inadequação e insuficiente da legislação (lei de cotas é insuficiente para a demanda de PcD), questões culturais à temática da deficiência (superproteção familiar).

Os estudos apontam sobre a importância da legislação vigente nesse processo de fortalecimento da inclusão da pessoa com DI no mercado de trabalho. Apesar do Brasil ser considerado o país com a maior quantidade de leis que asseguram direitos às PcD, ainda nos deparamos com alguns entraves a serem revistos, tais como: a demora na regulamentação, a fiscalização sem a necessária estrutura e, principalmente, o baixo investimento público e privado na qualificação profissional.

Encontramos 3 trabalhos com temas relacionados a sentidos e significados do trabalho, nos quais é consenso dos autores que o contexto ambiente de trabalho favorece o desenvolvimento das pessoas com DI. Ferrari, Nota e Soresi (2008) realizaram um estudo com o objetivo de analisar o conceito de trabalho em indivíduos com DI leve ou moderada, trabalhando em ambientes de trabalho competitivos ou abrigados e comparar as noções de trabalho de pessoas com retardo mental com adultos não desabilitados e adolescentes jovens. Participaram 48 sujeitos com retardo mental, 48 adultos sem deficiência da mesma idade cronológica e 48 adolescentes sem deficiência da mesma idade mental que os participantes com retardo mental. Não houve diferença para os sujeitos com retardo mental trabalhando em contextos de trabalho competitivos ou abrigados, mas foram inversamente observados entre os participantes com retardo mental, mesmo adultos em idade cronológica e adolescentes da mesma idade mental.

Encontramos um relato de experiência de Silva e Furtado (2012), derivado da prática de estágio profissionalizante em Psicologia com a participação de quatro aprendizes com DI e experiência ocupacional no comércio, e com objetivo de descrever as experiências desses participantes no processo de inclusão no trabalho. Os dados revelaram que o insucesso na inclusão desses jovens/adultos se deu tanto pela falta de preparação profissional, questões pessoais, sócio emocionais, como pela dificuldade da empresas em receber as pessoas com deficiência.

E, por fim, o estudo de Silva, Furtado e Andrade (2018), que teve como objetivo investigar aspectos relacionados à inclusão no trabalho de pessoas com DI, a partir de relatos de experiências de 9 participantes com DI. Os dados apontaram que o contexto ambiente de trabalho pode favorecer o desenvolvimento da autonomia, independência, satisfação pessoal, produtividade e responsabilidade para essas pessoas.

Diante do levantamento bibliográfico que realizamos, torna-se notório que a construção de significados pela pessoa com DI sobre o contexto mercado de trabalho ainda é pouco explorada pelos pesquisadores, representando, na nossa opinião, uma importante lacuna a ser preenchida. Entendemos que é de suma importância investigar a construção de significados como forma de ação humana, sobre o contexto ambiente de trabalho, por ser um espaço de relações culturais que constroem condições para o desenvolvimento humano e são diretamente influenciadas por essas condições (Mieto, Barbato & Rosa, 2016).

Encontramos uma pesquisa relevante sobre trabalho, educação e família, de Rosa e Denari (2013): trata-se de um estudo de caso realizado com a família de um adulto com DI de 23 anos de idade, e observaram que existe a exclusão não relatada ou declarada na inserção laboral, que o jovem apresenta dependência da família e falta de autonomia.

Estudos sinalizam a necessidade da escola, família e toda a sociedade trabalharem questões como autonomia e independência desses jovens com DI, uma vez que, na maioria dos casos, tais jovens são tratados de forma infantilizada, podendo-os de viver de forma democrática com as demais pessoas (Padilha, 2001; Carvalho, 2004; Maffezol e Góes, 2004; Fonseca, 2007).

Por meio da revisão bibliográfica realizada, observamos que a receptividade das pessoas com DI, no contexto ambiente de trabalho, por parte das empresas, tem avançado, principalmente pela exigência do cumprimento das leis vigentes que asseguram a permanência dessas pessoas nesse espaço de inclusão social. Porém, existem barreiras encontradas na contratação, como a dificuldade do seu diagnóstico por meio do laudo médico atualizado que, na maioria das vezes, é exigido no processo seletivo de contratação.

Apresentamos a seguir, as reflexões discutidas nestas pesquisas, enfatizando a colaboração teórica da perspectiva histórico-cultural.

Os dados apontaram que o contexto ambiente de trabalho pode favorecer o desenvolvimento da autonomia, independência, satisfação pessoal, produtividade e responsabilidade para essas pessoas (Silva, Furtado & Andrade, 2018). Todos os estudos aqui apresentados revelam o interesse dos pesquisadores em avançar em novos processos investigativos sobre as pessoas com DI no mercado de trabalho, as contribuições são relevantes e sinalizam pontos a serem investigados, principalmente a construção de significados pela pessoa com DI sobre o mercado de trabalho.

## **2.1 Contribuições da perspectiva da Psicologia Histórico-Cultural para o estudo das pessoas com deficiência intelectual**

A Psicologia Histórico-Cultural foi estabelecida na Rússia, no início do século XX, e teve como principal teórico Liev Semenovitch Vigotski (1896-1979), bem como de seus colaboradores, como Alexander Luria (1902-1977) e Alexei Leontiev (1903-1979), os quais continuaram suas pesquisas nessa perspectiva teórica, mesmo com a morte de Vigotski.

A teoria histórico-cultural de Vigotski toma como ponto de partida as funções psicológicas dos indivíduos, as quais classificou de elementares e superiores, para explicar o objeto de estudo da sua psicologia, a consciência. A teoria do desenvolvimento Vigotskiana parte da concepção de que todo organismo é ativo e estabelece contínua interação entre as condições sociais, que são mutáveis, e a base biológica do comportamento humano. Ele observou que o ponto de partida são as estruturas orgânicas elementares, determinadas pela maturação. A partir delas, formam-se novas e cada vez mais complexas funções mentais, de acordo com as experiências sociais do sujeito. Nesse sentido, o processo de desenvolvimento segue em sua origem um processo elementar, de base biológica, e um processo superior de origem sociocultural.

Nessa perspectiva, as funções psicológicas elementares são de origem biológica; estão presentes nas crianças e nos animais; caracterizam-se pelas ações involuntárias (ou reflexas); pelas reações imediatas (ou automáticas) e sofrem controle do ambiente externo. Por outro lado, as funções psicológicas superiores são de origem social; estão presentes somente no ser humano; caracterizam-se pela intencionalidade das ações, que são mediadas. Elas resultam da interação entre os fatores biológicos (funções psicológicas elementares) e os culturais, que evoluíram no decorrer da história

humana. Desse modo, Vigotski considera que as funções psíquicas são de origem sociocultural, pois resultaram da interação do sujeito com seu contexto cultural e social.

As funções psicológicas superiores, apesar de terem origem na vida sociocultural do ser humano, só são possíveis porque existem atividades cerebrais. Ou seja, essas funções não têm sua origem no cérebro, mas não existem sem ele, pois se utilizam das funções elementares que, em última instância, estão ligadas aos processos cerebrais (Lucci, 2006).

Ao trabalhar a questão da deficiência intelectual e da percepção da sociedade frente à pessoa com DI, sua história e implicações atuais, faz-se necessário a abordagem da teoria de Vigotski, a Defectologia, que vem tentar desenredar os mecanismos dos desenvolvimentos atípicos. Essa teoria foi escrita por Vigotski no início do século XX, e relata reflexões e análises sobre a possibilidade de desenvolvimento e aprendizagem de crianças com deficiência, fosse de natureza física ou intelectual. Vigotski nos apresenta uma compreensão de deficiência de vanguarda, levando-se em consideração a época em que viveu. Uma compreensão longe de concepções místicas e visão biológica, a deficiência era entendida como um defeito, uma característica que inferiorizava o indivíduo. Vigotski propõe a concepção sócio psicológica, que entende a deficiência não como incapacidade, como limite, mas também que nela estão dadas as possibilidades para a sua superação.

A atuação de Vigotsky no campo da defectologia trouxe enorme contribuição aos estudos sobre a Educação Especial e Educação Inclusiva. Para ele, a dimensão neurobiológica é transformada de forma qualitativa pela e na cultura. Dessa forma, a deficiência não pode ser constituída como uma insuficiência, mas uma organização peculiar das funções psicológicas superiores (Padilha, 2001). O meio social e os estímulos que proporcionam são assim fundamentais para o desenvolvimento do indivíduo.

Na perspectiva da Psicologia Histórico-Cultural, Vigotski, em seus estudos defectológicos, nos traz a ideia de que a pessoa com deficiência intelectual, bem como com outras deficiências, é beneficiada com o processo de inclusão em seu aspecto cognitivo e social, pois ela não é menos desenvolvida do que aquelas que não possuem necessidades especiais, mas uma pessoa que se desenvolve de outro modo. Portanto, o autor considera o aspecto individual do desenvolvimento do sujeito, em que cada um, dependendo de sua condição física, psicológica e social, desenvolve-se de forma singular, própria, mas sempre se desenvolve.

Por esse viés, o desenvolvimento ocorre por meio da interação entre contextos e a pessoa em desenvolvimento, de forma interconectada, e que se influenciam, promovendo interação e desenvolvimento. É uma construção que contempla, desde o grupo mais próximo até a realidade mais distante que atinge e permeia a vida social. O desenvolvimento humano é, assim, considerado interativo, contextualizado, e o indivíduo não é passivo, e sim, interativo, copartícipe no próprio processo de desenvolvimento e dependente de outros que com ele interajam.

Vigotski defende que a deficiência biológica não pode definir o desenvolvimento das pessoas, mas também as consequências sociais dessa deficiência, entre elas, o isolamento, a falta de

perspectivas do próprio sujeito e daqueles que o cercam. Também defende que a deficiência, ao invés de impor limites, pode ser força motriz para a compensação, contrapondo-se a visões deterministas.

Os pressupostos teóricos da perspectiva da Psicologia Histórico-Cultural, segundo a qual o psiquismo humano se constitui socialmente, por meio das interações sociais. Vigotski (1987), afirma que o desenvolvimento humano consiste na transformação das funções psíquicas elementares, inferiores, de natureza biológica, em funções psíquicas superiores, que caracterizam o ser humano. Essas funções superiores têm origem nas relações entre os seres humanos e foram um dia funções sociais.

É por meio das interações sociais que a cultura passa a constituir o psiquismo e a determinar sua estrutura. As relações dos seres humanos uns com os outros e com seu próprio pensamento são mediadas pelos signos, que medeiam a relação do ser humano com seu psiquismo, controlando e organizando as ações psicológicas. É através da mediação semiótica que o ser humano se apropria da cultura e transforma seu pensamento (Leme, 2015).

Segundo Vigotski (2009), a linguagem é o mais importante sistema de signos no processo de desenvolvimento. É pela linguagem que o ser humano se apropria das significações da cultura em que está imerso; nesse processo, não apenas é afetado pelos signos como se constitui por meio deles, sob a égide das significações que lhes são atribuídas na cultura em que vive, historicamente produzidas.

A partir do momento em que a interação do ser humano com o mundo se dá pela mediação semiótica, o signo ocupa posição central, e a significação tem papel fundamental. É ela que promove a articulação entre o sujeito e a cultura. Para Bakhtin, segundo Leme (2015), a palavra enquanto signo e não enquanto mera materialização do som, orienta-se para o outro e pelo outro: “toda palavra serve a um em relação ao outro. Através da palavra defino-me em relação ao outro, isto é, em última análise à coletividade”.

Bakhtin defende que a palavra é o signo ideológico. A atividade psíquica é a expressão em signos da relação entre o organismo e o mundo, e o psiquismo só pode ser compreendido e analisado como signo. A atividade psíquica deve ser entendida como tendo significação. O autor ressalta a importância da comunicação da vida cotidiana, a língua em funcionamento nas práticas sociais e o material privilegiado dessa comunicação, que é a palavra. Assim, para o que se pretende investigar nessa pesquisa – os discursos das pessoas com DI sobre o contexto ambiente de trabalho, e a constituição desses sujeitos sendo afetados por esses discursos, pela ideologia.

Para Bakhtin, a língua e a comunicação só existem no diálogo. Quando eu falo, eu falo não o que eu penso, mas o que eu penso que os outros querem ouvir de mim. Nós não falamos o que nós pensamos, mas nós falamos o que nós pensamos o que os outros querem ouvir de nós. Não construímos o discurso, mas o nosso discurso é reconstruído, reconstruído também pela expressão que o nosso ouvinte demonstra.

Dialogismo é, portanto, as relações de sentido que se estabelecem entre dois enunciados. É expressão, princípio da linguagem, ao passo que a linguagem é o processo de interação, interferência

do outro, relaciona com a comunicação (olhar, distração, manifestação que você faz, corpo e fala). Nós não falamos palavras e sim ideias. Segundo Bakhtin, na enunciação, participam elementos verbais (palavra, som, etc) e não verbais (contexto, entoação, etc), e que a palavra permite muitos significados (polissemia), pois sua significação é inseparável da situação concreta em que se realiza. Ao mesmo tempo, estão presentes na fala não apenas a palavra do locutor, mas múltiplas vozes (polifonia), oriundas do horizonte social, das experiências passadas e presentes do sujeito, que dialogam e ressignificam o discurso.

Os sujeitos são agentes ativos em seu próprio desenvolvimento em contínua interação com o meio, em que são produzidos significado por meio de múltiplas vozes, o princípio da polifonia (Bakhtin, 1992). O dialogismo de Bakhtin possibilita caminhos importantes para a compreensão da constituição social do sujeito. O sujeito não pode ser considerado um organismo biológico abstrato, pois ele é fruto do social. O ser humano nasce numa classe, numa época, é mais que um corpo, do que um organismo vivo, é um ser ideológico, simbólico.

O dialogismo é o conceito global que permeia todos os elementos do pensamento de Bakhtin. A experiência é dialógica, porque nenhum encontro, por mais determinados que seus sujeitos possam estar a “monologizar”, pode ter lugar sem exposição ao efeito dialógico da língua dos outros, seja como uma “base dialógica” para o encontro com um objeto, seja como uma resposta real ou implicitamente antecipada (Renfrew, 2017).

O sentido atribuído à vida e à forma como tudo está interligado relaciona-se ao lugar que o sujeito assume enquanto protagonista nesse processo. Na autonarrativa, em especial, o sujeito se apresenta explorando todos os canais de comunicação e expressão utilizado na interação com o ambiente interno e externo. A narrativa se organiza internamente, fruto do dialogismo, ou seja, ao se exteriorizar, o narrador tem a possibilidade de rever a si, na negociação do sentido como potencial (Oliveira, 2018).

A partir da compreensão do dialogismo de Bakhtin, somada ao fato de que a revisão de literatura que realizamos sobre a inclusão laboral de pessoas com deficiência intelectual não contemplar estudos onde haja efetiva escuta às pessoas com deficiência intelectual, apresentamos, a seguir, a metodologia que construímos para escutar e compreender as narrativas de jovens adultos em processo de inclusão laboral, pela importância de ouvirmos as pessoas com deficiência intelectual.

### **3 Objetivos**

#### **3.1 Objetivo geral**

O presente trabalho teve como objetivo identificar a compreensão das pessoas com deficiência intelectual sobre o ambiente de trabalho, como espaço de desenvolvimento desses sujeitos, abordando três elementos principais: atividades, relações interpessoais e papéis.

#### **3.2 Objetivos específicos**

- Analisar como os jovens com DI compreendem sua inclusão no ambiente de trabalho;
- Verificar a satisfação das pessoas com DI com as atividades a elas designadas

#### 4 Fundamentação Metodológica

A compreensão do desenvolvimento humano se dá por meio das interações sociais que envolve o sujeito em todo o seu desenvolvimento. Toda vez que somos expostos na cultura humana, produzimos significados. É a partir dessas interações que acontece o processo de significação.

Partindo do pressuposto de que os significados são construídos a partir das relações estabelecidas pelas pessoas, como resultado das trocas dialógicas, podemos dizer que os mesmos produzem e regulam significados. O significado é resultado de convenções culturais, orientado por experiências pessoais na ação conjunta com o outro (Mieto, Barbato & Rosa, 2016).

Encontramos 3 publicações científicas com temas relacionados a sentidos e significados do trabalho pelas pessoas com DI, entre os anos de 2008 e 2018, nos quais é consenso dos autores que o contexto ambiente de trabalho favorece o desenvolvimento das pessoas com DI. Ferrari, Nota e Soresi (2008) realizaram um estudo com o objetivo de analisar o conceito de trabalho em indivíduos com DI leve ou moderada, trabalhando em ambientes de trabalho competitivos ou abrigados, e comparar as noções de trabalho de pessoas com retardo mental com adultos não desabilitados e adolescentes jovens. Participaram 48 sujeitos com retardo mental, 48 adultos sem deficiência da mesma idade cronológica e 48 adolescentes sem deficiência da mesma idade mental que os participantes com retardo mental. Não houve diferença para os sujeitos com retardo mental trabalhando em contextos de trabalho competitivos ou abrigados, mas foram inversamente observados entre os participantes com retardo mental, mesmo adultos em idade cronológica e adolescentes da mesma idade mental.

Encontramos um relato de experiência de Silva e Furtado (2012), derivado da prática de estágio profissionalizante em Psicologia, com a participação de quatro aprendizes com DI e experiência ocupacional no comércio, e com objetivo de descrever as experiências desses participantes no processo de inclusão no trabalho. Os dados revelaram que o insucesso na inclusão destes jovens/adultos se deu tanto pela falta de preparação profissional, questões pessoais, sócio emocionais, como pela dificuldade das empresas em receber as pessoas com deficiência.

E, por fim, o estudo de Silva, Furtado e Andrade (2018), que teve como objetivo investigar aspectos relacionados à inclusão no trabalho de pessoas com DI, a partir de relatos de experiências de 9 participantes com DI. Os dados apontaram que o contexto ambiente de trabalho pode favorecer o desenvolvimento da autonomia, independência, satisfação pessoal, produtividade e responsabilidade para essas pessoas. Este estudo deu-se pela necessidade de estudos sobre a construção de significados que as pessoas com deficiência intelectual fazem sobre o ambiente de trabalho e decorre de uma revisão de literatura que perpassa por várias contribuições científicas.

A metodologia adotada nesta pesquisa seguiu os pressupostos da pesquisa qualitativa, levando em consideração o que diz Flick (2009, p. 70), como orientação para a pesquisa: “O primeiro aspecto encontra-se na forma das teorias subjetivas empregadas pelas pessoas para explicar a si mesmas, o

mundo, ou ao menos uma determinada área de objetos enquanto parte deste mundo”. O presente estudo procurou enfatizar as narrativas dos trabalhadores com deficiência intelectual, a fim de compreender a construção de significados que os mesmos fazem sobre o ambiente mercado de trabalho.

Segundo Bauer e Gaskell (2015), toda pesquisa com entrevistas é um processo social, uma interação ou um empreendimento cooperativo, em que as palavras são o meio principal de troca, ou seja, não é uma via de mão única, é uma interação, uma troca de ideias e de significados, em que várias realidades e percepções são exploradas e desenvolvidas. Nessa perspectiva, as duas partes estão envolvidas na produção de conhecimento. Dessa forma, a entrevista é uma atividade comum, uma partilha e uma negociação de realidades. Ao analisar a produção de conhecimento social, ou representações, o sistema social mínimo implicado na representação é uma tríade dialógica: duas pessoas que estão preocupadas com um objeto em relação a um projeto, em uma dimensão de tempo. Esse triângulo de mediação para a elaboração de sentido não é uma tarefa individual ou privada, mas é sempre influenciado pelo outro, concreto ou imaginado.

De acordo com Bauer e Gaskell (2015), o pressuposto de que o mundo social não é um dado natural, sem problemas, na verdade é construído por pessoas em suas vidas cotidianas, mas não sob condições que elas mesmas estabeleceram. Essas construções perpassam por toda a vida das pessoas, bem como o seu mundo vivencial.

#### **4.1 Método**

O uso da entrevista qualitativa com vistas à mapear e compreender o mundo da vida dos entrevistados é o ponto de entrada para o entrevistador que introduz, então, esquemas interpretativos para compreender as narrativas dos atores sociais e sua situação. O objetivo é uma compreensão detalhada das crenças, atitudes, valores e motivações, em relação aos comportamentos das pessoas em contextos sociais específicos.

#### **4.2 Contexto de construção dos dados**

O SOT foi implantado no ano de 2007 na Rede Pública de Ensino, com o objetivo de promover a valorização da PcD, auxiliá-la no desenvolvimento de competências e habilidades, a fim de prepará-las e inseri-las no mercado de trabalho.

### 4.3 Participantes

Essa pesquisa contou com a contribuição para a construção dos dados de 4 participantes maiores de 18 anos de idade, sendo 2 homens e 2 mulheres, ambos vinculados ao SOT e trabalhando há mais de seis meses na empresa contratada.

Os nomes dos participantes são fictícios: Ana, Lúcio, Sindy e Will. Os participantes foram escolhidos por atender aos pré-requisitos da pesquisa.

#### Quadro 4

##### Demonstrativo dos participantes

Participantes	Função	Idade	Tempo de Serviço	Grau de Escolaridade
Ana	Frente de Caixa (empacotador de supermercado)	25 anos	4 anos	Ensino Fundamental Incompleto
Lúcio	Frente de Caixa (empacotador de supermercado)	20 anos	7 meses	Ensino Fundamental Incompleto
Sindy	Auxiliar Operacional(limpeza)	27 anos	1 ano e 7 meses	Ensino Fundamental Completo
Will	Auxiliar Operacional(rouparia)	22 anos	2 anos e três meses	Ensino Médio Incompleto

Fonte: da autora, 2019.

### 4.4 Materiais

Os materiais utilizados nas entrevistas foram: gravador de áudio do aparelho celular e outro gravador de áudio sobressalente, com vistas à não perder os dados por ocasião adversa.

### 4.5 Instrumentos

A pesquisa foi realizada com entrevistas semiestruturadas de perspectiva narrativa. A auto narrativa além de ferramenta metodológica de pesquisa, dá a oportunidade do desenvolvimento humano na direção da emancipação e conquista de direitos através do autoconhecimento e negociação de sentidos (Oliveira, 2018).

#### 4.6 Procedimentos do método

De acordo com a resolução 196/96 do Conselho Nacional de Saúde, que recomenda que toda e qualquer pesquisa que envolve seres humanos precisa passar pelo crivo do Comitê de Ética em Pesquisa, para assegurar os cuidados e sigilos necessários dos participantes, submetemos o projeto de pesquisa ao Comitê de Ética em Pesquisa - Ciências Humanas e Sociais (CEP-CHS), da Universidade de Brasília, aprovado pelo Parecer nº 2701888.

O projeto também foi apresentado à Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF), para ciência e autorização da pesquisa em uma das instituições escolares de sua responsabilidade, atendendo às normas da instituição, tendo em vista que, apesar dos participantes serem maiores de idade, são atendidos diretamente pelo Serviço de Orientação para o Trabalho (SOT). Registramos as entrevistas semiestruturadas em duas sessões com cada participante na empresa que os mesmos trabalhavam, com duração aproximada de 25 minutos para cada sessão, perfazendo um total de 02h:95m.:11s horas de gravação.

As entrevistas foram gravadas em áudio, conduzidas pela pesquisadora e realizadas no local de trabalho dos entrevistados, no período entre setembro e dezembro de 2018. Em todas as entrevistas, o pessoal do RH das empresas em que os participantes trabalham providenciou um espaço reservado para a execução das entrevistas, numa empresa foi disponibilizada a sala de treinamento de pessoal e, na outra, o refeitório. Ambos os espaços foram devidamente desocupados, de modo que houvesse total privacidade para o pesquisador e os participantes.

Ressaltamos que os entrevistados assinaram o TCLE (em anexo), bem como houve a anuência da direção da escola, onde o SOT é ofertado.

O quadro abaixo demonstra o tempo utilizado por cada participante em cada sessão de entrevista da pesquisa.

Quadro 5

##### Demonstrativo do tempo de duração das sessões

Participantes	Tempo de duração	
	1ª sessão	2ª sessão
1º Ana	19:20	18:11
2º Lúcio	22:32	23: 42
3º Sindy	22:38	26:46

4º Will	22:52	23:02
Duração total	02:95:71	

Fonte: da autora, 2019

Todas as entrevistas foram iniciadas solicitando-se que o entrevistado falasse sobre a sua experiência profissional, relatando suas experiências no contexto do mercado de trabalho. As demais perguntas surgiram no decorrer das entrevistas, de acordo com o roteiro norteador estabelecidos pela pesquisadora diante dos objetivos da pesquisa.

Antes da gravação da segunda sessão de entrevistas, a pesquisadora ouvia os áudios gravados na primeira sessão, a fim de organizar novos questionamentos que não foram contemplados na primeira sessão de entrevistas.

#### 4.7 Procedimentos para análise dos dados

Para a análise dos dados, foram utilizados os procedimentos adotados por Melo (2003). Dessa forma, todas as entrevistas da pesquisa foram transcritas e revisadas por diversas vezes pela própria pesquisadora. Após as transcrições na íntegra pela pesquisadora, as entrevistas foram lidas e relidas, por várias vezes, para a realização da análise temática que corresponde à construção de um referencial de codificação.

A fim de atingir o objetivo desta pesquisa, investigar a construção de significados pelas pessoas com DI sobre o mercado de trabalho, o primeiro passo seguido, após a transcrição das entrevistas, foi reduzir parágrafos ou passagens inteiras das entrevistas em paráfrases que, em seguida, foram sintetizadas em palavras-chave ou expressões-chave.

Para cada entrevista, foi elaborada uma lista de palavras-chave. O próximo passo correspondeu ao agrupamento de palavras-chave que foram recorrentes em mais de uma entrevista, obtendo-se um conjunto de temas comuns, denominados Temas Iniciais.

Os Temas Iniciais presentes em todas as entrevistas foram divididos e categorizados de acordo com o que foi denominado por Temas Complexos, aqui entendidos como formações complexas de significação. A partir da lista de Temas Complexos comuns às duas sessões de entrevistas, os dados obtidos foram submetidos a uma apreciação comparativa das entrevistas. Na análise dos dados, não foi levada em consideração a frequência dos referidos temas por não se tratar de uma amostra com relevância quantitativa. Pensamos que a disponibilidade e frequência dos temas indique a sua presença como parte do processo de significação do Conceito Complexo **Inclusão no Mercado de trabalho**.

## 5 Resultados

Segundo os procedimentos mencionados na seção anterior (Melo, 2003), chegamos aos resultados: nas duas sessões de entrevistas da pesquisa, foram encontradas, no discurso dos participantes, referências ao sentido do trabalho com conotações recorrentes, perfazendo um total de 07 (sete) Temas Iniciais que, agrupados, formaram a categoria Temas Complexos, formadores, por sua vez, do Conceito Complexo **Inclusão no Mercado de Trabalho**. Os Temas Iniciais apresentam inter-relação entre os conceitos obtidos na análise dialógica e, por se tocarem, alguns deles pertencem a mais de um Tema Complexo.

Os Temas Iniciais encontrados foram:

1. Sentido do trabalho;
2. Relações interpessoais;
3. Facilidades no trabalho;
4. Dificuldades no trabalho;
5. Autopercepção: significado da DI;
6. Percepção do outro em relação à pessoa com DI;
7. Perspectivas Laborais.

Os Temas Complexos foram numerados de acordo com uma ordem hierárquica, partindo de temas mais globais para os mais específicos.

Com o intuito de facilitar a compreensão dessa análise, segue-se a enumeração e definição dos Temas Complexos (TC):

### **TC1) Sentido do trabalho (ST)**

Aspectos inerentes ao sentido que os trabalhadores com DI fazem sobre o ambiente de trabalho, como espaço de inclusão social, compreendendo os benefícios do trabalho, contribuições do trabalho para o desenvolvimento das pessoas e relações interpessoais.

### **TC2) Relações interpessoais (RI)**

Aspectos relacionados à interação com chefes, colegas, pares e pessoas diversas do ambiente mercado de trabalho;

### **TC3) Políticas Públicas (PP)**

Aspectos inerentes às políticas públicas para a inclusão laboral, compreendendo Lei de Cotas, SOT e demandas relacionadas que por ventura forem sinalizadas.

### **TC4) Barreiras Atitudinais (BA)**

Aspectos relacionados às barreiras atitudinais encontradas pelas pessoas com DI no contexto mercado de trabalho.

### **TC5) Perspectivas Laborais (PL)**

Aspectos relacionados sobre as expectativas que as pessoas com DI têm sobre o seu futuro profissional.

O quadro abaixo traduz a definição dos temas iniciais e demonstra como cada um deles compõe os Temas Complexos. Através da matriz, pode-se visualizar em que aspectos os Temas Complexos se inter-relacionam:

Quadro 6

**Matriz com a Definição dos Temas Iniciais e Composição dos Temas Complexos**

Temas Iniciais	TC1	TC2	TC3	TC4	TC5
	ST	RI	PP	BA	PL
1. Sentido do Trabalho: Aspectos inerentes ao sentido que os trabalhadores com DI fazem sobre o ambiente de trabalho, como espaço de inclusão social, compreendendo os benefícios do trabalho, contribuições do trabalho para o desenvolvimento das pessoas e relações interpessoais.	X	X			X
2. Relações Interpessoais: Aspectos relacionados a interação com chefes, colegas, pares e pessoas diversas do contexto ambiente mercado de trabalho.	X	X		X	
3. Facilidades no Trabalho: Facilidades encontradas no ambiente de trabalho.	X	X	X		
4. Dificuldades no Trabalho: Dificuldades encontradas no ambiente de trabalho.	X	X	X	X	X
5. Autopercepção: Significado da DI: Como as pessoas com DI se vêem no contexto mercado de trabalho.	X	X			
6. Percepção do outro em relação à pessoa com DI: Como as pessoas com DI são vistas pelos outros.	X	X		X	
7. Perspectivas Laborais: Aspectos relacionados sobre as expectativas que as pessoas com DI têm sobre o seu futuro profissional.	X		X	X	X

Fonte: da autora, inspirado em Melo (2003).

Os trabalhadores com DI apontaram diversas conotações em seus discursos sobre o sentido do trabalho, como espaço de socialização, percepção de seu papel social, fonte de recompensas

simbólicas, tais como sentimento de utilidade, independência financeira e pessoal, autonomia, função social, dentre outros.

A seguir, apresentamos a descrição e ilustração dos resultados, seguindo a ordem dos Temas Complexos: Sentido do Trabalho, Relações Interpessoais, Políticas Públicas, Barreiras Atitudinais e Perspectivas Laborais:

TC1 – **Sentido do Trabalho (ST)**, composto pelos Temas Iniciais: Sentido do trabalho, Relações Interpessoais, Facilidades no Trabalho, Dificuldades no Trabalho, Autopercepção: Significado da DI, Percepção do outro em relação à pessoa com DI e Perspectivas Laborais, de acordo com a avaliação abaixo:

O trabalho foi apontado no discurso dos quatro participantes como alicerce para a vida das pessoas, pois é por meio do trabalho que adquirimos recursos para sustentar nossas famílias e comprar coisas materiais. O trabalho é associado como um instrumento que viabiliza a inclusão dessas pessoas na sociedade, resgatando seus direitos, bem estar, qualidade de vida, autoestima, dignidade, função social e empoderamento.

As **relações interpessoais** foram apontadas por todos os participantes, como tema sentido do trabalho, pois para os entrevistados, além de um meio de subsistência, uma fonte de renda, o trabalho se constitui como caráter social em uma forma de satisfação de necessidades sociais, de se relacionar com outras pessoas, de construir amizades, de conversar, de namorar, dentre outras situações.

Ana: *“É melhor ficar aqui do que ficar em casa”*

Lúcio: *“Gosto de conversar com os meus amigos, bater papo, trabalhar.”*

Sindy: *“Isso, a gente vai conhecendo outras pessoas no trabalho, assim. Eu gosto, então cada vez que a gente vai trabalhando, a gente vai, eu gosto do meu trabalho e a gente vai evoluindo mais.”*

Will: *“Se senti bem, porque, um exemplo, eu nunca tinha participado desse projeto. [o participante refere-se ao SOT] Achei legal, porque tem muitas pessoas que tem a mesma dificuldade que eu, temos oportunidades, não somos excluídos da sociedade, um exemplo, né? Um exemplo, aquele rapaz ali é surdo, um exemplo, então ele não vai ter oportunidade? Vai ficar ali, só recebendo a aposentadoria?”*

Ana: *“Porque aqui tem meus amigos, as pessoas que eu converso com ela, que eu me sinto bem.”*

Lúcio: *“(...) conheci muitas pessoas novas, umas amigas boa, uns pessoal legal.”*

Sindy: *“(...) a gente vai conhecendo outras pessoas no trabalho.”*

Will: *“O quê que eu acho assim: Conhecer pessoas, um exemplo, (...)”*

Três participantes sinalizaram pontos de vista em comum em suas narrativas sobre o sentido do trabalho. Para eles, o sentido de trabalho é a **independência**:

Ana: *“independência de tudo”! (...) chegar no mês e ter dinheiro pra comprar as coisas e não ficar dependendo dos outros pra nada, eu não ter ninguém pra tá jogando nada na cara.”*

Sindy: *“então eu sou uma mulher independente não gosto de depender de ninguém, eu gosto de depender de mim mesmo, porque onde que eu for eu compro o que eu quiser, pra ninguém perguntar pra quê que eu quero comprar aquelas coisas, então eu prefiro eu mesmo trabalhando (...).”*

Will: *“Porque aí, o que eu penso assim, é que trabalhar é bom demais, porque tem seu dinheirinho, você pode sair, você pode gastar pra não ficar dependendo do próximo, no caso, né? Pra não ficar dependendo do pai, mãe ou vice versa, né?”*.

Os participantes também apontaram a **dignidade** como sentido do trabalho, o que observamos nas narrativas, é que os participantes têm consciência do próprio valor e importância na sociedade:

Lúcio: *“significa dignidade, é importante pra mim, muda a vida, muda o caráter da pessoa, tá no trabalho você não tá correndo o risco de levar tiro, nem bala, nem usar droga, nem usar essas porcaria aqui que esse mundo oferece, trabalho é isso, oferece dignidade”*.

Will: *“Na minha opinião trabalho se todo mundo tivesse a oportunidade de ter um trabalho digno vai ser bom”*.

O participante Lúcio apontou como sentido do trabalho, a **segurança**:

Lúcio: *“é importante, pra mim, muda a vida, muda o caráter da pessoa, tá no trabalho você não tá correndo o risco de levar tiro, nem bala, nem usar droga, nem usar essas porcaria aqui que esse mundo oferece, trabalho é isso, oferece um monte de coisa, entretenimento, tantas coisas mais”*.

Para o participante Will, o tema sentido do trabalho destaca a centralidade do trabalho, apontado como uma das **principais atividades da vida**:

Will: *“(...) trabalho primeiramente é tudo na vida, né?”*.

Na narrativa de Will, trabalho também significa **oportunidade**, pois, para o trabalhador, conquistar uma vaga de emprego não é uma questão fácil, tendo em vista que nem todos têm oportunidade de emprego, e ainda, na sua narrativa, o participante sinaliza sobre os benefícios do trabalho na vida das pessoas, como independência financeira e social, autonomia:

Will: *“(...) trabalho primeiramente é tudo na vida, né? Muitos não tem a oportunidade de trabalhar no caso, né? Porque aí, o que eu penso assim, é que trabalhar é bom demais, porque tem seu dinheirinho, você pode sair, você pode gastar pra não ficar dependendo do próximo, no caso, né? Pra não ficar dependendo do pai, mãe ou vice versa, né? Na minha opinião trabalho se todo mundo tivesse a oportunidade de ter um trabalho digno vai ser bom”*.

A **subsistência** foi apontada nos discursos dos quatro participantes como sentido do trabalho, por ser um conjunto de meios ou recursos necessários para sobrevivência, coisas essenciais para a preservação da vida, como sustento, alimentação, vestimentas etc:

Ana: *“Ah pra ter meu dinheiro, pra comprar minhas coisas, (...).”*

Lúcio: *“Comprar minhas coisas que tô precisando, roupa, sapato, essas coisas.”*

Sindy: *“(...) É bom pra gente manter nós mesmo, como fazer compras, comprar o que a gente quiser (...).*

Will: “(...) *eu compro minhas coisas em casa, eu compro minhas coisas, né? Eu ajudo minha mãe, ajudo, ela mora de aluguel, eu ajudo ela a pagar. (...) onde a gente recebe nosso salário, o pão de cada dia.*”

Os participantes Ana, Sindy e Will apontaram, em suas narrativas, a **aprendizagem**, como sentido do trabalho:

Ana: “(...) *tiro meu sustento, tenho minhas amizades, aprendo (...).*”

Sindy: “(...) *cada setor que eles vai colocando, a gente vai aprendendo, conhecendo coisas e não fica só naquele setor, (...).*”

Will: “(...) *conhecer pessoas, um exemplo, aprender coisas boas, aprender o que é difícil, o que é que é fácil, entendeu? Tipo: Lidar com situações, no caso, que aqui tem um bocado, lidar, o que eu penso, né?*”

Os trabalhadores apontaram, em seus discursos, **satisfação pessoal e psicológica** e também o **reconhecimento** ao sentido do trabalho, quando relatam o fato de serem reconhecidos pelos outros como trabalhadores:

Ana: “*Ah é um lugar que eu me sinto bem.*”

Lúcio: “*Eu me sinto ótimo, esqueço de tudo da vida, esqueço dos problemas, esqueço tudo. Eu tenho tanto amigo.*”

Will: “*O meu é, eu trabalho numa rouparia, né? Eu sou auxiliar operacional, que inclusive tá até aqui*”. [apresentou o crachá].

O sentido do trabalho, para a entrevistada Sindy, envolve não somente uma atividade laboral, mas também a **responsabilidade**:

Sindy: “(...)  *você chegar na hora certa, ter um compromisso no trabalho, né? Na empresa, a gente ter, a gente chegar na hora certa, (...).*”

O tema **autonomia financeira** foi apontado como sentido do trabalho para a participante Sindy:

Sindy: “*porque onde que eu for, eu compro o que eu quiser, pra ninguém perguntar pra quê que eu quero comprar aquelas coisas, então eu prefiro eu mesmo trabalhando e eu mesmo comprando que ninguém, eu não ter que dar satisfação pra ninguém.*”

Para a participante Sindy, o contexto ambiente de trabalho lhe permite estabelecer uma **rotina de trabalho**, o que foi sinalizado como sentido do trabalho para a mesma:

Sindy: “(...)  *você chegar na hora certa, ter um compromisso no trabalho, né? Na empresa, a gente ter, a gente chegar na hora certa, (...).*”

Na narrativa da participante Sindy, o trabalho tem o sentido de **desenvolvimento**:

Sindy: “(...) *eu gosto do meu trabalho e a gente vai evoluindo mais.*”

A participante Sindy sinaliza a importância de todos terem uma **função social** e a **percepção de seu papel social** como sentido do trabalho:

Sindy: *“eu gosto do meu trabalho, porque ele é uma atividade, né? Que a gente sempre tem que ter no nosso currículo, assim, o que a gente faz, auxiliar de, eu gosto do meu trabalho da limpeza, já trabalhei em vários locais, já trabalhei de auxiliar operacional”.*

Sindy: *“(...)porque a gente se manter, a gente não precisar de pessoas nenhuma pra ajudar, assim de marido, nem filhos, ninguém, né? É bom pra gente manter nós mesmo, (...)”.*

O tema sentido do trabalho foi apontado nos discursos dos jovens trabalhadores como

### **Perspectiva Laboral:**

Ana: *“(...) é pra todo mundo ser independente, né? Pra mais na frente, né? Procurar coisa melhor, pra não ficar só aqui.”*

Léo: *“Pretendo seguir uma carreira boa lá no novo serviço, conseguir uma carreira, seguir uma carreira boa aí, fazer curso, fazer faculdade de bombeiro, essas coisas.”*

Sindy: *“O meu futuro eu tô correndo pra ter a minha casa, eu quero ter o meu carro, eu quero entrar na auto escola pra ter o meu carro e eu quero que sai a minha casa agora no “minha casa minha vida”, já fui selecionada, agora só vou levar os documentos, tô só esperando me chamar de novo, enquanto eles não me chamar, eu tô vendo os documentos já da minha casa e eu gosto do que eu faço, porque eu dependo daquele dinheiro pra fazer o meu levantar, os meus objetivos, o meus sonhos (...)”.*

Will: *“O que eu penso para o futuro, né? Um exemplo: Eu queria uma oportunidade, né? Se for pra ser da vontade de Deus, eu vou ter. O que eu penso, no futuro, né? Eu não quero ficar, um exemplo: Só focado naquilo ali, eu sei algumas coisas.*

*É, mas também tem que ter oportunidade, né? Não é só, e eu também não vou pensar só em ficar aqui dentro, um exemplo: Igual tem muita gente, também não vamos julgar as pessoas, vinte e poucos anos na mesma função, não, vou procurar melhorias, um exemplo: Só porque eu sou PNE, um exemplo, né? Também não vou ficar focado só naquilo ali. Caçar melhoria, né? Porque eu sou capaz.”*

Com relação ao Tema Inicial, autopercepção: significado da DI foi observado nas narrativas dos entrevistados, em sua grande maioria, a fala sobre si mesmos como pessoas com **dificuldade de aprendizagem**, pois este termo representa sua identidade adquirida como autodefensores, pois a dificuldade de aprendizagem não caracteriza necessariamente uma deficiência e sim a necessidade de um tempo maior em relação às demais pessoas para a execução de suas atividades da vida:

Ana: *“(...)eu sei que eu sou deficiente e sou capaz de fazer tudo.”*

Lúcio: *“(...)eu não sou doído, só sou especial.”*

*“(...) tenho dificuldade de aprendizagem.”*

*“(...) eu tenho dificuldade, eu peço ajuda.”*

*“Eu tenho dificuldade de aprender as coisas, de aprender ligeiro, contar dinheiro, eu me perco. Eu nunca trabaiei de cobrador com medo de pegar dinheiro errado.”*

*“Eu não sou doido, só sou PcD, não sou doido, doido é eles que acham, doido são as que rasga dinheiro, quebra tudo.”*

*“(…) não sabe pegar ônibus, tem que pedir ajuda, ou começa a se perder.”*

Sindy: *“(…)tem pessoas que me critica porque eu sou PNE.”*

*“ser PNE é uma pessoa especial, que outras pessoas não pode se aproximar de mim, nem me abraçar, nem nada, né? Com todo respeito, é assim que eles me trata, entendeu?”* [Sindy relata que o chefe orienta os demais funcionários a não abraçá-la pelo fato da sua deficiência, Sindy ainda relata que talvez seja para protegê-la de homens safados].

*“Eu me sinto uma pessoa normal mesmo.”*

*“Tem PNE que é mais complicado, o meu PNE é leve, tem outros PNE que é mais pesado, tem dificuldade de aprendizagem e de outras coisas.”*

Will: *“(…) Rapaz, quando eu sube, eu achei legal, né? Tem umas vantagens, né? No caso, que um exemplo, dá pra arrumar emprego, tem uns que não conseguem. Acho legal, tem umas vantagens e as desvantagens. Também eu acho legal que é bom saber como é que lidar com esses tipo de coisa, com esses tipos de pessoas no caso, que tem muito preconceito contra isso.”*

*“(…) é uma pessoa que, deixa eu ver, é uma pessoa que tem alguma deficiência, que não dá pra tipo, também tem que diferenciar também, né? No caso, tipo, um exemplo, uma pessoa que tem problema de cabeça, que tem problema de, uma deficiência visual, essas coisas, né?”*

*“(…)Uns demonstram outros não. No caso a minha situação é essa, eu não tô conseguindo o laudo, porque não demonstra. Entendeu? Nem eu sei o que é.”*

*“É uma dificuldade a mais, um exemplo, eu vou dar uma situação aqui, deixa eu ver, uma pessoa que toma remédio pra se controlar, eu não sou assim.”*

*“Não, eu não uso remédio, pessoas que precisa de ajuda das pessoas pra transportar, pra vim pra um lugar pro outro, mas eu tenho, mas é pouquinho.”*

*“Eu tenho, eu acho que é sobre aprendizagem, né? Algumas coisas eu num entra na cabeça, no caso.”*

**O TC2 – Relações Interpessoais (RI)**, composto pelos Temas Iniciais: Sentido do trabalho, Relações Interpessoais, Facilidades no Trabalho, Dificuldades no Trabalho, Autopercepção: Significado da DI, Percepção do outro em relação à pessoa com DI, de acordo com a avaliação abaixo.

É nas relações interpessoais que as pessoas se desenvolvem, as interações sociais trazem sentimentos de igualdade por ser um espaço democrático e de diversidade.

Os participantes Ana e Lúcio sinalizam o **entretimento** como sentido de trabalho: Ana: *“(…) porque tá trabalhando não tem muito tempo, né? Não fica à toa, igual tem dois lá em casa lá, que não faz nada. Eu ocupo o meu tempo, não tenho que me preocupar com nada”*

Lúcio: *“(…) trabalho é isso, oferece dignidade, oferece um monte de coisa, entretenimento, tantas coisas mais.”*

Os quatro participantes foram unânimes em sinalizar o **relacionamento com os chefes** nas relações interpessoais como dificuldade encontrada no contexto ambiente de trabalho:

Ana: “(...) já vem logo com ignorância, não pergunta pra você, já vem logo com ignorância, não pergunta o que é que foi, como é que foi, já vem logo com ignorância te dando advertência.”

Lúcio: “Porque esses pessoal do Atacadão ficam muito no meu ouvido, me dão muita pressão.”

Sindy: “É assim, tem hora que ele conversa com você e tem hora que ele é de lua. Então eu já fico meia, eu sou o tipo, eu fico meia, eu fico constrangida, assim, quando as pessoas me trata assim com. Eu converso com as pessoas muito tempo e aí elas me tratam diferente, então eu já fico constrangida, (...).”

Will: “Um exemplo que todo lugar vai ter, chefe. Uns querem ser melhores que os outros, por exemplo no meu setor, uns querendo ser mais que os outros (...).”

Os participantes Lúcio, Sindy e Will apontaram como facilidade no ambiente de trabalho, as **relações amistosas**:

Lúcio: “(...) eu pedia ajuda e eles me ajudavam, me ajudava a empurrar até o carrinho que eu não conseguia(...).”

Sindy: “(...)gosto do meu chefe (um deles), ele nunca me constrangeu, nunca, me tratou bem no que eu precisar, onde eu não falo pros outros chefes, quando eu chego, já chego nele e falo tá faltando isso e isso e isso. Tá acontecendo isso, isso e isso e ele já resolve logo. Os outros já não resolvem.”

Will: “(...)ah e uma coisa que eu conquistei que eu não trabalhar dia de feriado, porque diz que nunca trabalharam, conquistei, né? Tipo eles gostaram, me deram uma oportunidade, acreditaram ne mim e eu fui.”

“Assim, de facilidade que eu vejo aqui é a comunicação, que algumas pessoas são boas pra conversar e outras não. Umas entende o lado e outras não entende, questão do serviço, tá? São pessoas muito boas.”

Como em todo contexto laboral, a **competitividade** faz parte das relações interpessoais, a mesma foi apontada como tema de dificuldades no trabalho pelo participante Will:

Will: “(...)as pessoas querendo ser melhor que as outras. Um exemplo: Em questão de serviço, se o serviço é dividido, então é o seguinte, sê faz sua parte, entendeu? E eu faço a minha(...).”

Os participantes Lúcio, Sindy e Will apontaram como relações interpessoais, as **Relações amorosas** no ambiente de trabalho, o que já era esperado, tendo em vista que os trabalhadores passam na maioria das vezes oito horas diárias nesse espaço de interação social:

Lúcio: “Piora, porque atrapalha no serviço, porque fica mais ligado no namoro do que no trabalho(...).”

Sindy: “O relacionamento entre eu e ele, né? De outro setor, porque o que eu saio daqui, o que acontece entre eu e ele é lá fora, eu não tenho que envolver meu namoro com ele aqui dentro.”

Will: “(...) não quero se envolver com ninguém daqui mais não, compensa não. Dá uma fofocaiada demais isso aí.”

Ainda sobre o tema relações interpessoais, os participantes Lúcio e Will apontam a questão de **ambiente com pressão** no contexto laboral:

Lúcio: “Porque esses pessoal do Atacadão ficam muito no meu ouvido, me dão muita pressão.”

Will: “Estressa demais, uns faz, outros não faz, aí você leva a culpa. Aí é complicado.”

Will: “(...)tem muitos cliente que vai pra cima da gente, aí tem que ficar calado, tratar bem. (...) chega estressado lá e desconta a raiva na gente, começa a xingar, brigar.”

Nos discursos dos participantes Ana, Lúcio e Will, **Relação de amizade** também foi apontada sobre o tema relações interpessoais no contexto ambiente de trabalho:

Ana: “(...) não porque aqui tem meus amigos, as pessoas que eu converso com ela, que eu me sinto bem.”

Lúcio: “Gosto de conversar com os meus amigos, bater papo, trabalhar.”

Will: “Confio nos dois, porque quando eu entrei aqui eles já trocaram ideia comigo já, falou o porquê ninguém ficava. Falou inclusivamente.”

Os quatro participantes foram unânimes em suas narrativas, ao evidenciarem a **falta de ética profissional** ao tema relações interpessoais:

Ana: “(...)porque tem algumas pessoas que ficam te olhando de cara feia, porque essa [chefe do RH] é mesmo uma que vive te olhando de cara feia pra você.”

Léo: “(...) só discuti com o cara que saiu de lá, o Ismael. Eu falei na cara dele, que nunca gostei de você.”

Sindy: “(...) daí eu tava almoçando e ela: Quem foi que essa idiota, assim, conversando comigo, né? Eu abaixei a cabeça e ela só falando assim. Aí eu levantei assim, já passei do limite e falei assim: Você me respeita, falei com ela com maior, aí conversei com ela e liguei pro chefe e ele falou com ela, conversei com ele chorando, né? Não queria ficar aqui mais (...).”

Will: “(...) foi sobre uma pintura que teve aqui, aí o síndico veio jogando umas piadinhas, mas depois a gente conversou e ele foi lá e pediu desculpa, né? (...).”

“Na frente fala assim, ah, trabalhadorzinho, não sei o quê, ah ele já fez um erro, ah, ele fica fazendo as coisas errada. Mas não tem coragem de falar tipo na cara, né?”

O participante Lúcio traz, em sua narrativa, sobre o tema relações interpessoais, o **individualismo**:

Lúcio: “(...) os pessoal lá que não ajuda ninguém, que a gente pede ajuda e eles vira as costas, deixa você carregar um monte de peso sozinho.”

A participante Ana traz uma narrativa recorrente sobre o tema **superproteção**:

Ana: “(...) eu não tô aguentando mais a pressão da minha mãe(...)”, minha mãe ficar ligando, ah porque fulano (namorado de Ana), xingando ele, sendo que ele não tem culpa de nada, não fez nada,”

Ana: “(...)porque todos eles aqui (PcD) são dependentes deles mesmos, como não é o meu caso que tô querendo ser e não consigo, né? Cada um tira seu dinheiro, faz suas coisas, faz suas compras, tem duas meninas aqui dentro que são deficientes, ela mesmo tira o dinheiro dela, faz as compra dela, paga o que tem que pagar, só eu que, né?”

Sobre o Tema Inicial Percepção do outro em relação à pessoa com DI, os participantes trouxeram as mais diversas narrativas, abaixo relacionadas, que afirmam o **estigma da deficiência/estereótipo social**:

Ana: “(...)porque eles **acham que são melhores do que a gente.**”

(...) eu não posso fazer nada, que ela acha que eu sou **incapaz** de fazer qualquer coisa sozinha, eu quero mostrar pra ela que eu sou capaz de fazer as coisas sozinha, eu quero fazer as coisas sozinha.” [Ana refere-se a sua mãe].

“(...) as pessoas pensam que a gente é **incapaz.**”

Pela narrativa do trabalhador Lúcio, percebemos que o discurso das pessoas envolvidas no ambiente laboral sobre o Tema Inicial Percepção do outro em relação à pessoa com DI apresenta-se carregada de falta de informação sobre a deficiência intelectual, discriminação às pessoas com deficiência, falta de empatia e respeito com as mesmas. O trabalhador alega que procurou o seu chefe imediato para fazer queixa, o que subentende-se que esses discursos discriminatórios os ofendem.

Lúcio: “(...)uma vez me chamaram foi de **doido lá.**” [Lúcio refere-se aos clientes que frequentam o Atacadão].

“Já, me chamaram de **doido**, e aí **deficiente**, e aí **doido** vem aqui me ajudar **doido**. Lá no Atacadão, eu falei pro meu chefe.”

A participante Sindy relata que no discurso do seu chefe, o mesmo utilizava o termo PNE para se referir a mesma, o que a deixava aborrecida, e ainda pelo relato da participante percebe-se o cuidado do chefe com a trabalhadora, em função da deficiência e, ao mesmo tempo, a dificuldade de empoderamento, quando a trabalhadora reclama da instrução do chefe, para os colegas não a abraçarem. A superproteção, inclusive no trabalho, dificulta o aprofundamento nas relações com pessoas de desenvolvimento típicos.

Sindy: “igual o meu chefe falava: gente, ela é **PNE**, não aborrece ela, assim tipo não sei se ele não me conhecia, eu ficava chateada com ele, eu ficava entendeu? Mas ele sabia que eu ficava, tipo assim, mas ele me respeitava e falava:

Ó fulano de tal, eu não gosto que você abrace a Simone, ela é **PNE** e eu não gosto.”

O participante Will sinaliza o que contemplamos anteriormente no Tema Inicial autopercepção: significado da DI, na narrativa de Will, a sociedade tem dificuldade em aceitar a

deficiência intelectual, em função da invisibilidade em relação às outras deficiências, o que acarreta alguns questionamentos e dúvidas sobre a pessoa com DI por parte de outras pessoas.

Will: “(...) *ai* você é **especial** por quê? Você nem parece (as pessoas que falam sobre ele). Eu respondo: Eu não sei não, eu tô aqui não é pra ficar dando satisfação da minha vida não. Só fazer meu serviço, tá de boa.”

“Eu e a Sindy somos totalmente diferente, eu não demonstro, a Sindy demonstra, aí as pessoas, ela demonstra, você não. Você é? Você não é? Aí eu falo, eu não quero falar não. Aí eu, eu não quero falar disso não.”

“Eu me considero PNE, mas tem muita gente que não considera, igual eu vejo que as pessoas me vêem como uma **pessoa normal**, porque eu num demonstro no caso.”

**O TC3 – Políticas Públicas (PP)**, composto pelos Temas Iniciais: Facilidades no Trabalho, Dificuldades no Trabalho e Perspectivas Laborais, de acordo com a avaliação abaixo.

**O Serviço de Orientação para o Trabalho - SOT** foi apontado pelos quatro participantes como Facilidades no Trabalho:

Ana: “(...)Ah pra desabafar, porque ninguém prá desabafar, eu me sinto melhor, eu me sinto bem, só isso mesmo.”

Lúcio: “Tem importância na minha vida, me ajudou bastante e ainda tá me ajudando até hoje, consegui um emprego por causa de você, por causa desse trabalho (...)”

Sindy: “(...) quando você vai lá eu me sinto bem, assim eu me sinto mais segura, você indo lá, né? Conversando com a gente, conversando com o nosso responsável, você é a nossa responsável. Conversando com outras pessoas responsável por nós também, né? Somos o pessoal PNE. Eu me sinto segura quando você vai lá, eu me sinto protegida.”

Will: “(...)ajuda, né? No caso, conversa, é dá apoio, leva nuns lugar legal, tem os estudos, eu acho bom, que é porque tem alguém por a gente, né?(...)”

A **Lei de Cotas** foi sinalizada como Facilidades no Trabalho por Sindy e Will:

Sindy: “(...) no PNE assim, que a gente consegue serviço em qualquer lugar, assim, né? A gente consegue, mas a gente somos PNE, a gente consegue serviço em qualquer lugar e os normais, sem ser PNE é mais difícil achar, entendeu? É bom e é ruim, né? Sobre isso. Do lado do PNE a gente consegue serviço em qualquer lugar, né? É ruim porque tem pessoas que trata a gente como se a gente tivesse problema sem tipo assim, ele, ele já é bem diferente da gente (...)”

Will: “(...)dá pra arrumar emprego, tem uns que não conseguem. Acho legal, tem umas vantagens e as desvantagens. Também eu acho legal que é bom saber como é que lidar com esses tipos de pessoas no caso, que tem muito preconceito contra isso.”

**O TC4 – Barreiras Atitudinais (BA)**, composto pelos Temas Iniciais: Relações Interpessoais, Dificuldades no Trabalho, Percepção do outro em relação à pessoa com DI e Perspectivas Laborais, de acordo com a avaliação abaixo.

O Tema Inicial Relações Interpessoais, que foi analisado anteriormente, contempla diretamente o tema inicial Dificuldades no Trabalho. Os participantes Ana, Lúcio e Will sinalizaram também a **falta de promoção profissional** e ainda a **permanência em atividades repetitivas**:

Ana: *“E falta de oportunidade, né? Porque você vai passando dos anos, né? Aquela pessoa que tem menos tempo que você tem aqui, tem mais oportunidade de que você que tem mais tempo. Pra você mudar pro outro setor, porque tem pessoa aqui que tem menos tempo e vai pra outro setor e você fica trabalhando no mesmo lugar.”*

Lúcio: *“Quero sair da frente de caixa, que eu não aguento mais, minhas costa já não aguenta mais. Quero ir pro depósito.”*

Will: *“(…) aqui de vez eles dá uma oportunidade pra alguém, eles faz é contratar outro, essa empresa tem esse defeito. Tem a oportunidade, mas eles preferem contratar outro, vai fazer o quê?”*

O participante Will sinalizou em várias narrativas, a **dificuldade para a aquisição do laudo médico** e ainda a **burocracia do INSS**:

Will: *“No caso é só o laudo que não passa. Eu já fiz três laudos já e não passa, o que é que acontece é que eles quer que especifique, um exemplo, se é mental.”*

O **TC5– Perspectivas Laborais (PL)**, composto pelos Temas Iniciais: Sentido do Trabalho, Dificuldades no Trabalho e Perspectivas Laborais, de acordo com a avaliação abaixo.

Como Tema Inicial Perspectivas Laborais, os quatro participantes apresentam em suas narrativas a aspiração por **promoção profissional**, assim como os participantes, Ana, Lúcio e Will apontaram a **continuidade dos estudos**:

Ana: *“Ah, eu penso terminar meus estudo, e procurar um emprego melhor.”*

Lúcio: *“Pretendo seguir uma carreira boa lá no novo serviço, conseguir uma carreira, seguir uma carreira boa aí, fazer curso, fazer faculdade de bombeiro, essas coisas.”*

Sindy: *“Eu pretendo subir, eu pretendo abrir um negócio pra mim, eu ser uma empresária, uma pequena empresária, da tupperware assim, eu não vou mentir pra você, gosto da tupperware, vou vender roupa, eu sempre vendi calcinha, soutien, sempre vendi joias, entendeu? E vou voltar de novo, eu vou voltar a subir, entendeu? Mas eu não pretendo ficar trabalhando pros outros mais não, vou ficar pouco tempo, quando eu começar a ter minhas coisas, eu pretendo abrir meu negócio.”*

Will: *“Eu sempre vou querer uma oportunidade, né? Porque eu tenho certeza que eu sou capaz de ser alguma coisa dentro da empresa. Quase tive uma oportunidade, mas só que não deu certo. (...) Tô no terceiro ano, parei, mas vou voltar.”*

## 6. Discussão

Como ponto inicial da nossa discussão, é importante ressaltar que para o que se pretendeu investigar nesta pesquisa – a compreensão das pessoas com deficiência intelectual sobre o ambiente de trabalho – foram levados em consideração os discursos de todas as pessoas envolvidas do ambiente laboral, e a constituição desses trabalhadores sendo afetados por esses discursos, pela ideologia, conforme as contribuições de Bakhtin (1992), Vigotski (1997), Mieto, Barbato e Rosa (2016) e Renfrew (2017), como teóricos da perspectiva da Psicologia Histórico-Cultural.

A construção de conceitos se faz na interação entre significados e traços de significação. Podemos observar, em diversos momentos, que a análise dos Temas Complexos e, principalmente, dos Temas Iniciais que compõem cada Tema Complexo, acontece de forma dinâmica, uma vez que, ao lidar sobre determinado tema, há características que exige outro conceito, uma nova categoria.

A discussão dos dados obedecerá a ordem crescente numérica dos Temas Complexos. Respeitando-se a natureza da pesquisa qualitativa, esses resultados obtidos nunca poderão ser generalizados para a compreensão das pessoas com DI sobre o contexto ambiente de trabalho para todas as pessoas com DI.

O ambiente de trabalho não é o único contexto em que os jovens com DI se desenvolvem, porém quando ingressam no trabalho, por meio das interações sociais, esses jovens trazem consigo suas vivências culturais e são expostos a um novo meio cultural. Nas narrativas dos trabalhadores com DI, as **relações interpessoais** foram apontadas como tema sentido do trabalho.

O desenvolvimento acontece desse processo relacional entre as características biológicas, pessoais subjetivas em interações com o meio social, ou seja, de experiências mediadas entre o sujeito e a cultura, que transforma a si mesmo e o ambiente (Vigotsky, 2001).

Para Vigotsky, de acordo com Matos (2017), o ser humano é história na medida em que se insere e se define no conjunto das relações sociais e das atividades que configuram essas relações, sendo a principal delas o trabalho. A atividade é a configuração do pensar, sentir, criação, vontade e necessidade. O trabalho possibilita ao seres humanos transformar tanto a natureza quanto a ele próprio, assim sendo, ele se apresenta como o que propulsiona o indivíduo na sociedade, e constitui a identidade dele.

Os discursos dos trabalhadores convergem com Lima e Tavares (2011), quando afirmam sobre os efeitos que o trabalho provoca nas vidas das pessoas com deficiência, por propiciar a saída da condição de isolamento social e da dependência de outros para criar os próprios vínculos em outros espaços com outras pessoas e desempenhando outras atividades.

As interações sociais trazem sentimentos de igualdade, que contribuem para a quebra de estereótipos sociais que rotulam as pessoas com DI como incapazes. Percebemos no discurso dos quatro trabalhadores a importância das relações sociais, quer seja com amigos ou pessoas que eles

conheceram nesse espaço. É importante salientar a narrativa de Ana, que dá ao trabalho não somente o sentido das relações interpessoais como também a sensação de bem estar.

No discurso dos quatro participantes também encontramos a contribuição de Bakhtin. Para ele, o fundamento de toda linguagem é o dialogismo, ou seja essa relação com o outro. O diálogo para Bakhtin, de acordo com Renfrew (2017), ocorre sem passividade e não apenas como a comunicação ou a troca de opiniões, mas introduzir o sujeito e seu contexto social. Todo sentido é dialógico; o dialógico é característico de toda interação humana verbalizada.

O sentido de trabalho **independência**, sinalizado pelos participantes coaduna com o estudo de Lima, Tavares, Brito e Cappelle (2013) e o de Silva, Furtado e Andrade (2018). Nas narrativas dos participantes, a independência financeira esteve sempre relacionada com a independência pessoal. Ter a possibilidade de sair de casa sozinho e comprar suas próprias coisas, planejar a própria vida e adquirir coisas materiais.

Apesar dos trabalhadores Lúcio e Will sinalizarem **dignidade** ao sentido do trabalho, não foi mencionado, em nenhum dos estudos que encontramos na revisão sistemática da literatura, dos últimos dez anos de publicação, sobre a inclusão laboral de pessoas com deficiência intelectual.

O sentido do trabalho **segurança** nos permitiu notar que ser um trabalhador ultrapassa ter um salário mensal. Para ele, representa um dos direitos fundamentais contidos nas cláusulas pétreas da Constituição do Brasil: segurança (Brasil, 1988). O tema sentido do trabalho, sinalizado como **principais atividades da vida** por um trabalhador, coaduna com o estudo feito por Coelho, Sampaio e Mancini (2014), quando destaca a centralidade do trabalho. E ainda segundo Coelho, Sampaio e Mancini (2014), existem diversos estudos que reportam o elevado valor moral do trabalho, pois a realização de tarefas socialmente reconhecidas constitui uma necessidade e uma expectativa social (Luckács, 1980; Organista, 2006; Ornelas & Monteiro, 2006).

O tema **oportunidade**, palavra carregada de sentidos que remetem a uma possibilidade, não a uma certeza. Esse tema está relacionado ao estudo de Leme (2015). A autora afirma que oportunidade remete tanto a questão de se proporcionar “igualdade de oportunidades” para grupos historicamente submetidos à discriminação e à exclusão, quanto à ideia de “chance”, o que contém implícito o sentido de concessão, condescendência, é ainda, o sentido de algo fortuito, “oportuno”, circunstancial, incerto.

A **subsistência** foi sinalizada pelos trabalhadores como sentido do trabalho, por ser um conjunto de meios ou recursos necessários para sobrevivência. Esse aspecto também tem relação com os estudos de Lima, Tavares, Brito e Cappelle (2013) e Silva, Furtado e Andrade (2018).

O sentido do trabalho foi apontado como **aprendizagem**. O contexto ambiente de trabalho é um espaço que favorece a aprendizagem, por ser um espaço democrático de socialização, onde as pessoas com DI têm acesso às pessoas de diversas culturas e atividades laborais. O espaço de inclusão laboral também possibilita o enfrentamento de situações e resolver situações que, porventura, possam aparecer. Apesar de ter sido recorrente o tema **aprendizagem** como sentido do trabalho pelos participantes, não encontramos estudos sobre o tema.

O trabalho também se desenvolve no mundo subjetivo, a partir do reconhecimento que se refere ao sentimento de ser aceito, valorizado, reconhecido e admirado pela qualidade da tarefa concluída e de ter liberdade para expressar sua individualidade (Lancman & Sznelwar, 2004; Ramminger & Nardi, 2008), de acordo com Coelho, Sampaio e Mancini (2014).

Os trabalhadores apontaram, em seus discursos, **satisfação pessoal e psicológica** e também **reconhecimento** ao sentido do trabalho, quando relatam o fato de serem reconhecidos pelos outros como trabalhadores. Fica ainda mais evidente na narrativa de Will, quando o mesmo apresenta o seu crachá de identificação funcional na entrevista, que propicia o status de trabalhador, o que converge com os estudos de Lima, Tavares, Brito e Cappelle (2013); Coelho, Sampaio e Mancini (2014) e Silva, Furtado e Andrade (2018), por evidenciar que as pessoas com deficiência tornam-se visíveis na sociedade à medida que seu trabalho é reconhecido por essa mesma sociedade, pois, por muitos anos, essas pessoas viviam excluídas desse contexto social. É de suma importância esse resgate por meio da inclusão laboral, esse sentimento de pertença à sociedade.

De acordo com Lima, Hopfer e Sousa-Lima (2004), o **reconhecimento** é a forma específica de retribuição moral-simbólica dada ao ego, como compensação por sua contribuição à eficácia da organização do trabalho.

As experiências que as pessoas com DI têm no e por meio do trabalho moldam a sua subjetividade, provocando transformações em si mesmo. Em seu discurso, a entrevistada Sindy apontou o senso de **responsabilidade**, corroborando o que afirmam os estudos de Lima, Tavares, Brito & Cappelle (2013) e Silva, Furtado e Andrade (2018).

O sentido do trabalho para Sindy passa por questões relacionadas à instrumentalidade do trabalho, tendo em vista que é por meio do trabalho ser possível adquirir **autonomia financeira**, para sustentar a si próprio. Esse tema se relaciona com os estudos de Silva, Furtado e Andrade (2018); Lima, Tavares, Brito e Cappelle (2013).

Para a participante Sindy, o contexto ambiente de trabalho lhe permite estabelecer uma **rotina de trabalho**, o que favorece a internalização das práticas sociais, a adaptação a normas e metas, o ritmo imposto de produtividade, entre outros aspectos fixados independentemente de sua vontade. A inserção do corpo no trabalho lhe permite experimentar a execução de atividades que outrora não faziam parte da sua vida diária, por meio de uma socialização laboral, que ocorre pelo treinamento na tarefa ou pela simples observação do modo de fazer de outros funcionários e pares, conforme estudo de (Lima, Tavares, Brito & Cappelle, 2013).

Na narrativa da participante Sindy, o trabalho tem o sentido de **desenvolvimento**, a mesma deixa evidente que vai evoluindo à medida que é inserida no ambiente laboral, tal narrativa coaduna com Vigotski (1997), quando o teórico defende que pessoas com DI podem se desenvolver como qualquer outra, alcançando os mesmos objetivos sociais através de dinâmicas diferenciadas.

A participante Sindy sinaliza a importância de todos terem uma **função social** e a **percepção de seu papel social**, coadunando com o estudo de Lima, Tavares, Brito e Cappelle (2013). Assim, a

invisibilidade das pessoas com deficiência deixa de existir, quando o trabalho delas é reconhecido numa dada comunidade.

O tema sentido do trabalho foi apontado nos discursos dos jovens trabalhadores como **Perspectiva Laboral**. A participante Ana evidenciou na sua narrativa que o ambiente de trabalho é um espaço não somente para receber sua remuneração, além da perspectiva de trabalho remunerado, é um espaço de posicionamento enquanto trabalhadora com DI. Percebemos, em sua narrativa, que a mesma não está totalmente satisfeita quando evidencia procurar coisa melhor. A participante demonstra preocupação e possui projetos sobre o seu futuro profissional, assim como é uma preocupação recorrente dos demais entrevistados. A **Perspectiva Laboral** também foi evidenciado no estudo de Silva, Furtado e Andrade (2018).

Em cada uma das concepções dos participantes, percebemos a importância que cada um dá no momento específico de vida, por ser a entrevista um encontro entre duas pessoas, com diferentes experiências, histórias, expectativas e diferentes disposições afetivas, não há como não afetar e ser afetado nessa situação (Szymanski, 2018). Trazemos novamente o sentido de trabalho **Segurança**, mencionado pelo participante Lúcio, pois nos remeteu a um momento anterior, em que o mesmo narrou a perda recente de um familiar próximo para a violência urbana.

O Tema Inicial autopercepção: significado da DI foi observado nas narrativas dos entrevistados, em sua grande maioria, a fala sobre si mesmos como pessoas com **dificuldade de aprendizagem**. Este termo representa sua identidade adquirida como auto defensores, pois a dificuldade de aprendizagem não caracteriza necessariamente uma deficiência e sim a necessidade de um tempo maior em relação às demais pessoas para a execução de suas atividades da vida.

Ressaltamos ainda uma questão valiosa que o participante Will abordou em sua entrevista, a importância da visibilidade da deficiência, que é de certa forma exigida pela sociedade, pois como a deficiência intelectual não é visível em relação às outras deficiências, acarreta alguns questionamentos e dúvidas sobre a pessoa com DI por parte de outras pessoas, de acordo com o estudo de (Koenig, 2011):

Will: *“(...)Uns demonstram outros não. No caso a minha situação é essa, eu não tô conseguindo o laudo, porque não demonstra. Entendeu? Nem eu sei o que é.”*

Ainda, sobre as narrativas de Will, observamos o que Bakhtin, de acordo com Renfrew (2017), chama de polifonia, as vozes exteriores que marcam os discursos do mesmo, ao expor sobre o tema autopercepção: significado da DI.

A narrativa de Lúcio é bem evidente ao que afirma a AAIDD (2012), embora o trabalhador assumisse conhecer dinheiro e por isso não o rasgá-lo, também assume nunca ter trabalhado de cobrador de ônibus, em função da sua dificuldade em contar dinheiro e de reconhecê-lo. A AAIDD (2012) afirma que as pessoas com deficiência intelectual têm grandes dificuldades nas habilidades práticas, e o uso da moeda local é um exemplo disso. Porém, não podemos imputar esse quadro apenas ao déficit cognitivo, pois a superproteção familiar e a falta de um currículo funcional na escola não

lhes proporcionam situações que os habilitem, entre outros aspectos da vida cotidiana, a usar o dinheiro, a fazer troco etc. Em função da dificuldade na leitura de mundo, pode ficar no seu imaginário a ilusão de que dominam determinadas habilidades, quando, na verdade, não o fazem (Redig, 2016).

Observamos, nas narrativas do trabalhador Will, quando o mesmo compara, de certa forma, a sua deficiência com às demais como deficiência visual, pessoas com deficiência que fazem uso de medicação controlada, enfim trazemos as reflexões de Goffman (2013), que afirma a imagem que o grupo social ao qual o estigmatizado pertence faz com que ele acabe por tornar-se ser dotado de inferioridade. E essa imagem social interferirá na constituição da subjetividade da pessoa com deficiência.

Na perspectiva de Goffman (2013), o estigma não se realiza por dois grupos estanques de indivíduos, os “normais” e os “estigmatizados”, mas sim por um processo social de dois papéis, dos quais cada um pode participar, em algum momento de sua vida ou em alguma situação.

Tanto os “normais” quanto os “estigmatizados” são gerados por situações sociais. Por isso, aquele que é estigmatizado em uma circunstância determinada exhibe todos os preconceitos em relação a outros estigmatizados em outros aspectos. Isso pode ser observado entre os próprios jovens com DI que, algumas vezes, também discriminam seus pares ou outras pessoas com diferentes características estigmatizantes (Matos, 2017).

Para os participantes Ana e Lúcio estar trabalhando, significa que a pessoa não está desperdiçando o tempo com ociosidade e coisas afins. Apesar de ser um tema recorrente nos discursos dos participantes, **entretenimento** não foi mencionado em nenhum dos estudos que encontramos na revisão sistemática da literatura dos últimos dez anos de publicação sobre a inclusão laboral de pessoas com deficiência intelectual.

No discurso dos trabalhadores, o **relacionamento com os chefes** revelou uma insatisfação legítima, pois ninguém gosta de ser mal tratado ou desconsiderado em qualquer situação. No discurso dos quatro participantes, percebemos a relação com a deficiência intelectual, segundo a AAIDD (2012), na característica das habilidades sociais, mas Quitério e Nunes, de acordo com Redig (2016), apontam que o sujeito pode dispor dessas habilidades sociais e de recursos cognitivos, porém não sabe utilizar nos momentos apropriados. Ainda, sobre esse tema, observamos que tem relação com o estudo de Bezerra e Vieira (2012), tendo em vista que afirmam que é necessário mudanças de posturas nas empresas para que a efetiva inclusão laboral ocorra.

No discurso dos trabalhadores, as **relações amistosas** foram apontadas como facilidades no trabalho. No discurso dos trabalhadores, percebe-se que um ambiente onde existe respeito, solidariedade e espaço para o diálogo, é um ambiente favorável para o desenvolvimento e convivência harmônica entre os envolvidos desse contexto.

Esse aspecto das relações amistosas chama a nossa atenção, pois, comparece nas narrativas dos nossos participantes, mas não foi mencionado em nenhum dos estudos que encontramos na revisão

sistemática da literatura dos últimos dez anos de publicação sobre a inclusão laboral de pessoas com deficiência intelectual.

As narrativas dos participantes evidenciam a contribuição de Bakhtin, de acordo com (Leme, 2015), que enfatizava sobre a importância da comunicação da vida cotidiana, a língua em funcionamento nas práticas sociais e o material dessa comunicação, que é a palavra. Os trabalhadores se utilizam da palavra em função de buscar ajuda nas atividades, solicitar materiais que, porventura, venham faltar para a execução de atividades, relatar acontecimentos no contexto ambiente de trabalho, protestar por seus direitos como não trabalhar em dias de feriado. É notório o valor da comunicação no contexto laboral.

A narrativa do trabalhador Will sinaliza o tema de dificuldades no trabalho, quando as pessoas ficam disputando espaço a fim de mostrarem serviço, segundo o mesmo. Sobre esse tema, em que o participante fala das dificuldades no trabalho, a **competitividade** se relaciona com o estudo de Coelho e Ornelas (2010), quando defendem o emprego apoiado, por ser uma metodologia que objetiva a inclusão de pessoas com deficiência mais significativa, inclusive as com deficiência intelectual no mercado competitivo de trabalho. O responsável em executar o emprego apoiado, é o consultor em emprego apoiado, que atualmente é visto como mediador, uma figura imprescindível para trabalhar questões inerentes ao ambiente de trabalho.

Segundo os autores, nos países onde se adotaram o emprego apoiado, houve aumento de trabalhadores com deficiência que obtiveram empregos reais em empresas do mercado competitivo de trabalho.

As **Relações amorosas** no ambiente de trabalho foram apontadas como tema relações interpessoais. Nas narrativas dos entrevistados, percebe-se a consciência por parte dos mesmos, sobre a influência tanto positiva quanto negativa de um envolvimento amoroso dentro do ambiente de trabalho. Esse aspecto das relações amorosas chama a nossa atenção também, devido ser um tema recorrente nos contextos laborais, mas não foi mencionado em nenhum dos estudos que encontramos na revisão sistemática da literatura dos últimos dez anos de publicação sobre a inclusão laboral de pessoas com deficiência intelectual.

O **ambiente com pressão** no contexto laboral foi sinalizado pelos trabalhadores como tema relações interpessoais. Em seus discursos, os participantes demonstram insatisfação no ambiente de trabalho com questões que os deixam estressados. O termo dar pressão, para falar da cobrança para que realizem atividades que os mesmos apresentam dificuldades, o que dificulta o desempenho dos mesmos, bem como gera sofrimento psíquico, esse sentido de trabalho também foi encontrado no estudo de Coelho, Sampaio e Mancini (2014), pois a necessidade em realizar muitas tarefas em curto período de tempo exige muita atenção e concentração do trabalhador, principalmente em atividades ligadas ao atendimento público, o que foi reportado como fonte de sofrimento.

A **Relação de amizade** também foi apontada como tema relações interpessoais no contexto ambiente de trabalho, que significa a valorização da inclusão e da relação social propiciada pelo

trabalho, o que corrobora com o estudo de Coelho, Sampaio e Mancini (2014). O trabalho propiciou a vinculação do sujeito a um grupo social, como referido por Nohara, Acevedo & Fiammetti (2009), em estudo no Canadá, mas que reforça aqui no Brasil que a inclusão laboral torna-se uma fonte de experiências e de relações de alegria, felicidade e bem-estar. Segundo os mesmos autores, essa inclusão deveria partir de iniciativa própria dos empresários e não uma obrigação por meio de leis.

A **falta de ética profissional** foi evidenciada ao tema relações interpessoais e ficou evidente a insatisfação dos mesmos sobre a convivência em um ambiente hostil para se trabalhar. De acordo com a AAIDD (2012), as pessoas com DI apresentam limitações significativas nas habilidades sociais que, muitas vezes, não é entendida por parte das demais pessoas envolvidas no ambiente de trabalho. Ainda que o tema seja recorrente nos discursos dos participantes, **a falta de ética profissional** não foi mencionada em nenhum dos estudos que encontramos na revisão sistemática da literatura dos últimos dez anos de publicação sobre a inclusão laboral de pessoas com deficiência intelectual.

O participante Lúcio traz, em sua narrativa sobre o tema relações interpessoais, o **individualismo**, tema que corrobora com o estudo de Coelho, Sampaio e Mancini (2014). O trabalho não é somente produção, mas também viver junto, o que pressupõe atenção e respeito, vontade de trabalhar e de superar, coletivamente, as demandas do cotidiano. Para isso, seria necessário estabelecer relações de confiança entre os colegas. Mas o que foi relatado é que, nem sempre, isso acontece devido a ausência de afinidade, individualismo, competitividade, falta de comunicação e de cooperação, o que, por sua vez, foi considerado fonte de sofrimento:

Lúcio: *“(...) os pessoal lá que não ajuda ninguém, que a gente pede ajuda e eles vira as costas, deixa você carregar um monte de peso sozinho.”*

Diante das narrativas dos sujeitos, percebemos a necessidade de espaços mais favoráveis conscientes dos direitos humanos, que coaduna com Wanderer e Pedroza (2015), sobre construir uma compreensão mais complexa e abrangente sobre a produção da vulnerabilidade, que é realizada nas dinâmicas relacionais, nos níveis interpessoais, familiares, comunitários e institucional.

A trabalhadora Ana traz uma narrativa recorrente sobre o tema **superproteção**, em que sua mãe interfere no trabalho, quando faz ligações telefônicas para a sua chefe tratando-a de forma infantilizada, o que corrobora com Bastos (2002), quando diz que as pessoas com DI são superprotegidas por suas famílias, segregadas do convívio social e/ou desacreditadas sobre suas potencialidades, elas têm dificuldade em traçar um projeto de vida maduro e autônomo.

Sobre o Tema Inicial Percepção do outro em relação à pessoa com DI, os participantes trouxeram as mais diversas narrativas, abaixo relacionadas, que afirmam o **estigma da deficiência/estereótipo social**, o que corrobora com o estudo de Lima, Tavares, Brito e Capelle (2013), abordado por Goffman (2013), quando trata da identidade social virtual e real. Por se julgarem, desde cedo, menos capazes que outros, as pessoas com deficiência acreditam que encontrarão um espaço profissional que a discriminará por sua deficiência. A discrepância entre a identidade social, pois tem

como efeito afastá-lo da sociedade e de si mesmo, de tal maneira que se torna uma pessoa descreditada em um mundo não receptivo.

Em seus discursos, percebemos suas angústias, insatisfações, a falta de credibilidade que não é dispensada aos mesmos, enquanto sujeitos e cidadãos com seus potenciais e direitos na sociedade. A maneira como a sociedade trata as pessoas com deficiência intelectual deixa transparecer determinado sentido relacionado a certo juízo de valor, presente em todas as manifestações humanas. Todos os atributos e adjetivações direcionados a uma pessoa ou ao seu comportamento, corresponde um julgamento moral, que representa, a hierarquização de valores na definição do melhor e do pior, do certo e do errado, do bom e do ruim.

De acordo com Matos (2017), nas questões relacionadas ao estigma, Goffman (2013) aponta as características que estigmatizam alguém é o que pode confirmar a “normalidade de outrem”. O estigma não existe, sumariamente, a partir de características como a cor da pele, um defeito físico, por exemplo, mas sim em um sistema de relações. O que importa é o fato de não ser o esperado por um grupo social. É, portanto, a relação entre o atributo e o estereótipo. Para Goffman (2013), há alguns atributos, como a deficiência intelectual, que em quase toda a sociedade ocidental levam ao descrédito. Na narrativa de Ana, percebemos que a mesma sente-se inferiorizada, com o discurso preconceituoso das pessoas do contexto laboral. A jovem também sinaliza a falta de confiança nas suas potencialidades por parte das pessoas do contexto laboral e familiar, o que converge com Vigotski, quando o mesmo defende que as pessoas com deficiência tem potencial para se desenvolverem na sociedade, porém de maneira diferente.

Trazemos para a discussão também o estudo de Bezerra e Vieira (2012), que aborda que às pessoas com DI são oferecidos cargos baixos nas empresas, devido às limitações cognitivas das mesmas, o que observamos nos nossos participantes na ocupação e narrativas dos mesmos.

O **Serviço de Orientação para o Trabalho – SOT** foi sinalizado pelos participantes como Facilidades no Trabalho. Percebemos claramente a fala de Goffman, (2013), quando ele diz que no contato com os informados “indivíduos normais” que conhecem efetivamente e intimamente a vivência do estigmatizado e simpatizam com ele, os estigmatizados sentem-se à vontade, pois sabem que serão considerados como uma pessoa “normal”, encontrando, na figura do responsável pelo SOT, uma referência em quem pode confiar.

Nessa perspectiva, percebemos nas narrativas dos entrevistados a importância da figura do mediador na inclusão laboral desses sujeitos, tendo em vista a necessidade de poderem contar com um suporte, a fim de corroborar na solução de questões da rotina trabalhista, fazer suas queixas, falar sobre os seus conflitos e indagações que não são ouvidas e orientadas na escola, nem mesmo no contexto familiar e outras demandas pertinentes.

Trazemos aqui novamente que as experiências pelo mundo apontam a figura do preparador laboral/mediador como vital no processo de inclusão, pois se constitui como referencial imediato para o trabalhador e seus companheiros. Essa visão veio acompanhada pelo Emprego Apoiado, que não é

legalizado no Brasil. Essa modalidade/metodologia de emprego é orientada à inclusão das pessoas com deficiência, na maioria dos casos, às pessoas com deficiência intelectual no âmbito laboral, arbitrando os apoios necessários dentro e fora do entorno laboral, para conseguir incluir esse trabalhador no seu posto de trabalho.

A **Lei de Cotas** também foi apontada pelos trabalhadores como Facilidades no Trabalho por Sindy e Will. Na narrativa dos participantes, essa ação afirmativa é importante para o processo de inclusão laboral, por facilitar o fim da segregação das pessoas com deficiência, que outrora não tinha oportunidade e perspectiva de ingressar no mundo de emprego, porém a narrativa da participante Sindy apresenta relação com Matos (2017), sobre quando a inclusão é perversa com os jovens trabalhadores com DI. A Lei de cotas realmente facilita essa entrada no mercado laboral, porém a pessoa com deficiência se torna invisível, quando lhe são negadas possibilidades de desenvolvimento profissional dentro da organização que, por si, negará qualquer forma de discriminação, uma vez que a lei cumpriu o que a lei exige, a oportunidade de trabalhar.

O participante Will se mostra agradecido e contemplado pela Lei de Cotas, o que corrobora com o estudo de Bussmann, França e Jacinto (2014), porém estudos tem mostrado discrepâncias sobre a referida Lei, como o de Ribeiro e Carneiro (2009), quando observa que empresas demonstram preferências ao selecionar, dentre as pessoas com deficiência, aquelas com deficiências menos graves ou severas. A pesquisa de Barros (2015) revelou que as empresas que contratam trabalhadores com DI, só os fazem, pela obrigatoriedade da Lei e pela fiscalização da mesma, dando como justificativa que pessoas com DI são difíceis de serem admitidas por falta de escolaridade, qualificação profissional e pela inadequação das empresas para recebê-las, assim como as pesquisas de Garcia e Maia (2014) e Garcia (2014) apontam pontos negativos.

O Tema Inicial Relações Interpessoais, que foi analisado anteriormente, contempla diretamente o tema inicial Dificuldades no Trabalho. Os participantes sinalizaram também a **falta de promoção profissional** e ainda a **permanência em atividades repetitivas**. Nas narrativas dos participantes, percebeu-se que os mesmos apontam a falta de promoção profissional, principalmente pelo fato de serem destinados a esses trabalhadores tarefas repetitivas por muito tempo, que não eram de interesse dos mesmos, atividades inferiores em comparação com outras desempenhadas por outras pessoas na mesma empresa.

Percebemos que os trabalhadores com DI são colocados em atividades menos complexas, até mesmo repetitivas, como guardar mercadorias deixadas pelos cliente nos carrinhos de supermercado, recolher lençóis sujos, fazer café etc. Percebemos que a baixa escolaridade e a falta de qualificação profissional são entraves para a inclusão laboral, bem como dificulta uma promoção profissional, por exemplo, de acordo com o estudo de (Morais, 2017; Angonese, Boueri & Schmidt, 2015; Barros, 2015).

Nos discursos dos jovens trabalhadores, percebemos a insatisfação dos mesmos frente às atividades realizadas em seus ambientes de trabalho, principalmente pelas ações repetitivas das

mesmas e falta de dinâmicas internas das empresas para promover mudanças ou alternância nas suas funções no ambiente de trabalho. O participante Lúcio mostra-se extremamente insatisfeito por trabalhar sempre no mesmo lugar, sinalizando inclusive não aguentar mais, queixando até mesmo de dor nas costas, em função dessas atividades repetitivas, o que está relacionado ao estudo de Bezerra e Vieira (2012), que demonstrou não existir flexibilidade expressiva nas atribuições dos cargos existentes para promoção da dessas pessoas com DI nos postos de trabalho.

A inclusão laboral não pode ficar restrita a atividades repetitivas. É urgente que possamos apostar, no campo da investigação sobre a pessoa com deficiência intelectual, em métodos que respeitem uma perspectiva de agencialidade por parte dessas pessoas (Mieto, Barbato & Rosa, 2016; Souza, 2019), com o propósito de tentar eliminar as barreiras atitudinais e aumentar significativamente a sua inclusão no mercado de trabalho, não apenas ampliando a representatividade quantitativa, mas sobretudo, a qualitativa.

O participante Will sinalizou, em suas narrativas, a **dificuldade para a aquisição do laudo médico** e ainda a **burocracia do INSS** para o recebimento do passe livre, como Dificuldade no Trabalho, o que retrata bem a realidade brasileira, o descaso com as classes menos favorecidas que dependem de ações governamentais e até mesmo de informações contundentes sobre essas questões.

Esses aspectos que aparecem na narrativa do trabalhador Will é relevante, pois vai ao encontro de interesses recentes de pesquisadores que estão se dedicando à aposentadoria das pessoas com deficiência (Pereira & Barbosa, 2016).

Como Tema Inicial Perspectivas Laborais, os trabalhadores apresentaram, em suas narrativas, a aspiração por **promoção profissional** e a **continuidade dos estudos**. No discurso dos participantes, os mesmos foram unânimes em demonstrar suas aspirações enquanto trabalhadores e cidadãos, portadores de sonhos e objetivos a realizar. Demonstraram, através da entrevista, que vão lutar com garra e determinação, a fim de conquistar seus objetivos, ficando portanto subentendido que esperam que haja políticas públicas favoráveis para exequibilidade desses propósitos de vida.

A narrativa do trabalhador Will corrobora o que Matos (2017) afirma sobre a perversidade da inclusão, quando, por meio da Lei de cotas, facilita a inclusão laboral, mas não oferece possibilidades de desenvolvimento profissional dentro da empresa. Will deixa claro que é capaz, na verdade o que lhe falta é uma oportunidade.

Nesta seção, percebemos que os trabalhadores com DI apontaram diversos significados sobre a Inclusão no Mercado de Trabalho, nos discursos dos participantes o potencial de elemento significativo do trabalho envolve autorrealização, autoestima, independência financeira, autonomia pessoal e financeira, sentimento de aceitação e pertencimento, qualidade de vida, direitos e deveres sociais, vida social, protagonismo, satisfação pessoal e psicológica, barreiras atitudinais e falta de políticas públicas efetivas.

Para todos os trabalhadores, o trabalho tem valor, em função de propiciar novas aprendizagens, possibilidade de aprimoramento e desenvolvimento. A identidade pessoal e a

profissionais revelam-se interdependentes, tendo em vista que ser reconhecido, valorizado e aceito pelos outros como um trabalhador, lhes confirma um sentimento de igualdade em relação às demais pessoas da sociedade.

## Considerações finais

Diante da definição de deficiência intelectual e o que vimos em nossos resultados, o contexto ambiente de trabalho é um espaço importante de desenvolvimento humano. Num contexto semelhante ao trabalho apoiado, o Serviço de Orientação para o Trabalho que foi escolhido para a realização da pesquisa, também foi apontado nas narrativas dos trabalhadores com DI como facilitador para a inclusão no mercado de trabalho dessas pessoas.

Este estudo traz como premissa que a inclusão social e laboral das pessoas com DI depende do acesso ao conhecimento. Para que a inclusão aconteça, faz-se necessário também que a escola, como lugar de acesso ao conhecimento científico, proporcione aprendizagens, as quais seus estudantes se apropriem dos bens culturais historicamente acumulados. Contudo, percebemos que para que a inclusão laboral aconteça, faz-se necessário um envolvimento de todos os segmentos da sociedade, de maneira que haja uma mudança de postura frente à diversidade humana e que se possibilite que as pessoas com deficiência intelectual sejam ouvidas como cidadãs com direitos e deveres na sociedade.

O objetivo principal dessa pesquisa foi o de identificar a compreensão das pessoas com DI sobre o ambiente de trabalho como espaço de desenvolvimento desses sujeitos, abordando elementos como: atividades, relações interpessoais e papéis. A fim de alcançar os objetivos propostos, foram entrevistados trabalhadores com deficiência intelectual, com idade acima de 18 anos, atendidos pelo Serviço de Orientação para o Trabalho de um Centro de Ensino Especial de Brasília - DF, que estivessem contratados há no mínimo seis meses.

O questionamento almejado, ao iniciar a presente pesquisa, foi: As pessoas com DI são ouvidas no contexto de inclusão social ambiente de trabalho?

Por meio da revisão bibliográfica realizada, observamos que a receptividade das pessoas com DI no contexto ambiente de trabalho por parte das empresas tem avançado, principalmente pela exigência do cumprimento das leis vigentes que asseguram a permanência dessas pessoas nesse espaço de inclusão social. Porém, com base nos discursos dos entrevistados dessa pesquisa, é evidente que ainda existem barreiras atitudinais que dificultam a permanência desses trabalhadores nas empresas.

O tema pesquisado nomeado por Conceito Complexo Inclusão no Mercado de Trabalho nos trouxe ricas contribuições enquanto profissional e agente facilitador da inclusão de pessoas com deficiência, percebemos a importância que o trabalho tem na vida desses sujeitos, não somente pelo viés instrumental de ganho de subsistência, mas também pelo aspecto subjetivo, sobre o seu papel na sociedade.

A compreensão que os empregados com DI têm sobre o trabalho, através dos seus discursos perpassam pelo aspecto de ganho de dinheiro a questões subjetivas: independência, dignidade, relações interpessoais/caráter social, entretenimento, segurança, oportunidade, experiência, subsistência, aprendizagem, satisfação pessoal e psicológica, responsabilidade, autonomia financeira,

rotina de trabalho, desenvolvimento, função social e a percepção de seu papel social, relações amistosas, relações amorosas, relação de amizade e empoderamento.

Com o advento da Lei nº 13.146/2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, trouxe muitos avanços favoráveis às PcD, porém os entrevistados dessa pesquisa apontaram, nas suas narrativas, a falta de políticas públicas eficazes para o processo de inclusão laboral, dificuldades para aquisição de laudo médico, burocracia do INSS e falta de promoção profissional.

O modelo biopsicossocial da deficiência avança quando dá oportunidade de outros profissionais na avaliação, mas na prática docente e na inclusão laboral ainda prevalece o modelo social. Com o entendimento da perspectiva da defectologia de Vigotsky, nós esperamos que o modelo biopsicossocial ou até um que possivelmente possamos vir a desenvolver, venha romper com essas barreiras.

Na narrativa dos participantes, percebemos que a Lei de Cotas é tida como muito favorável, tendo em vista que, se a mesma não existisse, muitas das pessoas com DI estariam à margem da sociedade, porém há que se considerar as demandas desfavoráveis da respectiva Lei.

Um dado relevante da pesquisa foi sobre o Serviço de Orientação para o Trabalho ser apontado como facilidade no trabalho. No discurso dos trabalhadores, se observou a importância de uma referência de apoio/mediador para esse processo de inclusão no mercado de trabalho, o que coaduna com os programas exitosos de inclusão laboral das pessoas com deficiência intelectual, como os apontados por Mc Conkey e Collins (2010), Gasset, Galvez e Martin (2013), Gasset e Gascón (2010), Galán, Martín Ruiz e Arregui (2014), Fasching (2014), Mascaro (2016), Narayan, Pratapkumar e Reddy (2017) e Redig e Glat (2017).

No caso específico do Serviço de Orientação para o Trabalho (SOT), em Brasília, é um atendimento muito importante para esses trabalhadores com deficiência intelectual (DI), porém, percebemos, enquanto profissional, a falta de políticas públicas efetivas na implementação de tal atendimento imprescindível para a inclusão laboral desses jovens. O atendimento foi implantado em 2007, e deveria funcionar em todos os Centros de Ensino Especial do Distrito Federal, porém, na prática, não funciona em todos os Centros e ainda não existe uma valorização desse atendimento até mesmo pela Secretaria do Estado de Educação, quando deixa de oferecer coordenações específicas, incentivos e valorização para os profissionais desse atendimento. Os afetos que relatam nos encontros com o profissional do SOT indicam a necessidade das políticas públicas investirem em projetos com base na metodologia do Emprego apoiado, por exemplo.

Os dados sinalizados nas narrativas dos entrevistados como barreiras atitudinais, relacionamento com os chefes, competitividade, ambiente com pressão, falta de ética profissional, estigma da deficiência/ estereótipo social. Como perspectiva laboral, os participantes apontaram que possuem expectativas de continuidade dos estudos e promoção profissional.

Diante de todas as questões relativas à inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho, percebe-se a necessidade de medidas que envolvam a conscientização de que a

deficiência tem que passar a ser uma questão de interesse público e mais estudos sobre esse tema, a fim de que todos tenham entendimento para traçar novas perspectivas para a redução das desigualdades sociais. Percebemos, por meio de observação empírica, pela prerrogativa de atuar como professora no atendimento SOT, que as pessoas com Síndrome de Down conquistam espaços acadêmicos que demandam maior complexidade na aprendizagem e acesso ao mercado de trabalho em atividades mais complexas em relação às demais pessoas com deficiência intelectual sem fenótipo. Essas, por sua vez, têm acesso a sub empregos, conforme os próprios participantes da nossa pesquisa: frente de caixa de supermercado (o senso comum conhece como empacotador), auxiliar operacional (limpeza), auxiliar operacional (rouparia). Sugere-se a realização de estudos mais aprofundados sobre essa demanda para o futuro.

Nos importamos com a compreensão das experiências que as pessoas com DI fazem sobre o contexto ambiente de trabalho, pois elas nos auxiliarão na compreensão das dinâmicas do funcionamento e desenvolvimento desses sujeitos, bem como colaborar com instrumentos facilitadores nesse processo de respeito à diversidade em todos os contextos da sociedade. Observamos que há poucos estudos com a participação efetiva desses sujeitos sobre questões que os envolvam diretamente, enfatizando a percepção sobre si próprio e sobre o contexto ambiente de trabalho. É importante que sejam valorizados os estudos a partir da perspectiva da própria pessoa com DI, que tem se fortalecido com o lema “nada sobre nós, sem nós”, do início do movimento internacional pelos direitos das pessoas com deficiência.

A partir do levantamento bibliográfico realizado, em consonância com os documentos das políticas públicas nacionais e diretrizes internacionais, sugere-se que futuros estudos aprofundem as discussões apresentadas aqui e considerem como participantes de suas pesquisas, a própria pessoa com DI, não mais em um posicionamento passivo, a ser observado.

É relevante ressaltar a implementação de estudos com vistas à compreensão da inclusão no mercado de trabalho, seu impacto no desenvolvimento das pessoas com DI, torna-se relevante para a compreensão do desenvolvimento humano e para a implementação e planejamento de políticas públicas de inclusão à nível Distrital e Federal.

Para estudos futuros, sugerimos que seja considerado como participante a própria pessoa com deficiência intelectual para que possa vivenciar esse processo de empoderamento, pois, passa a ter a possibilidade de ter ouvida a sua voz como pessoa, como sujeito de direito e protagonista de sua própria história.

Reforçamos a importância da criação de políticas públicas que ofereçam serviços de formação profissionalizantes direcionados às pessoas com DI, que invistam na figura do mediador/apoio, de forma que venha a ser legalizado com o propósito de facilitar a inclusão laboral das pessoas com deficiência, assim como haja uma implementação no Serviço de Orientação para o Trabalho na SEEDF, por ser um atendimento importante para a inclusão no mercado de trabalho, segundo os participantes dessa pesquisa.

Ressaltamos que as experiências exitosas de inclusão laboral pelo mundo apontam a figura desse mediador laboral/apoio, como o diferencial nesse processo. Não podemos ignorar a dimensão político-emocional que permeia a inclusão laboral das pessoas com DI e não temos como negar as tensões presentes nesse processo. Percebemos a necessidade de uma proposta curricular que inclua um planejamento que vise encadear ações pedagógicas efetivas com vistas à sua futura inclusão no mercado do trabalho e na vida adulta, há que se investir nos processos de escolarização das pessoas com DI na primeira infância, a fim de promover o desenvolvimento da autonomia das mesmas, conforme Mieto (2010). Tendo em vista as dificuldades apresentadas por essas pessoas na idade produtiva para o trabalho, bem como investir na formação profissional, pois como vão competir no ambiente laboral, sem ter o mínimo necessário?

Também sugerimos a ações que, de alguma forma, venham otimizar propostas de sensibilização junto às empresas para que venham acolher esses jovens trabalhadores com DI em seus espaços de trabalho com o devido respeito e tolerância que todo cidadão têm direito, pois consideramos que empresas que realizam a inclusão laboral efetivamente, com respeito à diversidade humana, favorecem esse desenvolvimento humano, agrega valor, responsabilidade social, benefícios para todos os empregados, humanização e enriquecimento das relações interpessoais nesse contexto, cooperação, solidariedade etc.

Sugerimos que a família, comunidade escolar e demais contextos da sociedade trate as pessoas com DI com dignidade, respeito, não de forma infantilizada, com sentimentos de piedade. E, finalmente, é importante que seja valorizado os estudos a partir da perspectiva da própria pessoa com DI, que tem se fortalecido a cada dia com o lema “nada sobre nós, sem nós, do início do movimento internacional pelos direitos das pessoas com deficiência.

Acreditamos que o objetivo pleiteado foi atingido, uma vez que conseguimos alcançar, nas narrativas dos participantes desta pesquisa, respostas dos próprios protagonistas, como partícipe de assuntos alusivos à si.

## Referências

- Akkerman, A., Kef, S. & Meininger, H. P. (2018). Job satisfaction of people with intellectual disability: Associations with job characteristics and personality. *AJIDD- American Journal on intellectual and developmental disabilities*, 123(1), 17-32.
- Almeida, M. A., (2012). O caminhar da deficiência intelectual e classificação pelo Sistema de suporte/apoio. In: Almeida, M.A. (Orgs), *Deficiência intelectual: realidade e ação* (pp. 51-60). Secretaria de Educação, Núcleo de Apoio Pedagógico Especializado – CAPE. São Paulo: SE.
- Alves, D. S. S. (2017). Concepções de deficiência: um estudo sobre representação social da diversidade humana ao longo da história. *Polyphonia*, 28(1), 31-44. Recuperado em 13.05.2019 de: <https://www.revistas.ufg.br/sv/article/view/43435>
- American Association on Intellectual and Developmental Disabilities – AAIDD (2012). User's Guide to accompany the 11 th edition of Intellectual Disability: Definition, Classification, and Systems of Supports. *Site da American Association on Intellectual and Developmental Disabilities*. Recuperado em 10.06.2019 de: <https://aidd.org/about-aaidd/mission>
- Amiralian, M. et al. (2000). Conceituando deficiência. *Revista Saúde Pública*, 34(1), 97-103. Recuperado em 10.06.2019 de: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-89102000000100017&lng=en&nrm=iso&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-89102000000100017&lng=en&nrm=iso&tlng=pt)
- Angonese, L. S., Boueri, I.Z. & Schmidt, A. (2015). O adulto com deficiência intelectual: concepção de deficiência e trajetória de carreira. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 16(1), 23-24. Recuperado de: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1679-33902015000100004](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1679-33902015000100004)
- Aranha, M. S. F. (2001). Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. *Revista do Ministério Público do Trabalho*, XI(21), 1-24. Recuperado em 10.06.2019 de: <http://www.adiron.com.br/arquivos/paradigmas.pdf>
- Assis, A. M. & Freitas, M. N. (2014). Estudo de caso sobre a inserção de pessoas com deficiência numa organização de grande porte. *Read/Porto Alegre*, 78(2), 496-528. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/read/v20n2/1413-2311-read-20-02-0496.pdf>
- Associação Americana de Retardo Mental (AAMR). (2006). *Retardo Mental: definição, classificação e sistemas de apoio* (M.F. Lopes, Trad.). Porto Alegre: ARTMED.

- Bakhtin, M. (1992). *Estética da criação verbal*. São Paulo: Martins Fontes.
- Barros, G. D. S. (2015). As meninas de Helena: deficiência intelectual, inclusão e mercado de trabalho em São Luís – MA. *Revista Educação e Emancipação*, 8(1), 155-180. Recuperado: <http://www.periodicoseletronicos.ufma.br/index.php/reducacaoemancipacao/article/view/3921>
- Bastos, A. L. G. (2002). *O adolescente com deficiência e o seu processo de escolha profissional*. Adolescência Latioamericana, Porto Alegre.
- Bauer, M. W. & Gaskell, G. (2015). *Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som*. Um manual prático (P. Guareshi, Trad.) – 13. Ed. –. Petrópolis, RJ: Vozes.
- Begalli, A. S. M. (2012). *A efetivação do direito ao trabalho da pessoa com deficiência no Brasil: o papel do Estado e das empresas* (Dissertação de mestrado). Faculdade de Direito do Sul de Minas, Pouso Alegre /MG.
- Bernardes, L. C. G. (2016). *Bioética deficiência e políticas públicas: uma proposta de análise a partir da abordagem da capacidade*. 273 pág. (Tese de doutorado). Faculdade de Ciências da Saúde, Universidade de Brasília, Brasília-DF.
- Bezerra, S. S. & Vieira, M. M.F. (2012). Pessoa com deficiência intelectual: a nova “ralé” das organizações do trabalho. *Revista RAE*, 52(2), 232-244. Recuperado de: [https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590\\_s0034-75902012000200009\\_0.pdf](https://rae.fgv.br/sites/rae.fgv.br/files/artigos/10.1590_s0034-75902012000200009_0.pdf)
- Borges, L. O. B. & Tamayo, A. (2001). A estrutura cognitiva do significado do trabalho. *Psicologia: Organização e Trabalho*, 1(2), 11-44. Recuperado de: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1984-66572001000200002](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1984-66572001000200002)
- Brasil (1968). *Decreto nº 62.150 de 19 de janeiro de 1968*. Promulga a Convenção 111 da OIT sobre discriminação em matéria de emprego e profissão. Recuperado em 18.06.2019 de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1950-1969/D62150.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1950-1969/D62150.htm)
- Brasil (1982). *Programa de Ação Mundial para as Pessoas Deficientes*. Recuperado em 18.06.2019 de: <http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-dos-Portadores-de-Deficiencia/programa-de-acao-mundial-para-as-pessoas-deficientes.html>
- Brasil (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil de 1988*. Promulgada em 05 de outubro de 1988. Recuperado em 18.06.2019 de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Constituicao/Constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Constituicao/Constituicao.htm)
- Brasil (1999). *Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999*. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de

Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/D3298.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3298.htm)

Brasil (1989). *Decreto nº 98.656 de 21 de dezembro de 1989*. Promulga a Convenção relativa à Orientação Profissional no Desenvolvimento de Recursos Humanos Convenção nº 142 da Organização Internacional do Trabalho. Recuperado em 18.06.2019 de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/decreto/1980-1989/D98656.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1980-1989/D98656.htm)

Brasil (1989). *Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989*. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência. Recuperado em 18 de maio de 2019 de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L7853.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm).

Brasil (1990). *Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990*. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e fundações públicas federais. Recuperado em 18 de maio de 2019 de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/L8112cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm)

Brasil (1991). *Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social. Recuperado em 13 de maio de 2019 de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213cons.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm)

Brasil (1996). *Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996*. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Recuperado em 15 de junho de 2019 de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/Leis/L9394.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L9394.htm)

Brasil (1999). *Decreto nº 3.238, de 20 de dezembro de 1999*. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Recuperado em 18.06.2019 de: [https://www.udesc.br/arquivos/udesc/documentos/Decreto\\_n\\_3\\_298\\_de\\_20\\_de\\_dezembro\\_de\\_1999\\_15226890440067\\_7091.pdf](https://www.udesc.br/arquivos/udesc/documentos/Decreto_n_3_298_de_20_de_dezembro_de_1999_15226890440067_7091.pdf)

Brasil (2001a). *Diretrizes nacionais para a educação especial na educação básica*. Brasília: MEC/SEESP. Recuperado de: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/diretrizes.pdf>

Brasil (2001b). Ministério da Educação e Cultura. Conselho Nacional de Educação. *Resolução nº 2, de 11 de setembro de 2001*. Institui diretrizes nacionais para a educação especial na educação básica. Recuperado em 20.06.2019 de: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0201.pdf>

Brasil (2007). *Decreto 6.214, de 26 de setembro de 2007*. Regulamenta o Benefício de Prestação Continuada da Assistência Social (BPC) devido à pessoa com deficiência e ao idoso de que trata a Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993, e a Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003. Acresce parágrafo ao art. 162 do Decreto nº 3.048, de 6 de maio de 1999, e dá outras providências.

Recuperado em 19.06.2019 de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2007/decreto/d6214.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2007/decreto/d6214.htm)

Brasil (2008). Secretaria Especial dos Direitos da Pessoa com Deficiência. *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*. Recuperado em 18.06.2019 de: <https://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/publicacoes/convencao-sobre-os-direitos-das-pessoas-com-deficiencia>

Brasil (2009). *Decreto nº 6.949, de 25 de Agosto de 2009*. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com deficiência. Recuperado em 18.06.2019 de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm)

Brasil (2013). *Lei nº 142, de 08 de maio de 2013*. Regulamenta o § 1º do art. 201 da Constituição Federal, no tocante à aposentadoria da pessoa com deficiência segurada no Regime Geral de Previdência Social - RGPS. Recuperado em 15 de junho de 2019 de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/lcp/lcp142.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/lcp/lcp142.htm)

Brasil (1993). *Lei nº 8.742, de 7 de dezembro de 1993*. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Recuperado de: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1993/lei-8742-7-dezembro-1993-363163-publicacaooriginal-1-pl.html>

Brasil (2003). *Lei nº 10.741, de 1º de outubro de 2003*. Dispõe sobre o Estatuto do Idoso e dá outras providências. Recuperado de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/2003/110.741.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/110.741.htm)

Brasil (2015). *Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015*. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Recuperado em 13 de maio de 2019 de [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm)

Brasil (2011). *Lei nº 12.513, de 26 de outubro de 2011*. Institui o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec); altera as Leis nº 7.998, de 11 de janeiro de 1990, que regula o Programa do Seguro-Desemprego, o Abono Salarial e institui o Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT), nº 8.212, de 24 de julho de 1991, que dispõe sobre a organização da Seguridade Social e institui Plano de Custeio, nº 10.260, de 12 de julho de 2001, que dispõe sobre o Fundo de Financiamento ao Estudante do Ensino Superior, e nº 11.129, de 30 de junho de 2005, que institui o Programa Nacional de Inclusão de Jovens (ProJovem); e dá outras providências. Recuperado em 19.06.2019 de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2011-2014/2011/lei/112513.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/lei/112513.htm)

Brasil (2012). *Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012*. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências.

Recuperado em 15 de junho de 2019 de: [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/ato2011-2014/2012/lei/112711.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/ato2011-2014/2012/lei/112711.htm)

Brasília (2010). *Orientação Pedagógica Educação Especial*. Recuperado em 18.06.2019 de:

[http://www.cre.se.df.gov.br/ascom/documentos/subeb/ed\\_especial/orient\\_pedag\\_ed\\_especial2010.pdf](http://www.cre.se.df.gov.br/ascom/documentos/subeb/ed_especial/orient_pedag_ed_especial2010.pdf)

Braverman, H. (1987). *Trabalho e capital monopolista: a degradação do trabalho no século XX*. Rio de Janeiro: Zahar.

Bussmann, T. B., França, M. T. & Jacinto, P. A. (2014). *Reserva de vagas e seus efeitos no mercado de trabalho: o caso das pessoas com deficiência no Brasil*.

Butcher, S. & Wilton, R. (2008). Stuck in transition? exploring the spaces of employment training for youth with intellectual disability. *Geoforum*, 39(2), 1079-1092.

Carvalho, M. F. (2004). *A relação do sujeito com o conhecimento: condições de possibilidades no enfrentamento da deficiência mental* (Tese de doutorado). Faculdade de Educação, Universidade Estadual de Campinas, Campinas/SP.

Cerqueira, M. T. A. (2008). *Estratégias de ensino-aprendizagem para a pessoa com deficiência intelectual de 12 a 18 anos*. Curitiba: UFPR.

Cezar, K. M. O. (2009). Os desafios da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho. In: M. N. Carvalho-Freitas, A. L. Marques (Orgs). *O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos diagnóstico* (pp. 43-54). Curitiba: Juruá.

Cezar, K.R. (2012). *Pessoas com deficiência intelectual: inclusão trabalhista - lei de cotas*. São Paulo: LTr.

Coelho, C. M.; Sampaio, R. F. e Mancini, M. C. (2014). Trabalhadores com deficiência: vivências de prazer e sofrimento. *Psicol. Soc.*, 26(1), 214-223. Recuperado em 18.06.2019 de: <http://dx.doi.org/.1590/S010271822014000100023>.

Coelho, V. P. e Ornelas, J. (2010). Os contributos do emprego apoiado para a integração das pessoas com doença mental. *Análise Psicológica*, 28(3), 465-478. Recuperado em 20.06.2019 de: [http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0870-82312010000300007](http://www.scielo.mec.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0870-82312010000300007)

Conselho Nacional de Saúde (1996). *Resolução 196/96*. Recuperado de: <https://www.ufrgs.br/bioetica/res19696.htm>

- Cordeiro, D. R. C. L. (2013). *A inclusão de pessoas com deficiência na rede regular de educação profissional*. 184 f. (Dissertação de Mestrado em Educação). Universidade Estadual Paulista “Júlio de Mesquita Filho”, Marília-SP.
- Cordeiro, D. R. C. L., Oliveira, A.A. S. (2011). A educação profissional de pessoas com deficiência: um levantamento de teses e dissertações. *Anais do VI Congresso Brasileiro Multidisciplinar de Educação Especial e VII Encontro da Associação Brasileira de Pesquisadores em Educação Especial*, 2662-2673. Recuperado em 01 de maio de 2019 de: <http://www.uel.br/eventos/congressomultidisciplinar/pages/arquivos/anais/2011/trabalho/246-2011.pdf>
- Costa, M. C. A., Comello, D. M., Tette, R. P. G., Rezende, M. G., Nepomuceno, M. F. (2011). Inclusão social pelo trabalho: a qualificação profissional para pessoas com deficiência intelectual. *Gerais, Rev. Inrerinst. Psicol.*, 4(2), 200-214.
- Dias, S. S. & Lopes de Oliveira, (2013). Deficiência intelectual na Perspectiva Histórico-Cultural: contribuições ao estudo do desenvolvimento adulto. *Rev. Bras. Ed. Esp.*, 19(2), 169-182. Recuperado em 23.05.2019 de: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382013000200003&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382013000200003&script=sci_abstract&tlng=pt)
- Diniz, D. (2012). *O que é deficiência*. 2ª reimpressão. São Paulo: Braziliense.
- Ellenkamp, J. J., Brouwers, E. P. M., Embregts, P. J., Joosen, M. C. & Van weeghel, J. (2016). Work environment-related factors in obtaining and maintaining work in a competitive employment setting for employers with intellectual disabilities a systematic review. *Journal of occupational rehabilitation*, 26(1), 56-69.
- Fagnani, E. (2005). *Política social no Brasil (1964-2002): entre a cidadania e a caridade* (Tese de Doutorado). Instituto de Economia da Unicamp, Campinas –SP.
- Fasching, H. (2014). Vocational education and training and transitions into the labour Market of persons with intellectual disabilities. *European Journal of special needs education*, 29(4), 505-520.
- Ferrari, L., Nota, L. & Soresi, S. (2008). Conceptions of work in italian with intellectual disability. *Journal of Career Development*, 34(4), 438-464. Curators of the University of Missouri.
- Flick, We. (2009). *Introdução à Pesquisa qualitativa*. Porto Alegre.
- Fogli, B. F. C. S. A. (2010). *A dialética da inclusão em educação: uma possibilidade em um cenário de contradições*: um estudo de caso sobre a implementação da política de inclusão para alunos

- com deficiência na rede de ensino FAETEC. 2010. 173 f. (Tese de Doutorado). Universidade Estadual do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro-RJ.
- Fonseca, M. V. A. T. (2007). Escolarização de jovens e adultos com deficiência: versões e inserções. *Anais do VII Encontro da Associação Brasileira de Pesquisadores em Educação Especial*, Londrina, Brasil. Recuperado em 01 de maio de 2019 de: <http://www.uel.br/eventos/congressomultidisciplinar/pages/arquivos/anais/2011/politicas/336-2011.pdf>
- Friedmann, G. & Naville, P. (orgs.) (1973). *Tratado de Sociologia do trabalho*. S. P. Cultrix/Edusp, V. I, II.
- Furtado, A. V., Silva, N. L. P. (2014). Trabalho e Pessoas com Deficiência Intelectual: Análise da Produção Científica. *Revista Brasileira de Orientação Profissional*, 15(2), 213-223.
- Gálan, A. R., Martín, A.R., Ruiz, R. G., & Arregui, E. A. (2014). La transición a la vida activa de las personas con discapacidad: expectativas familiares y grado de ajuste al trabajo. *Ver. Bras. Ed. Esp.*, 20(2), 283-302.
- Garcia, V. G. (2014). Panorama da inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho no Brasil. *Trab. Educ. Saúde*, 12(1), 165-187.
- Garcia, V. G. & Maia, A. G. (2014). Características da participação das pessoas com deficiência e/ou limitação funcional no mercado de trabalho brasileiro. *R. Bras. Est. Pop.*, 31(2), 395-418.
- Gasset, D. I., Galvez, I. E. & Martín. R. C. (2013). Diez años de formación para el empleo de personas con discapacidad intelectual em la universidad: balance y perspectivas. *Revista ibero-americana de educación*, (63), 127-138.
- Gasset, D. I., Gascón, A. H. (coords). (2010). *Discapacidad intelectual en la empresa: las claves del éxito*. Madrid: Pirámide.
- Giordano, B. W. (2000). *(D)eficiência e trabalho: analisando suas representações*. São Paulo: Annablume: Fapesp, 2000.
- Goffman, E. (2013). *Estigma – notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. (M. B. M. L. Nunes Trad.). – 4. ed. – Rio de Janeiro: LTC.
- Gould, S. J. (2014). *A falsa medida do homem*. (V. L. Siqueira, Trad.). São Paulo: Martins Fontes.
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, (2012). *Censo Demográfico 2010: Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência*. Recuperado em

19.06.2019 de:  
[https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd\\_2010\\_religiao\\_deficiencia.pdf](https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf)

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística – IBGE, (2013). Pesquisa Nacional de Saúde 2013. *Ciclos de vida – Brasil e Grandes Regiões*. Recuperado em 19.06.2019 de:  
<https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv94522.pdf>

Jannuzzi, G. M. (2006). *A educação do deficiente no Brasil: dos primórdios ao início do século XXI*. Campinas: Autores Associados.

Jenaro, C. (1998). Transición de la Escuela al trabajo y a la vida independiente. *Juventud y Discapacidad.*, 43, 31-45.

Ke, X. & Liu, J. (2015). Deficiência Intelectual. In Rey JM (ed), *IACAPAP e- Textbook of Child and Adolescent Mental Health*. (Edição em Português; Dias Silva F. (ed.). *Genebra*: International Association for Child and Adolescent Psychiatry and Allied Professions 2015.

Koenig, O. (2011). Any added value? Co-constructing life stories of and with people with intellectual disabilities. Blackwell Publishing Ltd, *British Journal of Learning Disabilities*, 213-221. Doi: 10.1111/j.1468-3156.2011.00695.x. Recuperado em 24.04.201 de:  
<https://onlinelibrary.wiley.com/doi/epdf/10.1111/j.1468-3156.2011.00695.x>.

Krawulski, E. (1988). A orientação Profissional e o significado do Trabalho. *Revista da ABOP*. Rev. ABOP, 2(1). Recuperado em 08.06.2019 de:  
[http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-88891998000100002](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-88891998000100002)

Lancillotti, S. S. P. (2003). *Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal*. Campinas, SP: Autores Associados.

Leme, M. E. S. (2015). *Deficiência e o mundo do trabalho: Discursos e contradições*. Campinas, SP: Autores Associados.

Letelier, M. T. V. F. & Aguilar, L. E. I. (2017). Formación laboral para jóvenes com diversidade funcional intelectual incluídos em um campus universitário. (Job training for Young people with intellectual disabilities included in a university campus). *Revista Nacional e Internacional de Educacion Inclusiva*, 10(2), 1889-4208.

Lima, M. P. & Tavares, N. V. (2011). O Sentido do Trabalho para Pessoas com Deficiência. *Anais do Encontro da ANPAD*, 35. 2011. Rio de Janeiro.

Lima, M. P.; Tavares, N.V.; Brito, M. J. & Cappelle, M. C. A. (2013). O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. *RAM, ADM Mackenzie*, 14(2), 42-68.

- Lima, S. M. M.; Hopfer, K. R. & Souza-Lima, J. E., 2004. Gestão de pessoas – complementaridade entre racionalidades na construção da identidade profissional. *RAE-eletrônica*, 3(2), 1-20. Recuperado em 23 de maio de 2019 de: <http://www.scielo.br/pdf/raeel/v3n2/v3n2a11>.
- Lohuis, A. M., Vwuren, M. V., Scool, A. & Bohlmeijer, E. (2016). Ambiguities of “doing what Works”: how professionals make sense of applying solution-focused support for people with intellectual disabilities. *International journal of developmental disabilities*, 63(3), 170-183.
- Lucci, M. A. (2006). A proposta de Vygotsky: a psicologia sócio-histórica. *Revista de curriculum y formación del profesorado*, 10(2), 1-11. Recuperado em 13.06.2019 de: <https://www.ugr.es/~recfpro/rev102COL2port.pdf>.
- Lysaght, R., Cobigo, V. & Hamilton, K. (2012). Inclusion as a focus of employment – related research in intellectual disability from 2000 to 2010: A scoping review. *Disability & Rehabilitation*, 34(16), 1339-1350.
- Maffezol, R.R. & Góes, M.C. R. (2004). Jovens e adultos com deficiência mental: seus dizeres sobre o cenário cotidiano de suas relações pessoais e atividades. *Anais da 27ª Reunião da Anped*, Grupo de Trabalho 15, Educação Especial. Recuperado em 01 de maio de 2019 de: <http://www.anped.org.br/biblioteca/item/jovens-e-adultos-com-deficiencia-mental-seus-dizeres-sobre-o-cenario-cotidiano-de>.
- Maia, A.M.C.; Freitas, M.N.C. (2015). O trabalhador com deficiência na organização: um estudo sobre o treinamento e desenvolvimento e a adequação das condições de trabalho. *Read. Eletrôn. Adm.*, 21(3), 689-718. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-2311.0722014.54834>.
- Mascaro, C. A. A. C. (2016). *Inclusão e profissionalização do aluno com deficiência intelectual*. 1ª ed. Curitiba – PR: Appris.
- Matos, N. R. V. (2017). *Inclusão perversa: uma reflexão sobre o sentido do trabalho para pessoas com deficiência*. 1. ed. Curitiba: Appris (Ciências Sociais).
- Matos, N. R. V. (2013). *Emprego apoiado: uma análise psicossocial da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho*. 123 f. (Dissertação de Mestrado em Psicologia Social). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo-SP.
- Maulik, P.K.; Mascarenhas, M. N.; Mathers, C. D.; Dua, T. & Saxena, S. (2011). Prevalence of intellectual disability: a meta-analysis of population-based studies. *Research in Developmental Disabilities*, 32(2), 419-436.

- McConkey, R. & Collins, S. (2010). The role of support staff in promoting the social inclusion of persons with an intellectual disability. *Journal of intellectual disability research*, 54(8), 691-700.
- Meletti, S. M. F. (2001). O significado do processo de profissionalização para o indivíduo com deficiência mental. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 7(1), 77-90.
- Melo, G. S. (2003). *Diálogos com profissionais do Ensino Especial: o contexto histórico-cultural e suas repercussões na prática educacional do Distrito Federal*. 133 f. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília-DF.
- Mendonça, F. L. R. (2013). *Entre concepções docentes e práticas pedagógicas: o processo de inclusão de alunos com deficiência intelectual na rede pública de ensino do Distrito Federal*. (Dissertação de Mestrado). Universidade de Brasília, Brasília-DF.
- Mendonça, F. L. R. & Silva, (2015). A formação docente no contexto da inclusão: para uma nova metodologia. *Cadernos de Pesquisa*, 45(157), 508-526. Retirado em 23.04.2019 de: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742015000300508&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S0100-15742015000300508&script=sci_abstract&tlng=pt)
- Mieto, G. S. M. (2010). *Virtuosidade em professores de inclusão escolar de crianças com deficiência intelectual*. (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília-DF.
- Mieto, G. S. M., Barbato, S. & Rosa, A. (2016). Professores em transição: produção de significados em atuação inicial na inclusão escolar. *Psicologia: Teoria e Pesquisa*, 32(esp.), 1-10. Retirado em 23.04.2019 de: <http://www.scielo.br/pdf/ptp/v32nspe/1806-3446-ptp-32-spe-e32ne29.pdf>
- Moore, K., McDonald, P., Barlett, J. (2018). Emerging trends affecting future employment opportunities for people with intellectual disability: The case of a large retail organisation. *Journal of intellectual & Developmental Disability*, 43(3), 328-338.
- Morais, K. H. (2017). O mercado de trabalho e a pessoa com Deficiência Intelectual: entraves e oportunidades. *Revista Espacios*, 38(12).
- Mourão, L., Sampaio, S. & Duarte, M. H. (2012). Colocação seletiva de pessoas com deficiência intelectual nas organizações: um estudo qualitativo. *Organizações e Sociedade - O&S*, 19(61), 209-229.
- Muniz, E. P. (2008). Conceito de deficiência mental no século XX: construção e a (des) construção do conceito com ênfase patológica. In: *Anais do III congress Brasileiro de Educação Especial e IV Encontro da Associação Brasileira de Pesquisadores em Educação Especial*. São Carlos: UFSC, p. 1-19.

- Narayan, J., Pratapkumar, R. & Reddy, S. P. (2017). Community managed services for persons with intellectual disability: Andhra pradesh experience. *Journal or intelectual disabilities*, 21(3), 248-258.
- Nohara, J. J.; Acevedo, C. R. & Fiammetti, M. (2009). A vida no trabalho: as representações sociais das pessoas com deficiências. In: Carvalho-Freitas, M. N.; Marques, A. L. (Orgs.). *O trabalho e as pessoas com deficiência: pesquisas, práticas e instrumentos diagnóstico* (pp. 71-88). Curitiba: Juruá.
- Nota, L., Santilli, S., Ginevra, M. C. & Soresi, S. (2014). Employer attitudes towards the work inclusion of people with disability. *Journal of Aplied Research in Intellectual Disabilities*, 27, 511-520.
- Oeseburg, B.; Dijkstra, G. J.; Groothoff, J. W.; Reijneveld, S. A. & Jansen, D. E. M. C. (2011). Prevalence of chronic health conditions in children with intelectual disability: a systematic literature review. *Intellectual and Developmental Disabilities*, 49, (2), 59-85.
- Oliveira, V. M. (2018). Pesquisas autonarrativas na educação inclusiva: construção emancipadora do conhecimento científico. Centro de Estudios Latinoamericanos de Educacion Inclusiva (CELEI) Chile. Ciclo de conferencias internacionales Tarea Crítica de la Educacion Inclusiva Contingências epistémicas, emergências metodológicas y discusiones para el presente. Conferencia 6 – 3 de octubre de 2018. Recuperado em 15 de maio de 2019 de: <https://www.celei.cl/pesquisas-autonarrativas-na-educacao-inclusiva-construcao-emancipadora-do-conhecimento-cientifico/>
- Ornelas, J. H. (2008). *Psicologia comunitária*. Lisboa: Fim de Século.
- Padilha, A. M. L. (2001). *Práticas Pedagógicas na Educação Especial: a capacidade de significar o mundo e a inserção cultural do deficiente mental*. Campinas: Autores Associados.
- Pereira-Silva, N. L. & Dessen, M. A. (2007). Crianças com e sem Síndrome de Down: valores e crenças de pais e professores. *Rev. bras. educ. espec.*, 13(3), 429-446. Recuperado de: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382007000300009&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382007000300009&script=sci_abstract&tlng=pt)
- Pereira, C. E. C., Bizelli, J. L., Leite, L. P. (2017). Organizações de Ensino Superior: Inclusão e Ambiente de Trabalho. *Educ. soc.*, 38(138), 99-115. Recuperado: <http://www.scielo.br/pdf/es/v38n138/1678-4626-es-38-138-00099.pdf>
- Pereira, E. L. & Barbosa, L. (2016). Índice de Funcionalidade Brasileiro: percepções de profissionais e pessoas com deficiência no contexto da LC 142/2013. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(10), 3017-

3026. Recuperado de: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232016001003017&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-81232016001003017&script=sci_abstract&tlng=pt)

Pessotti, I. (1984). *Deficiência Mental: da superstição à ciência*. São Paulo: T. A. Queiroz, Editor, LTDA.

Pletsch, M. D. (2010). *Repensando a inclusão escolar: diretrizes políticas, práticas curriculares e deficiência intelectual*. Rio de Janeiro: NAU/EDUR.

Redig, A. G. (2010). *Ressignificando a Educação Especial no contexto da Educação Inclusiva: a visão de professores especialistas*. 183 f. (Dissertação de mestrado). Programa de Pós-Graduação em Educação (PROPEd) \_ Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), 2010.

Redig, A. G. (2016). *Inserção profissional de jovens e adultos com deficiência intelectual*. 1.ed. Curitiba: Appris.

Redig, A. G. & Glat. R. (2017). Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual. *Ensaio: aval. Pol. Públ. Educ.*, 25(95), 330-355. Recuperado de: <http://www.scielo.br/pdf/ensaio/v25n95/1809-4465-ensaio-S0104-40362017002500869.pdf>

Redig, A. G. (2014). *Aplicação e análise de um programa customizado para a inclusão de jovens com deficiência intelectual em atividades laborais*. 197 f. (Tese de Doutorado em Educação). Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro – RJ.

Renfrew, A. (2017). Mikhail Bakhtin/ Alastair Renfrew. (M. Marcionilo Trad.). 1. Ed. São Paulo: Parábola.

Ribeiro, M. A. & Carneiro, R. (2009). A inclusão indesejada: as empresas brasileiras face à lei de cotas para pessoas com deficiência no mercado de trabalho. *Organizações e Sociedade - O&S*, 16(50), 545-56. Recuperado de: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1984-92302009000300008&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1984-92302009000300008&script=sci_abstract&tlng=pt)

Rosa, F. D., Denari, F. E. (2013). Trabalho, educação e família: perspectivas para a pessoa com deficiência intelectual. *Revista Educação Especial*, 26(45), 73-90. Recuperado de: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/4842>

Santos, A. C.; Neto, U. G. & Rezende, E. O. (2012). Profissionalização da pessoa com deficiência: aspectos históricos. In Costa, M. P. R. *A pessoa com deficiência no mercado de trabalho*. São Carlos: Pedro & João Editores, 2012. P. 9-22.

- Santos, W. (2016). Deficiência como restrição de participação social: desafios para avaliação a partir da Lei Brasileira de Inclusão. *Ciência & Saúde Coletiva*, 21(10), 3007-3015. Recuperado em 15.07.2019 de: <http://www.scielo.br/pdf/csc/v21n10/1413-8123-csc-21-10-3007.pdf>
- Silva, A. (2006). Profissionalização e mercado de trabalho para pessoas com deficiência mental no Brasil: o embuste neoliberal. *Inter-Ação*, 31(2), 231-59. Recuperado de: <https://www.revistas.ufg.br/interacao/article/view/1258>
- Silva, N. L. P. & Furtado, A. V. (2012). Inclusão no trabalho: A vivência de pessoas com deficiência intelectual. *Revista Interação Psicol*, 16(1), 95-100. Recuperado de: <https://revistas.ufpr.br/psicologia/article/view/23012>
- Silva, N. L. P., Furtado, A.V. & Andrade, J. F. C. M. (2018). A inclusão no trabalho sob a perspectiva das pessoas com deficiência intelectual. *Temas em Psicologia*, 26, 1003-1016. Recuperado de: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S2358-18832018000201003&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S2358-18832018000201003&script=sci_abstract&tlng=pt)
- Silva, P. N.; Prais, F. G. & Silveira, A. M. (2015). Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência & Saúde Coletiva*, 20(8), 2549-2558. Recuperado em 12.05.2019 de: <http://dx.doi.org/10.1590/1413-81232015208.17802014>.
- Simonelli, A. P. & Camarotto, J. A. (2010). Análise de atividades para a inclusão de pessoas no trabalho: uma proposta de modelo. *Gest. Prod.*, 18(1), 13-26. Recuperado em 20.04.2019 de: [http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-530X2011000100002](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-530X2011000100002)
- Sousa, F. R. & Almeida, S. F. C. (2013). A inclusão/exclusão escolar: Concepções de pais e de jovens alunos com Deficiência Intelectual. *Interações*, 26(9), 289-310. Recuperado de: <file:///Users/clerismaraparecidolongo/Downloads/3369-Texto%20do%20Trabalho-8159-1-10-20140101.pdf>
- Souza, A. S.; Cunha, A. M. S. & Magalhães, C. V. A. (2013). Atendimento aos estudantes com deficiência intelectual na rede federal de educação profissional, científica e tecnológica. In Nascimento, F. C.; Florindo, G. M. F.; Silva, N. S. (Eds.), *Educação Profissional e Tecnológica Inclusiva: um caminho em construção*. (pp. 83-96). Brasília, DF: Editora IFB. Ministério da Educação. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília.
- Souza, F.R. (2019). *Compensação e emoções de pessoas com deficiência intelectual em posições valorizadas socialmente* (Tese de Doutorado). Universidade de Brasília, Brasília-DF.
- Szymanski, H. (2018). *A entrevista na pesquisa em educação: a prática reflexiva*. 5ª ed. Campinas, SP: Autores Associados.

- Tanaka, E. D. O. & Manzini, E. J. (2005). O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *Revista Brasileira de Educação Especial*, 11(2), 273-294 . Recuperado em 23 de maio de 2019 de: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382005000200008&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-65382005000200008&script=sci_abstract&tlng=pt)
- Tette, R.P.G.; Freitas, M. N. C. & Oliveira, M. S. (2014). Relações entre significado do trabalho e percepção de suporte para pessoas com deficiência em organizações brasileiras. *Red de científicas de America Latina y el caribe, España y Portugal. Estudos de Psicologia*, 19(3), 157-238. Recuperado em 23 de maio de 2019 de: [http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-294X2014000300007&script=sci\\_abstract&tlng=pt](http://www.scielo.br/scielo.php?pid=S1413-294X2014000300007&script=sci_abstract&tlng=pt)
- Trentin, V. B., Raitz, T. R. (2018). Educação e trabalho: formação profissional para jovens com deficiência intelectual na escola especial. *Revista Educação Especial*, 31(62). Recuperado de: <https://periodicos.ufsm.br/educacaoespecial/article/view/28660>
- Unesco, (1994). *Declaração de Salamanca e Linha de Ação sobre necessidades educativas especiais*. Brasília, DF: CORDE.
- Vigotski, L. S. (2009). *A construção do pensamento e da linguagem*. (P. Bezerra, Trad.). 2. Ed. São Paulo: Martins Fontes.
- Vigotski, L. S. (1997). *Fundamentos de defectología*. La Habana: Pueblo y Educación.
- Vigotski, L.S. (1987). *Historia del desarrollo de las funciones psíquicas superiores*. Havana, Editorial Científico Técnica.
- Vigotsky, L. S. (1991). *A formação social da mente*. São Paulo: Martins fontes.
- Vornholt, K., Uitdewilligen, S. & Nijhuis, F. J. N. (2013). Factors affecting the acceptance of people with disabilities at work: A literature review. *Journal Occupational Rehabilitation*, 23(4). 463-473.
- Vygotsky, L. S. (1997). Fundamentos de defectologia. In: *Obras Escogidas*, Tomo V. (Blank, J. G., Trad.). Madri: Visor.
- Wanderer, A. & Pedroza, R. L. S. (2015). A violência como tema transversal aos estudos sobre a deficiência: interconexões necessárias. *Estudos e Pesquisas em Psicologia*, 15(1), 178-195. Retirado em 12.06.2019 de: [http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1808-42812015000100011](http://pepsic.bvsalud.org/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1808-42812015000100011)

**ANEXOS****ANEXO 1**

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UnB

INSTITUTO DE PSICOLOGIA – IP

Departamento de Psicologia Escolar e do Desenvolvimento – PED

Pós-Graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde-PGPDS

Ao comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Ciências Humanas

Senhor(a) Coordenador(a),

No projeto com o título “A compreensão de pessoas com deficiência intelectual sobre o ambiente de trabalho”, informamos que a pesquisa se dará com os alunos atendidos na própria escola da pesquisadora, tendo em vista a conveniência e conhecimento das empresas e vínculo com a Secretaria de Estado de Educação. Trata-se de Pesquisa Qualitativa, visando a compreensão das pessoas com deficiência intelectual sobre o ambiente de trabalho. O método consiste na realização de entrevistas mediadas e áudio gravadas com 4 jovens com deficiência intelectual, atendidos pelo Serviço de Orientação para o Trabalho do Distrito Federal, maiores de 18 anos e que estejam trabalhando há no mínimo 6 meses.

Compreendemos que a pesquisa não oferece riscos eminentes por tratar-se de um procedimento não invasivo, semelhante a intervenções pedagógicas os quais os jovens já estão acostumados. A pesquisadora pedirá autorização dos mesmos, solicitando a assinatura do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, assim como pedirá o assentimento dos jovens, que participem da pesquisa (O método será entrevistas semiestruturadas e este procedimento será audiogravado). Informamos que, caso ocorra vazamento de dados pessoais concedidos pelos participantes, e/ou o aparelho utilizado na gravação de áudio seja extraviado, esse risco será amenizado, já que não haverá a identificação nominal dos entrevistados, dificultando reconhecimento através das gravações.

Além desse risco, pode ocorrer que durante a entrevista adentrem-se em conteúdos pessoais de sofrimento dos participantes. Caso aconteça os mesmos serão encaminhados para o Serviço de Psicologia da UnB, se houver interesse da parte dos mesmos.

Quanto aos resultados pertinentes da pesquisa, a pesquisadora espera que a pesquisa traga valiosa contribuição para o entendimento dos fatores inter-relacionados com a compreensão das

peças com deficiência intelectual sobre o ambiente de trabalho e como avanço direto aos participantes à oportunidade de compartilhar sua vivência no ambiente de trabalho e expressar suas opiniões sobre esse espaço de inclusão social. Já os indiretos dizem respeito ao valor acadêmico que os resultados terão, a partir das informações prestadas, haja vista que podem contribuir para a discussão sobre psicologia e educação.

Certa de poder contar com o aceite deste comitê, me coloco à disposição para maiores esclarecimentos se necessário.

Atenciosamente:

-----

## ANEXO 2



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB

INSTITUTO DE PSICOLOGIA – IP

Departamento de Psicologia Escolar e do Desenvolvimento – PED

Pós-Graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde-PGPDS

**Termo de Autorização para Utilização de Imagem e Som de Voz para fins de Pesquisa**

Eu, -----, autorizo a utilização do som de minha voz, na qualidade de participante no projeto de pesquisa intitulado “A compreensão de pessoas com deficiência intelectual sobre o ambiente de trabalho sob responsabilidade de Margaret da Conceição Silva, vinculada ao Programa de Pós-Graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde-UnB.

O som de voz pode ser utilizado apenas para análise por parte da equipe de pesquisa.

Tenho ciência de que não haverá divulgação de som de voz por qualquer meio de comunicação, sejam elas televisão, rádio ou internet, exceto nas atividades vinculadas ao ensino e a pesquisa explicitada acima. Tenho ciência também de que a guarda e demais procedimentos de segurança com relação aos sons de voz são de responsabilidade da pesquisadora responsável.

Deste modo, declaro que autorizo, livre e espontaneamente, o uso para fins de pesquisa, nos termos acima descritos, do som de voz.

Este documento foi elaborado em duas vias, uma ficará com a pesquisadora responsável pela pesquisa e a outra com o(a) participante.

-----  
Participante

-----  
Pesquisadora

Brasília, ----- de ----- de-----.

**ANEXO 3**

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB

INSTITUTO DE PSICOLOGIA – IP

Departamento de Psicologia Escolar e do Desenvolvimento - PED

Pós-Graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde-PGPDS

**Termo de Consentimento Livre e Esclarecido – TCLE**

Este Termo de Consentimento Livre e Esclarecido será feito oralmente, tendo em vista a necessidade de adequações para facilitar a compreensão dos jovens entrevistados, e feito de forma oral dispensará o Termo de Assentimento e facilitará assim a condução da pesquisa.

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa, de minha responsabilidade, porque sou estudante de mestrado da Universidade de Brasília e para conclusão do curso temos que entregar um trabalho escrito, que chamamos dissertação. O objetivo dessa pesquisa é ouvir de você através de algumas perguntas, qual o significado de trabalho pra você.

Eu vou estar dando todas as orientações necessárias para a pesquisa, todas as suas dúvidas serão esclarecidas e não contarei para ninguém essas informações, quando eu for transcrever a sua entrevista e de qualquer outra forma, não vou usar seu nome para que ninguém fique sabendo que foi você um dos entrevistados.

Vou fazer a sua entrevista com um gravador para não perder nenhuma fala sua.

Na entrevista eu vou fazer algumas perguntas e você vai me respondendo à medida que se sentir bem à vontade. Se você tiver alguma dúvida, explicarei novamente até você entender tudo.

Pensei com esta pesquisa dar oportunidade pra você falar sobre a sua vivência no trabalho, suas experiências, dizer suas opiniões sobre tudo o que acontece por lá.

Sua participação é voluntária, ou seja você só vai dar entrevista se você quiser e estiver a fim. Eu e a equipe de pesquisa garantimos que os resultados do estudo serão devolvidos às pessoas entrevistadas por meio de convite para participarem da apresentação da dissertação, publicação e divulgação de artigo sobre o tema, assessoria e oficinas às empresas que recebem os alunos com deficiência, bem como os profissionais e comunidade interessadas pelo tema.

Este projeto foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa em Ciências Humanas e Sociais (CEP/CHS) da Universidade de Brasília, ou seja foi observado se podia fazer a entrevista ou não, se ocorreria riscos pra você ou não, se poderia dar algum tipo de problema pra você ou não e

outros detalhes. As informações com relação à assinatura do TCLE ou aos direitos do participante da pesquisa podem ser obtidas por e-mail do CEP/CHS: cepchs@unb.br. Este documento foi elaborado em duas vias, uma ficará com a pesquisadora responsável pela pesquisa e a outra com você.

A pesquisadora ficará à sua disposição para esclarecer qualquer dúvida pelo telefone xxxxxxxx ou pelo e-mail: marga07silva@gmail.com.

**ANEXO 4**

UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA - UnB

INSTITUTO DE PSICOLOGIA – IP

Departamento de Psicologia Escolar e do Desenvolvimento – PED

Pós-Graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde-PGPDS

**Termo de Assentimento**

Convidamos você a participar voluntariamente do projeto de pesquisa “A compreensão de pessoas com deficiência intelectual sobre o ambiente de trabalho”, sob a responsabilidade da pesquisadora Margaret da conceição Silva. O projeto vai identificar a compreensão dos jovens com deficiência intelectual sobre o ambiente de trabalho como espaço de desenvolvimento da pessoa com deficiência intelectual abordando seus elementos principais: atividades, relações interpessoais e papéis.

A pesquisa quer analisar como os jovens com deficiência intelectual compreendem sua inclusão no ambiente de trabalho. Estarei aqui para tirar todas as suas dúvidas e queria que soubesse que tudo que for falado aqui será sigiloso e o seu nome verdadeiro não será colocado em nenhum lugar e nem o seu áudio será mostrado para ninguém, apenas eu e minha orientadora ouviremos os áudios.

Você irá participar no ambiente de trabalho, no horário permitido pela chefia imediata. Se você ficar tímido(a) ou não se sentir bem em falar, a qualquer momento poderá desistir da pesquisa sem problema nenhum. Se alguma conversa fizer com que você tenha sentimentos ruins e se precisar de ajuda, eu farei tudo para que você se sinta melhor, e se for sua vontade posso lhe encaminhar para a psicóloga da coordenação regional de ensino.

Se aceitar, participará de conversas que vão melhorar a sua forma de falar sobre suas ideias, que é importante para a sua vida escolar e social e também estará ajudando a construir algo muito importante para a pesquisa científica. Sua participação é voluntária e você não será pago por isso e também não gastará nenhuma quantia.

Os resultados da pesquisa serão divulgados na UnB (Universidade de Brasília), de forma a não revelar os nomes de todos os participantes, inclusive da escola, podendo ser publicados posteriormente.

Se você tiver qualquer dúvida pode entrar em contato comigo, pelo telefone xxxxxxxx ou pelo e-mail: [marga07silva@gmail.com](mailto:marga07silva@gmail.com).

Este projeto foi revisado e aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do Instituto de Ciências Humanas da Universidade de Brasília – CEP/CHS. As informações com relação à assinatura do TCLE ou os direitos do sujeito da pesquisa podem ser obtidos através do e-mail do CEP/IH: cep\_chs@unb.br.

Caso aceite participar, pedimos que assine este documento que foi elaborado em duas vias, uma ficará com o pesquisador responsável e a outra com você.

-----  
Assinatura do Participante

-----  
Pesquisadora Responsável

## ANEXO 5



GOVERNO DO DISTRITO FEDERAL

Secretaria de Estado de Educação

**Centro de Aperfeiçoamento dos Profissionais de Educação EAPE**

<b>SOLICITAÇÃO DE AUTORIZAÇÃO PARA PESQUISA</b>	
<b>A) Informações Pessoais</b>	
Nome: Margaret da Conceição Silva	
Endereço:	
Telefones: Residencial:                  Trabalho:                  Celular:	
E-mail: marga07silva@gmail.com	
Matrícula:                  Data de Admissão:	
Cargo:                                  Função:	
Órgão de Lotação:                  Órgão de Exercício:	
<b>C) Outras Informações</b>	
Local de Trabalho:	
Empresa Interessada:	
Finalidade da Pesquisa: Coleta de dados para a pesquisa “A compreensão de pessoas com deficiência intelectual sobre o ambiente de trabalho”.	
<b>D) Parecer Final da Direção da EAPE</b>	
<input type="checkbox"/> Concordamos com a realização da pesquisa da discente por estar em conformidade com as normas da SEDF	

<p>( ) Não concordarmos com a realização da pesquisa da discente por não estar em conformidade com as normas da SEDF</p>	<p>_____</p> <p>Assinatura e Carimbo - EAPE</p>
--	---

Anexar:

- Carta da Instituição
- Parecer do Comitê de Ética em Pesquisa
- Projeto de Pesquisa ou pré-projeto, contendo a descrição da pesquisa, a metodologia (público-alvo, procedimentos, instrumentos, etc.)

\* Esta solicitação deverá ser protocolada juntamente com os anexos no Setor de Documentação EAPE (Sala 29).

\* Aguardar de 5 (cinco) a 10 (dez) dias úteis.

Data: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_ Assinatura: \_\_\_\_\_

Centro de Aperfeiçoamento dos Profissionais de Educação  
 SGAS 907, Conjunto - A, CEP- 70.390-070  
 Telefone: 3901-2378 FAX: 3901-2377



## ANEXO 7



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA – UnB

INSTITUTO DE PSICOLOGIA – IP

Departamento de Psicologia Escolar e do Desenvolvimento - PED

Pós-Graduação em Processos de Desenvolvimento Humano e Saúde-PGPDS

**ROTEIRO DA ENTREVISTA COM OS JOVENS COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL**

- 1) Qual o seu nome?
- 2) Qual a sua idade?
- 3) Por que você trabalha nessa empresa?
- 4) Há quanto tempo trabalha nessa empresa?
- 5) Qual a sua função na empresa?
- 6) Fale sobre trabalhos anteriores
- 7) Fale sobre a sua rotina
- 8) O que você faz na sua folga?
- 9) O que você mais gosta de fazer aqui nessa empresa?
- 10) Fale como foi pra você saber que foi selecionado para esse posto que está ocupando na empresa.
- 11) Fale da sua interação/relação com as pessoas do seu ambiente de trabalho.
- 12) O que significa trabalho para você?
- 13) Qual a importância do trabalho para você?
- 14) Fale sobre as dificuldades enfrentadas no ambiente de trabalho.
- 15) Fale sobre as facilidades encontradas no ambiente de trabalho.
- 16) Fale sobre a importância do trabalho para o desenvolvimento das pessoas.
- 17) O que é PcD para você?
- 18) Você se sente uma pessoa com deficiência?
- 19) Você já se sentiu discriminado no trabalho?
- 20) Fale sobre suas perspectivas profissionais ou o que você espera para o seu futuro profissional.
- 21) Qual a importância do SOT (Serviço de Orientação para o Trabalho) para a sua vida profissional?
- 22) Gostaria de acrescentar algum comentário?