

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA SAÚDE
CURSO DE PSICOLOGIA**

GABRIELA MARTINS DE JESUS

**A SIGNIFICAÇÃO DO TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA
INTELECTUAL, E O PAPEL DO ESTADO E DA FAMÍLIA PARA A
INCLUSÃO SOCIAL**

**SÃO PAULO
2025**

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO

FACULDADE DE CIÊNCIAS HUMANAS E DA SAÚDE
CURSO DE PSICOLOGIA

GABRIELA MARTINS DE JESUS

**A SIGNIFICAÇÃO DO TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA
INTELECTUAL, E O PAPEL DO ESTADO E DA FAMÍLIA PARA A
INCLUSÃO SOCIAL**

TRABALHO DE CONCLUSÃO DE CURSO
COMO EXIGÊNCIA PARCIAL PARA A
GRADUAÇÃO NO CURSO DE PSICOLOGIA,
SOB ORIENTAÇÃO DA PROFA. DRA. MARIA
CRISTINA PINTO GATTAI.

SÃO PAULO
2025

Para a minha avó, Dirce Paradocci, uma mulher forte, que enfrentou uma vida dura e sem piedade. Mesmo assim, nunca deixou de cuidar e amar a todos ao seu redor. Termino essa pesquisa pensando em você, sempre.

AGRADECIMENTOS

Aos meus pais, obrigada por serem fortes por mim. Obrigada por uma vida de dedicação a suas filhas, espero poder orgulhá-los.

A minha irmã, obrigada por todas as roupas que eu roubei de você para ir à faculdade, durante cinco longos anos.

A minha orientadora Cris Gattai, obrigada pela atenção e carinho com meu projeto.

Aos participantes da pesquisa, obrigada por contribuírem por uma luta tão querida por mim.

Aos professores: Ana Laura Schliemann, Claudinei Afonso e Ruth Gelehrter, obrigada pela mentoria, apoio e carinho durante esses anos.

As minhas gatas: Polaris, Mixirica e Bergamota, obrigada por serem uma fonte inesgotável de apoio emocional, e de pelos.

LISTA DE SIGLAS

CID Classificação Internacional de Doenças
DI Deficiência Intelectual
IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
PCD Pessoa com Deficiência
PCDI Pessoa com Deficiência Intelectual
TCLE Termo de Compromisso Livre e Esclarecido

JESUS, G. M. **A significação do trabalho para a pessoa com deficiência intelectual e o papel do estado e da família para a inclusão social.** São Paulo, 2025. Trabalho de Conclusão de Curso – Curso de Psicologia. Faculdade de

Ciências Humanas de Saúde. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2025.

Orientadora: Profa. Dra. Maria Cristina Pinto Gattai

RESUMO

O cenário atual de desemprego da população com deficiência é apenas um reflexo da ainda curta história de sua conquista por direitos, e da reminiscência que ainda perdura da perspectiva médica, que por séculos foi a teoria dominante nos estudos sobre a deficiência. A pesquisa buscou analisar a significação da inserção no mercado de trabalho, para indivíduos com deficiência intelectual, e quais facilitadores sociais e estatais atuam para que este direito possa ser garantido. O estudo está pautado na perspectiva Histórico-Cultural, a fim de compreender os contextos que envolvem a subjetividade da pessoa com deficiência intelectual (DI). A discussão percorre sobre a responsabilidade estatal de garantir os direitos à cidadania da população com DI no Brasil, assim como as potencialidades da família e do trabalho para a inclusão social, e a significação da vida. Os dados foram coletados a partir de entrevistas semi estruturadas, e analisadas sob a meteorologia qualitativa de Núcleos de Significação. A pesquisa evidenciou que o trabalho tem papel motivador e existencial para pessoas PCDI, e que a família e rede de apoio tem um papel fundamental na inserção social.

Palavras-chave: deficiência intelectual; trabalho; família; políticas públicas.

ABSTRACT

The current unemployment scenario for the disabled population is merely a reflection of the still short history of their conquest of rights, and of the reminiscence that still lingers on the medical perspective, which for centuries was a dominant theory in studies on disability. The research sought to analyze the significance of insertion into the labor market for individuals with intellectual disabilities, and which social and state facilitators act to ensure this right can be guaranteed. The study is based on the Historical-Cultural perspective, in order to understand the contexts that involve the subjectivity of people with intellectual

disabilities (ID). The discussion addresses the state's responsibility to guarantee the citizenship rights of the population with ID in Brazil, as well as the potential of family and work for social inclusion, and the meaning of life. The data were obtained from semi-structured interviews, and evidence under the qualitative methodology of Núcleos de Significação. The research showed that work has a motivating and existential role for people with ID, and that the family and the support network have a fundamental role in social inclusion.

Keywords: intellectual disability; work; family; public policies.

Sumário

1.1. O indivíduo com Deficiência Intelectual	9
1.2. O significado do trabalho	11
1.3. O Estado e a pessoa com Deficiência Intelectual.....	13
1.4. A família e a pessoa com Deficiência Intelectual.....	15
2. OBJETIVOS.....	18
2.1. Geral	18
2.2. Específicos	18
3. MÉTODO E PROCEDIMENTOS	19
3.1 Participantes e contexto da coleta de dados	19
4. RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS.....	21
4.1. Núcleos de Significação da pessoa com deficiência intelectual.....	23
4.1.1. “Depois na escolinha, como eu te disse, eu só ficava cuidando. E aqui eu tô fazendo estopa, interagindo com os amigos, ajudando eles a tirar dúvida de cortar e fazer creme”(sic): O trabalho como inserção social.....	23
4.1.2. “Eu trabalho... trabalho fazendo estopa, faço tecido e... Eu tô juntando dinheiro pra comprar apartamento” (sic): A motivação para o trabalho.....	24
4.2. Núcleos de Significação do familiar da pessoa PCDI.....	25
4.2.1 “Porque esse trabalho caiu do céu, não só pelo ganho, mas também pela motivação que ele/a teve dentro dele/a mesmo, ele/a se sente útil” (sic): O trabalho como um propulsor da vida.	25
4.2.3 “Porque ele/a quer crescer, ele/a quer ter uma família, né? E, claro que eu quero isso, mas a gente não sabe lidar ainda” (sic): A inserção social, um processo feito em conjunto.....	26
4.3. Núcleos de Significação da empresa contratante de pessoas PCDI.....	26
4.3.1. “Quando a gente fala do propósito, é de conectar pessoas para promover justiça financeira e prosperidade” (sic): Competência organizacional.....	26
5. DISCUSSÃO	27
6. CONCLUSÃO.....	31
7. CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	33
REFERÊNCIAS	35
APÊNDICES.....	37
APÊNDICE 1 - Roteiro de entrevista para pessoa com deficiência intelectual.	37

APÊNDICE 2 - Roteiro de entrevista para familiar referencial da pessoa com deficiência intelectual.....	38
APÊNDICE 3 - Roteiro de entrevista para a instituição contratante da pessoa com deficiência intelectual.....	39
APÊNDICE 4 – Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLEs)	41

INTRODUÇÃO

Somente quando o homem em sociedade busca um sentido para sua própria vida e falha na obtenção desse objetivo é que isso dá origem à sua antítese, a perda de sentido. (Lukács, 1980, p. 63)

O estudo de TCC aqui proposto, se originou da minha experiência, por um ano e meio, na Casa do Pequeno Cidadão Nossa Senhora Aparecida. A instituição visa acolher e ofertar atividades de assistência social e apoio a pessoas em situação de vulnerabilidade, visando inclusão social, autonomia e exercício da cidadania.

Durante o período em que me voluntariei no Núcleo de Apoio à Pessoa com Deficiência, pude observar, tanto pela perspectiva dos trabalhadores como dos usuários do serviço, demandas e questões presentes no dia a dia de pessoas com deficiência intelectual (DI). As vivências nestes contatos, influenciaram minha visão das potencialidades da psicologia no trabalho de inclusão social. Realizar um projeto abordando o significado do trabalho e da família para as pessoas com deficiência cognitiva, se colocou como uma oportunidade de elaborar o que me proporcionaram e retribuir com reflexões baseadas em leituras sobre o tema.

1.1. O indivíduo com Deficiência Intelectual

A deficiência intelectual é, mesmo que constitucional do ser humano, uma questão recente para a legislação em nações ocidentais, como o Brasil. Enquanto agrupamento, é definido por indivíduos com deficiências físicas, sensoriais e intelectuais.

O Brasil, de acordo com o censo do ano de 2010, possui 24% de sua população com algum tipo de dificuldade física e/ou deficiência intelectual. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas (IBGE, 2010, online) estima que a população de pessoas com deficiência intelectual chegou a cerca de 1,4% da população brasileira. Já de acordo com a Pesquisa Nacional de Saúde (PNS, 2013, online), em 2013 a população estimada de pessoas com deficiência

intelectual era de 0,8%. A contabilização mais recente, em 2022, pela Pesquisa Nacional da Amostra por Domicílios (IBGE, 2022), divulgou que o Brasil tinha 18,6 milhões, ou o equivalente a 8,9% de brasileiros com deficiência. (Ventura, 2024)

É notável a divergência de informações dos diversos órgãos de pesquisa, e por vezes insuficientes para a quantificação da população, levando a porcentagens incorretas. (Ventura, 2024) A população brasileira ainda está à espera do Censo Demográfico de 2022, e o IBGE estimava que os resultados seriam divulgados no último trimestre de 2024. Deste modo o estudo recorre a informações de uma década atrás.

De acordo com a nova Classificação Internacional de Doenças (CID-11), a DI é incluída entre os distúrbios (ou transtornos) do neurodesenvolvimento, especificamente os do desenvolvimento intelectual, que correspondem a um amplo contingente de condições etiológicamente distintas. Sua definição envolve diversos aspectos relacionados ao conceito de inteligência, devendo sempre ser analisada como componente da avaliação global do indivíduo. É identificada pela redução substancial das funções intelectuais, concomitante a déficits do comportamento adaptativo, com limitações em habilidades sociais e práticas cotidianas, iniciada durante o período de desenvolvimento (antes dos 18 anos). (Duarte; Neto, 2020)

A deficiência intelectual se deve a questões multifatoriais do desenvolvimento, como fatores pré-natais, perinatais, pós-natais, ambientais ou genéticos. A DI também difere em relação ao de comprometimento, sendo classificada em leve, moderada ou grave, dependendo do grau das limitações intelectuais, cognitivas e sociais que acometem o indivíduo. (Costa *et al.*, 2021)

De acordo com perspectiva dialógica e cultural a deficiência em específico não é vislumbrada como um interrompimento do intelecto, mas sim um desenvolvimento humano alternativo. Será aqui considerado a noção de Vygotsky para o desenvolvimento humano, compreendendo que as transformações psicológicas são influenciadas pela relação inerente entre os aspectos orgânicos, sociais e culturais impostos ao indivíduo. (Dias; Oliveira, 2013) Vygotsky considera as limitações da deficiência como decorrentes de um processo social, ou seja, a sociedade é estruturada em valores morais, e,

portanto, a deficiência se torna - mais ou menos - agravada, em função das barreiras que provenientes do contexto. Deste modo, a falta de acessibilidade à cultura e ao suporte psicológico, sócio afetivo e pedagógico acentuam as limitações orgânicas da deficiência intelectual. O autor defende o estímulo das potencialidades do indivíduo PCD a partir de estímulos sociais, pressupondo que diferentes contextos alteram a manifestação das limitações.

1.2. O significado do trabalho

A Constituição da República Federativa do Brasil de 1988 (Brasil, 1988) em seu artigo 6º considera o trabalho enquanto direito social a todo brasileiro. Essa pesquisa busca então compreender o fenômeno do trabalho, enquanto uma das estruturas da sociedade, da cidadania e consequentemente elucidar seus efeitos na subjetividade do indivíduo.

Inicialmente é necessário esclarecer o trabalho a ser discutido nesta pesquisa, utilizando da teoria de György Lukács (1980) sobre a centralidade do trabalho na subjetividade.

O trabalho, de uma perspectiva generalista, é definido por gerar a finalidade do ser humano enquanto ser social, mediando a satisfação do viver. A atividade laboral tem sua concepção nas necessidades sociais, produzindo desta maneira um metabolismo entre ser humano e natureza, que introduz pela primeira vez a causalidade para a experiência da vida. Antunes (2009) considera o trabalho como a forma original de práxis social, que gera outras formas mais complexas de relação humano-sociedade, como cultura e linguagem. Todo ser social possui desta maneira, uma genericidade em si, um potencial transformador, criativo, e particular da essência humana.

No trabalho o ser se expõe como subjetividade (pelo ato teleológico, pela busca de finalidades) que cria e responde ao mundo causal. Mas se o trabalho tem o sentido de momento predominante, a linguagem e a sociabilidade, complexos fundamentais do ser social, estão intimamente relacionadas a ele, e como momentos da práxis social esses complexos não podem ser separados e colocados em disjunção.” (Antunes, 2009, p.156)

Para o autor, a vida cotidiana é a chave para viver de forma autêntica. É equivocado assumir que a cultura e a subjetividade, são um fim por si só. A genericidade para si, ou seja, o indivíduo reconhece seu potencial para a transformação intrínseca, é gerada pelas vivências da vida cotidiana, ou seja, pelo trabalho, pela linguagem. Compreende-se que o trabalho é a origem ontológica¹ deste movimento teleológico da vida, no entanto o movimento em direção a finalidade é constante, e só pode ser vivido autenticamente pela consciência do cotidiano.

Vygotsky (1998) em “Pensamento e palavra”, distingue significados e sentidos. Para o autor, significado se trata de uma compreensão estável de um evento, que obtém sentido diferentes que se alteram baseados no contexto em que se vive. Ou seja, o sentido é produzido historicamente, já o significado é a maneira a qual a psique subjetiva articula uma realidade. Deste modo, sentido e significado são intrínsecos, onde a prática resulta na produção de sentido, e o sentido produz a prática.

As teorias então convergem em uma direção: os sentidos e significados são resultados das experiências do ser humano com a realidade, onde a vida cotidiana produz conhecimento, e este se reproduz no viver, em uma relação imperecível.

O trabalho constrói a cena em que o indivíduo confronta a si mesmo, o outro e o concreto. O prazer gerado pelo trabalho decorre da satisfação de uma identidade, e o reconhecimento do sentido desta, tanto por si mesma, como pelo outro. A identidade é então uma busca. (Dominique, 2013)

Dominique (2013) postula que o trabalho inscreve o sujeito em sociedade, a partir da cooperação com outros trabalhadores, ou seja, é a partir da diferenciação com o outro, que a identidade subjetiva pode se construir. De acordo com a autora, a significação do trabalho surge a partir da troca linguística, do envolvimento com histórias e vivências que não a sua própria.

Trabalhar é se livrar das preocupações pessoais para se engajar em uma outra história que não a sua própria, para cumprir suas obrigações sociais. É o que permite não se viver como um inútil no mundo. (Lhuillier, 2013, p.486)

¹ Ramo da filosofia que estuda a natureza do ser, suas propriedades, processos e relacionamentos.

Assim como ressaltado anteriormente, a caracterização da deficiência enquanto agrupamento é intangível, portanto, escrever considerações abrigando a deficiência como um todo, a fim de analisar uma de suas variáveis, não seria ideal para um resultado fidedigno e ético.

De acordo com dados do Censo IBGE de 2022, a população com deficiência é a maior vítima de desemprego no país, e dentre as deficiências, merece destaque a DI. Vale ressaltar que, até o ano de 2022, não existia um único servidor público concursado com deficiência intelectual, em nenhum dos estados brasileiros. (Cavalcanti, 2022)

Vygotsky em “Fundamentos de Defectologia” (Vygotsky, 1997) expressa a importância da dimensão social para o desenvolvimento individual do ser humano, resultando na autonomia de sua própria existência. Incluir a pessoa com deficiência é proporcionar acesso, a partir de políticas públicas, a processos de socialização, como educação, tecnologia e trabalho (SILVA et al, 2019). No contexto do trabalho, a pessoa com DI tem a possibilidade de estabelecer interações que auxiliem no desenvolvimento de áreas multifatoriais como aspectos emocionais, sociais, psicológicos e motores. (Furtado; Pereira-Silva, 2014)

1.3. O Estado e a pessoa com Deficiência Intelectual

Para melhor compreensão das dificuldades de inclusão social e acessibilidade da pessoa com deficiência intelectual, faz-se mister analisar a história do movimento da luta da pessoa com deficiência. Esse fenômeno se deve à inexistência de consenso sobre a definição do agrupamento PCD, visto que cada indivíduo pode vir a enfrentar diferentes limitações e barreiras, relacionadas ao papel exercido pelo estado no avanço de políticas públicas. (Gugliano, 2020)

Mesmo que pessoas com deficiência tenham sua existência datada no período Paleolítico Superior (50 mil a 12 mil anos a.C.), o início da preocupação da sociedade com o tema deficiência se deu somente após a Segunda Guerra

Mundial, com militares e combatentes enfrentando dificuldades em se reabilitarem no retorno à sociedade.

A primeira conquista de direitos da população com deficiência ocorreu em 1975, com a Declaração dos Direitos da Pessoa com Deficiência, estabelecida em Assembleia Geral pela Organização das Nações Unidas (ONU), marcando avanços a serem seguidos no movimento em nações ocidentais. A perspectiva sobre deficiência deixa de recair em uma lógica médica, onde as limitações são atribuídas apenas ao sujeito, passando a incidir também sobre o ambiente, com o Estado instituindo medidas para garantir os direitos das pessoas com deficiência. (Gugliano *et al.*, 2020)

Entretanto, o desenvolvimento dessas políticas públicas não é uma tarefa fácil, na medida em que, para serem bem-sucedidas, requerem a articulação de ações estatais, em diferentes dimensões. Por exemplo, políticas de saúde para a população com alguma deficiência demandam a existência de acessibilidade aos serviços públicos, do mesmo modo são essenciais políticas educacionais, que visem a integração social, de acesso ao mercado de trabalho, que agilizem o pleno exercício de direitos políticos. (Gugliano *et al.*, 2020, p.14)

Políticas Públicas como o Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência - Plano Viver sem Limite, abrange quatro eixos de intervenções que abarcam o tema da deficiência, utilizando uma abordagem interdisciplinar para uma questão social de diversas facetas. O Plano Viver sem Limites demonstra que é inviável garantir à Pessoa com Deficiência (PCD) o direito à reabilitação e acesso à saúde de qualidade, esquecendo-se da ínfima acessibilidade destes indivíduos ao mercado de trabalho, e, portanto, à autonomia e autossuficiência de suas próprias vidas. (Gugliano *et al.*, 2020)

A promoção de mudanças sociais é uma questão ideológica e política e, assim sendo, cabe à sociedade providenciar meios adequados para que haja condições de participação social plena das pessoas com deficiência. (Dias; Oliveira, 2013, p.173)

Outra política recente e fundamental para a inclusão social da PCD Intelectual, é a Lei Nº 17.645, de 07 de março de 2023, aprovada no estado de São Paulo (São Paulo, 2023) instituindo a Política Estadual de Trabalho com

Apoio para pessoas com deficiência, correspondendo ao que foi estabelecido no Estatuto das Pessoas com Deficiência em 2015 pela Lei Nº 13.146/2015 (Brasil, 2025). A política tem como objetivo contribuir com a inclusão formal da pessoa com DI no mercado de trabalho, assim como auxiliar na permanência e na progressão de um trabalho digno, compreendendo a subjetividade de cada indivíduo, em suas limitações, potencialidades e habilidades.

1.4. A família e a pessoa com Deficiência Intelectual

No processo de inclusão social, o papel da família é primordial, uma vez que por negligência estatal ao não cumprir com os direitos da pessoa com deficiência, a responsabilidade sobre a inserção recai majoritariamente sobre a família, já sobrecarregada, e em sua maioria desprovida de informação legislativa e de recursos financeiros. O acesso à inclusão não é um processo isolado apenas à pessoa com deficiência, mas também para com cuidadores e familiares, que podem acabar por dificultar esses processos devido à falta de informação. (Freitas *et al.*, 2022)

Pessoas com DI em graus leves apresentam maior índice de suicídio do que aqueles em graus moderados e graves, fato esse que pode estar relacionado com a maior percepção de sofrimento e morte que possuem. Nesse sentido, o trabalho e a família atuam como importantes redes de apoio, conferindo-lhes maior segurança psicológica. (Costa *et al.*, 2021)

Furtado *et al.* (2018), investigaram experiências laborais para pessoas com DI. Após realizarem uma série de entrevistas com adultos com deficiência intelectual, empregados e desempregados, concluíram que a família é essencial para que ocorra a inclusão social da pessoa com DI. Ademais, a família exerce o papel de apoiar emocionalmente, incentivar e auxiliar o indivíduo com DI no processo de inclusão. No entanto, apontam o fato de carecerem estudos que identifiquem a relação entre a efetividade da inclusão social e o comprometimento da família, e, portanto, sugerem mais estudos na área.

Freitas *et al.* (2022) indaga o conhecimento das famílias de pessoas com deficiência sobre os direitos assegurados por políticas públicas no Brasil. O autor conclui em sua pesquisa que as famílias, devido à falta de conhecimento sobre

assunto, acabam por dificultar o acesso a cuidados constitucionais de indivíduos com deficiência, incluindo a intelectual. Portanto, é necessário trabalhar o acesso a informações, privilegiando em primeiro lugar, o contato com as políticas públicas, anteriormente ao indivíduo com deficiência. Em relação a esta questão, Silva *et al.* (2009) na pesquisa com pais de crianças com deficiência intelectual, que poucos pais compreendiam as dificuldades e limitações dos filhos, assim como não apresentavam vínculos com profissionais e instituições que cuidavam e assistiam indivíduos com deficiência intelectual.

Ribeiro (2023) aponta novamente, o fato da existência de poucos estudos que abordam a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. O autor ressalta a quantidade de pessoas com algum tipo de deficiência no Brasil, (46 milhões de brasileiros até o ano de 2010), e o exponencial crescimento desta população desde a pandemia. Ribeiro (2023) aponta para a importância do Estado e das Políticas Públicas na adaptação da população com deficiência no mercado de trabalho, reafirmando as falas de Dardot e Laval (Dardot; Laval, 2016, *apud* Ribeiro, 2023, p. 231), que “não há direitos sem responsabilidades”.

O mesmo autor do parágrafo anterior introduz a frase: “nada sobre nós, sem nós” (Ribeiro, 2023, p. 494). Este lema marca a denúncia em relação às decisões constitucionais aos direitos de pessoas com deficiência, deliberadas sem a participação da sociedade brasileira, que de acordo com Ribeiro (2023), é antipolítico. No caso de pessoas com deficiência, pontua que a responsabilização recai sobre o indivíduo com deficiência, assim como também na família, concordando com o que foi apontado por Pereira-Silva (2018) e Freitas *et al.* (2022): políticas neoliberais no Brasil, isentam o Estado dos suportes necessário.

Silva *et al.* (2019), considera que o ambiente de trabalho é favorável para o desenvolvimento humano. Seu estudo analisou as pesquisas produzidas nos últimos dez anos, e que problematizam a relação da pessoa com deficiência intelectual com o mercado de trabalho.

O autor também questiona se a pessoa com deficiência intelectual é ouvida sobre sua autopercepção na inclusão laboral, e, portanto, seu acesso aos direitos institucionais. Silva *et al.* (2019) percorre através de diversas pesquisas, de como esse questionamento e a percepção dos pesquisadores avançou na

última década e conclui que há poucos estudos que analisam a significação do trabalho na vida de pessoas com DI. Assim como conclui que há pouca participação de indivíduos com deficiência intelectual no desenvolvimento dessas pesquisas.

Silva *et al.* (2019) termina sua pesquisa com o seguinte questionamento:

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? (Silva *et al.*, 2019, p.479)

Vemos, então, que um trabalho de cinco anos atrás, parte de uma premissa, e, portanto, perspectiva, divergente do cenário atual, uma vez que assim como contextualizado na introdução deste estudo, a legislação referente ao emprego apoiado evoluiu. E mesmo diante do Censo de 2010 (IBGE, 2010), relatando a existência de 46 milhões de brasileiros com alguma deficiência (física ou mental), as pesquisas sobre a inserção dessa população no mercado de trabalho ainda são raras, assim como ressalta Ribeiro (2023) e Silva *et al.* (2019).

Considero, em vista disso, que a importância deste estudo recai sobre a necessidade emergente de mais pesquisas com foco na pessoa com deficiência, compreendendo seus limites e potencialidades, assim como consequências de processos sociais. Pesquisas focadas nessa população auxiliam no desenvolvimento de políticas públicas e sensibilização do público para um tema ainda pouco discutido. Ademais, busca abordar e dar palco para as vozes na maioria das vezes silenciadas, que recaem em serem objetos de estudo, e nunca inseridos na luta que os atinge diretamente. (Ribeiro, 2023)

]

2. OBJETIVOS

2.1. Geral

O estudo visa identificar o significado do trabalho para pessoas com deficiência intelectual (DI); o papel da família na inserção da pessoa com DI no mercado de trabalho; e a efetividade das políticas públicas na inserção da PCDI no ambiente de trabalho.

2.2. Específicos

Por objetivos específicos, busca-se compreender:

- (a) como as famílias de pessoas com DI atuam em relação à inserção no mercado de trabalho;
- (b) a relação trabalho e pessoa com DI, e suas considerações sobre o exercício deste direito;
- (c) os impactos psicológicos do trabalho e inclusão em pessoas com DI;
- (d) como o desenvolvimento de políticas públicas atua na inserção no mercado de trabalho para pessoas com deficiência intelectual.

3. MÉTODO E PROCEDIMENTOS

Este estudo é de caráter empírico qualitativo, uma vez que ao trabalhar com aspectos subjetivos, a pesquisa qualitativa permite ao pesquisador compreender e explicar fenômenos sociais, que não se reduzem a variáveis quantitativas. Trata-se de um estudo empírico, por se constituir na construção do conhecimento a partir da experiência cotidiana. O relato da subjetividade é desta forma, primordial para o desenvolvimento da pesquisa, colaborando com a argumentação de Ribeiro (2023), e possibilitando a emancipação do discurso da pessoa com deficiência intelectual. (Gerhardt; Silveira, 2009)

A pesquisa também se caracteriza como exploratória, que de acordo com Gil (2002), consiste em ambientar o pesquisador com um problema, construindo hipóteses, e elaborando ideias.

Esta pesquisa foi submetida e aprovada pelo Comitê de Ética da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, sob número CAAE: 84244224.8.0000.5482.

3.1 Participantes e contexto da coleta de dados

As entrevistas foram realizadas em uma cooperativa, que presta serviços para os seus cooperados. A escolha da instituição foi feita a partir do contato da pesquisadora com um projeto da organização, onde foi realizada a contratação de 10 pessoas com deficiência intelectual. Foi realizado o convite formal à instituição de trabalho, que autorizou a pesquisa no recinto.

Foram conduzidas entrevistas semiestruturadas com pelo menos dois (02) funcionários com deficiência intelectual (DI), dois familiares, sendo um (01) familiar para cada pessoa com deficiência intelectual entrevistada, e uma

entrevista com um (01) representante de uma instituição de trabalho contratante de pessoas com deficiência intelectual.

As pessoas com DI e seus familiares participaram voluntariamente do estudo, concordando com o Termo de Compromisso Livre e Esclarecido (TCLE). Foram elaboradas três versões do TCLE para atender a três amostras distintas de sujeitos da pesquisa: TCLE para a pessoa com DI, TCLE para o familiar da pessoa com DI e TCLE para o representante da instituição de trabalho.

Os critérios de inclusão para as três amostras foram:

- para a amostra de sujeitos com PDCI: apresentar diagnóstico de DI; possuir idade mínima de 18 anos; residir com os genitores ou responsáveis; estar trabalhando;
- para a amostra de sujeitos familiares da PDCI: ter grau de parentesco com a pessoa com DI; residir na mesma moradia que a pessoa com DI; possuir idade mínima de 18 anos;
- para o representante da de instituição contratante da PDCI: ocupar cargo de gestão ou recursos humanos diretamente relacionado com a contratação e/ou acompanhamento dos PDCIs na organização; possuir idade mínima de 18 anos.

Para a coleta de dados, foram realizadas entrevistas semiestruturadas. Esse tipo de entrevista permite que o entrevistado fale com liberdade sobre o tema da pesquisa. As entrevistas foram baseadas em três roteiros, um para cada tipo de amostra, contendo perguntas abertas (Apêndices 1, 2 e 3) que nortearam o desenvolvimento das conversas. A coleta de dados foi realizada em local privativo a fim de assegurar a confidencialidade dos relatos dos participantes. As entrevistas foram gravadas e posteriormente transcritas pelo aplicativo Turbo Scribe, uma ferramenta de inteligência artificial que auxilia na leitura e transcrição de áudios. As gravações foram deletadas após a transcrição e análise dos dados.

Após as entrevistas, os dados coletados foram submetidos à análise de núcleos de significação, metodologia da psicologia sócio-histórica, que busca compreender e identificar os sentidos e significados que o indivíduo dá a sua realidade. A abordagem social compreende que a significação da realidade não

é tátil ou visível ao pesquisador, portanto é necessário analisar as mediações sociais e históricas que envolvem este indivíduo.

Este recurso metodológico inicia o procedimento de análise por uma leitura flutuante das transcrições das entrevistas, para em seguida iniciar a catalogar pré-indicadores. Este grupo consiste em temas recorrentes identificados pelo pesquisador na fala dos entrevistados, contextualizados na narrativa do relato. Assim então se inicia a construção do que virá a ser os núcleos de identificação. (Aguar; Ozella, 2006)

O segundo passo é a continuação da leitura flutuante das transcrições, e por similaridade, complementaridade ou contraposição, os pré-indicadores serão aglutinados, mas dependem de uma interpretação do contexto. Os Núcleos de significação são o resultado, portanto, destes indicadores, que expressam as transformações dos sentidos ao longo da fala do participante, ao que todo o processo se demonstra como análise interpretativa. (Aguar; Ozella, 2006)

A utilização desta metodologia, portanto, recai na compreensão de significações comuns ou contraditórias individuais em um mesmo grupo, e não na realização de análise de caso para cada participante.

4. RESULTADOS E ANÁLISE DOS DADOS

Qualquer pronome ou adjetivo que possa aludir ao gênero dos participantes foi alterado para ele/ela, considerando que nenhum deles se considera não-binário, e a fim de resguardar o sigilo assegurado pelo TCLE.

Os núcleos de significação foram desenvolvidos para cada uma das populações entrevistadas, compondo três categorias de análise: pessoa com DI, familiar da pessoa com DI e empresa contratante da pessoa com DI.

Os pré-indicadores tem como principal critério sua importância para compreender o objetivo da pesquisa, estando relacionados. A construção dos significados tanto da PCDI quanto de seu familiar possibilita ir além do relatado, e ter um vislumbre do contexto social deste indivíduo, a partir das contradições dos núcleos.

As etapas intermediárias do processo de construção dos núcleos de significados são apresentadas no Quadro 1.

Quadro 1 – Etapas do processo de construção dos Núcleos de Significados (continua)

Grupo	Pré-Indicadores	Indicadores
Famíliares	1. Sobre a capacidade e autonomia dos filhos. • “Ele/ela sabe o horário do ônibus, agora está indo sozinho” 2. Desenvolvimento após início do trabalho. • “Agora ele/ela tem a rotina de trabalho” 3. Medos e inseguranças. • “Eu tinha receio dele/a trabalhar em outro lugar, pela inocência. 4. Papel da família e do apoio institucional. • “Foi tudo por conta da ..., nunca tivemos apoio do Estado”.	1. Autonomia e desenvolvimento. 2. Orgulho e valorização. 3. Desafios emocionais dos cuidadores. 4. Falta de apoio estatal. 5. Projeções e expectativas de futuro.

Quadro 1 – Etapas do processo de construção dos Núcleos de Significados
(conclusão)

Grupo	Pré-Indicadores	Indicadores
Pessoa com DI	1. Significado do trabalho. • “Eu gosto de acordar cedo e vir pro trabalho”. 2. Rotina e autonomia. • “Agora eu ou trabalhar e depois vou pro pilates” 3. Apoio da família. • “Minha mãe vai me ajudar a fazer o currículo”. 4. Relações no ambiente de trabalho. • “Eu ajudo eles, que tem dificuldade de cortar”. 5. Planos e sonhos futuros. • “Quero morar com a minha/meu esposa/o”	1. Valorização do trabalho como fonte de identidade. 2. Desenvolvimento e autonomia. 3. Rede de apoio e segurança emocional. 4. Projetos e aspirações concretas. 5. Sentimento de pertencimento.
Empresa contratante	1. Origem e motivação do projeto. • “É um investimento social” 2. Impactos observados. • “Eles deixaram de ser vistos como peso, e passaram a contribuir” 3. Desafios enfrentados. • “Nem todos conseguem fazer a mesma atividade então temos que adaptar” 4. Visão de futuro. • “Nosso sonho é que se aposentem aqui”	1. Promoção de autonomia e cidadania. 2. Desafios da gestão e tentativa de adaptação. 3. Alinhamento com valores organizacionais.

Fonte: Elaborado pela autora

4.1. Núcleos de Significação da pessoa com deficiência intelectual

- O que você sentia quando ficava em casa?
- Um passarinho dentro da gaiola, queria voar um pouco.
- Tá voando?
- Agora tô voando (Diálogo entre entrevistador e participante)

4.1.1. “Depois na escolinha, como eu te disse, eu só ficava cuidando. E aqui eu tô fazendo estopa, interagindo com os amigos, ajudando eles a tirar dúvida de cortar e fazer creme”(sic): O trabalho como inserção social

Algumas perguntas do roteiro para pessoas DI foram estruturadas de forma a mensurar o significado do trabalho, a partir de alguns aspectos: satisfação com o cargo atual, a vida anterior e posterior à entrada no mercado de trabalho e a relação com o empregador e colegas. Ambos os entrevistados já haviam tido experiências de trabalho no campo familiar.

A partir dos relatos individuais, o trabalho foi descrito como uma experiência satisfatória, que proporciona sentido na vida social e, também, pertencimento.

Ambos os participantes relataram gostar de se relacionar com outros trabalhadores no dia a dia, auxiliando com suas habilidades, participando de reuniões e festas comemorativas. “A gente conhece as pessoas, né. Daí a gente traz a reunião junto com elas, né.” (sic) “Tem uns que tem dificuldade de riscar, cortar. Daí eu ajudo a cortar, ajudo a riscar.” (sic)

No dia em que as entrevistas foram realizadas, a festa comemorativa dos aniversariantes do mês ocorreria, este se tornou um fator que interferiu nos resultados das entrevistas. Ambos os entrevistados se mostraram ansiosos para sair da sala em que a conversa ocorria, ao questionarem se não perderiam a festa devido a entrevista. Isso pode demonstrar certa mobilização que eventos sociais acarretam nos trabalhadores. Ambos mencionaram nomes de amigos do trabalho e festas comemorativas.

4.1.2. “Eu trabalho... trabalho fazendo estopa, faço tecido e... Eu tô juntando dinheiro pra comprar apartamento” (sic): A motivação para o trabalho.

Ai, ruim ficar em casa assim, só olhando a TV. (sic)

O trabalho foi relatado como motivador para construção e planejamento do futuro. Em um dos casos, o participante informou que já possui um financiamento em andamento, que foi possível viabilizar a partir do salário de seu emprego atual.

A motivação para o trabalho foi também relatada como constituição de propósito de vida. Os participantes mencionaram o estar em casa como

inatividade, e contrapõe o trabalho como atividade e movimento tanto físico como em suas trajetórias de vida.

Em um ponto das entrevistas um dos sujeitos “Eu desenho na escola. Não no trabalho. No trabalho, não pode.” (sic)

Já o outro participante não fez comentários relacionados à atividade laboral; a principal motivação encontrada no dia a dia do trabalho se encontra nas relações com os outros colegas. Este participante também relata responsabilidade com a atuação laboral de seus colegas, realizando a troca de habilidades que cada qual obtém no trabalho.

4.2. Núcleos de Significação do familiar da pessoa PCDI

[...] quero que ele cresça, quero que ele saiba o que é a vida [...] (sic)

4.2.1 “Porque esse trabalho caiu do céu, não só pelo ganho, mas também pela motivação que ele/a teve dentro dele/a mesmo, ele/a se sente útil” (sic): O trabalho como um propulsor da vida.

Ambos os familiares de referência dos participantes PCDI citaram o trabalho como um fator que impulsionou seus filhos, tanto no âmbito de significação da vida, como para o planejamento futuro.

Um dos familiares mencionou com mais frequência a atividade laboral e seu novo papel na vida do filho/a, enquanto a vida pessoal e familiar permaneceu na mesma dinâmica e rotina.

Olha, a atividade é a mesma que ele/a tem agora. A única coisa que acrescentou mesmo foi só o trabalho.
Então, ele/a vê os amigos que tem um pouco mais de dificuldade que ele/ela tem, aí ele/a ajuda também, sabe?
(sic)

Já o outro familiar menciona o trabalho majoritariamente como propulsor da autonomia e independência na vida do filho/a.

Em ambos os casos, os familiares relataram um aspecto do trabalho da mesma maneira: um primeiro passo para uma vida inteira ainda a ser vivida.

Inicialmente este trabalho está satisfatório, talvez no futuro algum outro trabalho que se encaixa com os interesses pessoais dos participantes, ou um namoro, um casamento etc. Esses foram alguns dos objetivos estabelecidos pelos familiares após esta conquista inicial.

4.2.3 “Porque ele/a quer crescer, ele/a quer ter uma família, né? E, claro que eu quero isso, mas a gente não sabe lidar ainda” (sic): A inserção social, um processo feito em conjunto.

Ambos os familiares relataram fazer parte do processo de busca por trabalho dos filhos, assim como enunciaram “observar” o desejo dos filhos de trabalhar. Ambos também ressaltaram que a escolha de iniciar uma vida laboral partiu dos filhos, mas que foi conquistada em conjunto.

Os relatos diferem, no entanto, enquanto um dos familiares relata estar em um processo de diferenciação com o filho, o outro familiar, ao falar do filho/a, utiliza as palavras “Nós”, “Nosso”. São duas maneiras distintas, portanto, de experienciar a inclusão social dos filhos. Duas frases podem evidenciar esses dados: “O **nosso** objetivo agora é esse.” “Então é isso, o processo foi dessa forma, tanto **eu como ele/a.**” (sic)

No entanto, os familiares permanecem com um aspecto em comum, o receio. Eles explicitam isso ao mencionar, em suas palavras, a “inocência” e o “jeito” de seus filhos, a preocupação ligada majoritariamente as reações e ações do mundo exterior.

Eu pensei que era mais difícil quando ele/a era pequeno/a, não. Agora tá crescendo. Aí que é mais difícil. Porque aí você não vai segurar. (sic)

4.3. Núcleos de Significação da empresa contratante de pessoas PCDI

4.3.1. “Quando a gente fala do propósito, é de conectar pessoas para promover justiça financeira e prosperidade” (sic): Competência organizacional.

De acordo com o relato do representante da empresa ~~contratante~~, as pessoas com deficiência intelectual não foram contratadas por meio da Lei de Cotas nº 8.213/91. Assim como o representante negou qualquer auxílio estatal para a inclusão de pessoas com deficiência. A empresa já apresenta as cotas completas, e esclareceu que a contratação das pessoas PCDI se deve aos projetos sociais que desenvolvem e que condizem com a cultura da empresa.

A empresa utilizou as palavras: “Investimento social” para se referir ao propósito da contratação de pessoas PCDI, e relatam contratar pessoas que têm dificuldade de se inserirem no mercado de trabalho. Relatam também a satisfação com os resultados obtidos, devido as relações afetivas criadas no ambiente de trabalho, e os trabalhadores estarem provendo financeiramente suas famílias, a partir de seus salários.

A empresa também cita prover orientações para familiares e trabalhadores, sobre como manejar financeiramente os salários. Eles contam que alguns trabalhadores têm dificuldade em administrar e controlar gastos, devido à falta de compreensão do valor de fato do dinheiro.

5. DISCUSSÃO

O modo de produção da vida material condiciona o processo de vida social, política e intelectual. Não é a consciência dos homens que determina o seu ser, ao contrário, é seu ser social que determina sua consciência. “(MARX, 2008b, p. 47)

O “trabalho” tratado nesta análise, não se refere a sua origem “*tripalium*”, do latim, para uma espécie de mecanismo de tortura. (Gomes, 2010) Aqui será discutido o trabalho em seu caráter ontológico, atividade vital e necessária para a relação entre o ser humano e a natureza. O trabalho sob perspectiva antropológica, é inerente ao ser-humano, no entanto não discutiremos a morfologia do trabalho, ou seja, de que maneira ele ocorre, visto que esta é uma análise histórica e mutável, distintivamente da ontologia. (Antunes, 2009)

Os relatos evidenciam que a pessoa PCDI constrói sua identidade a partir do sentimento de pertencimento a um grupo social. Esse fenômeno é observado nas diversas citações de colegas de trabalho, e de reuniões em equipe por parte das pessoas PCDIs. O grupo desta maneira legitima e reconhece seus membros enquanto contribuintes de um mesmo objetivo, que se torna alvo de investimento coletivo. (Lhuillier, 2013)

Compreende-se facilmente que o reconhecimento, ao conferir pertencimento à sociedade e a um coletivo, a uma equipe ou a um ofício, permite àquele que dele se beneficia sair da solidão social, o que já é muita coisa por si mesmo, mas o reconhecimento pode chegar também a transformar o sujeito, ele mesmo, a seus próprios olhos. (Dejours, 2023, p.7)

Nesta frase Dejours conversa com a teoria marxista, ao que o indivíduo, a partir da vivência coletiva, passa a reconhecer em si mesmo, e por si mesmo, a potencialidade de sua existência e suas ações. Na vivência dos participantes, é visível uma busca em direção a genericidade para si. A partir da cooperação no ambiente do trabalho, cada qual reconhece e verbaliza suas qualidades, competências, e se desafia a continuar buscando por mais sentido, por mais autenticidade. De início a busca era pelo trabalho, agora a busca é pelo namoro, casamento, compra de apartamento, compra de carro, formar uma família, ou seja, viver, de maneira completa e verdadeira.

A cooperação entre os trabalhadores implica em um coletivo, que remaneja a divisão de tarefas e se reinventa a partir da compreensão dos modos operários de cada qual. Isso só é possível devido aos laços de confiança estabelecidos. Trabalho, portanto, não se resume a produção e ao produto é sim essencial para a sensação de pertencimento e realização na atuação. Nos relatos dos participantes, pouco foi dito a respeito do trabalho de fato, e o que é produto desta empresa. É factual o caráter impulsionador desta primeira experiência de trabalho para o sentido de vida dos participantes, no entanto a falta de sentido na atividade realizada tanto para a PCDI, quanto para seus familiares, pode justificar seu desejo de seguir em outras atividades profissionais correspondentes com o interesse de cada qual. (Morin, 2001)

[...] posso dizer, de maneira sintética, que a importância da categoria trabalho está em que ela se constitui como fonte originária, primária, de realização do ser social, protoforma da atividade humana,

fundamento ontológico básico da omnilateralidade humana. (Antunes, 2009, p. 165)

A partir da análise de sistemas sociotécnicos, modelo que busca compor o trabalho de maneira que as motivações intrínsecas e extrínsecas dos trabalhadores sejam satisfeitas, Morin (2001) explicita alguns fatores intrínsecos do trabalho. A autora então apresenta algumas propriedades que estimulam os trabalhadores, estes sendo: o desafio do trabalho, a aprendizagem contínua, autonomia, reconhecimento, contribuição social e futuro desejável. Os relatos de todas as amostras demonstram que o futuro na empresa ainda não é um debate. Tanto as pessoas com deficiência como os familiares são incertos sobre a permanência na empresa, como os familiares desejam outras oportunidades que permitam crescimento profissional. A empresa não relata na entrevista a possibilidade de construção de carreira, e isso aparenta influenciar negativamente na experiência laboral.

É equivocado assumir que estas pessoas eram ausentes de sentido até a conquista de seus empregos. Eles relatam claramente seus gostos pessoais e atividades que já realizavam anteriormente ao trabalho. Assim como não foi identificada uma mudança drástica na rotina cotidiana com a família, as funções na casa continuam majoritariamente as mesmas. Ricardo Antunes esclarece:

Dizer que uma vida cheia de sentido encontra na esfera do trabalho seu primeiro momento de realização é totalmente diferente de dizer que uma vida cheia de sentido se resume exclusivamente ao trabalho, o que seria um completo absurdo. (Antunes, 2009, p. 143)

Retomando a centralidade do trabalho postulada por Lukács (1980), o trabalho não é reduzido a um momento, uma ação, mas sim a um processo contínuo do ser social, que sempre busca alternativas para sua práxis social. A existência humana é uma busca pela subjetividade autônoma, que está sempre em conflito com forças heterônomas. (Antunes, 2009)

O papel da família para a inserção social da pessoa PCDI é irrefutável, a partir dos dados coletados. A família é o primeiro contato que um indivíduo tem com o outro, é onde valores, morais e regras sociais são passados para os novos seres constituintes da sociedade. (Castro, 2022) O nascimento de um filho com

deficiência impacta a organização de uma família, e demanda cuidados e proteções específicas com esse a se tornar ser. Contudo, a proteção familiar pode vir a se tornar exacerbada, e impedir a inserção deste indivíduo na experiência social, e desta maneira impedindo uma vida mais autônoma, na medida do possível para as dificuldades apresentadas pela deficiência. (Carvalho *et al.*, 2024)

Silva *et al.* (2015) esclarece que as famílias têm medo: medo do preconceito, de abusos sexuais, do abuso de poder no ambiente de trabalho e outros tipos de violências recorrentes no cotidiano do trabalho e da vida. Isso esteve presente no relato dos familiares participantes, falas como estas expressam o medo dos familiares:

Eu tinha medo ainda de deixar ele/ela sair ali ou aqui, e agora, foi que eu falei, a gente tem que segurar o medo e deixar andar e ir sozinho/a, que a gente não sabe até quando a gente tá aqui, né? (sic – família W)
Também não quero que ele/ela né, ele/ela tem que pensar além, tem que pensar além, só que a gente não sabe como fazer isso. Isso que tá sendo pra mim também, tá sendo trabalhoso. (sic- familiar W)
Porque era assim, ele/ela sempre teve vontade de trabalhar e eu também gostaria de inserir ele/ela num programa que fosse trabalhar, mas que fosse um programa meio protegido, por causa da inocência que ele/ela tem na minha vida, né? (sic - familiar Z)

Em ambos os casos, os familiares, que não mencionaram outra figura familiar no mesmo papel de referência da pessoa DI, acompanharam todo o processo de inclusão no mercado de trabalho. Ambos relataram que a decisão partiu dos filhos, e em um dos casos não verbalmente, o familiar conta que “percebeu” que o filho gostaria de trabalhar. Esses fatos demonstram processos internos de transformação que ocorrem não apenas para a PCDI, mas também naqueles em sua rede de apoio. Mas é factual que a inclusão é facilitada pelo apoio e participação da família.

Carvalho *et al.* (2024) salientam que o apoio no processo de inclusão no mercado de trabalho é desafiador, e essencial, mas que o processo não se resume a apenas este momento, como também pelo que se segue. É de significância que a família desenvolva e trabalhe sua mentalidade individual, a partir de sua entrada em grupos de apoio ou psicoterapia. Um dos familiares entrevistados demonstra estar neste processo, e conta sobre a busca de resolver seus conflitos e crenças a fim de auxiliar a pessoa com deficiência.

Já a respeito da empresa contratante, é possível analisar o motivo da contratação de pessoas PCDI para além da Lei de Cotas, pelo conceito de competências organizacionais. Maria e Afonso Fleury (2004) esclarecem esse termo, que se trata da combinação de recursos de uma organização, e de competências individuais. Essa estratégia organizacional gera um círculo virtuoso, onde em um processo de aprendizagem, gera novas competências a serem assimiladas.

O caso desta amostra, seria definido como competências distintivas, ou seja, ações que diferenciam uma organização de seus competidores, e suscita vantagens competitivas. (Fleury, 2004) A gestão de recursos humanos assume um papel importante, assim como visto na empresa entrevistada. É o RH quem lidera a contratação, a sensibilização e todos os processos legais da contratação de PCDIs. Na entrevista foi relatado que a concepção desta estratégia partiu de um profissional da área de recursos humanos.

Nesse sentido, é fundamental que explicita e organize a relação entre as competências organizacionais e as individuais. Por outro lado, é ela que garante que, nesse processo de desenvolvimento de competências, agregue-se também valor para o indivíduo. Em outras palavras, o papel da gestão de recursos humanos nesse contexto é complexo e envolve a negociação de interesses. (Fleury, 2004, pg. 50)

6. CONCLUSÃO

A pesquisa atingiu os três principais objetivos: compreender o significado do trabalho para pessoas com deficiência intelectual, compreender o papel da família na inserção social e por fim compreender o papel do estado na inserção social. Após o processo de análise e discussão, conclui-se que, devido a especificidades da amostra da empresa contratante, este estudo não representa a totalidade das políticas nacionais voltadas para pessoas com deficiência. Isso se deve a pesquisa comprovar que, nesse caso, não houve incentivo público, apenas o privado.

Outro fator foi a regionalidade da amostra. As entrevistas foram realizadas em uma cidade no interior do estado do Paraná, evidenciando a precarização das políticas públicas em determinadas regiões do país, comparadas com estados como São Paulo, que obtém políticas públicas específicas para a inclusão da pessoa PCD no mercado de trabalho.

A respeito da significação do trabalho para a pessoa com deficiência intelectual, conclui-se que a atividade laboral produz significações individuais que dizem respeito a como cada indivíduo se compreende no ambiente de trabalho e em sua vida intrínseca. A pesquisa também evidenciou que a inclusão da pessoa PCDI é essencial para a inclusão social e o pertencimento em sociedade. A experiência do trabalho também tem como efeitos o aumento da autoestima na pessoa PCDI, e é motriz para o planejamento do futuro.

A base teórica da pesquisa buscou elucidar o papel ontológico e teleológico do trabalho para a existência humana, e que privar uma pessoa desta atividade vital, é privá-lo de se constituir enquanto sujeito. O trabalho está para além de sistemas sociais, ele é inerente a raça humana, em sua infindável busca por sentido.

A família tem um papel determinante na inclusão social da pessoa com deficiência, e os resultados da pesquisa demonstram que o familiar também passa por processos subjetivos junto aos filhos. As movimentações intrínsecas de transformação da práxis social, ocorrem desta maneira, compartilhadas entre rede de apoio e pessoa PCDI, ambas essenciais para que o processo de inclusão social, que não é finito, ocorra.

Por fim, esta pesquisa teve como principal objetivo, dar linhas, voz e palco para que pessoas com deficiência intelectual possam ser protagonistas de questões que diretamente lhes afetam. Este objetivo foi cumprido.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Seria interessante, em futuras pesquisas, realizar entrevistas que acompanhem um plano de observação, e utilizar de outros instrumentos para complementar as entrevistas. Aguiar e Ozella (2006) consideram que entrevistas recorrentes possibilitam aprofundar os sentidos e significações, isso não foi possível nesta pesquisa devido a disponibilidades das partes envolvidas e a distância física.

Em relação a entrevistas com participantes PCDI, nesta pesquisa foi notado que o roteiro de entrevistas, e perguntas objetivas dificultaram a compreensão e o diálogo entre pesquisador e entrevistado. A metodologia de núcleos de significação é então um grande aliado em entrevistas com pessoas com deficiência intelectual e autismo, possibilitando a compreensão da vida intrínseca do sujeito a partir do cotidiano. Também auxilia na diminuição da tensão e ansiedade causadas pelo cenário da entrevista, em que estão presentes apenas dois sujeitos, esse fator também dificultou as entrevistas realizadas.

A presente pesquisa não buscou analisar as metodologias de inserção no mercado de trabalho de pessoas com deficiência, mas sim compreender a perspectiva individual de um sujeito PCDI no ambiente de trabalho. Entender como, onde e porque o trabalho ocorre, são essenciais para uma inserção social digna e séria das pessoas com deficiência. Seria interessante pesquisas que aprofundem e analisem a efetividade e o caráter do trabalho realizado, assim como qual o objetivo da inclusão. Esses estudos podem auxiliar no desenvolvimento de políticas públicas que possam inibir que trabalhadores PCDI sejam expostos a trabalhos sem lógica, sentido e vazios, apenas por favor da Lei de Cotas ou diferenciação no mercado de trabalho.

O cenário estadual é essencial para futuras pesquisas, visto que estados como São Paulo, obtêm legislações recentes para a inclusão efetiva da pessoa PCD no mercado de trabalho, enquanto outros estados ainda não tomaram medidas sobre.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, W. M. J., & OZELLA, S. (2006). **Núcleos de significação como instrumento para a apreensão da constituição dos sentidos**. *Psicologia: Ciência e Profissão*, 26(2), 222-245.

ANTUNES, R. L. C. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo (Sp): Boitempo, 2009.

BRASIL. **Lei nº 13.146**, de 6 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 16 out. 2024.

BRASIL **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 15 nov. 2024.

CARVALHO et al. **Inclusão da pessoa com Deficiência no mercado de trabalho: entre a perspectiva familiar e a autonomia pessoal**. *LUMEN ET VIRTUS*, São José dos Pinhais, v. XV,n. XLIII, p.8490-8503, 2024.

CASTRO, R. L. **Avaliação dos aspectos biopsicossociais aplicada a pessoa com deficiência intelectual e a sua rede de suporte familiar no processo do envelhecer**. Mestrado em ciência do envelhecimento. Universidade São Judas Tadeu, São Paulo, 2022.

CAVALCANTI, T. **Pessoas com síndrome de Down não conseguem acesso direto ao trabalho no serviço público**. Folha de São Paulo - Online. 2022

COSTA, D. Superando limites: a contribuição de Vygotsky para a educação especial. **Rev Pedagogia**. Belo Horizonte. 2006

COSTA, J. *et al.* A relação entre a Deficiência Intelectual (DI) e o suicídio: uma revisão integrativa da literatura. **Brazilian Journal of Development**. Curitiba. 2021.

DEJOURS, C. Centralidade do trabalho e saúde mental. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, vol. 26. Paris, França, 2023.

DIAS, S; OLIVEIRA, M. Deficiência Intelectual na Perspectiva Histórico-Cultural: Contribuições ao Estudo do Desenvolvimento Adulto. **Rev. Brasil**. Ed. Esp Marília, v. 19, n.2, p. 169-182. 2013.

DUARTE, L; NETO, H. **Protocolo para o Diagnóstico Etiológico da Deficiência Intelectual**. Ministério da saúde secretaria de atenção especializada

à saúde secretaria de ciência, tecnologia e insumos estratégicos em saúde. Portaria conjunta nº 21. 2020.

FLEURY, M. T. L.; FLEURY, A. C. C. Alinhando estratégia e competências. **RAE - Revista de Administração de Empresas**, [S. l.], v. 44, n. 1, p. 44–57, 2004.

FREITAS, C. *et al.* **Direitos e políticas públicas: percepções de famílias de crianças com deficiência.** Enferma Foco. 2022.

FURTADO, A.; PEREIRA-SILVA, N. Trabalho e pessoas com deficiência intelectual: análise da produção científica. **Revista Brasileira de Orientação Profissional**. vol. 15. 2014.

FURTADO, A. *et al.* A Inclusão no Trabalho sob a Perspectiva das Pessoas com Deficiência Intelectual. **Trends Psychol.** Ribeirão Preto, vol. 26, nº 2, p. 1003-1016. 2018.

GERHARDT, T. E. e SILVEIRA, D. T. **Métodos de pesquisa.** Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GIL, A.C. **Como elaborar projetos de pesquisa.** São Paulo: Atlas, 2002.

GOMES, A, J. **O canavial como realidade e metáfora.** Instituto de psicologia da Universidade de São Paulo. 2010

GUGLIANO, A. *et al.* Políticas Públicas e Direitos de Pessoas com Deficiência no Brasil (1988-2016). **Revista Latino-Americana de Relações Internacionais**, Vol.2, Nº1. Santa Vitória do Palmar, RS. 2020.

IBGE - INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico 2022:** resultados preliminares. Disponível em: <https://censo2022.ibge.gov.br/panorama/>. Acesso em: 16 out 2024.

_____. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua 2022.** Rio de Janeiro: IBGE, 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/trabalho/17270-pnad-continua.html>. Acesso em: 16 out 2024.

_____. **Pesquisa Nacional de Saúde: 2019.** Rio de Janeiro: IBGE, 2019. Disponível em: [link]. Acesso em: 16 out 2024.

_____. **Censo Brasileiro de 2010.** Rio de Janeiro: IBGE, 2012.

LHUILIER, D. **Trabalho.** Conservatório Nacional de Artes e Ofícios, Paris, França. 2013

LUKÁCS, Georg. **The Ontology of Social Being: Labour.** Merlin Press, Londres. 1980.

MARX, Karl. **Contribuição à crítica da economia política**. 2. ed. São Paulo: Expressão Popular, 2008b.

MORIN, M, E. Os sentidos do trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, 2001.

RIBEIRO, J. Trabalho e (in)visibilidade social: desafios contemporâneos da inserção da população com deficiência no mundo do trabalho. **Revista de Políticas Públicas**. 2023.

SÃO PAULO (SP). **Lei Nº 17.645**. Política Estadual de Trabalho com Apoio para Pessoas com Deficiência. 07 de março de 2023. Disponível em: https://ses.sp.bvs.br/wp-content/uploads/2023/03/E_LE-17645_070323.pdf. Acesso em: 16 out 2024.

SATO, L; COUTINHO, C, M; HESPANHO, M. **Psicologia Social do Trabalho**. Petrópolis, RJ: EDITORA VOZES, 2018.

SILVA, M. *et al.* Estudos Recentes sobre Inclusão Laboral da Pessoa com Deficiência Intelectual. **Rev. Brasil**. Ed. Esp. Bauru. 2019.

SILVA, N. P; PRAIS, G. F; SILVEIRA, M, A. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva**. Ciência & Saúde Coletiva, 20(8):2549-2558, 2015

SILVA, N. *et al.* **Análise descritiva do pai da criança com deficiência mental**. Estudos de Psicologia. 2009. Campinas.

VENTURA, L. **Resultado do Censo 2022 sobre pessoas com deficiência só deve sair no último trimestre de 2024**. Estadão - Online. 2024.

VYGOTSKI, L.S. **Obras escogidas V. Fundamentos de defectologia**. Madrid: Visor, 1997.

APÊNDICES

APÊNDICE 1 - Roteiro de entrevista para pessoa com deficiência intelectual.

1. Nome:
2. Sexo:
3. Idade:

4. CID:
5. Onde trabalha hoje em dia?
6. Este é o seu primeiro emprego?
7. Em qual área trabalha?
8. Você pensa em fazer carreira na área?
9. Há quanto tempo está inserido no mercado de trabalho?
10. Como você chegou na decisão de começar a trabalhar? A decisão partiu de você?
11. Como foi o processo de inserção no mercado de trabalho?
12. Sua família lhe demonstrou apoio neste processo? Como?
13. Como é a sua relação com o contratante hoje em dia? Você sente que a instituição de trabalho tomou iniciativas para sua inclusão no ambiente de trabalho?
14. A instituição de trabalho lhe incentiva na construção de uma carreira?
15. Como é seu dia a dia na instituição em que trabalha?
16. Descreva sua relação com colegas de trabalho.
17. Como você sente que sua vida se transformou depois que começou a trabalhar? Percebe alguma diferença?
18. Antes de iniciar uma carreira, como era sua rotina?
19. Você gosta de ir para o trabalho?
20. Você gostaria de permanecer no mercado de trabalho? Por quê?
21. O que você almeja para seu futuro profissional?
22. Há algo relacionado a entrevista que não foi mencionado e você gostaria de acrescentar?

APÊNDICE 2 - Roteiro de entrevista para familiar referencial da pessoa com deficiência intelectual.

1. Nome:
2. Gênero:
3. Idade:
4. Parentesco:
5. Como foi presenciar o processo de inserção no mercado de trabalho de seu familiar?

6. Você atuou ativamente no auxílio na inserção desta pessoa? De que maneira?
7. Houve algum auxílio institucional neste processo? Como por exemplo de iniciativas do governo ou de Organizações não Governamentais.
8. Como a rotina da residência se alterou após a pessoa com DI se inserir no mercado de trabalho?
9. Como foi tomada a decisão de iniciar o processo de inserção no trabalho?
10. Na sua percepção, quais os efeitos do exercício do trabalho para a pessoa com DI?
11. Há algo relacionado a entrevista que não foi mencionado e você gostaria de acrescentar?

APÊNDICE 3 - Roteiro de entrevista para a instituição contratante da pessoa com deficiência intelectual.

1. Nome:
2. Gênero:
3. Idade:
4. Qual o seu cargo na empresa em que trabalha?
5. Como é o processo de contratação de pessoas com deficiência? E especificamente pessoas com deficiência intelectual?
6. Há quanto tempo a instituição contrata pessoas com deficiência?
7. A instituição tem estratégias para a preparação da equipe anteriormente a chegada da pessoa PCDI?
8. A instituição tem estratégias para o acolhimento e inclusão da pessoa PCDI no ambiente de trabalho?
9. Como a instituição gerencia a permanência das pessoas PCDI?
10. A instituição possui ações que incentivam a construção de carreira para a pessoa PCDI?

APÊNDICE 4 – Termos de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLEs)

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE - Familiar pessoa com DI

Prezado (a) Senhor (a), Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa **“A SIGNIFICAÇÃO DO TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL, E O PAPEL DO ESTADO E DA FAMÍLIA PARA A INCLUSÃO SOCIAL”**, desenvolvida por Gabriela Martins de Jesus, RG 39.095.498-6 aluna da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC SP), e como pesquisadora responsável a profa. Dra. Maria Cristina P. Gattai, RG número 5.209.591-5.

O objetivo do estudo é: identificar o significado do trabalho para pessoas com deficiência intelectual, a partir de suas próprias percepções. E, compreendendo o estado e a família como facilitadoras para a inserção no mercado, busca-se analisar de que maneira estes atuam para a garantia do direito ao trabalho.

Sua forma de participação consiste em responder a perguntas abertas que irão avaliar como você percebe seu papel na inserção no trabalho de pessoas com deficiência intelectual, e como efetivamente ou não auxilia neste processo. Como você compreende que o trabalho impacta a vida da pessoa com DI, assim como compreende o papel das empresas na inserção social.

Estes instrumentos serão aplicados pela pesquisadora e suas respostas serão gravadas. Seu nome não será utilizado em qualquer fase da pesquisa, o que garante seu anonimato, e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os voluntários. Não será cobrado nada e lembramos que a legislação garante ainda ressarcimentos por eventuais despesas que o senhor(a) tenha decorrentes desta pesquisa. O(a) senhor(a) poderá ter o tempo que desejar para poder decidir sobre sua participação e poderá solicitar aos pesquisadores qualquer esclarecimento que considerar necessário, desde o preenchimento deste termo até em qualquer etapa da pesquisa.

Solicitamos ainda sua autorização para apresentar em eventos da área da saúde e publicar em revista científica nacional e/ou internacional os resultados deste estudo. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo. Caso julgue necessário, devido a possíveis riscos emocionais, um aconselhamento de apoio poderá ser disponibilizado, além da disponibilidade da pesquisadora. Gostaríamos de deixar claro que a sua participação é voluntária e que poderá recusar-se a participar ou

retirar o seu consentimento, ou ainda descontinuar sua participação se assim o preferir, sem penalização alguma ou sem prejuízo pessoal.

Desde já, agradecemos sua atenção e participação e colocamo-nos à disposição para maiores informações. Você ficará com uma cópia deste Termo e em caso de dúvidas e outros esclarecimentos sobre esta pesquisa você poderá entrar em contato com as pesquisadoras: Gabriela Martins de Jesus - e-mail gabriela.demartinsjesus@gmail.com e celular (11) 97431-2536, ou Profa. Dra. Maria Cristina Pinto Gattai - email: mgattai@pucsp.br e Celular: (11) 99687-6407.

Caso ainda persistam dúvidas, o Comitê de Ética PUC SP, colegiado interdisciplinar criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos, poderá ser acionado através do telefone (11) 3670-8466. Este Comitê foi estabelecido pela Norma e Diretriz Nacional de Pesquisa Envolvendo Seres Humanos – Resolução CNS 466/2012 elaborada pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) do Ministério da Saúde.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE - Pessoa com DI

Prezado (a) Senhor (a), Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa **“A SIGNIFICAÇÃO DO TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL, E O PAPEL DO ESTADO E DA FAMÍLIA PARA A INCLUSÃO SOCIAL”**, desenvolvida por Gabriela Martins de Jesus, aluna da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC SP).

O objetivo do estudo é: identificar o significado do trabalho para pessoas com deficiência intelectual, a partir de suas próprias percepções. E, compreendendo o estado e a família como facilitadoras para a inserção no mercado, busca-se analisar de que maneira estes atuam para a garantia do direito ao trabalho.

Sua forma de participação consiste em responder a perguntas abertas que irão avaliar como você percebe o trabalho em sua vida, em sua qualidade de vida e exercício de cidadania. Como você vê a vida e a vivência na esfera do trabalho e como os grupos familiares e social o auxiliou e sua relação com empresas. Estes instrumentos serão aplicados pela pesquisadora e suas respostas serão gravadas. Seu nome não será utilizado em qualquer fase da pesquisa, o que garante seu anonimato, e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os voluntários. Não será cobrado nada e lembramos que a legislação garante ainda ressarcimentos por eventuais despesas que o senhor(a) tenha decorrentes desta pesquisa. O(a) senhor(a) poderá ter o tempo que desejar para poder decidir sobre sua participação e poderá solicitar aos pesquisadores qualquer esclarecimento que considerar necessário, desde o preenchimento deste termo até em qualquer etapa da pesquisa. Solicitamos ainda sua autorização para apresentar em eventos da área da saúde e publicar em revista científica nacional e/ou internacional os resultados deste estudo.

Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo. Caso julgue necessário, devido a possíveis riscos emocionais, um aconselhamento de apoio poderá ser disponibilizado, além da disponibilidade da pesquisadora. Gostaríamos de deixar claro que a sua participação é voluntária e que poderá recusar-se a participar ou retirar o seu consentimento, ou ainda descontinuar sua participação se assim o preferir, sem penalização alguma ou sem prejuízo pessoal.

Desde já, agradecemos sua atenção e participação e colocamo-nos à disposição para maiores informações. Você ficará com uma cópia deste Termo e em caso de dúvidas e outros esclarecimentos sobre esta pesquisa você poderá entrar em contato com a pesquisadora: Gabriela Martins de Jesus - e-mail

gabriela.demartinsjesus@gmail.com e celular (11) 97431-2536. Caso ainda persistam dúvidas, o Comitê de Ética PUC SP, colegiado interdisciplinar criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos, poderá ser acionado através do telefone (11) 3670-8466. Este Comitê foi estabelecido pela Norma e Diretriz Nacional de Pesquisa Envolvendo Seres Humanos – Resolução CNS 466/2012 elaborada pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) do Ministério da Saúde.

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido - TCLE - Empresa contratante

Prezado (a) Senhor (a), Você está sendo convidado(a) a participar da pesquisa **“A SIGNIFICAÇÃO DO TRABALHO PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL, E O PAPEL DO ESTADO E DA FAMÍLIA PARA A INCLUSÃO SOCIAL”**, desenvolvida por Gabriela Martins de Jesus, RG 39.095.498-6 aluna da Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC SP), e como pesquisadora responsável a profa. Dra. Maria Cristina P. Gattai, RG número 5.209.591-5.

O objetivo do estudo é: identificar o significado do trabalho para pessoas com deficiência intelectual, a partir de suas próprias percepções. E, compreendendo o estado e a família como facilitadoras para a inserção no mercado, busca-se analisar de que maneira estes atuam para a garantia do direito ao trabalho.

Sua forma de participação consiste em responder a perguntas abertas que irão avaliar como você percebe seu papel na inserção no trabalho de pessoas com deficiência intelectual, e como efetivamente ou não auxilia neste processo. Como você compreende que o trabalho impacta a vida da pessoa com DI, assim como compreende o papel das empresas contratantes na inserção social.

Estes instrumentos serão aplicados pela pesquisadora e suas respostas serão gravadas. Seu nome não será utilizado em qualquer fase da pesquisa, o que garante seu anonimato, e a divulgação dos resultados será feita de forma a não identificar os voluntários. Não será cobrado nada e lembramos que a legislação garante ainda ressarcimentos por eventuais despesas que o senhor(a) tenha decorrentes desta pesquisa. O(a) senhor(a) poderá ter o tempo que desejar para poder decidir sobre sua participação e poderá solicitar aos pesquisadores qualquer esclarecimento que considerar necessário, desde o preenchimento deste termo até em qualquer etapa da pesquisa.

Solicitamos ainda sua autorização para apresentar em eventos da área da saúde e publicar em revista científica nacional e/ou internacional os resultados deste estudo. Por ocasião da publicação dos resultados, seu nome será mantido em sigilo. Caso julgue necessário, devido a possíveis riscos emocionais, um aconselhamento de apoio poderá ser disponibilizado, além da disponibilidade da pesquisadora. Gostaríamos de deixar claro que a sua participação é voluntária e que poderá recusar-se a participar ou retirar o seu consentimento, ou ainda descontinuar sua participação se assim o preferir, sem penalização alguma ou sem prejuízo pessoal.

Desde já, agradecemos sua atenção e participação e colocamo-nos à disposição para maiores informações. Você ficará com uma cópia deste Termo e em caso de dúvidas e outros esclarecimentos sobre esta pesquisa você poderá entrar em contato com as pesquisadoras: Gabriela Martins de Jesus - e-mail gabriela.demartinsjesus@gmail.com e celular (11) 97431-2536, ou Profa. Dra. Maria Cristina Pinto Gattai - email: mgattai@pucsp.br e Celular: (11) 99687-6407.

Caso ainda persistam dúvidas, o Comitê de Ética PUC SP, colegiado interdisciplinar criado para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos, poderá ser acionado através do telefone (11) 3670-8466. Este Comitê foi estabelecido pela Norma e Diretriz Nacional de Pesquisa Envolvendo Seres Humanos – Resolução CNS 466/2012 elaborada pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP) do Ministério da Saúde.