

INCLUSÃO PROFISSIONAL DE TRABALHADORES COM SÍNDROME DE DOWN NA CIDADE DE SÃO PAULO: SATISFAÇÃO PESSOAL, PRODUTIVIDADE E RELAÇÕES SOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Ricardo Casco

Departamento de Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil

Patrícia Ferreira de Andrade

Departamento de Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil

Cintia Copit Freller

Departamento de Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil

Gabriel Katsumi Saito

Departamento de Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil

Roberta Cruz Lima

Departamento de Psicologia Escolar e do Desenvolvimento Humano, Instituto de Psicologia, Universidade de São Paulo, São Paulo, Brasil

RESUMO

O presente artigo objetiva apresentar as discussões acerca dos dados coligidos no âmbito da pesquisa *Inclusão Profissional de Trabalhadores com Deficiência Intelectual na Cidade de São Paulo* desenvolvida no Laboratório de Estudos sobre o Preconceito, sediado no Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. A pesquisa, realizada em 2017, objetivou compreender diferentes dimensões referentes à situação de inclusão de 20 jovens com síndrome de Down no mundo laboral. A partir de dados coligidos mediante a realização de observações e entrevistas semiestruturadas junto dos jovens, colegas de trabalho, chefias, familiares e amigos, a pesquisa analisou aspectos concernentes à satisfação pessoal, à produtividade e às relações sociais que se dão no ambiente de trabalho. De modo geral, mesmo diante da tendência generalizada de precarização das condições de trabalho de grande parte da população brasileira, os jovens demonstram satisfação com as atividades laborais, apresentaram produtividade compatível com relação às atividades a eles requeridas e mantiveram boas relações sociais com os seus colegas, chefias e clientes das empresas em que trabalhavam.

PALAVRAS-CHAVE

inclusão profissional, teoria crítica da sociedade, trabalhadores com síndrome de Down, preconceito

PROFESSIONAL INCLUSION OF DOWN SYNDROME WORKERS IN THE CITY OF SÃO PAULO: PERSONAL ACHIEVEMENT, PRODUCTIVITY, AND SOCIAL RELATIONSHIPS IN THE WORK ENVIRONMENT

ABSTRACT

The objective of this article is to present a debate about data collected within the scope of the research *Professional Inclusion of Workers With Down Syndrome in the City of São Paulo* developed at the Laboratory of Studies on Prejudice located at the Psychology Institute at the University of São Paulo. The survey, held in 2017, aimed to understand different dimensions regarding 20 young people with Down syndrome being included in the working world. Based on the data collected through observations and semi-structured interviews with young people, co-workers, managers, family and friends, the research analysed aspects related to personal achievement, productivity, and social relationships that occurred in the workplace. Despite the general trend towards precarious working conditions affecting a significant part of the Brazilian population, young people showed satisfaction with their work activities. They proved productivity compatible with the activities they were required to perform and maintained good social relationships with colleagues, managers, and clients in the companies they worked.

KEYWORDS

professional inclusion, critical theory of society, Down syndrome workers, prejudice

INTRODUÇÃO

As análises sobre as mudanças no âmbito do trabalho que se deram, sobretudo, entre os séculos XIX e XX apontam para alterações importantes no que diz respeito às possibilidades de autonomia individual frente à totalidade da organização social. A passagem do trabalho, que tinha como base a produção material assentada nos pequenos empreendimentos familiares, para a organização manufatureira, num primeiro momento, e após, com o advento da maquinaria, assentada na progressiva racionalização de sua base tecnológica, que possibilitou maior exploração das forças produtivas e a expansão do modo de produção capitalista, acabou por obliterar as possibilidades de expressão da liberdade individual frente aos poderosos mecanismos de controle e administração da vida coletiva que caracterizam o modo de produção vigente. Devido à necessidade de autoconservação, resta aos indivíduos se integrarem — por meio de intensos processos de socialização que se dão em diferentes instituições desde a tenra infância, à racionalidade da dominação (Horkheimer & Adorno, 1947/1985). A civilização industrial contemporânea reduz as potencialidades da vida humana ao princípio do rendimento, requerendo a energia vital dos indivíduos para a manutenção do status quo que garante a produção e reprodução capitalista. A racionalidade tecnológica que caracteriza o mundo do trabalho acaba por invadir todas as esferas das relações humanas, desde as instituições familiares, as instituições educativas e demais instâncias sociais. Segundo Marcuse (1964/1979):

o governo de sociedades industriais desenvolvidas e em fase de desenvolvimento só se pode manter e garantir quando mobiliza, organiza e explora com êxito a produtividade técnica, científica e mecânica à disposição da civilização industrial. E esta produtividade mobiliza a sociedade em seu todo, acima e além de quaisquer interesses individuais ou grupais. (p. 25)

Nessas condições, resta aos indivíduos se esforçarem para se adaptarem ao ordenamento social de modo a poderem garantir a base material que possibilita a própria existência. Os interesses individuais e coletivos são subsumidos à racionalidade tecnológica do mercado do trabalho. As necessidades básicas como se alimentar, ter uma moradia, vestimentas e a necessidade de pertencimento a grupos sociais são mediadas por uma racionalidade que não se volta, em última análise, para a realização dessas necessidades, mas para as necessidades de manutenção do próprio aparato de dominação e administração da vida. Por meio de intensos processos formativos, os indivíduos, devido à pressão para a adaptação à totalidade social, acabam por serem impelidos a se identificarem de forma imediata e automática às formas de produção. O caráter repressivo do ordenamento social implica um maior controle da energia vital individual e coletiva e acaba por forjar a produção de falsas necessidades que obstam a capacidade da consciência da opressão sofrida. Para Marcuse (1964/1979): “podemos distinguir tanto as necessidades verídicas como as falsas necessidades. ‘Falsas’ são aquelas superimpostas ao indivíduo por interesses sociais particulares ao reprimi-lo: as necessidades que perpetuam a labuta, a agressividade, a miséria e a injustiça” (p. 26).

Diante o acúmulo material obtido pelo atual estágio civilizatório, as energias despendidas para a labuta — o trabalho sem sentido — poderiam ser mobilizadas para a realização das necessidades verdadeiras e não mais aquelas que distanciam os indivíduos da plena realização de suas potencialidades, a possibilidade da realização da felicidade humana.

Marcuse (1955/1968) atenta para a destrutividade que é contrária à “consciência de que (as pessoas) poderiam trabalhar menos e determinar suas próprias necessidades e satisfações” (p. 93). Esta destrutividade contém a irracionalidade que está tanto na labuta, que não realiza as potencialidades possíveis no tempo presente, mesmo diante do avanço tecnológico, quanto na avaliação feita por uma “falsa consciência” sobre essas determinações sociais. Ao ser questionado sobre sua felicidade, o sujeito responde acerca de sua integração com o todo, mas um todo danificado. A avaliação da satisfação é deslocada e altera o conteúdo de felicidade. Segundo Marcuse (1955/1968):

o conceito denota uma condição mais-do-que-particular, mais-do-que-subjetiva; a felicidade não está no mero sentimento de satisfação, mas na realidade concreta de liberdade e satisfação. A felicidade envolve conhecimento: é a prerrogativa do *animal rationale*. Com o declínio da consciência, com o controle da informação, com a absorção do indivíduo na comunicação de massa, o conhecimento é administrado e condicionado. (p. 96)

O teórico compreende que a felicidade necessita do conhecimento e da satisfação presente para a realização concreta da liberdade. Mas tanto a liberdade quanto o conhecimento encontram na nossa sociedade dificuldades para serem realizados devido ao trabalho alienado. Para Marcuse (1964/1979), “o sujeito que é alienado é engolfado por sua existência alienada” (p. 31). A visão marxiana é compartilhada por Marcuse na distinção que faz entre trabalho e labuta. O trabalho alienado, em que a relação com o objeto é perdida, impossibilita o conhecimento e a liberdade. Ainda que o conceito de alienação tenha se tornado questionável para Marcuse devido a tendência dos indivíduos se identificarem com a existência a eles imposta (Marcuse, 1964/1979), assim como Marx, o autor compreende que a consciência surge mediante a relação do sujeito com o objeto, na possibilidade de sua compreensão e antecipação da realização de uma sociedade livre: a revolução ou a luta dos trabalhadores pela vida digna é possível a cada vislumbre de liberdade e dignidade presente nos objetos da vida social.

Seriam possíveis a felicidade e a satisfação com o trabalho nos dias de hoje? Na compreensão de Marcuse (1964/1979), é feliz aquele que pode conhecer e realizar a liberdade concretamente. Essa realização, todavia, não parece ser possível diante da dominação impetrada pela vida administrada. Entretanto, o autor considera que: “quanto mais racional, produtiva, técnica e total se torna a administração repressiva da sociedade, tanto mais inimagináveis se tornam os modos e os meios pelos quais os indivíduos administrados poderão romper sua servidão e conquistar sua própria libertação” (Marcuse, 1964/1979, p. 28).

Se a possibilidade de romper com a servidão parece ser um vislumbre em meio à vida administrada, precisamos compreender os momentos em que os trabalhadores podem vislumbrar o conhecimento e a liberdade. No caso particular deste estudo, interessa compreender algumas dimensões sobre a situação da inclusão de trabalhadores com síndrome de Down no mundo do trabalho administrado.

A SITUAÇÃO DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL NO BRASIL

No Brasil, somente na década de 1990 foram outorgadas leis que garantiram o direito de pessoas com deficiência intelectual a postos de trabalho. A Lei nº 8.213/1991 (1991) instaurou o direito ao trabalho da pessoa com deficiência, dispondo sobre os planos e benefícios da Previdência Social. O Artigo 89.º desta lei dispõe que é atribuição da Previdência Social “a habilitação e a reabilitação profissional e social” da pessoa com deficiência, bem como do beneficiário incapacitado parcial ou totalmente, devendo proporcionar a esses beneficiários “os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive” (Lei nº 8.213/1991, 1991). Já no Artigo 93.º, a lei estabelece a obrigatoriedade de um percentual de trabalhadores com deficiência integrando o quadro geral de funcionários da empresa.

Se “a exclusão induz sempre uma organização específica de relações interpessoais ou intergrupos, de alguma forma material ou simbólica” (Jodelet, 1999, p. 53), então,

podemos compreender que a lei que citamos busca reorganizar tais relações, principalmente no que diz respeito ao trabalho das pessoas com deficiência. Na organização do trabalho, precisamos de atenção quando a exclusão se traduz:

no caso da segregação, através de um afastamento, da manutenção de uma distância topológica; no caso da marginalização, através da manutenção do indivíduo à parte de um grupo, de uma instituição ou do corpo social; no caso da discriminação, através do fechamento do acesso a certos bens ou recursos, certos papéis ou status, ou através de um fechamento diferencial ou negativo. (Jodelet, 1999, p. 53)

Mobilizando a conceituação feita por Jodelet (1999), Crochick et al. (2013) desenvolveram uma pesquisa inspirada nos estudos frankfurtianos (Adorno, 1950/2019), em que a segregação, a marginalização e discriminação foram analisadas como expressões do preconceito no âmbito da educação inclusiva. De forma análoga, compreende-se a inclusão profissional de trabalhadores com deficiência intelectual como ação política necessária para a superação da segregação topológica no local de trabalho; da marginalização que coloca os trabalhadores à parte das relações do trabalho; e da discriminação que nega a igualdade no trabalho.

Costa et al. (2011) compreendem o exercício da atividade laboral por pessoas com deficiência intelectual como parte da inclusão social. Apresentam que uma recorrente justificativa dada por organizações para a não contratação de pessoas com deficiência intelectual é a baixa qualificação profissional. Ainda de acordo com os autores, em resposta à demanda por mais qualificação, as oficinas profissionalizantes para o trabalho em instituições especializadas podem conferir maior autonomia para o futuro trabalhador; mas sugerem, também, que essas oficinas podem indicar que as pessoas com deficiência intelectual não estariam “prontas” para a vida adulta.

No que diz respeito às condições de inclusão da pessoa com síndrome de Down no mercado de trabalho, Zarur e Domingues (2017) afirmam que:

a síndrome de Down está relacionada a dificuldades de aprendizado, o que significa que os funcionários com a trissomia provavelmente vão demorar um pouco mais de tempo para realizar determinadas tarefas. Isso não quer dizer que elas não serão feitas, ou que serão feitas de forma inadequada. Assim, é importante acompanhar sempre o processo de adaptação da pessoa ao trabalho para determinar, de preferência junto com o (a) funcionário (a) em questão, quais serão as suas responsabilidades e tarefas a cumprir. (p. 34)

Cabe, porém, questionar se a “dificuldade de aprendizado” não estaria associada a representações sociais negativas relativas à síndrome de Down, sobretudo, no ambiente de trabalho. De outra parte, parece ser comum a todos os trabalhadores a necessidade de serem orientados para a realização das tarefas laborais.

É preciso considerar que é baixo o número de contratações de pessoas com deficiência intelectual quando comparado a outras deficiências e quando ocorrem, as

vagas ofertadas são operacionais, em funções mais simples e com baixa remuneração (Lorenzo & Silva, 2007). Simonelli e Camarotto (2011) propõem um modelo de inclusão baseado nas atribuições de cada função laboral, que viabilize a contratação de pessoas com deficiências. Para os pesquisadores, é necessária a avaliação das habilidades requeridas para o desempenho dos diferentes cargos nas empresas e a análise das pessoas com deficiência quanto às suas potencialidades, seus conhecimentos, as barreiras e os facilitadores para execução de tais atividades. O “modelo” de aplicação do conhecimento àquilo que demanda a empresa, mais explícito na inclusão profissional da pessoa com deficiência, mas comum para todos os trabalhadores, é a faceta da atividade repetitiva, do pensamento reduzido ao mecanismo particular.

MÉTODO

O método e os dados apresentados neste artigo foram oriundos da pesquisa intitulada *Inclusão Profissional de Trabalhadores com Deficiência Intelectual na Cidade de São Paulo* desenvolvida no Laboratório de Estudos sobre o Preconceito (LaEP), sediado no Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo, coordenada por José Leon Crochick, realizada em 2017 e publicada em 2019 (Crochick, 2019). A pesquisa foi uma reaplicação do estudo intitulado *Inclusão Profissional e Qualidade de Vida*, coordenado por Carlos Veloso da Veiga. Foram realizadas entrevistas semiestruturadas com 20 trabalhadores com síndrome de Down, com familiares, amigos, colegas de trabalho e seus chefes. Após a realização de uma entrevista (pré-teste) junto de um dos trabalhadores, o instrumento — base para a realização das entrevistas posteriores — passou a encampar as seguintes dimensões: características gerais dos trabalhadores; relações/interações sociais; bem-estar psicológico e satisfação pessoal; emprego; autodeterminação e autonomia; competências pessoais; adequação à comunidade; experiências de vida independente e integração na comunidade. As observações realizadas trataram das seguintes dimensões: aplicação de conhecimentos no trabalho; tarefas e outras realizações; comunicação; mobilidade e interações sociais. O presente artigo trata das seguintes dimensões: satisfação no trabalho; produtividade; relações sociais no ambiente de trabalho.

As entrevistas e observações foram realizadas por no mínimo dois entrevistadores durante o horário do trabalho desses jovens. Todos os participantes assinaram um termo de consentimento livre e esclarecido. Os participantes foram nomeados pela letra “P” e um número correspondente. A indicação dos participantes foi realizada por meio de duas instituições na cidade de São Paulo, que atuam na inclusão de pessoas com deficiência.

DESCRIÇÃO E ANÁLISE DOS DADOS

Dos 20 participantes da pesquisa, 12 trabalhavam no setor de serviços (lojas, alimentação, farmácia, etc.), cinco em empresas ou escritórios e três na área de educação. Em relação à sua ocupação, 12 trabalhavam como auxiliares, ajudantes ou assistentes, e

quatro como estoquistas, o que indica, tal como no estudo de Veiga e Fernandes (2014), que as atividades que desempenhavam foram, em geral, de apoio ou de simples execução. A média do rendimento dos participantes desta pesquisa (R\$1.176,84) era um pouco maior do que o salário mínimo nacional (R\$954,00) e do que o piso salarial paulista (R\$1.108,38) vigente à época da realização do estudo (2017). Ainda assim, pode-se dizer que os salários não eram elevados.

Devemos considerar que a distribuição de renda brasileira é muito desigual. Nesse sentido, o salário dos participantes desta pesquisa não pode ser considerado desprezível. Uma hipótese possível para esse rendimento pode ser o tipo de empresa e de serviço selecionados pelas instituições e famílias. Empresas e serviços com mais de 200 funcionários precisam ter uma cota de trabalhadores com deficiência, pagar salários e benefícios iguais aos outros trabalhadores, bem como contratá-los pela Consolidação das Leis do Trabalho (CLT). Também, cabe considerar que tais valores eram condizentes com os acordos dos pisos salariais negociados entre as empresas e os sindicatos, que abrangiam sobretudo empresas de médio e grande porte. No ano em que a pesquisa foi realizada, 42% dos trabalhadores brasileiros estavam na informalidade (Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, 2018) — sem contribuir para a previdência social —, recebendo baixos salários, nenhum benefício e sem direitos trabalhistas. Este dado é relevante à medida que o aumento de trabalhadores na informalidade tende a pressionar para baixo os salários dos trabalhadores na formalidade.

Os participantes desta pesquisa tinham em média 28,8 anos e trabalhavam, em média, 6 horas diárias. Tinham relativa estabilidade em seus empregos — em média 3,6 anos. Houve dois participantes que estavam há 9 anos no mesmo trabalho e outro há 13 anos. Três participantes não recebiam benefícios complementares e somente dois não tinham contrato pela CLT. Os benefícios complementares representavam um adicional ao salário recebido e o contrato pela CLT garantiu os direitos trabalhistas, o que consistia em uma vantagem quando comparado ao alto percentual de trabalhadores informais no Brasil, como já apresentado.

Quanto aos motivos para a contratação desses trabalhadores, 10 familiares responderam que foi devido às cotas. Entre esses, dois indicaram que instituições especializadas viabilizaram o emprego; três dos familiares disseram que a contratação se deveu a instituições e outros cinco disseram que a própria família conseguiu as oportunidades. Segundo os empregadores, 10 participantes foram contratados devido à lei das cotas; outros três foram contratados por pertencerem ou serem amigos da família e um por uma associação que trabalha com recrutamento e seleção de profissionais com deficiência.

A lei de cotas (Lei nº 8.213/1991, Artigo 3.º) pode ser compreendida como uma importante política para a inclusão desses jovens no trabalho. É notável também que as famílias tenham sido responsáveis por cinco empregos obtidos nessa amostra, o que indica que somente a lei das cotas não é suficiente para atender esses trabalhadores. Ao que parece, seria importante conscientizar os empregadores sobre as aptidões dos trabalhadores com síndrome de Down, objetivando a eliminação do preconceito em

relação a eles. Os dados desta pesquisa efetivamente indicam a variedade de atividades que os trabalhadores com deficiência intelectual podem desenvolver, além de outras tantas, desde que sejam preparados para elas e que os deixem tentar executá-las, assim como todos os trabalhadores.

A maioria dos familiares entrevistados (16) julgou que seus parentes ganhavam o que mereciam. Entre esses, três avaliaram que recebiam mais do que mereciam; dois não souberam responder, e apenas um dos familiares respondeu que o participante não ganhava o que merecia. Os mesmos familiares disseram que os trabalhadores gostavam do emprego; dois deles disseram que nem sempre gostavam das atividades exercidas e um disse que não gostava do emprego. Esses dados talvez indiquem que o fato de seus filhos estarem empregados seja o suficiente para eles; o quanto recebem, o que fazem e se poderiam ter outras atividades ou ganhar mais, não parece ser relevante. Se isso for verdade, a luta contra o preconceito não pode deixar os familiares à parte. Alguns pais não acreditavam que os filhos pudessem ter um trabalho melhor e ganhar mais; alguns afirmaram que os trabalhadores não dependiam desse salário; e outros responderam que nunca pensaram nisso.

Abaixo algumas de suas considerações: “ele ganha além do esperado” (familiares de P3). “Não sei se ele pode vir a ter um trabalho melhor e mais bem pago” (mãe de P16).

Não questiono se ganha o que merece. Não conseguiria um trabalho com qualificação melhor. Amigos com síndrome de Down trabalham servindo cafezinho, etc. (...) Não temos essa preocupação. Ele não trabalha por causa do dinheiro. Guardamos tudo na poupança. (Pai de P2)

Acho que ganhava até mais do que merecia. No caso dele, a empresa teve que dar todo o suporte para que ele fosse pouco a pouco se adaptando e aprendendo as tarefas no trabalho. Então, (...) no começo foi muito difícil porque ele ganhava para aprender o básico. A própria empresa teve que bancar esse aperfeiçoamento. Então eu acho que, nesse sentido, o salário era justo sim. (Familiares de P4)

Desse conjunto, apenas a mãe de P16 levanta uma dúvida se seu filho poderia vir a ganhar mais. A mãe de outro jovem, P18, por sua vez, afirmou que o filho “poderia ter um trabalho melhor e mais bem pago, pois ele tem potencial para isso”. Tais posições apontam para possibilidade de questionar alguns estereótipos sobre a capacidade desses jovens virem a ocupar melhores posições no âmbito do trabalho. Posições estas que se contrapõem às narrativas de pais de outros trabalhadores que afirmaram que seus filhos não poderiam ganhar mais, expressando compreensões mais resignadas sobre a situação de seus filhos.

Na próxima seção, serão analisados aspectos concernentes à satisfação dos jovens com relação às atividades por eles desenvolvidas no ambiente de trabalho.

SATISFAÇÃO NO TRABALHO

Assunção et al. (2015) buscaram identificar as dimensões que determinam a satisfação de trabalhadores: compensação justa e adequada; segurança e saúde no trabalho; oportunidade de uso e desenvolvimento de capacidades; oportunidade para crescimento contínuo e segurança; integração social; constitucionalidade e relevância social do trabalho e sua importância para a vida.

Sobre o sentimento de satisfação com o trabalho, todos os participantes responderam de forma afirmativa e 18 demonstraram contentamento com o que ganhavam. Menos da metade foi promovida ou teve aumento de salário. Ainda que Veiga e Fernandes (2014) afirmem que não há grande incentivo para a progressão de carreira e nem aumento de salário para trabalhadores com deficiência intelectual, sete dos participantes foram promovidos e/ou tiveram aumento de salário. Em sua entrevista, P1 demonstrava que seu trabalho era parte importante das atividades de sua vida:

eu sou feliz trabalhando (...) estou trabalhando porque gosto, é importante ter dinheiro, mas dinheiro não é tudo na vida, o importante é ser feliz. Não sei sobre a possibilidade de ganhar mais num futuro próximo, mas para mim não importa. Quero trabalhar, seguir minha vida e ser feliz (...). Pode vir outra promoção, outro cargo (...) o que vier é lucro para mim.

Pode ser observado nas narrativas que parte dos trabalhadores não sentia necessidade de mudar de trabalho. Cabe considerar, no entanto, como apontam Coelho et al. (2014), que o fato de alguns trabalhadores se sentirem satisfeitos com o seu trabalho pode estar relacionado ao medo de não haver muitas oportunidades de emprego para pessoas com deficiência. O tédio que “existe em função da vida sob a coação do trabalho e sob a rigorosa divisão do trabalho” (Adorno, 1969/1995, p. 76) parece ser sentido por todos os trabalhadores, mas não parece ser mais importante do que sofrer com a ameaça da exclusão profissional.

A participante P12 afirmou: “adoro trabalhar, não quero ficar parada em casa”. Podemos interpretar que o tédio de “ficar parada em casa” pareça ser a razão expressa pela participante por preferir trabalhar. Ela demonstrou satisfação, sentindo-se útil e em atividade. Ao mesmo tempo, é possível inferir certo temor de ficar sem trabalho, já que isso poderia implicar exclusão e privação do convívio social, ameaça que paira sobre todos numa sociedade hierárquica na qual ter um trabalho é condição estrutural para a manutenção da vida. Assim, a fala da P12 parece demonstrar que a inclusão profissional tem grande importância para a sua qualidade de vida, o que não implica necessariamente que seu trabalho não lhe pareça entediante, mas que é mais satisfatório trabalhar do que não.

A importância de ter um trabalho também foi apontada pela P19:

acho importante ter emprego porque posso parar e pensar que muita gente gostaria de estar trabalhando e não pode. Fico pensando na vida de quem não trabalha, porque às vezes a gente não quer ir, não quer acordar cedo e ir, mas faz parte do mundo que a gente vive.

Outro participante demonstrou satisfação com seu trabalho afirmando: “porque posso fazer o que amo, ter uma profissão e carreira” (P18). P18 acreditava que o “emprego é importante, pois dá mais oportunidades para os Downs”. Há solidariedade em sua fala e também um incentivo aos empregadores em reconhecerem a importância da inclusão de profissionais com síndrome de Down no mercado de trabalho. Sentindo-se feliz em seu trabalho, por sua vez, P14 chegou a considerá-lo terapêutico. Assim, ele teve uma percepção diversa do que se costuma apontar como um trabalho desgastante, que solicita sacrifício ou sofrimento. Suas atividades eram efetivamente diversas, não parecendo ser repetitivas, além de ser muito apreciado pelos colegas e, em especial, por seu chefe. Em todo o caso, o participante argumentou que poderia mudar de emprego. Suas expectativas contemplavam a melhoria das condições de vida em eventuais mudanças, o que mostraria algo comum entre os trabalhadores jovens: expectativa de progredir no trabalho e ter uma vida cada vez mais confortável.

Também demonstrando estar satisfeito com seu trabalho, P16 foi um dos sete participantes que foi promovido e que ganhava mais do que quando entrou na empresa, e suas expectativas eram de ganhar cada vez mais. Esse participante pareceu estar interessado em construir carreira na própria empresa. Tal como o P14, que possuía planos para melhorar sua vida. A felicidade de ter um emprego, como indicaram trabalhadores citados anteriormente, é importante, especialmente em um momento em que a recessão econômica persiste no país.

Outros trabalhadores (P3, P13, P15, P17 e P20) expressaram incômodo com alguns limites que encontraram no trabalho que desenvolviam. P15 afirmou: “trabalhar me deixa feliz, porque me sinto útil”, também relatou que “adorava vender”, mas essa atividade lhe foi negada por não ser sua função na empresa. Já P17 apontou que realizou um sonho ao começar a trabalhar, mas que seu trabalho dificilmente lhe possibilitaria atuar diretamente com as clientes: “eu acho que no trabalho, o pessoal ainda me deixa treinando e fazendo trabalhos muito simples. Eu quero trabalhar, fazer coisas mais interessantes, não só ficar treinando”.

Essas narrativas expressam situações de discriminação desses trabalhadores devido às hipotéticas limitações imputadas por seus chefes e colegas de trabalho, acarretando privações e possíveis situações consideradas como humilhação social.

Outro trabalhador (P3), embora se considerasse satisfeito com seu trabalho, apontou que gostaria de mudar de emprego e de trabalhar por conta própria com artes plásticas. O mesmo se passou com P13, que mesmo satisfeito com seu trabalho, não descartava a possibilidade de mudança, pois contou que se imaginava mais feliz trabalhando em uma lanchonete do que na arrumação de peças da loja. Já sobre P20, sua mãe disse: “ela gostaria mesmo de ser dançarina, mas é difícil se manter profissionalmente na dança”. Nestes últimos relatos, os participantes apresentaram uma compreensão do que lhes traria satisfação, porém, muitas vezes tais possibilidades lhes foram negadas, devido à discriminação a eles dirigida.

Para continuar a verificar as formas de inclusão desses profissionais, passaremos a analisar alguns aspectos relativos à produtividade no trabalho: o quanto seus

empregadores e colegas os consideraram produtivos ou úteis no desempenho das funções a eles destinadas.

PRODUTIVIDADE

A produtividade no trabalho pode ser vista como um dos aspectos importantes para a realização profissional. A ideia de ser produtivo e de que a sociedade possa usufruir do trabalho produzido é parte da inclusão desses trabalhadores. Mas a exigência e a exploração dessa produção podem tornar o trabalho desagradável, uma vez que não contempla, necessariamente, os interesses do trabalhador.

Com relação à compreensão que os trabalhadores tinham acerca das atividades a eles requeridas, 12 demonstraram compreender facilmente as instruções de seus chefes e colegas, quatro compreendiam com algum apoio e um compreendia com muito apoio. Esses dados indicam que é falso o entendimento de que trabalhadores com síndrome de Down tenham dificuldades de compreender as instruções para o trabalho, desde que a comunicação seja feita adequadamente, e isso vale para todos os trabalhadores, com ou sem deficiência.

Sobre a capacidade de se comunicar e fazer cálculos elementares, observados no local de trabalho, 14 participantes conseguiam se expressar oralmente, gestualmente ou por escrito sem ajuda; os outros três o faziam com ajuda ocasional, indicando que todos os observados conseguiam comunicar o que pretendiam realizar. Sobre os cálculos, nove não conseguiam realizar cálculos simples, dois faziam sem ajuda e dois com ajuda ocasional. O chefe de P2 julgou que seria importante que ele tivesse conhecimentos básicos de cálculos. Como a matemática é essencial para algumas atividades, seria importante uma formação que desse especial atenção ao ensino dessa matéria para os trabalhadores, de modo geral.

Dentre outras dificuldades enfrentadas por esses trabalhadores, seus colegas indicaram falta de domínio da informática, pouca concentração e, por vezes, pouca autonomia. No que diz respeito às qualidades apontadas pelos colegas, foram destacadas a organização, comunicação e interesse. Esses indicam que a sua produtividade, assim como as limitações assinaladas, pouco diferem dos demais trabalhadores.

Quatro receberam elogios por sua produtividade, principalmente quanto à responsabilidade, pontualidade e perfeccionismo. P11 foi criticada quanto à agilidade e também sobre a dificuldade de lidar com situações de pressão. Já P2 foi apontado como sistemático e disciplinado, fazia coisas úteis. Assim, algumas críticas relacionadas à produtividade indicam a preocupação de parte dos chefes com a velocidade da produção:

ela é minuciosa no trabalho que faz e entrega um trabalho bem feito. Sua dificuldade é com relação à agilidade. Quando temos muitos clientes para atender, ela se sente sob pressão, pois exige um ritmo mais rápido para execução das atividades. (Colega de P11)

Ele desempenha algumas funções úteis e outras que precisam ser inteiramente refeitas por seus colegas, como digitar fichas. Sabe mexer no Word,

na copiadora, na trituradora, usa bem a tesoura, isso ele faz muito bem. Muito regrado nos horários, sistemático e disciplinado. Em termos produtivos, acredito que não contribuiu muito, mas mudou o clima da empresa. (Colega do P2)

“Útil para a empresa, pois faz a finalização dos produtos, mas a produtividade é pior comparada com os colegas, seu ritmo é diferente e é preciso acompanhá-lo em suas atividades” (chefe de P6).

O chefe de P8 fez elogios ao funcionário: “ele é solícito, cumpre as funções e é caprichoso”. Mas apresentou algumas críticas, porque ele “não toma iniciativa para realizar as atividades de rotina”. P13 também foi criticado com relação à sua produtividade. Sua colega de trabalho disse que ele era produtivo “se ficamos no pé dele”, que “não é responsável” e cumpria as obrigações do trabalho “se cobrado”. Além das dificuldades e limitações mencionadas anteriormente, também foi apontado que P13 “não tem função específica”, o que talvez tenha prejudicado sua falta de iniciativa, pois teria de aguardar a atribuição de tarefas. Essa ausência de atribuição de funções claramente definidas não seria uma expressão de discriminação desses trabalhadores? Uma das empregadoras afirmou que o trabalho dele era útil principalmente no auxílio com os documentos impressos: “com isso ele é proativo”.

O chefe da P16 disse que, para haver produção, seria preciso acompanhá-la ou haver uma boa gestão de suas atividades. Quando perguntado sobre a responsabilidade de P16 no trabalho, o chefe respondeu que “sua produtividade oscila, mas a gestão faz adaptação para que consiga desenvolver um bom trabalho”. O chefe ainda opinou: “o trabalho é útil, pois desenvolve uma atividade operacional que para os outros profissionais é uma tarefa entediante e para ela é produtiva, pois ajuda em seu desenvolvimento”. Entendemos que a opinião de seu chefe é uma flagrante expressão de discriminação.

Sobre a questão relativa à inclusão desses trabalhadores, os relatos de P14 trazem novos elementos. Seu chefe o considerava bastante responsável com a empresa e com seu cargo. No momento da entrevista, sua função foi considerada como generalista, pois acumulava muitas atribuições: a assistência administrativa, o trabalho na recepção e atuava como *office boy* da empresa. Quanto à sua concentração, o chefe apontou que quando ele ficava sem tarefas para desempenhar, utilizava a internet como recurso para distração, algo que incomodava o chefe e sua colega, que o consideravam ocioso, embora não fosse impedido por eles. O uso da internet parece ser um comportamento cada vez mais recorrente em todas as esferas das relações sociais contemporâneas e não algo singular dos trabalhadores com síndrome de Down, além disso, fica patente na narrativa, que o uso da internet ocorria quando ele não tinha mais atividades. Afirmar que esse comportamento seria algo exclusivo desse grupo de trabalhadores parece, mais uma vez, uma expressão de discriminação que esses jovens cotidianamente enfrentam.

Por sua vez, o chefe de P5 não temeu em fazer comparações com outros colegas de trabalho. Apontou que ele era o que melhor respondia às instruções dadas por ele:

o trabalho dele é muito útil para a empresa e sua produtividade comparada com colegas é até melhor, pois ele responde 100%, aceita mais do que os

outros, que querem fazer cada um do seu jeito. Ele faz do jeito que é instruído a fazer. (Chefe de P5)

Esse “elogio” sobre a atividade ser bem feita pelo fato de P5 aceitar o que lhe era pedido parece indicar que o trabalhador tinha boa compreensão, era atencioso e considerava as opiniões e solicitações de seu chefe. Porém, a narrativa parece indicar uma passividade, resignação na aceitação de ordens. A apreciação de que o trabalho do jovem com síndrome de Down “é até melhor” parece ser uma tentativa de compensar as dificuldades que o chefe associa à deficiência intelectual do trabalhador, mas não a supera, persistindo, assim, com atitudes discriminatórias expressas por um elogio super valorativo. De acordo com Amaral (1998), se o reconhecimento da diferença significativa no outro (ou a rejeição a ela) causa mal-estar, tensão e ansiedade é possível que mecanismos de defesa atuem no sentido de que o desconforto possa ser atenuado.

No caso de P18, ele foi muito elogiado por seus chefes. Um deles disse:

o trabalho dele é muito útil. É considerado uma arma secreta, pois vai para a rua, traz os clientes para dentro, conversa com a clientela, conta piada e isso faz com que queiram voltar. Por esse motivo, saiu da unidade do bairro I., onde trabalhava, para ir para a nova [unidade] no bairro. A ideia é que ajudasse a trazer mais clientes, como fez [na unidade do] bairro I. Está na nova unidade há 1 mês e tem correspondido às expectativas. (Chefe de P18)

Seu trabalho foi considerado importante para a empresa, pois foi solicitado que ajudasse a conseguir mais clientes em uma nova unidade. Ainda que faça parte do ideário capitalista a busca por maiores lucros, não há como não notar que, nesse caso em particular, a deficiência ganhe contornos de “espetacularização”. Se é importante apontar para os aspectos positivos da inclusão do trabalhador com síndrome de Down, cabe considerar que a deficiência, nesse caso, acabou por ser um “atrativo”, já que a sua diferença pôde ser utilizada para, possivelmente, aumentar os ganhos empresariais.

Os relatos sobre P7, P10 e P12 indicam a importância das atividades por eles exercidas e habilidades de comunicação: “fala muito bem em público, tem facilidade em aprender e é bem organizada. (...) Ela é humana, abraça todo mundo e é carinhosa. (...) É adequada porque tudo o que pedido ela faz direito” (chefe de P7).

Ela demonstra facilidade em se comunicar, bom relacionamento com os clientes, iniciativa, capacidade de aprender, sabe trabalhar com o computador. Quando não sabe, pergunta, e grava os códigos com facilidade. (...) O trabalho que ela executa, além de agradar a todos, é um trabalho extremamente útil, essencial para o desempenho das tarefas. Ela auxilia os colegas, e ainda ajuda na organização dos carrinhos com os materiais que serão utilizados pelos clientes. (Colega de P10)

Consegue se concentrar no trabalho e é simpática. Ela tem iniciativa própria e trabalha como todo mundo. É pontual, assídua, higiênica, simpática.

Fora as dificuldades dela, ela é bem mais profissional que várias pessoas que trabalham aqui. Quando tem reunião ela é chamada e faz falas importantes, [reivindicando] mais tempo de descanso e mais empacotadores.
(Colega de P12)

As contribuições desses trabalhadores parecem ser bem avaliadas por seus colegas de trabalho e pelos seus chefes, assim como ocorreu com os participantes.

Com relação à produtividade dos trabalhadores com síndrome de Down, pôde ser notado que parte significativa das barreiras se relacionavam às atitudes de alguns dos chefes, colegas e clientes. Ainda que nenhum deles tenha afirmado de forma contundente serem contrários à atuação profissional desses trabalhadores, nota-se discriminação em atitudes e ações, tais como: a não orientação das atividades que deveriam ser realizadas; trabalhos segregados dos espaços de circulação dos clientes e proteções desnecessárias. De todo modo, caberia refletir o quanto as empresas se capacitam para acolher esses trabalhadores. Os dados coligidos apontam noutra direção: esperou-se que os trabalhadores se adaptassem à racionalidade do trabalho, porém, não foram observados esforços claros por parte dos empregadores e dos colegas para adaptarem o próprio ambiente de trabalho para melhor incluí-los. Cabe sublinhar, aproximando a presente discussão daquelas referentes à educação inclusiva, que a integração é diferente da inclusão, pois esta última reconhece a necessidade de que as instituições devem se modificar a fim de criar condições igualitárias para a melhoria do clima cultural geral (Booth & Ainscow, 2011).

RELAÇÕES SOCIAIS NO AMBIENTE DE TRABALHO

Apresentaremos os dados oriundos das entrevistas e das observações sobre as relações sociais dos trabalhadores com síndrome de Down com seus chefes, colegas e clientes.

Segundo a maior parte dos colegas desses trabalhadores, estes não foram tratados de forma diferente dos demais. Quando isso ocorreu, foram atitudes de proteção ou alguma regalia, como dar folgas ou flexibilizar horários. Tais atitudes podem acarretar perseguições bem como ressentimentos de outros colegas. Ao privilegiar um trabalhador com síndrome de Down em detrimento dos outros trabalhadores, tais atitudes podem ser consideradas como expressão de discriminação “positiva” (Amaral, 1998).

No que se refere às amizades no emprego, 14 participantes julgaram ter amizades, e outros quatro alegaram que, apesar de serem tratados de modo afetivo, eram considerados como colegas, mas não amigos, pois não se encontravam após o horário de trabalho. Os participantes tenderam a ser tratados de forma igual aos demais colegas no ambiente de trabalho, havendo relatos de manifestações de coleguismo e solidariedade. Foram narradas situações em que nas festas de confraternização eram convidados e compareciam. Porém, de modo geral, as relações de coleguismo se restringiam ao ambiente de trabalho, não sendo convidados para passeios ou festas fora da empresa.

No que diz respeito às relações que esses trabalhadores mantiveram com os clientes, verificou-se que, de modo geral, tenderam a estabelecer relações amistosas. Algumas empresas foram bem avaliadas pelos clientes devido à iniciativa de contratá-los.

Acerca do julgamento dos colegas referente ao que os clientes e fornecedores avaliaram a respeito dos trabalhadores com síndrome de Down, destacamos alguns relatos: “as pessoas acham super normal, pois faz parte da empresa, assim como os outros colaboradores” (chefe de P1), “os clientes acham interessante” (colega de P9), “a relação com os clientes é boa. Alguns dos clientes parabenizam o trabalho dele e a ação da empresa” (chefe de P14).

Entretanto, algumas narrativas apontaram que alguns clientes se sentiam incomodados com sua presença no ambiente de trabalho e não gostavam de ser atendidos por eles, demonstrando clara discriminação. A dependência das empresas dos caprichos dos clientes parece ser justificativa para uma integração marginal dos trabalhadores com síndrome de Down. Cabe considerar que 12 deles não tiveram atuação direta com os clientes, sendo esporádica essa interação, como ilustram os trechos a seguir: “fica mais no estoque, não conversa muito, mas é educado e cumprimenta os clientes” (colega de P6), “ela não tem muita interação com externos, mas sei que nem todos são receptivos” (chefe de P16).

Nessas duas falas, a pouca interação com os clientes foi mencionada pelos entrevistados ao apontarem o fato dos dois trabalhadores atuarem no estoque da loja. Cabe apontar que esses locais de trabalho foram comumente escolhas feitas pelos seus chefes e não fruto de sua vontade própria. Geralmente, são os empregadores que decidem quais os espaços destinados aos trabalhadores, não cabendo, necessariamente, essa escolha ao trabalhador. No entanto, o conjunto dos dados coligidos aponta para reiteradas situações nas quais os jovens trabalhadores com síndrome de Down foram apartados das relações com os clientes, o que leva a questionamentos se tais atitudes não seriam expressões de segregação desses jovens no ambiente de trabalho.

Sobre a receptividade das interações que os trabalhadores mantiveram com os clientes, alguns empregadores apresentaram as seguintes opiniões: “temos retorno pessoalmente e através de relatos e gestos nas redes sociais, com avaliações positivas do local. Os clientes a adoram. Os clientes a elogiam, a consideram muito atenciosa, educada, fofa, e que atende bem” (chefe e sócio de P11).

Nunca houve comentário direto sobre esse assunto, mas a receptividade ao funcionário é muito grande. Nunca houve olhares ou atitudes de rejeição ou descontentamento. Está cada vez mais solto, articulado, com maior iniciativa para as coisas de maneira geral. Fez novos amigos, ampliou vocabulário no contato com colegas e clientes. (Empregador de P18)

Ela tem muita importância na loja, porque ela produz e traz uma diferença na loja, é atenciosa e simpática com todos os clientes, se destaca entre os colegas do mesmo cargo. Se eu tenho que pagar hora extra, prefiro chamar a P12 do que outras pessoas. Tem cliente que gosta e tem outros que não gostam do trabalho dela e do jeito que ela faz as coisas. Mas os que gostam a chamam pelo nome. (Chefe de P12)

A boa receptividade desses clientes denota um aspecto importante para a inclusão desses trabalhadores, não apenas na esfera do trabalho, mas também na sociedade como um todo. Por isso, a importância de não impedir que esses trabalhadores possam estabelecer relações com os colegas e demais pessoas no ambiente de trabalho. Ao analisar a contratação de pessoas com deficiência, alguns estudos (Ávila-Vitor & Carvalho-Freitas, 2012; Carvalho-Freitas, 2012) defendem a imagem organizacional e o clima da empresa como fatores importantes relacionados aos benefícios da contratação, pois tanto funcionários como clientes valorizam essa atitude. O participante P12 descreve a sua importância para este clima organizacional: “o trabalho é muito importante na empresa porque todos ajudam. A chefe falou bem do meu trabalho. Quando fico em casa, todos os clientes perguntam de mim”.

O trabalhador compreendeu de modo positivo a sua inclusão no trabalho, se sentiu satisfeito em fazer parte do coletivo, percebendo a sua importância para a empresa, pois “todos os clientes” perguntavam por ele.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O convívio com pessoas com deficiência intelectual, bem como todas as deficiências, culturas, gêneros, idades, cor da pele, em condições adequadas, isto é, de cooperação mútua, frequente, agradável, e o enfrentamento às idealizações - o apreço à humanidade tal como podemos ser a cada momento histórico -, sem que isso implique ausência de críticas e necessidade de que nos tornemos racionais, pacíficos e afetuosos, são condições necessárias para uma sociedade inclusiva. (Crochick, 2019, p. 130)

A inclusão profissional de trabalhadores com síndrome de Down evidencia as contradições das condições de trabalho (muitas vezes precárias) para todos os trabalhadores. Encontramos nos dados desta pesquisa, o medo da exclusão social, do desemprego, de uma vida sem sentido. Também foi constatado o não reconhecimento das habilidades e potencialidades desses trabalhadores. A impossibilidade de autodeterminação frente à imposição de ser produtivo foi observada em diferentes momentos da realização dessa pesquisa, porém, essa determinação diz respeito a qualquer outro trabalhador.

A pesquisa revelou, também, aspectos importantes acerca das possibilidades de inclusão dos trabalhadores com síndrome de Down e que devem servir de baliza para a melhoria das condições desses indivíduos, assim como pode indicar caminhos para o enfrentamento de diferentes expressões do preconceito a eles direcionadas, como a discriminação, a marginalização e a segregação.

Dentre os aspectos regressivos ainda persistentes, destacamos processos cotidianos de discriminação, situações nas quais esses trabalhadores foram julgados como lentos ou incapazes para a execução de suas atividades. Também identificamos momentos de segregação, nos quais os trabalhadores foram afastados do contato com os clientes e momentos em que não foram convidados para participarem de festas ou

encontros com seus colegas, fora do espaço de trabalho. Também foram marginalizados, sobretudo, quando realizavam tarefas desnecessárias, sendo colocados à margem das atividades requeridas para o conjunto dos outros trabalhadores. Doutra parte, constatamos momentos em que os mesmos foram julgados de forma muito positiva por seus colegas de trabalho, chefes e clientes, situações que apontam para processos de inclusão, coleguismo e reconhecimento das potencialidades desses trabalhadores para poderem realizar as atividades a eles endereçadas. Nesse último caso, cabe apontar para os aspectos positivos atinentes à “hipótese do contato” (Allport, 1958). Cabe apontar, no entanto, que apenas colocar os alvos do preconceito nas diferentes instituições sociais, sem que as mesmas sejam alteradas a fim de favorecer a inclusão dessas pessoas, não é, por si só, suficiente para a melhoria do clima cultural geral. Tal perspectiva aponta para a necessidade de serem criadas condições sociais favoráveis ao convívio entre os alvos de preconceito — no caso, os trabalhadores com síndrome de Down — e as demais pessoas em todas as esferas sociais, sobretudo, no âmbito das instituições, como a escola e o mercado de trabalho. O contato favorece a constituição de processos identificatórios que atuam na desconstrução de idealizações negativas advindas, de modo geral, da falta de experiência com os alvos comumente vítimas das expressões do preconceito na cultura. Os trabalhadores com síndrome de Down, assim como as demais pessoas, têm sonhos, buscam ser felizes e têm o direito a conviver, em todas as esferas sociais com os seus semelhantes.

Compreendemos ser necessário empreender todos os esforços para que os trabalhadores com síndrome de Down, e demais trabalhadores com alguma deficiência, sejam incluídos em todas as esferas do convívio humano. A luta pela emancipação de todos trabalhadores dos processos avassaladores de exploração e reificação que caracterizam a vida social contemporânea não pode prescindir de considerar, ainda que contraditoriamente, a luta pela inclusão de todos no âmbito do trabalho, pois, no mundo administrado, a inserção no mercado de trabalho é condição estrutural para a manutenção da vida individual e coletiva. Como já apontado, a possibilidade de vislumbre da liberdade, em meio à dominação social, nos possibilita de nos reconciliarmos com nossa humanidade, apontando para a realização da vida plena que já seria possível para todos.

REFERÊNCIAS

- Adorno, T. W. (1995). *Palavras e sinais* (M. H. Ruschel, Trad.). Vozes. (Trabalho original publicado em 1969)
- Adorno, T. W. (2019). *Estudos sobre a personalidade autoritária* (V. H. F. da Costa, F. L. T. Corrêa, & C. H. Pissardo, Trans.). Editora Unesp. (Trabalho original publicado em 1950)
- Allport, G. (1958). *The nature of prejudice*. Doubleday Anchor.
- Amaral, L. A. (1998). Sobre crocodilos e avestruzes: Falando de diferenças físicas, preconceitos e sua superação. In J. G. Aquino (Ed.), *Diferenças e preconceitos na escola: Alternativas teóricas e práticas* (11–30). Summus.

- Assunção, R. V., Carvalho-Freitas, M. N., & Oliveira, M. S. (2015). Satisfação no trabalho e oportunidades de desenvolvimento da carreira entre profissionais com deficiência. *Revista Psicologia: Organizações e Trabalho*, 15(4), 340–351. <https://doi.org/10.17652/rpot/2015.4.556>
- Ávila-Vitor, M. R. C., & Carvalho-Freitas, M. N. de. (2012). Valores organizacionais e concepções de deficiência: A percepção de pessoas incluídas. *Psicologia: Ciênc e Profissão*, 32(4), 792–807. <https://doi.org/10.1590/S1414-98932012000400003>
- Booth, T., & Ainscow, M. (2011). *The index for inclusion: Developing learning and participation in schools*. CSIE.
- Carvalho-Freitas, M. N. de. (2012). Validação do inventário de concepções de deficiência em situações de trabalho (ICD-ST). *Psico-USF*, 17(1), 33–42. <https://doi.org/10.1590/S1413-82712012000100005>
- Coelho, C. M., Sampaio, R. F., & Mancini, M. C. (2014). Trabalhadores com deficiência: Vivências de prazer e sofrimento. *Psicologia & Sociedade*, 26(1), 214–223. <https://doi.org/10.1590/S0102-71822014000100023>
- 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. *Gerias: Revista Interinstitucional de Psicologia*, 4(2), 200–214.
- Crochick, J. L. (Ed.). (2019). *Inclusão profissional de trabalhadores com deficiência intelectual na cidade de São Paulo*. Benjamin Editorial; FAPESP.
- Crochick, J. L., Koratsu, L. N., Dias, M. A. L., Freller, C. C., & Casco, R. (2013). *Inclusão e discriminação na educação escolar*. Alínea.
- Horkheimer, M., & Adorno, T. W. (1985). *Dialética do esclarecimento: Fragmentos filosóficos* (G. A. de Almeida, Trad.). Zahar. (Trabalho original publicado em 1947)
- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. (2018). *Pesquisa nacional por amostra de domicílios contínua, 2012-2018*. <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/livros/liv101678.pdf>
- Jodelet, D. (1999). Os processos psicossociais da exclusão. In B. Sawaia (Ed.), *As artimanhas da exclusão: Análise psicossocial e ética da desigualdade social* (pp. 53–66). Editora Vozes.
- Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (1991). http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm
- Lorenzo, S. M., & Silva, N. R. (2017). Contratação de pessoas com deficiência nas empresas na perspectiva dos profissionais de recursos humanos. *Revista Brasileira de Educação Especial*, 23(3), 345–360. <https://doi.org/10.1590/S1413-65382317000300003>
- Marcuse, H. (1968). *Eros e civilização: Uma interpretação filosófica do pensamento de Freud* (A. Cabral, Trad.). Zahar. (Trabalho original publicado em 1955)
- Marcuse, H. (1979). *A ideologia da sociedade industrial: O homem unidimensional* (5.ª ed., G. Reboá, Trad.). Zahar. (Trabalho original publicado em 1964)
- Simonelli, A. P., & Camarotto, J. A. (2011). Análise de atividades para a inclusão de pessoas com deficiência no trabalho: uma proposta de modelo. *Gestão & Produção*, 18(1), 13–26. <https://doi.org/10.1590/S0104-530X2011000100002>
- Veiga, C. V. da, & Fernandes, L. M. (2014). *Inclusão profissional e qualidade de vida*. Edições Húmus.
- Zarur, A. P. L., & Domingues, A. L. (2017). *A inserção da pessoa com síndrome de Down no mercado de trabalho* [Trabalho de conclusão de curso, Unisaesiano].

NOTAS BIOGRÁFICAS

Ricardo Casco é mestre em psicologia escolar e desenvolvimento humano pelo Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (2003). É doutor em educação pelo Programa de Pós-Graduação em Educação: História, Política, Sociedade pela Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (2007). Fez um pós-doutoramento em psicologia social pelo Departamento de Psicologia Social e do Trabalho do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (2018). É pesquisador do Laboratório de Estudos sobre o Preconceito — Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-6234-9257>

Email: neporandu@gmail.com

Morada: Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. Av. Professor Mello Moraes, 1721 - Butantã, São Paulo - SP, 05508-030

Patrícia Ferreira de Andrade é psicóloga pela Universidade Presbiteriana Mackenzie (2011). É mestra em educação pela Universidade Federal de São Paulo (2016) e doutoranda em psicologia escolar e do desenvolvimento humano pelo Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (atual). É pesquisadora do Laboratório de Estudos sobre o Preconceito – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-3658-0313>

Email: pati.fa@bol.com.br

Morada: Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. Av. Professor Mello Moraes, 1721 - Butantã, São Paulo - SP, 05508-030

Cintia Copit Freller é psicóloga pelo Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. Mestre em psicologia escolar e do desenvolvimento humano pelo Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. É doutora em psicologia escolar e do desenvolvimento humano pelo Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (2000). É pesquisadora do Laboratório de Estudos sobre o Preconceito (LaEP) – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0003-3838-7231>

Email: cintia@freller.net

Morada: Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. Av. Professor Mello Moraes, 1721 - Butantã, São Paulo - SP, 05508-030

Gabriel Katsumi Saito é psicólogo pelo Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (2014). É mestre em psicologia escolar e do desenvolvimento humano pelo programa de pós-graduação em psicologia escolar e do desenvolvimento humano do Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (2019). É doutorando em psicologia escolar e do desenvolvimento humano pelo Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo (atual). É pesquisador do Laboratório de Estudos sobre o Preconceito – Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo.

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-7392-2098>

Email: gabriel.saito@usp.br

Morada: Instituto de Psicologia da Universidade de São Paulo. Av. Professor Mello Moraes, 1721 - Butantã, São Paulo - SP, 05508-030

Roberta Cruz Lima é bacharel em direito pela Universidade Católica do Rio de Janeiro (1995); tem pós-graduação em responsabilidade social corporativa na Universidade London Metropolitan (2007); série de certificados de emprego suportados pela internet: inclusão social de pessoas com deficiência intelectual — Universidade Virginia Commonwealth (2014); e pós-graduação em inclusão: práticas inclusivas e gerenciamento de diferenças — Instituto Singularidades (2018).

ORCID: <https://orcid.org/0000-0001-8636-7572>

Email: rcruzlima1970@gmail.com

Morada: Rua José Maria Lisboa 463/44 - Jardim Paulista - São Paulo - 01423-001

Submetido: 17/06/2021 | Aceite: 09/22/2021

Este trabalho está licenciado com uma Licença Creative Commons - Atribuição 4.0 Internacional.