

EDUARDO VICENTE BILBAO

**OS ASPECTOS SUBJETIVOS
DA EXPERIÊNCIA DE TRABALHO
EM JOVENS COM SÍNDROME DE DOWN**

PUC – CAMPINAS

2009

EDUARDO VICENTE BILBAO

**OS ASPECTOS SUBJETIVOS
DA EXPERIÊNCIA DE TRABALHO
EM JOVENS COM SÍNDROME DE DOWN**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Centro de Ciências da Vida da PUC-Campinas como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre em Psicologia: área de concentração Psicologia como Profissão e Ciência.

Orientadora: Prof(a) Dr(a) Vera Lúcia Trevisan de Souza

PUC – CAMPINAS

2009

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pelo Sistema de Bibliotecas e
Informação - SBI - PUC-Campinas

t616.858842 Bilbao, Eduardo Vicente.

B595a

Os aspectos subjetivos da experiência de trabalho em jovens com Síndrome de Down / Eduardo Vicente Bilbao. - Campinas: PUC-Campinas, 2009.
99p.

Orientadora: Vera Lúcia Trevisan de Souza.

Dissertação (mestrado) - Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Centro de Ciências da Vida, Pós-Graduação em Psicologia.

Inclui bibliografia.

1. Down, Síndrome de. 2. Inclusão social. 3. Mercado de trabalho. 4. Jovens deficientes. 5. Trabalho – Aspectos psicológicos. I. Souza, Vera Lúcia Trevisan de. II. Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Centro de Ciências da Vida. Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.



EDUARDO VICENTE BILBAO

OS ASPECTOS SUBJETIVOS DA EXPERIÊNCIA DE TRABALHO EM JOVENS
COM SÍNDROME DE DOWN



Comissão Examinadora:



Profa. Dra.

Profa. Dra.

Profa. Dra.

Agradecimentos

Primeiramente, agradeço a Deus, pelo milagre da vida e por ter me acompanhado nesta caminhada.

À minha orientadora, Profa. Dra. Vera Lúcia Trevisan de Souza, pela sua paciência, por ter me mostrado a importância de adotar uma postura crítica e por sua dedicação na minha iniciação como pesquisador.

Aos meus queridos jovens, que foram sujeitos desta pesquisa. Vocês foram demais e são vencedores.

Aos familiares dos jovens entrevistados por dividirem comigo suas angústias, medos e esperanças.

À colega Nádia, psicóloga da instituição onde aconteceu esta pesquisa, pelas suas contribuições tão reveladoras. Obrigado.

À Diretoria da Fundação Síndrome de Down por ter permitido que eu voltasse como pesquisador.

À minha companheira, esposa e amiga Giuliana, pelas suas revisões, seus conselhos e por caminhar junto comigo.

Aos meus colegas de grupo de pesquisa pela sua companhia, suas contribuições e também pelos almoços e cafés compartilhados.

À colega de grupo de pesquisa Paula Andrada, pelas interessantes trocas e caminhada juntos ao longo desses dois anos. Boa sorte!

À colega Paulinha pelas suas orientações e dicas sempre úteis e motivadoras.

À colega Maria Cristina Zago, por compartilhar comigo os inícios de nossos percursos acadêmicos.

À Maria Lúcia Gnatos, minha sogra, pela revisão do português e pelo seu apoio.

À minha filha, Ma. Carolina, por ter chegado no final deste trabalho para me dar força e motivação extras.

Ao meu falecido sogro, Luiz Carlos, sem cujo apoio, nada disto teria sido possível.

À minha família, por estar comigo, mesmo estando distante.

Ao pessoal da Secretaria da Pós-graduação da Pontifícia Universidade Católica de Campinas.

À professora Raquel Guzzo, por ter me mostrado outras formas de lutar.

A todos os que lutam, de uma forma ou de outra, por uma sociedade mais inclusiva.

À CAPES pelo apoio financeiro.

RESUMO

BILBAO, E. V.(2009). *Os Aspectos Subjetivos da Experiência de Trabalho em Jovens com Síndrome de Down*. Dissertação de Mestrado. Centro de Ciências da Vida, Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Campinas. PUC-Campinas.

O presente trabalho teve por objetivo estudar os aspectos subjetivos da experiência de inclusão no mercado de trabalho em jovens com Síndrome de Down. Para a investigação da realidade de trabalho dos jovens utilizou-se como base teórica a Psicologia Histórico-Cultural, sobretudo Vigotski e Wallon. Para a coleta de dados, foram realizadas entrevistas semi-estruturadas com três jovens, seus familiares e a psicóloga da instituição, totalizando 7 sujeitos. Os resultados permitiram constatar que existem alguns elementos fundamentais ao processo de inclusão e que necessitam ser considerados pelas empresas ou instituições preparatórias para o processo. Como exemplo, pode-se citar o papel da família no apoio, acompanhamento e avaliação do processo; a importância dos colegas – grupo de pares – na promoção da apropriação pelo jovem da rotina de trabalho e das especificidades das atividades a serem realizadas, além do real envolvimento e empenho da empresa que se propõe a incluir. De outro lado, também foi possível acessar as dificuldades enfrentadas por esses jovens em seu dia-a-dia no trabalho, sobretudo de ordem relacional e comunicacional, as quais têm sido superadas pelo esforço e dedicação que essas pessoas têm empreendido em seu processo de inserção no trabalho.

Palavras-chave: desenvolvimento, inclusão, Síndrome de Down, mercado de trabalho.

ABSTRACT

BILBAO, E. V.(2009). *Subjective Aspects of work experience with Down Syndrome youngsters*. Dissertation (Master in Psychology as Profession and Science) - Pontifícia Universidade Católica de Campinas. Centro de Ciências da Vida, Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Campinas.

This research aimed to study the subjective aspects of the inclusion in the work market experience with Down Syndrome youngsters. In order to investigate the reality of work of the youngsters it was used as a theoretical base the Historic-Cultural Psychology as proposed by Vigotski and Wallon. To collect data, interviews were held with three youngsters, their families and a professional of the institution, totalizing 7 subjects. Results suggested that there are some basic elements for the inclusion process and that they have to be considered by companies or institutions that prepare people for the process. For example, it can be mentioned the role of family to support, follow and evaluate the process; the importance of colleagues – group of peers – for the promotion of the incorporation of the work routine and the specific aspects of the required activities by the youngster. Besides, the real commitment and effort of the company that intends to include. On the other hand, it was also possible to access the difficulties these youngsters have to face in the daily routine of work, specially, in the rational and communicational issues, which have been solved by the effort and dedication these people have assumed in their process of work inclusion.

Key-words: development, inclusion, Down Syndrome, work market

SUMÁRIO

Introdução	12
Objetivos.....	22
Capítulo 1 – O Sujeito da perspectiva da Psicologia Histórico-Cultural	23
Capítulo 2 – Refletindo sobre legislação	28
Capítulo 3 - Método.....	33
Considerações sobre a pesquisa.....	33
Procedimentos.....	34
Contexto e sujeitos da pesquisa	36
Capítulo 4 - Análise e discussão: os sentidos do trabalho	38
Capítulo 5 - Considerações Finais	69
Referências:	72
Anexos	79

***Imagine all the people,
Living life in peace.***

John Lennon

INTRODUÇÃO

Considerações iniciais

Do ponto de vista profissional, a justificativa para esta pesquisa advém da vontade de identificar o processo de representação do trabalho em adolescentes e jovens com Síndrome de Down em geral e seu impacto na subjetividade do jovem em particular, sob a perspectiva da Psicologia Histórico-Cultural.

A minha curiosidade para entender melhor esse processo teve início no ano de 2004, quando comecei a fazer parte de uma equipe multidisciplinar em uma instituição do terceiro setor, na cidade de Campinas, estado de São Paulo, Brasil. Essa equipe tinha, não só, a responsabilidade de elaborar, implantar, acompanhar e avaliar programas de preparação profissional de adolescentes e jovens com Síndrome de Down para sua futura inserção no mercado de trabalho, mas também a responsabilidade de acompanhar o jovem inserido no local de trabalho. O intuito desse acompanhamento pós-inserção era verificar os ajustes necessários e avaliar o impacto da inserção laboral na vida desses jovens. Qual era a motivação desse jovem para trabalhar? Quais os parâmetros de produtividade que podiam estar presentes em sua dinâmica intrapessoal?

Ao longo da minha experiência nessa área específica, pude presenciar que as empresas, de modo geral, e os funcionários, em particular, enfrentavam no dia-a-dia situações inusitadas diante das quais se apresentavam sem muitos recursos afetivos e relacionais para responder de forma adequada às necessidades dos jovens recém inseridos. Esse era o sentimento da equipe mediadora da inserção do jovem, além da sensação de que não havia, em geral, uma verdadeira intenção de incluir o jovem na rotina da empresa, de verdadeiramente acolhê-lo, capacitá-lo e acompanhá-lo na sua transformação subjetiva frente ao trabalho, de jovem deficiente para jovem trabalhador. Mas, afinal, o que estava por trás dessa suposta “boa vontade” da empresa em acolher o jovem? Quais as verdadeiras motivações para criar um programa de contratação de pessoas deficientes? A resposta que encontrei naquele momento foi: responsabilidade social versus cumprimento da Lei de cotas.

Assim, elementos que me ajudariam a responder esses questionamentos foram aparecendo, gerando, ao mesmo tempo, outros mais profundos. O que levaria uma pessoa a mudar sua rotina de trabalho para dedicar parte de seu tempo a treinar um jovem inexperiente, com deficiência mental entre outras deficiências, sem receber nada em troca, além da satisfação de ter sido solidário? E será que eles queriam ser solidários?

A mediação realizada pela equipe efetivava-se de maneira mais presente e relevante para o jovem do que qualquer tentativa por parte da empresa acolhedora de incluí-lo, o que nos levava a questionar se aquele era realmente o ambiente adequado para a promoção do desenvolvimento daqueles jovens. Nossa prática, então, limitava-se ao sujeito, já que a empresa, em termos gerais, pouco se dispunha a mudar sua estrutura para incluir o jovem. Então, algumas questões permaneciam: em que medida nosso trabalho foi fonte de promoção de desenvolvimento para esse jovem? Em que medida a experiência foi significativa do ponto de vista das relações interpessoais e do desenvolvimento afetivo do sujeito?

Essas questões constituíram-se como fonte de motivação para meu ingresso no Mestrado com o objetivo de compreender, de maneira mais aprofundada, o processo de inclusão da pessoa deficiente no mercado de trabalho.

Partindo do pressuposto da Psicologia Sócio-Histórica¹ de que sujeito e meio interdeterminam-se em uma relação dialética, a minha hipótese é a seguinte: a inclusão no mercado de trabalho de jovens com síndrome de Down, com suas limitações e anseios, dificuldades e sonhos, não promove desenvolvimento. Isso porque, em minha experiência, observo que o meio empresarial, sobretudo as grandes empresas, parecem estar dominadas pela apatia, pela rotina e sem disposição para reestruturar-se. Com base nessa hipótese, pretendo investigar a forma como a inserção no mercado de trabalho influencia o desenvolvimento do jovem com Síndrome de Down, ou seja, o impacto que tem esse acontecimento no desenvolvimento do jovem como pessoa, como sujeito. Para tal, as seguintes

¹ O termo Sócio-Histórico (socioistórico) foi adotado a partir da década de noventa pela professora Sílvia Lane, para designar a teoria postulada por L. S. Vigotski. O termo social foi escolhido para que os não conhecedores de sua teoria tivessem acesso à amplitude de seus postulados. Originalmente, Vigotski nomeou sua teoria de histórico-cultural, mas, aqui, no Brasil, foi traduzida com social para lançar olhar sobre todas as produções humanas, permitindo, assim, que não se restringisse somente à arte e/ou aos aspectos históricos. (Silva e Davis, 2004)

questões deverão ser respondidas: de que maneira o sujeito vive a situação de trabalho? Qual a relevância para esse jovem da nova situação em que se encontra? O caminho que se pretende seguir para acessar essas informações é o contato próximo e o diálogo com os jovens e seus familiares, buscando-se acessar as redes de significações indicadoras dos sentidos do trabalho para cada um. Assim sendo, será a linguagem a única via de acesso. Parece não haver uma única resposta já que a dinâmica das emoções e das relações interpessoais varia de um contexto social a outro, de um grupo humano a outro. Por outro lado, cada jovem vivenciou sua própria experiência, que foi única e num contexto social próprio com um dinamismo que caracterizou sua construção de sentidos. A forma como ele conseguiu representar as situações, as emoções, a dialética do trabalho com suas exigências, dificuldades e desafios, é ainda um mistério que há de ser investigado.

Do ponto de vista social, a relevância do trabalho assenta-se no fato de que nossa sociedade, cada vez mais, vem se aprimorando nas questões de inclusão das pessoas deficientes e, para compreendermos profundamente como essa inclusão é realizada e quais seus desdobramentos, precisamos estudar melhor esse fenômeno social mais recente.

Do ponto de vista científico, a relevância do trabalho se assenta no fato de que poucos são os estudos sistemáticos sobre o tema da inclusão no mercado de trabalho e, quanto melhor pudermos entendê-la, de forma científica, melhores serão nossas condições para compreensão do tema e modificação dos aspectos que se mostrarem falhos ou passíveis de melhorias.

Acredito que essa pesquisa possa colaborar para uma reflexão por parte dos empregadores em relação às expectativas de desempenho e de desenvolvimento dos jovens já contratados ou a serem contratados. O empregador que contratará um jovem com as características de nossos sujeitos terá elementos para refletir sobre a relevância do ato da contratação, sobre a subjetividade do jovem e sua família e, também, sobre a relevância social que esse ato traz para o jovem, a empresa e a comunidade.

Espera-se que os resultados dessa pesquisa possam vir a esclarecer quais os sentidos e significados que os jovens atribuem à sua inserção no mercado

de trabalho, e a representação de suas famílias em relação ao jovem trabalhador e seu desenvolvimento nessa situação. Além disso, espera-se que as discussões aqui feitas possam contribuir para o enriquecimento da literatura existente nessa área de atuação e para as reflexões de empresas e instituições que se dedicam a esse processo no sentido de melhorarem suas ações.

As pesquisas sobre inclusão

São várias as pesquisas sobre inclusão desenvolvidas nos últimos anos, sobretudo abordando a inclusão escolar. Investigações sobre inclusão no mercado de trabalho são mais recentes e em menor quantidade, visto que as políticas públicas, com o objetivo de promovê-la tiveram início nos anos noventa.

Em uma busca no Scielo, utilizando os descritores “inclusão e mercado de trabalho” foram encontrados 21 artigos científicos, porém, somente um abordava a temática. Todos os demais se referiam a outros aspectos da inclusão, primordialmente, a inclusão escolar. O artigo que aborda a inclusão no mercado de trabalho focaliza a visão das empresas em relação à inclusão. O objetivo dos autores foi levantar, junto a empresas com mais de 100 funcionários e a instituições que atendem jovens e adultos com necessidades especiais, quais as práticas que vêm sendo adotadas para inclusão de deficientes no mercado de trabalho e as eventuais dificuldades encontradas nesse processo (Araujo e Schmidt, 2006).

Utilizando-se o descritor “inclusão social”, no mesmo site de busca – Scielo - foram encontrados 72 artigos científicos, porém, somente um que tratasse do tema trabalho. O estudo abordou a condição de trabalho de pessoas com deficiência no comércio ambulante de São Paulo, enquanto vivência de processos de exclusão e, paradoxalmente, de inclusão social (Tissi, 2000).

Já com a utilização dos descritores “Síndrome de Down e trabalho” foram encontrados 11 trabalhos, dentre os quais, apenas um aborda a problemática do trabalho em jovens com Síndrome de Down. A pesquisa trabalha com as representações sobre a inserção na vida ativa de jovens com Síndrome de Down,

com foco na preparação para a atividade laboral (Fernandez Batanero, 2007). O estudo concluiu, com base em estudos oficiais e na literatura existente, que a idade que os jovens com Síndrome de Down teriam que possuir para freqüentar um processo de preparação para o trabalho estaria compreendida entre os 13 e os 18 anos. Também concluiu que é o mercado de trabalho que acaba ganhando com a inclusão desses jovens já que eles trazem maior humanização e respeito pela diversidade, melhor noção de serviço social e de boas práticas e melhoria da imagem dos sujeitos, assim como diminuição da discriminação.

Na tentativa de delimitar o sujeito da pesquisa, pode-se dizer que é um sujeito que se constitui como tal a partir do momento em que é inserido no contexto formal do trabalho. Ao mesmo tempo, é um sujeito histórico, que se constituiu no marco de suas relações com o meio familiar e social, em uma relação dialética e particular entre medos e esperanças, desinformação e orientação, e inclusão e exclusão. É um sujeito novo visto que é um trabalhador que transforma seu entorno por meio de sua atividade produtiva, ao mesmo tempo em que transforma a si próprio, constituindo-se. Trata-se de um sujeito com emoções, desejos, ambições pois está inserido num contexto relacional que irá influir em suas formas de ser no mundo, de se relacionar e de constituir seu mundo de significações. O sujeito da pesquisa constitui-se à medida que é analisado na atividade de investigação e desvenda sua forma de configurar o mundo e suas relações, seus sentidos. Assim, entende-se com Vygotski, sob a perspectiva da psicologia histórico-cultural, que o sujeito passa por um processo de constituição em diferentes contextos e condições sociais. O psiquismo humano é social e historicamente constituído, havendo uma mútua interdeterminação entre sujeito e realidade. Segundo Zanella (2007, p. 29) “... A história é para a Psicologia Histórico-Cultural o próprio movimento em que o sujeito, ao se apropriar, recria a realidade cotidianamente”. Acreditam-se que, a partir dessa perspectiva, torna-se possível conhecer as especificidades da constituição do sujeito, pois os processos que o constituem dão-se nos próprios movimentos do sujeito em uma determinada realidade histórica de que ele se apropria.

De acordo com Namura (2004) a noção de sentido de Vygotsky não corresponde diretamente aos órgãos dos sentidos, às impressões sensoriais, mas

vem da experiência própria do indivíduo, da forma como o indivíduo vivencia sua história. A autora afirma, também, que surgem, ao longo do desenvolvimento, sistemas psicológicos que unem funções separadas em novas combinações e complexos. Os sistemas funcionais do adulto, então, são essencialmente formados pelas suas experiências enquanto criança.

Assim, o sentido instaurado nas relações sociais do indivíduo precisa da mediação dos processos de significação, das expectativas e finalidades implicadas na realidade social. Segundo a autora, Vygotsky segue uma metodologia que privilegia a mudança. Considera o homem como participante ativo de sua experiência, ator vigoroso de sua própria existência. Nesse contexto, Vygotsky afirma que o indivíduo, a cada estágio de seu desenvolvimento, adquire os meios para intervir de forma competente no seu mundo e em si mesmo. (Namura, 2004)

Em relação à Inclusão, será estabelecida, primeiramente, a situação nas escolas, para, posteriormente, entrar-se no âmbito da inclusão no mercado de trabalho.

Não é possível delimitar o sujeito desta pesquisa sem que sejam citados os estudos da Inclusão no Brasil, suas origens e desenvolvimentos. Do ponto de vista da Educação, pode-se citar Michels (2006), que afirma ter sido na década de 1990 que o Brasil começou a se apropriar do discurso internacional relacionado à inclusão. A autora traz os principais tópicos dessa discussão como sendo: a política de inclusão, a flexibilização curricular, a preparação da escola regular para receber os alunos considerados deficientes, técnicas e recursos que auxiliam nessa ação, e, finalmente, o professor e sua formação, que ganham destaque como principais agentes do processo de inclusão. A autora cita Martins (2000), quando afirma que não existe mais, no Brasil, o velho dualismo de excluídos ou incluídos, já que a mesma sociedade que exclui, inclui e integra, cria formas até desumanas de participação já que delas faz condições de privilégios e não de direitos. A autora considera, também, a inclusão e a exclusão como representações dos processos sociais excludentes e includentes, típicos da sociedade capitalista. Para ela, existiria uma relação de necessária coexistência, já que uma não pode existir sem a outra, ou seja, “A inclusão só pode ser pensada pela presença constante da exclusão”. (Michels, 2004, p.31)

A autora apresenta um conceito sobre inclusão que parece estar de acordo com o que venho pensando e que parece esclarecer alguns aspectos sobre a visão de inclusão. Em relação às perspectivas que parecem tomar a inclusão, haveria, segundo a autora, uma proposta chamada de “analítica”, na qual questões sociais, históricas e econômicas são levadas em consideração no momento de centrar as discussões em torno do conceito de inclusão, em um sentido amplo. Essa perspectiva também discute, no âmbito particular da Educação, a educação especial articulada ao debate da educação geral e investiga a inclusão, fazendo uma análise crítica desse momento histórico.

Seguindo essa linha de raciocínio, segundo a autora, pode-se encontrar a compreensão de que a história da sociedade, da educação e da educação especial, ou seja, a História é a base para examinar cuidadosamente a atualidade. Assim, o que possibilita a discussão é a materialidade das condições históricas e sociais para a inclusão, que deve ser analisada como consequência de um movimento da sociedade que a possibilita.

Segundo Michels (2006), na década de 1990 começou, no Brasil, uma época de reestruturação em nível nacional, caracterizada pelo redimensionamento do papel do Estado, não mais como provedor da educação, mas como avaliador. Assim, a escola assume um papel de destaque e constitui-se um dos seus pilares de sustentação já que, por meio dela, o Estado buscará consolidar valores e crenças que ratificarão as mudanças em curso. A municipalização das escolas traz como consequência a responsabilidade dos municípios pela ação educativa, gestão e formação de uma nova mentalidade política e social. O foco da inclusão é colocado no professor e sua formação docente como elemento chave para a mudança na escola, porém, as bases teóricas dos professores continuam sendo aquelas que explicam o fracasso escolar pelas diferenças individuais. Resumindo, sob o discurso da inclusão com a necessária aceitação das diferenças, vem-se consolidando a exclusão por razões individuais, porque não há condições para tal, ou seja, se não há inclusão é por falta de formação, empenho ou capacidade do professor. Dessa forma, segundo a autora, consolida-se a idéia de que está em andamento uma mudança que tem por objetivo a permanência de mecanismos de exclusão na e da escola. (Michels, 2006),

Ao longo dos últimos anos, vem acontecendo um processo de tomada de consciência a respeito de um fato extremamente importante: a inclusão social das pessoas com deficiência. Entidades dos diversos setores têm-se envolvido de forma mais ativa e compromissada para construir uma sociedade mais justa e com possibilidades para todos.

Somente em 20/12/99 é que foi editado o Decreto 3298/99, que regulamentou a Lei 7853/89 e o artigo 93 da Lei 8213/91. Esse Decreto dispõe sobre a política nacional de integração da pessoa com deficiência. No tocante à inserção no mercado de trabalho, trata da colocação competitiva e da colocação seletiva.

A Colocação competitiva refere-se ao processo de contratação regular nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais, enquanto a colocação seletiva equivale ao processo de contratação regular nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização. Como procedimentos especiais, entende-se a criação de jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado etc., e os apoios especiais correspondem à orientação, supervisão e às ajudas técnicas, entre outros elementos, que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais e mentais das pessoas com deficiência e dos reabilitados, de modo a superar as barreiras de mobilidade e de comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

Contudo, uma questão importante a ser observada é que a legislação não obriga as empresas a despedirem empregados e nem a criarem novas vagas para cumprimento da cota das pessoas deficientes e dos reabilitados.

Inclusão x Exclusão

Pensando na questão da inclusão em termos de deficiência e normalidade, tem-se que concordar com a idéia de que o próprio parâmetro de

normalidade já é, por definição, excludente. Seja qual for o critério para se estabelecerem os parâmetros de normalidade, o ponto de partida será o pressuposto de que há um “outro” que não pertence ao grupo do socialmente aceitável ou aquele que foge do padrão, do adequado, do esperado, aquele que não é diferente. Só que todos somos diferentes e a não aceitação da diferença produz desigualdade.

Seja no âmbito da educação, no que diz respeito à inclusão escolar ou no âmbito empresarial, no que concerne à inclusão laboral, há uma tendência a se pensar nas iniciativas inclusivas em termos de mérito – culpa. Acredito que esse parâmetro conceitual não sirva para explicar a inclusão ou exclusão visto que centraliza o sucesso da empreitada na figura do professor ou do responsável pela inclusão do jovem na empresa, a quem chamarei de “gestor”. Baseado na minha experiência profissional, acredito que não haverá inclusão verdadeira se o entorno, seja ele escola ou empresa, não se transformar profundamente, se ele não tomar como desafio a mudança de sua visão em relação às diferenças individuais.

Na realidade empresarial por mim conhecida e avaliada, pude perceber que, para não ser multada, aparece na empresa a falsa vocação inclusiva, constituindo-se em pseudo-empreendimentos inclusivos que só poderiam resultar em fracasso ou insucesso. Por quê? Pelo fato de terem sido concebidos em uma conjuntura de imposição, de cumprimento de normas e não no real comprometimento de seus atores com a inclusão. Acredito que é preciso incluir o jovem no mercado de trabalho, mas, é necessário trabalhar para criar as condições sociais e grupais que favoreçam a entrada e adaptação do jovem no âmbito da empresa como trabalhador, como pessoa, como sujeito ativo e produtor de seu destino.

Assim, acredito seja necessário ir além do que aparece na superfície, pois esse “dado” é resultado de um processo que se constituiu a partir de determinadas condições, históricas e sociais. Através da investigação da realidade de trabalho de jovens com Síndrome de Down e do ponto de vista da Psicologia Sócio-histórica, o desafio é estudar os aspectos subjetivos e afetivos resultantes da experiência de inclusão no mercado de trabalho em jovens com Síndrome de Down.

Pode-se afirmar, primeiramente, que meu interesse e experiência anteriores ao ingresso na pós-graduação, no que se refere à questão das pessoas com Síndrome de Down, suas potencialidades e limitações, foram fatores fundamentais para o desenvolvimento deste trabalho. Somado a esse interesse, e ciente da crescente demanda, no campo da psicologia, por novas maneiras de compreender a inclusão social de pessoas deficientes, busquei identificar questões que possibilitassem um aprofundamento da compreensão dos fatores que envolvem a inclusão no trabalho, visando contribuir para uma inclusão de maior qualidade. Assim, o texto que resulta da pesquisa realizada apresenta a seguinte estrutura:

O Capítulo 1 – *O sujeito da perspectiva da Psicologia Histórico-Cultural* - delimita o referente teórico adotado na pesquisa - a Psicologia Histórico-Cultural. É também neste capítulo que se situou a perspectiva de inclusão adotada, inserindo-a na relação inclusão-exclusão, com destaque ao componente afetivo no processo de configuração de sentidos, apresentando, ainda, o conceito vigotskiano de compensação.

O capítulo 2 - *Refletindo sobre a Legislação* - trata das Políticas públicas e legislação vigente sobre inclusão no mercado de trabalho, do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE) e das leis específicas no âmbito municipal de Campinas.

O capítulo 3 - *Método* - delimita a pesquisa na sua abordagem qualitativa. Descreve o contexto e os sujeitos, explicitando os procedimentos utilizados.

O capítulo 4 - *Análise e discussão* - aborda de cada um dos depoimentos dos sujeitos, suas semelhanças e aspectos diferenciais.

O capítulo 5 - *Considerações Finais* - encerra o presente texto, com a retomada do questionamento inicial e a apresentação de reflexão sobre a inclusão no mercado de trabalho.

OBJETIVOS

Objetivo geral

Analisar, por meio dos depoimentos dos jovens e seus familiares, qual a real situação da inclusão dos jovens no mercado de trabalho e se tal situação oferece elementos para a promoção do desenvolvimento de pessoas com síndrome de Down.

Objetivos específicos

- Analisar a situação de inclusão do jovem no mercado de trabalho;
- compreender e analisar os sentidos do trabalho para os jovens;
- investigar os fatores relacionais que levam ao desenvolvimento da autonomia dos jovens na situação de trabalho;
- analisar as questões relativas à inclusão do ponto de vista familiar, relacional e afetivo.

Com esses objetivos, esta pesquisa pretende compreender, a partir do enfoque da Psicologia Histórico-Cultural, os sentidos configurados por um grupo de sujeitos em relação à experiência de inclusão no mercado de trabalho.

Considerando a necessidade de se aceitar o desafio de conviver com a diversidade humana, o objetivo deste trabalho é não só conhecer os sentidos que possam ser configurados por pessoas com deficiência mental em relação à experiência de trabalho, mas também os familiares e os profissionais que os supervisionam na inclusão laboral.

Capítulo 1 – O Sujeito da perspectiva da Psicologia Histórico-Cultural

Pode-se dizer que Wallon foi um estudioso do desenvolvimento humano que trouxe grandes contribuições, graças à psicogenética realizada sobre as transformações biológicas e psicológicas que acontecem com a pessoa. Ele demonstrou brilhantemente como o sujeito é integrado, apontando a importância de todos os aspectos (biológico, psicológico e social) para a constituição desse sujeito (Wallon, 1995, 2007).

Segundo Tran Thong (2007), Wallon via o sujeito como uma pessoa completa, integrada e que não deveria ser apenas observada com um olhar frio, mas sim com um olhar profundo, com respeito e simpatia, procurando realmente compreender o que acontece. Segundo ele “Para Wallon, a observação não é uma compilação de dados brutos. É uma interrogação do real, uma antecipação racional, uma expectativa apoiada por hipóteses maduramente refletidas, conscientemente formuladas e empregadas.” (p.10)

Pode-se entender, com isso, que Wallon destacava a observação como um importante instrumento de estudo e que, por meio dela, seria possível alcançar a pessoa em sua profundidade, não ficando restrito somente aos fatos apresentados pelos sujeitos do meio dessa pessoa, como os pais, por exemplo.

O conhecimento dos estágios pelo qual a pessoa passa durante o seu desenvolvimento faz-se importante, pois abre caminhos para saber, tanto na criança normal, como na patológica, o que acontece com ela em determinadas fases. Contudo, é preciso que se lembre sempre da teoria de Wallon, de sua base teórica, a dialética, para se compreender que, mesmo que o autor tenha dividido o desenvolvimento em estágios, deixou clara a complementaridade, a integração, o conceito de alternância entre as funções dominantes em cada estágio, o que, a meu ver, dá a característica de dialeticidade.

Apesar de sempre fazer a relação entre as condutas da pessoa e o seu biológico, Wallon (1979, 2007) nunca deixou de lado o meio, tanto social quanto geográfico. Para ele, a influência do meio deve ser considerada na análise e tem

uma grande importância sobre as síndromes, pois as relações com o meio possibilitam uma diferenciação no desenvolvimento, já que o sujeito também se constitui nesse meio. (Tran Thong, 2007).

Para Trevisan (2004) Vigotski postula a lei do desenvolvimento com a qual visa demonstrar que é através da interação com a cultura que o indivíduo constitui-se. Segundo a autora, podemos explicar o conceito de inter-subjetividade como a internalização das ações que ocorrem primeiramente fora do sujeito, no nível inter-psicológico, para só depois serem internalizadas. Para Trevisan (2004)

O sujeito de Vigotski desenvolve-se, então, a partir das interações que estabelece com o meio, sempre mediadas pelo outro e, embora haja críticas sugerindo que o conceito alude a uma passagem direta do externo ao interno, estudos mais aprofundados permitem observar que Vigotski deixa clara a ação do sujeito nesse processo – ele internaliza os significados das ações e não as ações, significados estes mediados pelo outro por meio da interação, constituindo-se como construção social que demanda sempre a presença do outro na relação. (p.34)

Assim pode-se entender como os significados são, na visão interacionista, atribuídos pelo outro, mediados pelo outro. As experiências de interação entre o sujeito e a cultura são únicas e também os significados, o que constitui um sujeito único e irrepetível.

Segundo a autora, por meio do estudo da subjetividade é possível compreender o processo de constituição do sujeito, subjetividade essa entendida como social e mediada pela interação com os outros e pela significação da realidade circundante.

Assim, o componente dialético seria assimétrico, pelo fato de ser esse processo permeado de oposições, ou seja, o sujeito internaliza o significado que atribui ao meio e realiza essa operação atribuindo sentidos que lhe são próprios.

Resumindo, se para a teoria sócio-interacionista o meio tem uma relevância tal, não podemos deixar de avaliar a concepção da grupalidade trazida por Wallon como fator essencial para o desenvolvimento do sujeito humano em termos de valores, sentimentos e atribuição de sentidos.

Para Wallon (1979), o grupo faz surgir valores e sentimentos a partir do momento em que o sujeito deixa de ser apenas um "eu" no meio do grupo e passa a ser um "nós" inserido em um grupo. Essa inserção ocorre em uma relação de pertencimento com suas diferenças e similaridades em que individualidade e socialização se intercambiam dentro do grupo.

Segundo o autor, o indivíduo, ao nascer é inicialmente socializado e Wallon (1981) o descreve como sendo diluído no outro. O sujeito não possui identidade ou a percepção de ser diferente das pessoas ao seu redor. À medida que cresce vai desenvolvendo a consciência de si a partir do momento em que começa a se diferenciar do outro. Nas interações que mantém com o grupo ao qual pertence (família, escola, amigos), a criança vai construindo sua individualização ao mesmo tempo em que se insere como um ser social no mundo.

Em primeiro lugar, Wallon (1979) fala do grupo familiar em que a criança faz suas primeiras construções em termos de relações e sentimentos sociais. É nesse ambiente, inicialmente restrito, que a criança toma consciência de si e do outro: eu, como sujeito e o outro como objeto, como meio externo a si. Ao passar por trocas e vivências práticas dentro de casa como um grupo inicial, a criança vai tendo um contato com categorias de interações que depois poderão ser expandidas para outros grupos. A família surge, assim, como primeiro espaço para que a criança se constitua como indivíduo com identidade própria.

E como ocorre esse desenvolvimento da identidade do sujeito? Wallon fala da evolução psicogenética (1979; 1981), em que mostra que o homem se forma de acordo com as relações de alternância que tem com o grupo ao seu redor. Organismo e meio se interpenetram, influenciando-se mutuamente em integração também com aspectos cognitivos, afetivos e motores. A psicogenética de Wallon aborda a influência entre o orgânico, afetivo e grupal de forma complementar e integrada como constituintes do sujeito. Biológico, social e psicológico influenciam-

se, de modo que um não tem predominância sobre o outro, mas formam um conjunto de circunstâncias que constituem e diferenciam um sujeito do outro (Almeida & Mahoney, 2005).

O Conceito de Compensação

Vygotsky (1989) traz a idéia do desenvolvimento, por parte da criança, do sentimento de inferioridade. Segundo ele, esse sentimento surge como conseqüência do defeito e seria a reação subjetiva da personalidade da própria criança ante a situação. A partir da interiorização desse sentimento e do conhecimento da sua própria situação de inferioridade é que a criança desenvolve uma reação para vencer esse grave sentimento, eliminar essa deficiência própria interiorizada e elevar-se a um nível superior.

Por outro lado, seguindo o raciocínio dos defectólogos, Vygotsky ressalta as pesquisas de Greef sobre o desenvolvimento da criança com atraso mental. Ele estabelece os chamados “sintomas de Greef” que consistem em se observar nas crianças com atraso mental um aumento da auto-valorização. Essa criança não reconhece seu atraso devido a sua alta auto-valorização, o desenvolvimento dos mecanismos compensatórios dificultam-se porque a criança está satisfeita consigo mesma, não percebe sua deficiência e, conseqüentemente, não experiencia a penosa vivência do sentimento de inferioridade, o qual, para muitas crianças, significa a base para a constituição dos processos compensatórios.

O autor traz, também, a noção da importância das dificuldades para o desenvolvimento da criança. Segundo ele, a criança, ao enfrentar as dificuldades, vê-se obrigada a avançar por uma via indireta para vencê-las. (Vygotsky, 1989) Isso faz com que a criança desenvolva, em cada situação de enfrentamento de obstáculos, a capacidade de superar-se e modificar a própria estrutura, deixando-a mais especializada.

Assim, o surgimento dos mecanismos de compensação é determinado pela situação em que esses mecanismos são criados, o meio em que a criança se educa e quais as dificuldades que aparecem para ela devido à sua deficiência.

Por outro lado, Leontiev (2007) afirma que existem, no mundo, milhares de crianças que, embora não apresentem diferenças com relação a outras crianças, sofrem de uma incapacidade de aprender adequadamente e num ritmo normal. Por outro lado, o autor afirma que, se colocadas em condições adequadas ou ao utilizar métodos especiais de ensino, muitas fazem progressos notáveis e algumas até conseguem superar seu próprio atraso.

O autor questiona-se sobre a viabilidade de pôr essas crianças à margem ou sem destino determinado pela ação de condições ou circunstâncias, que poderiam ser mudadas ou eliminadas para lhes permitir um desenvolvimento mais efetivo.

Capítulo 2 – Refletindo sobre legislação

Políticas públicas e legislação vigente

Neste capítulo, será feita uma revisão sobre os aspectos legais relacionados à situação vigente no que diz respeito às pessoas com deficiência e sua relação com o trabalho.

Em termos de Políticas Públicas relacionadas ao trabalho poder-se-ia dizer que essas têm relação direta com o Ministério do Trabalho e Renda e o Ministério da Justiça, bem como com as políticas da Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência (CORDE). Essa última é a instância responsável pela gestão das políticas públicas voltadas à integração das pessoas com deficiência, sendo que seu eixo principal é a defesa dos direitos e a promoção da cidadania. Assim sendo, a Organização das Nações Unidas, ONU, através da sua Convenção Internacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, estabeleceu um importante instrumento de aprimoramento dos direitos humanos, em geral, e das pessoas com deficiência, em particular. (Organização Internacional do Trabalho,2008).

Através de sua convenção 159, de 01 de Junho de 1983 (Organização das Nações Unidas,2008), a Organização Internacional do Trabalho estabeleceu suas políticas relativas à deficiência, habilitação e reabilitação, e sua atual posição sobre inclusão. Para Faders (2008) essa Convenção tem sido regulamentada em lei através do Decreto Legislativo no. 51 de 28 de Agosto de 1989. Esse instrumento tem como princípios a garantia de um emprego adequado e a possibilidade de integração ou reintegração de pessoas com deficiência na sociedade.

Segundo a Empresa de Tecnologia e Informações da Previdência Social, no que diz respeito à garantia de participação em concursos públicos por parte de pessoas com deficiência, a Lei no. 8.112 de 11 de Dezembro de 1990 garante o direito à inscrição em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, sendo que até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso devem ser reservadas para pessoas com deficiência. (Dataprev, 2008) Já no âmbito

do estado de São Paulo, o Decreto no. 4.228 de 13 de Maio de 2002 dispõe sobre o mesmo parecer quanto à inscrição em concurso público de pessoas com deficiência.

Na esfera federal, a Lei no. 8.069 de 13 de Julho de 1990, em seu artigo 66, garante ao trabalhador adolescente e deficiente que seu trabalho seja realizado em oficinas protegidas (Brasil, 1990).

No âmbito da Política Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência, também na esfera federal, verifica-se a existência da lei no. 7.853 de 24 de Outubro de 1989, que regula a habilitação e reabilitação profissional e determina como os serviços deverão se estruturar para receber a Pessoa com Deficiência. Há, também, não só a distinção entre as modalidades de inserção laboral, mas também a quantidade de empregados que devem ser contratados pela instituição de acordo com o número de funcionários que a instituição conta. Já as leis no. 8.213 (Tribunal Regional do Trabalho,1991) e 8.112 (Tribunal Regional do Trabalho,1990) especificam os aspectos relativos às porcentagens de contratação: empresa com até 200 funcionários deve contratar até 2% de pessoas com deficiência; empresa com 201 até 500 funcionários deve contratar até 3% de pessoas com deficiência; empresa com 501 até 1000 funcionários deve contratar até 4% de pessoas com deficiência e empresa com mais de 1000 funcionários deve contratar até 5% de pessoas com deficiência. (Brasil, 1990).

O Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE)

O CONADE é um órgão superior de deliberação colegiada, criado pela Medida Provisória nº. 1799-6/1999, no âmbito do Ministério da Justiça. Em Maio de 2003 o Conselho, por meio da Lei nº. 10.683/2003, passou a ser vinculado à Presidência da República por meio da Secretaria Especial dos Direitos Humanos.

A principal competência do CONADE é acompanhar e avaliar o desenvolvimento da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer, política urbana, dirigidas a este grupo social.

O Decreto nº. 3.298, de 20 de Dezembro de 1999 regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de Outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e dá outras providências. Nos seus artigos 11 e 12 explicita:

Art.11: Ao CONADE, criado no âmbito do Ministério da Justiça como órgão superior de deliberação colegiada, compete:

I - zelar pela efetiva implantação da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

II - acompanhar o planejamento e avaliar a execução das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer, política urbana e outras relativas à pessoa portadora de deficiência;

III - acompanhar a elaboração e a execução da proposta orçamentária do Ministério da Justiça, sugerindo as modificações necessárias à consecução da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

IV - zelar pela efetivação do sistema descentralizado e participativo de defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência;

V - acompanhar e apoiar as políticas e as ações do Conselho dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

VI - propor a elaboração de estudos e pesquisas que objetivem a melhoria da qualidade de vida da pessoa portadora de deficiência;

VII - propor e incentivar a realização de campanhas visando à prevenção de deficiências e à promoção dos direitos da pessoa portadora de deficiência;

VIII - aprovar o plano de ação anual da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE;

IX - acompanhar, mediante relatórios de gestão, o desempenho dos programas e projetos da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; e

X - elaborar o seu regimento interno.

Art. 12. O CONADE será constituído, paritariamente, por representantes de instituições governamentais e da sociedade civil, sendo a sua composição e o seu funcionamento disciplinados em ato do Ministro de Estado da Justiça.

Aspectos legais no âmbito municipal de Campinas

Quanto à capacitação de pessoas com deficiência, o governo do município de Campinas, SP, sancionou a Lei Orgânica que rege o município. No capítulo VII encontra-se estabelecida a criação de centros especiais de escolarização, treinamento, habilitação e reabilitação profissional de pessoas com deficiência. A lei estabelece, também, os incentivos fiscais para as empresas e instituições para que as mesmas contem nos seus quadros de funcionários com pessoas com deficiência, visando ao desenvolvimento e à participação ativa dos mesmos na rotina da empresa. (Campinas, Coordenadoria Setorial de Documentação, 2008)

Por outro lado, na cidade de Campinas, encontra-se vigente o Manual de Recursos da rede Socioassistencial e de Serviços Regionalizados. A Prefeitura Municipal de Campinas, através de sua Secretaria Municipal de Cidadania, Trabalho e Assistência e Inclusão Social (SMCTAIS) promove o acesso aos direitos básicos. Esse é um documento útil não só para pessoas com deficiência, mas para todo cidadão que precisa de informações sobre as possibilidades de cursos de profissionalização para uma futura inserção no mercado de trabalho. (Campinas, 2008).

Resulta muito interessante a existência de todas essas instâncias legais que amparam o deficiente no que diz respeito ao exercício de seus direitos como trabalhador e como cidadão. Ao observar cuidadosamente os dados acima mencionados, vê-se que algumas considerações podem ser feitas.

Seja na esfera internacional, nacional ou municipal, observou-se que a defesa dos direitos e a promoção da cidadania constituem o eixo principal das políticas públicas no que concerne à situação de inserção laboral do deficiente. Isso pode ser considerado de importante relevância já que constitui uma forma de

promoção de igualdade social e livre exercício da cidadania por parte dessa porção tradicionalmente excluída da sociedade. Acredito que cabe às autoridades fazer que essas disposições sejam cumpridas na realidade, mas cabe a todos, os cidadãos dar sua contribuição para uma sociedade mais inclusiva em termos de entender melhor essa situação de exclusão, sendo mais humanos com respeito a valores como a tolerância e promovendo a saudável convivência com a diversidade.

Capítulo 3 - Método

Considerações sobre a pesquisa

Trata-se de uma pesquisa de abordagem qualitativa, já que tem o ambiente natural como fonte direta de dados e o pesquisador como seu principal instrumento. (Ludke, 1976) Os dados coletados são predominantemente descritivos. Há também, nesta abordagem, a descrição de pessoas, acontecimentos e situações referentes à situação-problema pesquisada.

Dessa perspectiva, o pesquisador buscou enfatizar a interpretação no próprio contexto da inclusão do jovem no local de trabalho. Retratar essa realidade de forma completa e profunda foi um dos objetivos do pesquisador cujas fontes de informação foram os próprios jovens inseridos no contexto de trabalho.

A partir do momento em que foram entrevistados tanto os jovens quanto seus familiares, pode-se pensar que houve, certamente, diferentes e conflitantes pontos de vista em relação à problemática estudada. Cabe ao pesquisador descobrir os sentidos e significados presentes nesses depoimentos, nesse contexto em particular.

O significado que os entrevistados dão às coisas e à sua situação de trabalhadores é o foco de atenção especial para o pesquisador. (Ludke, 1976)

No que diz respeito ao método utilizado, é necessário esclarecer, como o faz Aguiar (2007) que não existe método alheio a uma concepção de realidade, de relação homem-mundo, visto que se considera que o homem constitui-se em uma relação dialética com o meio, com o social, com a história. O sujeito, segundo a autora, não se dilui na realidade social, já que é diferente dela. Segundo a autora, Vigotski apontava, em 1934, a necessidade de a Psicologia ter um método que desse conta da complexidade de seu objeto de estudo. Assim, a tarefa da Psicologia devia ser a de analisar o processo e não o objeto.

Como lembra Aguiar (2007), para apreender um processo interno, é preciso exteriorizá-lo, é preciso apreender o significado da fala. Conseqüentemente, a linguagem torna-se o principal instrumento. Por estar povoada de signos que por sua vez, carregam um significado, a linguagem, a fala dos sujeitos é a via adequada para apreender os significados e os sentidos próprios de cada sujeito. Mas, como apreender os sentidos se eles são inacessíveis? Através dos indicadores de sentido. Segundo a autora, podem-se apreender os aspectos cognitivos/afetivos/volitivos constitutivos da subjetividade, sem esquecer que tal subjetividade e, portanto, os sentidos produzidos pelos indivíduos são sociais e históricos. (Aguiar, 2007, p.131)

Assim sendo e no âmbito desta pesquisa, no que concerne à análise dos dados, dá-se relevância à cultura, ao grupo social ao qual os jovens pertencem, para assim se entenderem os significados e sentidos por eles atribuídos ao trabalho em geral, e à sua inclusão como favorecedora de desenvolvimento em particular. Assim, foram eleitas categorias, a partir da leitura flutuante dos dados, tendo como base os questionamentos e a hipótese da pesquisa.

Procedimentos

A instituição à qual os jovens entrevistados pertencem e na qual as entrevistas foram realizadas era já conhecida pelo pesquisador devido a uma experiência de trabalho ali por um período de dois anos. Assim sendo, foi estabelecido contato telefônico com a instituição para solicitar a autorização dos diretores para a entrada do pesquisador. Após receber a autorização (anexo 1), houve uma reunião do pesquisador com a psicóloga da instituição para deixar estabelecidos os critérios de escolha dos jovens que participariam da pesquisa. Tais critérios foram três: primeiro, o jovem deveria estar inserido no mercado de trabalho; segundo, deveria ter a capacidade de responder a questões em situação de entrevista e, terceiro, tanto ele quanto sua família deveriam concordar em participar da pesquisa.

Uma vez selecionados os jovens com base nesses critérios, foi realizada uma primeira reunião com pais e jovens, na qual foram explicados, detalhadamente, os objetivos da pesquisa e a disponibilidade que o pesquisador precisaria de cada

uma das pessoas que seriam entrevistadas. Em momento posterior, o pesquisador efetuou contato telefônico com cada jovem e seus familiares, agendando uma data para a realização das entrevistas, na sede da instituição.

A técnica de coleta de dados foi a entrevista semi-estruturada. Segundo Martins (2004), a entrevista oferece uma grande riqueza como produtora de conhecimento.

A empatia e as subjetividades geradas na situação de entrevista, que coloca entrevistador e entrevistado, frente a frente, oferecem dados importantes só percebidos através de uma atmosfera de troca entre pesquisador e pesquisado. O relato de experiências e os pontos de vista particulares geram dados que não poderiam ser acessados em livros ou arquivos. Segundo a autora, ao se criar um ambiente de empatia, o pesquisador pode acessar a vida do entrevistado e o objeto de pesquisa não fica apenas na troca de informações, mas na intersubjetividade gerada com tal encontro.

No caso da entrevista com o jovem, leu-se para ele o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (anexo 2) e, posteriormente, explicou-se ao jovem o conteúdo do documento, perguntando-lhe se compreendeu e se tinha alguma dúvida. Após isso, um roteiro com perguntas foi utilizado nas entrevistas (anexo 3). Depois da entrevista com o jovem, em outro momento, foi realizada a entrevista com sua mãe, seguindo também a mesma seqüência de apresentação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (anexo 2) e aplicação do roteiro de perguntas correspondente (anexo 4).

Para acessar a realidade da empresa foi entrevistada a psicóloga da instituição responsável pelo programa de preparação, inserção e acompanhamento do jovem no local de trabalho. Nesse caso, também houve apresentação do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (anexo 2) e, do roteiro de perguntas utilizado com os jovens, elegeram-se algumas perguntas para a psicóloga (anexo 5).

Contexto e sujeitos da pesquisa

Foram três os sujeitos entrevistados, três jovens ligados a uma Fundação, entidade do terceiro setor da cidade de Campinas-SP, suas respectivas mães e a psicóloga da instituição.

As mães dos jovens foram escolhidas como sujeitos dessa pesquisa já que, segundo a experiência do pesquisador, são elas que geralmente acompanham mais de perto os processos de desenvolvimento, educação e inclusão dos filhos.

Cenário

A instituição em questão é uma Fundação, localizada em Campinas. Tem vinte anos de história e caracteriza-se pela diversidade de ofertas de assistência aos usuários. O perfil do usuário da instituição é a pessoa com Síndrome de Down. Pessoas de todas as faixas etárias são acolhidas na instituição, onde recebem todo tipo de atendimentos especializados que respondem às necessidades específicas dessa população. A Fundação atende seus usuários através do Sistema Único de Saúde e também de forma particular e conta com vários setores de trabalho: Serviços de Formação e Inserção no mercado de trabalho, Serviços de Atenção Psicossocial, Serviços de Atenção Terapêutica e Serviços de Suporte à Etapa Escolar.

Um dos jovens entrevistados, a quem chamarei Antonio, está com 28 anos e tem Síndrome de Down. Nasceu na cidade de Santos e passou toda sua infância e adolescência fazendo parte de todo tipo de programas que as diferentes instituições pelas quais passou ofereciam. Programas de tipo psico-educativos, de estimulação precoce, de cunho pedagógico e, já mais velho, de oficinas de preparação para a inserção no mercado de trabalho. Passou por várias APAES² e, em 2005, mudou-se com sua família para a cidade de Campinas. A mãe de Antonio viu um documentário na TV Século 21 sobre o trabalho realizado pela Fundação. Entrou em contato, pediu uma vaga para Antonio e o jovem foi aceito na instituição. Segundo a mãe, o

² APAE: Associação de Pais e Amigos do Excepcional. Instituição do terceiro setor cuja missão é prevenir a deficiência, facilitar o bem-estar e a inclusão social da pessoa com deficiência intelectual.

fato de o filho ter conseguido essa vaga motivou a mudança definitiva da família para Campinas.

Outro sujeito entrevistado, uma jovem, será chamada de Ana. Ela está com 21 anos e tem Síndrome de Down. Nasceu em São Paulo e mora no bairro de Barão Geraldo, na cidade de Campinas. Freqüenta a Fundação desde 2004. Na instituição, fez parte de várias oficinas pedagógicas e de formação para o trabalho. Desde o nascimento freqüentou diversas instituições na cidade de São Paulo, nas quais recebeu estimulação precoce, atendimento fonoaudiológico e apoio pedagógico. Fez hidroginástica e também computação. Anteriormente à sua efetiva contratação no emprego atual, Ana teve uma experiência de estágio num local próximo à Fundação, a qual, segundo sua mãe, não foi muito proveitosa, pois a empresa não estaria preparada para efetivar uma verdadeira inclusão. Em 2009, Ana foi contratada por uma empresa do ramo de tecnologia na cidade de Paulínia, perto de Campinas.

O terceiro jovem entrevistado será chamado Pedro. Trata-se de um jovem de 25 anos, com Síndrome de Down, originário da cidade de Campinas. Começou a freqüentar a Fundação em 2003 e teve várias atividades que fizeram que ele e sua família fossem amadurecendo aos poucos a idéia de trabalho. Aproximadamente em 2004, fez um curso de preparação para o trabalho. Em 2005, foi inserido numa empresa do ramo de pneus, na cidade de Campinas, onde desenvolveu trabalhos administrativos e de distribuição de correspondência interna.

CAPÍTULO 4 - Análise e discussão: os sentidos do trabalho

Pode-se afirmar, seguindo Vigotski (1991), que o sentido é da ordem do privado e o significado é da ordem do público. O sentido nos permite acessar a subjetividade do sujeito. No caso de nossos sujeitos, será através da sua linguagem que serão acessados seus sentidos e, logo, suas configurações subjetivas. Essa subjetividade tem um caráter social, construído, datado, determinado pelo grupo em que se insere e pelo contexto cultural mais amplo.

ANTONIO

Observe-se o sentido de trabalho para Antonio: “Queria meu próprio dinheiro. [...] Eu, trabalhando agora, tenho o próprio dinheiro, dá para pagar várias coisas como roupa e calçados para sair.”

Em Antonio, nosso sujeito investigado, e em sua mãe, é identificada uma série de sentidos do trabalho para um e outro. Se para Antonio o sentido do trabalho é tornar-se independente, de onde Antonio derivou essa idéia?

Observe-se a fala da mãe:

Tem que estar preparado por que o mundo não é só dentro de casa, o mundo não é só um lugar gostoso da vida, o mundo tá lá fora, as pessoas estão lá fora. Acho que era mesmo para ele ir para o lugar que não fosse só lazer, que ele pudesse trabalhar, não adianta ficar encostando a criança no INSS e fazendo relatório, você vai fazer o quê? Você vai ganhar o salário mínimo e vai fazer o quê?

Para a mãe, também o sentido do trabalho é tornar-se independente. Mas, não pode-se esquecer que mãe e filho não são figuras abstratas, estão inseridos em um contexto sócio-histórico-cultural, em uma sociedade ocidental com modos de produção capitalista em que um homem sem trabalho não é nada. Então, pode-se

dizer que esse sentido de trabalho, “tornar-se independente”, é construído e determinado socialmente.

Outro sentido do trabalho que se evidencia em Antonio é o de grupalidade. Ele parece estar presente em Antonio de uma forma significativa, visto que em todas as atividades por ele relatadas aparecem os nomes das pessoas que tomaram parte delas, demonstrando, assim, a importância do grupo de iguais nesse processo.

Quando questionado sobre as atividades preparatórias para o trabalho ele relata as atividades de plantio e cuidados do jardim e refere-se a todos os colegas de grupo que trabalharam junto com ele, nominalmente, mesmo se tratando de um fato ocorrido há vários anos atrás. Ele diz também que agora, referindo-se ao momento após sua contratação, tem com quem sair, tem um grupo de amigos. A importância do grupo é confirmada repetidas vezes pela mãe e pela profissional entrevistada.

Observe-se a fala da mãe:

Ele quer estar bem vestido, antes não ligava para isso, ele escolhe as camisas que vai usar para trabalhar, porque provavelmente ele vê os homens lá, agora ele é um homem, com 29 anos que vai fazer, então ele deve ver as formas como as pessoas vão trabalhar.

Ou, em outro momento, ela também diz: “Não tinha outras pessoas para sair, agora tem um grupo de amigos.”

Ou, essa fala da profissional:

A relação interpessoal mudou muito, para melhor, ele conseguiu ampliar sua rede de conhecidos, na empresa todo mundo sabe quem ele é. Não conhecem Antonio pela deficiência, agora é mais pelo trabalho.

Para Wallon (1979), o grupo faz surgir sentimentos e valores, em um processo dialético, a partir do momento em que o sujeito deixa de ser apenas um "eu" no meio do grupo, e passa a ser um "nós" inserido em um grupo. Essa inserção ocorre em uma relação de pertencimento com suas diferenças e similaridades, em que individualidade e socialização se intercambiam dentro do grupo. Assim sendo, pode-se confirmar a presença desse sentimento de pertencimento de Antonio ao

dizer que os outros o aceitam como ele é, que foi escolhido pelo que ele sabe fazer e pelas suas competências:

Porque eles ficaram tristes quando eu fui contratado e eles não, aí eu percebi que eu estudava bastante e agora estou trabalhando. Eu acho que respeitava muito os professores e eles gostavam de mim por isso, eles falaram para eu ir trabalhar. Eles me escolheram eu acho por que leio, escrevo muito bem, eu penso, eu pego o telefone direito.

A percepção de Antonio sobre sua situação no trabalho, a forma como se vê como profissional assim como as razões que levaram a escolhê-lo para o posto são corroboradas pela profissional que trabalhou na mediação de sua inserção: “Ele sempre foi muito querido no grupo de colegas da Fundação. Desde sua chegada foi bem aceito e foram reconhecidas, por parte da equipe, suas capacidades.”

Um terceiro sentido de trabalho que apreendemos em Antonio é o reconhecimento de sua capacidade e aceitação.

O reconhecimento da família aparece como fator de grande importância para Antonio. Ao saber que foi contratado, ele afirma que a notícia da contratação gerou grande alegria e emoção tanto em sua mãe como em sua tia. Pode-se identificar, nas falas de Antonio, a presença de um fator que lhe é muito caro: a necessidade de aprovação por parte da família, o que parece elevar sua auto-estima e constituir-se como subsídio ao processo de constituição de sua identidade de trabalhador: “Ficaram muito contentes. Minha mãe ligou para minha tia, chorou no telefone, minha tia também, ela falou que o Antonio é muito esperto.”

Sobre este aspecto, observe-se o que diz sua mãe:

Eu achei que podia dar certo, mas eu sempre achei que ele teria chance de estar fazendo, eu achava que pelo desenvolvimento dele ele poderia ser útil em outras situações. [...] Todos perceberam um amadurecimento total, é o homem da casa.

Poder-se-ia dizer, então, que o apoio da família é um fator imprescindível para o sucesso de Antonio. Deve-se lembrar que, para Vigotski (1991) haveria, na família, uma mediação afetiva. Por afetividade o autor entende as paixões, os afetos, os anseios, as emoções, os sentimentos. Assim, é possível observar que, no caso de Antonio, o apoio e a aceitação por parte de sua família foram fatores cruciais em sua inserção no trabalho.

Segundo Wallon (1979), é no grupo que o homem se apropria do que é pelo reconhecimento do outro, justamente pela possibilidade de manifestar afetos, emoções e sentimentos. Não se pode, segundo o autor, olhar para o homem isolado de seu grupo, sem considerar as transformações que o meio lhe impõe. Dialeticamente esse mesmo homem modifica e constrói o meio a partir de suas intervenções, por intermédio das interações que estabelece com ele. Assim, observa-se Antonio inserido no seu grupo de pares, quando fala sobre os amigos do futebol na rua, sobre o quanto eles gostam dele e de como são legais com ele. “Sim, também porque a turma da minha rua gosta de mim, eles gostam de mim, a gente joga bola, são pessoas que gostam de mim, são legais.”

Parece que é isso que Antonio revela ao poder derivar de sua fala o sentido de trabalho como capacidade criadora e de produção. Entretanto, o sentido do trabalho, aqui, seria também de esforço, de dureza, e não só de prazer.

Ao mesmo tempo, vê-se a partir da abordagem walloniana, que o homem está em permanente processo de construção e reconstrução. Wallon (1979) fala do homem de uma forma ampla, integradora dos seus múltiplos aspectos que se desenvolvem pela vida toda. Assim, Antonio constitui-se e transforma-se, enquanto sujeito, a partir do momento em que está inserido num contexto de trabalho. Haveria em Antonio a necessidade de ser aceito no local de trabalho, a partir do momento em que ele reconhece que, quando leva uma bronca da chefe é para seu próprio bem pois é para ele aprender. “Também, às vezes, minha chefe dá bronca para mim, ela fala que é para meu bem, para eu aprender.”

Ainda em relação à grupalidade, parece interessante observar que, quando questionado sobre a importância de ele estar trabalhando, Antonio faz referência ao aspecto financeiro e vemos a forma como ele manifesta a importância

que o trabalho tem para ele. “Agora eu tenho o próprio dinheiro, dá para pagar várias coisas, roupa e calçados para sair”.

No entanto, ao mesmo tempo em que valoriza o trabalho e seus benefícios, Antonio também manifesta as dificuldades de relacionamento com que convive, revelando o processo dialético que caracteriza a configuração de sentidos:

Sim, porque eu sei que estava preparado para trabalhar, queria meu próprio dinheiro. Às vezes as pessoas não gostam de mim e eu não gosto disso e elas falam mal de mim, em lugar de falar na minha cara falam por trás.

Ao ser questionado sobre a empresa e como ele se encontrava nela, Antonio expressa o orgulho que sente em trabalhar lá. Novamente, a presença do “outro” mostra-se relevante para tornar esse lugar agradável e prazeroso para Antonio. Ele diz ter muito orgulho da empresa em que trabalha. Ao falar dos colegas, lembra os nomes de cada um: seu amigo Luiz e várias pessoas mais. Ele diz que sabe por que está na empresa e que todo mundo gosta dele e ele gosta de todos também, de onde deduzimos o sentido de aceitação.

Porque eles falam bom-dia, boa tarde para mim, cumprimentam, todo mundo sabe meu nome. [...] os colegas de trabalho gostam de mim. Tem a Natália, Luiz e Sérgio, até o pessoal da diretoria também gosta de mim.

Observe-se como essas atitudes simples, pequenas, de chamar pelo nome e cumprimentar a pessoa, que muitas vezes já não se notam, assumem grande importância para a pessoa em processo de inclusão. É preciso observá-las nos programas e políticas voltadas à inclusão.

Segundo Wallon (1981), o desenvolvimento do sujeito ocorre à medida que ele avança no processo de diferenciação. O que Antonio revela, com uma simplicidade que é característica de seu modo de funcionar como pessoa, é justamente isso: saberem seu nome é uma forma de reconhecê-lo que lhe possibilita diferenciar-se como sujeito singular.

Para Vigotski (1991), a subjetividade tem um caráter fundamentalmente social. Assim sendo, pode-se dizer, seguindo o autor, que uma família constrói um conjunto, uma forma de dar sentidos que determinará a subjetividade de cada um de seus membros. Em Antonio vê-se que a figura da mãe foi e ainda é um parâmetro no que diz respeito ao que é esperado dele e do quanto ele é capaz de se desenvolver. Na fala da mãe aparece esse fascínio por Antonio e a confiança na sua capacidade de responder aos desafios da vida em sociedade:

Depois, ele lá fora, com as pessoas ditas normais, seu amadurecimento foi total. Ele está lá fora, não está numa instituição, com aquele mundinho restrito, a vida é lá fora. [...] Ele deve ver as formas como as pessoas vão trabalhar, ele tem esse interesse de escolher e ver o que vai ficar legal e o que não combina. Esse lado dele mudou bastante, ele fica exigindo para eu comprar, mas ele entende quando não dá. Por esse lado, a mudança dele foi bastante grande.

Na opinião da mãe, a deficiência não o limitaria quanto à compreensão do que é certo e do que é errado. Ela traz a capacidade de Antonio de imitar os colegas nas vestimentas, gestos e atitudes e, assim, espelhando-se neles, crescer e amadurecer. Segundo Wallon (1981), inicialmente, ao nascer, o sujeito ainda não possui uma identidade ou a percepção de ser diferente das pessoas ao seu redor. À medida que cresce, vai desenvolvendo a consciência de si a partir do momento em que começa a se diferenciar do outro. Nas interações que mantém com o grupo ao qual pertence (família, escola, amigos), a criança vai construindo sua individualização ao mesmo tempo em que se insere como ser social no mundo. Conforme esclarece Dantas (1992)

A história da construção da pessoa será constituída por uma alternância de momentos predominantemente afetivos, ou predominantemente cognitivos, não paralelos, mas integrados. Cada novo momento terá incorporado as aquisições feitas no nível anterior, ou seja, na outra dimensão. Isso significa que uma depende da outra para evoluir. (Dantas, 1992)

Assim, pode-se ver no Antonio o resultado dessa história de construção ao longo de sua vida de exclusão e falta de oportunidades. O fato de ele estar inserido da forma como está e com o grau de desenvolvimento que apresenta, permite dizer que esse seria o resultado da apropriação de sua própria história e de sua constituição como sujeito singular.

Tanto nas falas da mãe quanto nas falas de Antonio, aparece claramente a relevância que ambos dão ao fato de Antonio ter sido contratado por uma empresa tão grande e reconhecida.

A mãe de Antonio diz:

Uma empresa desse tamanho, com todos os departamentos que tem, ele sabe sigla por sigla os significados de cada uma, isso é básico, ele às vezes fala siglas que eu tenho que perguntar o que é e aí ele me explica. Tem pessoas lá que trabalham do lado do outro e não se conhecem. Agora, ele, sabe o nome de todo mundo, conversa, cumprimenta, ele é conhecido por todos, na empresa inteira.

Ou, conforme declara Antonio: “Eu escolhi a M.(nome da empresa) porque a empresa é grande e boa.”

Ambos resgatam a importância que tem o grupo de trabalho de Antonio e quanto ele o ajudou a se perceber como trabalhador, não mais como jovem estudante, mas como jovem trabalhador que contribui para o sustento da família.

Para Wallon (1979), o grupo inicia ou facilita as práticas sociais e ele é a base para o sujeito se perceber e perceber o outro. Permite a diferenciação entre sujeito e ambiente ao mesmo tempo em que promove o processo de socialização. O sentimento de pertencimento a um grupo traz à tona uma série de afetos e valores a partir do momento em que o sujeito deixa de ser apenas um “eu” no meio do grupo (eles) e passa a ser um “nós” inserido em um grupo (consciência de grupo). Sua identidade é percebida sob o prisma da grupalidade (‘nós todos’) e não de um indivíduo isolado no mundo (eu e eles’). Mas esse processo não é dado, é construído no e pelo social e, conforme destaca a mãe de Antonio, não foi um processo fácil: “Ele teve que trabalhar muito isso, mas, depois, superou. Antes não tinha outras pessoas para sair, agora tem um grupo de amigos.”

Também Antonio expressa sua superação no relacionamento com o grupo:

Eu era agressivo... Não gostava que ninguém mexesse comigo... Antes as pessoas me chamavam de doente e me deixavam magoado. Agora eles não só não me xingam mais, mas que gostam de mim; tem a Natália, Luiz e Sérgio até o pessoal da diretoria gosta de mim. [...] Quem está trabalhando agora sou eu e meu amigo Luís e várias mais.

Tanto para Vigotski quanto para Wallon, o sujeito constitui-se de forma dialética ao estar inserido na cultura ao mesmo tempo em que a constitui. Conseqüentemente, o homem se forma de acordo com as relações que tem com os grupos. Assim pode-se pensar na satisfação da mãe de Antonio ao reconhecer seu filho como parte integrante da empresa e onde ela também é reconhecida pelo filho que tem. Segundo os autores, o sujeito não teria como se desenvolver na ausência do outro. O homem constitui-se e transforma-se na presença e na interação com os outros e na inserção no grupo. Isso aparece claramente nas palavras dela, ao lembrar quando foi apresentada à diretoria da empresa, oportunidade na qual recebeu elogios pela competência e capacidade do filho. A mãe reconhece as dificuldades do filho, mas acredita que ele somente foi se superando devido à intervenção direta dos colegas e do grupo de pares que o foram direcionando ao longo do tempo e dando-lhe os parâmetros de comportamento adequado, tanto no âmbito do trabalho quanto no âmbito de suas amizades.

A questão do reconhecimento do outro e a aceitação por parte da família parecem ter muita relevância no caso de Antonio. Haveria, por parte da mãe, o reconhecimento do desenvolvimento do filho e das transformações que isso tudo trouxe à dinâmica familiar. Observem-se suas falas quando demonstra orgulho e satisfação ao contar como o filho é bem tratado na empresa e quanto ele é valorizado pelos colegas.

Ele nunca parou, na APAE de Valinhos na época era uma das melhores e para minha bênção começou aí. Tive lugares muito bons e que ajudou bastante no desenvolvimento dele então acho que tudo isso ajudou bastante.[...] Ele se tornou mais sério, mais responsável, tudo.Tudo, mudou tudo, tudo o que você imagina, em amadurecimento, uma pessoa mais calma, ele tem as coisinhas dele que ainda precisa trabalhar, mas está muito mais calmo, mudou muito. A Chefe também percebe o amadurecimento, todo mundo, até na rua

ele brincando com a molecada jogando bola, minha família, todo mundo. (...) Inclusive, principalmente depois da contratação, o vejo com mais preocupação com a própria higiene, ele mesmo fala que tem que ir de barba feita, bem arrumadinho.

Contudo, é preciso considerar os paradoxos que permeiam os ganhos e benefícios até aqui relatados a fim de evitar qualquer interpretação de uma visão romântica ou idealizada para o processo de inclusão.

Se por um lado o grupo é, sem dúvida, meio, mediação que promove o desenvolvimento de Antonio e, logo, sua inclusão, ainda permanecem problemas vividos por Antonio que revelam a forma como ele percebe que é visto por algumas pessoas na empresa: “Tem pessoas que não gostam de mim, que falam mal de mim, olham torto, me xingam..”

Segundo informações da mãe ou da profissional, não há evidências de que esses fatos realmente ocorram, ou seja, que haja na empresa pessoas que o xinguem ou o tratem mal.

Caberia, então, perguntar por que Antonio se vê assim, por que ele acha que as pessoas não o aceitam, que o xingam, que olham torto para ele. As pessoas deficientes podem não ter uma explicação clara para isso, mas elas têm a vivência, a experiência de uma cultura que exclui, que os exclui. Assim, a partir do momento em que o sujeito percebe que a empresa que o contratou não investe nele, que não se dedica a inseri-lo no mundo do trabalho, percebe também que a empresa não está preocupada com o desenvolvimento do jovem trabalhador, com seu bem estar, com seu crescimento como pessoa. Fala-se aqui de um sujeito que age, que pensa, que tem condições afetivas e intelectuais de perceber-se e perceber o outro. Mas, como ele faz para elaborar essas contradições que experimenta? Como ele consegue continuar acreditando que lá é um lugar bom para ele? Como consegue apropriar-se desse contexto e dos afetos que nele circulam? Isso não faz com que o sujeito esteja, como Antonio parece estar, achando que os outros o estão xingando, que são melhores que ele etc. Essa seria a forma de Antonio manifestar essa sua percepção de como são as relações, principalmente afetivas, no local de trabalho. Parece que a sociedade vai dizendo a ele que é doente e esse sentido acaba sendo apropriado por ele. No entanto, é justamente o trabalho, enquanto espaço grupal,

que lhe oferece a possibilidade de quebrar essas representações. Ter clareza sobre esse paradoxo que vive o sujeito nos processos de inclusão é algo fundamental para os profissionais que se envolvem com essa questão. Por outro lado, se o ambiente em que o jovem está inserido permite-lhe experimentar as relações de outra forma, por exemplo, relacionar-se com um colega que o trata de igual para igual, então ele vai construindo uma auto-imagem diferente, sentindo-se reconhecido como sujeito singular.

Só o fato de eles terem conseguido ser contratados já é um indicador de aceitação, de que o outro o aceita como é, de ver isso como possibilidade de acesso a um lugar em que todas as pessoas que ele conhece, da família ou próximas, ou seja, trabalhando. Assim, ele se vê incluído nesse grupo independentemente da atividade que será realizada. Então, percebe-se que o jovem, não só continua fazendo parte do grupo de iguais, mas agora, também faz parte do grupo que trabalha. Então a contratação faz que o jovem se diferencie daqueles que, deficientes como ele, não trabalham. O fato de ter sido contratado constitui o jovem como sujeito trabalhador.

Percebe-se também que, em nome da inclusão, continuam a ser reforçadas práticas altamente excludentes, seja da sociedade em geral em relação ao jovem deficiente, ou em particular entre os próprios jovens.

Para Vigotski (1991) as emoções são o substrato que permite a vida mental porque são o passo prévio à elaboração dos sentidos. Assim sendo, na medida em que Antonio representa a emoção, constitui seu mundo e se constitui. À medida que Antonio verbaliza seus afetos em relação à sua experiência no local de trabalho e tudo que isso representa para ele, poder-se-ia dizer que está constituindo sua subjetividade, numa relação dialética com a realidade que está em constante transformação, determinando, assim, a constante transformação de Antonio como sujeito histórico e social.

O trabalho tem sentido porque só no trabalho Antonio passa a se constituir como sujeito, como pessoa e ser reconhecido como alguém que tem capacidade, podendo, assim, acessar outros espaços que não lhe eram permitidos antes. Por exemplo, em relação a sair à noite, quais são os lugares em que podemos encontrar os deficientes? Somente em bares em grupos, no cinema ou no shopping, sempre

acompanhados por alguém. E nas baladas, casas de shows, concertos, parques? Embora ele seja adulto, tenha corpo de adulto, vida de adulto, mesmo sendo trabalhador, que tipo de lazer ele acessa? Ele vai, normalmente, a casas de familiares, a casas de amigos que são deficientes como ele, sempre em um ambiente protegido.

É bom lembrar que, para Wallon (1981) o grupo oferece o suporte para a linguagem, o pensamento e a consciência. Ele é o principal elemento na constituição do sujeito e do qual deriva sua expressão de que o sujeito é geneticamente social. Então, o trabalho, além dos benefícios de remuneração, da autonomia, que estariam no âmbito do que significa o trabalho, tem os sentidos de ganhos na auto-estima, de ganhos de conhecimento porque ele vai aprender a fazer coisas e se relacionar de outras formas, tendo a possibilidade de se ver como mais responsável, de poder fazer escolhas e tomar algumas decisões. Assim, o sentido do trabalho, para o jovem e sua família, estaria na possibilidade de desenvolver uma atividade produtiva, de produzir, de construir-se internamente enquanto inserido em um grupo.

ANA

A jovem Ana parece ter consciência da importância que o grupo exerce em sua vida e no seu desenvolvimento como pessoa e como jovem trabalhadora. A grupalidade aparece em seu discurso de uma forma significativa visto que, em todas as atividades que ela conta que faz, aparecem os grupos de pessoas que fazem parte do mesmo, demonstrando, assim, a importância do grupo nesse processo.

Quando Ana foi convidada a falar sobre sua rotina de trabalho descreveu cada uma das atividades de forma detalhada, assim como também lembrou todos os colegas de grupo, mesmo tendo sido recente sua contratação. Já a mãe de Ana, quando questionada sobre a nova situação da filha como trabalhadora, reconheceu o amadurecimento dela após a contratação. Disse também que agora, referindo-se ao momento após sua contratação, ela parece estar mais centrada, menos impulsiva, que tem com quem sair e passou a freqüentar um grupo de amigos em situações de viagens. Nesse contexto, a profissional que fez a mediação do processo de Ana também confirmou seu desenvolvimento, dizendo que ela deu um

salto em termos de relacionamento. Segundo ela, atualmente, quando Ana está em grupo deixa os outros falarem, não quer mais chamar tanto a atenção. Em síntese, pode-se resgatar a grupalidade como fator essencial para o crescimento e o desenvolvimento de Ana.

Segundo Wallon (1979), não se pode olhar para o homem isolado de seu grupo, percebendo as transformações que o meio lhe impõe. Assim, Ana se modificaria dialeticamente e construiria o meio a partir de suas intervenções, através de sua interação com cada um dos grupos aos quais pertence. Lembremos algumas das falas de Ana sobre esse aspecto:

Continuo indo ao barzinho com meus amigos de antes, eles sempre me chamam. Ou também: Trabalhar direito, respeitar todos e no trabalho tenho que separar tudo direitinho pelas cores, separar os tamanhos, não posso misturar. (...) Trabalho com meus amigos de trabalho, somos no total 50, eu tenho uma amiga que trabalha comigo na mesa.

A própria Ana parece reconhecer seu desenvolvimento ao expressar a importância que teve uma profissional da instituição à qual ela pertencia para ajudá-la na compreensão do que estava acontecendo:

Sim, arrumei mesas, depois fui arrumar um estágio num restaurante e aí aprendi muita coisa. Isso me ajudou muito a ser responsável. (referindo-se a aprender a mexer no computador e outras coisas não explicitadas).

De acordo com a linha de pensamento interacionista, o homem constitui-se e transforma-se na presença e na interação com os outros. Seguindo Leontiev (1978) pode-se dizer que, no âmbito da consciência, a linguagem é o conceito principal e está no centro da mesma. Assim, quando o sujeito fala, constitui sempre um novo campo de consciência, incorpora novos significados, atualiza-os. Dessa forma, vê-se em Ana como esse processo de criação de sentidos constitui-se e a constitui como sujeito de sua própria história a partir do momento em que verbaliza sua experiência, compara-se com seus colegas e é capaz de refletir sobre a própria condição de jovem trabalhadora.

Aprendi a ser responsável, a escutar meu chefe e assim ganhei esse emprego que as pessoas me ajudaram. (...) Acordar sozinha, não faltar, trabalhar direitinho, tudo isso. Também não brigar e não misturar as cores dos fios.

Também, haveria uma relação interessante entre o significado que é determinado pelo contexto em que é verbalizado e a criação de sentidos. Tudo estaria relacionado ao contexto em que a jovem se desenvolve no dia a dia e que a determina, numa relação dialética.

Observem-se as seguintes falas da mãe de Ana.

A situação de vida é que a ensina. Eu acredito que algumas atividades para desenvolvimento de habilidades poderiam ser mais encaminhadas. Tem que ser lá fora que ela vai aprender as habilidades básicas, com os outros.

Essa questão da relevância do outro é reafirmada pela profissional mediadora:

Outro dia, por exemplo, eram 11:50h e ela queria ir almoçar, e os colegas falaram que faltavam 10 minutos, para ela esperar, e ela esperou. Foram eles que deram o limite para ela. (...) A maior dificuldade dela hoje são as relações interpessoais, ela não sabe ainda até que ponto pode ir ao local de trabalho, alguns comportamentos não são adequados, ela confunde as coisas, um colega olha para ela e já é namorado, ela convida para ir a sua casa, e coisas assim. Então o trabalho com ela é focado nisso: cumprimento de regras, respeito pelos outros, adequação, ser proativo, etc.

Do ponto de vista das teorias sócio-interacionistas, o homem forma-se e transforma-se no processo de humanização, assim como forma e transforma a realidade a que pertence. Essa relação dialética com o meio fica clara nas falas de Ana quando traz a relevância da família em todo esse processo por ela vivenciado. Tudo parece indicar que, assim como ocorre com Antonio, a família cumpriria um papel fundamental para a constituição desses sujeitos, para seu desenvolvimento e para o efetivo sucesso no âmbito do trabalho em que o jovem está inserido. Observe-se o que diz Ana, quando se refere à mãe e ao tio:

Ela me ajudou muito, meu tio também, todo o mundo para eu arrumar um trabalho e falavam para eu ser boazinha que vai dar tudo certo. E eles me apoiaram muito. Lá de cima ela fala: “Olha a netinha que eu

tenho, ela vai arrumar um emprego e vai se dar muito bem. E assim que “minha avó me ajudou a arrumar esse emprego.

Seguindo Vigotski (1991) o contexto interfere na configuração de sentidos pelo sujeito e o fato de ter um outro que acredita na sua capacidade promove seu desenvolvimento. Por sua vez, isso leva o sujeito a configurar as situações com sentimentos muito positivos, em relação à sua potencialidade. Assim, tem-se um contexto que reconhece a capacidade do sujeito, que aposta no sujeito, que parte das suas potencialidades, das suas capacidades, das suas eficiências e não das suas limitações. Esse contexto, com certeza, promove desenvolvimento, visto que pode ser possível, para esse sujeito, mudar a forma de se ver e de agir.

Observe-se a fala da profissional quando questionada sobre a importância que teria esse reconhecimento da capacidade do jovem por parte de seus superiores: “Se o chefe pediu é porque ele acredita que o jovem pode fazer, ele que permite que o jovem se desenvolva”.

Vê-se, em Ana, grande mudança: da jovem deficiente, que não tinha muita utilidade nesse mundo capitalista com sua forma de trabalho exploradora e alienante, que só visa à produtividade, para uma jovem que passa a se ver como sujeito deficiente, mas que tem, dentro das suas condições reais, materiais e concretas a capacidade de produzir e de ver o resultado de sua produção. Então, o que o reconhecimento e a aposta produzem é uma configuração de sentidos que move o sujeito para frente. Por isso, podemos dizer que promove desenvolvimento. Esse fato revela-se nas falas de Ana, de sua mãe e da profissional:

Fala da mãe: “Todas as vivências da Ana acredito que a família apoiou e ela tem que vivenciar.”

Fala da profissional: “Acho que é uma questão de função, o chefe deu para eles essa função e eles simplesmente cumprem e assim eles se sentem úteis, cumprindo com aquela função.”

Fala da Ana: “Para mim, ser responsável é acordar sozinha, não faltar, trabalhar direitinho, tudo isso. Também não brigar e não misturar as cores dos fios.”

Para Leontiev (1978) pensar é trabalho. Não se trata de um trabalho braçal mas de um trabalho intelectual, sem materialidade, trabalho como processo de criação, não como resultado. Enfim, trabalho como produção de sentidos, um trabalho interno que se externaliza pela fala. Assim sendo, à medida que o jovem reflete e verbaliza suas idéias, seus sentimentos, sua afetividade, configura os sentidos que lhe são próprios. No que diz respeito ao trabalho, esse é apropriado pelo sujeito de uma forma singular, única à medida que ele subjetiva o que lhe é externo, cria seu conhecimento próprio, aquele que faz sentido para ele. Palangana (1994) nos lembra que, sob a perspectiva vigotskiana, o processo de constituição das funções complexas superiores do pensamento acontece principalmente pelas trocas sociais e que é nessa interação que a linguagem tem o maior peso, ou seja, a comunicação entre os homens.

Acredito que os jovens deficientes podem não ter consciência das relações de trabalho, mas, eles têm uma experiência que existe uma cultura que exclui. O que percebo, através da minha experiência de trabalho, é que muitas empresas só se preocupam em cumprir uma lei e não estão fazendo isso por desejo, com a intenção de incluir. Esse fato é percebido também pelos jovens, pois são pessoas que agem, que sentem, que têm condições de se apropriar desses afetos que circulam no local onde trabalham, ou seja, a sociedade vai-lhes dizendo, durante toda uma vida, que são doentes e eles acabam achando que são, e a tendência é agir dessa forma. E o trabalho, enquanto espaço grupal, oferece a possibilidade de o jovem deficiente quebrar essas representações, de ele experimentar as relações de outro jeito, com um colega que não fala mal dele, que o trata como igual e que ensina e quer que ele aprenda. Isso realmente pode ser chamado de inclusão porque esse movimento favorece a construção de uma auto-imagem diferente do deficiente, partindo de um grupo de pares que o aprova, configurando, assim, a partir da perspectiva do jovem, essa imagem de trabalhador, de responsável, de cidadão.

Observem-se esses aspectos expressos por Ana e pela profissional:

Ana diz: “Agora sou uma mulher trabalhadora, uma jovem, trabalho para ajudar minha mãe porque eles me ajudaram muito.”

Profissional:

Antes (Ana) ia à escola e não se encaixava, de manhã era uma trabalhadora, à tarde, uma criança na escola. Isso não deu certo, e hoje ela está na educação supletiva de adultos. Também nas roupas ela era muito infantilizada, isso mudou.

Um aspecto que parece importante destacar é que, segundo minha própria experiência de trabalho com essa população, o jovem com Síndrome de Down precisa manter, em seu dia-a-dia, uma rotina de atividades, talvez devido a uma deficiência da capacidade de organização interna do sujeito em relação ao espaço e ao tempo. Assim sendo, observa-se em Ana essa rotina quotidiana, que lhe permite desenvolver suas atividades de forma controlada e independente. Trata-se de uma rotina clara, de passos visivelmente estabelecidos, tanto em casa quanto no local de trabalho, que lhe possibilita diferenciar-se do outro porque não precisa de regulação externa para agir. Ela sabe perfeitamente a seqüência de passos que tem que ser respeitada, o que a ajuda a se organizar internamente. A apropriação dessa rotina promove desenvolvimento a partir do momento em que há, por parte de Ana, a configuração de um sentido do trabalho: a autonomia

Vejamos suas falas:

Sim, arrumo fios, tomadas de computador e tudo isso. Trabalho numa fábrica muito grande em Paulínia. Lá tem vários tipos de trabalho, arrumar a caixa, pegar o papel e marcar.

Aí chega o caminhão. Se não tem papel, fica com a gente, se tem papel, vai para outro lado. Ele leva para a fábrica e volta de novo e a gente vai arrumando. Assim todo o dia.

Arrumo as coisas, separo, guardo... Coloco os CDs nas capinhas, por exemplo, separo as que estão quebradas. Tudo com muito cuidado. A fábrica é muito grande e eu fico arrumando o dia todo. (...) Para ir pego o ônibus da empresa e vou trabalhar sozinha. Na volta o ônibus me deixa perto de casa e minha mãe vai me pegar. Assim todo dia. (...) Depois fui sozinha de ônibus sem minha mãe, no ônibus da empresa, e minha mãe estava contente.

De acordo com Vigotski pode-se afirmar que há um movimento real do processo de desenvolvimento do pensamento que não se realiza do individual para o socializado, mas do social para o individual (Vigotski, 2000). Assim pode-se pensar em Ana e a configuração do sentido de autonomia no trabalho, de sua autonomia,

que é produzida, segundo nossa perspectiva, em situações sócio-históricas, mediada pelas relações entre os sujeitos.

Também a profissional entrevistada reconhece a importância do respeito a essa rotina por parte de Ana. Reconhece, ao mesmo tempo, o papel fundamental da mãe na manutenção dessa rotina ao levá-la e trazê-la, ao apoiá-la desde sempre.

Ana começou faz pouco tempo na empresa, uma empresa de tecnologia, no setor de almoxarifado a função dela é antes da linha de produção. Ela junta as peças antes da linha de produção. Sempre as mesmas coisas. (...) Ela trabalha de manhã, almoça na empresa, e depois a mãe leva ela no curso supletivo e sai à noite. Acho que ela está mais centrada, ela era muito impulsiva, era tudo centrado nela antes. Mais independente também. (...) O local de trabalho está ajudando ela a desenvolver sua autonomia, mas eu ainda acho que ela tem um caminho longo para percorrer. (profissional)

Sobre esse aspecto, a mãe relata:

A rotina é sempre a mesma. Ela não tem a responsabilidade de acordar com o despertador como novidade porque já fazia isso antes, isso é muito dela, quando precisamos sair ela sozinha vem pronta e pergunta: está na hora de sair? Ela sabe dessa atividade que tem à tarde e se programa para chegar pontual, ela se posiciona. Sempre foi assim.

Segundo Leontiev (1978), a atividade decompõe-se em ações efetuadas pelo indivíduo, mas que isoladamente não conduzem diretamente à posse do objeto da necessidade. As ações possuem fins específicos que não coincidem com o motivo da atividade geral, mas conjuntamente constituem essa atividade. Vê-se isso claramente em Ana quando descreve detalhadamente as tarefas por ela desempenhadas na empresa em que trabalha:

Também faço tomadas, coloco fios, separo. Sim, separo por tamanho, também os pretos, os compridos, os vermelhos, o azul, tamanho médio, primeiro azul, depois vermelha e depois o preto. (...) Sim, ganho uma bronca do meu chefe, depois tenho que arrumar tudo e fazer direitinho.

Como foi dito anteriormente, se para Leontiev a atividade é externa, constituída de uma série de ações, cuja relação com a subjetividade, com o interno, promove a apropriação do lugar do sujeito no meio, pode-se observar como a organização e rotina externas vão constituindo uma organização interna para Ana. Por exemplo, arrumar as coisas, separar por cores, tamanhos etc., fez com que ela se apropriasse de seu lugar no mundo.

Observe-se a relevância que assume em Ana a questão da experiência, do trabalho como espaço para vivenciar afetos, relações e sentimentos até o momento nunca vivenciados por ela. Por um lado, tem-se o reconhecimento de Ana em relação a uma profissional que a ajudou no passado, na instituição em que ela estava. Essa profissional, segundo a jovem, ajudou-a a se preparar para sua inserção no mercado de trabalho. Através das falas de Ana, percebe-se que algumas atividades que para nós, não deficientes, nada têm de especiais e, até, passam despercebidas, para um sujeito com as limitações intelectuais de Ana, ganham outra dimensão:

Sim, a Marta. Ela me ajudou e muito para entender o que está acontecendo e poder aprender a mexer no computador e outras coisas. Foi na Fundação. (...) Sim, arrumei mesas, depois fui arrumar um estágio num restaurante e aí aprendi muita coisa. Isso me ajudou muito a ser responsável.

Isso na Fundação foi bom demais. Aprendi a ser a responsável, a escutar meu chefe e assim ganhei esse emprego que as pessoas me ajudaram, foram à empresa e falaram de mim. Depois disseram: está bom, pode vir trabalhar aqui, e assim eu comecei. Tem vários tipos de trabalho.

A profissional comenta também que “Ana fez dois estágios e depois foi contratada. Ela teve outras experiências na instituição que a ajudaram muito a se desenvolver.”

A mãe de Ana também parece partilhar da mesma percepção:

Eu acredito que tudo que se vive nos prepara sempre para uma atividade. Lá mesmo na panificação ela aprendeu noções de conteúdo, ela fez curso de massagem, onde aprendeu a lidar com o corpo, as emoções e as relações com os professores, então todo o que vive a prepara. A situação de vida que ensina.

Pode-se também observar em Ana outro sentido que ela configura em relação ao trabalho: ter uma vida melhor. Trabalho entendido como atividade diária, produtiva, estruturada, que o sujeito desenvolve e que, ao longo da experiência, vai contribuindo para o próprio desenvolvimento de Ana. Há nela uma relação direta entre trabalhar e contribuir com os gastos em casa, ajudar a mãe nas despesas etc. Em definitivo, configurou-se um sentido do trabalho como melhora na qualidade de vida de Ana e sua família.

Ao ser questionada pelo entrevistador sobre o porquê de sua escolha em trabalhar, Ana responde:

Para ajudar minha mãe nas contas, comprar minhas coisas, e comidas e bebidas, arrumar uma empregada porque agora eu faço tudo no meu quarto, cada um arruma seu quarto lá em casa. (...) Para ajudar minha mãe porque eles me ajudaram muito.

Existe uma série de fatores que fazem de Ana um sujeito especial. Esses fatores fizeram e fazem a diferença no que diz respeito ao acesso que Ana teve a programas de formação, programas psico-educacionais e de apoio pedagógico. Ana, pela boa condição social que sua família tem, o apoio da mãe no que diz respeito ao seu desenvolvimento intelectual e social, parece ter-se beneficiado com o desafio permanente a suas potencialidades. Sua mãe sempre parece ter estado ao seu lado para mediar a relação da jovem com os outros que tiveram participação importante na vida dela.

Por outro lado, observa-se que as vivências prévias à contratação, fizeram de Ana um sujeito diferente, dentro do grupo de iguais ela se destacou ao ponto de ser contratada e de ter tido relativo sucesso na sua inclusão no mercado de trabalho.

Para Ana, o trabalho que ela faz vai muito além da atividade por ela exercida. A atividade em si constitui-se num marco importante em termos de organizar o dia a dia da jovem, obrigando-a a respeitar uma determinada rotina que, no final, configura-se em subsídio para sua organização interna. Ela passa a ser reconhecida pelos outros como um sujeito, como pessoa, a partir do momento em que há o reconhecimento, seja da mãe, da profissional mediadora ou dos colegas de trabalho, da capacidade de atender às demandas da empresa e ser produtiva, respeitando hierarquias e seguindo uma rotina diária de trabalho.

Por outro lado, aparece também o sentido da qualidade de vida que a jovem acredita possa adquirir através do trabalho como fonte de renda. Por exemplo, o fato de receber seu salário parece que faz que ela se posicione como co-responsável no que diz respeito aos cuidados pela casa e os afazeres domésticos. Isso, seguramente, faz que ela se constitua como sujeito da sua própria história e intervenha na realidade para mudá-la e transformá-la, transformando-se também a si própria.

PEDRO

Pedro teve sua primeira experiência de trabalho quando foi inserido numa empresa do ramo de pneus em 2005, na cidade de Campinas. Lá ele desenvolveu trabalhos administrativos e de distribuição de correspondência interna. Segundo a mãe, devido a um problema com um cliente, Pedro foi obrigado a deixar de cumprir suas obrigações e somente ficava sentado durante o expediente. Após um tempo muito curto, ele mesmo pediu para ser demitido. Após sua demissão, foi recolocado pela Fundação Síndrome de Down em outra empresa, seu emprego atual, em que tem o cargo de assistente de produção.

Uma análise apressada poderia compreender a primeira experiência de Pedro como negativa. No entanto, não é assim que ele a percebe: “Recebi uma proposta da empresa e deu certo na primeira empresa, na Central. Agradeço muito Luiz Fernando que me ajudou muito, que foi meu primeiro chefe.”

Pedro parece considerar essa experiência como preparatória e essencial para seu desenvolvimento no trabalho. Pois a vivência no primeiro emprego, com o

primeiro chefe, marcou-o de uma forma muito positiva, o que se expressa em seu agradecimento ao ex-chefe.

A mãe de Pedro também considera essa primeira experiência como muito positiva e, segundo ela, aí aconteceu a verdadeira preparação de Pedro para o trabalho. Vale ressaltar, aqui, que o sentido desse primeiro emprego para a mãe de Pedro é o de preparação para o mundo do trabalho.

Ele trabalhou primeiro numa outra empresa, acho que aí foi a verdadeira preparação para o trabalho. Foi aí que ele aprendeu, na prática, as questões gerais do trabalho. Enquanto ele não foi trabalhar, ele fantasiava muito sobre como seria, ficava imaginando, todos ficávamos imaginando, até ele começar a trabalhar. No primeiro emprego, ele percebeu como era ser pontual, ser responsável, ele amadureceu muito.

A atividade humana, para Leontiev (1978) é uma rede de relações culturais que, através do diálogo e da colaboração, possui uma função transformadora ao enfatizar a noção de historicidade. A atividade é entendida pelo autor como uma forma específica de existência humana, com um propósito de transformação da realidade, que resulta em novas formas de realidade. Assim sendo, para Schettini (2006)

A atividade humana, na Teoria da Atividade, adquire o significado de um conjunto de ações, motivadas por desejos que resultam em transformações, tanto no sujeito, quanto no mundo em que ele está inserido. O termo atividade está baseado na idéia de relação entre o sujeito coletivo sóciohistórico, dotado de potenciais criativos, e o mundo externo. Não é visto como um processo puramente individual em um mundo cheio de coisas materiais; pelo contrário, é um processo de transformação interna do sujeito, que descobre seu potencial através de relações com seu mundo subjetivo, seu mundo externo e mundo subjetivo de outros sujeitos. (Schettini, 2006).

É nesse sentido que é possível creditar a importância atribuída por Pedro e pela mãe ao primeiro emprego como essencial à sua inclusão, justamente pela possibilidade do agir material concreto, das ações que envolvem a atividade interna.

Também aparece no jovem Pedro, à semelhança de Antonio e Ana, a importância do grupo para o seu desenvolvimento. Parece que, no nível da afetividade, há em Pedro também um sentimento de pertencimento ao grupo de amigos, o que se observa quando fala deles, ao ser questionado sobre as atividades

que realizara na Fundação: “Eu estudava com meus amigos, aula de educação física, futebol na quadra, tomávamos lanche juntos, eu ajudava a servir o almoço para todo o pessoal. E eu servia os pratos.”

A mediação é um conceito central na teoria vigotskiana. Para Vigotski (1934) a relação do homem com o mundo não é direta, mas mediada pelos sistemas simbólicos. A mediação é levada a efeito pelo uso dos instrumentos e signos - tanto os instrumentos de trabalho quanto os signos são construções da mente humana que estabelecem uma relação de mediação entre o homem e a realidade. O autor atribui papel especial ao contexto social dos sujeitos, destacando o sujeito histórico-cultural, que interage com os objetos mediado por sistemas de signos.

Assim sendo, observa-se a importância que tem para o desenvolvimento de Pedro a presença do parceiro com mais experiência, aquele colega ou grupo de colegas que, mais experientes, ensinam-lhe o ofício e o aconselham sobre como agir dentro da empresa.

Os meus colegas, eu cheguei e eles falaram: olha rapaz, se faz assim, entendeu? E aí eu ficava olhando e eles me ensinaram tudo; eu olhava e eles faziam direito, assim eu aprendi, ouvindo, vendo e aprendendo.

Para a mãe, também essa questão do outro e do grupo assume grande relevância no processo de inclusão: “Pedro foi amadurecendo bastante a idéia de trabalho, junto com o grupo de amigos. Não era só ele, pela idade que eles tinham, estavam todos pensando em começar a trabalhar.”

É possível que, nesses momentos de preparação para o trabalho, Pedro tenha aprendido a se relacionar, desenvolvendo habilidades que seriam de grande importância para sua inclusão no trabalho. Observe-se como se refere aos novos colegas:

Os colegas são legais, eu nunca trabalhei lá e agora estou trabalhando, está legal. Eu levanto cedo, tomo café aqui, tomo café lá também e depois começo a trabalhar. Lá o ambiente é legal, todo mundo brinca, a gente almoça junto, depois descansa e depois volta ao trabalho. Termina à tarde e volto para a casa.

Essa fala de Pedro remete à importância do envolvimento de todos os funcionários da empresa no processo de inclusão. É preciso que as instituições tenham clareza do trabalho que precisam fazer: é necessária uma grande mudança no modo de pensar e ser no trabalho, pois a inclusão só se efetivará se a instituição se transformar. O sentido de trabalho aqui, para Pedro, é de aprender. Parece que há nele a necessidade de estar sempre aprendendo, sempre descobrindo como fazer. Ele não se abala se não conhece os segredos do trabalho, pelo contrário: observa, pede ajuda, enfim, faz do grupo de colegas mais experientes a fonte do seu aprendizado, imitando-os.

Observem-se essas falas de Pedro:

Cada um tem suas dificuldades, às vezes eu tenho curiosidade de aprender coisas novas. Quando eu entrei lá eu não sabia, por exemplo, colocar as caixas nos pallets. Aí todo mundo me ensinou e estou aprendendo. Também não sabia assinar os papéis, aprendi com ajuda dos colegas, os vi fazendo e depois fiz. (...) Aí eu conheci Almir, meu colega. Com ele aprendi a pôr as caixas nos pallets. (...) Os meus colegas, eu cheguei e eles falaram "olha rapaz, se faz assim, entendeu?" E aí eu ficava olhando e eles me ensinaram tudo; eu olhava e eles faziam direito, assim eu aprendi, ouvindo vendo e aprendendo.

Através dessas falas, pode-se perceber como Pedro tem um forte investimento afetivo no grupo de trabalho e que isso é feito de forma saudável produzindo sentidos positivos quanto ao seu pertencimento a esse grupo. Por um lado, o grupo constituiu-se como referência para Pedro do que pode e não pode, e, mais uma vez, de que ele é aceito e valorizado pela sua capacidade e não pela sua deficiência. No local de trabalho de Pedro parece haver, segundo sua percepção e a de sua mãe, um grau muito adequado de inclusão do jovem.

Observe-se na fala abaixo como Pedro associa seu bom desempenho no trabalho ao fato de ser aceito pelos colegas. Parece que ele tem clareza de que sua inclusão depende de seu desempenho e, então, a aceitação e o reconhecimento que percebe constituem-se como motivação para seu empenho em fazer suas tarefas,

aprender e superar os desafios. Pedro diz: “Eu trabalho, ganho meu salário, por isso é importante também para aprender coisas novas; se eu for bem, as pessoas gostam mais de mim e sempre aprendo coisas novas.”

Aqui se adensam os sentidos do trabalho: aparece a remuneração, que pode ser compreendida como possibilidade de autonomia e independência; a aprendizagem e o desenvolvimento, pois o trabalho é o local de aprender coisas novas e desenvolver-se, e a aceitação, quase que como decorrência dos sentidos anteriores: se se consegue aprender e fazer as coisas direito, as pessoas gostam da gente. Observe-se como essa idéia de fazer direito para ser querido e aceito tem grande peso para os jovens entrevistados talvez porque a luta que empreendem cotidianamente junto com seus familiares seja justamente para provar que são capazes de fazer direito em uma sociedade que não admite o erro, as diferenças, a diversidade.

Esse fato é corroborado pela mãe de Pedro quando diz:

Acho que ele se saiu muito bem. Foi melhor assim. Depois que eles disseram que iriam contratá-lo nos informamos e aprovamos a idéia, porque vimos que era uma empresa séria. Foi aos poucos, mas lá foram os colegas de trabalho que o ensinaram a trabalhar. Ele achava que podia fazer muitas coisas, mas, os colegas falavam para ele se concentrar no que estava fazendo, assim o ajudavam na sua concentração.

Mais uma vez percebe-se a importância da família por trás da escolha do jovem. Parece haver, no caso de Pedro, uma preocupação por parte da mãe, em conhecer a empresa que tem interesse em contratar o filho e é claro que a aprovação da mãe interfere positivamente no sucesso de Pedro.

Ao sentir-se segura em relação ao local de trabalho do filho, a mãe lhe transmitiu segurança, o que funcionou como mediação no processo de inclusão de Pedro: “Eu não quis ir porque pensei que seria melhor se ele estivesse sozinho, mostrando quem ele é e o valor que ele tem, sem a nossa intervenção. Acho que ele se saiu muito bem.”

Em linhas gerais, pode-se pensar nos sentidos atribuídos por Pedro ao trabalho do ponto de vista da função, ou seja, o trabalho como fonte de aprendizagem, o local de trabalho como lugar onde, através das relações interpessoais e a própria experiência de Pedro, novos conhecimentos configuram-se e fazem de Pedro um sujeito com mais valor, com mais conhecimento, sabendo fazer mais e melhor, e, assim, mais incluído. À medida que Pedro tem consciência que sabe, pode-se dizer que aumenta sua autoconfiança e sua auto-estima, fazendo assim que a experiência de trabalho lhe traga crescimento e desenvolvimento.

Deve-se destacar, também, a relevância que o grupo tem para Pedro. Os grupos de pares, com quem conviveu nas instituições pelas que passou ajudaram-no a desenvolver-se afetivamente, e, em termos de convívio, deram-lhe os subsídios para configurar o que é adequado e o que não é, segundo o olhar do outro, que dará o marco, que constituirá o referencial das relações por ele vivenciadas.

Observem-se essas falas de Pedro:

(Na Fundação, antes de começar a trabalhar) Estudava, praticava futebol. Tinha um monte de amigos... (...) Dou meu melhor na G. (nome da empresa), assim que eu melhorei a fazer o meu serviço. Também saio com meus amigos, vou à festa, barzinho, shopping etc. (...) Sim a gente se encontra, conversa, se diverte, organizamos festas. Aí que eu encontro todos meus amigos.

Para Vigotski (1999) é essencial estudar o comportamento humano enquanto fenômeno histórico e socialmente determinado. De acordo com Luria (1992), o ser humano é capaz de operar além do plano concreto, podendo refletir sobre a realidade por meio da experiência abstrata. Assim, o homem poderia operar para além do plano imediato. Por outro lado, pode-se afirmar que, segundo Vigotski (1999), todo processo cognitivo tem como base uma emoção que, tal como o pensamento e a linguagem, também é internalizada pela mediação. Assim, estudar a produção de sentidos é estudar as relações emocionais e afetivas que estão por trás dos significados.

Pode-se dizer, também, que, para o autor, os sentidos vêm da experiência própria do indivíduo, da forma como o indivíduo a vivencia. Assim, o indivíduo nasce com a potencialidade para se tornar humano, mas a hominização só se tornará possível quando este se inserir na cultura, logo, pode-se dizer que a questão da grupalidade é um conceito central na teoria de desenvolvimento do sujeito na perspectiva de Vigotski. Conseqüentemente, pode-se dizer que, é através da experiência do trabalho que Pedro insere-se no grupo de colegas, na cultura. O sentido que teria o trabalho nesse caso seria aquele de permitir que Pedro seja parte da cultura através de sua atividade de trabalho, sendo parte de uma empresa que o reconhece e que, cujos funcionários, empenham-se em incluí-lo, não focando suas deficiências, mas sua eficiência e suas capacidades.

Uma síntese possível

Com base na análise apresentada, é possível destacar que há aspectos comuns nas experiências de inclusão no trabalho para os três jovens, que contribuíram positivamente no processo:

Há uma preocupação em situar o sujeito em sua função e reconhecê-lo nela, o papel da família, do grupo de pares e dos grupos de colegas e da mediação realizada pelos profissionais da instituição. No entanto, justamente em decorrência da singularidade de cada sujeito, esses aspectos assumem importância diferente para cada um dos sujeitos. Para Antonio, assume relevância o reconhecimento, a aposta do outro, a grupalidade. Para Ana, a diferença estaria na forma como configura seus sentidos, diferente em relação a Antonio e a Pedro.

Enquanto Antonio insere-se no grupo e precisa da aprovação dele para criar suas representações sobre si como trabalhador, Ana não se relaciona com seus colegas de trabalho da mesma forma, embora esteja integrada no trabalho. Então, o que a integra no trabalho seria a necessidade do outro como referência e a própria configuração do sentido do trabalho como mulher adulta em contraposição à infantilidade que continua a vivenciar nas suas relações interpessoais.

Por sua parte, Pedro parece estar bem integrado com o grupo de colegas no local de trabalho e isso lhe teria permitido constituir sentidos muito positivos em relação à sua experiência de trabalhador. Por que será que isso acontece?

Como se constituem ontogeneticamente esses sujeitos a partir da experiência do trabalho? Observem-se as atitudes das respectivas mães. Enquanto a mãe de Antonio sempre investiu nele para que se desenvolvesse o máximo possível, ou em instituições ou na sua flexibilidade para deixá-lo ir brincar na rua, investindo na sua autonomia e apostando no seu potencial, a mãe de Ana restringiu sua liberdade, sempre a teve sob seus cuidados de uma forma mais protetora. No que diz respeito ao desenvolvimento da autonomia de Ana, parece não ter havido aposta de sua mãe em desenvolver a capacidade de Ana em ir e vir sozinha, embora intelectualmente ela fosse capaz.

Por outro lado, pode-se observar que Pedro, pelas suas falas e as da sua mãe, destaca-se do resto do grupo de iguais desde o início do convívio com eles, pois apresenta maior autonomia quanto ao aspecto da relação com o outro, o que teria gerado nele o senso de adequação e respeito pelos outros. As experiências de trabalho por ele vivenciadas teriam-no deixado mais apto e preparado para encarar esse seu segundo emprego de forma mais madura e consciente de seu papel. Mais uma vez, pode-se confirmar aqui o papel fundamental do meio social na constituição dos sentidos para o jovem, pois foi no próprio local de trabalho que Pedro constituiu-se como trabalhador ao integrar-se ao grupo de colegas de forma bem sucedida e ao estar, inclusive, pensando em uma transferência de setor, para sentir-se mais útil e desafiado.

Ana, por sua vez, constituiu-se como sujeito a partir de sua experiência de trabalho ao conseguir adaptar-se ao novo contexto, ao conseguir aprender a desenvolver uma atividade produtiva e ao reconhecer-se nesse papel de jovem trabalhadora. Assim, seu desenvolvimento estaria diretamente relacionado aos contextos em que está. Por um lado, conta com o apoio incondicional da mãe e do resto da família para continuar os estudos e desenvolver suas capacidades de relacionamento interpessoal. No âmbito do trabalho, parece estar inserida em um contexto desafiador, a ponto de poder lhe oferecer um ambiente para trabalhar suas dificuldades de relacionamento com os outros, sua dificuldade em lidar com a

autoridade e os limites e, finalmente, o desafio de ser parte de um grupo em que não é o centro das atenções como, ao que parece, estava acostumada.

Observem-se as representações das mães e da profissional mediadora em relação aos jovens, que expressam o orgulho que sentem por suas conquistas:

A mãe de Antonio:

Já conhecia a empresa de nome. Mas conheci melhor freqüentando as festas. Foi quando tive acesso a essas pessoas, foram mostrar a firma e disseram que meu filho é espetacular. Receber um elogio desses da diretoria de uma empresa é muito gratificante para uma mãe.

A mãe de Pedro: “Particpei de um churrasco no ano passado e aí me apresentaram algumas pessoas, o dono estava lá, eu vi, algumas pessoas que chegaram até mim e se apresentaram: eu sou tal e adoro seu filho.”

Ou também, a mãe de Pedro:

Eu fico super orgulhosa dele, pelas conquistas que ele tem feito, como toda mãe que se orgulha das conquistas dos filhos em geral e no Pedro em especial, porque é a batalha dele para ir sempre para frente. Sempre está buscando melhorar, uma busca pessoal dele que faz com que ele sempre queira se superar.

Já a Profissional diz que “Não conhecem Antonio pela deficiência, mas pelo trabalho; acho que tudo isso demonstra que é possível uma boa inserção.”

A mãe de Ana conta que “Sempre tive retornos muito bons das reações dela. Ela sabe se comportar bem estando com outros”.

A Profissional diz também:

Muito, muito importante, a mãe que protege muito não ajuda, a gente vê que muitas vezes o problema não é o jovem, mas sua família que põe a deficiência em primeiro lugar. Isso atrapalha tudo. O carinho é muito importante, mas tem que ensinar seu filho a pegar o ônibus, a ser autônomo, porque a maioria tem capacidade de pegar ônibus sozinho, mas a família muitas vezes atrapalha esse processo, assim o jovem depende da família eternamente.

Ou também:

Acho que o que leva uma família a manter esse laço de dependência do jovem em relação a ela é a superproteção, simbiose. Talvez haja culpa de ter tido esse filho, medo de perder o filho, é mais fácil que ele continue sendo criança e você mande nele, você escolhe roupas, tudo para ele e, ao mesmo tempo, em alguns momentos, os pais percebem o quanto é bom ver o filho crescer e ter atividades, quando eles vão para o barzinho, eu vejo muito orgulho nesses pais.

Ou:

Eu acho que o profissional faz muito pouca coisa, acho que não estou lá para ensinar senão para uma mediação, ajudá-la a refletir, pensar, esse é o melhor jeito ou será que há outro? Instruir a empresa, porque não dar uma advertência? Porque não chamar a atenção dela? Coisas assim que a empresa precisa saber. Ela quer ser amiga de todos ih ela mistura a amizade com colegas de trabalho e ela precisa aprender a diferenciar assim como a empresa precisa de apoio. Precisamos dar uma dura? Temos que dar?... Não dizer “coitadinha, não conseguiu pegar o ônibus, deixa ela, mas os colegas também se não pegaram o ônibus terão o dia descontado, e por que ela não? Por isso, o acompanhamento na empresa é tão importante.

Pode-se perceber, através das falas das mães dos jovens e da profissional, como foi se constituindo um sentido muito positivo em relação ao reconhecimento dos jovens no local de trabalho e, como consequência, de seus desempenhos. Tudo parece indicar, ao longo da experiência de trabalho dos jovens, que, quem acompanhou mais de perto essa vivência, teve a oportunidade de participar efetivamente como mediador, como facilitador do desenvolvimento produzido nos jovens em relação à sua própria inserção. Ficou clara a percepção das famílias principalmente em relação à importância que teve o grupo de pares para o desenvolvimento do jovem. Isso tudo confirmado pela profissional, que destacou o papel fundamental da família em termos de contenção afetiva e

encorajamento, tanto na época de preparação do jovem quanto no processo de inserção laboral.

Pode-se dizer que não houve, por parte das famílias, algum tipo de imposição, obrigação ou direcionamento quanto às escolhas do jovem. Nesse sentido, parece que os jovens entrevistados tiveram relativa liberdade de escolha, talvez não de opções, já que em nenhum dos três casos havia mais de uma opção para o jovem. Havia, sim, possibilidade de escolha. Havia também a presença de três fatores que foram considerados muito importantes para o sucesso da inclusão: apoio incondicional da família, preocupação quanto ao futuro do filho e, finalmente, preocupação em relação à seriedade da empresa contratante. Poder-se-ia dizer que, o fato de a família estar satisfeita com essas três questões, traz-lhe tranquilidade e confiança, e, conseqüentemente, promove o ambiente adequado para que o jovem construa suas próprias representações do mundo do trabalho e sua inclusão nele. Resumindo, que o jovem consiga desenvolver suas potencialidades de forma completa, efetivando assim a promoção de desenvolvimento.

No que diz respeito à necessidade de preparação prévia para a inserção do jovem, verificou-se discrepância nos relatos. Por um lado, verificou-se a idéia de que cursos, estágios e práticas informais prévias à efetiva contratação são extremamente úteis e promotoras de habilidades necessárias para o futuro trabalhador.

Observem-se as falas da mãe de Antonio

(...) Então o processo de preparação foi curto e ele fez as oficinas, participou do pessoal do teatro, essas coisas que têm dentro daqui, da entidade. Foi muito bom mas muito curto, ele aprendeu bastante e fez bastante amizade. (...) Ele estava acompanhado por profissionais. Cada oficina, cada coisa que fazia tinha as pessoas certas para estar orientando, também estava aprendendo bastante.

Verifique-se a fala da mãe de Ana:

Essas oficinas que Ana participou a prepararam para o mercado de trabalho. Eu acredito que tudo que se vive nos prepara sempre para

uma atividade. Lá mesmo na oficina de Panificação da Fundação ela aprendeu noções de conteúdo, ela fez curso de massagem também.

Contrariamente, verificou-se que, em relação aos empreendimentos realizados nas próprias instituições, como oficinas profissionalizantes ou cursos, há sujeitos que entendem como desnecessária essa fase preparatória à inserção do jovem, já que consideram que a única experiência válida como preparação é a própria inserção e que o aprendizado ocorrerá já no contexto de trabalho.

Fala da mãe de Pedro:

Ele trabalhou primeiro numa outra empresa, acho que aí foi a verdadeira preparação para o trabalho. Foi aí que ele aprendeu, na prática, as questões gerais do trabalho. Enquanto ele não foi trabalhar, ele fantasiava muito sobre como seria, ficava imaginando, todos ficávamos imaginando, até ele começar a trabalhar. No primeiro emprego ele percebeu como era ser pontual, ser responsável, ele amadureceu muito. Foi aos poucos, mas lá foram os colegas de trabalho que o ensinaram a trabalhar. Ele achava que podia fazer muitas coisas, mas os colegas falavam para ele se concentrar no que estava fazendo, assim o ajudavam na sua concentração. Depois disso, Pedro entrou na outra empresa, mais maduro, com uma experiência, ele cresceu muito.

Capítulo 5 - CONSIDERAÇÕES FINAIS

No início desta pesquisa propus-me a responder à seguinte questão: a Inclusão no mercado de trabalho de jovens com Síndrome de Down promove desenvolvimento? Ao longo da pesquisa, caracterizei cada um dos três jovens com Síndrome de Down que foram entrevistados. Preocupei-me, da mesma forma, em conhecer o que suas respectivas mães tinham a dizer sobre o percurso de cada um deles e os seus depoimentos trouxeram valiosas contribuições para entender melhor os sentidos configurados pelos diferentes atores no que diz respeito à inclusão no trabalho.

A análise do depoimento da profissional da Instituição também me permitiu entrar em contato com a realidade institucional no que diz respeito ao seu importante papel, não só como ambiente favorecedor de relações interpessoais e do desenvolvimento psicossocial e afetivo das crianças e jovens que a freqüentam, mas também no que diz respeito à preparação dos jovens para sua futura inclusão no mercado de trabalho.

Com base nos indicadores que foram acessados, nas descobertas que foram acontecendo ao longo da pesquisa e na análise desse material, sempre à luz dos pressupostos da Psicologia Histórico-Cultural, pode-se agora responder à questão inicial da pesquisa, que novamente apresento: a inclusão de jovens com Síndrome de Down no mercado de trabalho promove seu desenvolvimento, ou seja, efetiva-se, de fato, como inclusão?.

Aqui deparo com uma consideração reveladora. A pesquisa aponta que a mera inclusão do jovem com Síndrome de Down em determinado ambiente de trabalho, ou seja, a sua simples contratação e imposição de regras, direitos e obrigações específicos do cargo por ele ocupado, independentemente do grau de responsabilidade real que o cargo tenha, não promove o desenvolvimento do sujeito. A pesquisa também revela a existência de uma idéia, por parte dos entrevistados, que tem a ver com práticas discriminatórias, ou seja, a idéia de que os jovens muitas vezes são contratados pelas empresas com o único intuito de cumprirem uma obrigação legal e não por um interesse genuíno em promover inclusão. Situações em que o contratante não enxerga o sujeito que está por trás da Síndrome, com suas particularidades que o fazem único e irrepetível, não só favorecem a discriminação

que foca as atenções nas deficiências, mas também acabam gerando práticas não inclusivas. Também ficou evidente que o próprio jovem, dependendo do seu grau de consciência da situação, é capaz de reconhecer quando esse tipo de prática está acontecendo, conforme ocorreu com Pedro, ao pedir para ser demitido.

Em contrapartida, se tivermos uma situação em que prevaleça um ambiente favorecedor, em que o jovem seja realmente estimulado em seus potenciais por aqueles que estão ao redor - família, instituição que faz a mediação da inserção e empresa contratante – teremos, provavelmente, condições materiais e afetivas que garantam o desenvolvimento do jovem. Nessas condições, parece haver, por parte do jovem, a apropriação dos valores, do olhar positivo do entorno sobre si, impulsionando sua auto-estima e a superação dos seus limites. É a partir desse entorno estimulante, usando a matéria-prima nutritiva do afetivo, que se constrói a si mesmo. Assim, a pesquisa aponta que é imprescindível que o jovem se desenvolva em situações de grupo, em que aprenderá regras de convívio e limites, transformando-se em um ser social a partir do outro que o regula.

O grupo de pares na instituição - que são aqueles jovens com quem ele conviveu, seja em atividades educacionais, desportivas e de preparação – e o grupo de colegas no ambiente de trabalho – que serve de referência de comportamento e de aprendizado, constituindo-se afetivamente em grupo relevante para o jovem - oferece a oportunidade de desenvolvimento. Justamente por permitirem ao jovem a configuração de sentidos da própria atividade produtiva, os grupos constituem elemento central para o desenvolvimento e não a contratação em si.

Logo, é possível afirmar que o tipo de inclusão que não se preocupa em conhecer a pessoa deficiente que está contratando, que não enxerga suas capacidades e habilidades, preocupando-se, somente, em cumprir as quotas que a lei impõe, não promove o desenvolvimento dos sujeitos supostamente incluídos.

Em linhas gerais, pode-se dizer que há desenvolvimento nos jovens, não pela inclusão, mas pelos sentidos que o jovem constrói da experiência de trabalho que ele vivencia. Essa vivência, só é possível através da inserção do jovem em um grupo de trabalho se houver uma determinada rotina estabelecida a priori, se o jovem estiver suportado pelo grupo familiar, enfim, se todo esse processo estiver mediado por um outro, seja ele familiar, chefe ou o próprio grupo de colegas. Logo, a inclusão no mercado de trabalho demanda o envolvimento de todos os atores que se relacionam ao processo, sobretudo da instituição que se propõe a incluir.

Há, portanto, urgência em se avançar nesse processo, além da lei de cotas, que se constitui um avanço, sem dúvida, mas que, sozinha, não garante a inclusão. Criar espaços de discussão e socialização de como o trabalho é importante na constituição de deficientes como sujeitos, expondo os elementos que promovem a constituição da identidade de trabalhador, conforme os apontados nessa pesquisa, constitui tarefa fundamental a ser desenvolvida por todos aqueles que, de alguma forma, estão envolvidos nesse processo.

REFERÊNCIAS:

AGUIAR, W.M.J. A Pesquisa em Psicologia Sócio-Histórica: contribuições para o debate metodológico. In: BOCK, A.M.B.; GONÇALVES, M da G. M.; FURTADO, O. (orgs.). *Psicologia Sócio-Histórica: uma perspectiva crítica em Psicologia*. – 3 ed.- São Paulo: Cortez, 2007, p 129 -140.

ALMEIDA, L.R.; MAHONEY, A.A. *Afetividade e processo ensino-aprendizagem: contribuições de Henri Wallon*. In: *Psicologia da educação v.20* São Paulo, 2005.

ARAUJO, Janine Praça; SCHMIDT, Andréia. *A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba*. *Rev. bras. educ. espec.*, Marília, v. 12, n. 2, ago. 2006 Disponível em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-65382006000200007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 04 nov. 2009. doi: 10.1590/S1413-65382006000200007.

ARAUJO, Marley Rosana Melo de. *Exclusão social e responsabilidade social empresarial*. *Psicol. estud.* , Maringá, v. 11, n. 2, 2006 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1413-73722006000200021&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 20 Maio 2008. doi: 10.1590/S1413-73722006000200021

BOCK, A. GONÇALVES, M.G. FURTADO, O. *Psicologia Sócio-Histórica (uma perspectiva crítica em Psicologia)* 2. ed. Revista. São Paulo. Cortez, 2002.

BRASIL, Ministério da Casa Civil. Lei no. 8.069 de 13 de Julho de 1990. Disponível em: http://planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D3048.html. Acesso em 09 de Nov. de 2008.

BRASIL, Ministério da Justiça. Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa com Deficiência. Disponível em <http://www.mj.gov.br> Acesso em 09 de Nov. de 2008.

BRASIL, Ministério da Justiça. Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em:

<http://www.mj.gov.br/sedh/ct/conade/index.asp> Acesso em 09 de Nov. de 2008.

CAMPINAS, Prefeitura Municipal de Campinas. Manual de Recursos da rede Socioassistencial e de Serviços Regionalizados. Disponível em:

http://www.campinas.sp.gov.br/trabalho/uploads/crpd/pdf/recursos_sociais/manual_de_recursos.pdf Acesso em 11 de Nov. 2008

CAMPINAS, Coordenadoria Setorial de Documentação. Lei orgânica do Município de Campinas. Disponível em:

<http://www.campinas.sp.gov.br.bibjuri/boletimout2003.html> Acesso em 11 de Nov. 2008

CONSELHO NACIONAL DE SAÚDE. *Resolução Nº 196/96 – Diretrizes e Normas Regulamentadoras de Pesquisas Envolvendo Seres Humanos*. Disponível em: http://www.conselho.saude.gov.br/resolucoes/reso_96.htm. Acesso em: 10 de Agosto 2008.

DANTAS, H. A Afetividade e a construção do sujeito na psicogenética de Wallon. In. : LA TAILLE, Y. ; DANTAS, H.; OLIVEIRA, M. K. de. *Piaget, Vygotsky e Wallon: teorias psicogenéticas em discussão*. São Paulo: Summus Editorial Ltda, 1992.

FADERS. Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para Pessoas com Deficiência e de Altas Habilidades. Decreto Legislativo no. 51 de 26 de Agosto de 1989. Disponível em:

http://www.faders.rs.gov.br/legislacao/decreto_legislativo51de1989.html Acesso em 11 de Nov. 2008

FERNANDEZ BATANERO, José Maria; OLIVEIRA, José Fernando Machado de. *Representações sobre a inserção na vida ativa de jovens com trissomia 21*. Ensaio: aval.pol.públ.Educ., Rio de Janeiro, v. 15, n. 57, dez. 2007 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40362007000400007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 04 nov. 2009. doi: 10.1590/S0104-40362007000400007.

LEONTIEV, A.N. *O Desenvolvimento do Psiquismo*. Lisboa: livros Horizonte, 1978.

LEONTIEV, A.N. “Os princípios do desenvolvimento mental e o problema do atraso mental” In: *Psicologia e Pedagogia. Bases psicológicas da Aprendizagem e do Conhecimento*. São Paulo, Centauro Editora. 2007.

LÜDKE, M. & ANDRÉ, M. E. D. A. *Pesquisa em Educação: Abordagens Qualitativas*. São Paulo, SP: Ed. E.P.U., 1986. 99p.

LURIA, A.R. A Construção da Mente. São Paulo, Ícone, 1992.

MARTINS, H. H. T. S. *Metodologia qualitativa de pesquisa* In: *Educação e Pesquisa*, São Paulo, v. 30, n.2, 2004. pp. 289-300.

MICHELS, M. *Revista Brasileira de Educação* v.11 n. 33 set./dez. 2006.

MINISTÉRIO DE EDUCAÇÃO E CULTURA. www.mec.gov.br. Acesso em: 02 Junho de 2008.

NAMURA, M R. *Por que Vygotski se centra no sentido: uma breve incursão pela história do sentido na psicologia. Psicol. educ.* [online]. dez. 2004, vol.19 [citado 30 Julho 2008], p.91-117. Disponível na World Wide Web: <http://pepsic.bvs-psi.org.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-69752004000200006&lng=pt&nrm=iso>. ISSN 1414-6975.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO (1983) Convenção 159 da OIT sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes Recuperado em 11 de Novembro de 2008 de www.dhnet.org.br

PALANGANA, I. S. *Desenvolvimento e aprendizagem em Piaget e Vigotski (A relevância Social)*. Ed. Peixes, 1994.

SÃO PAULO. Prefeitura Municipal de São Paulo. Decreto no. 25.087 de 28 de Abril de 1986. Disponível em:

<http://www.portal.prefeitura.sp.gov.br/secretarias.html> Acesso em 09 de Nov. de 2008.

SCHETTINI, H, R. A Construção Do Objeto Em Uma Rede De Sistemas De Atividade De Formação De Professores (Resafop) Tese de Doutorado -Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2006. Disponível em: <http://www.pucsp.br/pos/lael/lael-inf/teses/minhatese.pdf>. Acesso em: 22 set. 2009.

SEVERINO, J.S. *Metodologia do Trabalho Científico*. 20^o. Ed. Revisada e ampliada. Cortez Ed. São Paulo, 1996.

SILVA, Flávia G.; DAVIS, Cláudia. Conceitos de Vigotski no Brasil: produção divulgada nos Cadernos de Pesquisa. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, v. 34, n. 123, p. 633-661, set./dez. 2004. Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0100-15742004000300007&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 02 nov. 2009. doi: 10.1590/S0100-15742004000300007.

SOUZA, Donaldo Bello de; FARIA, Lia Ciomar Macedo de. *Reforma do estado, descentralização e municipalização do ensino no Brasil: a gestão política dos sistemas públicos de ensino pós-LDB 9.394/96*. Ensaio: aval.pol.públ.Educ. , Rio de Janeiro, v. 12, n. 45, 2004 . Disponível em: <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-40362004000400002&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 09 Jun 2008. doi: 10.1590/S0104-40362004000400002

TISSI, Maria Cristina. Deficiência e trabalho no setor informal: considerações sobre processos de inclusão e exclusão social. Saude soc., São Paulo, v. 9, n. 1-2, dez. 2000 . Disponível em <http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-12902000000100006&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em 04 nov. 2009. doi: 10.1590/S0104-12902000000100006.

TRAN THONG. Prefácio. In: WALLON, H. *A Criança Turbulenta: estudo sobre os retardamentos e as anomalias do desenvolvimento motor e mental*. Tradução de Gentil Avelino Tilton. (Coleção Textos Fundantes de Educação) – Petrópolis, RJ: Vozes, 2007. p. 9-39.

TREVISAN, V.L. *As interações na escola e seus significados e sentidos na formação de valores*. Pontifícia Universidade Católica de São Paulo. 2004.

VYGOTSKY, L.S. *A Formação Social da Mente. O Desenvolvimento dos Processos Psicológicos Superiores*. 4. ed. – São Paulo - Martins Fontes - 1991.

VYGOTSKY, L. S. *Fundamentos de defectologia*. Havana: Pueblo y Educación, 1989. pp. 101-120.

VYGOTSKY, L.S *Pensamento e Linguagem*. São Paulo: Martins Fontes. (1987).

VYGOTSKY, L.(2000). Manuscrito de 1929. *Educação & Sociedade*, v.21.

WALLON, H. *A Criança Turbulenta: estudo sobre os retardamentos e as anomalias do desenvolvimento motor e mental*. Tradução de Gentil Avelino Tilton. (Coleção Textos Fundantes de Educação) – Petrópolis, RJ: Vozes, 2007.

WALLON, H. *Psicologia e Educação da Criança*. Lisboa, Veja Ed., 1979.

ZANELLA, Andréa Vieira et al . *Questões de método em textos de Vygotski: contribuições à pesquisa em psicologia*. *Psicol. Soc.* , Porto Alegre, v. 19, n. 2, 2007 . Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-71822007000200004&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 09 Jun 2008. doi: 10.1590/S0102-71822007000200004

Anexos

ANEXO 1

CARTA DE AUTORIZAÇÃO - Instituição

Prezado coordenador (a):

Venho, através desta, pedir vossa colaboração para minha pesquisa de Mestrado.

Esta pesquisa tem como principal objetivo estudar os aspectos subjetivos resultantes da experiência de inclusão no mercado de trabalho em jovens com Síndrome de Down. Isso será feito através da investigação da realidade de trabalho de jovens com Síndrome de Down. Espera-se, como resultado, demonstrar a importância da inclusão efetiva no mercado de trabalho para o desenvolvimento do jovem e, assim, oferecer elementos para ações que possam promover uma maior justiça social.

A técnica de coleta de dados será a entrevista semi-estruturada. Será seguido um roteiro com perguntas para ser utilizado nas entrevistas, tanto com os jovens quanto com os familiares. Também serão entrevistados profissionais da Instituição que trabalham ou trabalharam com o jovem. Isso será feito através de entrevista semi-estruturada e com o objetivo de acessar o contexto em que o jovem preparou-se para sua inserção. Para tais fins, será realizada uma primeira reunião explicativa com pais e jovens, coleta de assinaturas e agendamento das entrevistas individuais, tanto com os jovens quanto com as famílias. O critério para a escolha dos jovens será a aceitação dele e de sua família em participar da pesquisa.

Esta pesquisa segue as diretrizes e normas regulamentadas pela Resolução nº 196/96, do Conselho Nacional de Saúde, no que concerne a pesquisas com seres humanos. Todos os participantes receberão um termo de Consentimento Livre e Esclarecido através do qual serão informados, de forma clara e precisa dos objetivos e da justificativa do trabalho. Isso garantirá que o anonimato e o sigilo de sua identidade sejam mantidos, mesmo se houver utilização dos dados em qualquer apresentação científica, posteriormente. Entende-se que essas informações são

úteis para que os participantes possam avaliar os benefícios de sua participação na pesquisa.

Considera-se que esta pesquisa pode ser classificada como de risco mínimo, já que não serão utilizados procedimentos que coloquem os sujeitos em situações adversas ou com riscos maiores dos que enfrentados em seu cotidiano.

A entrevista será gravada. O sigilo quanto à identificação dos participantes, bem como da instituição, será mantido. Apenas os dados obtidos serão analisados e divulgados na dissertação de Mestrado cujo título é **“Os Aspectos Subjetivos da Experiência de Trabalho Em Jovens Com Síndrome de Down”** de Eduardo Vicente Bilbao, psicólogo, CRP n.º06/701 98, aluno do curso de Mestrado em Psicologia Ciência e Profissão da PUC-Campinas, sob Orientação da Profa. Dra. Vera Lúcia Trevisan de Souza.

Deixo também meu telefone para contato, (19-32015061).

Sem mais para o momento,

Eduardo Vicente Bilbao, psicólogo, CRP n.º06/70198,

Ciente do texto acima, autorizo a inserção do pesquisador na Fundação Síndrome de Down, de minha responsabilidade, para a realização das entrevistas com aqueles profissionais, jovens e familiares que, voluntariamente, desejam participar.

Nome Completo:

Assinatura:

Data:

ANEXO 2

Termos de Consentimento

Termos de Consentimento Livre e Esclarecido apresentado ao jovem

Eu, _____, com o R.G. de nº _____, residente e domiciliado à (rua, av., praça) _____, nº _____, Bairro _____, Cidade _____, Estado _____, CEP _____, Telefone (____) _____, abaixo assinado, declaro, para todos os fins éticos e legais, que tenho pleno conhecimento de que participarei da pesquisa **OS ASPECTOS SUBJETIVOS DA EXPERIÊNCIA DE TRABALHO EM JOVENS COM SÍNDROME DE DOWN**, orientada pela Prof^a Dra. Vera Lúcia Trevisan de Souza. A mesma tem como objetivo analisar, por meio dos depoimentos dos jovens e seus familiares, qual a real situação da inclusão dos jovens no mercado de trabalho e se tal situação oferece elementos para a promoção do desenvolvimento de pessoas com síndrome de Down.

O projeto de pesquisa foi avaliado pela Comissão de Ética da PUC-Campinas, telefone (19) 3343-6777.

Por este instrumento, dou plena autorização para que fotos e imagens (com utilização de tarjas adequadas que não permitam identificação direta), respostas a questionários e entrevistas ou qualquer informação obtida durante a pesquisa sejam utilizadas para fins de divulgação em livros, jornais e revistas científicas brasileiras, desde que seja reservado sigilo absoluto de minha identidade.

Estou ciente de que minha participação é voluntária e sem ônus podendo interrompê-la a qualquer momento sem penalidades. Estou ciente de que minha participação consistirá numa única entrevista que será realizada nas dependências da Fundação Síndrome de Down, Campinas e que, para preservar a autenticidade dos conteúdos, todas as entrevistas serão gravadas e transcritas.

Declaro que recebi todos os esclarecimentos e dúvidas sobre a pesquisa, bem como sobre a utilização desta documentação para fins acadêmicos e científicos.

Recebi uma cópia deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

_____, ____ de _____ de 2009.

—

Assinatura do pesquisador

Telefone para contato: 32015061

—

Assinatura do participante ou
responsável legal

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido apresentado ao familiar

Eu, _____, com o R.G. de nº _____, residente e domiciliado à (rua, av., praça) _____, nº _____, Bairro _____, Cidade _____, Estado _____, CEP _____, Telefone (____) _____, abaixo assinado, declaro para todos os fins éticos e legais, que tenho pleno conhecimento de que participarei da pesquisa **OS ASPECTOS SUBJETIVOS DA EXPERIÊNCIA DE TRABALHO EM JOVENS COM SÍNDROME DE DOWN**, orientada pela Prof^a Dra. Vera Lúcia Trevisan de Souza. A mesma tem como objetivo analisar, por meio dos depoimentos dos jovens e seus familiares, qual a real situação da inclusão dos jovens no mercado de trabalho e se tal situação oferece elementos para a promoção do desenvolvimento de pessoas com síndrome de Down.

O projeto de pesquisa foi avaliado pela Comissão de Ética da PUC-Campinas, telefone (19) 3343-6777.

Por este instrumento, dou plena autorização para que fotos e imagens (com utilização de tarjas adequadas que não permitam identificação direta), respostas a questionários e entrevistas ou qualquer informação obtida durante a pesquisa sejam utilizados para fins de divulgação em livros, jornais e revistas científicas brasileiras, desde que seja reservado sigilo absoluto de minha identidade.

Estou ciente que minha participação é voluntária e sem ônus, podendo interrompê-la a qualquer momento sem penalidades. Estou ciente de que minha participação consistirá numa única entrevista que será realizada nas dependências da Fundação Síndrome de Down, Campinas e que, para preservar a autenticidade dos conteúdos, todas as entrevistas serão gravadas e transcritas.

Declaro que recebi todos os esclarecimentos e dúvidas sobre a pesquisa, bem como sobre a utilização desta documentação para fins acadêmicos e científicos.

Recebi uma cópia deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

_____, ____ de _____ de 2009.

Assinatura do pesquisador

Assinatura do participante ou
responsável legal

Telefone para contato: 32015061

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido apresentado à profissional da Instituição

Eu, _____, com o R.G. de nº _____, residente e domiciliado à (rua, av., praça) _____, nº _____, Bairro _____, Cidade _____, Estado _____, CEP _____, Telefone (____) _____, abaixo assinado, declaro para todos os fins éticos e legais, que tenho pleno conhecimento de que participarei da pesquisa **OS ASPECTOS SUBJETIVOS DA EXPERIÊNCIA DE TRABALHO EM JOVENS COM SÍNDROME DE DOWN**, orientada pela Profª Dra. Vera Lúcia Trevisan de Souza. A mesma tem como objetivo analisar, por meio dos depoimentos dos jovens e seus familiares, qual a real situação da inclusão dos jovens no mercado de trabalho e se tal situação oferece elementos para a promoção do desenvolvimento de pessoas com síndrome de Down.

O projeto de pesquisa foi avaliado pela Comissão de Ética da PUC-Campinas, telefone (19) 3343-6777.

Por este instrumento, dou plena autorização para que fotos e imagens (com utilização de tarjas adequadas que não permitam identificação direta), repostas a questionários e entrevistas ou qualquer informação obtida durante a pesquisa seja utilizados para fins de divulgação em livros, jornais e revistas científicas brasileiras, desde que seja reservado sigilo absoluto de minha identidade.

Estou ciente de que minha participação é voluntária e sem ônus podendo interrompê-la a qualquer momento sem penalidades. Estou ciente de que minha participação consistirá numa única entrevista que será realizada nas dependências da Fundação Síndrome de Down, Campinas e que, para preservar a autenticidade dos conteúdos, todas as entrevistas serão gravadas e transcritas.

Declaro que recebi todos os esclarecimentos e dúvidas sobre a pesquisa, bem como sobre a utilização desta documentação para fins acadêmicos e científicos.

Recebi uma cópia deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

_____, ____ de _____ de 2009.

Assinatura do pesquisador

Assinatura do participante ou
responsável legal

Telefone para contato: 32015061

ANEXO 3

Roteiro da Entrevista Semi-estruturada (jovem)

- 1 Nome
- 2 Idade
- 3 Atividade profissional
- 4 Processo de preparação para a inserção no mercado de trabalho
- 5 Processo de inserção
- 6 Como foi a escolha do local de trabalho
- 7 Influência familiar
- 8 Auto-avaliação sobre interesse, motivação e relevância da inserção.
- 9 Qual o significado de estar inserido. Mudanças/pontos de vista/relações.
- 10 Principais problemas detectados no cotidiano do local de trabalho
- 11 Conhecimento sobre a empresa
- 12 Descrição da função: carga horária de trabalho/responsabilidades
- 13 Relações com os colegas, chefe e outros funcionários da empresa.
- 14 Possibilidades de desenvolvimento profissional/carreira
- 15 Como era a vida antes/agora? O que mudou?
- 16 Mudaram os interesses? A rotina?
- 17 Como era e como é o ritmo corporal?
- 18 Como são os tempos de ação? Há mais dinamismo?

ANEXO 4

Roteiro da Entrevista Semi-estruturada (familiar)

- 1) Conhecimento sobre a empresa
- 2) Processo de preparação para a inserção no mercado de trabalho
- 3) Processo de inserção
- 4) Como foi a escolha do local de trabalho
- 5) Qual o significado de estar inserido. Mudanças/pontos de vista/relações.
- 6) Como era a vida antes/agora? O que mudou?
- 7) Mudaram os interesses? A rotina?
- 8) Como era e como é o ritmo corporal?
- 9) Como são os tempos de ação? Há mais dinamismo?
- 10) Mudanças observadas após a inserção: relações familiares, amigos, etc.
- 11) Opinião sobre autonomia, desenvolvimento pessoal, relacional, social.

ANEXO 5

Roteiro da Entrevista Semi-estruturada (profissional)

- 1) Conhecimento sobre a empresa
- 2) Processo de preparação para a inserção no mercado de trabalho
- 3) Processo de inserção
- 4) Como foi a escolha do local de trabalho
- 5) Como era a vida antes/agora? O que mudou?
- 6) Mudaram os interesses? A rotina?
- 7) Mudanças observadas após a inserção: relações familiares, amigos, etc.
- 8) Opinião sobre autonomia, desenvolvimento pessoal, relacional, social.

ANEXO 6

Quadro de Categorias

Antonio

Categorias	Falas	Sentidos
Grupalidade	<p>Fazia moldes de cartão de Natal, com a Márcia, aprendi tudo que ela me ensinava. No grupo era eu e Fábio, Luiz Felipe, Thiago, Marcelo e Vanessa e Camila (Antonio)</p> <p>Aprendi a regar as plantas, pegar no adubo, cortar, trazia terra molhava, aí aprendi tudo, o grupo era eu e Fábio, Marcelo Hugo... (Antonio)</p> <p>Antes, porque não tinha outras pessoas para sair, agora tem um grupo de amigos (Mãe de Antonio)</p> <p>Ele tem um interesse escolar ainda, ele quer aprender a ler e escrever melhor, pelo horário que ele faz ele não consegue freqüentar uma sala de aula, fora do trabalho acho que não tem interesses. Não vai a viagens, barzinhos, saídas com o grupo. (Profissional)</p>	A grupalidade como fator essencial para o crescimento e o desenvolvimento de Antonio.
Reconhecimento familiar	<p>No primeiro dia que eu voltei para a fundação a primeira pessoa que eu liguei foi para minha mãe e para minha namorada, agora que não estou mais namorando porque elas fizeram tudo para mim. (Antonio)</p> <p>Minha mãe ligou para minha tia, chorou no telefone e minha tia também; ela falou que o Antonio é muito esperto e agora eu já tenho emprego. Estou muito contente lá e agora em junho vai fazer 4 anos que estou lá. (Antonio)</p> <p>E ela ficou feliz, depois ela contou para o namorado dela que é gente boa e ele ficou feliz comigo; ela chorou de alegria (Antonio)</p>	Capacidade de produzir – ter reconhecida sua capacidade
Aceitação	Porque eles falam bom-dia, boa tarde para mim, cumprimentam, todo mundo sabe meu nome.	Ser reconhecido como capaz. Ter sua

dos outros	<p>Também às vezes minha chefe dá bronca para mim, ela fala que é para meu bem, para eu aprender. (Antonio)</p> <p>Também porque a turma da minha rua gosta de mim, eles gostam de mim, a gente joga bola, são pessoas que gostam de mim, são legais (Antonio)</p>	capacidade produtiva reconhecida pelos outros.
Aprovação familiar	<p>No primeiro dia que eu voltei para a fundação a primeira pessoa que eu liguei foi para minha mãe e para minha namorada agora que não estou mais namorando porque elas fizeram tudo para mim. (Antonio)</p> <p>Minha mãe ligou para minha tia, chorou no telefone minha tia também, ela falou que o Antonio é muito esperto e agora eu já tenho emprego, estou muito contente lá e agora em junho vai fazer 4 anos que estou lá. (Antonio)</p> <p>E ela ficou feliz depois ela contou para o namorado dela que é gente boa ele ficou feliz comigo, ela chorou de alegria. (Antonio)</p>	O suporte do grupo familiar como essencial para promoção de desenvolvimento
Investimento/ aposta no sujeito, no desenvolvimento	<p>Dá orgulho porque ele era mais atirado, ele aprendia as coisas mais fácil, primeiro foi em Santos depois mudei para Amparo e ele nunca parou, na Apae de Valinhos na época era uma das melhores e para minha bênção começou aí. Teve lugares muito bons, o que ajudou bastante no desenvolvimento dele então acho que tudo isso ajudou bastante. (Mãe de Antonio)</p> <p>Tem que estar preparado porque o mundo não é só dentro de casa, o mundo não é só um lugar gostoso da vida, o mundo está lá fora, as pessoas estão lá fora. Acho que era mesmo para ele ir para o lugar que não fosse só lazer, que ele pudesse trabalhar, não adianta ficar encostando a criança no INSS e fazendo relatório, você vai fazer o quê? você vai ganhar o salário mínimo e vai fazer o</p>	Vivências prévias à inserção como preparação para o trabalho, para a vida.

	quê? (Mãe de Antonio)	
Reconhecimento do filho como sujeito	Já conhecia a empresa de nome. Mas conheci melhor freqüentando as festas. Foi quando tive acesso a essas pessoas, e foram mostrar a firma e disseram que meu filho é espetacular. Receber um elogio desses da diretoria de uma empresa é muito gratificante para uma mãe. (Mãe Antonio)	Auto-afirmação pelo reconhecimento do outro
Dificuldades de aprendizagem	No começo ele tinha algumas regalias, ele podia usar o elevador então ele fechava alguém no elevador, travava a porta, teve muitos problemas com o segurança que o deixava trancado. Vários malotes foram entregues errados, originais rasgados, ele foi testando os limites da própria empresa. (Profissional)	Valor da experiência como aprendizado
Dificuldades com o espaço e as regras	Aí a fundação fez uma sensibilização na empresa antes de ele entrar, mas é necessária uma sensibilização com a equipe na qual ele trabalhará. Aí que ele fazia essas coisas erradas e no final não havia nenhuma consequência. Aí a fundação entrou, ficou um mês trabalhando, para informar e sensibilizar e depois disso o Antonio mudou, nunca mais precisamos ir lá. (Profissional)	Relevância do mediador no processo de aprendizado e como promovedor de desenvolvimento
Reconhecimento de desenvolvimento	A família aceitou bem, ele saiu da fundação e foi direto trabalhar (...). Houve uma resistência grande por parte da mãe em relação aos horários, ele pegar o ônibus sozinho, mas hoje a situação é outra, ele dá conta perfeitamente de muita coisa. (Profissional) O jovem tem feito muitas mudanças principalmente na questão financeira, pois hoje Antonio é o um dos que sustenta a casa, nesse percurso a mãe ficou doente, deixou de trabalhar e ele passou a sustentar a casa. (Profissional) A responsabilidade, a relação interpessoal mudou muito para melhor, ele conseguiu ampliar sua rede de conhecidos, na empresa todo mundo sabe	O outro como referência - relevância da interação

	quem ele é. Não conhecem Antonio pela deficiência, mas pelo trabalho, acho que tudo isso demonstra que é possível uma boa inserção. (Profissional)	
--	--	--

ANA

categorias	Falas	Sentidos
Grupalidade	<p>Trabalho no estoque, tenho amigos que trabalham também e eles me ajudam sempre. Arrumo fios, tomadas de computador e tudo isso. (Ana)</p> <p>Trabalhar direito, respeitar todos e no trabalho tenho que separar tudo direitinho, ver as cores, separar os tamanhos, não posso misturar. (Ana)</p> <p>Trabalho com meus amigos de trabalho, somos no total 50, eu tenho uma amiga que trabalha comigo na mesa. (Ana)</p> <p>Na realidade, funciona assim, em casa ela tem reações de teimosia e já no trabalho não. Lá ela se posicionou melhor, em casa ela está mais acomodada na rotina diária. Mas ela está bem mais amadurecida por causa do trabalho. São eles que a controlam. (Mãe de Ana)</p> <p>Acho que ela está mais centrada, ela era muito impulsiva, era tudo centrado nela antes, estando em grupo, só ela queria falar, agora ela deixa os outros falar, não quer mais chamar tanto a atenção como fazia antes, está menos exagerada, houve um amadurecimento, e a responsabilidade. (Profissional)</p> <p>Mudou bastante, eu acordo cedo, antes não; vou trabalhar e canso bastante, antes não cansava. Minha mãe me leva ao ponto de ônibus, aí eu trabalho o dia todo e volto para casa mais tarde. Continuo indo ao barzinho com meus amigos de</p>	A grupalidade como fator essencial para o crescimento e o desenvolvimento.

	<p>antes, eles sempre me chamam. (Ana)</p> <p>Com os amigos ela sai, vai ao bar, viaja muito de excursões, sempre tive retornos muito bons das reações dela. Ela sabe se comportar bem estando com os outros. (Mãe de Ana)</p>	
Reconhecimento de desenvolvimento	<p>Sim, a Marta. Ela me ajudou muito para entender o que está acontecendo e poder aprender a mexer no computador e outras coisas. Foi na Fundação. (Ana)</p> <p>Sim, arrumei mesas, depois fui arrumar um estágio num restaurante e aí aprendi muita coisa. Isso me ajudou muito a ser responsável. (Ana)</p> <p>Isso aí foi bom demais. Aprendi a ser responsável, a escutar meu chefe e assim ganhei esse emprego que as pessoas me ajudaram, foram à empresa e falaram de mim. Depois disseram: está bom, pode vir trabalhar aqui. Assim eu comecei. (Ana)</p>	O outro como referência - relevância da interação
Aprovação familiar	<p>Sim, ela me ajudou muito, meu tio também, todo o mundo para eu arrumar um trabalho e falavam para eu ser bonzinha que vai dar tudo certo e eles me apoiaram muito. (Ana)</p> <p>Eles diziam que graças a Deus consegui este emprego, para eu cuidar e agradecer. (Ana)</p> <p>Lá de cima ela fala: "Olha a netinha que eu tenho, ela vai arrumar um emprego e vai se dar muito bem". E assim minha avó que me ajudou a arrumar esse emprego. (Ana)</p> <p>É a situação de vida que a ensina, eu acredito que algumas atividades para desenvolvimento de habilidades poderiam ser mais encaminhadas. Todas as vivências da Ana acredito que a família apoiou e ela tem que vivenciar. (Mãe de Ana)</p>	O suporte da família para promoção de desenvolvimento
Rotina	Também faço tomadas, coloco fios, separo. Sim, separo por tamanho, também os pretos, os compridos, os vermelhos, o azul, tamanho médio, primeiro azul, depois vermelho e depois o preto.	Organização interna - autonomia

	<p>(...) Sim, ganho uma bronca do meu chefe, depois tenho que arrumar tudo e fazer direitinho (Ana)</p> <p>Ana começou faz pouco tempo na empresa, uma empresa de tecnologia, no setor de almoxarifado a função dela é antes da linha de produção. Ela junta as peças antes da linha de produção. Sempre as mesmas coisas. (Profissional)</p> <p>A rotina é sempre a mesma. Ela não tem a responsabilidade de acordar com o despertador como novidade porque já fazia isso antes, isso é muito dela, quando precisamos sair ela sozinha vem pronta e pergunta: está na hora de sair? Ela sabe dessa atividade que tem à tarde e se programa para chegar pontual, ela se posiciona. Sempre foi assim. (Mãe de Ana)</p> <p>O local de trabalho está ajudando ela a desenvolver sua autonomia, mas eu ainda acho que ela tem um caminho longo para percorrer. (Profissional)</p> <p>Ela trabalha de manhã, almoça na empresa, e depois a mãe a leva no curso supletivo e sai à noite. Acho que ela está mais centrada, ela era muito impulsiva, era tudo centrado nela antes. Mais independente também. (Profissional)</p>	
<p>Necessidade do outro como referência</p>	<p>A maior dificuldade dela hoje são as relações interpessoais, ela não sabe ainda até que ponto pode ir no trabalho, alguns comportamentos não são adequados, ela confunde as coisas, um colega olha para ela e já é namorado, ela convida para ir a casa dela, e coisas assim. Então o trabalho com ela é focado nisso: cumprimento de regras, respeito pelos outros, adequação, ser proativo, etc. (Profissional)</p> <p>Eu acho que de enquadramento, porque é o</p>	<p>O outro como referência - relevância da interação</p>

	<p>primeiro contrato da Ana, ela fez dois estágios e depois foi contratada, isso é muito comum, o outro jovem que está com ela está muito mais adequado, a empresa nos pontua a diferença entre um e outro. (Profissional)</p> <p>Eu acho também que é uma falta de repertório, no outro dia, por exemplo, eram 11 50 e ela queria ir almoçar, e os colegas falaram que faltavam 10 minutos, para ela esperar, e ela esperou. Foram eles que deram o limite para ela. (Profissional)</p> <p>Porque a filosofia da fundação é que num espaço de fora, ela vai aprender fazendo, então não se deve trabalhar dentro das instituições com preparação e tem que ser lá fora, ela vai aprender as habilidades básicas com os outros. (Mãe de Ana)</p> <p>Eu acho que o poder, também é ver o que você é capaz de fazer, se o chefe pediu é porque ele acredita que o jovem pode fazer, ele que permite que o jovem se desenvolva; muitos pais não deixam que o jovem faça a própria cama, eles fazem por ele, é uma questão de função, o chefe deu para eles essa função e eles simplesmente cumprem e assim eles se sentem úteis, cumprindo aquela função. (Profissional)</p>	
Qualidade de vida	<p>Para ajudar minha mãe nas contas, comprar minhas coisas e comidas e bebidas, arrumar uma empregada porque agora eu faço tudo no meu quarto, cada um arruma seu quarto lá em casa. Para ajudar minha mãe porque eles me ajudaram muito. (Ana)</p>	Ter uma vida melhor
Preparação para o futuro	<p>Eu sou favorável, nós preparamos nossos filhos durante anos, eu tenho uma menina de 22 na qual eu investi mais de 17 anos num ensino fundamental bom, que entrou na Unicamp e o</p>	Qualificação melhor inserção – mais possibilidades de bom desempenho

	<p>mesmo não acontece com Ana. Seria o mesmo procedimento favorecer o desenvolvimento de todas as possibilidades e depois ser inserido no mercado de trabalho como todos os outros. Então eu acredito que deveria haver um encaminhamento uma metodologia que ajude nessa questão. (Mãe de Ana)</p> <p>Eu acredito que tudo que se vive nos prepara sempre para uma atividade; lá mesmo na panificação ela aprendeu noções de conteúdo, ela fez curso de massagem, ela aprendeu a lidar com o corpo, emoções e relações com os professores então tudo o que ela vive a prepara. (Mãe de Ana)</p>	
--	--	--

PEDRO

Categorias	Falas	sentidos
Gratidão	<p>Estudava lá, aí recebi uma proposta da empresa e deu certo na primeira empresa, na central, agradeço muito Luiz Fernando que me ajudou muito, que foi meu primeiro chefe (Pedro)</p>	<p>Experiência passada como altamente positiva e preparatória – essencial para Pedro</p>
Grupalidade	<p>Eu estudava com meus amigos, aula de educação física, futebol na quadra, tomávamos lanche juntos, eu ajudava a servir o almoço, para todo o pessoal eu servia aos pratos. (Pedro)</p> <p>Ele antes era mais solitário, acho que está mais entrosado, e isso ajudou bastante, com certeza. (Profissional)</p> <p>Os meus colegas, eu cheguei e eles falaram "olha rapaz, se faz assim entendeu?" E aí eu ficava</p>	<p>Aprendizagem – desenvolvimento afetivo</p>

	<p>olhando e eles me ensinaram tudo; eu olhava e eles faziam direito, assim eu aprendi, ouvindo, vendo e aprendendo. (Pedro)</p> <p>Não, só começou a freqüentar a Fundação e tinha várias atividades e aí foi amadurecendo bastante a idéia de trabalho, junto com o grupo de amigos, não era só ele, pela idade que eles tinham, estavam todos pensando em começar a trabalhar. (Mãe de Pedro)</p> <p>Sim também os colegas são legais, eu nunca trabalhei lá e agora estou trabalhando, está legal. Eu levanto cedo, tomo, café aqui, tomou café lá também e depois começo a trabalhar; lá o ambiente é legal, todo mundo brinca, a gente almoça junto, depois descansa e depois volta ao trabalho. Termina à tarde e volto para a casa. (Pedro)</p> <p>Acho que mudou porque antes eu ficava só na fundação e agora estou trabalhando e saio mais com meus amigos. (Pedro)</p>	
Aprovação familiar	<p>Eles acharam melhor, tenho benefícios de médicos, dentista. (Pedro)</p> <p>Minha família achou boa notícia, que eles falaram em que era melhor para mim, acharam o melhor porque é mais perto da minha casa. (Pedro)</p>	O suporte da família para promoção da afetividade e do desenvolvimento
Relevância do outro	<p>Cada um tem suas dificuldades, às vezes eu tenho curiosidade de aprender coisas novas. Quando eu entrei lá eu não sabia, por exemplo, colocar as caixas nos pallets. Aí todo mundo me ensinou e estou aprendendo. Também não sabia assinar os papéis, aprendi com ajuda dos colegas, vi eles fazendo e depois fiz. (Pedro)</p> <p>No primeiro emprego ele percebeu como era ser pontual, ser responsável, ele amadureceu muito. Foi aos poucos, mas lá foram os colegas de trabalho que o ensinaram a trabalhar. Ele achava</p>	O outro como referência - relevância da interação

	<p>que podia fazer muitas coisas, mas os colegas falavam para ele se concentrar no que estava fazendo, assim o ajudavam na sua concentração. (Mãe de Pedro)</p>	
Orgulho pelo filho	<p>Particpei de um churrasco no ano passado e aí me apresentaram algumas pessoas; o dono estava lá, eu vi algumas pessoas que chegaram até mim e se apresentaram: eu sou tal e adoro seu filho. (Mãe de Pedro)</p> <p>Eu fico super orgulhosa dele, pelas conquistas que ele tem feito, como toda mãe que se orgulha das conquistas dos filhos, em geral, no Pedro, em especial, porque é a batalha dele para ir sempre para frente, sempre está buscando melhorar, uma busca pessoal dele que faz que ele sempre queira se superar. (Mãe de Pedro)</p>	Auto-afirmação – orgulho pelo reconhecimento do outro
Reconhecimento de desenvolvimento	<p>Sim, psicologicamente falando, ele amadureceu muito, foi tendo uma preparação que fez com que ele pensasse em trabalhar e nos íamos junto com ele. (Mãe de Pedro)</p> <p>Depois disso, Pedro entrou na outra empresa, mais maduro, com uma experiência prévia, ele cresceu muito. (Profissional)</p> <p>Ele trabalhou primeiro numa outra empresa, acho que aí foi a verdadeira preparação para o trabalho. Foi aí que ele aprendeu, na prática, as questões gerais do trabalho. Enquanto ele não foi trabalhar, ele fantasiava muito sobre como seria, ficava imaginando, todos ficávamos imaginando, até ele começar a trabalhar. (Mãe de Pedro)</p> <p>Muito, muito mais maduro, mais comportado, ele tem mais responsabilidade, cuida mais do dinheiro, ele sabe que trabalha para poder comprar coisas, então vai juntando. Ele é mais independente. (Profissional)</p>	Auto-afirmação pelo reconhecimento do outro
Reconheci-	Eu não quis ir porque pensei que seria melhor se	Orgulho

<p>mento do filho como sujeito</p>	<p>ele estivesse sozinho, mostrando quem ele é e o valor que ele tem, sem a nossa intervenção. Acho que ele se saiu muito bem. Foi melhor assim. Depois que eles disseram que iriam contratá-lo nós nos informamos e aprovamos a idéia porque vimos que era uma empresa séria. (Mãe de Pedro)</p>	
<p>Independência</p>	<p>Não totalmente, nós ainda temos que orientá-lo, depende muito de nós. Nos seus comportamentos ele às vezes relaxa aqui em casa e eu tenho medo como ele vai se comportar lá fora. Mas fica só nisso, nos comportamentos. Por ele ter a deficiência ele não consegue fazer muitas coisas sozinho, lá na rua, ônibus, ele não enxerga muito bem, a questão de ele sair sozinho nos preocupa também. Ele é ingênuo. (Mãe de Pedro)</p> <p>Não vejo, sempre vai ter que ter alguém por trás, para ajudá-lo como roupas, lavar e passar, comida, coisas do dia a dia que ele não consegue fazer. (Mãe de Pedro)</p>	<p>Autonomia relativa</p>