

## A SOCIABILIDADE DO TRABALHADOR COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

The sociability of the worker  
with intellectual disabilities

Sérgio Sampaio Bezerra

Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais - PUC-MG

### **SÉRGIO SAMPAIO BEZERRA**

DOUTOR EM CIÊNCIAS SOCIAIS PELA PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS - PUC-MG, MESTRE EM ADMINISTRAÇÃO PELA ESCOLA BRASILEIRA DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA E DE EMPRESAS - EBAPE/FGV/RJ E BACHAREL EM CIÊNCIAS ECONÔMICAS PELA UNIVERSIDADE FEDERAL DE PERNAMBUCO-UFPE.  
sergio.sampaio11@hotmail.com

## RESUMO

O trabalho é uma das dimensões que formam a nossa identidade. Diante disso, busco, neste artigo, compreender como as pessoas com deficiência intelectual percebem as suas relações sociais e a sua interação a partir de sua inclusão no mercado formal de trabalho. Para tanto, utilizo as técnicas de entrevista e de observação numa perspectiva etnometodológica com 14 trabalhadores com deficiência intelectual que estão há mais de quatro anos na mesma empresa. A partir da sua inclusão no mundo do trabalho, os resultados apontam um alargamento de seus pontos de contato e a percepção desses sujeitos é de que suas vidas mudaram para melhor.

**PALAVRAS-CHAVES:** Trabalho, pessoa com deficiência intelectual, inclusão, sociabilidade.

## ABSTRACT

*Work is one of the dimensions that form our identity. I investigate and try to understand how people with intellectual disabilities acknowledge their social interactions during the process of their inclusion in the world of work. For this purpose, I use interview and observation techniques from an ethnomethodological perspective, with 14 workers with intellectual disability that have been working for over four years in the same company. The results point towards an increase in their interactions during their inclusion in the world of work, and the perception of these subjects is that their lives have changed for the better.*

**KEYWORDS:** *Work, person with intellectual disability, inclusion, sociability.*

## INTRODUÇÃO

Nos tempos atuais, o trabalho tem assumido várias formas, conforme argumenta Sorj (2000), e seja qual for a forma que ele tome ainda continua sendo uma das mais fundamentais e determinantes atividades na vida das pessoas, pois contribui para a satisfação de necessidades não apenas econômicas, mas também psicológicas e sociais.

O trabalho pode significar a forma de garantir a sobrevivência ou, ainda, a atividade que coloca o indivíduo em contato com várias pessoas, possibilitando a criação de laços sociais e afetivos de união (ou desunião). Além disso, o trabalho pode ser também a oportunidade de desenvolver uma habilidade técnica maior ou significar um ponto de referência de cada pessoa para situar-se no contexto social e histórico. Essas formas por meio das quais o trabalho tem assumido provocaram uma revisão do seu conceito (Lhuillier, 2013) e uma discussão sobre a perda ou não da centralidade do trabalho como categoria de análise sociológica (Sorj, 2000; Antunes, 2000). Além disso, trouxe a centralidade de sua função psicológica (Tonelli, Morin e Pliopas, 2007; Tolfo e Piccinini, 2007; De Lima et al., 2013) e de sua articulação com a formação de identidade (Coutinho, 2009).

Diniz, Squinca e Medeiros (2007) definem a deficiência como o resultado de uma interação complexa das pessoas com a sociedade. Num ambiente hostil à diversidade corporal é possível imaginar uma pessoa com restrições leves de habilidades experimentar a deficiência de forma severa. Essa mesma restrição de habilidades em um ambiente receptivo a essa diversidade, como apontado acima, pode não levar à experiência da deficiência mostrando que existe uma relação complexa entre corpo, habilidades e sociedade.

Essa condição de ambiente receptivo à diversidade não é satisfeita, segundo Piteira (2008), pela abordagem racionalista e utilitarista do mundo organizacional já que para haver um ambiente receptivo à diversidade as condicionantes estruturantes da condição do trabalho ultrapassam a simples visão das técnicas, dos métodos e até mesmo das teorias de gestão indo além das vontades expressas e explícitas em normas, regulamentos e comunicação de empregado/empregador.

Portanto, quando da inclusão da pessoa com deficiência em uma empresa, passa-se a atribuir-lhe um papel que vai além do lucro financeiro; e são esperados compromissos éticos e sociais de suas práticas, pois no cotidiano do ambiente de trabalho surgem relações não formais: amorosas, de amizade e de coleguismo. Tudo isso faz com que o trabalho seja mais do que uma atividade, passando a ser, também, mais um espaço de sociabilidade.

Para Veiga e Fernandes (2014), o trabalho para a pessoa com deficiência intelectual é mais que uma simples atividade, pois possibilita o aumento do número de atores envolvidos nas suas relações sociais e de interações.

Assim sendo, este estudo visa a compreender como os trabalhadores com deficiência intelectual percebem e descrevem esse cotidiano a partir de sua participação nos sistemas relacionais das organizações empregadoras; das relações com os colegas de trabalho; das relações com as chefias diretas e das relações de amizade e amorosas surgidas a partir das relações estabelecidas no interior das empresas.

## REFERENCIAL TEÓRICO

A sociabilidade é composta de relações sociais e de interações que, na trama da vida cotidiana, decorrem no espaço doméstico (relações familiares), no local de trabalho (relações de trabalho), nos tempos livres (relações de amizade e conhecimento), nas proximidades da casa onde vive (relações de vizinhança), no âmbito da participação pública (relações sociais no espaço público) e, para quem está incluído profissionalmente, ocorre, também, no caminho entre a casa e o local de trabalho.

Essa sociabilidade, por decorrer de relações entre iguais, é caracterizada por relações desinteressadas, com despersonalização social de quem se socializa. Essas relações não são institucionalizadas e se dão através do simples estabelecimento de contatos entre sujeitos (Veiga; Fernandes, 2014), poupando-se dos atritos por meio de uma relação meramente formal que, quanto mais perfeita for como sociabilidade, mais adquire um papel simbólico que preenche a vida dos indivíduos e lhes proporciona significado (Simmel, 2006).

A sociabilidade é a forma pura de relação do indivíduo com os demais e tem como princípio que cada um deve garantir ao outro o máximo de valores sociáveis (alegria, liberação, vivacidade compatíveis com o máximo de valores recebidos) (Simmel, 2006). Tais relações ocorrem em tempos e espaços definidos e, por via das habilidades sociais, constroem-se e se reconstróem a todo o tempo. De acordo com Veiga e Fernandes (2014), sua importância na vida das pessoas com deficiência intelectual é tão grande que aumentar o número de atores envolvidos e a qualidade das relações sociais e de interação é condição essencial para melhorar sua autonomia, independência e participação social.

### **Relações das pessoas com deficiência intelectual com as chefias diretas, colegas e amigos no trabalho**

As relações de amizade são uma necessidade social e um tipo de relação social diferente da relação entre pares de papéis opostos (mãe/pai; filha/filho; esposo/esposa; médico/paciente ou empregado/empregador) (Veiga; Fernandes, 2014). A amizade é um produto cultural, produto de um tipo de convenção social existente em todas as sociedades, e definida como uma relação entre sujeitos que desempenham o mesmo papel social, amigo/amigo. Sociologicamente, a amizade é voluntária e depende da livre eleição dos sujeitos, mas a disponibilidade dos amigos é uma consequência direta da localização física e da posição dos indivíduos dentro da estrutura social. Há fatores que influem, condicionam e estruturam a natureza das relações de amizade e a formação das suas redes, tais como: o lugar e o tipo de trabalho, o gênero de pertença, a idade, o estatuto e o capital social e cultural, a vizinhança, a localização geográfica ou a mobilidade geográfica e social. Por amizade se deve entender a capacidade de promover e expressar interesses comuns, na qual a eleição dos amigos, as atividades e os rituais de amizade se expressam e reafirmam as distribuições estatutárias. Para Giddens, um amigo é definido especificamente como

alguém com quem se tem uma relação que não depende de nada mais que das recompensas que essa relação oferece. É possível tornar-se amigo de um colega, e a proximidade no trabalho ou o

interesse compartilhado gerado pelo trabalho podem estimular a amizade, mas ela só será amizade se a ligação com a outra pessoa for valorizada em si mesmo (Giddens, 2002, p. 87).

A amizade, segundo Veiga e Fernandes (2014), é como um “tipo ideal” das relações de sociabilidade. Ela representa a forma de sociabilidade que Simmel (2006) denomina como “forma lúdica de socialização” ou “relação pura”, enfatizando que para uma relação ser de amizade é condição primordial que esteja desprovida de interesse específico e que os sujeitos envolvidos exerçam papéis simétricos, além de ser necessário que essa forma desinteressada de sociabilidade esteja livre de conteúdos, sendo sua finalidade primordial à própria relação. Essas relações de amizade estão longe de perder importância, seja do ponto de vista pessoal, seja do ponto de vista cultural, pois a racionalidade do trabalho não gera somente relações impessoais e instrumentais. Na amizade, mais do que em outro tipo de relação, o gosto das pessoas ao passarem os tempos livres juntas ou se sentirem próximas reforça o sentimento de igualdade (Veiga; Fernandes, 2014). No entanto, os indivíduos também têm necessidades de se oporem, para permanecerem unidos e “a amizade e o amor necessitam, vez por outra, de desavenças, porque a reconciliação lhes dá todo o seu sentido e toda sua força” (Simmel, 1985, p. 56).

Já as relações com os colegas de trabalho vêm do companheirismo que abrilhanta a diversidade e constrói a sociabilidade. O companheirismo pode ser entendido como uma forma de relação mais frequente que a amizade e é uma relação social relativa a pessoas que se tratam como iguais. São muitos os pontos que diferem o companheirismo da amizade, mas o mais importante é o contexto social particular onde tais relações se desenrolam: os companheiros estão limitados pelo ambiente, enquanto a amizade pode continuar em contextos sociais diferentes. No companheirismo os limites do vínculo estão estabelecidos de uma forma precisa, enquanto nas relações de amizade os limites são indefinidos e têm um alcance maior. Além disso, a relação entre companheiros é mais débil que a amizade, pois o vínculo termina quando um ou outro deixa, por alguma razão, de participar no contexto que define a dita relação.

Frequentemente, os companheiros se encontram no seio do grupo de companheiros limitando a particularização e especialização dos vínculos dentro do grupo, afetando o estabelecimento de laços individuais e, por fim, no contexto do companheirismo se admitem disparidades entre os implicados, como chefe/subordinado, não toleráveis nas relações de amizade (Veiga; Fernandes, 2014). As formas de sociabilidade que ocorrem no trabalho se dão principalmente entre aqueles que ocupam a mesma posição hierárquica na empresa ou entre parceiros neutros. Atributos como sexo, idade, capitais cultural e educacional são considerados pelas pessoas nas interações no ambiente de trabalho, pois se os sujeitos envolvidos nas interações não puderem oferecer aos demais bens de valor simbólico equivalentes, essa relação será instável ou não durará muito (Héran, 1988).

No Brasil, os estudos acerca da amizade na vida adulta apontam o ambiente de trabalho como um espaço que influencia a formação, o desenvolvimento e a manutenção de relações de amizade (Souza; Huzt, 2008A), sendo a amizade nesse ambiente definida em dois termos segundo Kipper-Smith (2012). Pode-se definir uma amizade em termos de companheirismo, de admiração e de orientação e, nesse sentido, os colegas de trabalho são considerados também amigos na medida em que ajudam a suportar o ritmo de trabalho e a manter o ambiente mais favorável e bem-humorado (colegas-amigo), mas, também, pode-se ter apenas colegas devido à competitividade própria dos locais de trabalho e à falta de tempo das pessoas para investirem num relacionamento de amizade com um colega de trabalho (colega-colega).

### **Relações amorosas das pessoas com deficiência intelectual no trabalho**

As relações amorosas que compõe as relações de sociabilidade são uma dimensão crítica na qualidade do cotidiano das pessoas, pois assumem especial relevo no bem-estar emocional e nos níveis de realização pessoal, felicidade e satisfação com a vida (Veiga; Fernandes, 2014). Ter parceiros afetivos, ter vida sexual, construir família e procriar são necessidades sociais que decorrem do desenvolvimento

amoroso. As pessoas são seres sociais e relacionais e a necessidade de amar e ser amado é inerente à natureza humana e ao seu desenvolvimento social e biológico.

Segundo Pierce; Byrne e Aguinis (1996), um relacionamento próximo no trabalho pode ser considerado um romance quando dois funcionários reconhecem sua atração mútua e a concretiza fisicamente na forma de um namoro ou de outra associação íntima. Alguns fatores vêm contribuindo para o surgimento de relacionamentos de romance entre colegas de trabalho: o aumento da participação feminina no mercado de trabalho, o aumento do número de horas trabalhadas, o número de solteiros dentro das empresas, o aumento da idade média do casamento e a legalização do divórcio (Medeiros; Loebel; Cavalheiri, 2015).

Os romances no local de trabalho podem influenciar vários aspectos relacionados ao trabalho, como: produtividade, moral, motivação, satisfação e envolvimento no trabalho, e decisões gerenciais de carreiras (Pierce; Byrne; Aguinis, 1996) e, por isso, têm sido frequentemente vistos como indesejáveis para o desempenho organizacional (Gabriel; Mano-Negrin, 2004). No entanto, para Boyd (2010), negar as relações amorosas no local de trabalho seria como excluir o melhor local em que as pessoas podem encontrar parceiros para a vida futura já que a maioria dos romances surgidos no ambiente de trabalho termina em casamento ou parcerias de longo prazo. Além disso, Boyd aponta em seu estudo que não são essas reações que levam à perda de produtividade, mas sim os conflitos de interesses dentro da empresa que não são, necessariamente, causados pelo romance. Sendo assim, a empresa deve adotar políticas para gerir tais conflitos e não proibir o romance que seria apenas uma possível e pequena fonte deles. Além disso, segundo Gabriel e Mano-Negrin (2004), existem empresas que são ainda mais propícias para o romance entre colegas de trabalho. Esses autores tipificam três tipos de empresas: as que têm clima organizacional frio, temperado e quente.

Esses autores argumentam que esses climas refletem a predominância de diferentes tipos de arranjos de trabalho, notadamente a estetização, o desempenho e a política. Em climas quentes pre-



domina uma abordagem hedonista com a estetização do ambiente de trabalho, o que proporciona arranjos de trabalho que melhoram o contato físico fora da empresa e uma política que não pune os participantes. Em contraste, em climas frios, os romances são mais prováveis de surgir na oposição e, ocasionalmente, como um desafio à impessoalidade organizacional e à formalidade. Entre estes dois tipos de climas, eles propõem um clima temperado ou clima misto, que permite espaços em que os romances podem prosperar.

## MÉTODO

As técnicas de coleta de dados usadas neste estudo são próprias da metodologia qualitativa e compreensiva e a perspectiva metodológica adotada foi a etnometodologia que, segundo Coulon (1995), funda-se sob o estudo do raciocínio prático do cotidiano. A partir de um conjunto de evidências, foi possível reconstruir a realidade vivida pelos trabalhadores com deficiência intelectual, observando-se diretamente o cotidiano das relações estabelecidas dentro e a partir da sua inclusão no ambiente de trabalho, procurando recuperar o sentido que eles dão a cada ato no contexto em que se inserem temporal e espacialmente.

Para tanto, foram realizadas entrevistas em profundidade com catorze trabalhadores com deficiência intelectual, de leve para moderada, sendo sete mulheres e sete homens, que trabalham há pelo menos quatro anos na mesma empresa, como: auxiliares de indústria, embaladores e repositores de supermercado e auxiliares de serviços gerais. Os colegas de trabalho e chefias diretas dessas pessoas também foram entrevistados e foram feitas observações nas onze empresas onde elas trabalham – de fabricação de produtos derivados do leite, supermercados, limpeza urbana, abate de frango e fabricação de roupas. Esse estudo foi realizado num município de aproximadamente 80.000 habitantes, localizado na região sudeste do Brasil, especificamente no centro-oeste do estado de Minas Gerais, onde há mais de 20 anos é desenvolvido um trabalho de favorecimento à inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado formal de trabalho.

Essas entrevistas foram interpretadas utilizando-se a técnica de análise de linhas narrativas desses sujeitos sobre o cotidiano na empresa e as relações construídas no trabalho com os colegas, chefes diretos, amigos(as) e namorados(as). Depois de sistematizados, os dados das entrevistas foram confrontados com os dados das anotações feitas no diário de campo e com os dados dos documentos não técnicos. Isso permitiu uma triangulação de informações, que garante a confiabilidade dos fatos observados e expostos neste estudo, apontando o que é homogêneo e o que se diferencia nas narrativas dos sujeitos pesquisados (Minayo, 2007).

## RESULTADOS E DISCUSSÃO

Este estudo mostra que apenas 15% das trabalhadoras não percebem ter amigas no ambiente de trabalho (colegas-colegas) e que 85% percebem a amizade com as colegas de trabalho, aproximando-se da tipificação de Kipper-Smith (2012) de colegas-amigas, conforme podemos constatar nos fragmentos abaixo:

### *Fragmento 1*

**Pesquisador:** O que mudou na sua vida depois que você começou a trabalhar? Fala para mim.

**Trabalhadora com deficiência intelectual:** Quando eu comecei a trabalhar?

**Pesquisador:** É. O que mudou na sua vida? Você se acha mais feliz agora que começou a trabalhar, ou não?

**Trabalhadora com deficiência intelectual:** Agora!

**Pesquisador:** Por quê?

**Trabalhadora com deficiência intelectual:** Por causa das amigades.

**Pesquisador:** Você fez muitas amigades aqui?

**Trabalhadora com deficiência intelectual:** Eu fiz muitas amigades.

**Pesquisador:** Quem são as suas melhores amigas aqui, com quem você conversa, sai no final de semana? Você sai com alguém daqui nos finais de semana? Vocês se encontram?

**Trabalhadora com deficiência intelectual:** Que eu encontro aqui são... a[*nome da amiga*]. Que eu vejo mais é ela.

**Pesquisador:** Mas você marca de sair com ela?

**Trabalhadora com deficiência intelectual:** Não, quando ela não está apertada na casa dela, a gente sai. Na hora em que eu vejo ela, eu vejo. Mas, para conversar, igual eu converso aqui, mais é com ela, com a [nome de outra amiga do trabalho].

**Pesquisador:** E há mais alguém que você considera amiga aqui?

**Trabalhadora com deficiência intelectual:** [nome de outra amiga do trabalho].

**Pesquisador:** Quem mais?

**Trabalhadora com deficiência intelectual:** [mais três nomes de amigas do trabalho].

Cabe salientar que todas as mulheres com deficiência entrevistadas se referiram a amigas de trabalho, não havendo narrativas de amizades com o sexo oposto. Portanto, são relevantes apenas as relações com pessoas do mesmo sexo. Além disso, as evidências sugerem que as amizades no trabalho entre as mulheres com deficiência intelectual são de melhor qualidade que entre os homens. São relações mais íntimas, próximas e divertidas, envolvendo maior satisfação e trocas afetivas. Quanto aos homens, apenas 58% relatara ter amigos no trabalho e esses amigos ou são os chefes diretos ou outros trabalhadores com deficiência intelectual, confirmando o que Goffman (2013) denominou “alinhamento intergrupar”, conforme fragmento abaixo:

*Fragmento 2*

**Pesquisador:** Você fez muitos amigos aqui? As pessoas te convidam para o futebol, para a festa de aniversário?

**Trabalhador com deficiência intelectual:** Algumas convidam.

**Pesquisador:** E você vai?

**Trabalhador com deficiência intelectual:** Eu não vou porque eu não quero também.

**Pesquisador:** Por que você não quer?

**Trabalhador com deficiência intelectual:** Às vezes, é num final de semana em que vou trabalhar, mas é coisa minha.

**Pesquisador:** Então, você continua tímido.

**Trabalhador com deficiência intelectual:** Não. Tímido não. Eu só não vou, não saio com eles.

**Pesquisador:** Por que você não sai com eles?

**Trabalhador com deficiência intelectual:** Às vezes, é por causa do entrosamento.

**Pesquisador:** Você acha difícil o entrosamento?

**Trabalhador com deficiência intelectual:** Porque às vezes, eles me chamam e às vezes eu vou. Às vezes tem um pessoal mais deles lá que eles convidam. Aí, eles chegam lá e entrosam com as pessoas e eu fico mais sozinho.

**Pesquisador:** É por isso que você não gosta de ir?

**Trabalhador com deficiência intelectual:** É por isso que eu não vou.

Com relação às amizades no ambiente de trabalho, os resultados mostram uma predominância significativa de indicações de amizades de mesmo sexo, tanto das mulheres como dos homens com deficiência intelectual, indo ao encontro da afirmação de Fehr (1996) de que a busca por similaridade é um fator facilitador na formação de amizades.

Essa autora afirma, também, que as relações de amizade se formam, se desenvolvem-se, mantêm-se e terminam mediante a inter-relação de quatro conjuntos de fatores: ambientais, situacionais, individuais e diários. De acordo com esse modelo, era de esperar-se que o número de amizades das pessoas com deficiência intelectual no local de trabalho fosse maior, pois um dos fatores ambientais que favorece esse tipo de relação é o local onde as pessoas passam a maior parte do dia e se relacionam com maior frequência, como o local de trabalho. Entretanto, o estigma ligado à deficiência no ambiente de trabalho afeta essa interação (Goffman, 2013).

Além disso, para a pessoa com deficiência intelectual, o conceito de amigos dentro do ambiente de trabalho se mostra alargado e indiferenciado do que seja colega de trabalho e chefes diretos. Essa indiferenciação pode estar ligada à tendência de gostar-se mais de uma pessoa quando dependemos dela, quando o outro está numa posição de fornecer-nos recompensa ou punição, conforme mostrado por Fehr (1996) em seu estudo. Tendo em vista que as pessoas com deficiência intelectual precisam de apoios, mesmo que

esporádicos, pode-se argumentar ser essa a razão da indiferenciação, sendo este um fator situacional que influencia as relações de amizade dessas pessoas no ambiente de trabalho.

De acordo com o modelo de Fehr (1996), os fatores individuais das pessoas as levam a adotarem critérios de exclusão e de inclusão para pré-selecionarem os candidatos a amigos. Para a maioria dos indivíduos, as limitações das pessoas com deficiência intelectual podem ser fatores de exclusão nessa pré-seleção, pois, segundo Souza e Huzt (2008B), fazer amigos requer habilidades sociais, como responder apropriadamente ao que o outro diz, mostrar sequência adequada de olhares ou de postura durante a conversa e seguir regras convenientes para intercalar a vez de falar; e a falta dessas habilidades pode levar o parceiro de conversa a pensar que a pessoa não quer interagir.

Quanto aos últimos fatores que, segundo Fehr (1996), influenciam as relações de amizade se destacam o apreço mútuo e a autorrevelação, isto é, o julgamento inicial que uma pessoa forma sobre a outra e a abertura para falar de assuntos íntimos com os amigos.

Considero revelador neste meu estudo o fato de as mulheres com deficiência intelectual apontarem como amigas as colegas de trabalho que entraram recentemente na empresa, indicando facilidade na formação da relação de amizade, mas deixando dúvida acerca do desenvolvimento e manutenção da mesma, conforme podemos observar no fragmento abaixo:

*Fragmento 3*

**Pesquisador:** Você se considera amiga ou colega de trabalho?

**Colega de trabalho:** Como eu conheço ela há pouco tempo, sou colega aqui e lá fora também. Porque amizade leva mais tempo.

**Pesquisador:** Você já a convidou para fazer algo fora daqui?

**Colega de trabalho:** Já, uma vez. Mas teve um contratempo de uns amigos meus e a gente nem saiu. Se não, nós tínhamos saído. Sem ser nesse fim de semana, no outro, eu a chamei para ir para um sítio e ela disse: “Ânimo!”. Vamos ver se dá certo porque dar certo de sairmos ainda não deu não.

**Pesquisador:** Mas você a chama e quer sair com ela?

**Colega de trabalho:** É.

Seguindo o modelo de Fehr (1996), para as relações de amizade das pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho no qual a formação, o desenvolvimento e a manutenção das amizades dependem da convergência desses conjuntos de fatores, constatamos que apesar de o trabalho favorecer a formação, desenvolvimento e manutenção de relações de amizade por essas pessoas, suas limitações individuais, podem significar entraves no estabelecimento desse tipo de relação no trabalho.

Entretanto, este estudo aponta para um alargamento da percepção de amizade pelos trabalhadores com deficiência intelectual que se aproxima da definição de Kipper-Smith (2012) sobre relações de amizade nas empresas, que constatou que para alguns participantes a amizade é definida nos termos de companheirismo no trabalho, de admiração e de orientação considerando amigos os colegas de trabalho. Aqui, e no caso dos trabalhadores com deficiência, também os chefes diretos são considerados amigos na medida em que estes dão os apoios de que essas pessoas necessitam para darem conta do trabalho com produtividade, além de ajudá-los a permanecerem no trabalho e a gostarem do trabalho (colegas-amigos).

Quanto às relações amorosas das pessoas com deficiência intelectual participantes deste estudo, nas empresas, foram observados climas organizacionais que se aproximam do clima temperado, pois, apesar de nenhuma das empresas ter uma política estabelecida de proibição do romance entre colegas de trabalho, nenhuma delas promove encontros sistemáticos de lazer entre os trabalhadores que permitam um maior conhecimento entre as pessoas. Além disso, as linhas de produção em todas as empresas estudadas não permitem uma grande interação entre os trabalhadores, pois ou o barulho é muito grande e impossibilita a comunicação ou os trabalhadores estão sozinhos realizando suas atividades. A exceção a essa observação está nos supermercados, onde a interação entre as pessoas no momento da realização da atividade é maior. Portanto, no caso do universo estudado, a questão do clima organizacional não parece

ser um fator determinante para o surgimento de relações amorosas já que o clima denominado temperado por Gabriel e Mano-Negrin (2004), ao não estimular nem proibir o romance, anula a influência do clima organizacional no surgimento desse tipo de relação entre os trabalhadores.

Nessa dimensão, o tamanho e a variabilidade da rede de relações das pessoas com deficiência intelectual fora do trabalho é que influenciam a sua sociabilidade no ambiente de trabalho, produzindo e reproduzindo as condições sociais de isolamento, pois a maioria dos trabalhadores com deficiência intelectual participantes deste estudo não empreendem relações amorosas, conforme fragmento abaixo:

*Fragmento 4*

**Pesquisador:** Você namora?

**Trabalhador com deficiência intelectual:** Não.

**Pesquisador:** Por que você não namora?

**Trabalhador com deficiência intelectual:** Porque não.

**Pesquisador:** Aqui [na empresa] não tem nenhuma menina por quem você se interessa?

**Trabalhador com deficiência intelectual:** Não.

**Pesquisador:** Por que você não namora?

**Trabalhador com deficiência intelectual:** Porque não está na hora.

**Pesquisador:** Não está na hora?

**Trabalhador com deficiência intelectual:** É.

**Pesquisador:** Quem diz a hora? Por que, você acha que não está na hora?

**Trabalhador com deficiência intelectual:** Porque eu acho que não estou preparado ainda.

**Pesquisador:** Como você acha que tem que se preparar para ter uma namorada?

**Trabalhador com deficiência intelectual:** Eu não estou muito amadurecido.

**Pesquisador:** Mas quantos anos você tem, gente?

**Trabalhador com deficiência intelectual:** Tenho que aprender mais da vida.

**Pesquisador:** Mas, quantos anos você tem?

**Trabalhador com deficiência intelectual:** Eu vou fazer trinta.

**Pesquisador:** Então... as pessoas começam a namorar com bem menos. Como é que você, com trinta anos, não tem maturidade para namorar?

**Trabalhador com deficiência intelectual:** Querer eu quero, mas as mulheres são difíceis.

**Pesquisador:** Qual é a dificuldade que você sente? Você já chegou perto de alguma mulher?

**Trabalhador com deficiência intelectual:** Eu acho que têm muita rejeição.

**Pesquisador:** Você acha que as mulheres rejeitam. Aqui, dentro [na empresa], já teve alguma paquera, uma mulher que você já tenha “chegado junto”, que você tenha se interessado?

**Trabalhador com deficiência intelectual:** Não. Aqui, não.

**Pesquisador:** Só fora?

**Trabalhador com deficiência intelectual:** Só fora.

**Pesquisador:** E aí, você acha que tem uma rejeição dela?

**Trabalhador com deficiência intelectual:** É. Tem muito essa rejeição.

**Pesquisador:** Como é que você sente essa rejeição? Como é que elas expressam?

**Trabalhador com deficiência intelectual:** É quando você chega numa menina e ela fala: “Hoje, não. Amanhã, depois...”.

**Pesquisador:** Adiar sempre.

**Trabalhador com deficiência intelectual:** É. Adiar sempre. Não tem uma data certa, um dia certo.

Apenas duas mulheres com deficiência intelectual narraram que estabeleceram algum tipo de relação amorosa com colegas de trabalho. Esse resultado se aproxima da afirmação de Marquês (2010) de que a rede de relações fora do trabalho influenciam as relações sociais e de interação nas empresas. Neste estudo, somente as mulheres, exceto uma, afirmaram terem tido relações amorosas antes de sua inclusão no mercado formal de trabalho.



## CONCLUSÃO

Apesar da conquista de segurança socioeconômica das pessoas com deficiência intelectual, ao serem incluídas no mercado formal de trabalho, elas permaneceram fora dos padrões sociais estabelecidos e, por consequência, continuaram na condição de pessoas socialmente excluídas. Isso significa que, embora os sinais do seu estado anterior de pessoas não incluídas profissionalmente tenham sido substituídos por novos padrões e regras, a sua inclusão social não foi completa, nem satisfatória, não permitindo que essas pessoas se tornassem sujeitos idênticos aos outros trabalhadores, estando, portanto, no estado “limiar” entre a inclusão e a exclusão (Veiga; Fernandes, 2014).

Entretanto, o fato de essas pessoas estarem nas empresas aumenta consideravelmente o seu número de contatos, visto que anteriormente a maioria convivia basicamente com a própria família.

Outro ponto relevante verificado neste estudo é que a marcação de gênero influencia as relações sociais e de interação no trabalho, pois tanto os homens como as mulheres não apontam nas suas narrativas amizades no trabalho com o sexo oposto.

Além disso, as trabalhadoras com deficiência estabelecem relações de amizade com pessoas sem deficiência, o que dá mais amplitude e variabilidade à sua rede social após a inclusão no mercado de trabalho. Já para os trabalhadores, existe uma tendência ao isolamento em um grupo de outros trabalhadores com deficiência intelectual, o que faz menor a amplitude e a variabilidade de suas redes sociais no ambiente de trabalho.

Esses resultados corroboram a conclusão de Souza e Huzt (2008A) por meio da qual afirmam que os estudos sobre as relações de amizade devem considerar o sexo dos participantes. Além disso, esse fato parece influenciar os romances visto que apenas as mulheres narraram relações amorosas no ambiente de trabalho.

Cabe salientar que o mundo do trabalho está em constante transformação, trazendo desafios para a inclusão dessas pessoas nas empresas, cada vez mais dependentes de tecnologias e, por isso, de-

mandando mão de obra mais qualificada. O fato de, neste estudo, os postos ocupados pelos trabalhadores com deficiência intelectual serem pouco intensivos em tecnologia limita esta investigação.

Além disso, a generalização deste trabalho para outras situações deve ser muito criteriosa, respeitando-se os aspectos particulares das pessoas com deficiência intelectual, principalmente os relacionados à sua singularidade e levando-se em consideração o universo de pesquisa que, neste estudo, foi restrito a um município brasileiro de médio porte e aos casos de sucesso na inclusão de pessoas com deficiência intelectual leve e moderada.

Entretanto, não é comum dar voz às pessoas com deficiência intelectual mesmo quando se trata da investigação de suas próprias vidas, o que, no meu ponto de vista, representa o maior ganho deste estudo.

Por fim, fica a expectativa de que este estudo possa contribuir para a melhoria da percepção —seja da sociedade em geral, das empresas e das mães, seja das próprias pessoas com deficiência intelectual— sobre os benefícios que o ingresso no mercado formal de trabalho agrega à qualidade de vida dessas pessoas.

## REFERÊNCIAS

- Antunes, R. **Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho**. São Paulo. Ed. Boitempo, 2000.
- Boyd, C. The debate over the prohibition of romance in workplace. **Journal of Business Ethics**, v. 97, n. 2, p. 325-338, 2010.
- Coulon, A. **La Etnometodología**. Traducción: Teodora Esteban. 3. ed. Madrid: Cátedra, 2005.
- Coutinho, M. C. Sentidos do trabalho contemporâneo: as trajetórias identitárias como estratégia de investigação. **Cadernos de Psicologia Social do Trabalho**, v. 12, n. 2, p. 189-202, 2009.
- De Lima, M. P., et al. O sentido do trabalho para pessoas com deficiência. **Revista de Administração Mackenzie**, São Paulo, v. 14, n. 2, p. 42-68, 2013.
- Diniz, D.; Squinca, F.; Medeiros, M. **Deficiência, cuidado e justiça distributiva**. Brasília, DF: Letras Livres, 2007. (Série Anis, n. 48).

- Disponível em: <[http://www.anis.org.br/serie/artigos/sa48\\_dinizs-quincameiros\\_deficiencia.pdf](http://www.anis.org.br/serie/artigos/sa48_dinizs-quincameiros_deficiencia.pdf)>.
- Fehr, B. **Friendship processes**. London: Sage, 1996, cap. 1.
- Gabriel, Y.; Mano-Negrin, R. Workplace romances in cold and organizational climates: the experience of Israel and Taiwan. **Tanaka Business School Discussion Papers: TBS/DP04/30**. London: Tanaka Business Scholl, 2004.
- Goffman, E. **Estigma**: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada. Tradução: Márcia Bandeira de Mello Leite Nunes. 4. ed. Rio de Janeiro: Ltc, 2013.
- Giddens, A. **Modernidade e identidade**. Tradução: Plínio Dentzien. Rio de Janeiro: Zahar, 2002.
- Héran, F. La sociabilité, une pratique culturelle. In: **Économie et statistique**, n. 216. Paris, INSEE, dez. La sociabilité/Dossier: L'entrée des jeunes dans la vie active. 1988, p. 3-22.
- Kipper-Smith, A. Amizade, trabalho e bem-estar subjetivo. In: **Amizade em contexto: desenvolvimento e cultura**. Luciana Karine de Souza; Claudio Simon Hutz (Orgs.). São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2012, cap. 7.
- Lhuillier, D. Trabalho. **Psicologia & Sociedade**, v. 25, n. 3, p. 483-492, 2013.
- Marques, E. **Redes sociais, segregação e pobreza em São Paulo**. São Paulo: Editora UNESP; Centro de Estudos da Metrópole, 2010.
- Medeiros, C. R. de O.; Loebel, E.; Cavalheiro, T. L. Experiências sociais quando “amor está no ar”: prazer e controle no ambiente de trabalho. **FACES Journal Belo Horizonte**, v. 14, p. 75-83, 2015.
- Minayo, M. C. de S. (Org.). **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. 26. ed. Petrópolis: Vozes, 2007.
- Pierce, C. A.; Byrne D.; Aguinis, H. Attraction in organizations: a model of workplace romance. **Journal of Organizational Behavior**, v. 17, p. 5-32, 1996.
- Piteira, C. M. **A dádiva nas sociedades contemporâneas**. Lisboa: Conceção, 2008.
- Simmel, G. **Sociologia. Questões fundamentais da sociologia: indivíduo e sociedade**. Tradução de Pedro Caldas. Rio de Janeiro: Zahar, 2006.

- Sorj, B. Sociologia e trabalho: mutações, encontros e desencontros. **Revista Brasileira de Ciências Sociais**, v. 15, n. 43, p. 26-33, 2000.
- Souza, L. K.; Hutz, C. S. Relacionamentos pessoais e sociais: amizade em adultos. **Psicologia em Estudos**, v. 13, n. 2, p. 257-265, 2008A.
- 
- .Amizade na adultez: fatores individuais, ambientais, situacionais e diádicos. **Interação em Psicologia**, v. 12, n. 1, p. 77-85, 2008B.
- Tolfo, S. D. R., Piccinini, V. C. Sentidos e significados do trabalho: explorando conceitos, variáveis e estudos empíricos brasileiros. **Psicologia & Sociedade**. São Paulo. V. 19. ed. esp. 1, p. 38-46, 2007.
- Tonelli, M. J., Morin, E., Pliopas, A. L. V. O trabalho e seus sentidos. **Revista Psicologia & Sociedade**, v. 19, 2007.
- Veiga, C. V.; Fernandes, L. M. **Inclusão profissional e qualidade de vida**. Edições Húmus, 2014.