

Quando *cidadania* demanda *cuidado*: políticas públicas e moralidades na inclusão de pessoas com autismo no mercado de trabalho

Valéria Aydos¹

PPGAS-UFRGS

Resumo

Com o reconhecimento legal do Transtorno do Espectro Autista como deficiência, em 2012, pessoas com este diagnóstico começam a ter acesso às políticas de inclusão no mercado de trabalho propiciadas pela Lei de Cotas 8.213/91. Tendo como principal objetivo a transformação simbólica e prática de pessoas antes “dependentes” da família e/ou de benefícios sociais do Estado (como o BPC) em “cidadãos autônomos e produtivos”, estas políticas propiciaram novas experiências laborais de pessoas com autismo, trazendo à tona discussões teóricas e práticas sobre a condição deste diagnóstico ser caracterizado como deficiência, assim como sobre as formas de gestão destas pessoas no cotidiano laboral. Em diálogo com os estudos da deficiência e do cuidado, e a partir de uma agenda etnográfica que entende a construção da cidadania como um processo sociocultural de subjetivação e de pertença, busco mostrar como noções como independência e autonomia, presentes na implementação destas políticas, e especialmente caras em ambientes corporativos, entram em tensão com as “práticas de cuidado” requeridas para/pelas pessoas com autismo. Argumento que, neste contexto, *Cidadania* implica *Cuidado*; e cuidado, para pessoas com autismo, implica sempre algum tipo de dependência humana.

Abstract

Since the recognition of the Autism Spectrum Disorder as a “disability”, in 2012, people with this diagnosis start to have access to the policies of inclusion in the Brazilian labour market. This was due to an Affirmative Action legislation, passed in 1991, which requires private companies to ensure 2-5 % of their workforce is reserved for people with disabilities. Having as main objective the symbolic and practical transformation of people before “dependent” on their families and/or social benefits in “autonomous and productive citizens”, these policies have brought to light the theoretical and practical discussions on both the autonomy of people with autism as well as the ‘best ways’ of managing them in the everyday life of labour. In a dialog with the studies on Disability and Care, and sharing an ethnographic agenda which understands the

¹ Devo minha discussão sobre o Cuidado, assim como a leitura e os comentários que possibilitaram a produção deste texto, à colega Helena Fietz. Para um debate mais aprofundado sobre Deficiência e Cuidado, ver Fietz, 2016. Este artigo é parte de minha pesquisa de doutorado, a qual contou com bolsas GD-CNPq (UFRGS) e PDSE-CAPES (King’s College London).

citizenship-making as sociocultural process of subjectification and belonging, I aim to show how such notions as independence and autonomy, present in the implementation of these policies, and particularly expensive in corporate environments, come into tension with the "care practices" required for / by persons with autism. I argument that, in this context, citizenship implies care; and care for people with autism, always involves some sort of human dependency.

Introdução

Com o reconhecimento legal² do Transtorno do Espectro Autista como *deficiência*, em 2012, uma rede de *experts*, atores governamentais e empresas privadas começa a atuar no sentido de propiciar que pessoas com este diagnóstico sejam contempladas pelas políticas de inclusão no mercado de trabalho. Tais ações são respaldadas pela Lei nº. 8.213/91, de cotas para pessoas com deficiência nas empresas privadas, a qual prevê que organizações com mais de 100 funcionários reservem de 2 a 5% de vagas para esta camada da população.

No Rio Grande do Sul, uma das formas de efetivação destas políticas deu-se a partir do projeto *Autismo e Mercado de Trabalho*, de iniciativa do Ministério Público do Trabalho da 4ª Região, o qual centrou seus esforços para que pessoas com este diagnóstico fossem contempladas pelos Projetos de Inclusão pelo Aprendizado³, já em curso no Estado desde 2009.

No registro das Políticas Públicas, o acesso ao trabalho é visto como uma das vias fundamentais para a “promoção da cidadania”. Para estes atores, estas ações de governo têm como principal objetivo propiciar a transformação simbólica e prática de pessoas antes “excluídas” do universo adulto e “dependentes” da família e/ou de benefícios sociais do Estado⁴ em “cidadãos autônomos e produtivos”.

² Lei Berenice Pianna, nº. 12.764, de 2012.

³ Este Projeto uniu-se aos atores já engajados no *Projeto Piloto de Inclusão pelo Aprendizado no Rio Grande do Sul, criado em 2009, por iniciativa da Superintendencia Regional do Trabalho*.

⁴ Refiro-me aqui ao Benefício de Prestação Continuada de Assistência Social (BPC), que “garante a transferência mensal de 1 salário mínimo ao idoso, com 65 anos ou mais, e à pessoa com deficiência incapacitada para a vida independente e para o trabalho, que comprovem não possuir meios para prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família”. Fonte: <http://www.mds.gov.br/>

No contexto de implementação destas políticas, as experiências específicas de pessoas com autismo trouxeram à tona questões teóricas e práticas sobre as suas reais possibilidades de inclusão e, também, sobre as “melhores práticas” de gestão destas pessoas no cotidiano laboral.

Durante os últimos três anos, conduzi uma pesquisa etnográfica que contou com o acompanhamento dos vários estágios do “ciclo”⁵ destas políticas na prática cotidiana dos diversos atores nela envolvidos em Porto Alegre. Mapeei e entrevistei os seus agentes, estive presente em vários eventos de divulgação dos Projetos que guiaram sua implementação e procurei adentrar, junto com alguns atores, os espaços onde sua efetivação se dava de forma mais cotidiana: o trabalho de avaliação de uma assessora nas empresas, um curso de capacitação para o trabalho e as experiências de alguns jovens com deficiência em seus primeiros empregos.

Especificamente para a reflexão que aqui apresento, centrar-me-ei em um dos principais focos da minha etnografia: as experiências de inclusão de Tomás⁶ e Ricardo, dois jovens diagnosticados com autismo, cujos “casos de inclusão” em duas diferentes empresas privadas situadas na cidade foram considerados “de sucesso”.

Ao longo do meu trabalho de campo, percebi que a “promoção da cidadania”, almejada pelas políticas de inclusão, parecia complexificar-se no mundo do trabalho, onde as ditas “características próprias de pessoas com autismo” – que eram ressaltadas pelos experts com quem conversei – pareciam entrar em choque com os ideais de *autonomia, pro atividade e inteligência emocional* do ambiente empresarial. Tal observação levou-me a refletir sobre as reais possibilidades de inclusão destas pessoas no mundo do trabalho, cujas práticas são marcadas, segundo a literatura sociológica sobre a construção do sujeito nestes espaços (Rose, 2007), pela responsabilização do indivíduo sobre seu próprio desenvolvimento e sucesso profissional.

⁵ Cris Shore (2010) problematiza o desenho e a linearidade dos chamados “Ciclos das Políticas Públicas”, mostrando que na prática o caminho percorrido para que uma lei seja demandada, elaborada, implementada e fiscalizada se dá de diversas maneiras e com a ação de vários atores. Em um outro texto, apresentado na 29ª Reunião Brasileira de Antropologia (2014), tracei os caminhos percorridos por pessoas, documentos e ideias ao longo dos fluxos desta política.

⁶ Uma etnografia mais densa da experiência de Tomás, centrada nos efeitos das políticas de inclusão nos processos de subjetivação de Tomás e em suas possibilidades de agência na construção de sua subjetividade poderá ser encontrada no número 46 da revista Horizontes Antropológicos. (no prelo).

Em um diálogo com as contribuições da perspectiva feminista dos *Disability Studies* e com os estudos sobre o *Cuidado*, procuro problematizar algumas das categorias “ocidentais”, centrais à noção de Cidadania presente no universo das políticas públicas - e especialmente caras aos ambientes corporativos –, assim como complexificar, a partir da “lógica do cuidado” (Mol, 2008), o que é entendido como uma “boa inclusão”.

Meu argumento, ainda bastante incipiente e exploratório, é o de que estes “valores ocidentais” de *independência* e *autonomia*, implícitos no próprio conceito de “Cidadania Plena” e explícitos no mercado de trabalho, parecem estar entrando em tensão com as “práticas de cuidado” (Mol, 2010) requeridas para/pelas pessoas com autismo no cotidiano laboral. Neste sentido, proponho que, ao refletirmos sobre as políticas de inclusão para pessoas com deficiência e, mais especificamente, de pessoas com autismo, devemos entender que *Cidadania* implica *Cuidado*. Estas categorias estão interligadas.

Para tanto, proponho uma abordagem etnográfica destas categorias analíticas, entendendo-as também como políticas, morais e práticas (Ong, 2003; Mol, 2008 e 2010; Schuch, 2015). Entendo então a Cidadania não apenas no idioma de direitos articulados em termos de status legal (cidadãos legais *versus* não-cidadãos) ou de acordo com critérios de posse (um conjunto de direitos a serem adquiridos), mas sim como um processo sociocultural cotidiano de subjetivação e de pertença, que inclui uma variedade de cidadãos e não-cidadãos, no qual um conjunto de valores comuns são elaborados (Ong, 2003).

Cidadania, autismo e mercado de trabalho: o que está em jogo?

A ideia de que “todos temos o direito à voz e à liberdade de escolha” embasa o principal objetivo das políticas públicas de inclusão social: a “promoção da Cidadania”. Nos eventos organizados pelo governo para divulgação e debate das políticas de inclusão de pessoas com deficiência é recorrente a fala de que “estas pessoas são cidadãos como nós”, e, como tais, eles devem ter o direito de acesso à educação, à saúde, ao lazer, ao trabalho, etc.

No entanto, estudos antropológicos têm procurado ir além do estudo das políticas públicas enquanto promotoras de direitos de cidadania ao entenderem que, como práticas socioculturais (Shore, 2010), elas têm um caráter produtivo, transformam realidades e constroem novas relações, subjetividades e sensibilidades sociais (Schuch, 2009; 2012; Teixeira, 2012).

Annemarie Mol (2008) e vários outros autores já discutiram os “valores ocidentais” implícitos na noção de Cidadania como um conjunto de direitos sociais e individuais a serem alcançados. No idioma das Políticas Públicas, “sujeitos” são chamados de “cidadãos” e, sendo assim, são definidos em relação ao Estado. A autora aponta que, nesta perspectiva, para que tenhamos o total acesso a estes direitos, as pessoas devem ser autônomas e devem controlar seus corpos e mentes. “Nas democracias liberais, supomos que os cidadãos rejam o governo e governem a si mesmos coletivamente” (Mol, 2008, p. 31). Mas, para fazê-lo, eles devem ser “indivíduos”, devem ter o “direito à escolha”. Se não o têm, eles não têm uma “Cidadania Plena”.

Por outro lado, é largamente sabido que, para os teóricos do Modelo Social (Shakespeare, 2006a, 2006b), a *deficiência* não é (ou não é apenas) uma “condição individual”, mas sim uma “questão social”. São os limites impostos pela sociedade em que vivemos que constroem (ou não) barreiras para a inclusão social das pessoas com deficiência. Para que sua ‘cidadania’ seja possível, a ‘sociedade’ deve ser arquitetônica e simbolicamente acessível a estas pessoas, deve derrubar as possíveis barreiras que dificultem sua inclusão.

As políticas públicas compartilham deste conceito e os projetos que acompanhei preveem, em seus procedimentos de implementação, critérios de acessibilidade e técnicas de gestão para uma “inclusão de fato” – ou uma “boa inclusão” – destas pessoas no cotidiano do trabalho. Dentre estes critérios, para cada caso específico, um espaço físico adequado, uma tecnologia assistiva ou uma outra pessoa de “apoio” (tradutor de Libras, por exemplo) podem ser necessários para que a pessoa com deficiência possa desempenhar suas atividades laborais.

Em outras palavras, para tornarem-se “cidadãos”, as pessoas necessitam de acessibilidade e, dependendo de sua condição, na prática, essa acessibilidade significa o que Annemarie Mol (2008; 2010) entende por *Cuidado*. *Cuidar* é algo oposto à

negligenciar, abandonar. Quem cuida, ‘care of’, mas também ‘care about’ alguém. Neste sentido, Cuidado é sempre uma categoria prática e moral.

Para Mol (2008, p.13), o ‘bom cuidado’ é uma questão de ‘*tinkering*⁷ prático’ ou de uma ‘experimentação atenciosa’. Implica uma “negociação, nem sempre verbal, de como *bons diferentes* podem coexistir em uma prática certa, específica e local”. É neste sentido que Annemarie Mol (2010) e, especificamente nos estudos da deficiência, Débora Diniz (2012), ao depararem-se com estas relações no cotidiano de pessoas com deficiência (ou com doenças graves, no caso específico da etnografia de Mol a qual refiro-me acima), argumentam que não há como pensarmos na cidadania das pessoas com deficiência se entendermos que, *para* sejamos “cidadãos”, *devemos* ser autônomos e independentes. Cidadania neste contexto implica sempre em alguma forma de cuidado, e o cuidado, por sua vez, implica alguma forma dependência.

Se parece contraditório falarmos em uma concepção de *Cidadania* que implique *Cuidado*, parece-nos ainda menos provável que esta relação se estabeleça (no mínimo sem tensões) no mundo do trabalho. Como mencionei na introdução deste trabalho, uma de minhas inquietações durante a pesquisa de campo foi sobre como seria o cotidiano de pessoas com autismo em um ambiente corporativo, onde as práticas de gestão são ainda bastante guiadas pela busca de “perfis profissionais” que exigem Competências, Habilidades e Atitudes específicas (CHA) que os experts psi diem serem “deficitárias” nas pessoas com autismo. Que dificuldades e barreiras sociais e simbólicas eles enfrentariam neste ambiente dito “competitivo”!?

Os gurus da Administração de empresas propagam, em seus livros de auto-ajuda, programas de TV, internet e redes sociais⁸ cotidianamente um conjunto de qualidades individuais que deveriam compor perfis desejados hoje no mercado de trabalho. Tais saberes indicam que as *competências* idealmente exigidas hoje não estão calcadas somente em *conhecimentos*, mas sim em *habilidades* e *atitudes* como pró-atividade, inteligência, agilidade, criatividade, assertividade e inteligência emocional, características de um indivíduo ‘liberal empreendedor de si’ (Rose, 2007; Collier & Ong, 2005).

⁷ Para um desenvolvimento da noção de *tinkering*, ver a dissertação de mestrado de Helena Fietz (2016).

⁸ Refiro-me aqui principalmente aos vídeos pedagógicos dos consultores de gestão de pessoas Max Gehringuer e Waldez Ludwig.

Uma das questões que meu campo empírico traz para reflexão, sobre a prática destes saberes administrativos frente à inclusão de pessoas com autismo, é: E se a pessoa não for este “indivíduo autônomo” ideal? E se não puder “escolher”? Não porque lhe é negado este direito, ou porque não quer, mas porque, por conta de sua condição, *não consegue*?

Clara, uma psicopedagoga especializada em autismo cujo trabalho de assessoria a empresas eu acompanhei durante aproximadamente dois anos em minha etnografia, chama a atenção para as especificidades das pessoas assim diagnosticadas nos processos de inclusão. Segundo ela,

em termos bem gerais, as pessoas com autismo apresentariam um entendimento literal das coisas, como a dificuldade de compreensão de entrelinhas e metáforas, ou de decifrar a expressão facial de sentimentos nas pessoas. Elas também não conseguem lidar com a dúvida ou tomar decisões cotidianas, precisando de um tratamento mais assertivo e de atividades de rotina mais repetitivas e sistemáticas do que outras pessoas. (...)

Em outro momento, Clara me explicou que

por conta de suas dificuldades de socialização e comunicação, estas pessoas podem simplesmente não conseguir tomar iniciativas cotidianas que para nós podem ser simples, como se entrosarem com colegas de trabalho (da forma como fazemos) ou tomarem a iniciativa de sugerir mudanças ou soluções para problemas cotidianos.

Como material etnográfico para pensarmos sobre estas questões, trago aqui uma rápida descrição das experiências de inclusão de Tomás e Ricardo. Eles são dois jovens diagnosticados como “dentro do espectro autista” que, por motivos diferentes, tornaram-se “cases de sucesso” na linguagem empresarial. Neste sentido, podemos entendê-los como “casos exemplares”, no sentido atribuído por Patrice Schuch (2015): são, em si, tecnologias morais de governo das pessoas. São produções e produzem relações, moralidades e subjetividades.

Sem aprofundar-me neste momento nas questões metodológicas e analíticas que envolvem a “produção de casos” em diferentes disciplinas⁹, ressalto apenas que neste texto, estes ‘casos’ não são nem ‘exemplares’ e nem ‘representativos’ de um universo específico de pessoas. Ao narrar as suas experiências, não pretendo, como Sidney Mintz (1984, p.55), falar de “uma história dentro da história”. Ao percorrer com

⁹ Este debate será aprofundado em minha tese de doutorado.

estes jovens os caminhos trilhados em suas buscas de inserção no mercado de trabalho, compartilho com João Biehl (2005; 2008; com Petryna, 2013) e Venna Das (2011) de uma agenda etnográfica que se propõe a perceber a realidade “através dos olhos” de uma única pessoa e compreendê-la “em experimento com a vida” (Das, 2011, p.16).

Assim como a história de Catarina permite que João Biehl (2005) pense sobre as políticas de saúde mental e a medicalização da vida, e o caso de Asha permite que Venna Das (2011) entenda o surgimento e a vivência de novas normas sociais, minha etnografia *com* Tomás e Rodrigo busca lançar luz sobre questões mais amplas em torno destas políticas.

Tomás

Tomás é um jovem de 21 anos, proveniente de classes populares, cuja família abriu mão do BPC para que ele pudesse ser inserido no mercado de trabalho. Estudou em escolas especiais da prefeitura, passou pelos cursos de capacitação do Sistema S e foi contratado pelas cotas para trabalhar no etiquetamento de produtos em uma empresa de departamentos de Porto Alegre.

Nas palavras do avaliador do Programa *BPC Trabalho* Tomás é “público prioritário para o governo”. Ele ilustra a transformação pragmática e simbólica de um grupo específico de pessoas ‘dependentes’ de programas assistenciais em cidadãos ‘autônomos’ e ‘produtivos’. Sua inserção no mercado de trabalho foi um dos ‘casos exemplares’ que, aliado às pesquisas estatísticas e indicadores de desenvolvimento inclusivo, foi escolhido para ser escutado na avaliação do desempenho destes programas sociais de inclusão.

Aos 20 anos de idade, Tomás é um jovem franzino. Tem cabelos curtos lisos loiro-escuros e, por trás dos grossos óculos, esconde grandes olhos castanho claros. Apaixonado por aves e peixes, Tomás decorou todas as espécies de aves de um livro que lhe dei de aniversário e repete, sempre que me vê, que seu peixe favorito é o paulistinha rosa. “É geneticamente modificado”, diz ele.

Frequentou uma escola regular da rede estadual de ensino dos 6 aos 12 anos de idade. Neste percurso, repetiu várias vezes os primeiros anos a foi para uma escola

especial. Sua mãe conta que “depois que foi crescendo, não quis mais ir na escola. Um menino como ele, quando vai chegando à adolescência vai ficando difícil, vai perdendo os amigos”... Tomás me contou que não gostava da escola. Que a professora repetidas vezes gritava: “Vou explicar *de novo, pro Tomás!*”. “Ela tinha preconceito com pessoa com dificuldade”, disse ele.

Recentemente Joana me mostrou o *parecer psicológico* da clínica o qual havia sido elaborado para que Tomás comprovasse que tinha uma ‘deficiência’ prevista pela lei de cotas e candidatar-se a uma vaga de trabalho: “Atesto para os devidos fins que Tomás está em acompanhamento psiquiátrico pelo CID-10 F42; F7.5 e F84.9”. O papel permitiria que o menino participasse dos cursos do Sistema S de capacitação para o trabalho. Seriam 6 meses de aulas na escola e seis meses de estágio em uma empresa.

Durante o curso, as preocupações dos professores eram de preparar os aprendizes para encarar o mundo do trabalho. Lá não teriam o aconchego da sala de aula, seriam cobrados e teriam que “se virar sozinhos”. O perfil do “bom trabalhador” foi reforçado e treinado diversas vezes ao longo do curso, através de performance de entrevistas de emprego e diálogos com chefes, escolha do funcionário do mês e simulações de eventos empresariais – como reuniões, festas de fim de ano ou comemorações diversas.

Ao longo do curso, espera-se que os aprendizes desenvolvam a capacidade de serem disciplinados e “mais proativos” no ambiente de trabalho. Os professores preocupam-se em “fazer a sua parte” para que os alunos sejam “aceitos” e se adaptem na futura empresa aonde irão após as aulas teóricas. Lá o “bom trabalhador” irá confrontar-se com uma realidade que pode ser a de uma “empresa inclusiva” ou não. A “boa inclusão”, segundo os professores do curso, “é coisa rara de se encontrar” e eles devem estar preparados para situações de “exclusão”.

Também os experts *psi* buscam intermediar a inclusão, trazendo seus conhecimentos sobre autismo para o mercado de trabalho. Em uma entrevista concedida à televisão, um famoso neurologista explica que

o autista é uma pessoa que vive de uma forma diferente conosco, e não podemos obrigá-los a rezar pela nossa cartilha. Não é que eles não queiram, eles não podem. (...) As empresas podem esperar pessoas confiáveis, puras, pessoas honestas. Não tem como essas pessoas terem segundas intenções. Porque elas são incapazes de tê-las.

Após o curso, Tomás foi alocado em uma empresa de comércio e serviços da cidade de Porto Alegre. Lá a função que lhe foi atribuída foi a de dispor notas fiscais em ordem numérica e etiquetá-las, tarefa que cumpriu perfeitamente ao longo de todo estágio. Em seu primeiro dia, Tomás recebeu uma mesa e, aos olhos curiosos dos colegas, lá timidamente sentou-se calado, até que o gerente veio lhe apresentar o Seu Paulo, funcionário experiente e muito querido pelos colegas, que foi designado para ser o “responsável” por Tomás. Seu Paulo deveria “ficar de olho em Tomás” e “repassar-lhe tarefas fáceis de fazer”.

Nas primeiras semanas, quando eu procurava conversar com os novos colegas de Tomás, Maurício, o gerente do galpão de estoque, comentou que “não dá pra saber se ele tá bem, se tá gostando ou não do trabalho. Ele fica ali, sempre com aquela mesma cara, com esse jeitão dele”. “Não fala muito ele, né!?”, perguntou-me um dia. Maurício comentou que a empresa tenta diversificar as tarefas dos funcionários (como fizeram com o colega de Tomás que foi para mesma empresa¹⁰). Disse que eles “até tinham pensado em colocar ele lá nos Correios pra mudar um pouco de setor, pra ver se ele gostava mais de outra função”, mas que Tomás, ao ver a altura das prateleiras, teria “petrificado”:

Ele ficou parado ali na entrada do depósito! Congelou. Perigoso isso! E se vem uma empilhadeira? Os caras andam rápido naquelas máquinas. Não dá pra botar ele lá. E o computador a gente tentou ensinar, mas ele não pegou o sistema... Eu não sei o que ele tem... Disseram que o cara é autista. Eu já trabalhei com PcDs¹¹, a gente tem uns [deficientes] físicos, sem um dedo e tal, problema no braço, mas não com esse tipo [de deficiência]. É novo pra mim.

Quando cheguei para acompanhar o último dia do estágio de Tomás, ele estava visivelmente agitado. Naquele dia ele receberia uma importante notícia do RH da empresa: seria ou não efetivado após seu estágio de quatro meses como aprendiz no Centro de Distribuição de produtos de uma grande loja de departamento de Porto Alegre.

- “Tu sabe que ele teve um ataque de ansiedade ontem, né?”, veio logo me contar seu Paulo quando cheguei. “Ficou branco, tremia todo que nem vara verde. Suava as mãos, reclamou de dor de barriga. Tu não pode fazer nada?”, perguntou. “Fala lá pra eles no

¹⁰ Tomás havia se queixado para mim sobre Edson estar aprendendo outras coisas e ele não. Edson tem diagnóstico de “deficiência cognitiva”.

¹¹ A sigla “PCD” é um termo êmico recorrente para referência a “Pessoas Com Deficiência” que são contratadas nas cotas da lei 8213/91 no meio empresarial.

RH que não se faz isso com o menino! A gente que é forte, saudável, já fica ansioso com essas coisas. Imagina ele”!

Um tempo depois, perguntei para um colega como estava o desempenho de Tomás no trabalho. “Ele está bem, mas não se relaciona. Aqui na empresa isso conta pra ser efetivado. Tem que se integrar com o grupo. No almoço ele fica sozinho, não senta com as outras pessoas no refeitório. O Edson fazia companhia pra ele, mas agora se enturmou com a gurizada do depósito e almoça com os guris”.

Tomás chegou todos os dias exatamente 30 minutos antes do seu horário de trabalho. “7:30 ele já tá aqui”, elogiou um colega que trabalha no setor de atendimento ao cliente. No dia final do estágio, Tomás me perguntava sobre todas suas possíveis “falhas” e lembrava do seu único dia de atraso. “Tive que voltar em casa pra trocar de roupa. Tava todo molhado. Caiu um temporal.” [e continuou, nervoso, a demandar minha opinião sobre seu desempenho:] “Tudo que me pedem eu faço, né? Eu não faltei nenhum dia. Tu acha que eu vou ficar!?”.

Eu tinha ouvido falar das estratégias de algumas empresas de contratarem turmas de aprendizes com deficiência para que pudessem prorrogar, por dois anos, o prazo para o cumprimento das exigências impostas pela lei de cotas. Imaginava também que, se fosse pela vontade dos gestores, Tomás não efetivaria sua vaga. Presenciei vários telefonemas e reações de descontentamento do gestor geral com a “pouca produtividade dos PCDs” e o fato de “não poder demiti-los por faltarem ao trabalho”.

Além disso, a presença de Tomás, na visão do RH da empresa, exigia um responsável permanente por seu trabalho, alguém que verificasse quando ele havia finalizado um lote de etiquetas e lhe entregasse outro, uma vez que havia sido observado que ele não parecia ter “pró-atividade” para solicitar novas tarefas. Ao acabar, “ficava ali parado aguardando a solicitação do que fazer”, comentou um colega do setor. Tal fato foi visto como um problema para a empresa, pois demandaria um funcionário disposto a incorporar tal responsabilidade a uma carga de trabalho já extenuante. Mas, na fala do gerente geral, a não contratação de Tomás não parecia uma opção, uma vez que “a empresa tem que cumprir a cota”. “Fazer o quê?”,

reclamou quando comentava sobre os atrasos constantes de Edson, aprendiz da turma de Tomás, “acho que a gente vai ter que encostar eles aí”.

Na última manhã do estágio, Tomás ao voltar da reunião com o RH para saber do resultado do seu estágio, quebrou o seu protocolo de trabalhar ininterruptamente e mudou o trajeto, vindo em minha direção. Diante dele, frente à minha mesa, perguntei: - “E aí?” Tomás, após uns minutos sem esboçar palavra, trêmulo, parado em minha frente, com a voz embargada, disse: “Consegui!”.

Mas, no dia de sua contratação, uma notícia deixou a mãe de Tomás preocupada. A empresa havia dito para ela que contratariam Tomás por apenas 4 horas de trabalho diárias, excluindo os sábados – o que modificava o acordo inicial. “Não temos ninguém disponível para estar com ele no turno da tarde”, justifica a gerente. Joana reage dizendo que “ele pode fazer as coisas, é só puxar dele que ele faz”.

Mais do que uma contestação das ‘capacidades’ de Tomás, a atitude da empresa tinha efeitos na renda da família. Ao ser contratado, Tomás perderia o Benefício da Prestação Continuada (BPC), de um salário mínimo, e começaria a receber da empresa um equivalente a metade deste salário (o equivalente a 8 horas/dia). Joana, contrariada, comenta: “Fazer o quê? O sonho dele é trabalhar. A gente dá um jeito”.

Ricardo

Vi Ricardo pela primeira vez num programa de TV sobre autismo e mercado de trabalho. Depois, quando eu realizava trabalho de campo em um evento do Ministério Público de divulgação do programa de inclusão de autistas em empresas privadas (Projeto Autismo e Mercado de Trabalho), lá estava ele, acompanhado de sua mãe, relatando sua experiência de trabalho. O ‘caso’ de Ricardo também se tornou um “case de sucesso” e é motivo de orgulho da empresa onde até hoje trabalha, tendo sua “prática de inclusão” concorrido ao Prêmio Top Ser Humano¹² de gestão de recursos humanos no ano de 2014.

¹² Este é um prêmio concedido pela Associação Brasileira de Recursos Humanos às melhores práticas de gestão de pessoas.

Ricardo foi contratado através do que os agentes da política chamam de “inclusão direta”, quando a pessoa já tem uma formação específica ou já é “capacitada” para o trabalho, não tendo que passar por cursos como o que Tomás participou. Seu currículo foi indicado a esta empresa pela fiscal da Superintendência Regional do Trabalho para que ele fosse contratado diretamente nas cotas da empresa, as quais não haviam sido preenchidas em uma das fiscalizações realizadas por esta profissional.

Ricardo é um jovem de classe média de 26 anos, de pele branca feito leite, cabelos lisos bem escuros e andar apressado. Não sei muito de sua vida pregressa. Suas negativas em me receber fora do horário de trabalho (que se dá apenas no turno da tarde das 14 às 18h) para uma conversa mais longa, tinham como justificativa sua “rotina repleta de compromissos”: no turno da manhã tem psiquiatra, judô e natação, e nos finais de semana, ocupa-se com jogos de videogame e cinema. Das poucas vezes que “encaixou-me em sua agenda”, foi, com autorização de sua gerente, durante o horário de trabalho, quando conversamos sobre o filme Star Wars, HQs e jogos de videogame - seus assuntos favoritos.

Em seus poucos comentários sobre sua vida pessoal, contou-me que “passou por várias escolas particulares” na cidade de Porto Alegre, nas quais, segundo ele, “teve experiências não-memoráveis”. “As escolas são péssimas. São um *nightmare*”, comentou comigo. Kursou a faculdade de Letras, especializando-se em Inglês, formação que embasa seu trabalho como tradutor inglês-português no setor de comunicação de uma empresa multinacional com sede em Porto Alegre.

Segundo Clara, psicopedagoga que acompanhou e avaliou também o caso de Tomás, o diagnóstico de Ricardo o situa no Espectro Autista. “Ele seria o que podemos chamar de um autista de alta funcionalidade”, pois não apresenta deficiência cognitiva, por exemplo. O consenso entre os experts na área é o de que o diagnóstico de autismo nestes casos baseia-se nos “interesses restritivos, na dificuldade de interpreta sinais sociais ou linguagem figurada (como entrelinhas e metáforas), na linguagem frequentemente erudita ou elaborada, na linguagem corporal incomum, entre outras características que teriam menos consenso, como a falta de empatia (ou Teoria da Mente)”.

A gestora do setor onde trabalha, falou em uma entrevista ao mesmo programa de TV no qual ele apareceu, que “contratar o Ricardo foi um desafio e um aprendizado”.

O Ricardo chega e cumprimenta as pessoas. Aquele “oi meio treinado dele”... A gente no dia a dia esquece destas coisas simples que podem mudar todo clima de uma empresa. Ele nos ensina sempre uma coisa nova sobre nós mesmos, porque ele diz o que muitas vezes queremos dizer mas não temos coragem ou temos vergonha... e ele vai lá e fala!

A marca identitária de Ricardo na empresa é a “pontualidade britânica” e as frases da chegada, do intervalo e de saída, repetidas diariamente no mesmo tom de voz: “Cheguei”. “Eu vou, mas eu volto” (imitando o apresentador do programa televisivo Anônimos Gourmet) e “Fui”. Todos dias cumpre o mesmo protocolo. Chega em sua mesa e senta seu boneco, o “Mário Cart”, de frente para que lhe cuide. Ao ir para o intervalo, o Mário é virado em direção à Aline, sua gestora direta, para que o vilão não a “abata”. Levei mais de um mês para que Ricardo conversasse comigo por mais tempo do que uma resposta monossilábica. Perguntava o que estava fazendo, se gostava de quadrinhos, se gostava de ver TV. E ele respondia: Sim. Não. Ou me olhava com ar de “não incomoda”, virando-se novamente para mexer no computador.

Um dia eu estiquei o papo:

- Tu fez Letras, né, Ricardo?

- Sim.

- Tu gosta de ler, então! - Tento puxar assunto.

- Não.

- Poxa, Ricardo, tu tá me cortando, heim!

[Ele vira pra mim com um sorriso no rosto e estica a mão:]

- “Give me five”.

[Eu “bati os 5”, chocando a palma da minha mão com a dele, e ele continuou:

- “As regras dizem que tem que ler. Não dizem que tem que gostar”. [Virou o Mário de frente pra mim e disse:]

- “Cuida dela, Mário”.

A Marcinha, sua colega de mesa, vendo minha dificuldade de comunicação, me olhou e disse: “Agora tu ganhou ele! Se o Mário já tá te cuidando, tá tudo certo!”

O trabalho de Ricardo não demanda muito tempo. Nos dois meses que fiquei dentro do departamento de comunicação (duas vezes por semana), ele traduziu uns 3

ou 4 documentos. O resto do tempo, ficou jogando videogame, escrevendo um sites de HQ coletivo e navegando em páginas da internet sobre estes assuntos.

Quando consegui convencê-lo a me conceder uma entrevista formal, fomos para a sala de reuniões. Eu, munida de gravador e caderno de campo, e ele com seu tablet e fones de ouvido. Vai de fone, Ricardo? Sim. Marcamos uma hora. Se tiver muito chato eu escuto música até chegar às 17h. Eu, aconselhada pela sua gestora (“madrinha” na empresa), tinha apenas 3 perguntas. Não consegui a resposta a nenhuma. Deixei ele falar do que quisesse. Ele falou 55 minutos seguidos sobre todos os games do Mário e do Mário Cart. Os trechos que ele mais se anima são quando os personagens saem da história e se dirigem direto ao jogador ou leitor. Ao final, ele disse: “Podemos agendar outra entrevista, se assim preferires”.

A presença de Ricardo na empresa se demonstrou tensa somente depois de algumas semanas que eu estava lá dentro. Colegas de trabalho por vezes se queixavam das “adaptações” na rotina da empresa as quais Ricardo tinha direito. Ele tinha horário de lanche, não precisava assistir às longas reuniões com a diretoria e nem fazer hora-extra se fosse necessário acabar uma tarefa com urgência. Seus colegas, frequentemente sobrecarregados de atividades extras, tentavam dividir as tarefas com Ricardo:

- Ricardo, podes me ajudar a envelopar estas agendas?
- Esta tarefa não estava prevista no meu cronograma semanal.
- Ricardo, vamos ter que modificar o layout do mural.
- “Ah, não. Tá bom assim”.
- Ricardo, teremos uma reunião hoje que ti vais ter que ir.
- Ah, não... nã, nã, nã...Essas coisas são muito chatas!

Para uma colega do setor, foi difícil aprender a lidar com o Ricardo, segundo ela, não por conta do autismo, mas porque a mãe mimou demais!

Em uma reunião de “avaliação de desempenho”, especialmente resumida e realizada somente entre a presença da gestora do programa e de Ricardo, ele questionou o objetivo do programa da empresa, cujo objetivo era avaliar as relações gestor-colaborador com notas de 1 a 5: “Mas isso serve só para demitir quem ficar com nota abaixo de 3”, disse ele à sua chefe.

Ricardo foi avaliado com média 4: “Corresponde às expectativas, realizando satisfatoriamente o que lhe é solicitado”. A nota 5 trazia os dizeres: “Supera as expectativas”. Ao voltarmos para sala, a responsável pelas avaliações comenta com a gestora direta de Ricardo: “Muita coisa não tem nada a ver com autismo, é manha mesmo. Mas podemos exercitar com ele uma forma que ele faça mais do que só o solicitado, para que ele vá além das regras! É só treinar.”

É tudo uma questão de ‘tinkering’

Minha etnografia têm indicado que as tecnologias contemporâneas de gestão de recursos humanos são ora colocadas em xeque e ora transformadas, tanto pelas técnicas e saberes biomédicos de *experts da subjetividade*, quanto pela experiência das empresas com estas pessoas.

A construção social da pessoa com autismo como “boa por natureza”, presente nas falas dos especialistas, atua na performance do “bom funcionário”, aquele em que podemos confiar. Características consideradas como biotípicas do transtorno, como dificuldade de comunicação e interação social, são *discursos de verdade* relativizados por colegas e gestores que esperam dos colaboradores autonomia, pró-atividade e inteligência emocional. Como falou-me um psiquiatra que acompanha alguns casos de inclusão no mercado de trabalho: “tu não vais ver as pessoas pedindo que um cadeirante levante, mas, após algum tempo de empresa, é comum exigirem que uma pessoa com TEA se enturme ou passe a interagir mais com os clientes”.

A adequação de tarefas e rotinas ao ‘perfil dos autistas’ - como as tarefas repetitivas repassadas a Tomas, a não-participação de Ricardo em longas reuniões, e o cuidado em repassar instruções curtas e diretivas aos jovens - convive com a tensão entre o esforço de aceitação de suas especificidades e argumentos contrários ao seu diagnóstico. Por sua vez, estes jovens valem-se de diversas estratégias, intencionais ou não, tanto para vencerem suas dificuldades e corresponderem às expectativas - seguindo uma rotina rígida de trabalho - como para subverterem regras generalizantes da empresa - negando-se a cumprir determinadas tarefas.

Em meu campo fica evidente que, no cotidiano laboral destes jovens, a realidade da exigência de um “sujeito autônomo, responsável e gestor dos próprios

riscos, que deve se adaptar e aprimorar suas capacidades e habilidades para atingir demandas de um mercado cada vez mais competitivo” (Ortega, 2009, p.256; ver também Rose, 2007; Ortega; Choughury, 2011), entra em disputa com os princípios éticos das políticas de inclusão social das pessoas com deficiência, como o *direito ao cuidado* (Diniz; Santos, 2010). Talvez seja este o efeito mais imediato desta política no cotidiano das empresas: a necessidade evidente da construção de formas de gestão que legitimem a interdependência humana e desenvolvam sensibilidades sociais mais “inclusivas”.

As chamadas “boas práticas” de inclusão de autistas, atentas a esta questão, têm se valido de “madrinhas” ou “anjos” – cuidadores responsáveis pela intermediação entre eles e a empresa, entre eles e os colegas. São empresas que criaram novas tecnologias de gestão para a sensibilização de colegas e adequação do cotidiano a estas pessoas. Por outro lado, as “más” empresas, apenas “cumrem as cotas”.

No caso de Tomás, incluí-lo no trabalho significa ter a compreensão de que pode ser difícil para ele ter a atitude de ir até o gestor e solicitar nova tarefa, ou esperar que ele tenha a iniciativa de expressar insatisfação com suas atividades e sugerir mudanças para organização. Mas, mais do que isso, significa entender que ele tem direito ao acompanhamento de um monitor ou tutor, não apenas durante o período de aprendizado, mas para que sua permanência na empresa e o desenvolvimento de suas habilidades sejam possíveis. Já no caso de Ricardo, pode não parecer tão evidente, mas também torna-se necessário que uma gestora direta intermedie suas relações com outros funcionários e o acompanhe em novas tarefas, mas também significa entender sua forma de se comunicar, não vendo suas negativas como “birras”, mas sim como uma forma de interagir no mundo.

É claro que nem todo mundo no ambiente de trabalho está disposto a aceitar de bom grado estas formas de interação. Afinal, todos precisamos de atenção, de “cuidado”. E eu somaria outro comentário: Todos somos de alguma forma dependentes de alguém. Mas faz-se necessário refletimos sobre as especificidades deste ‘cuidado’ e desta ‘dependência’. As práticas de cuidado que Tomás e Ricardo necessitam para que possam realizar seus trabalhos, sentirem-se ‘incluídos’ e serem percebidos como ‘incluídos’, podem ser diferentes das que outras pessoas precisam. E

estas necessidades podem colidir com as necessidades dos colegas de trabalho ou da empresa, assim como com àquelas demandadas pelas famílias.

Lembrando minha hipótese inicial neste texto, a ideia de que uma “pessoa com deficiência” tem direito ao cuidado, ou, nos termos da lei, a um “apoio” (Costa, 2013) para promoção da sua inclusão social lança luz sobre a necessidade de problematizarmos o caráter individualista com que a autonomia é pensada em nossa sociedade, onde adquire centralidade nos modos de subjetivação liberal (Rabinow & Rose, 2006) e é pressuposto para o alcance da cidadania.

O ‘casos’ que acompanhei também deixam pistas sobre a centralidade das cuidadoras¹³ na efetivação desta política pública. Para que Tomás e Ricardo pudessem acessar o mundo do trabalho, suas famílias tiveram que dedicar a eles um suporte que os permitisse o deslocamento a empresa ou, no caso de Tomás, tiveram que abrir mão de parte de sua renda. Como lembra Débora Diniz (2012), são os vínculos de dependência que estruturam as relações humanas e, para muitas pessoas, como as pessoas com deficiência, o direito à igualdade e à promoção da justiça e da qualidade de vida só se faz possível através da interdependência humana.

Minha etnografia traz a tona o fato de que, na visão das empresas torna-se oneroso contratar uma pessoa que “necessita apoio de alguém para realizar suas tarefas”. Gerentes de Recursos Humanos alegam que encontram dificuldades em convencer os funcionários a trabalharem mais do que o exigido por suas funções para “ajudar” o colega com deficiência. O governo, que na figura da Superintendência do Trabalho, fiscaliza as empresas, depara-se com a tarefa extra de fazer um banco de currículos para que possa, como fez com Ricardo, indicar “pessoas capacitadas” às empresas quando frente a alegações de descumprimento da lei pela falta de mão de obra disponível no mercado.

As “práticas de inclusão” que eu descrevi aqui são algumas das maneiras através das quais as empresas (e os experts, as famílias, os agentes do governo) estão encontrando para lidar com a Lei de Cotas na vida cotidiana. Seguindo o argumento de Annemarie Mol (2008, 2010), eu diria que, assim como o “bom cuidado, “cidadania” é uma questão de *tinkering*. Não há um ideal de “cidadania plena” o qual todos temos

¹³ Assim como nos estudos sobre o Cuidado, há em meu campo um recorte claro de gênero. Adoto o feminino na categoria Cuidadora para esta ressaltar esta marca.

que alcançar, assim como não há uma única forma de “sermos cidadãos”. O que temos na prática é uma miríade de maneiras de construir-se cidadão, de pertencer, ou no caso específico da minha etnografia, de tornar-se “um trabalhador”. Tomás e Ricardo não são “cidadãos incompletos” ou “de segunda classe” porque exercem seus direitos em uma relação de Cuidado, de dependência humana. Eles são um tipo de cidadão, os cidadãos que eles podem ser.

Referências

DINIZ, Débora. **O que é deficiência**. São Paulo, Brasiliense, 2012.

FIETZ, Helena M.. **Deficiência e práticas de cuidado. Uma etnografia sobre ‘problemas de cabeça’ em um bairro popular**. Dissertação de Mestrado em Antropologia Social, PPGAS-UFRGS, fevereiro de 2016.

FOUCAULT, Michel. A Governamentalidade. In: _____ **Microfísica do Poder**. São Paulo: Graal, p. 405-431, 2012.

MAHMOOD, SABA. Teoria feminista, agência e sujeito liberatório: algumas reflexões sobre o revivalismo islâmico no Egito. In: **Etnográfica**. V.10, n. 1. CRIA, Lisboa, 2006, p. 121-158. Disponível em: http://www.scielo.oces.mctes.pt/scielo.php?script=sci_arttext&pid=s0873-65612006000100007&.

MOL, Annemarie. “Care and its values. Good food in the nursing home”. In: MOL, Annemarie; MOSER, Ingunn; POLS, Jeannette (eds). **Care in Practice**. On tinkering in clinics, homes, farms. Bielefeld, Transcript Verlag, 2010.

MOL, Annemarie. **The logic of care**. Health and the problem of patient choice. London / NY, Routledge, 2008.

ONG, Aihwa. **Buddha is hiding**. Refugees, Citizenship, The New America. Berkeley, Los Angeles, London: University California Press, 2003.

RABINOW, Paul; ROSE, Nikolas. O conceito de biopoder hoje. In: **Política e Trabalho**. Revista de Ciências Sociais. n.24, p.27-57, Abril de 2006.

ROSE, Nikolas. **The Politics of Life Itself**. Biomedicine, Power and Subjectivity in the Twenty First Century. Princeton, Princeton University Press, 2007.

SHAKESPEARE, T. The Social Model of Disability. In: DAVIS, L. (org). **The Disability Studies Reader**. New York, Routledge, 2006a.

Shakespeare, T. **Disability Rights and Wrongs**, London, Routledge, 2006b.

SCHORE, Cris. Le antropologia y el estudio de la política pública: reflexiones sobre la 'formulación' de las políticas. **Antípoda**. Revista de Antropología y Arqueología. Bogotá, n.10, jan, 2010, p.21-49. Disponível em: <http://antipoda.uniandes.edu.co/view.php/147/view.php>.

SCHUCH, Patrice. "Das causas aos casos. A criança como figura politica, moral e legal". Apresentacao oral no evento **Dialogos interespecificos sobre antropologia e moralidades**. Porto Alegre, UFRGS, 16 de Outubro de 2015 (mimeo).

SCHUCH, Patrice. **Práticas de Justiça**. Antropologia dos modos de governo da infância e juventude no contexto pós-ECA. Porto Alegre, Editora da UFRGS, 2009.

SCHUCH, Patrice. Justiça, Cultura e Subjetividade: Tecnologias jurídicas e a formação de novas sensibilidades sociais no Brasil. **Revista Eletrônica de Geografía y Ciencias Sociales**. Universidad de Barcelona. Vol. XVI, num. 395 (15), 2012.

TEIXEIRA, Carla. A produção política e os manejos da diversidade na saúde da população indígena brasileira. **Revista de Antropologia da USP**, São Paulo, vol. 55, n.2, 2012, p. 567-608. Disponível em: <http://www.revistas.usp.br/ra/article/viewFile/59296/62332>.