



Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

# Anais

## IV Seminário Internacional Sociedade Inclusiva

*Propostas e ações inclusivas: impasses e avanços*

Belo Horizonte  
17 a 20 de outubro de 2006

*Sessões de Comunicações*

---

Realização:



**RELAÇÕES DE TROCA NA INSERÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE  
DEFICIÊNCIA (PPD) NO PROGRAMA DE EMPREGO PROTEGIDO:  
ANTROPOFAGIA OU RESPEITO À ALTERIDADE?**

***Jacqueline de Oliveira Moreira***

Mestrado em Psicologia – PUC Minas

***José Newton Garcia Araújo***

Mestrado em Psicologia – PUC Minas

***Roberta Carvalho Romagnoli.***

Mestrado em Psicologia – PUC Minas

Programa de Pós-graduação - Mestrado em Psicologia. Av. Itaú, nº 525,

Bairro Dom Bosco BH MG. CEP: 30730-280

Fones : (31) 3319-4568 ou 4922

[psimestrado@pucminas.br](mailto:psimestrado@pucminas.br)

Este texto apresenta a pesquisa “Relações de troca na inserção da pessoa portadora de deficiência (PPD) no programa de emprego protegido: antropofagia ou respeito à alteridade?”, financiada pelo CNPq, de novembro de 2004 a novembro de 2005<sup>1</sup>. O estudo se insere na linha de pesquisa qualitativa, sobretudo porque o

---

<sup>1</sup> A equipe integrante da pesquisa era composta pelos autores deste artigo, sendo coordenada pelo Prof. Dr. José Newton Garcia de Araújo. Participaram ainda as seguintes alunas de graduação: Marlene Antunes de Andrade e Pollyana Vieira e Sousa.

objetivo do trabalho é investigar não somente a inserção das pessoas portadoras de deficiência (PPD) no mercado formal do trabalho, a partir das novas exigências legais para sua contratação, no Brasil, mas também as percepções e os significados desse trabalho para as PPD, com suas implicações subjetivas. De acordo com González Rey (2002), esse tipo de produção de conhecimento que tanto possibilita a criação teórica acerca da realidade, que é em si multideterminada, dinâmica e histórica, quanto a cuidadosa e ampla elaboração das idéias e fatos procedentes do empírico.

Nessa perspectiva, o presente estudo possui uma abordagem teórica interdisciplinar, efetuando uma troca entre campos teóricos distintos, a saber, a Psicanálise, a Psicologia Sistêmica e a Psicossociologia. Conforme Vasconcelos (2002), a interdisciplinaridade propicia a reciprocidade, o enriquecimento mútuo, conduzindo a uma aprendizagem conjunta e tentando abordar a complexidade da articulação da deficiência e do trabalho. Foi realizada ainda uma pesquisa de campo, tendo como sujeitos pessoas com deficiência ou pessoas portadoras – PPD -, cadastradas no Projeto de Mercado de Trabalho Inclusivo - PROMETI - da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte, que se acham inseridas no mercado de trabalho. Esses sujeitos que estavam trabalhando, quando se iniciou a pesquisa, eram em número de 468, de um total de 2.300. Cabe ressaltar que esse universo apresenta grande variação, dada a dinamicidade característica do serviço. Eles estavam cadastrados na seguinte divisão: 98 deficientes auditivos, 355 deficientes físicos, 10 deficientes visuais, 03 deficientes mentais e 02 deficientes múltiplos.

Nesse universo de pesquisa, realizaram-se entrevistas semi-estruturadas, com roteiro previamente estabelecido, com perguntas como: O que você acha do trabalho que realiza? Você se sente preparado para a função que exerce? Como você se percebe enquanto trabalhador? Como você acha que os outros te percebem? Você se sente respeitado, valorizado no seu trabalho? Você percebe algum tipo de discriminação? O seu trabalho corresponde ao que você esperava? Qual o sentido do trabalho para você?

Para a realização das entrevistas, a amostra foi não-probabilística por tipicidade, e, portanto, não apresenta fundamentação matemática, sendo destituída de rigor estatístico. Esse tipo de amostragem, “(...) *consiste em selecionar um subgrupo da população que, com base nas informações disponíveis, possa ser*

*considerado representativo de toda a população*” (GIL, 1991, p. 97). O que norteou a escolha foram dois significantes: trabalho e deficiência. Não foram contemplados: sexo, idade, etnia, escolaridade, profissão, ou renda, por acreditar-se que, no recorte proposto, essas distinções não eram significativas. Dessa maneira, foram divididos os deficientes em: deficientes auditivos, deficientes físicos, deficientes mentais, deficientes múltiplos e deficientes visuais, que se encontram trabalhando. Essas deficiências foram escolhidas com base na lei, que reconhece tal classificação. Optou-se por escolher dois (02) representantes de cada deficiência, com exceção dos deficientes auditivos, que foram entrevistados em número de três (03), e em conjunto, pois essa foi a forma como os informantes quiseram ser entrevistados.

A escolha dos entrevistados, inicialmente, foi realizada de maneira aleatória, da seguinte forma: os sujeitos foram listados por deficiência e, em seguida, cada grupo foi dividido por dois, sendo selecionado o primeiro sujeito do primeiro subgrupo e o primeiro do segundo subgrupo. Não sendo possível a entrevista com algum deles, passava-se para o segundo da lista, o terceiro, e assim sucessivamente, até se definir quem seria entrevistado. Entretanto, após a realização das quatro (04) primeiras entrevistas, tal forma de escolha se mostrou ineficiente, tendo em vista que duas destas não puderam ser utilizadas. Em uma delas o sujeito estava trabalhando, mas não ocupava a cota das PPD da empresa. Em outra, o sujeito era deficiente visual e só poderia ser assim classificado se fosse alterado o percentual de acuidade visual, estabelecido em lei recente. Diante dessa situação, optou-se por adotar, como critério de grau de deficiência, na escolha do informante, o que possibilitasse sua contratação na cota das PPD.

Neste contexto, foram realizadas sete (07) entrevistas com três (03) deficientes auditivos, dois (02) deficientes físicos, dois (02) deficientes mentais e dois (02) deficientes visuais. Os deficientes múltiplos foram retirados da amostra, por incapacidade de ser encontrados. Havia apenas dois (02) na lista do PROMETI. Destes, o primeiro não foi localizado por telefone e o segundo havia mudado de residência, mas ninguém no domicílio contactado o conhecia. As entrevistas semi-estruturadas se realizaram no período de 26 de janeiro a 03 de outubro: as cinco primeiras em janeiro, fevereiro e março, e as duas últimas em setembro e outubro.

Para maior compreensão das falas, armou-se o seguinte quadro, que permite ter um perfil dos entrevistados:

| ENTREVISTA | ENTREVISTADO   | EMPRESA | TIPO DE EMPRESA   |
|------------|--|---------|---|
| 1          | P1 - Deficiente Mental   | A       | Empresa particular que vende seguro.                              |
| 2          | P2 - Deficiente Físico   | B       | Empresa que presta serviços para uma multinacional que produz aço |
| 3          | P3 - Deficiente Visual   | C       | Universidade particular   |
| 4          | P4 - Deficiente Física   | D       | Empresa de telefonia celular                                      |
| 5          | P5 - Deficiente<br>P6 - Deficiente<br>P7 - Deficiente Auditivo | E       | Empresa pública que faz tratamento de água                        |
| 6          | P8 - Deficiente Mental   | A       | Empresa particular que vende seguro                               |
| 7          | P 9 - Deficiente Visual  | F       | Universidade particular   |

## DISCUSSÃO DOS DADOS

O instrumental de análise dos dados obtidos nas entrevistas foi a análise de conteúdo e as respectivas categorias temáticas, oriundas deste procedimento de interpretação. A análise temática efetivada foi de cunho qualitativo, como propõe Bardin (1994), o material foi codificado por categorias temáticas e os temas foram definidos *a posteriori*, a partir do que surgiu nas entrevistas realizadas, tendo como base conceitual as noções de *relações de troca* e de *relações antropofágicas*.

Entende-se como relações de troca os diversos processos de interação entre indivíduos, grupos ou instituições, que implicam uma intenção recíproca de dar, receber e retribuir um bem material ou simbólico; isso pode ocorrer no campo formal das transações econômicas, bem como em qualquer outro campo relacional, formal ou informal, no espaço público ou privado. Na presente pesquisa, focalizou-se a natureza das trocas entre trabalhadores e empregadores, o que significa não só a troca formal de trabalho por salário, mas um conjunto de interações de natureza organizacional, institucional e interpessoal. Partiu-se da premissa de que, mesmo se as trocas costumam ser desiguais, favorecendo mais uma parte que outra, elas supõem relações “civilizadas” entre indivíduos e instituições que partilham direitos e deveres. No entanto, elas podem, por vezes, regredir para formas “bárbaras” de interação, ou seja, de anulação real ou simbólica do outro. Neste caso, as *relações*

*de troca* dão lugar a condutas que Barus-Michel (2001) denominou *relações antropofágicas*. No contexto das relações de trabalho, elas remetem às formas perversas de exploração e de submissão do corpo, da mente e da afetividade do trabalhador. No caso de PPD, a possível ocorrência de “relações antropofágicas” seria mais uma fonte de agravamento de seu sofrimento, já inerente à sua deficiência, por vezes gerando até mesmo algum tipo de doença ocupacional. Nesse caso, fala-se também de exclusão do sujeito PPD, mesmo que ele esteja formalmente incluído no mundo do trabalho.

A partir da opção metodológica, para tratamento do material coletado, foram escolhidas as seguintes categorias temáticas: definição de deficiência, relação com a família, significado do trabalho, relações de troca, relações antropofágicas, inclusão e exclusão. Diante da complexidade dessas categorias, optou-se por apresentar neste texto duas posições sobre o encontro entre as PPD e o campo laboral. Primeiro, decidiu-se realizar uma leitura crítica sobre esse encontro, pois as dificuldades de definição da categoria de deficiência e a lógica de exploração do capitalismo introduzem uma dupla e dura problematização nesse encontro. Por outro lado, a equipe se perguntou se a vivência subjetiva das PPD, diante da possibilidade de trabalho, as inscreveria no campo da valoração humana, trazendo-lhe, assim, uma experiência de satisfação. Essas duas questões são examinadas a seguir.

## **A PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA E O CAMPO LABORAL: *RELAÇÕES ANTROPOFÁGICAS***

A nomeação que vigora, nos textos oficiais, a respeito dos sujeitos aqui pesquisados, é “pessoa portadora de deficiência” - PPD. Ainda que essa nomeação sofra várias críticas, é ela que se vê na Constituição Federal do Brasil, (BRASIL, 1988). As definições jurídicas da deficiência expressam uma dada representação da sociedade, ou seja, aquela que associa o fato da deficiência a uma dificuldade de integração social que, em última instância, definiria o deficiente como dependente. Pussoli e Assis, citados por Araújo (2005), definem a pessoa com deficiência como “(...) *incapaz de assegurar a si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal*” (ARAÚJO, 2005, s/p). Essa pessoa é vista

como o diferente que porta algo “a menos” que os outros sujeitos. A Lei 7.853-89, por sua vez, conceitua a pessoa deficiente como aquela que sofreu perdas ou possui “(...) *anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.*” (BRASIL, 1998, s/p). Essa definição coloca uma nova e problemática questão, enquanto levanta o tema da normalidade. Com efeito, o que é um padrão considerado normal para o ser humano?

Vê-se, assim, que os princípios que regem essa definição de deficiência suscitam questionamentos em sua aplicação. Segundo a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE, criada pela Lei 7.853-89, a pessoa portadora de deficiência apresenta uma “(...) *redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social com necessidade de equipamentos*” (BRASIL, 1998, s/p). O que dizer de mais esta afirmação? Sabe-se que as leis resultam de sistemas de poder, de práticas sociais, de ideologias, de hábitos e costumes socialmente assimilados, o que as leva, como consequência, a determinar comportamentos. Assim, é de se pensar que, ao apresentar a pessoa deficiente como incapaz, a lei está ratificando uma representação social da deficiência e, de outro lado, legitimando comportamentos protecionistas que negam à pessoa com deficiência a condição de sujeito de sua história. Em outras palavras, as leis que protegem as pessoas com deficiência representam um avanço social, em direção à percepção das necessidades das minorias, mas paradoxalmente expressam uma tendência de retirar dessa minoria a condição de sujeito responsável e capaz de conduzir o próprio destino.

Na fala de uma das entrevistadas, contratada por uma empresa apenas para cumprir a cota legal que obriga a contratação das PPD, percebe-se que a lei, ao mesmo tempo em que garante sua inserção no mercado de trabalho, também abre caminho para certa discriminação, sobretudo quando não há informação acerca da PPD:

P9: Assim, é, é, na F, porque não sei, eu acho que eu fui incluída assim, fui jogada eu fui atrás de computador de tela grande eu fui atrás de programa de instalação ninguém nunca ligou do RH e perguntou P9 tá tudo bem, tá adaptada? Quando eu fui fazer a entrevista eles não falaram com a minha chefia, a entrevista técnica com a chefia eles não falaram que eu era deficiente, acho que foi um trem assim, acho que foi assim super sem graça. Eu acho que quando você manda um deficiente pra uma seleção tem que dizer assim: Oh! Essa pessoa é deficiente,

então não me (inaudível) ficaram surpresos, arregalaram um olho desse tamanho então essas coisas...

É importante ressaltar que o efeito de assujeitamento da pessoa deficiente parece fruto da concepção que sustenta a definição de deficiência, pois a característica (neste caso, do senso comum) que permite um enquadramento da deficiência é a idéia da incapacidade. Esse parece o cerne do problema, mas as definições dos tipos de deficiência também guardam outras dificuldades. Assiste-se a uma imprecisão, a um transbordamento e uma ampliação do limite que bordeja as deficiências. A imprecisão e a ampliação dos limites permitem, por exemplo, que empregadores contratem pessoas com deficiências “invisíveis” para responder a exigência da lei e cumprir as cotas.

Mas, como as próprias PPD definem a deficiência? Nesta pesquisa perguntou-se aos sujeitos sobre sua percepção da deficiência: “Como você se percebe enquanto uma PPD trabalhadora?” Todos os entrevistados apresentaram dificuldades diante dessa indagação. Pôde-se constatar essas dificuldades através da insinuação dos sujeitos de que não compreendiam o que foi perguntado, da gagueira nervosa e, outras vezes, do desviar-se da pergunta. Essas atitudes denunciam formas defensivas de lidar com a angústia, diante do encontro com sua condição. Vejam-se alguns exemplos:

Entrevistadora: Como vc se percebe enquanto uma PPD trabalhadora?

P4: Como eu me percebo? Eu não entendi.

Entrevistadora: Como você se percebe tendo essa deficiência e trabalhando na empresa N?

P4: Como eu me percebo?

Entrevistadora: Você tem uma deficiência que as outras pessoas não têm, e como você se percebe dentro dessa empresa, trabalhando?

P4: Ah, ta! Ah! Na minha forma de ver, né? Pra gente assim como a gente, igual eu tô te falando, a gente exerce a função como qualquer um lá dentro e trabalha até muitas vezes mais do que muitas pessoas, então a gente se sente normal, né? Aos olhos das pessoas eu não sei como elas nos enxergam, mas a gente enxerga elas normais. Ou muitas das vezes a gente pensa assim também, a gente tem aquela coisa também “nossa, fulano é tão assim parado”, enquanto a gente tem muitas ações, né? A gente corre muito atrás, a gente quer sempre tá assim mostrando, né? Que a gente também é capaz, que a gente corre atrás pra saber de resultados, de dar resultado enquanto muita gente aí, que não tem deficiência nenhuma, fica muito assim oh! né? Cômodo pra ele.

Essas defesas subjetivas e a imprecisão real do conceito de deficiência podem ser utilizadas pelas empresas de forma antropofágica, denunciando uma



apropriação brutal do outro e negando-o como semelhante, recusando nele a mesma humanidade que é a minha. Observou-se isso na fala de uma pessoa portadora de deficiência física:

Entrevistadora: O seu trabalho corresponde ao que vc esperava?

P4: Ao que eu esperava? No princípio não, quando eu entrei na mensageria, não, porque eu pensava assim, eu achei um pouco complicado (*sic*) essa função pra gente, porque eu eu hoje não tenho muita dificuldade de locomoção, né? Mas pessoas lá, igual eu te falei, que entrou vinte e poucas pessoas né? Então, cê vê que tinha pessoas que tinham mais dificuldade pra andar ou até pra conversar, então, essas pessoas também entraram nesses cargos. Então, a gente ficou meio surpreso assim nó a gente pra rua com aparelho, achei complicado (*sic*). Chuva, a gente pegou chuva pegou sol, ônibus e é você chegando e saindo o tempo inteiro fazendo várias funções, banco é... muita coisa entendeu? A gente tinha um contato muito assim na rua de fila essas coisas, a gente quase que não enfrentava fila, né? Mas tinha determinadas deficiências lá dentro que a questão da fila era meio complicada, tinha que enfrentar fila também, porque umas são muito visíveis as outras não. Então, é essa parte assim.

Assim, acredita-se que a Lei nº. 3.298 (BRASIL, 1999) é cumprida de maneira heterônoma, sem reflexão sobre as questões que permeiam os temas da deficiência e de sua relação com o trabalho. Se as empresas criassem um espaço de reflexão sobre essa Lei, ter-se-ia um avanço social no que tange à questão da representação e da definição de deficiência. Parece que os empregadores pensam o deficiente como uma pessoa de capacidade diminuída, sem muitas condições de trabalho. Por esse motivo, eles as contratam não pela capacidade produtiva, mas apenas para cumprir uma lei:

P9: Na F eu fui contratada porque eles tavam (*sic*) precisando contratar deficiente, então eu participei de um seminário lá sobre inclusão e rolou fofoca de que eles tavam (*sic*) contratando deficiente, aí eu fui lá no RH, deixei meu currículo, alguns meses depois eles entraram em contato e também lá na faculdade. Eu levei meu currículo e eles me contrataram, mas não é pra preencher vaga não, é pra preencher cota.

Nessa perspectiva, o empregado é escolhido para evitar uma punição legal, mas não em função de sua capacidade de exercer tal tarefa, de ocupar tal função:

P4: Agora eu tenho, entendeu? E é isso que eu tô te falando, é meio complicado essa questão das empresas, elas contratam você por uma certa obrigação, entendeu? Pra cumprir alguma, então eles não visam muito a sua qualificação, eles pensam assim: "Ah!, eu vou pegar fulano e vou encaixar naquela vaga, porque senão a gente vai ser multado, então vão arrumar tantas vagas pra essas pessoas".

E essa origem do emprego, calcada no medo da punição legal, pode, por vezes, gerar novo tipo de exploração. Esta aparece de forma explícita, por exemplo, na não-correspondência entre o cargo contratado e a função exercida, bem como no salário:

P9: Mudei, na F eu fui contratada como recepcionista e eu briguei pelo fato de que é uma discriminação terrível, porque eu não desempenhava o cargo, é trabalho de recepcionista, depois de um ano, eu fui contratada em setembro, depois de mais de um ano e tanto só em abril promovida e colocada como todas as pessoas que desempenham o mesmo serviço, no mesmo grau de hierarquia de todas as pessoas que desempenhavam a mesma coisa que nem eu.

E, por vezes, de forma implícita, por exemplo, na exigência acerca da produtividade. Nesse sentido, é como se o empregador dissesse: *“Já que vocês estão aqui, precisam trabalhar mais que os outros para mostrar a eficiência”*. Essa pretensão, muitas vezes, é assumida pelas próprias PPD, como se vê na fala a seguir:

P4: “(...) a gente tem muitas ações, né?, a gente corre muito atrás, a gente quer sempre tá assim mostrando, né? que a gente também é capaz, que a gente corre atrás pra saber de resultados...”

Essa capacidade, em alguns casos, de fato é real, sobretudo se a PPD estiver na função adequada. É preciso salientar que o uso da palavra “adequada” aqui não é entendida como o que está em conformidade com algo, o que traz uma conotação de passividade e submissão. Na medida em que se compreende o aspecto relacional da deficiência, consider-se “função adequada” aquela que promove encontros potencializadores, que ativa a potência da subjetividade. Entretanto, cabe ressaltar que essa não é a visão dos empregadores, que podem se valer da idéia de “adequado” para a manutenção da subordinação e da perspectiva de exploração:

P6: A nossa carga de trabalho é maior, a chefe cobra mais da gente do que dos outros. A outra chefe nos respeitava mais, se preocupava em falar com a gente, explicar as coisas pra gente. A chefe atual não comunica com a gente.

P7: Os surdos são mais rápidos e por causa disso trabalham mais. Sempre recebem trabalhos extras.

Nesse sentido, acredita-se que muito ainda há que trilhar no caminho da inclusão social. Segundo Sasaki (2003), na fase da inclusão, diferente da integração, os dois lados enfrentam juntos os desafios da produtividade. Para o

autor, os conceitos inclusivistas são: autonomia, independência e, *empowerment*, e nessa perspectiva, uma empresa inclusivista deveria mostrar que:

(...) acredita no valor da diversidade humana, contempla as diferenças individuais, efetua mudanças administrativas e no ambiente. Uma empresa pode se tornar inclusiva por iniciativa e empenho dos próprios empregados (SASSAKI, 2003, p. 65).

Parece que, apesar de a lei de contratação de PPD representar um avanço, no campo das políticas públicas relativas à deficiência (BRASIL, 1999), por outro lado a própria forma e os princípios que norteiam uma lei federal não permitem a efetivação de conceitos como autonomia e independência. Esta pesquisa revelou que é preciso avançar ainda mais no processo de reconhecimento da diferença e, assim, realizar, de fato, os ideais de inclusão social.

## **O LUGAR DO TRABALHO NA DINÂMICA PSÍQUICA: UMA POSSIBILIDADE DE SUBJETIVAÇÃO**

Sem dúvida, a posição de pesquisador exige um olhar cético e crítico acerca dos fenômenos, mas não se pode deixar de mencionar os efeitos subjetivos positivos do trabalho para a PPD. Sendo assim, examinar-se-á campo de possibilidades que se abre para a PPD, ao ser incluída no mercado de trabalho.

O trabalho foi tomado como categoria antropológica central, na filosofia, especialmente a partir de Hegel e de Marx. Mesmo quando se realiza como uma atividade “estranhada” ou alienada, ele representa uma função secundária que permite a sociabilidade e a inserção, possibilitando o enriquecimento e o crescimento do homem. O trabalho possui assim uma função social de troca intersubjetiva, de garantia da vida em sociedade e de reconhecimento entre os sujeitos. Mesmo precarizado, o trabalho é pensado como uma “(...) *atividade material e espiritual que procura resultado útil*” (MONDIN, 1980, p. 201). Negar a um homem adulto a possibilidade de trabalho, achando-se ele capacitado para tal, é retirar-lhe uma possibilidade definidora da condição humana. Encontrou-se nas respostas dos entrevistados uma equiparação entre vida e trabalho, pois sem trabalho não há vida.

P8: Olha, pra mim eu acho que foi muito bom pra mim, é o melhor emprego que eu dou a minha vida... Eu dou a minha vida pra esse emprego, pra esse tipo de trabalho.

P3: Olha, eu vou falar como meu pai fala que o homem sem trabalho ele não tem dignidade, e eu carrego isso comigo, sabe, eu aprendi e graças a Deus meu pai sempre me ensinou a ser batalhador e desde pequeno, desde doze anos de idade eu fiz várias cirurgias nos olhos, mas mesmo assim eu não deixei de lutar, entendeu? Eu acho que o trabalho na vida do homem ele é indispensável, sem o trabalho o homem não é nada, porque imagina só se você não trabalha você não tem dinheiro, se você não tem dinheiro como que você vai ser um homem com dignidade? Não vai ter como pagar suas contas, no seu dia-a-dia você vai ser praticamente uma pessoa inútil, você não vai ter como fazer nada, então quer dizer o trabalho ele é muito relacionado com a vida do homem, não só do homem, né? Da mulher, né? Porque sem o trabalho você não tem como fazer nada. Então assim eu acho que pra mim o trabalho é indispensável, eu sem o trabalho eu estaria doente.

A possibilidade de ter um trabalho reconhecido legalmente, um emprego com carteira assinada, diminui as diferenças colocadas pela deficiência. Pois todos somos iguais perante a lei, mas essa igualdade deve ser concretizada. Por este viés, se a PPD é um semelhante, mesmo em sua diferença, ela pode usufruir uma experiência tipicamente humana, que é o trabalho, no caso, mediado pela experiência do emprego formal.

P2: Ah! O trabalho, eu acho assim, como é que eu vou te falar. É a dignidade da pessoa né, cê ter o direito ao trabalho, ter seu salário, ser recompensado, se esforçar pra fazer um trabalho bem feito e você ser recompensado tanto quanto as outras pessoas que não têm nenhum problema, né? Então, eu acho que o que vale pra mim é isso, dignidade pra poder trabalhar e ter direito, todo mundo tem direito, eu também quero ter.

Com certeza, a PPD, no momento em que é inserida no cotidiano do trabalho, pode descobrir novas formas de estar no mundo, de se subjetivar. Essa perspectiva é percebida por quase todos os entrevistados. A seguir, um exemplo:

P3: Olha, até então eu nunca tive assim, nunca passava na minha cabeça que eu ia trabalhar um dia no jardim, mesmo porque eu achava que não seria, que nunca teria oportunidade, mas como eu entrei na *empresa X* e as oportunidades foram aparecendo, eu caí no jardim e falar a verdade pra você, eu me adaptei muito bem, gosto demais, porque pra a gente fazer alguma coisa também a gente tem que gostar, né, e eu gosto muito de mexer no jardim, eu sou assim um amante assim da natureza, gosto das plantas, entendeu? Então, eu sinto muito bem, muito à vontade.

O trabalho, ainda, cria a possibilidade da ressignificação da deficiência. A precarização da vida, marcada nos olhares, nos gestos, na postura da PPD, dá espaço para uma experiência de satisfação e de realização. Essa possibilidade traz consigo ainda a saída do lugar de vitimização:

P4: ... o deficiente que não trabalha, que fica a maioria do tempo sem nenhuma, como é que eu vou falar, sem nenhuma função, sem nada pra ocupar, né?, cê vê que essas pessoas, que eu já tive oportunidade de ver, elas pensam diferente de você que é portador de deficiência também, mas a mente deles não é muito aberta, eles são mais presos no defeito, entendeu? Então a gente não, a gente quase não tem muito tempo pra ver, "ah!, você é assim ou você é isso", cê vê que nós pensamos diferente, a gente chega até a brincar com a nossa deficiência, eu mesmo sou uma pessoa que brinco muito, eu acho que isso até ajuda um pouco. Então a gente critica, critica brincando, enquanto as outras pessoas lamentam, a gente não chega a lamentar muito, nós nos sentimos iguais, iguais e brincando, a gente se sente um pouquinho diferente.

Assim, ainda, que o movimento de inclusão da PPD no mercado de trabalho seja atravessado por variáveis que criam espaço para uma relação de exploração, desrespeito e "devoração" desses sujeitos, não se pode negar o efeito potencializador que o trabalho exerce sobre a pessoa com deficiência.

## REFERÊNCIAS

ARAÚJO, Luiz Alberto David. **Critérios para a conceituação de Pessoas Portadoras de Deficiência**. Disponível em: <<http://orbita.starmedia.com/~rhg72/2d43.htm>>. Acesso em 19 de mai. 2005.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1994.

BARUS-MICHEL, Jacqueline. A democracia ou a sociedade sem pai. In: ARAÚJO, José Newton Garcia; SOUKI, Lea Guimarães; FARIA, Carlos Aurélio Pimenta (Org.) **Função paterna e ordem social**. Belo Horizonte: Autêntica, 2001, p. 29-39.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1988.

\_\_\_\_\_. Lei nº. 7.853 de 24 de out. de 1998. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE), institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Diário Oficial**, Brasília, 29 de out. de 1998.

\_\_\_\_\_. Lei no. 3.298 de 20 de dez. de 1999. Dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência. **Diário Oficial**, Brasília, 29 dez. de 1999.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 3 ed. São Paulo: Atlas, 1991.

GONZÁLEZ REY, Fernando Luis. **Pesquisa qualitativa em Psicologia**. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

MONDIN, Battista. **O homem quem é ele?** São Paulo: Paulinas, 1980.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos**. 5ª ed. Rio de Janeiro: WVA, 2003.

VASCONCELOS, Eduardo Mourão. **Complexidade e pesquisa interdisciplinar: epistemologia e metodologia operativa**. Petrópolis: Vozes, 2002.