

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS**  
**Programa de Pós-Graduação em Psicologia**

**CONTRIBUIÇÕES DA CATEGORIA TRABALHO NA FORMAÇÃO DA  
IDENTIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

**Jackeline Figueiredo Barbosa Gomes**

**Belo Horizonte**  
**2009**

**Jackeline Figueiredo Barbosa Gomes**

**CONTRIBUIÇÕES DA CATEGORIA TRABALHO NA FORMAÇÃO DA  
IDENTIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia

Orientador: Dr. José Newton Garcia de Araújo

**Belo Horizonte  
2009**

FICHA CATALOGRÁFICA

Elaborada pela Biblioteca da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

G633c	<p>Gomes, Jackeline Figueiredo Figueiredo Contribuições da categoria trabalho na formação da identidade da pessoa com deficiência / Jackeline Figueiredo Barbosa Gomes. – Belo Horizonte, 2009. 122 f.</p> <p>Orientador: José Newton Garcia de Araújo. Dissertação (mestrado) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Programa de Pós-Graduação em Psicologia. Bibliografia.</p> <p>1. Deficientes. 2. Trabalho. 3. Identidade (Psicologia). 4. Inclusão. I. Araújo, José Newton Garcia de. II. Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais. Programa de Pós-Graduação em Psicologia. III. Título.</p>
CDU: 331.16	

Jackeline Figueiredo Barbosa Gomes  
**Contribuições da Categoria Trabalho na Formação da Identidade da Pessoa  
com Deficiência**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Psicologia da Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, como requisito parcial para a obtenção do título de Mestre em Psicologia.

Área de Concentração: Processos de Subjetivação.

---

José Newton Garcia de Araújo (Orientador) - PUCMinas

---

Maria Nivalda de Carvalho-Freitas - UFSJ

---

Jacqueline de Oliveira Moreira - PUCMinas

**Belo Horizonte, 12 de março de 2009.**

**Para Orlando, Matheus e Júlia,  
meus amores eternos.**

## **AGRADECIMENTOS**

A Deus, pai amoroso, que me agraciou com a existência. Somente por causa dela tudo isso foi possível.

Ao José Newton, orientador dessa dissertação, que com seus vastos conhecimentos sobre o trabalho e seus desdobramentos, ensinou-me a enxergar nuances nunca antes percebidas. Agradeço pela sua acolhida e carinho de sempre.

À Edel, minha querida irmã e amiga, que dedicou a mim seu precioso tempo no amadurecimento de muitas idéias. Sua co-orientação foi imprescindível para a realização dessa pesquisa.

Aos meus pais que ao me darem a vida, me ensinaram a persistir, a perseverar e a construir meus sonhos.

A todos aqueles que, com muito carinho cuidaram, dos meus preciosos tesouros, meus filhos, para que eu pudesse dedicar-me a esse estudo: Dona Júlia, “Seu” Orlando, Lara, Eni, mamãe, Edel, Artur, Leandro, Orlando e Luciana, valeu pela força.

À Adriana que ao se interessar pelo meu desejo de pesquisar muito contribuiu para que eu chegasse até aqui.

Às minhas queridas e inesquecíveis irmãs, Noême e Márcia, que apesar das adversidades, nunca desistiram de prosseguir. Vocês são um exemplo.

À Eliziane e Cristina que, ao traduzirem os achados dessa pesquisa, prepararam o terreno para a finalização da lida.

Ao Lucas que, com seu grande interesse em conhecer sobre o universo das pessoas com deficiência, atuou como pesquisador.

À Banca de Defesa do Projeto que ao aceitar avaliar os resultados iniciais dessa pesquisa, apontaram-me um caminho mais firme para ser trilhado: Professoras Maria Nivalda de Carvalho-Freitas e Jacqueline de Oliveira Moreira.

Aos sujeitos de pesquisa que me emprestaram suas histórias, seus ensinamentos e seu tempo, permitindo que essa pesquisa pudesse ser realizada.

À Márcia, minha gerente, na verdade grande amiga, que ao acreditar nos resultados promissores dessa pesquisa, deu-me a oportunidade de realizá-la.

À unidade SESI/CIRA e a toda sua equipe que, ao me receberem como profissional, me deram a oportunidade de lapidar minha atuação inclusiva, favorecendo o desejo de conhecer mais sobre a pessoa com deficiência.

Ao Sistema FIEMG por ter financiado, parcialmente, esse estudo.

À Pitucha pelo seu empenho em possibilitar a concessão da bolsa.

À Marília e ao Celso que, por meio de seu trabalho primoroso, tornaram mais tranquila a jornada.

À Lise e Rosa, da Sociedade Inclusiva, pelo empenho na concessão da sala onde realizamos os encontros com os Grupos Focais.

A CAPES pelo financiamento dessa pesquisa.

*“Nós trabalhamos porque precisamos do dinheiro para sobreviver. Mas também trabalhamos porque isso contribui para a nossa dignidade, o nosso valor como pessoas. O trabalho nos dá mais controle sobre nossa vida e nos conecta com outras pessoas. Sinto-me realmente privilegiado em ser remunerado pelo que adoro fazer. Toda sociedade que exclui pessoas do trabalho por qualquer motivo – sua deficiência ou sua cor ou seu gênero – está destruindo a esperança e ignorando talentos. Se fizermos isso, colocaremos em risco todo o futuro.”*

Robert White



## RESUMO

A presente pesquisa teve por objetivo discutir as possíveis contribuições da categoria Trabalho na formação da identidade das Pessoas com Deficiência. Para fins desse estudo, foram consideradas pessoas com deficiência aquelas caracterizadas no artigo 5º, § 1º do Decreto 5296/2004, que tiveram seu acesso ao mercado de trabalho garantido pela lei 8213/1999, com base na definição do percentual de vagas. A pesquisa considerou o *trabalho* na perspectiva de trabalho-emprego, como atividade remunerada, regida pela Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT). O estudo incluiu uma revisão histórica das representações e das condutas relativas à Pessoa com Deficiência, desde a antiguidade até os dias atuais, inclusive as mudanças ocorridas no Brasil. Discutiram-se, ainda, os distintos significados do trabalho, ao longo da história, articulando-os com as fases de exclusão, segregação, integração e inclusão social e laboral das Pessoas com Deficiência. Utilizou-se a análise quantitativa para os dados levantados através de questionários aplicados a 110 profissionais com deficiência. A abordagem qualitativa foi utilizada na análise dos dados obtidos por meio de dois grupos focais, um com sujeitos empregados e outro com desempregados. Os questionários foram aplicados em 14 empresas sediadas em Belo Horizonte e sua região metropolitana, bem como em outras cidades do estado de Minas Gerais. Buscou-se diversificar os ramos de atuação das empresas, o que permitiu a participação de profissionais com deficiência atuando em áreas diversas, ocupando cargos variados, com perspectivas de crescimento diferenciadas. Os resultados reafirmaram a importância do trabalho na vida das pessoas com deficiência, não apenas como meio de sobrevivência material e inclusão social, mas acima de tudo como forma de fortalecimento e reconstrução de sua identidade. Esses achados corroboram a hipótese de que o trabalho reforça, nas pessoas com deficiência, o sentimento de pertencimento ao corpo social, elevando sua autoestima, tornando sua participação mais efetiva nos grupos aos quais pertence, bem como favorecendo a possibilidade de sua valorização, ao se tornarem membros ativos da família, tanto no plano emocional quanto financeiro.

Palavras-chave: Pessoas com deficiência. Trabalho. Identidade. Grupo de pertencimento. Mercado de trabalho.

## **ABSTRACT**

This study aimed to evaluate the possible contributions of category Work in determining the identity of People with Disabilities. For this purpose, people with disabilities were considered those identified in Article 5, paragraph 1 of Decree 5296/2004, which have had their access to the employment market guaranteed by law 8213/1999, through the definition of percentage of vacancies. The survey found the work in view of work-employment, as salaried workers, under the rules of the Consolidation of Labor Laws (CLT). The study included a historical review of the representations and conduct on the person with disabilities, from ancient to the present day, including changes in Brazil. Were discussed further, the different meanings of work, throughout history, linking them to the phases of exclusion, segregation, integration and social inclusion and employment of people with disabilities. Using the quantitative analysis for data collected through questionnaires applied to 110 professionals with disabilities. A qualitative approach was used in the analysis of data obtained through two focus groups, one with subjects with other employees and unemployed. The questionnaires were applied in 14 companies based in Belo Horizonte and its metropolitan area as well as other cities in the state of Minas Gerais. We tried to diversify the branches of activity of enterprises, which allowed the participation of professionals with disabilities working in different areas, occupying various positions, with different prospects for growth. The results reaffirmed the importance of the work in the lives of people with disabilities, not only as a means of survival equipment and social inclusion, but above all as a way of strengthening and reconstruction of their identity. These findings support the hypothesis that the work increases, people with disabilities, the feeling of belonging to the social body, bringing your self, making their participation more effective in groups to which belongs, as well as fostering the possibility of their recovery, when become active members of the family, both emotional as financial.

**Keywords:** People with disabilities. Work. Identity. Group belonging. The labor market.

## Résumé

L'objectif de cette recherche a été d'analyser et discuter les possibles contributions de la catégorie «travail» dans la formation de l'identité des personnes handicapées. Dans cet étude, on a considéré comme personnes handicapées celles incluses dans l'article 5<sup>e</sup>, § 1<sup>er</sup> du Decret 5296/2004, et qui ont eu accès au marché du travail avec la garantie de la Loi 8213/1999, selon un pourcentage de places de travail. La recherche a pris le mot *travail* dans l'optique du travail-emploi, d'une activité salariée, sous les règles de la «Consolidation des Lois du Travail» (CLT) brésiliennes. Une analyse historique concernant la caractérisation de la personne handicapée a été menée, y compris dans le modèle brésilien. Le sens générique du travail au long des siècles a été recensé, tout autant que les rapports entre personnes handicapées et travail. Cela comprend les phases d'exclusion, ségrégation, intégration et inclusion dans le monde du travail, ainsi que les contributions des lois concernant ce sujet. La méthodologie quantitative a été utilisée dans l'application de questionnaires à 110 travailleurs handicapés; et la qualitative s'est servie du «groupe focal», à deux reprises, l'un avec d'employés handicapés et l'autre avec des chômeurs handicapés. Les questionnaires ont été envoyés dans la plupart par les secteurs de ressources humaines de 14 entreprises situées à Belo Horizonte et région métropolitaine, ainsi que dans d'autres villes de l'état de Minas Gerais. En vue d'obtenir des réponses pas biaisées ou tendancieuses, on a essayé de diversifier les types d'entreprises pour y trouver des sujets dans différentes occupations et niveaux hiérarchiques, ayant également d'opportunités variées de promotion dans l'entreprise. Les résultats ont confirmé l'importance du travail dans la vie des personnes handicapées, signalant son rôle fondamental non seulement comme moyen de survie matérielle mais surtout comme élargissement, raffermissement et renouveau de l'identité des personnes handicapées. Cela comprend une plus grande possibilité de participation sociale, tout autant qu'à l'amélioration de l'estime de soi, à une participation plus marquée dans les groupes d'appartenance et avec un rôle plus actif au sein de la famille, dans les sens émotionnel et financier.

Mots-clé: Personnes handicapées. Travail. Identité. Groupe d'appartenance. Marche de travail.

## LISTA DE FIGURAS

GRÁFICO 1	Número de Colocados no Mercado de Trabalho de Minas Gerais – 2005 – 2007.....	49
GRÁFICO 2	Número de Colocados no Mercado de Trabalho de Belo Horizonte – 2001 – 2008.....	49
GRÁFICO 3	Distribuição da população estudada em relação à idade e sexo	70
GRÁFICO 4	Distribuição da população estudada em relação ao gênero.....	71
GRÁFICO 5	Categorização da população estudada em relação ao tipo de deficiência.....	71
GRÁFICO 6	Desdobramento dos tipos de deficiência na população avaliada	72
GRÁFICO 7	Desdobramento dos tipos de deficiência X sexo na população pesquisada.....	73
GRÁFICO 8	Distribuição da população estudada X escolaridade.....	74
GRÁFICO 9	Tempo de Vinculação ao emprego.....	75
GRÁFICO 10	Ramos de atuação envolvidos no universo estudado.....	76
GRÁFICO 11	Avaliação do conhecimento da lei.....	78
GRÁFICO 12	Avaliação de que a lei não garante o emprego.....	79
GRÁFICO 13	Contribuição do trabalho assalariado na renda familiar.....	83

GRÁFICO 14	Classificação do relacionamento no trabalho.....	84
GRÁFICO 15	Existência de preconceito.....	84
GRÁFICO 16	Percepção de oportunidade de crescimento no trabalho.....	85
GRÁFICO 17	Conceituação do trabalho.....	86
GRÁFICO 18	Apreciação do trabalho.....	87
GRÁFICO 19	Gradação do Gostar do Trabalho.....	87
GRÁFICO 20	Percepção de si após estar empregado.....	89
GRÁFICO 21	Gradação Importância do trabalho.....	89

## LISTA DE TABELAS

TABELA 1	Principais concepções de deficiência.....	31
TABELA 2	Panorama histórico no cenário brasileiro.....	35
TABELA 3	Ramo de atuação das empresas com número de colocados por sexo X cargos ocupados.....	77

## LISTA DE SIGLAS

ADFC – Associação dos Deficientes Físicos de Contagem

BA - Bahia

CAADE – Coordenadoria Especial de Apoio e Assistência à Pessoa com Deficiência

CAAPD – Coordenadoria de Apoio e Assistência a Pessoa com Deficiência

CAPES – Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CEP – Conselho de Ética em Pesquisa

CIRA – Centro de Integração e Apoio ao Portador de Deficiência “Rogéria Amato”

CLT – Consolidação das Leis Trabalhistas

IBC – Instituto Benjamin Constant

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INES – Instituto Nacional da Educação dos Surdos

MEF – Manuscritos Econômicos e Filosóficos

MPT – Ministério Público do Trabalho

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial de Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

OSC – Organizações da Sociedade Civil

PROMETI – Projeto de Mercado de Trabalho Inclusivo

PUC Minas – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

SESI – Serviço Social da Indústria

SFIT – Sistema Federal de Inspeção do Trabalho

SINE – Sistema Nacional de Emprego

SUS – Sistema Único de Saúde

TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

UNESCO – Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO.....</b>	<b>18</b>
<b>1.1</b>	<b>Justificativa.....</b>	<b>23</b>
<b>2</b>	<b>TRABALHO E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: PERCURSOS E DESDOBRAMENTOS AO LONGO DA HISTÓRIA.....</b>	<b>26</b>
<b>2.1</b>	<b>Caracterização das pessoas com deficiência – caminhos e descaminhos.....</b>	<b>26</b>
<b>2.1.1</b>	<b><i>Deficiência: significados e ocorrências ao longo da história.....</i></b>	<b>26</b>
<b>2.1.2</b>	<b><i>A deficiência e o processo histórico no modelo brasileiro.....</i></b>	<b>32</b>
<b>2.2</b>	<b>A categoria trabalho e seus significados ao longo dos tempos.....</b>	<b>37</b>
<b>2.2.1</b>	<b><i>Da exclusão à inclusão no trabalho – um longo processo de caminhada.....</i></b>	<b>41</b>
<b>2.2.1.1</b>	<b><u>Trabalho, legislação e pessoas com deficiência.....</u></b>	<b>45</b>
<b>3</b>	<b>IDENTIDADE.....</b>	<b>51</b>
<b>3.1</b>	<b>Embasamento teórico e pressupostos básicos.....</b>	<b>51</b>
<b>3.2</b>	<b>A relação entre identidade e trabalho: interconexões.....</b>	<b>57</b>
<b>3.3</b>	<b>Identidade e pessoas com deficiência.....</b>	<b>61</b>
<b>4</b>	<b>METODOLOGIA.....</b>	<b>64</b>
<b>4.1</b>	<b>Escolha metodológica.....</b>	<b>64</b>
<b>4.2</b>	<b>Pesquisa quantitativa.....</b>	<b>65</b>
<b>4.3</b>	<b>Pesquisa qualitativa.....</b>	<b>66</b>
<b>4.4</b>	<b>Caracterização da amostra estudada.....</b>	<b>68</b>
<b>5</b>	<b>RESULTADOS E DISCUSSÃO.....</b>	<b>69</b>
<b>5.1</b>	<b>Pesquisa Qualitativa.....</b>	<b>69</b>
<b>5.1.1</b>	<b>Caracterização da população estudada.....</b>	<b>69</b>
<b>5.1.1.2</b>	<b><u>População estudada x idade.....</u></b>	<b>69</b>
<b>5.1.1.3</b>	<b><u>População estudada x sexo.....</u></b>	<b>70</b>

5.1.1.4 <u>População estudada x tipo de deficiência</u> .....	71
5.1.1.5 <u>População estudada x escolaridade</u> .....	73
5.1.1.6 <u>Distribuição da população estudada por tempo de vinculação ao emprego</u> .....	74
5.2 Descrição das empresas onde se efetuou a aplicação dos questionários.....	76
5.3 Análise da relação entre o sujeito de pesquisa e o trabalho.....	78
5.3.1 <i>O conhecimento da lei que norteia a obrigatoriedade de inclusão no mercado formal de trabalho</i> .....	78
5.3.1.1 <u>Respostas afirmativas</u> .....	79
5.3.1.2 <u>Respostas negativas</u> .....	80
5.3.2 <i>Renda familiar e satisfação</i> .....	82
5.3.3 <i>Relacionamento no local de trabalho e oportunidade de crescimento</i> .....	83
5.3.4 <i>Valoração do trabalho para a população estudada</i> .....	85
5.3.5 <i>Contribuições do trabalho para a vida do profissional com deficiência</i> .....	88
5.4 Pesquisa Qualitativa.....	93
5.4.1 <i>Análise dos significados do trabalho</i> .....	94
5.4.1.1 <u>Trabalho como fonte de satisfação e motivação</u> .....	95
5.4.1.2 <u>Trabalho como fonte de sustento material e de pertencimento social (pela via do consumo)</u> .....	96
5.4.1.3 <u>medida de valor e fonte de realização pessoal</u> .....	96
5.4.1.4 <u>Trabalho como possibilidade de transformação, crescimento e sobrevivência moral</u> .....	98
5.4.1.5 <u>Trabalho como fonte de identificação pessoal, realização e prazer</u>	99
5.4.1.6 <u>Trabalho como fonte de auto-reconhecimento</u> .....	100
5.4.1.7 <u>Trabalho como fonte de conquistas (materiais e relativas à identidade)</u> .....	101
5.4.1.8 <u>Trabalho como fonte de pertencimento e identidade social</u> .....	102
5.4.1.9 <u>Trabalho como gerador de identidade</u> .....	103

<b>6 CONCLUSÃO.....</b>	<b>107</b>
<b>REFERÊNCIAS.....</b>	<b>110</b>
<b>APÊNDICE.....</b>	<b>120</b>

## 1 INTRODUÇÃO

A relação entre homem e trabalho constitui-se em objeto de estudo dos mais tradicionais campos do conhecimento tais como a filosofia, a psicologia, a sociologia dentre outros. O fato pode ser justificado pela relação do trabalho com a produção psicológica e material da vida humana, tanto individual como coletiva. O sujeito, inserido no contexto profissional, costuma passar grande parte do seu tempo no ambiente de trabalho ou envolvido com questões que se referem a ele. (CRUBELLATE ; VASCONCELOS, 2003).

Sobre o assunto, Marx (1986) atesta que a subjetividade se desenvolve na interconexão direta com o mundo objetivo, na dimensão indivíduo – mundo, sendo necessário, assim, o entrelaçamento ou o exercício com a objetividade. Será sempre na dimensão relacional que a identidade se desenvolverá uma vez que: “*a consciência, portanto, é desde o início um produto social, e continuará sendo enquanto existirem homens*”. (MARX, 1986, p.43). Nessa perspectiva, afirma que o trabalho é condição da existência do homem, independentemente das formas de sociedade. Nesse contexto, o trabalho é “atividade vital” do homem, marcando nesse sentido sua centralidade como categoria antropológica. Atesta, ainda, que o determinante do devir<sup>1</sup> histórico do homem, de seu constante processo de autoconstituição como ser social encontra suas bases no desenvolvimento da atividade, por meio da qual se transformam e formam suas individualidades propriamente humanas (MARX, 1974). Assinala, dessa maneira, a característica estritamente humana do trabalho, afirmando que enquanto o homem trabalha, o animal tem, somente, atividade. Inaugura, assim, a referência ao caráter teleológico do trabalho, pontuando a presença da consciência no processo de “produção”, demarcando a teleologia como uma categoria do ser social. Por meio da consciência o homem se relaciona com aquilo que executa, efetuando não somente uma transformação da matéria, isso o animal também o faz. Nesse sentido ele realiza sua subjetividade na materialidade objetiva (LIMA, 2006).

---

<sup>1</sup> – [Do lat. *devenire*]. **V.int.** 1. Vir a ser; tornar-se; devenir (...).

Relativamente ao fato, Marx afirma que:

*O animal identifica-se imediatamente com sua atividade vital. Não se distingue dela. É esta atividade. Mas o homem faz da atividade vital o objeto da vontade e da consciência. Possui uma atividade vital consciente. Ela não é uma determinação com a qual ele se confunde diretamente. A atividade consciente distingue o homem da atividade vital dos animais. Só por esta razão ele é um ser genérico. Ou melhor, só é um ser consciente, quer dizer, a sua vida constitui para ele um objeto, precisamente porque é um ser genérico. Unicamente por isso é que sua atividade surge como atividade livre. (MARX, 1989, p.156).*

Fica evidenciada, assim, a condição primeira do devir humano, sua participação com outros homens na produção de sua vida, de sua história, de sua existência, fundamentalmente, por meio do trabalho. Nesse sentido, Marx pontua:

*A produção das idéias, de representações, da consciência, está, de início, diretamente entrelaçada com a atividade material e com o intercâmbio material dos homens, com a linguagem da vida real. O representar, o pensar, o intercâmbio espiritual dos homens, aparecem aqui como emanção direta de seu comportamento material. [...] A consciência jamais pode ser outra coisa do que o ser consciente, e o ser dos homens é o seu processo de vida real. (MARX, 1986, p.36-37).*

Reconhecendo que o homem sempre trabalhou, considerando inicialmente toda e qualquer atividade humana como trabalho, pode-se inferir que o mesmo ocupa um lugar de importância na constituição da identidade dos indivíduos, sendo o ponto de partida em seu processo de auto-construção. Assim, há que se considerar seu sentido trans-histórico, de categoria eterna, independente dos modos de produção já existentes e daqueles que, possivelmente, estão por vir (LIMA, 2006). Desta maneira, sua importância é capital na vida dos sujeitos, em todos os tempos. Por meio do trabalho, o sujeito dá sentido à sua vida, partindo do pressuposto que o homem é o que produz (ALBORNOZ, 1986). Seguindo a mesma perspectiva, ao abordar o tema, Lima afirma que:

*Nesse sentido, sua finalidade é a auto-construção humana, a produção do homem pelo homem, pois o homem é o único ser que cria a si próprio, que se auto-constrói sendo o trabalho a categoria central nesse processo de auto-produção. (LIMA, 2006, p.1).*

Por sua vez, Barros, Sales e Nogueira esclarecem que:

*[...] Assim, como o exercício de uma atividade remunerada permite assegurar, pelo salário, a satisfação das necessidades básicas, o trabalho constitui-se sobretudo como uma esfera importante para a auto-realização e o fortalecimento da auto-estima. É por seu intermédio que se potencializa uma participação mais efetiva na vida social, na medida em que pode proporcionar status e reconhecimento em seus grupos de referência, balizas fundamentais no processo de construção identitária da sociabilidade humana. (BARROS; SALES; NOGUEIRA, 2002, p.329).*

O trabalho surge como o mediador que possibilita e favorece o intercâmbio do homem com a natureza. Lukács citado por Fortes (2001), afirma que o trabalho é o início da socialização, a pedra angular sobre a qual se assenta o *devir* homem do homem o que assegura seu lugar de destaque no processo de desenvolvimento social. Para reforçar sua tese de que a atividade laboral é o momento fundante da gênese humana, Lukács afirma que:

*[...] todas as outras categorias desta forma de ser já têm por sua essência caráter social; as suas propriedades e modos de operar se desenvolvem somente no ser social já constituído; o seu manifestar, mesmo em estágio extremamente primitivo, pressupõe sempre o salto como já realizado. Somente o trabalho possui por sua essência ontológica um caráter claramente intermediário; ele é na sua essência uma inter-relação entre homem (sociedade) e a natureza quer inorgânica (ferramentas, matéria-prima, objeto de trabalho, etc) quer orgânica. (LUKÁCS apud FORTES, 2001, p. 36).*

Como fomentador do intercâmbio entre homem e natureza, o trabalho apresenta-se, então, como condição e necessidade natural, sendo o meio de vida dos homens (LIMA, 2006). Através dele, o indivíduo atua no ambiente sócio-cultural, alicerçando a relação social. Desta maneira, não existe homem sem trabalho, nem mesmo sujeito isolado conforme evidencia a citação que se segue:

*Eles (os homens) somente produzem colaborando de uma determinada forma e trocando entre si suas atividades. Para produzirem, contraem vínculos e relações mútuas, e somente dentro dos limites desses vínculos e relações sociais é que se opera sua ação sobre a natureza, isto é, se realiza a produção. (CALVET apud LIMA, 2006, p.2).*

Pode-se pensar, então, que uma vida cheia de sentido (pessoal e coletivo) encontra na dinâmica laboral seu momento primeiro de realização, o que não equivale, em absoluto, a afirmar que o trabalho é o único meio de produção de uma vida repleta de sentido, isso seria contra-senso. Este se tornou o fio que tece o

tecido social, sendo sua negação a fonte primeira de sua desintegração (da sociedade). Então, através do trabalho, o homem transforma a natureza e a si próprio, o que concede a essa categoria um lugar de destaque quando se busca compreender, para além dos grupos primários, o que confere identidade ao indivíduo.

Até aqui, consideramos o trabalho em seu sentido antropológico, como categoria fundante do ser social, reconhecendo que o seu propósito primeiro é a auto-construção humana. No entanto, uma questão central no pensamento de Marx refere-se ao seu caráter alienante, sua faceta causadora de sofrimento, promotora de adoecimento e acima de tudo, de estranhamento, referindo-se à perda do produto no trabalho assalariado, implicando em perda de consciência e da vontade (LIMA, 2006). Nessa perspectiva, a teoria marxista aponta para a “desefetivação” do trabalhador, para o caráter compulsório do trabalho, para a apropriação (indébita) do objeto da produção humana, o que leva o trabalhador a se relacionar com o produto de seu trabalho como um objeto alheio, não pertencente à essência do seu ser, pois esse se torna um objeto, uma existência exterior a ele, independente de e alheia a si. Conseqüentemente, quanto mais o trabalhador, por meio do seu trabalho, se apropria do mundo exterior, tanto mais ele se priva dos meios de vida, tornando-se um servo do seu objeto como se acompanha na citação marxista:

*O trabalhador se torna tão mais pobre quanto mais riqueza produz, quanto mais a sua produção aumenta em poder e extensão. O trabalhador se torna uma mercadoria tão mais barata quanto mais mercadorias cria. Com a valorização do mundo das coisas aumenta em proporção direta a desvalorização do mundo dos homens. O trabalho não produz só mercadorias; produz a si mesmo e ao homem como uma mercadoria. (MARX apud FERNANDES, 1983, p.148).*

Embora se reconheça essa faceta, é importante afirmar que o desenvolvimento desse estudo se dedicará à análise do trabalho como um fator essencial na estruturação da dinâmica identitária, assim também, como fator de inserção social dos indivíduos. Anteriormente à abordagem mais específica da díade identidade/trabalho, é importante ponderar sobre o fato da construção da identidade se dar, inicialmente, no contexto familiar. Por esse motivo, se reconhece a estrutura familiar – é importante afirmar que, nesse caso, estão sendo considerados os novos modelos e arranjos de família, bem como, por exemplo, as instituições de adoção que figuram no papel de grupo primário para os indivíduos - como a matriz da

formação identitária, como o primeiro grupo no qual o sujeito inicia e experimenta o jogo socialização/individualização (fundamental para o desenvolvimento e para a manutenção da identidade).

Para além da família, contudo, outros grupos marcam sua importância no que se refere ao desenvolvimento e fortalecimento da identidade dos sujeitos. Na perspectiva da dinâmica identitária, o trabalho pode ser tomado como exemplo do que foi chamado aqui de “outros grupos”. Pode-se inferir, dessa maneira, que, para além da família, o trabalho também contribui para a constituição da identidade, individual e social, sendo por meio dele que o indivíduo se insere no contexto social. Codo (2002) afirma que é fundamental atentar para o trabalho como determinante na formação da identidade dos sujeitos, partindo da concepção de homem psicossocial. Nesse mesmo sentido, Enriquez (1997) observa que a participação dos sujeitos na sociedade responde, basicamente, pela constituição da sua identidade, pois é nesse espaço que os mesmos se sustentam e se nutrem. Ainda nessa mesma perspectiva, Brandão assevera:

*Os acontecimentos da vida de cada pessoa geram sobre ela a formação de uma lenta imagem de si mesma, uma viva imagem que aos poucos se constrói ao longo de experiências de trocas com outros: a mãe, os pais, a família, a parentela, os amigos de infância e as sucessivas ampliações de outros círculos de outros: outros sujeitos investidos de seus sentimentos, outras pessoas investidas de seus nomes, posições e regras sociais de atuação. (BRANDÃO, 1990, p.37).*

Desta maneira, partindo do pressuposto que o trabalho ocupa papel fundamental na construção do sujeito, de sua cidadania e, conseqüentemente, de sua identidade e compreendendo-o como foco principal das interconexões indivíduo/mundo, será tomado como palco para se buscar compreender como as pessoas com deficiência constroem sua identidade.

Feitas as devidas considerações, é fundamental esclarecer que a presente dissertação objetivou investigar e discutir quais as contribuições do trabalho para a formação da identidade do sujeito com deficiência, através da análise das relações desse com o trabalho, respaldando o estudo na análise dos resultados obtidos com a pesquisa. Para tanto, é fundamental esclarecer que a pesquisa analisou o trabalho assalariado, na concepção trabalho-emprego, para profissionais com deficiência caracterizados pelo Decreto 5296 - que define e caracteriza em seu artigo 5º, § 1º os



tipos de deficiência colocáveis no Mercado de Trabalho pela força da Lei – e que ingressaram nesse mercado respaldados pela Lei 8213 – que em seu artigo 93 define o percentual de vagas que deverão ser preenchidas por pessoas com deficiência ou reabilitados do trabalho em empresas com mais de 100 funcionários. É importante informar que, relativamente à legislação em destaque, um capítulo será dedicado ao seu esclarecimento, bem como às articulações fundamentais sobre essa.

## **1.1 Justificativa**

O desejo de realização dessa pesquisa surgiu a partir de desdobramentos advindos do processo de inclusão profissional de pessoas com deficiência que vimos desenvolvendo há cerca de 15 anos. A necessidade inquietante de analisar quais seriam as contribuições do trabalho – que para fins dessa pesquisa foi abordado na perspectiva de emprego, atividade remunerada, nos moldes da CLT – para a formação e desenvolvimento da identidade da pessoa com deficiência é, então, fruto da lida diária e de observações diversas ocorridas nesse longo tempo de atuação como consultora em inclusão.

Com o desenvolvimento desse trabalho objetivou-se revelar que outras bases, para além da legislação vigente, poderiam justificar a importância do movimento inclusivo das pessoas com deficiência, na medida em que puder explicitar o valor do trabalho na vida do cidadão, em particular, na vida das pessoas com deficiência. Esperou-se, com os resultados dessa pesquisa, divulgar elementos que embasem, socialmente, os argumentos daqueles que lidam com o processo de colocação profissional desse público: os auditores que atuam na frente de fiscalização, os consultores que atuam nas agências de promoção da colocação no mercado formal de trabalho, além de outros atores sociais. Esse fato poderá se consumir, na medida em que puder favorecer a compreensão sobre como as organizações do trabalho podem contribuir na formação e no fortalecimento da identidade pessoal e social dos profissionais com deficiência. No que se refere a esse grupo, os resultados desse estudo poderão possibilitar o fortalecimento da luta pela reivindicação do direito ao trabalho, não apenas como uma questão de subsistência

material, mas, acima de tudo como uma questão de subsistência moral, como possibilidade de afirmação identitária. Em relação aos empregadores, os resultados apurados poderão favorecer a inclusão para além da obrigatoriedade da lei, reforçando, por exemplo, a importância da contratação das pessoas com deficiência, relativamente, ao que se refere à sua emancipação pessoal e profissional. Fora do contexto profissional esses indivíduos, provavelmente, não exercerão seu papel de consumidores ativos, fato que poderia significar o não aumento dos valores gerados com o consumo. Em relação ao governo, espera-se contribuir com a fomentação de políticas que incluam o incentivo à criação de linhas de crédito por meio das quais as empresas possam investir na qualificação dos sujeitos com deficiência, assim com na acessibilidade em geral, abrangendo as dimensões *arquitetônica* (ausência de barreiras ambientais/físicas), *atitudinal* (ausência de preconceito, estigma, discriminação), *comunicacional* (inexistência de barreiras na comunicação interpessoal), *metodológica* (não existência de barreiras nos métodos de estudo, de trabalho), *instrumental* (ausência de barreiras nos instrumentos profissionais, educacionais, de lazer e recreação) e *programática* (inexistência de barreiras nas leis, decretos, normas, portarias) (FUNDAÇÃO BANCO DO BRASIL, 2003, p.25) - pois na panorâmica proposta, o trabalho teria muito mais a cumprir do que tão somente garantir a estrutura produtiva e financeira da nação.

Com a realização da pesquisa, procurou-se responder ao objetivo geral e aos específicos conforme se seguem, respectivamente:

- ✓ Quais as contribuições do trabalho para a formação da identidade das pessoas com deficiência?
- ✓ Como se constrói a identidade das pessoas com deficiência por meio do trabalho?
- ✓ Qual a relevância do trabalho na construção do sentimento de pertencimento à sociedade para as pessoas com deficiência quando se consideram quesitos como a realização pessoal e o reconhecimento social?

- ✓ Que posição ocupa, em sua família e em seu entorno, a pessoa com deficiência empregada, considerando fatores como superproteção e superação de limites?
- ✓ Como se desenrolou a evolução histórica do processo de inclusão profissional da pessoa com deficiência?

O presente trabalho está organizado em seis capítulos. O capítulo 1 trata da introdução do trabalho, traçando o panorama relativo ao assunto que será pesquisado, suas interfaces e possibilidades, lidando com a teorização já produzida, além da justificativa sobre os motivos que impulsionaram o desejo de produzir a presente pesquisa. Traz, ainda, os objetivos que nortearam os passos do estudo. O segundo capítulo desta pesquisa discute os significados atrelados às pessoas com deficiência ao longo dos tempos, inclusive no contexto brasileiro. Contextualiza o que é trabalho, abordando o sentido dado a essa categoria ao longo da história, principalmente, a partir do século XVIII. Aborda as fases de exclusão, segregação, integração e inclusão, vivenciadas pelas pessoas com deficiência de maneira geral, abordando, especificamente, as referidas fases na panorâmica do trabalho, delineando o transcurso histórico desse para as pessoas com deficiência. Discute, ainda, o panorama atual no que se refere ao mundo do trabalho para esse grupo em específico. O terceiro capítulo define e conceitua a identidade, analisando e discutindo sua formação e princípios básicos. Nesse sentido, aborda a questão relativa aos grupos de pertencimento primário e secundário, fundamentalmente, a categoria trabalho. O quarto capítulo discute a metodologia utilizada, delimita o universo estudado, apresenta a caracterização da amostra, bem como descreve a coleta de dados e seus desdobramentos. O quinto capítulo descreve a pesquisa de campo, apresentando a análise quantitativa e qualitativa dos dados obtidos por meio dos questionários aplicados às pessoas com deficiência empregadas. Apresenta e discute, ainda, a pesquisa qualitativa, suas particularidades e desdobramentos. O sexto capítulo apresenta as considerações finais do presente trabalho, expressa as contribuições do estudo, pontua as recomendações para pesquisas futuras, bem como se propõe a responder a pergunta formulada inicialmente: Qual o papel do trabalho na formação da identidade das pessoas com deficiência?

## **2 TRABALHO E PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: PERCURSOS E DESDOBRAMENTOS AO LONGO DA HISTÓRIA**

O presente capítulo tem como objetivo principal, abordar a visão histórica que se desenvolveu em torno das pessoas com deficiência, analisando-se o percurso histórico do trabalho para esse grupo específico, bem como ressaltando a faceta imanente e as intenções sociais das fases de exclusão, segregação, integração e inclusão. Dentro desse contexto, será analisado, ainda, o panorama atual no que se refere ao mundo do trabalho para esse grupo em específico, reservando espaço para apresentação da legislação que se propõe a garantir o ingresso das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho.

Outro ponto importante desse capítulo refere-se à discussão acerca da categoria trabalho no que se refere aos significados que essa recebeu e sustentou ao longo da história. Nesse sentido, transitará temporalmente desde a tradição greco-romana, que enfoca o trabalho como atividade laboriosa deixada aos escravos, até os tempos atuais nos quais as heranças hegeliana e marxista desvelam seu lugar de categoria antropológica fundante.

### **2.1 Caracterização das pessoas com deficiência – caminhos e descaminhos**

#### ***2.1.1 Deficiência: significados e ocorrências ao longo da história***

As representações atreladas às pessoas com deficiência ao longo da história são inúmeras e bastante diversas. Datam desde a Antiguidade até os dias atuais, os quais se tornaram palco de frequentes lutas e reivindicações acerca da “*igualdade de direitos*” e da “*celebração das diferenças.*” (SASSAKI, 1997). Ao longo dessa trajetória, as pessoas nessa condição foram eliminadas, excluídas, segregadas, integradas e, atualmente, lutam para serem incluídas no contexto social como cidadãos de direitos e deveres. Segundo Carvalho-Freitas e Marques (2007), as significações encontradas em cada período histórico se fundamentam em modelos

oriundos de concepções preestabelecidas sobre o homem, o mundo e a sociedade. Esses modelos ou “matrizes interpretativas”<sup>2</sup> produziram (e continuam produzindo) as ações da sociedade em relação ao grupo de pessoas que apresentam deficiência. Assim, analisar as concepções de deficiência pelo viés histórico possibilita:

*[...] retirar a questão da deficiência de uma perspectiva meramente de atributos característicos da pessoa com deficiência (estereótipos) e recolocá-la na dimensão das relações, em que a deficiência é revestida de significações específicas conforme o contexto analisado. (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007, p.61).*

Nessa perspectiva, encontra-se na Grécia Antiga uma sociedade calcada em princípios e valores que privilegiavam atributos como força física e energia, necessários à manutenção de uma sociedade agrícola e guerreira. Assim, corpo e mente perfeitamente funcionais e saudáveis eram garantia de manutenção da vida, sendo características necessárias tanto para a proteção desse império, como para a garantia da subsistência da sociedade. Nesse sentido, uma das ocorrências em relação às pessoas com deficiência, referiu-se à sua eliminação já que sua condição pouco concorreria para a guerra ou agricultura. Outra possibilidade em relação à pessoa com deficiência, nessa sociedade, referiu-se à sua integração, devendo para isso haver comprovação de sua utilidade, fundamentalmente, por meio do trabalho. Nesse contexto, no qual a manutenção da organização social e do trabalho era o pressuposto básico, a deficiência foi concebida sob a égide da matriz subsistência/sobrevivência.

No Período Clássico, por sua vez, a deficiência foi interpretada sob o modelo da sociedade ideal e da função instrumental da pessoa, onde o que está em vigor é a busca por uma organização social ideal, constituída por um padrão de homem perfeito e belo, com uma função social, previamente, estabelecida. Esse período foi marcado pelas formas perfeitas na arquitetura e nas artes, pela busca de participação do indivíduo na política, pela legalização do regime de escravidão, pela divisão do trabalho em manual e intelectual, estando o valor do sujeito atrelado à sua função social. (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

---

<sup>2</sup> – Para conhecer mais sobre o assunto, ver Carvalho-Freitas e Marques (2007).

Sob a concepção de indivíduo e sociedade perfeitos, onde o sujeito era um instrumento a serviço do estado, às pessoas com deficiência foi relegada a condição de abandono, sendo que sua exclusão de modo algum representava um problema de natureza ética ou moral. Sobre a questão, Pessotti afirma que:

*[...] as crianças portadoras de deficiências físicas ou mentais eram consideradas sub-humanas, o que legitimava sua eliminação ou abandono, prática perfeitamente coerente com os ideais atléticos e clássicos, além de classistas, que serviam de base à organização sócio-cultural de Esparta e da Magna Grécia. (PESSOTTI, 1984, p.3).*

Ainda nesse sentido, Aristóteles (1995, p.164) declara que: *“quanto a saber quais os filhos que se devem abandonar ou educar, deve haver uma lei que proíba alimentar toda criança disforme.”*

Avançando temporalmente, alcança-se a Idade Média, onde o cristianismo se faz um marco importante em relação à pessoa com deficiência, uma vez que após o surgimento da doutrina cristã, os sujeitos, sendo *todos* criaturas de Deus, passaram a ser abençoados com uma alma. Nesse sentido, o sujeito com deficiência não poderia mais ser abandonado ou eliminado. A Igreja, então, “toma” sob seus cuidados o trato para com as pessoas nessa condição, restando as tendências de eliminação desses indivíduos numa lógica que girava em torno da díade castigo/caridade (OLIVEIRA; ARAÚJO; ROMAGNOLI, 2006). Todavia, de qualquer maneira, a elas era relegada situação inferior. A respeito da *ocupação* das pessoas nessas condições, Kanner (1964, p.5) relatou que: *“a única ocupação para os retardados mentais encontrada na literatura antiga é a de bobo ou de palhaço, para a diversão dos senhores e de seus hóspedes.”*

Prosseguindo na perspectiva religiosa, enquanto o Velho Testamento tratava as mazelas e desgraças humanas como castigos, o Novo Testamento inaugura a possibilidade de mudança no tratamento e, conseqüentemente, na percepção das deficiências, quando essas passam a ser consideradas uma manifestação divina, abrindo a possibilidade de se fazer caridade. Nesse sentido, as pessoas que apresentam deficiência passam a representar *“instrumentos de Deus para alertar os homens, para agraciar as pessoas com a possibilidade de fazerem caridade.”* (BIANCHETTI, 1998, p.11). Surge no século XIII a primeira Instituição destinada a cuidar das pessoas com deficiência, principalmente, mental. Contudo, enquanto os muros diziam proteger esses sujeitos, a sociedade se livrava da convivência com o

incômodo. No ano de 1325, surge a primeira legislação sobre “*os cuidados a tomar com a sobrevivência e, sobretudo, com os bens dos deficientes mentais, como os constantes do De Prerrogativa Regis baixado por Eduardo II da Inglaterra.*” (DICKERSON *apud* PESSOTTI, 1984, p.2). Assim, o Período Medieval, viu nascer a concepção metafísica da deficiência por meio da qual o indivíduo nessa condição era ora demoníaco, ora “*expiador de culpas alheias, ou aplacador da cólera divina a receber, em lugar da aldeia, a vingança celeste, como um pára-raios.*” (PESSOTTI, 1984, p.5-6). Nesse contexto, onde a deficiência era interpretada como fenômeno espiritual, a segregação foi a ação praticada em relação às pessoas com deficiência, que passaram do status de coisa ao de pessoa.

A partir da Idade Moderna, a deficiência passou a ser interpretada sob o viés da matriz de normalidade, sendo o padrão e a norma as regras de avaliação dos indivíduos. Nesse sentido, a deficiência é vista como um *desvio* que necessita ser corrigido por profissionais da área da saúde (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007). Nessas condições, o Século XVI viu nascer a concepção de que, talvez, a deficiência pudesse ser resultado de causas orgânicas, naturais. Por meio desse entendimento, passou a ser tratada pela alquimia, pela magia e pela astrologia, métodos que vinham sendo usados pela Medicina que começava a despontar (BRASÍLIA, 2005). O Século XVII, por sua vez, acompanhou os diversos avanços na área da medicina que levantavam a possibilidade da deficiência ser fruto de intercorrências orgânicas, favorecendo o entendimento da mesma como um fatalismo biológico, possibilitando o surgimento de ações de intervenção médica. Tais ações que incluíam diagnóstico, prognóstico e tratamento em instituições especializadas, visavam curar o que se encontrava *desviante* quando comparado com o que se propunha ser o padrão de homem em vigor.

Até o início do século XIX, a significação atribuída à deficiência continuava associada à incapacidade, inutilidade e dependência, sendo o abandono e a eliminação atitudes frequentes e fundamentadas.

O século XX viu surgir a concepção de deficiência sustentada pela matriz da inclusão social. Na sociedade que se propõe inclusiva, o movimento ocorre no sentido de modificar valores, conceitos e regras, favorecendo a possibilidade de se construir uma sociedade que seja acessível a todos os seus membros, sem exceção. Diante disso, instituições especializadas no atendimento das deficiências começam a ser criadas no mundo inteiro, iniciando-se a implantação de programas

de reabilitação. De maneira muito importante e significativa, a Organização das Nações Unidas (ONU), a Organização das Nações Unidas para a Educação, a Ciência e a Cultura (UNESCO), a Organização Mundial de Saúde (OMS), bem como a Organização Internacional do Trabalho (OIT), não só passaram a dar apoio à equiparação de oportunidades para o grupo de pessoas com deficiência, como investiram no desenvolvimento do conhecimento sobre as deficiências (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007). A partir desse modelo, o que deve sobressair são as potencialidades da pessoa que apresenta deficiência, pois sob o olhar da inclusão, a deficiência ganha proporção de fenômeno contingencial deixando de figurar como uma característica do indivíduo. Nesse contexto, a deficiência se tornou uma questão de responsabilidade a ser compartilhada, cabendo não apenas à pessoa com deficiência, mas inclusive, à sociedade em geral, o desenvolvimento de atitudes e estratégias de atuação para avançar em relação ao assunto.

Na atualidade, por sua vez, sob a visão da *técnica* como “*matriz de interpretação*”, o conceito de deficiência tem figurado na dimensão da diversidade que passa a ser vista não mais como uma questão social mas, sobretudo, técnica devendo ser gerenciada nas organizações. Sob essa visão, são consideradas as práticas tanto sociais quanto organizacionais que possibilitem a participação e a inclusão das pessoas com deficiência. Nesse sentido, a diversidade cultural deverá ser trabalhada, ao mesmo tempo, em três dimensões: individual, interpessoal e organizacional (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007).

Ainda que em cada período da história haja, notadamente, o predomínio de uma das várias significações evidenciadas para a deficiência, é fato que as mesmas continuam sendo reeditadas em épocas e contextos diferentes. Sobre a questão, pode-se concluir:

*Esta reedição nos mostra que as formas de se ver a deficiência não estão circunscritas no contexto que as originaram, mas que permanecem como possibilidades reais de se lidar com as pessoas com deficiência, mesmo modificadas as condições originais. (CARVALHO-FREITAS, 2007, p.75).*

Analisando o exposto infere-se que, somente, ao se deslocar a significação da deficiência do patamar de característica específica do sujeito para a dimensão das relações, resignificando conceitos e pressupostos arraigados em práticas e



valores, é que se poderá verificar que essa é produto da articulação entre condições biológicas, históricas, sociais e espaciais.

Sucintamente, as concepções de deficiência oriundas das matrizes de interpretação expressas ao longo desse capítulo, bem como as ações e movimentos sociais decorrentes dessas significações, estão listadas na tabela que se segue:

**TABELA 1**  
**Principais Concepções de Deficiência**

<b>Matriz de interpretação predominante</b>	<b>Ação social decorrente</b>	<b>Possibilidades de inserção da pessoa com deficiência</b>
Subsistência/sobrevivência	Ações de exclusão ou inclusão social da PPD, com vistas a propiciar a manutenção da sociedade	Integração mediante comprovação de contribuição social efetiva, através do trabalho.
Sociedade ideal e função instrumental da pessoa	Exclusão social	Ausência de possibilidade de integração.
Espiritual	Segregação/caridade	Segregação em instituições de caridade separadas da sociedade <i>ou</i> exposição pública sujeita à compaixão. O sentimento de caridade é fator determinante nesta matriz.
Normalidade	Segregação/integração	Segregação em instituições hospitalares, psiquiátricas e em áreas de trabalho específicas <i>ou</i> inserção da pessoa com deficiência mediante sua “retificação” e adequação social.
Inclusão social	Inclusão das pessoas com deficiência nos diversos espaços sociais	Inclusão das pessoas com deficiência a partir das modificações dos espaços sociais visando ser acessível a todos.
Técnica	Gestão da diversidade como recurso a ser administrado nas organizações de trabalho	Inclusão no trabalho das pessoas com deficiência e gestão do trabalho dessas pessoas como um recurso dentro das organizações.

Embora a reedição das concepções de deficiência seja um fato consumado, contribuindo para que mais de um significado ocorra em um mesmo contexto social, pode-se verificar, nos dias de hoje, uma tendência importante na compreensão da deficiência considerando fatores individuais, interpessoais, biológicos, espaciais, históricos, organizacionais e sociais (CARVALHO-FREITAS; MARQUES, 2007). Nesse contexto, a deficiência será, prioritariamente, vista na concepção das relações, favorecendo o reconhecimento do potencial das pessoas com deficiência, suas habilidades e competências, sem deixar de reconhecer suas diferenças, limitações, necessidades. Sobre a importância de se fazer reconhecer a diferença em cada indivíduo para que de fato possa ocorrer sua inclusão, Moreira, Araújo e Romagnoli comentam que:

*[...] o que se deveria buscar é o reconhecimento da diferença pura, o reconhecimento da alteridade, pois a sustentação dessa heterogeneidade nos parece o caminho mais viável para se promoverem ações, de fato inclusivas. (MOREIRA; ARAÚJO; ROMAGNOLI, 2007, p.154).*

A força e a pressão dos movimentos sociais que buscam assegurar os direitos das pessoas com deficiência, a regulamentação e instrumentalização da legislação relativa a esse público, bem como a compreensão de que (para além do sujeito que apresenta a deficiência), diversos fatores de ordem social (educação, renda, saúde, moradia) contribuem para gerar as condições que marcam e, que por vezes, definem suas possibilidades, são fatores responsáveis pela mudança de comportamento na relação da sociedade para com as pessoas nessa condição. Nessa perspectiva, supostamente, se ampliarão as reais possibilidades de inclusão das pessoas que apresentam deficiência, uma vez que fatores de diversas ordens são considerados como impactantes na definição de sua emancipação, demandando estratégias e manobras sociais para a sua resolução.

### **2.1.2 A deficiência e o processo histórico no modelo brasileiro**

Pode-se afirmar que desde a Antiguidade, as pessoas com deficiência são marcadas pelo processo de exclusão social. Relativamente ao Brasil, pode-se

analisar, segundo Cardoso (2006) e Batista (2004), o percurso histórico que acompanhou essas pessoas por meio de três fases principais:

- ✓ Segregação: O atendimento às pessoas com deficiência começou a ser realizado por meio da rede pública hospitalar ou pelas Organizações da Sociedade Civil (OSC's). Segundo Landim e Vilhena (1999), as referidas OSC's se dedicam à prestação de serviço e exercem um papel tradicional na sociedade, estando mais relacionadas ao Estado e à caridade. As OSC's no Brasil foram criadas desde o período colonial, a partir do Estado e da Igreja, fato que sugere pouca participação e atuação autoritária. Data do século XIX a inauguração das primeiras instituições especializadas no atendimento às pessoas com deficiência: o ano de 1854 foi berço do nascimento do Imperial Instituto dos Meninos Cegos (atual Instituto Benjamin Constant - IBC) enquanto o ano de 1857 presenciou o nascimento do Instituto dos Surdos-Mudos (atual Instituto Nacional da Educação dos Surdos – INES), ambos no Rio de Janeiro. Para amparar as pessoas com deficiência mental criou-se um pouco mais tarde no ano de 1874, contudo ainda no período Imperial, em Salvador (BA), o Hospital Juliano Moreira. Nessas instituições, os atendimentos eram realizados em sistema de internato. Nos anos 30, ocorre a expansão na prestação direta de serviços públicos, nas áreas de saúde e educação. Todavia, como o Estado apresentava dificuldades para realizar a prestação de serviços de maneira regular, principalmente para essa parcela da população, ocorreu a criação de um expressivo número de entidades que objetivavam atender a esse grupo em específico, ainda com a mediação da Igreja e do Estado.
  
- ✓ Integração: a década de 60 presenciou a tentativa de desfragmentação das políticas públicas, tendo sido criado nessa época o Sistema Brasileiro de Proteção Social. Precisamente entre as décadas de 50 e 60, ocorreu a implantação de considerável número de OSC's em benefício das pessoas com deficiência, buscando proporcionar a esse grupo os serviços que não lhes era prestado pelo Estado e pela sociedade. Em sua grande maioria, as referidas OSC's foram criadas por pais, com o intuito de proporcionar aos seus filhos os direitos que não eram viabilizados até então. Essas

organizações desenvolviam um trabalho voltado para a reabilitação, centrado em um modelo médico de tratamento e correção da deficiência. A referida reabilitação se realizava conservando as pessoas com deficiência excluídas do convívio social, utilizando-se para isso do sistema de internato. Nesse período, os investimentos eram direcionados para soluções, apenas, parciais e de curto prazo. No final da década de 60, iniciou-se uma pressão para se inserir as pessoas com deficiência na sociedade, basicamente, na educação, no trabalho, família e nos centros de lazer (SASSAKI, 1997, p.31).

- ✓ Inclusão: A Constituição de 1988, trazendo leis exclusivas para as pessoas com deficiência, marca um papel duplamente importante no que se refere a esse público: a descentralização das políticas sociais, passando o estado e/ou o município a assumirem a gestão relativa ao mesmo, bem como o fortalecimento da luta pela inclusão. “*A inclusão significa tomar uma série de atitudes em que a pessoa portadora de deficiência fique em situação de igualdade de oportunidades, em relação às demais pessoas.*” (BATISTA, 2004, p.6). A inclusão coloca-se como uma via de mão dupla, devendo a sociedade em geral e a pessoa com deficiência buscarem os meios para promoverem a equidade para todos, visto que a deficiência não é mais um problema somente do indivíduo. O que vigora é o “*modelo social da deficiência*” que tem como premissa o fato das dificuldades trazidas pela deficiência estarem muito mais na sociedade com suas formas e regras estruturais do que, propriamente, na pessoa. Cabe à sociedade mudar sua forma de pensar, ampliando e inovando conceitos, removendo barreiras arquitetônicas, atitudinais, comunicacionais, instrumentais, metodológicas e programáticas para incluir este sujeito. Por sua vez, compete à pessoa com deficiência a parcela de se qualificar, de se preparar e de se emancipar para ocupar um lugar que é seu por direito. A inclusão busca construir uma sociedade, realmente, para todos, estando calcada em princípios fortes dentre os quais se destacam: a celebração das diferenças, o direito de pertencer, a valorização da diversidade humana, solidariedade humanitária, igual importância das minorias, cidadania com qualidade de vida (SASSAKI, 1997).

O panorama histórico *adotado* no cenário brasileiro e apresentado acima foi resumido, descritivamente, por BATISTA (2002) conforme tabela abaixo:

**TABELA 2**  
**Panorama Histórico no Cenário Brasileiro**

<b>Período</b>	<b>Políticas Sociais</b>	<b>Terceiro Setor</b>	<b>OSC's especializadas</b>
<b>Séc.XIX</b>	Poder público indiferente às políticas sociais.	Organizações criadas pela Igreja com mandato do Estado.	A pessoa com deficiência é tratada em internatos, hospitais ou asilos.
<b>1930-60</b>	Ampliação na prestação de serviços públicos pelo Estado de forma fragmentada e seletiva.	Ampliação das associações criadas para atender os excluídos com o apoio da Igreja e do Estado.	Iniciativas oficiais e particulares isoladas. Predomina a segregação e o isolamento social.
<b>1960-80</b>	O Estado cria uma estrutura hierarquizada com características compensatórias e distributivas. Criação de escolas e classes especiais. Atuação de órgãos como LBA, INAMPS.	Aumenta o número de organizações. Na área assistencial surgem convênios com financiamento da LBA. Mantém a relação assistencialista e clientelista.	Surgem a maioria das OSC's especializadas a partir dos convênios com a LBA. Introdução de práticas "integrativas". Relação assistencialista e paternalista.
<b>1980-2000</b>	Constituição de 1988. Descentralização: municipalização, privatização e publicização. Plano diretor de 1995 formaliza parcerias com as OSC's. Lei nº 7853/89 e Decreto 3298/99.	Aumento significativo das OSC's e essas passam a ter maior atuação na defesa de direitos. Tornam-se mais organizadas formando redes de organizações.	Introdução da prática inclusiva. Legislação voltada para inclusão reforça e regulamenta a atuação das OSC's.

Fonte: BATISTA, 2002

Ao se analisar as questões expostas no panorama histórico apresentado, verificam-se, em sua maioria, a ocorrência de comportamentos excludentes, segregativos e caritativos em relação ao grupo de pessoas com deficiência. Nesse contexto, é possível observar a atuação da Igreja como definidora e mantenedora de padrões de comportamentos sociais. Assim, no panorama brasileiro, o atendimento dispensado às pessoas com deficiência teve seu início marcado pela intervenção religiosa por meio da criação de organizações que se propunham a tratar essas pessoas em sistema de internato. A partir de então, os serviços prestados se deram, em sua maioria, por meio de ações fragmentadas, tendo como característica o isolamento social.

Alguns anos depois, são firmados os convênios que possibilitam a criação de considerável número de Osc's. Nesse contexto, são implementadas as ações de integração das pessoas com deficiência.

A partir da promulgação da Constituição de 1988 que, em caráter inovador, traz leis exclusivas para as pessoas com deficiência, pôde-se acompanhar de forma mais expressiva os movimentos de luta pelos direitos desses cidadãos. É nessa condição que se acompanha o surgimento do movimento de inclusão que se propõe a efetivar, dentre outras conquistas, a equiparação de oportunidades para aqueles que apresentam deficiência, por meio da construção de uma sociedade mais justa para todos (SASSAKI, 1997). Nesse contexto é que se estabelecem as leis que, fundamentalmente, garantem o ingresso das pessoas com deficiência no mercado formal de trabalho. A inclusão é um processo em desenvolvimento e consolidação nos dias de hoje onde se verifica um expressivo engajamento da sociedade civil e das organizações de e para pessoas com deficiência na luta pelo estabelecimento dos direitos desse grupo.

Ampliando-se os fatos relativos ao processo histórico no modelo brasileiro, Carvalho-Freitas e Marques (2007) afirmam que é possível acompanhar ao incremento do processo inclusivo, fundamentalmente, por meio da importância dispensada à questão da diversidade. Nessa realidade, a diversidade vem sendo tratada como um recurso a ser administrado nas organizações de trabalho de forma técnica, ficando estabelecida a transposição da questão do pólo social para o profissional, prioritariamente. Acompanhando essa tendência, diversos estudos como os de Cox e Blake (1991), Fleury (2000), Barbosa e Cardoso (2005), Carvalho-

Freitas e Marques (2007), dentre outros, têm se desenvolvido no sentido de analisar vantagens e desvantagens postas pela gestão da diversidade.

Finalizando, é possível inferir que embora ainda ocorram práticas excludentes, segregativas e integrativas em relação às pessoas com deficiência, percebe-se uma tendência inclusiva. Essa se desenrola tanto no contexto social em geral, quanto (especificamente) no profissional. O que vigora na atualidade é o conceito de deficiência como um desdobramento na dimensão das relações (tanto interpessoais como de outras ordens) e não mais, especificamente, como um atributo exclusivo da pessoa. Essa tendência favorece a resignificação da concepção de deficiência, fato que impacta nas ações e escolhas da sociedade em geral no que se refere a esse público, interferindo no comportamento dos membros da sociedade, favorecendo, assim, a efetiva participação dos sujeitos com deficiência como cidadãos de direitos e deveres.

## 2.2 A categoria trabalho e seus significados ao longo dos tempos

O homem é o único ser que trabalha, uma vez que o animal age, apenas, por instinto, não tomando distância nem consciência do que *faz*. Nesse sentido Marx escreve:

*O animal identifica-se imediatamente com a sua atividade vital. Não se distingue dela. É essa atividade. Mas o homem faz da atividade vital o objeto da vontade. Possui uma atividade vital consciente. A atividade vital consciente distingue o H da atividade vital dos animais... ela é livre. (MARX, 1989, p.153).*

Prosseguindo, explicita o lado da atividade livre do homem conforme se segue:

*Sem dúvida, o animal produz. Faz um ninho, uma habitação, como as abelhas, os castores, as formigas, etc. Mas, só produz o que é estritamente necessário para si ou para suas crias; produz de maneira unilateral, enquanto o homem produz de maneira universal; produz unicamente sob a dominação da necessidade física imediata, enquanto o homem produz quando se encontra livre da necessidade física e só produz verdadeiramente na liberdade de tal necessidade; o animal apenas produz a si, ao passo que o homem reproduz toda a natureza; o seu produto (do animal) pertence imediatamente ao seu corpo físico, enquanto o homem é livre perante seu produto. (MARX, 1989, p.156-157).*

Se levarmos em consideração que trabalho significa a capacidade do homem em transformar a natureza à sua imagem e semelhança e, da mesma forma, sua habilidade para, também, se transformar segundo a natureza, é possível entender, mais facilmente, sua importância capital na vida dos sujeitos. Diante do exposto, é possível afirmar que o homem sempre trabalhou, independentemente dos modos de produção vigentes. Marx (1989), em concordância com as afirmativas de Hegel (1992) atesta que o trabalho deveria ser considerado o fundamento do processo autoconstitutivo da humanidade. Então, o trabalho como essência da atividade humana possibilita a relação homem-natureza, favorecendo a produção do homem pelo homem por meio do intercâmbio e do *afrontamento de consciências*, permitindo assim, o desenvolvimento e o desenrolar dos laços sociais. Contudo, nem sempre o significado do trabalho sustentou a mesma concepção ao longo da história.

Segundo Albornoz (1996), a palavra trabalho tem sua origem no vocábulo latino tripaliare, do substantivo tripalium que se refere a certo aparelho de tortura composto por três paus, local onde eram amarrados os condenados e que, servia, ainda, para manter presos os animais que ofereciam resistência para serem ferrados. Decca (1982), afirma que desde a antiguidade até a Idade Moderna, o sentido do trabalho sempre esteve atrelado ao sofrimento, à tortura e à penalização, estando ligado à miséria, à atividade inferior e degradante. Assim, estava restrito aos escravos como tarefa braçal com pouca ou nenhuma elaboração intelectual. De acordo com a Bíblia Sagrada (1982), trabalho é o mesmo que castigo, tendo sido uma punição dada a Adão e Eva e a partir daí a todos os mortais, em virtude de sua desobediência. Então, sacramentou-se que os seres humanos ganhariam o pão com o suor do seu rosto. Essa concepção a respeito do trabalho permaneceu inalterada até o final do século XVI. Esse século viu nascer os editais reais que enunciavam o trabalho como uma obrigação moral para certas pessoas. A mudança na representação do trabalho se deveu ao nascimento do capitalismo que necessitava de mão de obra das massas para fazer *funcionar* todo o seu sistema. Os textos presentes nesses editais discorriam negativamente contra as *pessoas inúteis*, que viviam da mendicância e contra os que davam esmolas às pessoas aptas ao trabalho, que deveriam e poderiam ganhar sua vida por meio do trabalho do seu corpo e de suas mãos (JACOB, 1995). Essa era a condição que definia o *pobre*, ele era aquele que tinha necessidade de trabalhar para *ganhar a sua vida* se quisesse viver. Nessa perspectiva, o lugar do sujeito na sociedade seria dado pela sua



necessidade e não pelo tipo de trabalho que desenvolvia. Antes de qualquer outra significação, o trabalho designava um medicamento de grande utilidade social, sendo obrigatório e proveitoso para o pobre que não podia *ganhar a vida de outra maneira*.

A máxima o *“trabalho dignifica o homem”* é fruto do pensamento que nasce com a burguesia como classe social. Nesse contexto, a sociedade assiste a uma mudança expressiva na faceta do trabalho, principalmente, em virtude de transformações socioeconômicas ocorridas ao longo do século XVI. O fato sugere uma preparação do terreno para a ascensão da burguesia, que desde a segunda metade da Idade Média se encontrava em vias de eclosão (GREGGIO, 2005). As modificações na representação do trabalho tornaram-se cada vez mais evidentes a partir do século XVII que inaugura a argumentação sobre seu caráter de utilidade e necessidade para a sociedade. Essas modificações são trazidas pelos textos econômicos que enfocam a característica social imprescindível do trabalho, apontando valores e considerações sobre a moral social numa tentativa de convencimento humano para a importância de se trabalhar. A partir de então, várias foram as tentativas de se estabelecer o trabalho como fundamento do laço social, tendo esse um papel imprescindível na formação e manutenção do equilíbrio em sociedade (JACOB, 1995).

Na Idade Moderna, com o surgimento dos ideais humanistas do Renascimento há uma transformação na significação do trabalho. Especificamente com a Reforma Protestante, o sentido do trabalho passa por uma mudança, aparecendo como base da vida (embora persistisse a idéia do trabalho como consequência do pecado). É justamente, quando se assiste ao nascimento do capitalismo, que se verifica essa mudança radical da representação do trabalho, na ótica do Protestantismo. Antes visto como "castigo", agora ele passa a ser um sinal de salvação. A pobreza, a abnegação, a renúncia e o desinteresse pelas coisas mundanas que antes garantiam o céu, cedem lugar à necessidade de acumulação, sendo essa um sinal de predestinação. Max Weber (1999) analisa a mudança histórica do sentido cristão do trabalho com o nascimento da ética protestante, fundamentalmente oriunda do calvinismo. De acordo com essa, os homens deveriam servir a Deus por meio de um *“trabalho zeloso”*, colaborando com a obra da criação. Nesse sentido, a tese weberiana ressalta que, enquanto, o catolicismo deixava a conquista da felicidade para a outra vida, o protestantismo assinalava a importância

de bem viver *agora*, justificando, por conseguinte, a acumulação de capital (NERI, 2005). Assim, a acumulação (como resultado do trabalho) adquire dupla significação: virtude e obrigação, sendo o caminho para a salvação. Sobre essa nova concepção do trabalho, do ponto de vista do capitalista, Weber (1999, p.113) afirma que: “o trabalho passa a constituir-se, antes de qualquer coisa, a própria finalidade da vida, sendo a falta da vontade de trabalhar considerada um sintoma da ausência do estado de graça.” É nesse contexto que se cria uma nova doutrina relativa à predestinação (à salvação) para a qual, até então, não havia nenhum indício visível neste mundo: os desígnios de Deus, para salvar ou condenar eram, até então, insondáveis. Agora, o sucesso da acumulação passaria a ser este “sinal visível”. Tal doutrina passaria, ainda, a reforçar as diferenças sociais, a partir da eleição divina, separando os homens em predestinados e não-predestinados. Nessa ótica, as classes trabalhadoras e mal assalariadas não seriam, evidentemente, predestinadas. Coda e Fonseca (2004) assinalam que o acúmulo de riquezas para, simplesmente, usufruir da vida era eticamente condenável, pois quanto maior as posses, maior a responsabilidade já que o homem era o guardião dos bens divinos. Tal idéia, ao mesmo tempo em que restringia o consumo exagerado, liberava a aquisição de bens (por meio do trabalho), uma vez que essa era, supostamente, desejada por Deus.

Com o advento do capitalismo, o único meio de sobrevivência a ser oferecido pelos que não possuíam o capital era sua força de trabalho comprada pelos donos do capital como mercadoria e meio de enriquecimento (BRAVERMAN, 1987). Desta maneira, fazia-se necessário justificar o lucro por meio da mudança de pensamentos e conceitos, principalmente, a respeito do homem e de seus valores, criando uma ideologia que o valorizasse e lhe concedesse uma caracterização utilitarista. No âmbito religioso, seguindo a mesma perspectiva, o trabalho passou a ser engrandecido como meio de honrar a Deus. Assim, quanto mais custosa fosse a lida diária, quanto mais pesado o homem trabalhasse, mais demonstraria ser digno da graça divina (BORGES; YAMAMOTO, 2004). O terreno para que o capitalista justificasse o aumento do seu lucro e o prolongamento da jornada de trabalho, não poderia ser mais apropriado. Todavia, a ideologia que vigorava foi insuficiente para evitar a insatisfação dos trabalhadores em relação aos excessos dos *donos do capital* (PEREIRA, 2006). Em relação ao assunto, Araújo (2008) ressalta que as classes trabalhadoras, para fazer frente à exploração senhoril, desde muito

desenvolveram movimentos de resistência que surgiram bem antes do nascimento das fábricas *ou dos modos de produção propriamente capitalistas*.

Somente em meados do século XVIII o trabalho adquire importância social, devendo ser reconhecido como um valor em si mesmo e não, somente, como uma necessidade, configurando-se, acima de tudo, como fonte de pertencimento, fonte quase única de *identidade social* (JACOB, 1995).

Viegas (1989) durante a conferência “*Trabalho e Vida*”, pontua que ao serem expulsos do paraíso, Adão e Eva são condenados ao trabalho, devendo *ganhar o pão com o suor do seu rosto*. Essa condenação expressa a idéia de que o ideal seria, então, o não-trabalho, o paraíso. Fazendo um contra-peso com a versão negativa dada ao trabalho desde essa época, a autora marca o sentido da construção do ser trazida pela palavra labor que está ligada ao ato de laborar a terra. Nessa vertente, trabalhar passa a significar cultivar, o que nos remete ao crescimento e não à exaustão. Ainda no que se refere a essa significação, Carvalho-Freitas (2007) afirma que a concepção do trabalho como atividade transformadora contribui para que a satisfação e o bem-estar daquele que trabalha se torne, com afincos, uma meta a ser alcançada.

Essa dimensão adquirida pelo trabalho após o século XVIII é a que nos interessa discutir e analisar, fundamentalmente, no que se refere às pessoas com deficiência.

### **2.2.1 Da exclusão à inclusão no trabalho – um longo processo de caminhada**

A luta pelo direito ao ingresso no mercado formal de trabalho por parte das pessoas com deficiência é uma batalha antiga e fonte de reivindicações recorrentes. Segundo, Martins (1996) para a maior parte das pessoas pertencentes a esse grupo, o trabalho competitivo é percebido como, absolutamente, promissor proporcionando realização pessoal e reconhecimento profissional. Contudo, essa percepção acerca do universo laboral não ocorreu sempre desta maneira uma vez que a participação social das pessoas com deficiência esteve, ao longo da história, atrelada ao preconceito, à discriminação e ao não-pertencimento.

Sasaki (1997) aborda a questão relativa ao trabalho para esse público, identificando de maneira clara e objetiva a prevalência de características particulares em cada fase que se processou no entorno dos sujeitos com deficiência.

- ✓ Relativamente à *fase da exclusão*, o acesso ao mercado competitivo era inexistente. Em um passado não tão longínquo, considerava-se uma desumanidade o ato de se colocar pessoas com deficiência para trabalharem, devendo essa forma de exploração ser condenada por lei. Essa forte tendência paternalista e discriminatória pode ser justificada pelo fato de diversos segmentos sociais formadores e definidores de regras e opiniões como as ciências sociais, a medicina e a tecnologia, por exemplo, não terem reconhecido a capacidade laboral das pessoas com deficiência. Além disso, a perene queixa sobre a baixa escolaridade, a falta de qualificação profissional, a inoperância dos meios de transporte para essas pessoas, dentre outros fatores, persistiam na tentativa de fazer coro com a idéia de inabilidade profissional desse segmento.
- ✓ Em relação à *fase da segregação*, o que vigora é a relação de trabalho intermediada pelas oficinas protegidas<sup>3</sup>, prevalecendo expressivo sentimento paternalista, onde a mão-de-obra barata e a ausência de vínculo empregatício ofertavam a possibilidade de lucro fácil por parte das empresas que ofereciam trabalho e não emprego. Correia citado por Sasaki afirma que:

*[...] na realidade cotidiana dessas pessoas ainda predomina a dependência econômica (uma vez que a grande maioria não possui renda própria), o subemprego e a estagnação profissional – fatores que contribuem para que se mantenham à margem da vida nacional, sem chances de participação social e estigmatizadas. (CORREIA apud SASSAKI, 1997, p.61).*

---

<sup>3</sup> – Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa (DECRETO 3298, 1999, Art.35, § 4º).

- ✓ A fase da *integração* trouxe consigo três modalidades operacionais básicas de forma de emprego, segundo Amaral citado por Sasaki (1997, p.61): “o *trabalho plenamente integrado*”, por meio do qual a pessoa com deficiência seria contratada desde que comprovasse qualificação profissional e demonstrasse habilidade para fazer uso dos espaços físicos e equipamentos da empresa sem que nenhuma modificação estrutural ou instrumental fosse providenciada; o “*trabalho integrado*” através do qual as empresas ou órgãos públicos assentiram em fazer pequenas modificações em sua arquitetura e em equipamentos, atendendo a certos motivos de ordem prática e não, precisamente, devido à integração dessas pessoas. Já no que se convencionou chamar “*trabalho semi-integrado*”, aos profissionais com alguma deficiência era reservado um local de atuação particular e, por conseguinte, segregativo, preferencialmente longe dos olhos da clientela em geral. Eram postos de trabalho onde se realizam atividades *menos nobres* que as demais desenvolvidas no restante da empresa.
  
- ✓ A fase da *inclusão* viu nascer a proposta da “*empresa inclusiva*”, lugar onde não haveria mais espaço para “*batalhas e muito menos vencedores e vencidos*” (SASSAKI, 1997, p.64). Nesse contexto, os princípios básicos que norteiam empresas assim caracterizadas dizem respeito à crença no valor da diversidade humana, na consideração pelas diferenças, na busca por tornar acessíveis muito mais do que a arquitetura de suas instalações, mas sobretudo, modificar as atitudes de seus membros, seus métodos e meios de comunicação, seus instrumentos e equipamentos, bem como regras e normas vigentes objetivando anular barreiras embutidas nesses procedimentos. Visando diferenciar o movimento inclusivo do integrativo, Sasaki resume:

*A inclusão, diferentemente da integração, não exige que o ônus da participação recaia apenas sobre pessoas com deficiências e sim que ele seja dividido com a sociedade. A integração se contenta com o esforço unilateral das pessoas deficientes para ingressarem ou reingressarem na sociedade. (SASSAKI, 2000, p.85).*

Conforme afirma Sasaki (1997), no Brasil, a colocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho competitivo teve seu início por volta de 1950. A partir de então, por cerca de 30 anos, os principais fomentadores desse processo foram os centros de reabilitação profissional. Não se pode deixar de enfatizar que, para além deles, também buscaram a efetivação desse processo as próprias pessoas com deficiência por meio da autocolocação, as escolas especiais, os núcleos de profissionalização, as oficinas protegidas, dentre outros. Desde então, a sociedade em geral, o governo, o movimento de e para pessoas com deficiência e grupos de simpatizantes vêm se organizando em lutas constantes pela conquista da equiparação de oportunidades e plena inclusão. Diante do exposto, é fundamental pontuar que o paradigma inclusivo está em processo, não vigorando plenamente. Por esse motivo, é possível encontrar no Brasil um panorama que compreende desde o predomínio das fases préinclusivistas – onde certo número de empregadores (ratificando a exclusão) quando fiscalizados pelos auditores dos órgãos competentes são taxativos em afirmar que preferem ser multados a oportunizarem vagas para profissionais que apresentam deficiência. Ou, como exemplo de segregação, quando esses elegem locais de trabalho e atividades exclusivas para os funcionários com deficiência, de preferência em ambientes internos à empresa, sem atuação em atividades que possibilitem o contato direto com os clientes – até ocorrências amplamente inclusivas. Todavia, a primazia é das ações que se processam e se complementam no viés do binômio integração-inclusão, fato que vimos constatando por meio do trabalho inclusivo realizado nas empresas.

Assim, é possível acompanhar casos em que a inserção no trabalho exige, somente da pessoa com deficiência, esforço e atuação no sentido de se colocar amplamente funcional, no desenvolvimento de suas atividades, utilizando-se para isso dos recursos e equipamentos presentes na empresa, bem como da estrutura arquitetônica existente, sem que nenhuma acessibilização seja providenciada. Em outros casos, é possível encontrar empresas onde diversas iniciativas, no sentido de incluírem o profissional com deficiência, foram realizadas ou estão sendo implantadas. Sobre essa questão, nossos achados empíricos coincidem com os dados constatados por Batista (2002) em sua pesquisa. Nesse sentido é possível acompanhar o investimento em “*tecnologia assistiva*” – o termo pode ser explicado como conjunto de equipamentos, estratégias, práticas e serviços que possibilitam e

ampliam as habilidades funcionais de pessoas com deficiência e, que, por isso promovem vida independente e inclusão (COOK; HUSSEY, 1995), qualificação e treinamento da equipe de gestão de pessoas, no sentido de desenvolver habilidades para atuar, com qualidade, junto ao público com deficiência, investimento em sensibilização dos grupos de trabalhadores que fazem parte da empresa visando diminuir ou aniquilar o preconceito relativo, melhoria da acessibilidade arquitetônica, dentre outras iniciativas.

Em recente estudo sobre a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho brasileiro, os achados de Carvalho-Freitas (2007) confirmaram a coexistência de diversas concepções de deficiência que marcam as ações e pensamentos dos membros da sociedade em relação a esse grupo de pessoas, inclusive, no ambiente profissional. De acordo com a pesquisadora, as concepções que permanecem em vigor nos dias de hoje são a espiritual, a baseada na normalidade, na inclusão e na técnica. Nesse contexto, fundamentalmente, a concepção baseada na inclusão foi escolhida pela maioria dos gestores que participaram da pesquisa. Diante disso, pode-se pensar que o fato aponta para:

*[...] uma modificação nos modelos de interpretação da deficiência que passam a ser considerados como um fenômeno contingencial, sendo necessário a remodelação das ações e do ambiente de trabalho para ser acessível a todos. (CARVALHO-FREITAS, 2007, p. 242).*

Assim, embora não se possa generalizar os achados, afirmando que no cenário laboral brasileiro vigore o processo inclusivo, é possível divisar a possibilidade de que esteja ocorrendo uma reflexão por parte dos membros desse cenário no sentido de considerar o sujeito com deficiência um profissional.

### **2.2.1.1 Trabalho, legislação e pessoas com deficiência**

A sociedade em que vivemos, predominantemente capitalista, favorece o desenvolvimento da idéia de que o sujeito, para ser compreendido como parte integrante do seu universo, só o será na medida em que produzir. O indivíduo se reconhece por meio do que produz e a partir daí mantém-se, real e simbolicamente,

na sociedade da qual faz parte, levando em consideração o fato do trabalho se relacionar com a reprodução psicológica e material da vida humana. O sujeito excluído do processo capitalista figura em papel marginal. Essa realidade é muitas vezes mais marcante e determinante para o grupo de pessoas com deficiência, na medida em que as oportunidades de trabalho para elas são menores, se comparadas com as disponibilizadas para o conjunto das pessoas sem deficiência (CARVALHO; GODOY; BARBOSA-GOMES, 2004). Este fato leva as pessoas com deficiência a considerarem o trabalho um bem de difícil acesso. Fora do universo laboral, o grupo das pessoas com deficiência parece assumir uma postura de inferioridade em relação àquelas que não apresentam deficiência, fato que poderia contribuir para a fragilização de sua identidade.

Diversos estudos demonstram que a divisão do trabalho leva o trabalhador (um mero executante) a não se reconhecer no objeto que fabrica. Assim, esse sujeito não se vê como parte integrante daquilo que ele mesmo produziu. Para as pessoas com deficiência, esta *não-identificação* ocorre fora do processo da divisão do trabalho, ela ocupa uma etapa anterior, a da não pertença. Isso se deve ao fato da maioria dessas pessoas não fazer parte da ordem caótica de divisão do trabalho, uma vez que um sem-número delas nem mesmo está inserida no universo produtivo.

Segundo estimativas da Organização Mundial de Saúde (OMS), as pessoas com deficiência perfazem um total de 610 milhões em todo o mundo. Deste número, 386 milhões fazem parte da população economicamente ativa. De acordo com o censo realizado no ano de 2000 pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), 14,5% da população brasileira apresenta alguma deficiência física, auditiva, visual, mental e/ou múltipla. Desse montante, nove milhões encontram-se em idade de trabalhar, sendo que um milhão (11,11%) exercem algum tipo de atividade remunerada e, somente 200 mil pessoas (2,2%) têm carteira de trabalho assinada (GIL, 2002). Apesar da legislação atual, constata-se que, no Brasil, ainda se empregam poucas pessoas com deficiência. Na realidade, o que se observa é uma multidão de pessoas buscando ocupar um lugar que lhes pertence por direito, esbarrando numa muralha que ainda insiste em se manter de pé – o preconceito. Por causa dele, deixa-se de conviver com a riqueza trazida pela diversidade.

No que se refere ao universo profissional, especificamente, para essa parcela da população, a Constituição de 1988 é um divisor de águas quando se considera o exposto em seu artigo 7º, inciso XXXI que estabelece estar proibida qualquer



discriminação *no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência*. Nesse sentido, a referida constituição caracteriza-se como um marco na história das políticas sociais brasileiras. Para ilustrar essa situação é possível afirmar que foi nesse momento que o Brasil “*incorporou tardiamente uma concepção universalista dos direitos sociais*.” (TELLES,1999, p.173). Essa *Carta Magna* estabeleceu a descentralização das políticas sociais, devendo a gestão das políticas nesse setor passar a ser responsabilidade do estado e/ou do município. *O Estado passa a ter funções mais normatizadoras e reguladoras do que executivas, apesar de ainda celebrar convênios diretos com entidades assistenciais ou atuar diretamente em casos emergenciais* (BATISTA, 2004, p.5). De maneira mais específica, visando garantir o acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho formal, foi necessária a sanção de diversas leis e decretos que caracterizam o que se convencionou *políticas de ações afirmativas*<sup>4</sup>. Nesse sentido é fundamental citar a Lei 7853 sancionada em 24 de outubro de 1989, que em seu Artigo 8º, inciso I, determina como *crime punível com reclusão de 1 (um) a 4 (quatro) anos, e multa, negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho*. Todavia, é a década de 90 que assiste à expressiva movimentação no que se refere à inclusão das pessoas com deficiência, principalmente, no campo laboral. Em 24 julho do ano de 1991, é sancionada a Lei 8213 que em seu artigo 93 define que toda empresa, com mais de 100 funcionários, deverá reservar de dois a cinco por cento de suas vagas para pessoas com deficiência e/ou reabilitados do trabalho. A referida Lei foi regulamentada oito anos mais tarde pelo Decreto 3298 que dispõe sobre a política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolidando as normas de proteção e dando outras providências. Esse Decreto reforça, em seu artigo 36, a reserva de vagas já estabelecida pela *Lei de Cotas*.

Recentemente, em 02 de dezembro de 2004 foi promulgado o Decreto 5296 que além de regulamentar as Leis 10.048 – relativa ao atendimento prioritário facultado às pessoas com deficiência – e a Lei 10.098 – que estabelece os critérios relativos à acessibilidade para as pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida e

---

<sup>4</sup> – trata-se de *um conjunto de políticas específicas para membros de grupos sociais atingidos por formas de exclusão social que lhes negam um tratamento igualitário no acesso às diversas oportunidades*. (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004, p.22).

dá outras providências – estabelece a recharacterização do que deva ser considerado deficiência. Os novos critérios passam a ser utilizados não apenas no atendimento às Leis 10.048 e 10.098, mas, inclusive, para balizar a caracterização dos tipos de deficiências que estão respaldados, legalmente, para o ingresso no mercado formal de trabalho.

O cenário legal estabelecido até então suporta argumentos suficientes para que a inclusão profissional aconteça de forma integral e bem ajustada, utilizando-se para isso da fiscalização de auditores do Ministério Público do Trabalho (MPT) e do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE). Todavia, embora a lei prevaleça como mandatária no que diz respeito à obrigatoriedade da reserva de vagas para pessoas que apresentem algum tipo de deficiência e/ou reabilitados do trabalho em empresas com mais de 100 funcionários, o rigor da lei, apenas, não tem sido suficiente para garantir essa conquista. Se assim não fosse, não haveria a constatação de que o Brasil é um país que emprega poucas pessoas com deficiência (GIL, 2002). Para além da força da lei, é necessária a conscientização da população em geral, fundamentalmente, a de empregadores, sobre a capacidade laboral da pessoa com deficiência. Soma-se a esse fato a necessidade de investimentos em políticas públicas que possibilitem a melhoria da qualidade de vida da pessoa nessa condição, principalmente nos quesitos relativos à educação básica, saúde, alimentação, qualificação profissional, emprego, dentre outros.

Segundo dados estatísticos<sup>5</sup> do Sistema Federal de Inspeção do Trabalho (SFIT) - Brasília, no ano de 2005 foram colocadas no mercado formal de trabalho mineiro (GRÁF. 1), por força da lei, cerca de 517 pessoas com deficiência. Em 2006, foram incluídas 1076 pessoas e em 2007, até o mês de setembro, o valor cresce chegando a 1445 colocados. Os dados relativos ao ano de 2008 não foram disponibilizados pelo referido órgão. De acordo com o MTE<sup>6</sup> de Belo Horizonte, entre junho de 2001 e fevereiro de 2008 (GRÁF. 2) foram incluídas em empresas com matriz em Minas Gerais, aproximadamente, 5232 pessoas com deficiência. Os dados disponibilizados pelo SFIT e MTE dessa capital estão abaixo-relacionados conforme gráficos em destaque.

---

<sup>5 e 6</sup> – Dados oficiais, oriundos de informações recebidas em e-mail particular.

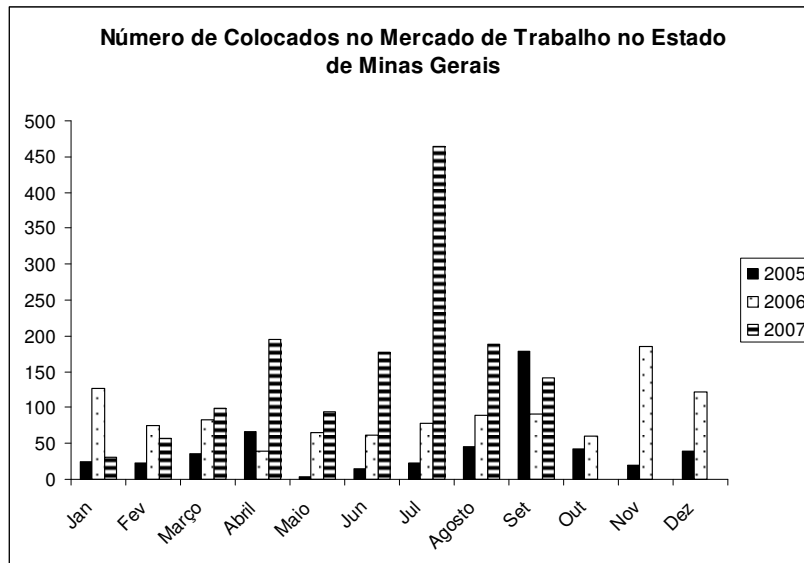


Gráfico 1: Número de colocados no mercado de trabalho em Minas Gerais – 2005-2007  
 Fonte: SFIT – Brasília

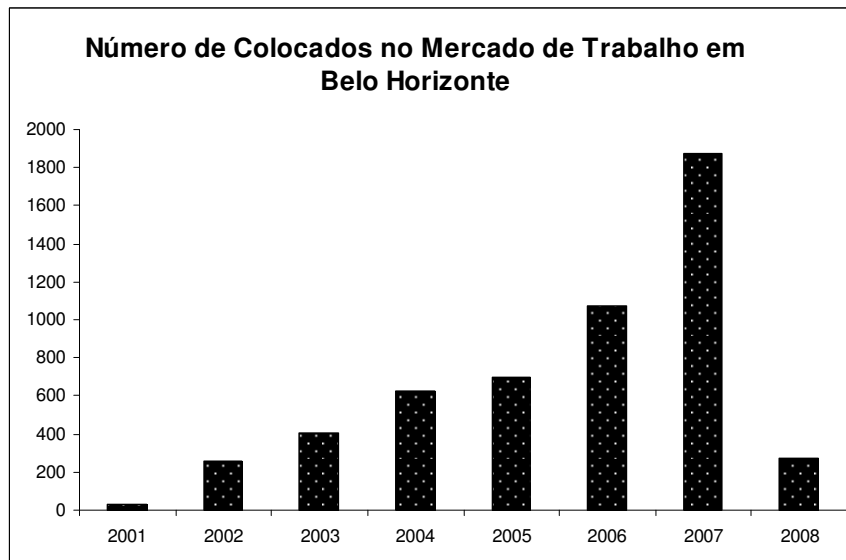


Gráfico 2: Número de colocados no mercado de trabalho de Belo Horizonte – 2001-2008  
 Fonte: MTE – Belo Horizonte

Ao se acompanhar, mensal e anualmente, os resultados constantes nesse material, é possível verificar um crescimento no número de colocados, provavelmente em virtude do somatório entre fiscalização, investimento em políticas públicas e iniciativas privadas, atuação de instituições não-governamentais no processo de colocação profissional, bem como à qualidade do trabalho da grande maioria dos profissionais com deficiência.

Recentemente, o MTE (2008), por meio dos dados da Relação Anual de Informações Sociais (Rais) declarou que, de acordo com os números de 2007, do total de 37,6 milhões de vínculos empregatícios formais, 348,8 mil são relativos aos trabalhadores com deficiência, o que representa menos de 1% do contingente de empregos formais no Brasil. O fato demonstra que o cenário inclusivo carece de mudanças profundas. Não se trata, entretanto, de desprezar o que já se conquistou até então, mas acima de tudo de repensar estratégias de atuação que justifiquem a inclusão profissional por outras bases, para além da questão legal. A virada nesse jogo é imprescindível para que se possa incrementar as possibilidades de uma inclusão profissional promissora e ética, que realmente faculte o pertencimento social pela via do trabalho-emprego. Assim, a grande maioria das pessoas com deficiência, supostamente, passará a fazer parte do grupo daquelas que já vivenciam os resultados da categoria trabalho-emprego na diminuição das taxas de pobreza, na redução do isolamento social, na promoção do aumento da participação política, bem como na melhoria da autoestima, por meio do sentimento de serem cidadãos completos, apesar de suas limitações. (CARVALHO-FREITAS *et al.*, 2004).

### 3 IDENTIDADE

No capítulo em destaque serão discutidos quesitos relativos à categoria Identidade e seus desdobramentos. Para tanto, serão levantadas questões relativas aos princípios básicos que a compõem – seus significados, formas de estabelecimento, de desenvolvimento, de desconstrução e reconstrução – bem como as interconexões que se estabelecem entre as categorias Identidade e Trabalho, mote fundamental do estudo em questão. Nesse sentido, para fins dessa pesquisa, foram eleitos como critérios definidores da identidade, o reconhecimento e o pertencimento social, assim como a realização pessoal.

Para efeitos desse estudo, a Identidade será abordada na perspectiva das *Dinâmicas Identitárias* (KADDOURI, 2008) na medida em que compreendem a Identidade como processo em contínua construção e reconstrução. Assim, o que vigora é continuidade e não estabilização, não sendo a identidade uma soma justaposta ou o resultado cumulativo do conjunto das experiências de uma vida (LIPIANSKY, 1992). Ela é, por assim dizer, uma constante construção ou, como afirmou Ciampa (2007, p.128) “*identidade é metamorfose. E metamorfose é vida.*”.

#### 3.1 Embasamento teórico e pressupostos básicos

*Quem é você?* Em princípio, a identidade seria tudo aquilo o que é vivenciado como resposta à pergunta que se fez acima, sendo assimilada por meio da representação de si mesmo. Todavia, ampliando a questão, há que se marcar que a identidade refere-se à processualidade, à metamorfose (JACQUES, 2002). Neste contexto, sua compreensão abrange, simultaneamente, o particular e o coletivo, o semelhante e o diferente, o estável e o mutante. Assim, algumas perguntas emergem: como surge, então, a identidade, em que bases ela se desenvolve, quais situações e critérios específicos são fomentadores do seu surgimento e de sua construção/reconstrução? Para compreender essa dinâmica, optou-se por iniciar uma análise na perspectiva utilizada por Rouchy (2001) por se entender que, quando esse discorre sobre *Identificação e grupos de pertencimento*, as questões feitas acima podem ser ilustradas de forma prática quando se considera o que é

pessoal e social, igual e diverso, fixo e em transformação. No que tange à identificação, o autor faz menção aos estudos freudianos que sustentam que a estruturação da personalidade ocorre por meio de um jogo de identificações múltiplas. Assim, a identificação ocorrerá, em grande parte, pela interiorização das características de objetos pertencentes ao mundo exterior. É, justamente, nesse sentido que Rouchy sustenta a tese de que os processos identitários são fruto da interação entre o intrapsíquico e o psicossocial, ocorrendo nos grupos de pertencimento. “*Do seu nascimento até a morte, o homem vive em grupos familiares, escolares, profissionais, de amigos.*” (ROUCHY, 2001, p.130). Nesse sentido, pode-se inferir que a identidade, que é ao mesmo tempo particular e social, constitui-se e se renova, constantemente, nos grupos de pertencimento dos quais, em algum nível, todos os indivíduos fazem parte. Assim, torna-se difícil compreendê-la fora dos diversos grupos aos quais pertencemos. No que se refere aos tipos de grupos, pode-se relacionar os de pertencimento primário ou *natural* e aqueles de pertencimento secundário ou *instituídos*. É, justamente, nesse contexto que o *eu* pode existir em relação ao outro e a si mesmo, sempre preenchendo um lugar na dinâmica grupal.

Relativamente ao grupo de pertencimento primário, este é representado, fundamentalmente, pela família. Ela é a base partilhada da qual procede a individuação, sendo a experiência compartilhada, antes de tudo, na indiferenciação, onde a relação com o objeto não existe, em princípio, surgindo gradualmente (Rouchy, 2001). Desta maneira, uma das funções da mãe e/ou do pai (ou daquele que exerce esse papel) é dar sentido à gama de signos aos quais a criança é apresentada constantemente, além de converter sensações em sentimentos e idéias, bem como organizá-las em pensamento. Sobre esse assunto, Moreira citada por Moreira, Araújo e Romagnoli (2007) ressalta que, por meio do movimento de espelhamento, pai e mãe possibilitam o reconhecimento humano entre os sujeitos e instauram o corpo da criança na dimensão simbólica, ultrapassando, assim, a (puramente) biológica. Nesse espaço intra e intersubjetivo proporcionado pelo grupo de pertencimento primário, o outro é elemento imprescindível, funcionando como intermediário na apresentação, representação e nomeação do mundo real e imaginário, funcionando antes de tudo como matriz primária do surgimento da identidade. Nesse mesmo estudo sobre a pessoa com deficiência e o mercado de

trabalho, Moreira, Araújo e Romagnoli (2007), afirmam que a forma como a família se relaciona com o sujeito que apresenta deficiência e, fundamentalmente, a dinâmica de funcionamento desse grupo, irão definir a relação entre esse indivíduo e o seu trabalho. Essa afirmação reforça a importância do grupo de pertencimento primário como instaurador do sujeito na dimensão do simbólico, além de funcionar como intermediador da relação entre o sujeito e o mundo externo. Essa realidade é, fundamentalmente, mais marcante no caso da pessoa com deficiência uma vez que a tendência é de que a família tutele (mais maciçamente) o indivíduo nessa condição.

Já no grupo de pertencimento secundário, será a diferença que responderá e organizará as trocas. Assim, parte-se do pressuposto de que a individuação esteja estabelecida e seja suficiente para assegurar a relação de objeto, bem como aquela de indivíduo a indivíduo. Sobre esse grupo em específico pode-se pontuar que:

*Trata-se de grupos instituídos dentro dos quais os indivíduos estão reunidos [...] os grupos secundários completam a interiorização cultural e concretizam a apreensão do espaço e do tempo: eles têm, pois, uma função de socialização e de interiorização de normas e valores [...] o grupo de pertencimento secundário constrói relações e estruturas indispensáveis, constituídas em redes e em sistemas e podendo reproduzir e repetir aquelas do grupo primário. (ROUCHY, 2001, p.132-133).*

Muitos são os grupos de pertencimento secundário dos quais os indivíduos são parte integrante e que por meio deles reforçam, ampliam e refazem constantemente sua identidade. Todavia, para fins desse estudo, o grupo que nos interessa abordar é o profissional (compreendido aqui como aquele que possibilita o pertencimento ao mercado de trabalho, favorecendo a continuidade do processo identitário), tendo sido reservado espaço especial para discussão pertinente ao tema no item 3.2.

É fundamental pontuar que tanto no grupo de pertencimento natural quanto no instituído, o olhar do outro é condição imprescindível para o desenvolvimento da imagem de si e da relação de si a si. Assim, pode-se afirmar que tanto em um, quanto em outro grupo o sujeito não poderá prescindir da relação (mesmo que imaginária) com o olhar do outro para si e sobre si para que se estabeleça e se estruture sua identidade. Sobre essa questão, Sartre pontua:

*Não se é vulgar sozinho. Assim, o outro não apenas revelou-me o que sou: constituiu-me em novo tipo de ser que deve sustentar qualificações novas. Este ser não estava em mim em potência antes da aparição do outro, pois não teria encontrado lugar no Para-si; e, mesmo se algo se satisfizesse em me dotar de um corpo inteiramente constituído antes que esse corpo fosse para os outros, nem minha vulgaridade nem minha inépcia poderiam alojar-se nele em potência, pois estas são significações e, como tais, transcendem ao corpo e remetem ao mesmo tempo a uma testemunha capaz de compreendê-las e à totalidade de minha realidade humana. (SARTRE, 2005, p.290).*

Retomando a perspectiva de Rouchy (2001), esse reconhece a intermediação do outro, um “terceiro” fundamental, a outra “consciência-de-si”, como basilar para que se possa reconhecer-se a si mesmo (vendo-se por meio do olhar do outro – internalizado). Não há como negar a importância da perspectiva relacional nesse processo de constituição e reedição da identidade, sendo os grupos de pertencimento um cenário fundamental para o seu desenrolar.

Avançando um pouco mais nessa trajetória, quando se enfoca, especificamente, o particular e o coletivo, há que se considerar a dimensão da sociabilidade (da relação, do intercâmbio com o outro) como expressivamente importante na constituição da identidade uma vez que, segundo Hegel (1992) não há auto-reconhecimento. A afirmativa hegeliana pode ser traduzida pelo fato de que eu não me reconheço por mim mesmo, estando por assim dizer, sempre alienado no olhar ou no discurso do outro. Dessa maneira, o outro (com seu desejo) é imprescindível para que eu possa me reconhecer. Voltando à sociabilidade, evoca-la, remete-nos, quase que instantaneamente, ao tema do reconhecimento e, conseqüentemente, da *consciência-de-si*. Mesmo que identidade seja um conceito “recente” e que não seja sinônimo de *consciência-de-si* no sentido trabalhado por Hegel (1992) na Fenomenologia do Espírito algumas premissas constantes na perspectiva hegeliana serão tomadas de empréstimo para prosseguir na construção do que propõe o presente estudo. A dialética do reconhecimento em Hegel (embasada pela polaridade posta entre as figuras do senhor e do escravo) reporta, especificamente, a um *afrontamento de consciências* que no caso dessa análise em particular poderia ser discutido sob o ponto de vista do *afrontamento de identidades*, desde que esse fosse visto como fundamento de toda a cultura humana. Continuando na discussão proposta, é importante pontuar que, para Hegel, a consciência não equivale ao cogito cartesiano, ela se constitui não apenas através do outro, mas, inclusive, por meio de uma atividade, o trabalho, que leva à



transformação da natureza (ARAÚJO, 1992). Avançando mais um pouco em relação à questão, é possível afirmar que *o homem não se dá a si mesmo como algo pronto e perfeito*. Existe entre o homem e ele mesmo uma distância que esse não pode vencer de maneira isolada, mas apenas na presença de outros homens. Assim, o homem busca o reconhecimento de um outro (pois são, fundamentalmente, identidades distintas) como ponto de partida da certeza de si e é, justamente, nesse contexto que a sociabilidade surge como matéria fundamental, contudo não dada, devendo ser gerada no movimento do reconhecimento, do afrontamento de consciências-de-si (SANTOS, 1993).

No capítulo IV da Fenomenologia do Espírito, Hegel (1992) pontua momentos do *movimento de reconhecimento* resumidamente postos como se segue a partir da análise de Araújo (1990, p.3):

a) o “Eu” não é revelado pela simples contemplação de uma coisa, mas sim pelo desejo (die Begierde), que se mostra como “meu desejo” evocando os termos “Eu”, “si mesmo”, ou “consciência-de-si”. Essa consciência é uma outra coisa, um outro ser, distinto da coisa desejada. O desejo se apresenta, então, na base da “consciência-de-si”, enquanto esta volta seu olhar para o objeto;

b) entretanto, esta consciência pode tomar a si como uma exterioridade ou um objeto, ela pode *se olhar*, se contemplar, tornando-se por assim dizer um “para-si”. Todavia, falta-lhe algo diferente dela mesma, uma alteridade constituída não exatamente por um objeto e sim por uma outra consciência, que inaugura “o olhar do outro para mim”. Esse outro é uma outra consciência que também se toma a si mesma como objeto;

c) o desejo ultrapassa a simples contemplação da coisa, uma vez que ele é transformação desta por meio de uma ação. Essa transformação significa a supressão ou a negação da coisa em seu estado natural. O sujeito dessa supressão é o eu humano, o eu do desejo, um eu ativo, transformador, negador, um “vazio ávido de conteúdo” que quer se encher daquilo que é cheio, esvaziando esse repleto, suprimindo-o. Mas pelo fato de ser ação negativa que transforma a coisa, o homem se transforma a si mesmo e transformando a coisa, ele se *forma*. Então, o homem não é um ser que é eternamente idêntico a si mesmo. Muito pelo contrário, ele se caracteriza como *devir*, como tempo, como história;

d) entretanto, para ser efetivamente humano, o desejo deve tender não apenas para uma coisa e sim para um outro desejo, um outro eu. Para ilustrar tal consideração pode-se citar Hegel quando esse afirma que:

*Em outras palavras, para ser humano, o desejo deve agir não apenas em vista de submeter uma coisa, mas de submeter um outro desejo. De fato, o homem que deseja humanamente uma coisa age não simplesmente para se apossar da coisa, mas para se fazer reconhecer por um outro homem em seu desejo sobre esta coisa [...]. (HEGEL, 1992, p.157-158).*

Fica evidente assim que, somente na perspectiva do outro como intermediário entre o homem e ele mesmo, é possível ter garantia da certeza de si (identidade) vinda do exterior (SANTOS, 1993). Claro está, então, que não há auto-reconhecimento uma vez que o homem se caracteriza como devir ou como pontua Araújo (1990, p.7) é *“pela alienação na imago de outrem ou no discurso do Outro (a cultura, a “Lei”, a ideologia, um contexto político-histórico, etc) que nasce minha “identidade” ou meu modo de “ser-no-mundo.”*

Assim como Hegel, Marx considerou a perspectiva relacional dada pela sociabilidade como fundamental para o surgimento da subjetividade que no caso desse trabalho será nomeada identidade mesmo que essa seja, como se pontuou anteriormente, um conceito “recente” e, por conseguinte, não marxista. Para ele, a subjetividade tem sua origem na interconexão direta com o mundo objetivo e essa acontece, basicamente, por meio da relação com outros indivíduos, no processo de vida real dos homens, só existindo por meio das relações sociais. Nesse sentido, a identidade não só encontra na sociabilidade sua possibilidade, como não existe fora dela, já que *“a consciência é, desde o início um produto social, e continuará sendo enquanto existirem homens.”* (MARX, 1986, p.43). Assim, é possível afirmar, trazendo essa dimensão para a realidade desse estudo, que a identidade ocorre na interconexão entre indivíduo e mundo e, por conseguinte, somente nessa relação o entendimento dessa categoria pode se desvendar.

Em suma, a identidade se desenvolve e se atualiza, freqüentemente, nos *grupos de pertencimento* dos quais os indivíduos fazem parte. Esse processo se desenrola numa dinâmica na qual os sujeitos são constituídos na interação com os *outros* com quem convivem, sendo, ao mesmo tempo, constituintes desses e de outras identidades numa dimensão na qual a perspectiva relacional, dada pela sociabilidade, é a base sobre a qual se estende essa processualidade.

### 3.2 A relação entre identidade e trabalho: interconexões

Na sociedade ocidental, o papel de trabalhador ocupa um lugar de destaque no que se refere aos papéis sociais representativos do eu – e por que não dizer, representativos da identidade dos sujeitos. Assim, “*eu sou professor, eu sou psicólogo, eu sou cientista, eu sou lavrador...*”, são respostas que, geralmente, surgem quando se busca saber quem é alguém e a auto-referência feita é, em sua grande maioria, relativa “*ao que se é*”. Nesse sentido, Jacques (1996, p.24) afirma que “*o exercício das atividades se substantivam e se presentificam, constituindo-se em qualificações ao ser trabalhador e em predicativos definitórios do eu (“engraxo sapatos, sou engraxate”)*”.

Fazendo referência a Hegel e Marx, esses já marcavam a importância do trabalho como definidor e atualizador da identidade do sujeito. Para Hegel, citado por Santos (1993), a sociabilidade é um horizonte necessário no jogo de posições e autoposições. Todavia, ela deverá ser produzida no movimento do *reconhecimento*, já que não está dada. Esse movimento ocorre por meio da interação que, por sua vez, se processa em duas vertentes: a) naquela das instituições, da educação e da linguagem e b) através do trabalho. Nesse sentido, Hegel citado por Santos (1993, p.10) afirma que: “*O homem, que é racional em-si (potência), deve completar a produção de si mesmo pelo trabalho, através da saída de si, mas deve também tornar-se real (para si) mediante o retorno à própria interioridade*”.

Marx, por sua vez, atesta que a subjetividade (para os nossos propósitos, identidade) advém da interconexão entre homem e mundo, manifestando-se no exercício com a objetividade. Esta, por conseguinte, só se processa na prática humana concreta. Nesse sentido, o homem se vê a si mesmo em seu produto, em seu trabalho, já que aquilo que mantém o homem vivo é a sua capacidade de exercer uma atividade que o autoproduza. Nesse sentido afirma que:

*É precisamente pelo fato de elaborar o mundo objetivo que o homem se afirma realmente como ser genérico. Esta produção é sua vida genérica ativa. Graças a ela a natureza aparece como sua obra e sua realidade. O objeto do trabalho é, por isso, a objetivação da vida genérica do homem, pois este se desdobra não só intelectualmente, como na consciência, mas ativa e realmente, e se contempla a si próprio num mundo por ele criado. (MARX, 1989, p.62).*

Então, para *fazer a sua história*, o homem necessita produzir sua vida material e por meio dela *fabricar* sua existência. Essa *fabricação*, por conseguinte, encontra o trabalho como elemento mediador entre homem e natureza, conferindo a ele caráter de centralidade como categoria antropológica fundante. É, justamente, nessa perspectiva que Marx diferencia o *trabalho* animal do humano. Assim, enquanto o animal não se distingue de sua atividade, produzindo apenas o necessário para si ou sua prole (ele não produz seus meios de vida), o homem supera o instinto e faz uso da faculdade de pensar para *dar corpo* ao seu projeto de vida (utilizando-se para isso do trabalho). Para ilustrar essa *natural* diferença posta entre as atividades animal e humana, Marx pontua:

*Podem-se distinguir os homens dos animais pela consciência, pela religião ou por tudo que se queira. Mas eles próprios começam a se diferenciar dos animais tão logo começam a produzir seus meios de vida, passo este que é condicionado por sua organização corporal. Produzindo seus meios de vida, os homens produzem, indiretamente, sua própria vida material (MARX, 1986, p.27).*

É, justamente, a partir da produção de sua vida material que o homem reedita sua identidade que só se constitui na prática, na atividade sensível, na produção de seus meios de vida e, por conseguinte, através do trabalho. Nessa dinâmica, o homem se torna objetivo para si mesmo, por meio de sua exteriorização. Assim, o desenvolvimento da atividade funciona como o motor do devir histórico humano, de seu processo de autoconstituição como *ser social* (ARAÚJO, 1992). É nesse processo que o homem se forma e transforma (continuamente) sua identidade, tendo como palco o mundo do trabalho. Nesse contexto a díade formação/transformação somente ocorre na interação com outros homens, no contexto social, sendo o trabalho a base do processo autoconstitutivo da humanidade. Sob essa afirmação, Marx (1974, p.110) ressalta: “*a produção do indivíduo fora da sociedade [...] é tão absurda como o desenvolvimento da linguagem sem indivíduos que vivam juntos e falem entre si.*”

Estando marcada a dimensão fundante do trabalho, relativamente, ao devir humano, bem como a importância da sociabilidade como tecido sobre o qual se tece essa *fundação*, novas argumentações serão tomadas como constituintes do presente estudo.

Na vida adulta, a inserção no universo laboral surge como seqüência lógica (e esperada) de uma vida *adaptada* e *normal* e como elemento essencial na atribuição de valor (ao sujeito) numa sociedade constituída sobre os processos produtivos. Assim, diversos são os estudos que apontam a importância do trabalho como fator constitutivo da identidade, marcando as igualdades sem desmerecer as diferenças individuais (JACQUES, 1996). Para a referida autora:

*O ingresso no mundo concreto do trabalho confere valor social, reproduzindo o imaginário coletivo de valorização moral ao ser trabalhador. [...] a identidade social facilita a incorporação de valores e normas do grupo social, implica em uma participação ativa do sujeito na construção da identidade grupal e afeta o contexto histórico onde ocorrem essas relações concretas.* (JACQUES, 1986, p. 24).

Segundo Barreto (2003), Sennett (2003), Bourdieu (2001) e Castel (1998), o trabalho se configura como um dos alicerces da autoestima e da identidade social. Diversos são os fatores que contribuem para a manutenção dessa realidade, dentre os quais, o fato do trabalho ser considerado o centro da vida dos sujeitos, conferindo-lhes humanidade e dignidade, numa perspectiva de realização pessoal e pertencimento social. Em um recente estudo, Barreto afirma:

*[...] o trabalho constitui o núcleo central da vida de homens e mulheres, sendo identificado simbolicamente pelos homens como dignidade, responsabilidade, capacidade, competitividade e força, reafirmando-se, simultaneamente, sua identidade social e sua existência individual [...] Quanto às mulheres pesquisadas, o trabalho é sentido como necessidade, sobrevivência, independência, realização individual, possibilidade de sair de casa e fazer novos amigos. [...] A identificação do trabalho com a própria vida desvela uma dimensão vivida por homens e mulheres que o mostra como produtor não somente de mercadorias, mas do próprio homem.* (BARRETO, 2003, p. 128-129).

Seguindo essa mesma tendência, Schatzmam (2007) comenta que o trabalho se revela como uma das bases da identidade social, fundamentalmente, num contexto no qual se assiste à instabilidade no emprego. Nesse sentido, Ramtin citado por Antunes (2003, p.133) atesta que persiste um “*estranhamento*” por parte daqueles que estão, “*permanentemente, desempregados ou desempregáveis*”, afirmando que sua alienação “*significa não somente a extensão da impotência ao limite, mas uma maior intensificação da desumanização física e espiritual*.”. Por sua vez, Clavier (2003), ao realizar um estudo em 17 países, constatou que um dos

maiores temores atuais é a possibilidade de perder o emprego. Os resultados desse estudo demonstraram que da perda do trabalho advém rupturas como a perda de identidade, ausência de referência, baixa autoestima, ressentimento, sensação de abandono, de incompetência, abalo das relações familiares, assim como outros acometimentos. Outros estudos (LIMA, 2006 p.7) divulgaram que o afastamento do trabalho, seja por motivo alheio à vontade do trabalhador – doença, acidente, aposentadoria, dentre outros – surge como fonte de sofrimento considerável e de vazio existencial.

Para finalizar, considera-se o trabalho como basilar na construção do sujeito, marcando, para além da família e dos demais grupos secundários, um espaço fundamental para o desenvolvimento e contínua reedição da identidade dos indivíduos, inclusive daqueles que apresentam deficiência. Desta maneira, o trabalho se torna um propósito a ser perseguido e conquistado visto que, segundo afirma Bourdieu:

*Os excluídos do jogo social são privados da [...] ilusão vital de ter uma função ou missão, de ter que ser ou fazer alguma coisa [...] porque o trabalho assalariado é o suporte, senão o princípio, da maioria dos interesses, expectativas, exigências, esperanças e investimentos no presente, bem como no futuro ou no passado aí implicado, em suma, um dos fundamentos máximos da illusio enquanto engajamento no jogo da vida. (BOURDIEU, 2001, p.270-271).*

Fica marcada, então, a relevância do trabalho para além das possibilidades financeiras geradoras dos recursos materiais. O que está em jogo, na verdade, diz respeito à dimensão psicológica tão fundamental à vida do homem, aquela relativa ao *Ideal do Eu*<sup>7</sup>. Assim, o trabalho marca sua característica fundamental na vida dos sujeitos confirmando seu caráter de essencialidade na vida desses (CARVALHO-FREITAS, 2004).

---

<sup>7</sup> – “Instância da personalidade resultante da convergência do narcisismo (idealização do ego) e das identificações com os pais, com os seus substitutos e com os ideais coletivos. [...] um modelo a que o sujeito procura conformar-se.” (LAPLANCHE; PONTALIS, 2001, p.222).

### 3.3 Identidade e pessoas com deficiência

Ao tratar a questão do estigma, Goffman (1988) menciona que o termo foi criado pelos gregos para se referirem a sinais corporais utilizados para marcar aquilo que era extravagante ou mau relativamente ao *status moral* de quem os possuía. Essa marca poderia ser feita por cortes ou fogo e caracterizaria, por assim dizer “*uma pessoa marcada, ritualmente poluída, que deveria ser evitada, especialmente em lugares públicos.*” (GOFFMAN,1988, p.11). Nesse sentido, complementa suas idéias afirmando que o estigma é a situação na qual o indivíduo está “*inabilitado para a aceitação social plena.*” (GOFFMAN,1988, p.7), sendo que o mesmo evidencia um atributo depreciativo, referindo-se a uma “*pessoa estragada ou diminuída.*” (GOFFMAN,1988, p.12). Prossegue afirmando que:

*[...] a sociedade estabelece os meios de categorizar as pessoas e o total de atributos considerados como comuns e naturais para os membros de cada uma dessas categorias. Os ambientes sociais estabelecem as categorias de pessoas que têm probabilidade de serem neles encontradas. [...] Então, quando um estranho nos é apresentado, os primeiros aspectos nos permitem prever a sua categoria e os seus atributos, a sua identidade social. (GOFFMAN, 1988, p.11-12).*

Para o autor, o sujeito estigmatizado seria alguém não completamente humano, que passa por diversos tipos de discriminação e que teria, por assim dizer, suas chances de vida reduzidas (GOFFMAN, 1988). A partir do desenvolvimento dessa idéia, estabelece o conceito de desacreditado e desacreditável, sendo que, no primeiro caso o atributo que caracteriza o sujeito está explícito e, no segundo, subjacente.

Embora as questões levantadas não se refiram, prioritariamente, às pessoas com deficiência, elas são bastante significativas no caso dessas, podendo ser transpostas para a sua realidade. Desta maneira, para além da identidade que essas constroem e desenvolvem ao longo de suas vidas, existem representações já cunhadas, responsáveis pelas diversas significações atreladas a elas, que permeiam o imaginário pessoal (já que o próprio estigmatizado deverá lidar com o seu estigma) e o coletivo. Inegavelmente, o desenvolvimento da identidade da pessoa com deficiência se processará na interação entre o intrapsíquico e o psicossocial, tendo como base os grupos de pertencimento. Todavia, para além desse processo comum

a todos os sujeitos, já se encontram forjadas representações (identidades) relativas a esses indivíduos.

Segundo Goffman (1988), a identidade se divide em “pessoal” e “social”. A “identidade pessoal” é formada por “*marcas positivas ou apoio de identidade e a combinação única de itens da história de vida que são incorporados ao indivíduo com o auxílio desses apoios para a sua identidade.*” (GOFFMAN, 1988, p.67). Desta forma, o indivíduo é único, sendo diferente dos demais. Já a “identidade social” diz respeito ao tipo de papel que o indivíduo possa sustentar, sendo formada pelo montante de atributos e categorias que as pessoas possuem. Essa identidade, por sua vez, se subdivide em “identidade social virtual”, ou seja, aquela dada pelo outro e a “identidade social real” que se refere às categorias e atributos que o sujeito, realmente, possui. O autor prossegue desenvolvendo suas idéias e afirma que o indivíduo deverá preencher requisitos mínimos valorizados pela sociedade para não ser diminuído.

Partindo do pressuposto que o papel de trabalhador desempenha condição de destaque no que se refere aos papéis sociais representativos do eu (e, então, da identidade), pode-se inferir que fazer parte do universo laboral garante, em certo nível, o que Goffman (1988) caracteriza como *requisitos mínimos*. Por conseguinte, ao se fazer trabalhador, a pessoa com deficiência teria, supostamente, garantida uma identidade social que permitiria seu ingresso na rede de pertencimentos e de identificações (promissoras e socialmente aceitas). Fora do trabalho, a pessoa nessa condição estaria, hipoteticamente, privada da possibilidade de simbolização do seu mundo e de reconhecimento social, estando, conseqüentemente, *desacreditada* para a aceitação social. Sobre a questão, é possível acrescentar que:

*[...] estar empregado no mercado formal possibilita fazer parte de uma organização e, ao mesmo tempo, obter o reconhecimento através da legalização e dos processos ideológicos implícitos nesse tipo de contratação. A estrutura de uma organização pode possibilitar a formação de identificações sociais e representações coletivas. Assim, pertencer a uma organização é também uma maneira de o sujeito obter reconhecimento social.* (BATISTA, 2002, p.22).

Nesse contexto, o fato de estar (formalmente) empregado abrange um significado simbólico e social que faculta ao indivíduo (inclusive àquele que apresenta deficiência) a identidade de cidadão. Essa identidade, por sua vez, engloba significado tanto político quanto cultural uma vez que o trabalho,



supostamente, garantiria o reconhecimento de capacitação ao cidadão nessa condição (BATISTA, 2002). Para Santos (1998) os indivíduos que estão fora das ocupações reconhecidas são *pré-cidadãos*, como se ainda não possuíssem a cidadania. Nesse sentido, para o autor em questão, o acesso à cidadania passaria, conseqüentemente, pela regulamentação da profissão e pela aquisição de símbolos que a caracterizam, como, por exemplo, *a carteira de trabalho*. A cidadania regulada é, portanto, restrita ao trabalhador formalmente empregado e, nas palavras de Santos (1998) significa aquela:

*[...] cujas raízes encontram-se, não em um código de valores políticos, mas em um sistema de estratificação ocupacional, e que, ademais, tal sistema de estratificação ocupacional é definido por forma legal. Em outras palavras, são cidadãos todos aqueles membros das ocupações reconhecidas definidas em lei. (SANTOS, 1998, p.75).*

Assim, é possível pontuar que, assim como para o sujeito sem deficiência, também para aquele que a apresenta, a constituição da identidade terá início e desdobramento, respectivamente, em seus grupos de pertencimento natural e instituído (ROUCHY, 2001). Entretanto, relativamente à pessoa com deficiência, para além dessa realidade, sua identidade comportaria marcas traçadas por simbolismos e caracterizações já previamente estabelecidas (pelos estigmas) e de que, de certa forma, responderiam pelas concepções de deficiência que definiriam o sujeito que a possui. Se, por meio do trabalho, fica estabelecida a oportunidade de relacionamento com outras pessoas, estando o sujeito inserido numa rede de pertencimentos e significações, será, fundamentalmente, nesse contexto que o cidadão com deficiência poderá ter a chance de transcender a pretensa identidade prévia (forjada pelo estigma) e ressignificar, reeditar sua identidade (tanto para si, quanto para os demais).

## **4 METODOLOGIA**

O capítulo em destaque aborda os pressupostos que nortearam a escolha metodológica do estudo em questão, bem como os procedimentos utilizados nas etapas quantitativa e qualitativa que compõem a pesquisa. A etapa quantitativa buscou, por meio da aplicação de questionário, analisar questões de ordem prática que envolvem os sujeitos e o mundo do trabalho. Já a etapa qualitativa, objetivou conhecer a relação de ordem emocional que atrela os sujeitos pesquisados e o trabalho em si.

### **4.1 Escolha metodológica**

Barros e Lehfel'd (1986) afirmam que a metodologia, para além de contemplar a fase de exploração de campo - escolha do espaço da pesquisa, escolha do grupo de pesquisa, estabelecimento dos critérios de amostragem e construção de estratégias para entrada em campo – compreende, inclusive, a definição de instrumentos e procedimentos para análise dos dados. Em relação à escolha da metodologia que englobou o estudo realizado, partiu-se da premissa de que, segundo afirmam Burrell e Morgan (1979), ao abordar seu objeto de estudo, o cientista social o faz de maneira implícita ou explícita, embasado em premissas sobre a natureza do universo social e a forma como se deverá analisá-lo. Nesse sentido, partiu-se do pressuposto de que o trabalho confere, para além dos grupos de pertencimento primário, considerável possibilidade de reedição e ampliação da identidade aos sujeitos com deficiência. Para tanto, considerou-se a perspectiva relacional fundamentada no universo da sociabilidade como o espaço, por excelência, onde se desenrola o referido processo. Nessa perspectiva, por meio do trabalho o sujeito se reconhece como cidadão ativo, pertencente à classe daqueles que, ao produzirem, constroem possibilidades de pertencimento e de reconhecimento social mais amplo. Dessa forma, passam, em sua grande maioria, do status de pessoas dependentes para aquele de indivíduos produtivos, atuantes que, por meio do seu trabalho, ascendem a uma nova caracterização pessoal e

social: aquela relativa à do sujeito de direitos e deveres, enfim um cidadão no sentido exato da palavra, significação que parece conferir a compreensão de si como indivíduo fundamental ao grupo social. Para tanto, considerou-se necessário analisar a importância do trabalho na vida das pessoas com deficiência por meio das percepções e sentimentos de pessoas empregadas e desempregadas, numa tentativa de balizar o impacto dessa categoria sobre a construção da história de vida social dos sujeitos que apresentam deficiência.

Partindo dessa hipótese é que se decidiu sobre a metodologia de pesquisa a ser utilizada para se chegar à compreensão da realidade sobre os fatos expostos. Nesse contexto, as questões que orientaram o estudo são oriundas da percepção de certas posturas relativas às pessoas com deficiência verificadas no processo de colocação profissional que vimos realizando há alguns anos. Assim, verificou-se ser fundamental abordar:

- ✓ A valoração conferida ao trabalho pelas pessoas com deficiência empregadas e desempregadas;
- ✓ A relação entre o fato de estar empregado e o desenvolvimento do sentimento de pertencimento social;
- ✓ A correlação existente entre estar empregado e a reedição de uma identidade emocionalmente saudável;
- ✓ A mudança de *status* familiar e social da pessoa com deficiência por meio do trabalho.

Assim, concluiu-se que resultados promissores poderiam ser alcançados através das abordagens quantitativa e qualitativa.

## **4.2 Pesquisa quantitativa**

Relativamente à pesquisa quantitativa, objetivou-se coletar dados relativos à participação de 100 pessoas com deficiência empregadas, utilizando-se para isso, da distribuição de 110 exemplares de questionários (Apêndice A), com base em uma margem de segurança de 10%. A distribuição dos questionários ocorreu,

principalmente, por meio do setor de Gestão de Pessoas/Recursos Humanos de empresas obrigadas, por lei, a cumprirem percentual de vagas reservadas aos profissionais com deficiência. A premissa que respaldou essa escolha baseou-se na certeza de que os sujeitos que responderiam os questionários seriam, obrigatoriamente, os caracterizados pelo Decreto 5296 e que são objeto desse estudo. As empresas convidadas a participarem da presente pesquisa atuam em ramos de atividades diversos, possuindo em seu quadro funcional profissionais com deficiência trabalhando em cargos de níveis hierárquicos variados. Nesse sentido, em relação à escolha do ramo de atuação, bem como dos níveis hierárquicos ocupados pelos profissionais nessa condição, buscou-se acessar um universo amplo de pessoas, vivenciando realidades de trabalho múltiplas, com perspectivas de atuação e crescimento profissional diferentes, onde a diversidade de histórias e realidades fosse privilegiada.

Conforme o modelo apresentado no Apêndice A, o questionário foi composto de 12 perguntas, todas fechadas, sendo que três delas ofereceram a oportunidade de verbalização da problemática abordada, se a resposta fosse afirmativa. As perguntas possibilitaram a caracterização do sujeito em relação à deficiência propriamente dita, os seus sentimentos sobre si e sua relação com a família ao estar empregado, o conhecimento e opinião sobre a lei que regulamenta a reserva de vagas para pessoas com deficiência, bem como a relação interpessoal no trabalho e as possibilidades e sentimento de pertencimento social.

### **4.3 Pesquisa qualitativa**

No que se refere ao método qualitativo, foram realizadas entrevistas coletivas abertas com grupos distintos (grupo focal), um formado por pessoas com deficiência empregadas e outro composto por pessoas com deficiência desempregadas. O grupo focal foi utilizado por ser uma técnica de avaliação que oferece informações qualitativas, uma vez que a discussão fomentada pelo moderador proporciona a facilitação na exposição de experiências, sentimentos, percepções, preferências. O grupo é incentivado pelo moderador a conversar entre si, trocando experiências e interagindo sobre suas idéias, sentimentos, valores e dificuldades. O papel do

moderador é motivar a participação de todos, evitando a dispersão dos objetivos da discussão, bem como a monopolização de alguns participantes sobre os demais (FUHRMANN, 2005). O assunto é identificado num roteiro de discussão (Apêndices B e C) e são selecionadas técnicas de investigação para a coleta das informações.

Além da participação dos sujeitos de pesquisa, estiveram presentes durante a ocorrência dos grupos focais, a pesquisadora que atuou, também, como mediadora na condução dos trabalhos e das discussões, bem como uma relatora que anotou, não somente, dados verbalizados, como também as reações não verbais dos participantes (conforme treinamento e orientação da pesquisadora). As anotações devem ser bastante completas no que se refere ao conteúdo e comportamento dos participantes. Para além de coletar dados específicos necessários para o incremento da pesquisa, esperou-se favorecer, durante a abordagem de assuntos relativos às implicações da categoria trabalho na vida dessas pessoas, a ampliação das possibilidades de discussão desse grupo sobre a matéria em pauta, bem como favorecer que novas opiniões fossem construídas por meio do debate. Esta técnica apresenta baixo custo, resultados rápidos e formato flexível que possibilita ao moderador explorar questões não previstas. O moderador esboça o propósito e o formato da reunião para que os participantes saibam o que esperar das discussões e fiquem à vontade.

Em relação ao local de realização dos trabalhos, esses foram desenvolvidos em sala cedida pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (PUC Minas), Campus Coração Eucarístico, em espaço com acessibilidade garantida para o deslocamento, bem como utilização autônoma dos sujeitos de pesquisa.

Cabe ressaltar que o tratamento dos dados coletados será realizado por meio da análise de conteúdo que, segundo Bardin (1977), pode ser entendida como:

*[...] um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos, sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (BARDIN, 1977, pág.42).*

#### **4.4 Caracterização da amostra estudada**

O universo estudado compreendeu 101 pessoas com deficiência empregadas. A população constitui-se de pessoas do sexo feminino e masculino, englobando as deficiências auditiva, física, mental e visual, sendo que a distribuição das mesmas, no universo pesquisado, reflete a realidade do mercado.

Para o grupo focal a abordagem metodológica utilizada foi subdividir as pessoas avaliadas em dois grupos distintos: o primeiro grupo formado por pessoas com deficiência empregadas e o segundo por pessoas com deficiência desempregadas. O primeiro grupo foi composto por 06 pessoas com os quatro tipos de deficiência acima, mais detalhadamente, visual total, auditiva parcial, ostomia e mental moderada e o segundo foi também composto por 06 pessoas com deficiência visual total, auditiva parcial, mental leve, nanismo e usuário de cadeira de rodas.

A presente pesquisa compreendeu 14 empresas situadas no estado de Minas Gerais, principalmente, na cidade de Belo Horizonte, com atuação em oito ramos: autarquia, educação, metalúrgico, químico, mineração, saúde, sondagem de solo e prestação de serviço.

O presente projeto de pesquisa foi submetido ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da PUC Minas. Todos os sujeitos de pesquisa assinaram um Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE).

## **5 RESULTADOS E DISCUSSÃO**

A presente dissertação tem o seu foco nas contribuições do trabalho para a formação da identidade do sujeito com deficiência, utilizando a análise das relações dessa com o trabalho. Os dados que serão aqui discutidos avaliaram o trabalho assalariado, na concepção trabalho-emprego, para profissionais com deficiência.

Conforme descrito no capítulo da metodologia, a coleta de dados deu-se a partir da pesquisa quantitativa (utilizando questionários) e qualitativa (por meio de Grupo Focal).

### **5.1 Pesquisa Quantitativa**

#### ***5.1.1 Caracterização da população estudada***

##### **5.1.1.2 População estudada x idade**

Em relação à idade do grupo analisado, a variação em anos foi de 20 - 55 anos para mulheres e 21 - 54 anos para homens; a mediana do grupo ficou em 31 anos, não diferindo para homens e mulheres, conforme o gráfico abaixo. Esta distribuição etária mostra-se assemelhada à usualmente vista para o trabalhador sem deficiência e corresponde à faixa produtiva no trabalho assalariado.

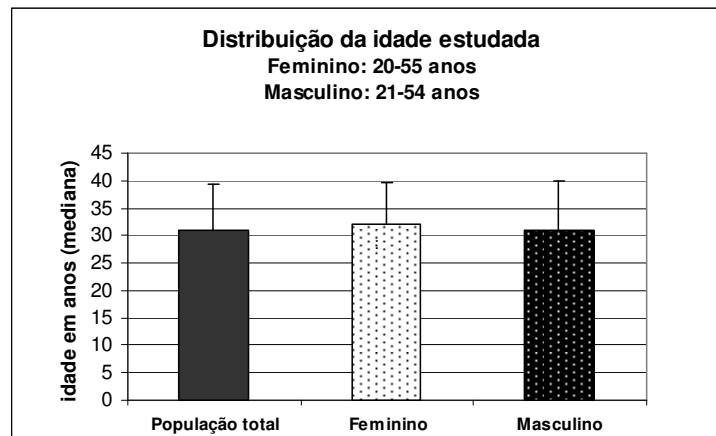


Gráfico 3: Distribuição da população estudada em relação à idade e sexo

Fonte: Dados da pesquisa

### **5.1.1.3 População estudada x sexo**

O universo de pessoas com deficiência empregadas estudado compreendeu 101 participantes, sendo composto de 47% de mulheres e 53% de homens. Baseado nestes números, e, uma vez que os questionários foram enviados às empresas, que se incumbiram de sua distribuição, pode ser observado que a alocação de pessoas com deficiência no mercado de trabalho (mineiro) apresenta uma paridade de sexo, aparentemente, equilibrada. Tais dados diferem dos nacionais divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (2008)<sup>8</sup> que mostram um percentual de 62,76% de trabalhadores do sexo masculino e dos apresentados por Neri *et al* (2003) que apontam para 65,76% de trabalhadores contra 34,26% de trabalhadoras. As possíveis razões para essa disparidade apontam, fundamentalmente, para os sujeitos de pesquisa e o universo estudado. Enquanto a amostra nacional considerou pessoas com deficiência as oriundas do Censo de 2000<sup>9</sup>, o presente estudo levou em consideração aquelas caracterizadas pelo Decreto 5296/04<sup>10</sup>.

<sup>8</sup> – Para maiores informações, consultar o Portal do MTE . Matéria veiculada em 06/11/2008.

<sup>9</sup> – “[...] atribui-se o título de pessoas com deficiência não somente àquelas que se consideram incapazes, mas também àquelas que reportaram possuir alguma ou grande dificuldade de enxergar, ouvir, e caminhar [...]”. (NERI *et al*, 2003, p.5).

<sup>10</sup> – Para conhecer essa caracterização, consultar o artigo 5º, § 1º do Decreto 5296/2004.



Outras possibilidades que explicariam essa diferença no percentual encontrado apontam para o contexto, predominantemente, urbano dos segmentos pesquisados, os setores de atividades onde estão alocados os sujeitos de pesquisa, bem como os cargos ocupados por eles (nos quais a abertura para o trabalho feminino é mais evidente).

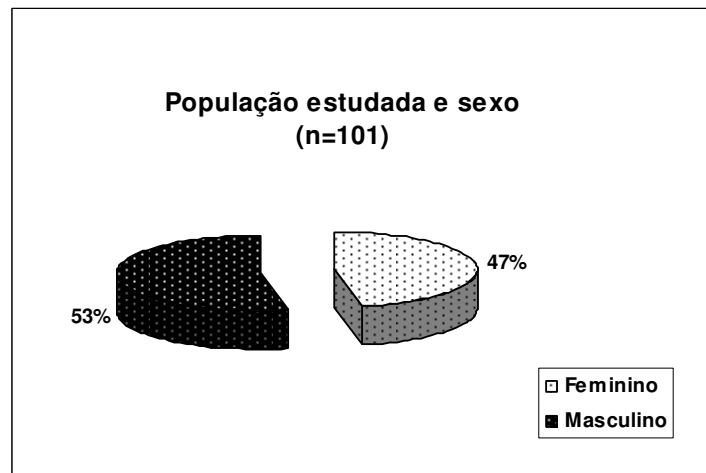


Gráfico 4: Distribuição da população estudada em relação ao gênero

Fonte: Dados da pesquisa

#### **5.1.1.4 População estudada x tipo de deficiência**

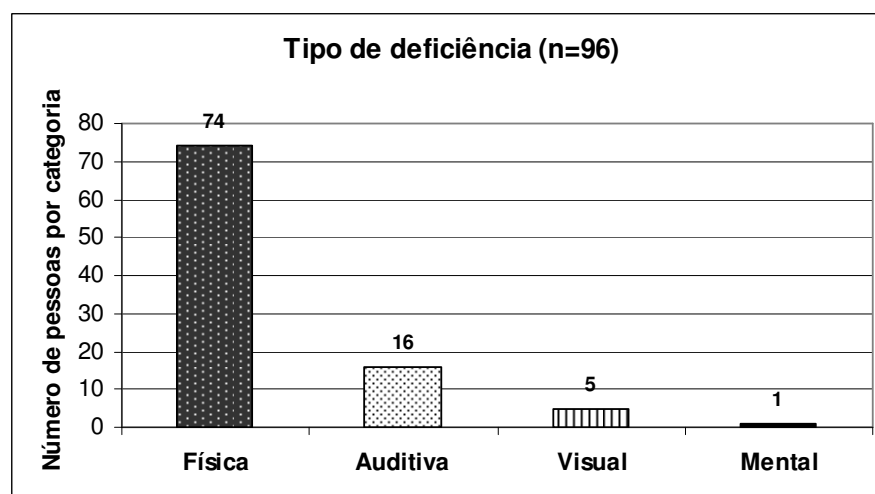


Gráfico 5: Categorização da população estudada em relação ao tipo de deficiência  
Fonte: Dados da pesquisa

Observando o gráfico de nº5, pode-se constatar que o maior número de pessoas empregadas no universo da população estudada (e que respondeu sobre o seu tipo de deficiência - 96 pessoas) foi o grupo dos sujeitos com deficiência física (77,1%), sendo aproximadamente 5, 15 e 74 vezes maior que o grupo empregado com deficiências auditiva, visual e mental, respectivamente. A maior incidência de trabalhadores com deficiência física também é evidenciada pelos dados oficiais disponibilizados pelo MTE que constataram que, do universo de pessoas com deficiência empregadas, 50,28% são deficientes físicos, 28,16% auditivos, 2,95% visuais, 2,41% mentais e 1,67% portadores de deficiências múltiplas. Uma provável explicação para o fato poderia estar na suposição de que certos tipos e graus de deficiência requerem uma menor intervenção relativa à acessibilidade arquitetônica, atitudinal, comunicacional, metodológica, instrumental e programática no ambiente de trabalho. Outra possibilidade poderia estar ligada ao pensamento de que o acometimento pela deficiência física talvez não interfira em processos cognitivos básicos.

Ainda considerando a descrição da população estudada, dos 101 sujeitos da pesquisa, apenas 5 não responderam sobre o seu tipo de deficiência (98% das mulheres e 93% dos homens o fizeram). Dos 96 sujeitos desta pesquisa que responderam qual o seu tipo de deficiência, 67 (70%) descreveram, ainda, sobre a especificidade dessa. Em relação ao tipo de deficiência, o gráfico 6 relata o desdobramento do acometimento das quatro categorias estudadas (física, auditiva, visual e mental).

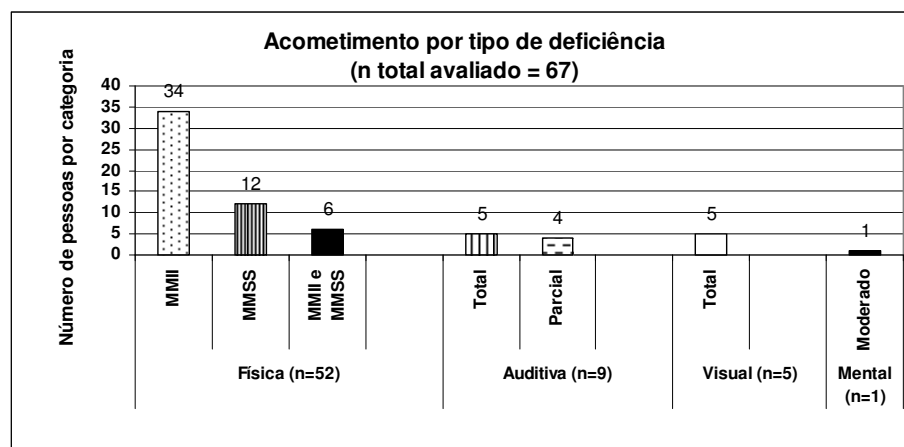


Gráfico 6: Desdobramento dos tipos de deficiência na população avaliada

Fonte: Dados da pesquisa

MMII – membro inferior; MMSS – membro superior; MMII e MMSS – membros inferiores e superiores.

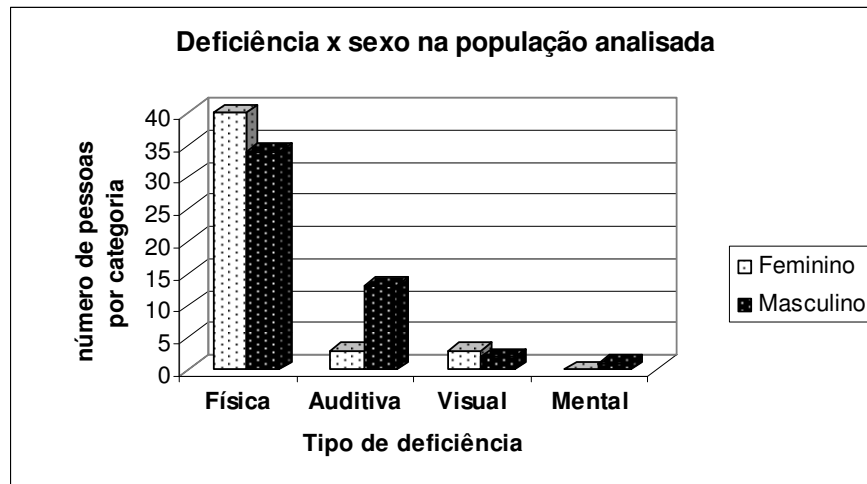


Gráfico 7: Desdobramento dos tipos de deficiência X sexo na população pesquisada

Fonte: Dados da pesquisa

Observando o gráfico acima, é interessante notar que apenas os indivíduos com deficiência auditiva apresentaram um diferencial entre sexos, com um maior número de homens (13 homens: 3 mulheres). Este dado certamente está relacionado ao fato de que os deficientes auditivos que responderam à pesquisa se encontram alocados em setores operacionais (como operadores de grandes equipamentos) onde o universo, em sua maioria, é preenchido pelos homens.

#### **5.1.1.5 População estudada x escolaridade**

O gráfico localizado na próxima página ilustra a distribuição da população pesquisada no que se refere ao seu grau de escolaridade. Dos 101 participantes, 91 pessoas (90%) responderam a esse questionamento. As respostas relativas aos graus de instrução apresentados representam o somatório entre a escolaridade já concluída ou em curso. Ao observar o gráfico 8, percebe-se que o maior número de pessoas (53%) apresenta ensino médio. Relativamente ao curso superior, 35% dos entrevistados afirmaram apresentar esse nível escolar. Alguns sujeitos de pesquisa evidenciaram, ainda, seu curso de graduação, dentre os quais: Administração, Biblioteconomia, Comunicação Social (Cinema) e Química. Embutidos no percentual

de 35%, encontram-se 6,5% de sujeitos (6 pessoas) que atestaram possuir pós-graduação. Em relação ao curso técnico, 6,5% dos entrevistados afirmaram possuí-lo. A escolaridade relativa ao primeiro grau atingiu o percentual de 4%, restando 1% que se refere aos sujeitos de pesquisa com ensino fundamental.

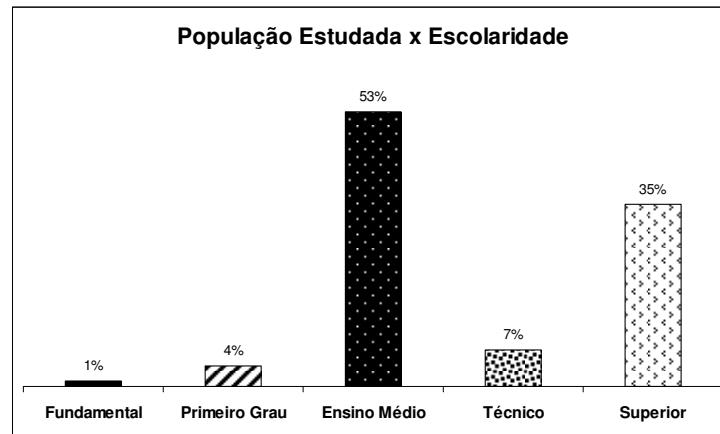


Gráfico 8: Distribuição da população estudada por grau de escolaridade

Fonte: Dados da pesquisa

#### **5.1.1.6 Distribuição da população por tempo de vinculação ao emprego**

Dos 101 sujeitos de pesquisa, 93 (92%) informaram o tempo de vinculação formal ao emprego. Este período variou entre 3 a 384 meses (3 meses a 32 anos). O gráfico de nº9, na próxima página, mostra este período por categoria temporal e correlação com o “ano de calendário”. Pode ser observado que a maioria dos sujeitos está empregada a partir do ano de 2002, corroborando a maior efetivação da fiscalização do cumprimento da legislação pelo Ministério Público do Trabalho e pelo Ministério do Trabalho e Emprego. Anterior a esta fase, o Sistema Único de Saúde era responsável por esta vigilância, porém sem o poder de formalizar o cumprimento da lei com a utilização de multas. De certa maneira, o maior número de empregos no universo avaliado mostra que a lei, embora não seja garantia de permanência no trabalho, é um importante instrumento de contratação.

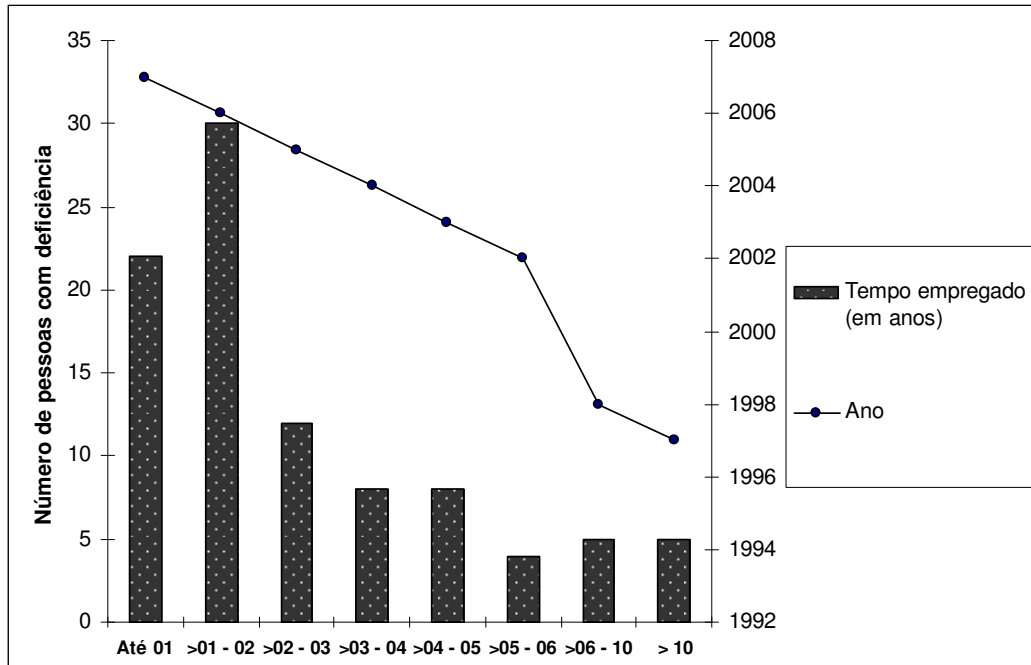


Gráfico 9: Tempo de vinculação ao emprego

Fonte: Dados da pesquisa

## 5.2 Descrição das empresas onde se efetuou a aplicação dos questionários

As empresas empregadoras onde os questionários foram distribuídos são pertencentes a vários setores de atividades com capacitação para absorver a mão de obra estudada. Muitas empresas foram convidadas a participar da pesquisa, porém, algumas não aceitaram e os motivos incluíram: receio da repercussão dos resultados, receio da reivindicação dos trabalhadores já contratados formalmente, receio da exposição e julgamento da comunidade onde estão inseridas, receio de que os funcionários a partir dos questionamentos suscitados pela pesquisa pudessem vir a reivindicar novos modelos empregatícios. Mesmo diante desta dificuldade, que acreditamos ser inerente ao objeto da pesquisa e ao fato de ainda hoje no Brasil o emprego de pessoas com deficiência necessitar ser regulamentado por lei (embora este fato já seja um avanço), o número de empresas que aderiu à pesquisa é representativo do universo estudado e mostra que existe já um norteamento de aceitação e respeito à inclusão, bem como desejo de melhoria nas condições de trabalho.

Os 08 ramos incluídos nesta pesquisa (14 empresas) foram os considerados no gráfico 10, sendo observada uma maior representatividade de alocação em empresas dos ramos de Educação e Saúde.

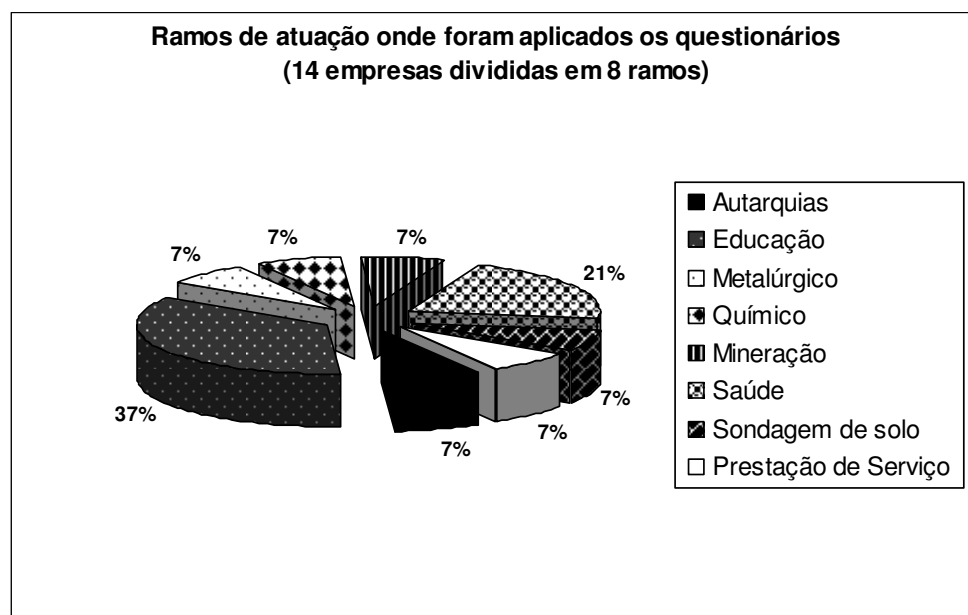


Gráfico 10: Ramos de atuação envolvidos no universo estudado

Fonte: Dados da pesquisa

A tabela 3 aponta a distribuição dos sujeitos de pesquisa por ramos de atuação, por cargos ocupados, bem como a alocação por sexo. É possível evidenciar nesse contexto, a permanência da paridade entre os sexos, fato que demonstra, mais uma vez, considerável equilíbrio na absorção da mão-de-obra masculina e feminina. Outra constatação importante, diz respeito ao fato de, em um mesmo ramo de atuação (Educação, por exemplo), existir a oferta de cargos diferenciados, o que mostra estar havendo disponibilização de vagas em níveis hierárquicos diversos, incluindo cargos de gerenciamento.

Tabela 3

Ramo de atuação das empresas com número de colocados por sexo X Cargos ocupados – Minas Gerais – 2008

Setor	Homens	Mulheres	Cargos ocupados
Autarquia	1	1	Telefonista
Químico	5		Operador de máquina
Educação	5	1	Auxiliar administrativo e auxiliar de serviços gerais
Educação	3	5	Auxiliar de serviços gerais, gerente, secretária, telefonista,
Educação	1	1	Auxiliar administrativo
Educação	5	6	Auxiliar administrativo
Educação	1	1	Bibliotecário, professora
Metalúrgico	5		Operador de máquina
Mineração	4	5	Auxiliar administrativo, técnico em mineração
Prestação de Serviço	14	14	Auxiliar administrativo, auxiliar de apoio à produção, gerente, instrutor
Saúde	5	8	Auxiliar de marcação de consultas, auxiliar de serviços gerais, recepcionista, telefonista
Saúde	2	2	Auxiliar administrativo, telefonista
Saúde	1		Programador
Sondagem de solo	3	2	Auxiliar administrativo

Fonte: Dados da pesquisa

### 5.3 Análise da relação entre o sujeito de pesquisa e o trabalho

#### 5.3.1 O conhecimento da lei que norteia a obrigatoriedade de inclusão no mercado formal de trabalho

O direito à inclusão no mercado formal de trabalho, por parte das pessoas com deficiência, é fonte de reivindicações recorrentes. No Brasil 14,5% da população brasileira apresenta alguma deficiência física, auditiva, visual, mental e/ou múltipla. Segundo Gil (2002), somente 200 mil pessoas que apresentam algum tipo de deficiência estão formalmente empregadas. Além da Constituição de 1988 que estabeleceu estar proibida a segregação ao emprego formal do trabalhador com deficiência (TELLES,1999), o Brasil mostrou avançar quando sancionou a lei que garante a reserva de vagas em empresas com mais de 100 funcionários para estas pessoas. Ao longo do tempo, a mesma foi regulamentada e hoje se encontra sob a responsabilidade de cumprimento vinculada aos MPT e MTE.

No questionário (Apêndice A) foi perguntado aos entrevistados se os mesmos conheciam a lei e se entendiam ser esta uma garantia de permanência no trabalho. Os gráficos 11 e 12 apontam o resultado, onde pode ser observado que dos 100 sujeitos que responderam à primeira pergunta, 92% atestaram conhecer a lei em vigor, e dos 99 sujeitos que responderam à segunda pergunta, 73% acreditam que a lei não garante a permanência no emprego.

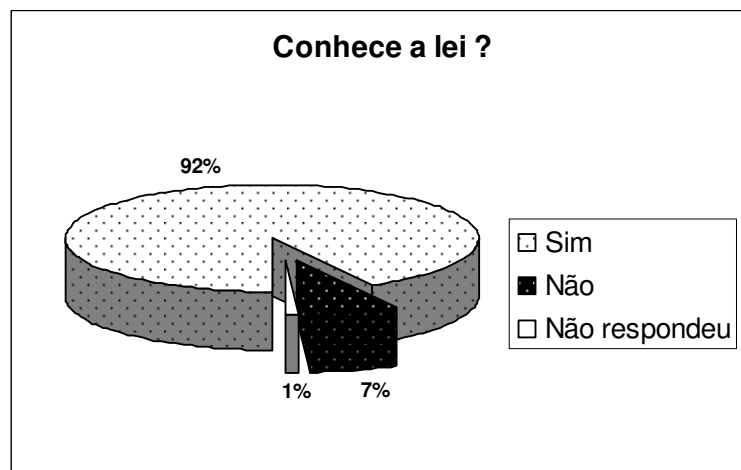


Gráfico 11: Avaliação do conhecimento da lei

Fonte: Dados da pesquisa



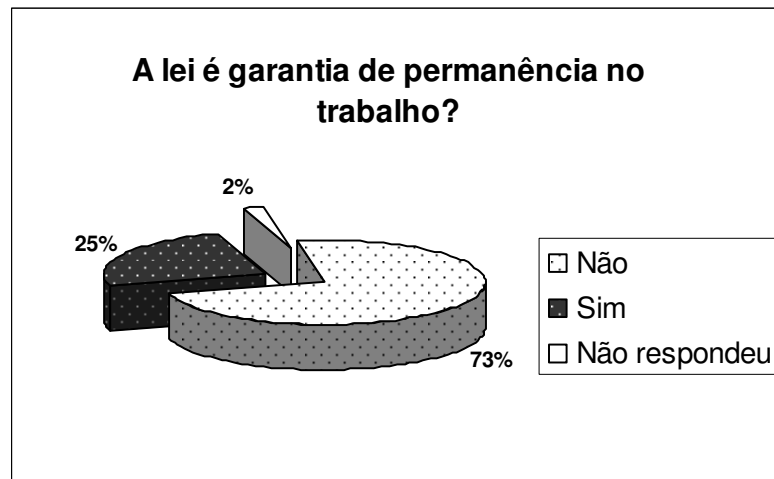


Gráfico 12: Avaliação de que a lei não garante o emprego

Fonte: Dados da pesquisa

Uma vez que o universo estudado abrangeu um número considerável de pessoas, de sexo e idade variadas, com tempo de vínculo empregatício formal variando de 3 meses a 32 anos, pode-se inferir que existe o conhecimento de que o Brasil regulamenta o emprego para pessoas com deficiência. Contudo isto não significa que a lei seja conhecida em seus meandros e particularidades, carecendo de uma maior divulgação.

Em relação às respostas positivas e negativas sobre a crença de que a lei garante a permanência no emprego, os sujeitos de pesquisa se posicionaram de maneira bastante interessante e rica, como as falas retratam a seguir.

### **5.3.1.1. Respostas afirmativas**

*Infelizmente somente ela nos garante a possibilidade de termos nossa vida profissional e mesmo assim existe uma necessidade muito grande em se provar todo o tempo que estamos aptos para as funções atribuídas a nós.*

*Não tenho a menor dúvida que é apenas pela lei que somos tão requisitados nas empresas hoje em dia. Desde que tem sido fiscalizada, tenho tido muitas propostas. Hoje o deficiente não tem que ser tão capacitado como antes para estar empregado, o empregador nos contrata muitas vezes dando uma função qualquer apenas para cumprir com a lei.*

*A lei ajuda muito, nenhuma empresa contrataria um deficiente se não existisse lei por as vezes achar que não somos capazes de realizar o trabalho e as vezes executamos melhor do que quem não tem nada.*

*Sim, pois ainda existe muito preconceito em relação aos deficientes por ter certas limitações que nos coloca no mercado como inúteis, para um trabalho.*

*Para mim, essa lei veio para incluir-nos na sociedade porque existe muito preconceito com relação ao deficiente. Se não fosse essa lei não sei se estaria empregado hoje e olha que sou competente no que faço.*

Diante do exposto, pode-se verificar que na opinião de 1/4 dos sujeitos participantes, a lei não apenas garante a conquista do emprego, como assegura a oportunidade de permanecerem empregados. Além disso, a resposta afirmativa de 25% dos analisados possibilita a inferência de que na opinião desses sujeitos, a contratação de profissionais com deficiência ocorre, tão somente, para se fazer cumprir uma lei.

#### **5.3.1.2. Respostas negativas**

De maneira interessante, o universo das respostas relativas aos 73% dos sujeitos que responderam que a lei NÃO garante o emprego, mostra que já há um pensamento geral sobre a necessidade de que o próprio sujeito se implique em sua melhoria pessoal e profissional, principalmente, relativa à qualificação e atualização. Além disso, suas falas pontuam indicações pertinentes para a política governamental no sentido de ampliar a funcionalidade da lei, garantindo esta melhoria, bem como a necessidade de um maior envolvimento da sociedade em seus diversos segmentos. Assim a fala destes sujeitos permitiu relacionar esta percepção nas categorias listadas abaixo:

#### **✓ Necessidade e responsabilidade pessoal na atualização e qualificação:**

*A lei inclui a pessoa deficiente no mercado, mas o profissional deve ter competência, gostar do que faz e atualizar-se sempre que possível.*

*A lei é fundamental para se conseguir o emprego, mas para a permanência vai da competência do empregado.*

*Eu acho a lei válida, mas grande parte das empresas estão percebendo a capacidade das pessoas portadoras de deficiência e muitas vezes a pessoa garante a sua permanência por sua competência e não por garantia da lei.*

*É interessante mas sua efetividade ainda é muito complexa. Apenas reservar um percentual de vagas para PPD's não garante que elas, de fato, trabalhem ou ocupem cargos públicos. [...] Para mim, desenvolver um trabalho exige uma capacidade intelectual e conhecimento técnicos que não são adquiridos sem estudo e qualificação profissional. Entretanto, ambos são caros e nem sempre garantidos pelo Estado [...].*

*[...] O que garante é o deficiente procurar se qualificar mais e mais a cada dia para se tornar excelente profissional.*

✓ **Necessidade de sensibilizar a sociedade:**

*A lei é boa mas é preciso ter consciência que as pessoas com deficiência têm capacidade para trabalhar sim. O que é preciso é uma cobrança maior das empresas e da sociedade.*

*[...] A lei faz com que a empresa "abra" esta vaga, mas poucos reconhecem a dificuldade de um PNE de, até mesmo, concluir o segundo grau. E muitos que estão nessa situação pertencem a uma classe de pessoas que prefere não lutar. Acredito que a lei está cheia de boas intenções, mas se não houver um trabalho social de adaptação, em breve, esta lei será como muitas outras que só estão no papel [...].*

✓ **Necessidade de investimento na acessibilidade arquitetônica, atitudinal, comunicacional, metodológica, instrumental e programática no ambiente de trabalho:**

*A intenção desta lei em si é boa, mas o fato dela existir não significa que toda a pessoa deficiente tem a garantia de empregabilidade. Boa parte das empresas em geral sejam públicas ou privadas com suas diversas áreas de atuação, infelizmente não tem uma estrutura eficaz para acolher a pessoa portadora de deficiência. Essa situação a pouco tempo começou a desenvolver, mas, ela ainda se desenvolve de forma muito lenta [...].*

*Como várias leis em nosso país, carece de esclarecimentos, uma das necessidades é a de preparar primeiro o deficiente para o mercado de trabalho em todos os aspectos e segundo preparar o ambiente de trabalho que irá receber o deficiente.*

✓ **Necessidade de maior funcionalidade da lei:**

*Deveria ser mais enérgica e realizar fiscalizações periódicas sempre.*

*A lei tem um papel muito importante mas o que faz com que nós tenhamos oportunidade de provar que somos capazes é a multa que nela consta para as empresas que não contratarem pessoas com deficiência. Porque se não fosse a fiscalização e a multa, eu estaria desempregada até hoje ou então, aposentada, que foi a sugestão de familiares [...].*

No sentido da formação da identidade do indivíduo, estas colocações apontam o engajamento destes sujeitos em participar da sociedade produtiva, em ter uma identidade profissional e voz ativa, reforçando a importância do seu pertencimento à categoria de profissionais, identificando este sujeito no contexto social. Estas observações reiteram as afirmações de Jacques (1996) que apontam para a importância do papel de trabalhador na representação do eu, ou seja, da identidade dos sujeitos.

### **5.3.2 Renda familiar e satisfação**

Para a categoria estudada observou-se que o salário recebido por 93% (GRAF. 13) dos mesmos contribui com a renda familiar. Ressalta-se que 100% dos sujeitos de pesquisa (n=101) responderam que para as suas famílias é importante que ele trabalhe. Estes dados apontam a necessidade do trabalho assalariado, não somente para o sujeito com deficiência empregado quanto para o seu grupo familiar. Dados de análise do grupo focal (que serão discutidos no item 5.4) mostram que a contribuição com a renda familiar trouxe para alguns sujeitos de pesquisa a oportunidade de saída de uma situação familiar marginal trazendo este sujeito muitas vezes para a posição de chefe de família; o que reforça a importância do trabalho não só como gerador de recursos financeiros, mas, acima de tudo, como gerador de identidade social. Vários autores confirmam esta máxima, pontuando que o trabalho se configura como um dos alicerces da autoestima e da identidade social, sendo que alguns fatores contribuem para a manutenção dessa realidade, incluindo

o fato do trabalho ser considerado o centro da vida dos sujeitos, concedendo humanidade e dignidade a esses, numa perspectiva de realização pessoal e pertencimento social (BARRETO, 2003; SENNETT, 2003; BOURDIEU, 2001; CASTEL, 1998).

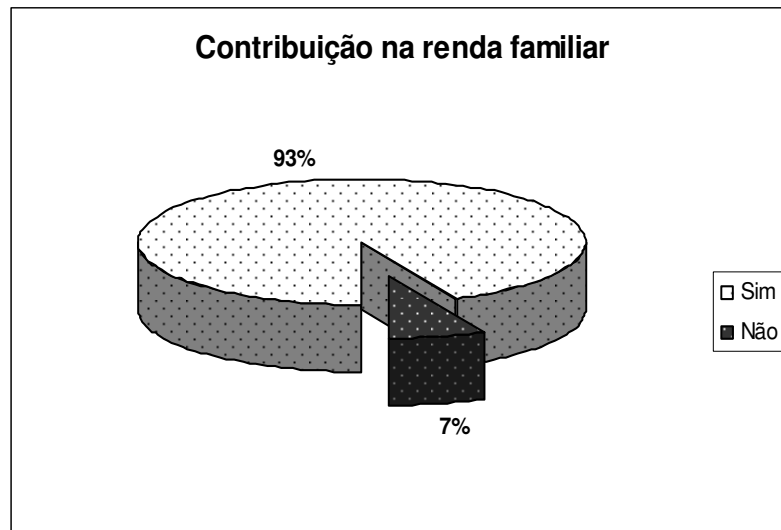


Gráfico 13: Contribuição do trabalho assalariado na renda familiar

Fonte: Dados da pesquisa

### 5.3.3 *Relacionamento no local de trabalho e oportunidades de crescimento*

As respostas pertinentes ao relacionamento no local de trabalho, mostram que os sujeitos de pesquisa, em sua maioria, parecem estar significativamente incluídos apontando para a facilidade de convivência entre os envolvidos. O gráfico 14 mostra que a classificação do relacionamento tanto com os colegas quanto com a chefia tem a sua maior porcentagem entre os conceitos muito bom e ótimo. Em relação ao fato de existir preconceito de colegas e chefia, 64% dos sujeitos de pesquisa afirmam não vivenciarem essa realidade (GRAF.15). Sobre a existência da oportunidade de crescimento no trabalho para os indivíduos com deficiência na empresa onde atuam, o gráfico 16 mostra que 65% dos analisados atestam a existência dessa. O equilíbrio do percentual bom relacionamento, não existência de preconceito x oportunidade de crescimento sugere considerável equilíbrio

participativo no contexto laborativo, fortalecendo a crença de que os sujeitos com deficiência já se vêem como parte integrante do contexto e não marginalmente ao processo.

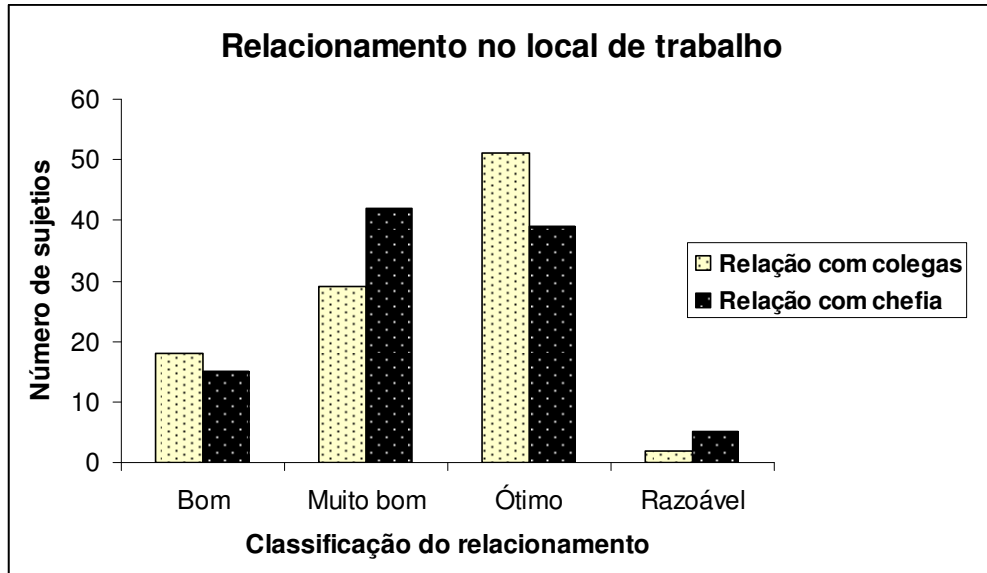


Gráfico 14: Classificação do relacionamento no trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

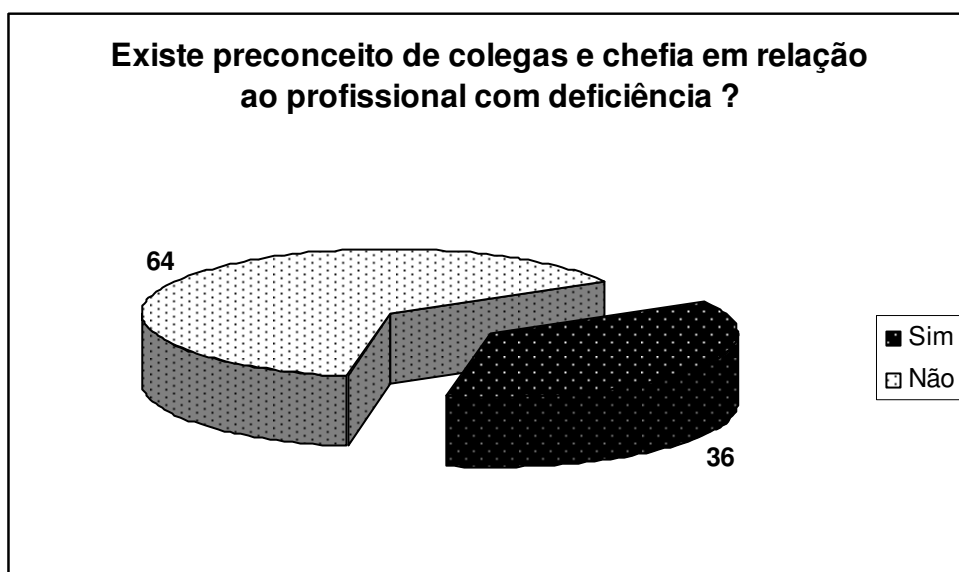


Gráfico 15: Existência de preconceito

Fonte: Dados da pesquisa



Gráfico 16: Percepção de oportunidade de crescimento no trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

#### **5.3.4 Valoração do trabalho para a população estudada**

A análise dos dados relativos à valoração do trabalho para a vida das pessoas com deficiência reforçou a perspectiva da importância dessa condição na vida desses sujeitos. A pergunta que originou o gráfico 17 poderia ser respondida em uma escala que incluía os conceitos péssimo, ruim, razoável, bom, muito bom e ótimo. Pode ser observado que as respostas variaram somente na gradação de bom a ótimo, sendo este último conceito responsável pela grande maioria das respostas (73%). As pessoas que gostam do trabalho que realizam (GRAF.18) constituíram 97% do grupo, e, uma vez mais, na gradação do gostar (GRAF.19), 75% apontam que gostam muito. Analisando as respostas por grupo de deficiência observou-se, de maneira interessante, que para os deficientes auditivos, os que responderam que gostam somente razoavelmente do trabalho constituíram 47% do total analisado nesta categoria (15 pessoas) embora 100% deles afirmem que gostam do trabalho que realizam. Este mesmo grupo apontou ainda uma relativa dificuldade de relacionamento com colegas e chefia e também um maior número de respostas positivas à existência de preconceito.

Esta observação vem de encontro com as percepções que têm sido apuradas por certo número de consultores que trabalham com inclusão, principalmente quando são procurados pelos profissionais com deficiência auditiva (em número sempre mais considerável que os outros tipos de deficiência) reivindicando mudança de setor, de cargo, ou ainda de empresa, numa tentativa de transformar radicalmente seu universo de trabalho (e seus desdobramentos). A justificativa para a mudança no contexto profissional está, quase sempre, atrelada às queixas em relação ao fato de não serem levados a sério pela chefia e/ou colegas de trabalho, não serem compreendidos em sua língua de sinais (e por isso mal interpretados), não serem reconhecidos em sua capacidade profissional, dentre outras queixas, sugerindo sua maior dificuldade em assentir com regras e normas que regem o mundo dos ouvintes (é importante ressaltar que as considerações aqui colocadas têm sido, frequentemente, “ouvidas” pelo grupo de consultores do qual faz parte a pesquisadora). Retomando a perspectiva de valoração do trabalho para a vida do indivíduo, não se pode desconsiderar o fato de que estar empregado marca importância considerável na vida dos profissionais (incluindo aqueles com deficiência), tendo em vista as pontuações de autores como Castel (2001) e Sennet (1998) que consideram o trabalho assalariado como fator de pertencimento social, bem como de suporte da identidade dos sujeitos, sendo que fora do mercado de trabalho, o indivíduo vivenciaria algo como um tipo de morte social.

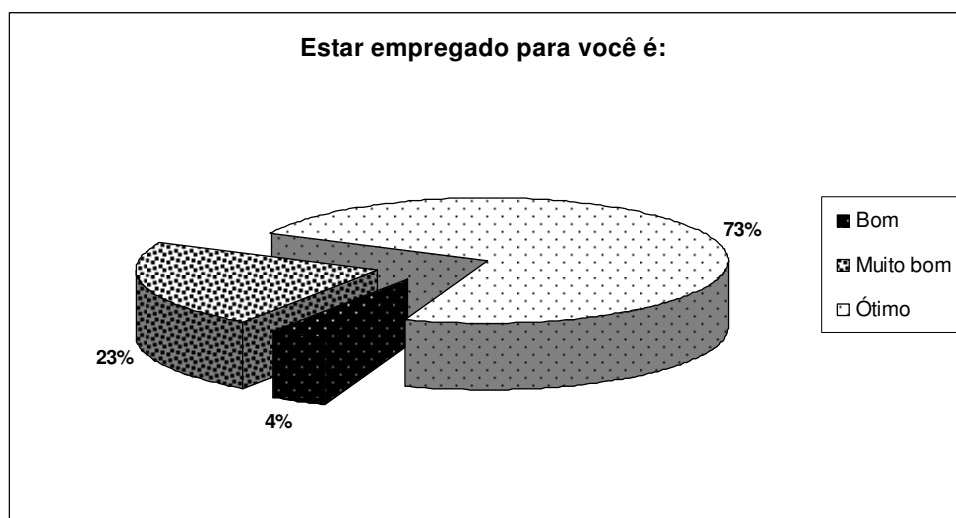


Gráfico 17: Conceituação do trabalho

Fonte: Dados da pesquisa





Gráfico 18: Apreciação do trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

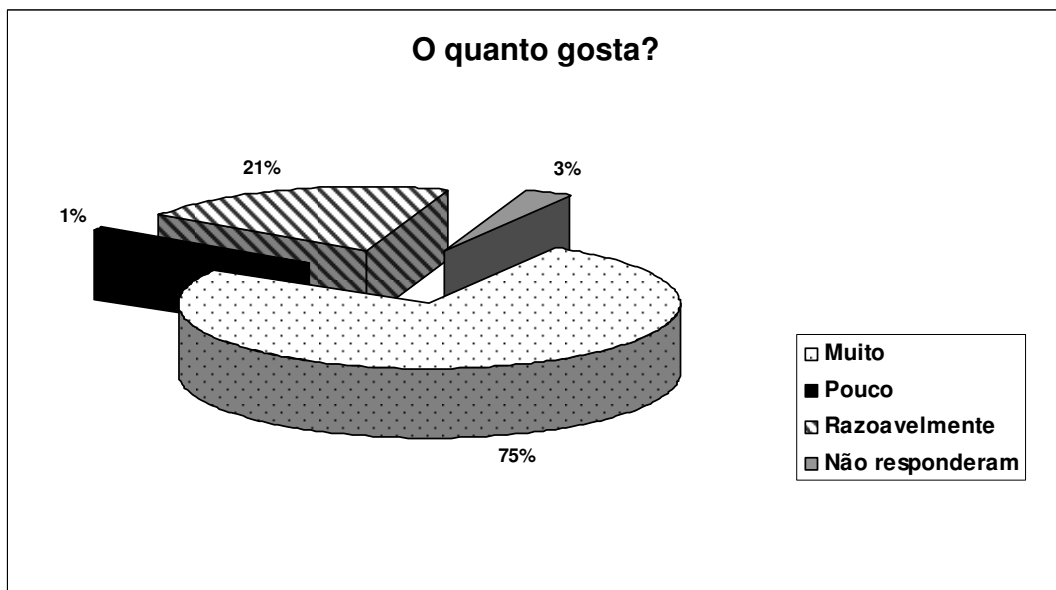


Gráfico 19: Gradação do Gostar do trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

### **5.3.5 Contribuições do trabalho para a vida do profissional com deficiência**

Esse estudo definiu como objetivo principal a análise das possíveis contribuições da categoria trabalho na formação da identidade da pessoa com deficiência levando em consideração o reconhecimento e o pertencimento social, bem como, a realização pessoal como os critérios de definição da identidade. Nesse sentido, os questionamentos feitos nas perguntas de nº *um* e *nove* do questionário e que geraram os percentuais dos gráficos 20 e 21, buscaram analisar não só qual o valor ocupado pelo trabalho na vida dos sujeitos nessa condição, como consideraram a possibilidade de mudança pessoal após o ingresso no mercado formal de trabalho. Avaliando essa perspectiva, a quantificação das respostas que originaram o gráfico 20, constataram que 85% dos pesquisados atestaram ter percebido mudança em si após terem se empregado (sendo que dos 101 sujeitos de pesquisa, 84 desses afirmaram o caráter positivo dessa mudança). Em relação ao valor ocupado pelo trabalho na vida dos sujeitos de pesquisa, a pergunta considerou uma escala que variou de zero a dez (sendo zero a inexistência de valor e dez a valoração máxima, para o contexto avaliado). O tratamento dos dados relativos à pergunta geradora dos resultados visualizados no gráfico 21 constatou que para mais da metade dos pesquisados (56%) o trabalho ocupa importância de valor 10 em sua vida; sendo que a escolha das graduações oito e nove (pontuações próximas da máxima) perfizeram 25% do total pesquisado. É importante pontuar que o percentual de 19% das repostas restantes não excederam a graduação nº 5, o que sugere que, mesmo o trabalho não ocupando importância máxima na vida dos sujeitos com deficiência, ele permanece listado entre um dos quesitos valiosos na história de vida das pessoas nessa condição.

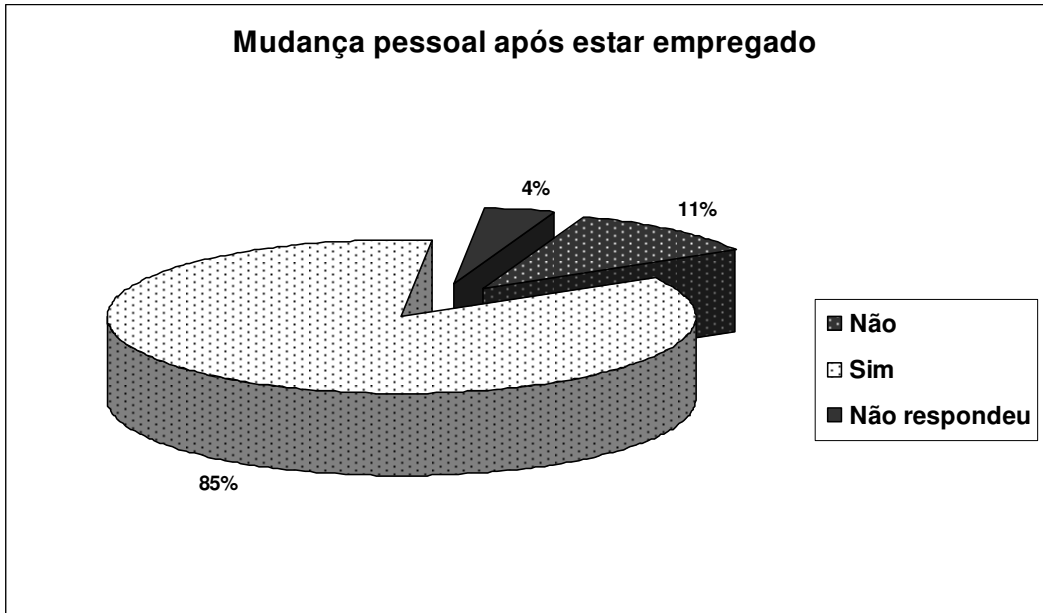


Gráfico 20: Percepção de si após estar empregado

Fonte: Dados da pesquisa

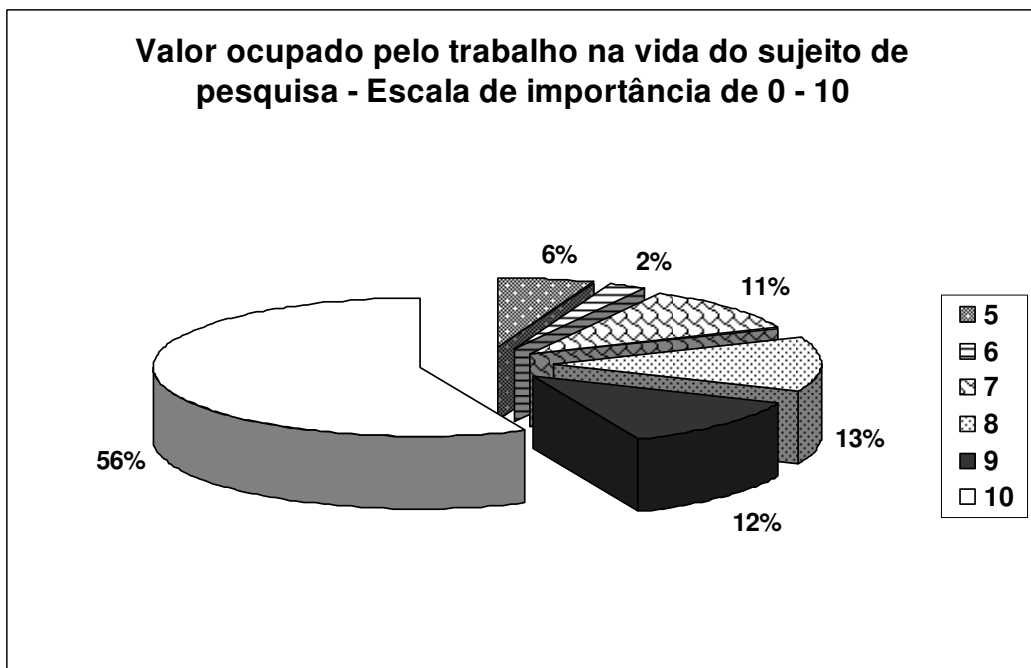


Gráfico 21: Gradação Importância do trabalho

Fonte: Dados da pesquisa

Prosseguindo na análise dos dados, quando questionados sobre o fato do trabalho promover ou não mudanças em sua vida (item nº nove do questionário), a pergunta foi desdobrada possibilitando aos sujeitos que responderam afirmativamente balizarem a qualidade dessa mudança em positiva ou negativa. É fundamental pontuar que entre todas as pessoas que responderam ter percebido mudanças em seu ser após ingressarem no trabalho, houve consenso totalitário sobre o caráter positivo da mudança. Os depoimentos nesse sentido estão listados a seguir e foram subdivididos em categorias conforme descrito:

✓ **Mudanças relativas ao ser social:**

*É uma mudança muito positiva. Eu só ganhei trabalhando: virei gente, sou cidadã, contribuo, tenho direitos e deveres.*

*O fato de nos sentirmos úteis e inseridos na sociedade nos permite perceber que somos capazes.*

*O emprego me deu mais maturidade, estou mais responsável, com esperança de um futuro profissional e pessoal melhor. Percebo estas mudanças na forma de pensar, hoje em dia tento planejar o máximo meu futuro.*

*[...] muito mais responsável, comprometida, autoestima nas alturas, enfim, me sinto útil, coisa que não sentia antes de trabalhar.*

*Se ficar em casa dá sensação de ser "inútil" e trabalhando você convive com outras pessoas, mostra o que você é capaz.*

*Trabalhando, o indivíduo desenvolve habilidades como capacidade de trabalhar em equipe, necessidade de tolerar o próximo e a habilidade de negociação/argumentação. Sem falar que uma ocupação do tempo ocioso e a garantia de um salário ao final do mês são condições para a sobrevivência humana.*

✓ **Mudanças na perspectiva da construção dos sonhos:**

*Desempregado sentia-me desanimado por ver que meus sonhos estavam parados. E trabalhando, vejo o mundo diferente com oportunidades para realizar meus objetivos.*

*Possibilidade de alcançar as metas desejadas como ter uma família, esposa, filhos, carro, casa, etc.*

*Positiva, trabalhar está além de uma necessidade financeira, é uma ocupação, todo trabalhador sonha, luta e alcança seus sonhos.*

*Quando comecei a trabalhar comecei a pensar em fazer um curso superior e hoje estou realizando meus objetivos etapas por etapas.*

✓ **Mudanças possibilitadas pela convivência social:**

*Há algum tempo eu mesma tinha preconceito em relação a mim. A partir da convivência com meus colegas de trabalho me sinto mais livre e segura com a minha deficiência.*

*Houve uma mudança positiva muito grande. As pessoas veem a gente com outros olhares. As mudanças são constantes tanto pessoal como profissional.*

✓ **Mudanças estabelecidas no contexto familiar:**

*Eu percebo uma mudança no seio familiar com a conquista da independência financeira, aumento da autoconfiança, melhora da autoestima, a partir do momento em que sou respeitada como profissional, no convívio familiar e fora dela.*

*Percebo, também, melhoria em meu relacionamento familiar.*

✓ **Mudanças relativas à independência pessoal e financeira:**

*Antes de começar a trabalhar eu era uma pessoa mais dependente, o trabalho me trouxe a independência total.*

*Agora não dependo de ninguém para pagar as minhas contas e nem para me ajudar com as necessidades diárias.*

*A mudança é óbvia só de estar empregado. A autoestima cresce ainda mais e a independência financeira também conta muito.*

*[...] A partir do momento que você paga suas contas e pode ajudar em casa é muito satisfatório.*

Considerando os critérios estabelecidos como definidores da identidade e por meio da análise das falas dos entrevistados, foi possível constatar que esses apontam para o trabalho como especialmente importante na constituição e reedição de sua identidade pessoal e coletiva, principalmente pela oportunidade sentida e vivenciada de estabelecimento de um papel social para si. Nesse contexto foi possível observar que, embora algumas falas listem o valor do trabalho para a manutenção e conquista da estrutura de vida material, a grande maioria das reflexões atestam a valorização desse relativamente às mudanças na perspectiva do ser social. Assim, muitos sujeitos avaliados relataram conquistas que englobam a dimensão da cidadania, a percepção de si como útil para o desenvolvimento da sociedade, do seu núcleo familiar, a melhoria de sua autoestima, seu crescimento pessoal, a concretização de seus sonhos, culminando na construção do papel de trabalhador que segundo Jacques (2002) possibilita reproduzir a valorização da identidade social, implicando na construção da identidade de grupo.

Por meio do trabalho, pode-se perceber que muitas pessoas com deficiência conquistam sua realização pessoal, assim como seu reconhecimento social, premissas fundamentais para a construção e reconstrução de sua identidade. Nesse sentido, o fato de ser trabalhador na sociedade contemporânea representa, por si só, um valor, constituindo-se em um projeto a ser alcançado, configurando-se como uma possibilidade de resposta colocada a uma questão essencial para os sujeitos: *a do sentido de sua vida* (CARVALHO-FREITAS, 2004, p. 85). Assim, o pertencimento ao mundo do trabalho não só representa a possibilidade de ajustamento pessoal, pelo valor que a sociedade atual confere à produtividade (ATHELSTAN, 1984), como inclusive se manifesta como uma das bases da identidade social (BARRETO, 2003; SENNETT, 2003; BOURDIEU, 2001; CASTEL, 1998).

## 5.4 Pesquisa Qualitativa

Conforme descrito no capítulo da metodologia, a pesquisa qualitativa se desenvolveu por meio da realização de Grupo Focal, tendo sido efetuadas entrevistas (utilizando-se de um roteiro parcialmente estruturado) com dois grupos distintos – um composto por profissionais com deficiência e outro formado por pessoas com deficiência desempregadas. A justificativa para a escolha dessa técnica analítica se deve à possibilidade do favorecimento da exposição de sentimentos, preferências, valores e experiências pelos participantes; da ampliação de conceitos e opiniões sobre o tema abordado; da construção de novas opiniões, além da exploração de questões não previstas.

Os dados coletados nas entrevistas foram tratados por meio da análise de conteúdo, uma vez que a referida técnica tem como princípio, além da organização do material coletado, a realização de um minucioso estudo de seu conteúdo, buscando a captação de seu sentido, avaliando e reconhecendo o essencial, extraindo assim sua significação. Então, a análise de conteúdo *“pode se aplicar a uma grande diversidade de materiais, como permite abordar uma grande diversidade de objetos de investigação: atitudes, valores, representações, mentalidades, ideologias, etc (LAVILLE; DIONNE, 1999, p. 214).* Para Chizzotti (1995, p.98), a análise de conteúdo consiste num método de tratamento e análise das informações colhidas por técnicas (análise de textos escritos ou de qualquer comunicação - oral, gestual ou visual - reduzidas a um texto ou documento) e consolidadas em um documento. Sobre o referido assunto, Bardin (1977, p.38) enfatiza que, a análise de conteúdo é *“um conjunto de técnicas de análise das comunicações, que utiliza procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens.”*

Buscando compreender quais as possíveis contribuições da categoria trabalho na formação da identidade das pessoas com deficiência, analisou-se o conteúdo das falas dos indivíduos empregados e desempregados, decompondo-as e, a seguir, recompondo-as de modo a melhor fazer surgir sua significação. Desta maneira, a análise de conteúdo se deu por categorias, na tentativa de explorar a interpretação e visão dos pesquisados sobre a importância do trabalho para suas vidas.

O primeiro grupo focal, abordado em 21 de junho de 2008, trouxe como contribuição as falas dos profissionais com deficiência acerca de sua experiência profissional, seus sentimentos, percepções e reflexões sobre o significado do trabalho e seus desdobramentos em suas vidas pessoal e social. O segundo grupo focal, realizado em 28 de junho de 2008, apresentou as percepções, os sentimentos e crenças dos entrevistados sobre o fato de estarem desempregados, sobre a importância do trabalho para suas vidas, bem como sobre outros quesitos relacionados à realidade laboral. Levando-se em consideração esse universo, analisou-se o conteúdo das falas e implicações nelas surgidas, contrapondo-as com os achados teóricos.

#### ***5.4.1 Análise dos significados do trabalho***

Por trabalho pode-se entender a capacidade do homem em transformar a natureza à sua imagem e semelhança e, da mesma forma, sua habilidade para se transformar segundo a natureza. Marx (1989) afirma que o trabalho deveria ser considerado o fundamento do processo autoconstitutivo da humanidade. Dessa maneira, o trabalho ocupa lugar essencial na atividade humana, possibilitando a relação homem-natureza, favorecendo, dessa feita, a produção do homem pelo homem por meio do intercâmbio, favorecendo o desenvolvimento e o desenrolar dos laços sociais. Nesse sentido, ao se investigar a dinâmica do trabalho como objeto, pode-se alcançar as dimensões subjetiva e objetiva que esse coloca. É, justamente, nesse contexto, que importa resgatar a identidade como atributo inerente a cada ser, não podendo a mesma ser analisada na perspectiva de unidade autônoma, separada das relações dos indivíduos com o seu meio, com o outro, com o seu fazer. Levando-se em consideração o exposto, a análise que se segue distribuiu em categorias os significados encontrados nas falas dos sujeitos de pesquisa, concernentes à sua relação com o trabalho e, fundamentalmente, a ligação e os desdobramentos dessa relação sobre a sua identidade, estando esses empregados ou desempregados.



#### **5.4.1.1 Trabalho como fonte de satisfação e motivação**

Para Viegas (1989) trabalho é vida, podendo se entender por vida, para fins dessa pesquisa, a construção do ser estando relacionado com o ato de cultivar, remetendo-nos ao sentido de crescimento. Por sua vez, para Carvalho-Freitas (2007), a concepção do trabalho como atividade transformadora contribui para que a satisfação e o bem-estar do trabalhador se transforme numa meta a ser atingida.

Morin (2001) diz que existe um sentido particular do trabalho e que três estados psicológicos têm importante influência na motivação e na satisfação de uma pessoa no seu trabalho. São eles: o sentido que uma pessoa encontra na função exercida; o sentimento de responsabilidade que ela vivencia em relação aos resultados obtidos e o reconhecimento de seu desempenho no trabalho. Ressalta, ainda, que o trabalho representa um valor importante para a sociedade em geral, exercendo forte influência sobre a motivação dos trabalhadores, bem como sobre sua satisfação e produtividade. De maneira unânime, para os profissionais com deficiência que participaram do primeiro grupo focal, estar no mercado de trabalho exercendo as funções para as quais foram contratados contribui para o desenvolvimento dos quesitos apontados por Morin (2001). Os fragmentos abaixo ilustram o exposto.

*[...] eu trabalho no Ministério Público Federal há um ano e cinco meses, sou telefonista ativo e receptivo e tô gostando muito, muito bom e tô desenvolvendo um trabalho legal lá e tô me adaptando o máximo que eu posso, fazendo o meu trabalho tranquilamente [...].* (Homem com deficiência visual).

*[...] eu trabalho assim, no setor financeiro, gosto do que eu faço, com amor e carinho.* (Homem com deficiência mental).

*Eu trabalho como telefonista e estou lá já tem sete meses, gostando muito do trabalho.* (Mulher com deficiência física – ostomia).

#### **5.4.1.2 Trabalho como fonte de sustento material e de pertencimento social (pela via do consumo)**

Na concepção de Braverman (1987) com o advento do capitalismo, o único meio de sobrevivência a ser oferecido pelos que não possuíam o capital era sua força de trabalho comprada pelos donos do capital como mercadoria e meio de enriquecimento. Esta concepção baseada no ideal de consumo é muito presente em nossa cultura, de modo que as pessoas, de maneira geral, ainda concebem o trabalho como aquilo que possibilita a melhoria da qualidade de vida por meio de recursos advindos da força de trabalho. Nesse sentido, para as pessoas com deficiência que se encontram fora do mercado de trabalho, a demanda pelo consumo, condições de compra e de melhoria de vida, revelam que tal concepção ainda é muito forte, quando se busca definir a categoria trabalho. Dessa maneira, pode-se perceber que quem produz e consome parece desenvolver a idéia de autonomia perante o universo social, podendo ter acesso não só ao recurso material, mas, inclusive, ao pertencimento à coletividade. A fala que se segue expressa, nesse sentido, o imaginário coletivo:

*Bom, na sociedade em que nós vivemos que é o capitalismo consumista, o trabalho é muito necessário, porque sem o trabalho a pessoa não tem fonte de renda. Principalmente porque nem todo mundo é rico né [...]! Então, necessita do trabalho para ter a sua fonte de renda. Para quê? Para que possamos consumir como o consumista consome. Um outro ponto muito importante para o trabalho, para a gente é que uma forma da gente poder se expressar e conhecer pessoas diferentes, sair do ciclo vicioso que se torna a vida de uma pessoa sem oportunidade de trabalho e principalmente conhecimento na vida do ser humano, todo ser humano necessita de conhecimento, e uma coisa que eu, uma vez uma psicóloga falou comigo é que a melhor forma de se ter conhecimento sobre você e sobre a sua deficiência, é você ter sempre contato com as pessoas, estar sempre com a mente aberta para os outros. (Homem com deficiência física – usuário de cadeira de rodas).*

#### **5.4.1.3 Trabalho como medida de valor e fonte de realização pessoal**

Jardim (1996, p. 78), aponta que o trabalho figura em nossa sociedade como medida de valor, intermediando a ordem individual e coletiva, daí a sua importância

na manutenção da identidade social que é dada pela cultura. Assim, o sentido do trabalho está inscrito como uma marca que o identifica entre os signos culturais. E esse sentido somente é encontrado pela via do discurso, pela qual os indivíduos se comunicam e expressam a sua subjetividade.

Foucault, citado por Jardim, faz um paralelo sobre o significado do trabalho nas Idades Clássica e Moderna, apontando que, o que muda entre os dois períodos é o fato de (na Idade Moderna) o trabalho ser, enquanto atividade de produção, fonte de todo valor. Já na Idade Clássica, não se pensava que o trabalho tinha valor no sentido de troca. Assim, declara que:

*Se as coisas valem tanto quanto o trabalho que a elas se consagra, ou se, pelo menos, seu valor está em proporção a esse trabalho, não é porque o trabalho seja um valor fixo, mas sim porque todo valor, qualquer que seja, extrai sua origem do trabalho. (FOUCAULT apud JARDIM, 1996, p.79).*

Portanto, de acordo com a autora, é possível observar que nos dias de hoje o trabalho é tido como medida de valor, intermediando a ordem individual e coletiva. O trabalho humano tem como traço fundamental o fato de ser uma expressão da subjetividade em função de um objetivo complexo: o de criar e colocar no mundo algo ligado à realização pessoal e social, já que enquanto atividade na qual o sujeito se revela a si e ao outro, o trabalho é a fonte de satisfação pulsional<sup>11</sup>, por meio da qual são canalizadas as energias vitais numa ação aceitável e valorizada socialmente.

Para que o trabalho pudesse ser a medida de valor das sociedades modernas, foi preciso que ocorressem significativas transformações culturais: *“Foi preciso laicizar o trabalho, destituí-lo do caráter de sagrado, tirar-lhe a transcendência e atribuir-lhe um caráter de bem terreno que pode ser acumulado”.* (JARDIM, 1996, p.80). Assim, na sociedade atual vigora a concepção de que o trabalho, para além do papel que desempenha no equilíbrio de um determinado grupo social, vale pelo que ele produz dentro do sistema capitalista. A fala destacada na próxima página expressa a idéia de que o trabalho favorece, por meio

---

<sup>11</sup> – Pulsão é um processo dinâmico constituído por força ou pressão que faz o organismo buscar um objeto. *“Segundo Freud, [...] é no objeto ou graças a ele que a pulsão pode atingir sua meta.”* (LAPLANCHE; PONTALIS, 2001. p.394).

do consumo, o estabelecimento da identidade social, possibilitando o processo de socialização.

*Eu tô trabalhando hoje, posso ter as coisas que eu quero, eu sou capaz de né, o seu eu fica lá em cima, né, seu ego. Eu acho que o trabalho pode oferecer uma condição para o homem que tem deficiência né, seja ela qual for, mostrar né, que ela é digna, que ela tem o dinheiro dela todo mês, que ela consegue comprar as coisas dela, não deve nada pra ninguém. Que ela pode, que ela consegue fazer. Então, pra mim, é isso, né! O trabalho são as coisas dignas, necessárias. (Mulher com deficiência visual).*

#### **5.4.1.4 Trabalho como possibilidade de transformação, crescimento e sobrevivência moral**

Pela via da significação é que se pode observar as vicissitudes do trabalho na vida humana, cuja história ele tece e a complementa com a contribuição de cada ser, de cada identidade. Assim, parte-se da premissa de que o trabalho realiza na existência humana aquilo que a vida faz na natureza. Segundo Lima, o trabalho representa um valor, independente do seu conteúdo, dos objetivos que pretende alcançar, do prazer que proporciona a quem o realiza, constituindo assim, um valor em si mesmo. Assim ressalta:

*Neste sentido, percebe-se que o trabalho em nossa cultura representa um valor moral que, de certa forma, é repassado ao indivíduo que o executa. Além da sobrevivência material, o trabalho passa a implicar uma sobrevivência moral. (LIMA, 1988, p.71).*

Os fragmentos apresentados a seguir ilustram essa realidade:

*Você cresce, [...], você se liberta, nesse sentido [...]. Você quando está trabalhando, tem aquele modo de ser. Você quando está trabalhando, está ajudando alguém, [...]. Eu queria falar também, né, que o trabalho, pra mim, é uma alegria a gente trabalhar, né, pra gente sair de casa, esse negócio da gente ficar parado, [...], só da gente ver que não está parado, que está trabalhando, é uma alegria. Então pra mim, o trabalho é isso. (Homem com deficiência física – nanismo).*

*Eu sinto diferença no que, na maneira que as pessoas nos olham, na maneira das pessoas, eh, nos vê. Primeiro, por conta de ser um fato na justiça, passou a ter respeito por mim, a ter admiração, admiração constante, respeito e ter medo, medo porque eu sou uma pessoa capaz. Antes tinha um monte de interrogação, um monte de questões, que eram levantadas, né, pelas pessoas que conviviam comigo, disso que, qual*

*maneira que eu ia conseguir, não na minha família, dos meus pais, mas no resto das pessoas. E hoje as pessoas me vêem como uma pessoa batalhadora. [...] Eu, depois do meu trabalho, a sensação que eu tenho é que eu sou uma outra pessoa, uma pessoa evoluída, antes eu era uma pessoa qualquer, agora eu sou uma pessoa de valor, essa é a diferença que existe nitidamente. Antes eu não tinha um valor e hoje eu tenho um valor de destaque entre as pessoas que convivem comigo. (Mulher com deficiência auditiva).*

#### **5.4.1.5 Trabalho como fonte de identificação pessoal, realização e prazer**

Quando tratamos da relação de prazer com o trabalho, vê-se que, para o homem, o trabalho ganha sentido prazeroso, a partir do momento em que ele se identifica e gosta do que faz, sendo esse tipo de relação um indicativo do nível de satisfação e realização que o trabalho pode trazer para o sujeito trabalhador. Sobre a ocorrência desses quesitos, os fragmentos expostos abaixo apontam para a possibilidade do trabalho figurar como meio de sua aquisição, especialmente, no caso das pessoas com deficiência.

*O que eu acho mais importante é que com a nossa inserção no mercado de trabalho as pessoas ficam, eh, encantadas, ficam, acham, nóh, ele consegue executar o trabalho dele sem, eh, o impedimento de ser um deficiente visual. Pelo menos no meu setor eles ficam assim, maravilhados, eh, ela não escuta, mas ela executa o trabalho que é pedido ao longo do dia. Talvez a gente consegue até uma meta maior pelo fato de que a gente não tem uma dispersão tanto quanto as outras pessoas. Então, isso [...] da gente oportunizar dessas outras pessoas que sejam deficientes entrar no mercado de trabalho como nós, eh, a gente dando esse exemplo né, de que somos capazes também de produzir, de maneira eficiente, a resposta positiva de trabalho né. Então quando ele comenta dessa questão do tratamento dos deficientes visuais, eu tenho essa mesma visão para os deficientes auditivos, a gente também somos capazes desde que, eh, você dê oportunidade, eu acho que quando a gente dá oportunidade pra pessoa, quando você indica o caminho, nada melhor por que elas vão conseguir seguir e ir em busca de um objetivo também. (Mulher com deficiência auditiva).*

*Estar empregado pra mim é eu poder dizer que tudo aquilo que eu construí foi com base no meu suor e não porque um governo me deu um pouco pra eu poder me acomodar. Então, tá empregado pra mim eu acho que é satisfação pessoal, profissional, eh mostrar que tu tá feliz com aquilo que eu tô fazendo e ver o progresso, ver o fruto daquilo que eu tô construindo com a minha capacidade. (Homem com deficiência visual).*

Prosseguindo na vertente relativa à satisfação e realização no trabalho, Viegas (1988) afirma que quando o indivíduo gosta do seu trabalho, ele se interessa

pelos seus mínimos detalhes, preocupando-se em como melhorar e aprimorar tudo o que está intimamente ligado à sua tarefa. O fato pode ser ilustrado pelo fragmento a seguir:

*[...] quando eu tava com um, um ex-chefe meu, ele tava apertado, então eu fiz até pra mim mesmo uma lista lá dos, dos ramais, ele tava apertado sem saber o que que ia fazer porque a lista tava desatualizada, tinha nome lá que a pessoa já tinha até falecido. Aí fui e mostrei a minha lista pra ele, aí ele nossa, amou a lista, essa lista é muito boa e precisava uma cópia dela e eu tirei a cópia pra ele e perguntei pra ele se eu podia levar na portaria, que o pessoal lá também precisa, porque quando um telefonista aí vai tomar um café ou uma coisa assim tem que transferir lá pra baixo que eles têm que ter acesso. [...] estou tentando ajudar, [...] e coloquei na cabeça que eu fazendo minha, eu fazendo o meu trabalho ali, minha parte né? No que depender de mim eu vou fazer. [...] eu vou percebendo que o povo vai ficando mais dependente da gente a cada tempo que passa, cada vez que cê mostra a sua capacidade. (Homem com deficiência visual).*

#### **5.4.1.6 Trabalho como fonte de representação de si**

De acordo com Hegel (1992), o homem (consciência-de-si) tem acesso a si mesmo através da transformação da natureza e do mundo humano ou social. Por meio da transformação do mundo ele se transforma, se forma. Nessa mesma perspectiva, Marx afirma que o trabalho é importante para o desenvolvimento da subjetividade. Lima (2006) pontua que é justamente por meio da consciência que o homem se relaciona com aquilo que executa, realizando sua subjetividade na materialidade objetiva.

Sob outro ponto de vista, Barros, Sales e Nogueira (2002), observam que o exercício da atividade remunerada permite assegurar a satisfação das necessidades básicas. Para além disso, de forma muito importante, o trabalho constitui-se, sobretudo, como base para a auto-realização, para o reconhecimento de si e o fortalecimento da autoestima do indivíduo. Os fragmentos abaixo enfatizam o exposto anteriormente.

*Pra mim trabalho foi a recuperação da minha autoestima. Quando eu achei, assim, que eu já não tava servindo pra mais nada aqui, eu decidi: eu quero trabalhar, então assim eu voltei a trabalhar. (Mulher com deficiência física – ostomia).*

*[...] por incrível que pareça, por eu ter uma deficiência auditiva, trabalho pra mim o significado é ouvir, porque eu escolhi o mercado de trabalho no qual eu tenho que escutar as pessoas. Eu formei em Psicologia, o meu papel, ele, ele é da escuta do, do outro. Isso me faz eh, ser uma pessoa assim que eu posso lidar. O meu trabalho é ouvir, trabalho é ajudar, o trabalho é produzir e ao mesmo tempo é uma satisfação pessoal e profissional também. (Mulher com deficiência auditiva).*

*[...] mas o valor que eu, que hoje eu tenho por mim é muito maior [...] eu aprendi a me valorizar, eu sei que eu sou capaz. Então, pra mim ter trabalhado só foi muito bom, muito importante pra crescer a minha auto-estima [...].(Mulher com deficiência física - ostomia).*

*[...] é exercer a profissão que a gente quer, com, com carinho, compreensão, [...], ter responsabilidade e ser vitorioso. (Homem com deficiência mental).*

#### **5.4.1.7 Trabalho como fonte de conquistas materiais e relativas à identidade.**

Para Jacques (1997, p.44) a entrada no mundo real do trabalho confere ao indivíduo valor social, reproduz o imaginário coletivo da moral e da aquisição de bens de consumo resultantes do trabalho como aquilo que permite ao homem melhorar sua qualidade de vida. Há, também, a incorporação de qualificações e habilidades pelo eu, o que somente a atividade laboral proporciona ao indivíduo, tais como moralismo, seriedade, disciplina, organização, dentre outras.

Os relatos abaixo ilustram o exposto, bem como sugerem que, por meio do trabalho, o sujeito pode, para além da conquista do seu sustento material, construir e reafirmar sua essência, sua identidade.

*Estar empregado é, estar empregado pra mim no Tribunal é estabilidade, é eu poder fazer meu próximo, eh, próximo curso superior que eu quero fazer, que eu vou tentar pra Federal e se num der eu vou ter o dinheiro pra mim pagar uma particular. Eh, estar empregado é uma satisfação muito grande de garantir às vezes um sonho de você poder trocar de carro, você poder trocar de casa, de você poder conquistar as coisas que você quer. Estar empregada pra mim é uma, uma das melhores coisas na minha vida principalmente estar empregada e concursada. (Mulher com deficiência auditiva).*

*[...] dá pra eu correr atrás dos meus sonhos. Estar empregada pra mim é mais ter provado pra minha família, pra família do meu marido que eu sou capaz. Assim eles hoje me falam puxa vida, fulano entrou no emprego e saiu, a fulana tá lá, com deficiência, levanta cedo, levanta quatro e meia da manhã e vai todos os dias, num falta, [...] puxa vida! Então assim, pra mim isso é muito satisfatório porque eu desde quando eu no tempo de criança lá*

*em casa eu era considerada a moça da família, “ih ela não dá conta não, ih ela não pode”. Então isso pra mim foi uma conquista como se eu tivesse ganhado uma barra de ouro [...]. (Mulher com deficiência física – ostomia).*

#### **5.4.1.8 Trabalho como fonte de pertencimento e identidade social**

Para Jacob (1995), o trabalho adquire importância social, sendo reconhecido como um valor em si mesmo, configurando-se, acima de tudo, como fonte de pertencimento, fonte quase única de *identidade social*. Nesse contexto, a dimensão da sociabilidade surge como um elemento essencial na constituição da identidade, já que, todo sujeito só tem acesso a si mesmo, ao “quem eu sou” através do outro. Nesse sentido, ancorados na perspectiva hegeliana, segundo a qual a “consciência de si” só se toma como objeto através de uma outra consciência, o “penso, logo existo” cartesiano, não se sustenta. Isso significa, ainda, que cada um de nós só pode se reconhecer através do olhar alheio. Se o que nos constitui, diferentemente dos animais, é o trabalho, o próprio reconhecimento de nosso trabalho se dá por meio da outra “consciência de si”. Embora Hegel (1992) aborde a questão do reconhecimento como um combate de vida e de morte, sua dialética (senhor-escravo) pressupõe também o duplo sentido do que o outro é para mim e do que eu sou para ele: desejo dominá-lo, mas tenho necessidade dele, para que me reconheça. Nesse sentido, fica descartada a idéia de auto-reconhecimento, bem como afirmada a natureza essencialmente social do sujeito humano. Assim, pode-se inferir que fazer parte do universo laboral garante, em certo nível, a oportunidade de relacionamento e de reconhecimento de si por outras pessoas.

Desta forma, o sujeito com deficiência estaria inserido numa rede de pertencimentos e significações, que, aparentemente, garantiria o desenvolvimento da identidade social.

O ponto forte dessa cadeia é, justamente, a participação do sujeito na vida social, possibilitando, por meio do reconhecimento dos demais, o desenvolvimento e a transformação da identidade pessoal e coletiva. As falas abaixo-relacionadas expressam essa realidade.

*[...] e a gente trabalhando, a gente tem oportunidade de mostrar à pessoa que é considerada normal, entre aspas, que nós somos capazes, que nem*



*porque nós temos deficiência, eh, que a gente num tá apto a fazer algum trabalho. Eu acho que as pessoas que convivem no trabalho com a gente passam a ver o deficiente físico de uma outra forma. Talvez com isso a gente pode, quem sabe um dia conseguir mudar um pouco a sociedade, a visão da sociedade, porque a sociedade hoje em dia olha pro deficiente com pena, com medo de ofender, tem muitos que não quer nem olhar que acha que tá ofendendo. (Mulher com deficiência visual).*

*[...] lá eu conheci pessoas novas, pra mim é como se eu tivesse retomado a minha vida. Meus dias estavam passando em vão, eu deitava, dormia, acordava, fazia as minhas atividades diárias de casa. Nove horas da manhã eu já tava sem fazer nada, eu tava ociosa. Pra mim devolveu minha vida. (Mulher com deficiência física – ostomia).*

*[...] mas automaticamente o trabalho ele é voltado realmente pra você, então quando você leva fé, você busca, [...] você consegue aquilo que você quer. Então o trabalho pra mim significa, eh, busca, significa, eh, união, porque no trabalho sempre tem que ter, você não trabalha sozinho, cê sempre depende do outro, pra um, pra isso, praquilo, praquilo outro [...]. (Homem com deficiência física – nanismo).*

#### **5.4.1.9 Trabalho como gerador de identidade**

Especificamente sobre o fato de o trabalho possibilitar o desenvolvimento e a ampliação da identidade, Marx (1974) afirma que esse é condição da existência do homem, independentemente das formas de sociedade, determinando sua centralidade como categoria antropológica. Prossegue sustentando o fato de ser a subjetividade uma consequência da interconexão homem-mundo, revelando-se no exercício com a objetividade, ou seja, na prática concreta. Embasando-se nessa questão, é possível concluir que a identidade se desenvolverá na dimensão relacional tendo em vista que a consciência é, desde o início, um produto oriundo do social e continuará a sê-lo enquanto existirem homens. (MARX, 1986).

Tendo em vista que o papel de trabalhador se destaca entre aos papéis sociais representativos do eu, para a sociedade ocidental, pode-se deduzir que o homem se vê em seu produto, em seu trabalho, já que aquilo que o mantém vivo é a sua capacidade de exercer uma atividade que o autoproduza. Desta forma, ao produzir sua vida material, o homem reedita sua identidade que só se constitui na prática, na produção de seus meios de vida e, conseqüentemente, por meio do trabalho. Assim, é nessa dinâmica que o homem se formará e transformará sua identidade. Sobre o assunto, Jacques esclarece:

*O ingresso no mundo concreto do trabalho confere valor social, reproduzindo o imaginário coletivo de valorização moral ao ser trabalhador. [...] a identidade social facilita a incorporação de valores e normas do grupo social, implica em uma participação ativa do sujeito na construção da identidade grupal e afeta o contexto histórico onde ocorrem essas relações concretas (JACQUES, 1986, p. 24).*

Avançando em relação à questão, o fato de estar formalmente empregado tem um significado simbólico e social que proporciona ao indivíduo o sentimento de estar, continuamente, construindo sua identidade, em seus diversos aspectos: cidadão, trabalhador, membro de determinados grupos ou instituições, etnia, categoria profissional, crença, ideologia, dentre outros. Sobre o assunto, Santos (1998) afirma que os indivíduos que estão fora das ocupações reconhecidas são *pré-cidadãos*. Desta maneira, fica estabelecido que pela regulamentação da profissão e pela aquisição de símbolos que a caracterizam é que se terá acesso à cidadania.

Os relatos abaixo confirmam a importância do trabalho para o desenvolvimento e a manutenção da identidade das pessoas com deficiência. Nesse sentido destacam-se:

*Na verdade você aparece né, porque quando você não está trabalhando, você, basicamente, é invisível [...]. (Homem com deficiência física – nanismo).*

*[...] quando a gente tá trabalhando é que a gente aumenta a nossa autoestima, a gente se sente fazendo parte da sociedade. Quando a gente tá empregado, a gente se sente parte da sociedade, é maior do que quando a gente tá desempregado. E quando você trabalha, quando você convive, você se sente uma pessoa que pode dar uma opinião a qualquer assunto, você pode entrar no meio de uma conversa, você pode expor a sua opinião, você pode expor aquilo. Então, isso acaba que muda, porque quando você trabalha, igual eu te falei, você muda, você convive com pessoas diferentes, você aprende mais, você começa a crescer. Você começa, não só aquilo que você já tinha crescido, mas você cresce mais ainda, porque cada um tem uma opinião sobre as coisas e cada um tem seu ponto de vista. Ninguém é igual a todo mundo, cada um fala de uma forma diferente. Então isso faz com que você tenha uma ética perante a vida, que você se sinta melhor, começa a melhorar a mente, você se sente fazer parte dessa sociedade, então você se sente alguém. Então o grande diferencial do trabalho é esse. Trabalho não tem a ver só com dinheiro, que isso é consequência de tudo o que você está rendendo. Mas a consequência maior do trabalho é o desenvolvimento humano e intelectual, o desenvolvimento humano. (Homem com deficiência física – usuário de cadeira de rodas).*

*Eu era muito diferente, éh, assim pelo fato de antes de trabalhar, eu era muito moleque, eu num levava as coisas muito na responsabilidade, num esquentava a cabeça e tal. Então quando eu realmente comecei a trabalhar é que aí é que eu senti, realmente aquela responsabilidade, eh, em cima de*

*mim e a própria necessidade financeira que obriga a gente a mudar de posição. E, eu senti a diferença quando as pessoas mesmo viravam pra mim e falavam “fulano, você hoje tá tão, tão arrumadinho, cê é um homem sério e tal”. Aí eu falava: “nem eu tô me conhecendo”. Eu fico feliz, nóh deu saber que eu tô sendo útil naquele lugar e, nóh, eu se dependesse de mim eu num saía de lá não. (Homem com deficiência visual).*

*[...] eu acho que como eu cresci muito mimada, muito guardada no meu ambiente familiar, eu acho que eu amadureci. Ter que sair pra trabalhar é como se eu tivesse passado dos sete anos de idade pros trinta e quatro que hoje eu tenho. Eu sempre dependi do meu marido, do meu pai, da minha mãe pra tudo, tudo mesmo. [...] tendo que sair pra trabalhar é como se eu, eu sou responsável por mim, agora eu sei que eu, eu posso cuidar de mim, eu sou responsável, eu posso arcar com, com os meus atos eu mesma. [...] É como se o valor das pessoas de fora, [...] o valor que elas sentem por mim tem importância, mas o valor que eu, que hoje eu tenho por mim é muito maior, eu aprendi a me valorizar, eu sei que eu sou capaz. Então pra mim ter trabalhado só foi muito bom, muito importante pra crescer a minha autoestima, pra minha vida [...]. (Mulher com deficiência física – ostomia).*

*Ah, o que eu acho mais legal de poder estar empregada é as pessoas da minha família ver “poxa, ela é eficiente, ela está empregada e que ela é estabilizada né? Isso é uma, vamos dizer é um diferencial muito grande pra maior parcela da população hoje que trabalha. Aí então você estar empregada é uma coisa, agora você estar empregada pra vida inteira, toda, sem cê correr o risco de ser mandada embora, entende? [...] esta garantia pra poder dormir e acordar tranqüila [...]. (Mulher com deficiência auditiva).*

*E o que me dá maior satisfação, por exemplo, primeira vez que eu trabalhei, [...] trabalhei na [...] funerária dois anos. [...] e sempre que eu podia eu sempre depositava um pouco. A gente nunca deve gastar tudo. Então quando eu, quando eu saí da [...] eh, teve um, uma chuva que tava prestes a derrubar minha casa e os vizinhos lá, eles só de encostar a mão na casa ela desceu. Então com esse dinheiro que eu juntei eu levantei a outra. Eu mesmo fui servente, eu ajudei a levantar, bater laje essas coisas e o pessoal, os vizinhos ficavam assim mesmo, abismados de ver eu subindo com o carrinho assim, lá na, na rua mesmo, carregando peso. E hoje a casa tá de pé. Eh, gente já até chegou pra minha mãe falar: “Nossa eh engraçado, a senhora não tem marido mas tem as coisas” E a minha mãe fala: “Graças a meu filho, que se meu filho tivesse apoiado na deficiência dele talvez hoje a gente nem tava aqui”. Então eu, nossa, eu dou muito Graças a Deus ao emprego que eu tenho, aos empregos que eu tive e ao que eu tenho [...]. (Homem com deficiência visual).*

*Os meus familiares não sabiam da minha deficiência [...] a minha deficiência antes era escondida, era escondida, poucos que conviviam comigo sabiam. Então, quando isso foi passado e foi ficando nítido, que veio essa questão de que eu não seria uma pessoa, eh, totalmente capaz de todos os atos que eu quisesse, todos os meus objetivos. E depois que eu passei no concurso, a minha família, os meus tios me procuram pra olhar processos, eu sou procurada pra saber o que tá acontecendo dentro do Tribunal, [...] agora a família toda acha e me procura querendo que eu resolva alguma questão dentro do Tribunal de Justiça como se eu fosse uma juíza ou um promotor ou um defensor, [...] ver como é que tá o*

*processo, qual será o próximo passo. [...] eu ainda tenho que dar o suporte das informações para os meus familiares. Então eu vejo hoje a minha família, assim o que antes que eles não apostavam, hoje eles dependem de mim. Antes eles, a família antes ela duvidava, eles hoje, eh, precisam de uma informação minha, eles precisam de, eh, do meu apoio. (Mulher com deficiência auditiva).*

Ao se analisarem as falas em destaque é possível afirmar que o trabalho figura como meio de reconhecimento e pertencimento social, de realização, satisfação e valorização pessoal, de mudança na representação pessoal, familiar e social, bem como de simbolização do mundo, sendo por tudo isso, fonte de desenvolvimento da identidade. Nesse contexto, a pessoa com deficiência tem a possibilidade de construir e reconstruir sua identidade pessoal e coletiva, levando em consideração o fato de que será na perspectiva da relação com outros sujeitos que poderá se estabelecer a autoprodução. Assim, estar formalmente empregado passa a ter sentido de garantia de desenvolvimento de papéis sociais, possibilitando a entrada numa rede de identificações socialmente aceitas. Por conseguinte, para além da garantia do sustento material, o trabalho permite ao sujeito com deficiência engajar-se em um processo de autovalorização, premissa essencial para a reconstrução de sua identidade que, na grande maioria das vezes, se encontra atrelada ao descrédito social. Isso amplia as possibilidades de crescimento pessoal, quando se considera a realidade laboral como cenário promissor para a aceitação social, para a realização pessoal, para a valorização de si, através dos demais membros dos grupos aos quais pertencem, reforçando a idéia de que pelo trabalho se produz não apenas mercadorias, mas o próprio homem (BARRETO, 2003).

## CONCLUSÃO

O trabalho é concebido, de maneira expressiva, como mediador entre o homem e a natureza. Desta maneira, desempenha papel central e estruturante na vida dos indivíduos. Nesse sentido, muitos estudos revelam que o trabalho - mesmo levando-se em consideração as atividades assalariadas repetitivas, destituídas de conteúdo criativo, ou seja, destinadas à pura sobrevivência material - continua sendo considerado, pela maioria das pessoas, a base essencial para a construção da identidade, para a realização pessoal, para o pertencimento, reconhecimento e inclusão social. Assim, é, especialmente, por meio do trabalho formal, no caso desse estudo, que os sujeitos constroem suas representações como trabalhadores, vendo suas atividades como algo além da satisfação das necessidades imediatas. Nessa dimensão, o trabalho surge como aquilo que constitui o indivíduo, uma vez que não se pode ser reconhecido abstratamente, mas apenas na perspectiva da objetividade. Ao se considerar o trabalho como categoria antropológica central, como ação do homem sobre a natureza e o mundo social, pode-se afirmar que é ele que possibilita o conjunto de trocas que garantem o laço social.

Nesse sentido, é possível retomar a questão que deu origem ao desenvolvimento deste estudo, estando esta baseada na contribuição do trabalho para a formação da identidade das pessoas com deficiência. A luta pelo direito ao ingresso no mercado formal de trabalho, através de reivindicações recorrentes, por parte desses sujeitos, é indicador claro de que o trabalho ocupa um lugar de destaque em suas vidas. Desta forma, passa a representar a garantia das necessidades materiais básicas, bem como a construção de sonhos, desejos e perspectivas de futuro, a afirmação da cidadania, o reconhecimento social e a sobrevivência moral. Estar formalmente empregada possibilita à pessoa com deficiência maior percepção do seu papel para o desenvolvimento da sociedade e de seu lugar de sujeito no núcleo familiar. Nesse sentido, a pessoa que apresenta deficiência percebe, de maneira mais contundente, seus direitos e deveres, o que favorece, dentre outras questões, a construção da identidade de grupo, ou sua identidade social. Alguns entrevistados, como vimos, relatam satisfação, motivação,

prazer, mudança na representação de si, tanto pessoal quanto socialmente, bem como fortalecimento de sua autoestima. Desta maneira, pode-se concluir que o trabalho formal se configura como um dos alicerces do desenvolvimento e reconstrução da identidade das pessoas com deficiência, conferindo-lhes dignidade, possibilitando a emergência do sentimento de pertencimento social, assim como de realização pessoal, numa dimensão na qual o trabalho se confunde com a própria vida. Embora não se entenda, exclusivamente, o trabalho como “atividade assalariada” ou “emprego”, mesmo tendo sido essa a concepção estabelecida para o desenvolvimento desse estudo, foi importante constatar que, fora do mercado formal, o indivíduo pode experimentar um sentimento de morte social, pois mesmo o trabalho-emprego sustenta-se como atividade socialmente reconhecida.

Como possíveis contribuições dessa pesquisa, espera-se que ela possa dar subsídios a novas investigações relativas à inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho. Até o momento, os estudos sobre a inclusão laboral das pessoas com deficiência buscaram analisar as dificuldades e facilidades dessas para se inserirem e se manterem no emprego. Essa pesquisa, em específico, ao analisar as contribuições do trabalho para a formação da identidade desse grupo, amplia o olhar sobre as relações de trabalho e sua interface com a questão da diversidade. Ela aponta, ainda, para outras questões tais como: a ampliação da discussão sobre a importância do trabalho na construção da identidade de pessoas historicamente excluídas das relações trabalho-emprego; o incremento da gestão do trabalho das pessoas com deficiência, por parte dos profissionais que lidam com a inclusão; o fortalecimento das políticas de pertencimento ao mundo do trabalho, através da contribuição das próprias pessoas com deficiência – elas podem contribuir para indicar novas ações no que se refere às políticas de inclusão; o mapeamento da situação inclusiva mineira, tendo-se apurado que, embora o universo da inclusão careça de mudanças consideráveis, Minas Gerais tem avançado em relação ao número de colocações formais.

Ao longo da pesquisa, principalmente, por meio dos grupos focais, pôde-se levantar diversas reivindicações relativas ao incremento das políticas de inclusão; à legislação; à criação de linha de crédito para o investimento em qualificação da mão-de-obra a ser incluída no mercado; à redução na alíquota

de imposto para as empresas que fizerem a contratação de profissionais com deficiência; à adoção de uma política de investimento em informação e sensibilização da sociedade a respeito das limitações e possibilidades das pessoas com deficiência; à melhoria da relação entre o mercado de trabalho (representado pelos profissionais que lidam com a contratação de pessoal e pelos donos das empresas) e o profissional com deficiência, dentre outras. Isso abre espaço para o desenvolvimento de futuras pesquisas como, por exemplo: a análise mais aprofundada sobre a importância da diversidade para o desenvolvimento de práticas organizacionais que respeitem fatores individuais, considerando-se as diferenças e as limitações existentes em cada ser humano para, a partir daí, se desenvolverem ações, verdadeiramente, inclusivas; a busca de novas estratégias que, para além da legislação, possam fomentar a inclusão; a análise mais apurada sobre a colocação formal no universo inclusivo mineiro, buscando verificar que fatores explicariam, solidamente, a diferença entre certos dados encontrados nesse estudo e os achados nacionais, dentre outras.

Para concluir, é importante notar que, embora alguns teóricos afirmem a perda da centralidade do trabalho, face à uma suposta desapareção da “sociedade assalariada”, esta pesquisa mostrou que o trabalho pode ser considerado a base de construção do sujeito, marcando para além da família e de outros grupos, um lugar de destaque no desenvolvimento ou, no caso da pessoa com deficiência, um momento de reedição ou reconstrução da própria identidade.

## REFERÊNCIAS

ALBORNOZ, Suzana. **O que é trabalho**. São Paulo: Brasiliense, 1986.

ALVES, Mario Aquino; GALEÃO-SILVA, Luis Guilherme. A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo: v.44, n.3, p. 20-29, jul./set.2004.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho**: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. Campinas, São Paulo: Boitempo Editorial, 2003.

ARAÚJO, José Newton Garcia de. **Entre Servidão e Sedução do Trabalhador: Uma Secular Insistência do Capital**. Belo Horizonte: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2008, p. 2-16. Texto elaborado para sala de aula.

ARAÚJO, José Newton Garcia de. **O Desejo e o Outro – A Dialética do Reconhecimento em Hegel**. Belo Horizonte: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 1992, p. 1-7. Texto elaborado para sala de aula.

ARAÚJO, José Newton Garcia de. **Le quotidien et le désir de reconnaissance**. 1990. 409f. Tese (Doutorado) – Université de Paris 7, Laboratoire de Psychologie Clinique et Sociale, Paris.

ARISTÓTELES. **A política**. Tradução de Nestor Silveira Chaves. São Paulo: EDIPRO, 1995.

BARBOSA, I.; CARDOSO, C. C. Managing diversity in the academic context: a challenge to organizational culture. In: 4<sup>th</sup> Iberoamerican Academy of Management, 2005, Lisboa. **Anais eletrônicos...** Lisboa: 4<sup>th</sup> Iberoamerican Academy of Management, 2005. CD-ROM.

BARDIN, Laurence. **Análise de Conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.

BARRETO, Margarida. **Violência, saúde e trabalho**: uma jornada de humilhações. São Paulo: EDUC, 2003.



BARROS, Aidil Jesus da Silveira; LEHFELD, Neide Aparecida de Souza. **Fundamentos de metodologia científica: um guia para a iniciação científica.** São Paulo: McGraw-Hill, 1986.

BARROS, Vanessa Andrade de; SALES, Mara Marçal; NOGUEIRA, Maria Luísa Magalhães. Exclusão, Favela e Vergonha: Uma Interrogação ao Trabalho. In: Goulart, Íris Barbosa (Org) **Psicologia Organizacional e do Trabalho; teoria, pesquisa e temas correlatos.** São Paulo: Casa do Psicólogo, 2002. Cap.14, p.323-335.

BATISTA, Cristina Abranches Mota. **Políticas Sociais, Organizações da Sociedade Civil e o Processo de Inclusão das Pessoas com Deficiência no Brasil.** In: III Seminário Internacional Sociedade Inclusiva – Ações Inclusivas de Sucesso, 5., 2004, Belo Horizonte. **Anais eletrônicos...** Belo Horizonte:PUCMINAS,2004. Disponível em:<[http://www.sociedadeinclusiva.pucminas.br/anais\\_sem3.php](http://www.sociedadeinclusiva.pucminas.br/anais_sem3.php)>. Acesso em: 04 ago. 2008

BATISTA, Cristina Abranches Mota. **A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho.** 2002. 241f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte.

BATISTA, Cristina Abranches Mota (Org) **Inclusão Dá Trabalho.** Belo Horizonte: Armazém de Idéias Ltda, 2000.

BIANCHETTI, Lucídio. Aspectos históricos da apreensão e da educação dos considerados deficientes. In: BIANCHETTI, Lucídio; FREIRE, Ida Mara (Orgs.) **Um olhar sobre a diferença: interação, trabalho e cidadania.** 5.ed. Campinas: Papyrus, 2003, v. 1, p. 21-51.

BÍBLIA. Português. **A Bíblia Sagrada: contendo o velho e o novo testamento.** Rio de Janeiro: Sociedade Bíblica do Brasil, 1962. 1v.

BÍBLIA SAGRADA. **Gênesis.** São Paulo: Ave Maria.

BORGES, Livia de Oliveira; YAMAMOTO, Oswaldo Hajime. O Mundo do Trabalho. In: ZANELLI, José Carlos; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo; BASTOS, Antônio Virgílio Bittencourt (Orgs) **Psicologia, Organizações e Trabalho no Brasil.** São Paulo: Artmed, 2004. p.24-62.

BORSOI, Isabel Cristina Ferreira; RUIZ, Erasmo Miessa; SAMPAIO, José Jackson Coelho. Trabalho e identidade em telefonistas. In: CODO, Wanderley; SAMPAIO, José Jackson Coelho (Orgs.) **Sofrimento psíquico nas organizações**: saúde mental e trabalho. Petrópolis, Rio de Janeiro: Vozes, 1995. Cap.9, p.152-173.

BOURDIEU, Pierre. O ser social, o tempo e o sentido da existência. In: **Meditações psicanalíticas**. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil.p.253-300.

BRANDÃO, Carlos Rodrigues. **Identidade e Etnia**: construção da pessoa e resistência cultural. São Paulo: Brasiliense, 1990.

BRASIL. Constituição (1998) **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado, 1998.168p.

BRASIL. **Decreto n. 3.298**, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n. 7.853, consolida as normas de proteção e dá outras providências.

BRASIL. **Decreto n. 5.296**, de 02 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis n. 10.048 e n. 10.098, consolida as normas e dá outras providências.

BRASIL. **Lei n. 7.853**, de 24 de outubro de 1989, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência e dá outras providências.

BRASIL. **Lei n. 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.

BRASÍLIA. Ministério da Educação. **Projeto Escola Viva: Garantindo acesso e permanência de todos os alunos na escola. Necessidades Educacionais Especiais. Visão Histórica**. Brasília: 5 v. : il. color, 2005. 224p.

BRAVERMAN, Harry. **Trabalho e Capital Monopolista**: A Degradação do Trabalho no Século XX. São Paulo: Guanabara, 1987.

BURRELL, Gibson.; MORGAN, Gareth. **Sociological paradigms and organisational analysis**. England: Heinemann Educational Books, 1979.

CARDOSO, Vanessa Mendes. **Dificultadores e facilitadores no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho**. 2006. 67f. Monografia

(conclusão de curso) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Instituto de Psicologia, Belo Horizonte.

CARVALHO, Márcia Oliveira de; GODOY, Andréa; BARBOSA-GOMES, Jackeline Figueiredo. **Nem coitadinhos, nem super-heróis - A evolução do processo de inclusão: algumas reflexões**. In: III Seminário Internacional Sociedade Inclusiva – Ações Inclusivas de Sucesso, 5., 2004, Belo Horizonte. **Anais eletrônicos...** Belo Horizonte:PUCMINAS,2004. Disponível em:<[http://www.sociedadeinclusiva.pucminas.br/anais\\_sem3.php](http://www.sociedadeinclusiva.pucminas.br/anais_sem3.php)>. Acesso em: 04 ago. 2008.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda. **A Inserção de Pessoas com Deficiência em Empresas Brasileiras – Um Estudo sobre as Relações entre Concepções de Deficiência, Condições de Trabalho e Qualidade de Vida no Trabalho**. 2007. 315f.Tese (Doutorado) – Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Ciências Econômicas, Belo Horizonte.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; MARQUES, Antônio Luiz; SCHERER, Flávia Luciane. **Inclusão no mercado de trabalho: um estudo com pessoas portadoras de deficiência**. In: Encontro Anual da Associação Nacional de Pós-Graduação e Pesquisa em Administração, 28., 2004, Curitiba. **Anais eletrônicos...** Curitiba: EnANPAD, 2004. CD-ROM.

CASTEL, Robert. **As metamorfoses da questão social: uma crônica do salário**. Petrópolis: Vozes,1998.

CHIZZOTTI, Antônio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. 2 ed. São Paulo: Cortez, 1995.

CIAMPA, Antonio da Costa. **A estória do Severino e a história da Severina**. 9. ed. São Paulo: Brasiliense, 2007, 242p.

CLAVIER, Dominique. Luto-Desemprego: Demissão causa “rupturas” na vida social. **Folha de São Paulo**, São Paulo, 09 mar. 2003. Caderno Empregos, p.1-3.

CODA, Roberto; FONSECA, Cláudia Falcone. Em busca do significado do Trabalho. **Revista Brasileira de Gestão de Negócios – FECAP**, Edição 2004, n.14. 2004, ano 6 – Disponível em: <<http://200.169.97.103/seer/index.php/RBGN/article/view/37/9>>. Acesso em: 06 jan. 2009.

CODO, Wanderley. Saúde Mental e Trabalho: aplicações na prática clínica. In: JACQUES, Maria das Graças e CODO, Wanderley (Orgs) **Saúde Mental e Trabalho: leituras**. Petrópolis: Vozes, 2002. Introdução.

COOK, Albert M; HUSSEY, Susan M. **Assistive Technologies: Principles and Practices**, Mosby – Year Book, Inc., 1995. Disponível em: <<http://www.assistiva.com.br/>>. Acesso em: 01 jul. 2008.

COX Jr, Taylor; BLAKE, Stacy. Managing cultural diversity: implication for organizational competitiveness. **The Academy of Management Executive**, v. 5, n. 3, p. 45-56, Aug. 1991.

CRUBELLATE, João Marcelo; VASCONCELOS, Isabella Freitas Gouveia de. **A (Des)Construção Social da Identidade: Mudanças no Trabalho e suas Implicações para a Identidade do “Trabalhador Reflexivo”**. 2003. Disponível em: <[http://www.fgvsp.br/iberoamerican/Papers/0347\\_Desconstrucao%20da%20Identidade%20-%20IBERO2003.pdf](http://www.fgvsp.br/iberoamerican/Papers/0347_Desconstrucao%20da%20Identidade%20-%20IBERO2003.pdf)>. Acesso em: 09 jul. 2008.

DECCA, Edgar Salvadori de. **O nascimento das fábricas**: Vol. 51. Tudo é História. São Paulo, SP: Brasiliense, 1988. 77 p.

ENRIQUEZ, Eugène. **Perda do Trabalho, Perda da Identidade**. Belo Horizonte: 1997. Conferência proferida durante o Seminário “Trabalho e Existência” promovido pelo Instituto de Relações do Trabalho e o Instituto Jacques Maritain da PUC Minas em parceria com a Escola do Legislativo da Assembléia Legislativa de Minas Gerais em Belo Horizonte, em 13/11/1997.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. Devir. In: FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Novo Aurélio Século XXI: o novo dicionário da língua portuguesa**. 3ª.ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1999. p.672.

FLEURY, Maria Tereza Leme. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, v. 40, n. 3, p.18-25, jul./set. 2000.

FLORESTAN, Fernandes. **Karl Marx, Frederich Angels. História**. São Paulo: Ática, 1983.

FORTES, Ronaldo Vielmi. **Trabalho e gênese do ser social na Ontologia de G. Lukacs**. 2001. Dissertação (Mestrado em Filosofia) – Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte.

FUHRMANN, Nádia-Lúcia. **Técnicas de Coleta de Informações para a Pesquisa Social**. Rio Grande do Sul: Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2008, p. 2-5. Texto elaborado para sala de aula.

GIL, Marta. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GOFFMAN, Erving. **Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada**. Tradução de Márcia Bandeira de Mello Leite Nunes. 4.ed. Rio de Janeiro: Guanabara Koogan, 1988.

GREGGIO, Maria Regina. **O Estabelecimento do Nexo Causal entre o Trabalho e o Adoecimento Psíquico dos Trabalhadores**. 2005. 63f. Monografia (conclusão de curso) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Instituto de Psicologia, Betim.

HEGEL, Georg Wilhelm Friedrich. **Fenomenologia do Espírito**. Parte I, cap. IV. Petrópolis: Vozes, 1992.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. Censo Demográfico 2000. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/default.shtm>>. Acesso em 01 ago. 2008.

JACOB, A. Emergence de la valeur sociale du travail dans la pensée économique du XVIIIe. Siècle. In: Jacob, A. & Vérin, H. (Orgs.) **L’Inscription Sociale du Marché** (P.51-75). Paris : L’Harmattan, 1995.

JACQUES, Maria da Graça Correa. Identidade e Trabalho. In: CATTANI, Antônio David (Org) **Dicionário Crítico sobre Trabalho e Tecnologia**. Petrópolis: Vozes, 2002. p.161-165

JACQUES, Maria da Graça Corrêa. Identidade e Trabalho. In: TAMAYO, Álvaro; BORGES ANDRADE, Jairo Eduardo; CODO, Wanderley (orgs). **Trabalho, Organizações e Cultura**. São Paulo: Cooperativa de Autores Associados, 1998.

JACQUES, Maria da Graça Correa. Identidade e Trabalho: uma articulação indispensável. In: TAMAYO, Álvaro; CODO, Wanderley; BORGES-ANDRADE, Jairo Eduardo (Orgs) **Trabalho, Organizações e Cultura**. São Paulo: ANPEPP, 1996. vol. 1, p.21-26.

JARDIM, Silvia. **O trabalho e a construção do sujeito**. São Paulo: 1996 (texto xerocopiado).

KADDOURI, Mokhtari; LESPELLES, Corine. **Question identitaire dans le travail et la formation**. Paris: L'Harmattan, 2008.

KANNER, L. **A history of the care and study of the mentally retarded**. Springfield, Illinois: Charles C. Thomas Publisher, 1964.

LANDIM, Leilah.; VILHENA, Liliane dos Reis. **O terceiro setor no Brasil**, In: Seminário Capacitação Gerencial, 1999, Reserva Salto Morato Guaraqueçaba, PR: GIFE, p.1-6.

LANE, Silvia T Maurer. **O que é Psicologia Social**. 1.ed. São Paulo: Editora Brasiliense, 1981.

LAPLANCHE, Jean; PONTALIS, Jean-Bertrand. Ideal do Eu. In: LAPLANCHE, Jean; PONTALIS, Jean-Bertrand. **Vocabulário da psicanálise**. 4.ed. São Paulo: Martins Fontes, 2001. 222p.

LAPLANCHE, Jean; PONTALIS, Jean-Bertrand. Pulsão. In: LAPLANCHE, Jean; PONTALIS, Jean-Bertrand. **Vocabulário da psicanálise**. 4.ed. São Paulo: Martins Fontes, 2001. 394p.

LAVILLE, Christian; DIONNE, Jean. **A construção do saber: Manual de metodologia da pesquisa em ciências humanas**. Adaptação da obra Lana Mara Siman: Editora UFMG, 1999.

LEÓN, Leticia Marin; IGUTI, Aparecida Mari. Saúde em Tempos de Desemprego. In: GUIMARAES, Liliana Andolpho Magalhães; GAUBITS, Sônia (Orgs.) **Série Saúde Mental e Trabalho**. São Paulo: Casa do Psicólogo, 1999.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. Os sentidos trans-histórico e histórico do trabalho e sua importância para o psicólogo. In: LIMA, Maria Elizabeth Antunes e BARROS, Vanessa Andrade de (Orgs) **Introdução à Psicologia do Trabalho**. Belo Horizonte:

Universidade Federal de Minas Gerais, 2006. Parte I, p. 2-27. Texto elaborado para sala de aula.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. O significado do trabalho humano. In: CARVALHO, Abigail de Oliveira, (Org.) **Administração Contemporânea**: Algumas reflexões. Belo Horizonte: UFMG, 1988. p. 69-89.

LIMA, Maria Elizabeth Antunes. **Trabalho e Identidade**: Uma Reflexão à Luz do Debate sobre a Centralidade do Trabalho na Sociedade Contemporânea. Disponível em:  
<<http://www.sitre.cefetmg.br/Arquivos%20CD%202006/Trabalho%20e%20identidade.pdf>>. Acesso em: 21 jan.2009.

MARTINS, Sandra Mara de Faria Carvalho. Deficiência Física e Mercado de Trabalho: O ponto de Vista do Trabalhador Deficiente. **Revista Consciência**. Palmas-Pr, v. 10, p. 55-70, jan/jun. 1996.

MARX, Karl. **Manuscritos Econômico-Filosóficos**. São Paulo: Ática, 1989.

MARX, Karl. **A Ideologia Alemã**. São Paulo: Huicitec, 1986.

MARX, Karl. **Para a Crítica da Economia Política**. São Paulo: Abril Cultural, 1974.

MOREIRA, Jacqueline de Oliveira.; ARAÚJO, José Newton Garcia de; ROMAGNOLI, Roberta Carvalho. A família na inserção das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. In: FÉRES-CARNEIRO, T. (Org.) **Família e casal**: saúde, trabalho e modos de vinculação. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2007. p.137-156.

MOREIRA, Jacqueline de Oliveira.; ARAÚJO, José Newton Garcia de; ROMAGNOLI, Roberta Carvalho. **Dificuldades relativas à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado do trabalho**, São Paulo, v.6, n.1, maio.2006. Disponível em:  
<<http://www.psicopatologiafundamental.org/?s=89>>. Acesso em: 04 ago.2008.

MORIN, Estelle M. Os sentidos do Trabalho. **Revista de Administração de Empresas**. São Paulo, Ano 0, v.41, n.3, p.8-19, jul/set. 2001.

NERI, Marcelo *et al.* **Retratos da Deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003. 188p.

NERI, Marcelo. **A Ética Pentecostal e o Declínio Católico**. 2005. Disponível em: <[http://www.batistasparana.org.br/\\_site/.../A%20%C9TICA%20PENTECOSTAL%20E%20%20...](http://www.batistasparana.org.br/_site/.../A%20%C9TICA%20PENTECOSTAL%20E%20%20...)> Acesso em: 20 jan. 2009.

PERANZONI, Vaneza Cauduro; FREITAS, Soraia Napoleão. A Evolução do (Pre)Conceito de Deficiência. **Revista Educação Especial**. Santa Maria, Edição 2000, n.16. 2000. Disponível em: <[http://coralx.ufsm.br/revce/autores\\_cad.htm](http://coralx.ufsm.br/revce/autores_cad.htm)>. Acesso em: 22 jun. 2008.

PEREIRA, Camila de Sousa. **Habilidades Sociais em Trabalhadores com e sem Deficiência Física: Uma Análise Comparativa**. 2006. 116f. Dissertação (Mestrado em Educação Especial) – Universidade Federal de São Carlos, São Carlos.

PESSOTTI, Isaías. **Deficiência Mental: da superstição à ciência**. São Paulo: T. A. Queiroz, 1984. (Biblioteca de Psicologia e Psicanálise, v. 4).

PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE MINAS GERAIS. Pró-Reitoria de Graduação. Sistema de Bibliotecas. **Padrão PUC Minas de normalização**: normas da ABNT para apresentação de trabalhos científicos, teses, dissertações e monografias. Belo Horizonte, 2008. Disponível em: <<http://www.pucminas.br/biblioteca>>. Acesso em: 08 fev. 2009.

ROUCHY, Jean Claude. Identificação e grupos de pertencimento. In: ARAUJO, José Newton Garcia e CARRETEIRO, Teresa Cristina (Orgs) **Cenários Sociais e Abordagem Clínica**. 1.ed. Belo Horizonte: Escuta, 2001. Parte II, p. 123-139.

SANTOS, José Henrique. **Trabalho e Riqueza na Fenomenologia do Espírito de Hegel**. São Paulo: Loyola, 1993.

SANTOS, Wanderley Guilherme. A práxis liberal e a cidadania regulada. In: SANTOS, Wanderley Guilherme. **Décadas de espanto e uma apologia democrática**. Rio de Janeiro: Rocco. 1998. p.63-114.

SARTRE, Jean-Paul. **O ser e o nada: ensaio de ontologia fenomenológica**. Trad. Paulo Perdigão. 11 ed. Petrópolis: Vozes, 2005.



SASSAKI, Romeu Kazumi. Implicações do paradigma da inclusão para o emprego de pessoas com deficiência. In: BATISTA, Cristina Abranches Mota, (org.) **Inclusão dá trabalho**. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2000.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SCHATZMAM, Mariana. **Catálogo de materiais especiais** (Trabalho e Identidade: Da Burguesia Renascentista à “Classe-que-vive-do-trabalho, 2007). [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por: <jackefbgomes@gmail.com> em 04 mai. 2008.

SENNETT, Richard. **A corrosão do caráter: conseqüências pessoais do trabalho no novo capitalismo**. 7. ed. Rio de Janeiro: Record, 2003.

SILVEIRA, Patrícia Siqueira. **Catálogo de materiais especiais**. [mensagem pessoal]. Mensagem recebida por: <jackefbgomes@gmail.com> em 12 mai. 2008.

TELLES, Vera da Silva. **Direitos Sociais**: afinal, do que se trata? Belo Horizonte: ed. Belo Horizonte, 1999.

VIEGAS, Sônia. **Trabalho e Vida**. Belo Horizonte: INSS, 1989. Palestra proferida para os profissionais do Centro de Reabilitação Profissional, em Belo Horizonte, em 12/07/1989.

WEBER, Max. **A ética protestante e o espírito do capitalismo**. 14. ed. São Paulo: Pioneira, 1999. 233p.

## APÊNDICE

### APÊNDICE A - Questionário Aplicado às Pessoas com Deficiência Empregadas

Nome:

Data de Nascimento:

Sexo:

Tipo de Deficiência:

Grau de Instrução:

Tempo em que está empregado:

1) Numa escala de importância de 0 a 10, marque qual o valor ocupado pelo trabalho em sua vida.

0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

2) Estar empregado para você é:

péssimo  ruim  razoável  bom  muito bom  ótimo

3) Você contribui com a renda familiar?

Sim  Não

4) Você gosta do trabalho que realiza?

Sim  Não

Caso sua resposta seja sim, o quanto você gosta desse trabalho?

muito pouco  pouco  razoavelmente  muito

5) Como é o seu relacionamento com colegas?

péssimo  ruim  razoável  bom  muito bom  ótimo

6) Como é o seu relacionamento com a chefia?

péssimo  ruim  razoável  bom  muito bom  ótimo

7) Você percebe oportunidades de crescimento para profissionais com deficiência na empresa onde trabalha?

Sim  Não

8) Na sua opinião, existe preconceito de colegas e chefia em relação ao profissional com deficiência?

Sim  Não

9) Você percebe alguma mudança (positiva ou negativa) em você antes de estar empregado e agora? Caso sua resposta seja sim, como você percebe essa mudança?

Sim  Não

10) Para a sua família, o fato de você estar empregado é importante?

Sim  Não

11) Você conhece a Lei que obriga as empresas com mais de 100 funcionários a reservarem um percentual de vagas para pessoas com deficiência?

Sim  Não

12) Você acredita que, apenas, a Lei é garantia de permanência no trabalho?

Sim  Não

Qual a sua opinião sobre essa Lei?

## **APÊNDICE B - Roteiro Grupo Focal – Pessoas com Deficiência Empregadas**

- 1) Abordagem dos participantes em relação à auto-percepção como sujeito de pesquisa.
- 2) Discussão do significado do trabalho.
- 3) Discussão do significado de estar empregado.
- 4) Avaliação da auto-percepção de (possíveis) diferenças existentes antes de estarem empregados e após serem admitidos.
- 5) Avaliação da representação de si no contexto familiar antes e depois de estar empregado.
- 6) Análise sobre a existência de preconceito em relação ao profissional com deficiência.
- 7) Percepção das condições de trabalho: horário, ritmo, pressão dos colegas e da chefia, carga de trabalho.
- 8) Avaliação da existência de oportunidades de crescimento para os profissionais com deficiência nas empresas.
- 9) Análise da percepção do relacionamento com colegas e chefia na empresa de atuação.
- 10) Avaliação da percepção sobre como os profissionais sem deficiência percebem o profissional com deficiência.
- 11) Análise do conhecimento da lei que garante a reserva de vagas para pessoas com deficiência. Discussão sobre sua eficácia (a lei funciona?).

**APÊNDICE C - Roteiro Grupo Focal – Pessoas com Deficiência  
Desempregadas.**

- 1) Avaliação da auto-percepção como sujeito de pesquisa.
- 2) Discussão sobre o significado do trabalho.
- 3) Discussão e análise do sentimento sobre o fato de estar fora do mercado de trabalho.
- 4) Discussão e análise das expectativas e sentimentos em relação ao fato de se conseguir trabalho.
- 5) Análise da percepção sobre a possibilidade da deficiência ser um obstáculo para a conquista do trabalho/emprego.
- 6) Análise da representação de si no contexto familiar pelo fato de estar desempregado.
- 7) Avaliação da existência de oportunidades de trabalho/emprego para os profissionais com deficiência nas empresas.
- 8) Você conhece a lei que obriga as empresas a reservarem vagas para pessoas com deficiência? Qual a sua opinião sobre ela?
- 9) Análise do conhecimento da lei que garante a reserva de vagas para pessoas com deficiência. Discussão sobre sua eficácia (a lei funciona?).
- 10) Discussão sobre possibilidades de mudar o cenário atual, relativamente, ao desemprego das pessoas com deficiência.