

## Dificuldades relativas à inclusão social das pessoas com deficiência no mercado do trabalho

Jacqueline Moreira de Oliveira  
José Newton Garcia de Araújo  
Roberta Carvalho Romagnoli

*Este texto discute alguns problemas relativos à inserção das pessoas portadoras de deficiência (PPD) no mercado de trabalho, após a vigência do Decreto 3.289, que obriga as empresas a contratar esses sujeitos. Uma breve reflexão histórica sobre o lugar social da deficiência sustenta a hipótese de que a abertura de empregos para essas pessoas é um fenômeno pós-moderno. Levantam-se questões sobre o sentido do trabalho, na dinâmica psíquica e social desses sujeitos: como o trabalho afeta as representações de si mesmo e as relações com o outro? Verificou-se que a experiência do trabalho comporta vivências de satisfação e de sofrimento, principalmente quando as empresas se limitam a cumprir os aspectos legais da contratação, sem dar à pessoa com deficiência condições efetivas de inclusão social, no ambiente de trabalho. Assim, buscou-se compreender o pathos que permeia a condição da deficiência, para além da própria deficiência.*

**Palavras-chave:** Pessoas com deficiência, trabalho, inclusão social, sofrimento no trabalho

## Introdução

Este texto foi extraído de uma pesquisa que se ocupou das relações entre pessoas portadoras de deficiência (PPD)<sup>1</sup> e empresas públicas ou privadas que as empregaram, a partir do Decreto 3.298 (Brasil, 1999). O decreto dispõe sobre a política nacional para a integração das pessoas “com necessidades especiais” e obriga as empresas com, no mínimo, 100 empregados, a contratá-las. Os sujeitos da investigação, todos já trabalhando, foram selecionados de uma lista cadastral fornecida a nós pelo PROMETI (Projeto de Mercado de Trabalho Inclusivo), órgão ligado à Secretaria de Ação Social da Prefeitura Municipal de Belo Horizonte e que se ocupa da mediação entre empresas e PPD’s em busca de emprego. A escolha desses sujeitos, com os quais realizamos entrevistas semi-estruturadas, baseou-se nos diferentes tipos de deficiência: física, visual, auditiva, mental e múltipla. Não contemplamos variáveis como sexo, idade, etnia, escolaridade, profissão, etc., pois julgamos que elas não eram essenciais, no recorte proposto pela investigação. O número de entrevistas (08) foi menor do que o planejado, devido a dificuldades como incompatibilidade de horários, desconfiança dos familiares e resistência dos próprios entrevistados. Foram selecionados representantes das principais deficiências: auditiva (03), física (02), mental (02) e visual (01). Os dois únicos representantes das deficiências múltiplas não foram localizados. Esse número reduzido de sujeitos já indica que

1. A denominação “pessoas com deficiência” tem sido preferida a “pessoas portadoras de deficiência” (PPD). No entanto, é esta última que ainda se encontra em documentos oficiais, como no decreto 3.298, que regulamenta a entrada dessas pessoas no mercado formal de trabalho. Neste texto, usaremos indistintamente as duas denominações.

trabalhamos apenas com uma abordagem qualitativa dos dados, sem pretensão de generalização, embora acreditemos que os resultados possam revelar aspectos importantes da realidade das PPD que tiveram acesso ao mercado formal de trabalho.

O Decreto 3.289, datado de 1999, evidencia que só recentemente, no Brasil, as pessoas com deficiência ingressaram, de maneira sistematizada, no mundo do trabalho. As perguntas que guiaram nossa investigação tiveram duas vertentes, ambas fundadas no fato de que a contratação das PPD ocorre por força de lei. Em primeiro lugar: qual é o sentido do trabalho, na dinâmica psíquica desses sujeitos? Ou ainda: como o trabalho afeta seu campo relacional, incluindo as relações com o outro e a representação de si mesmos? Freud (1930) revela-nos que é justamente nesse campo diverso que reside a fonte de nossos sofrimentos. Aqui se incluem as relações com o próprio corpo, com o mundo externo e com os outros homens. O texto de Freud, evidentemente, não se refere às pessoas com deficiência, mas a pertinência de sua formulação tem uma aplicação especial para elas.

Em segundo lugar, ainda na esteira do campo relacional, perguntamo-nos sobre a natureza das relações de trocas entre trabalhadores e empregadores. Partimos da premissa de que as trocas, mesmo desiguais, supõem relações “civilizadas” entre indivíduos que partilham direitos e deveres, mas que, por vezes, elas podem regredir para formas de anulação real ou simbólica do outro, conduta esta que Barus-Michel (2001) denominou “relações antropofágicas”. No mundo de trabalho, estas equivaleriam às formas perversas de exploração e de submissão do corpo, da mente e da afetividade do trabalhador PPD, o que pode gerar um “a mais” de sofrimento e mesmo de adoecimento.

Seria desnecessário assinalar que, ao investigarmos as aproximações e distâncias entre as noções de trabalho, sentimento de realização e/ou sofrimento, no caso desses sujeitos, estamos tocando a questão da subjetividade. Para isso, levamos em conta o contexto sócio-histórico no qual emergem modos específicos de subjetivação, ou seja, a chamada pós-modernidade. Com efeito, a abertura de empregos para as PPS é parte desse novo cenário, marcado pela coexistência e pela colisão de realidades radicalmente diferentes. A suposta coerência anterior da modernidade, ao rejeitar o que parecia “fragmentário, descontínuo ou caótico” (Harvey, 1989), também favorecia, sem questionamentos, um vasto sistema de exclusões sociais. O acesso ao trabalho formal, nessa cosmovisão, era reservado só para o trabalhador física e mentalmente “normal”. Nesse sentido, a condição pós-moderna cria mais possibilidades de inclusão dos excluídos. Mas não podemos considerar a suposta inclusão no trabalho apenas do ponto de vista formal ou legal, pois esta também pode gerar formas paralelas e perversas de exclusão, como atestam alguns dados da presente investigação.

Nas falas dos entrevistados, interessava-nos compreender, de um lado, como elas próprias avaliavam suas relações com as empresas empregadoras; de outro lado, qual o significado do trabalho, em suas vidas, e se esse significado lhes possibilitava ou não novos modos de subjetivação. Assinalamos, no entanto, que não entendemos esses “novos modos” apenas como experiências enriquecedoras, uma vez que o trabalho se configura, segundo Dejours e Molinier (1994), como uma fonte ambígua de prazer e de sofrimento. Essa dupla dimensão vai apontar também para a natureza das relações de trocas – “civilizadas” ou “antropofágicas”? – entre esses sujeitos e seus empregadores.

### Fundamentos históricos da inclusão

A contratação das pessoas com deficiência é um fenômeno recente e precedido por um lento processo histórico, no qual essas pessoas são objeto de inúmeras representações. Se, entre os antigos, elas podiam ser exterminadas, suas representações passam por sucessivas transformações que, aos poucos, lhes permite serem reconhecidas como pessoa e, finalmente, como cidadãos de direitos e deveres. Entre os gregos, elas eram sujeitas a práticas de extermínio, sobretudo nas sociedades guerreiras, como os espartanos, que as considerava um incômodo e uma sobrecarga.

... 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. (Pessoti, 1984, p. 3)

Aristóteles (citado por Batista, 2002, p. 59), reproduz essa concepção, ao dispor sobre os critérios da eliminação desses sujeitos: “(...) quanto a saber quais os filhos que se devem abandonar ou educar, deve haver uma lei que proíba alimentar toda criança disforme”. Aqui, é o termo “disforme” que nomeia a deficiência. Tal designação centra-se na questão da imagem corporal. Assim, supõe-se que o portador de deficiência já provoca algum tipo de horror, pois sua imagem não se enquadrar nos padrões da estética grega clássica.

Com o advento do cristianismo, esses sujeitos ganharão uma alma, sendo então vistos como participantes do mundo humano. No entanto, essa participação é restrita, pois eles ainda serão colocados em situação inferior. Segundo Pessoti (1984), a ética cristã reprime as tendências explícitas de eliminação do deficiente, mas o enquadra na lógica paradoxal do castigo/caridade: ora se acolhe o deficiente

por um gesto de caridade, ora se considera sua deficiência como um castigo de Deus. Nesse caso, ele merece o confinamento. Segundo o autor, é nessa lógica protecionista e caritativa que surgem, na Idade Média, as primeiras instituições de assistência às pessoas com deficiência. No século XIII, na Bélgica, nasce a primeira instituição para abrigar as pessoas com deficiência mental. Na Inglaterra, em 1325, surge a primeira legislação sobre os cuidados com esses mesmos sujeitos, obrigando inclusive o rei a zelar por eles.

As sociedades grega e medieval se regiam por um modo de organização holista e hierárquico, baseado em princípios universais e rígidos. Nelas, cada sujeito era integrante de uma totalidade e sua identidade era vivida como expressão de sua vinculação ao todo social. Nesse contexto, a pessoa com deficiência restava à margem dessa totalidade social, pois sua identidade ficava associada à incapacidade, ao defeito. Em síntese, ela estava estruturalmente excluída.

A modernidade assiste ao advento da sociedade individualista, “que valoriza o indivíduo: o ser independente, autônomo, essencialmente não-social, e correlativamente negligencia ou subordina a totalidade social” (Renault, 1989, p. 68). A passagem para esse modelo de sociedade é um acontecimento moderno, no qual o indivíduo passa a ocupar o lugar de valor supremo. Foi a partir de então que o sujeito PPD teve chances de, aos poucos, experienciar-se como “si mesmo”, começando a buscar suas possibilidades de inclusão. Isso foi possível inclusive porque a ciência moderna se abriu ao estudo dos sujeitos com deficiência, embora tenha, por longo tempo, sustentado sua exclusão, por não considerá-los na condição de sujeito. O discurso médico, por exemplo, colocava a PPD no lugar do retardo, do “diferente”, de quem escapa à norma. Assim, ela se torna alvo de medidas caritativas e educativas, mas sem autonomia.

Vivemos, hoje, outro momento histórico, no qual há espaço para o encontro da deficiência com o campo do outro. A pós-modernidade pode ser definida pela “...total aceitação do efêmero, do fragmentário, do descontínuo e do caótico” (Harvey, 1989, p. 49). Conforme Giddens, na pós-modernidade “(...) a ciência perdeu boa parte de sua autoridade, talvez pela desilusão com os benefícios da técnica” (Giddens, 1997, p. 109). O discurso do capital passa a ser majoritário, e nele são necessários não somente novos trabalhadores, mas, sobretudo, novos consumidores. A lógica de mercado invade o social, de maneira camuflada e incentiva a inclusão das minorias. É nesse contexto que a condição pós-moderna cria possibilidades de inclusão dos excluídos. E que as políticas contemporâneas sugerem a prática da inclusão social. Segundo Moreira, “(...) a modernidade, com a sua busca de um código mestre, produz excluídos, enquanto a pós-modernidade, na aceitação da diferença, busca a inclusão” (Moreira, 2003, p. 52). Se, pois, não temos mais um único ideal de subjetividade, por que então não incluir a deficiência? Mas que preço se paga para essa inclusão? Com efeito, a lógica

suprema da pós-modernidade é a lógica do mercado, que quer aproveitar tudo e todos para se garantir a produção e o consumo, inclusive criando leis de inclusão das minorias no mercado de trabalho.

### **Significados do trabalho: ganhos e ambivalências**

As referências à noção de trabalho têm conotações diversas, na fala dos entrevistados. No contexto em que foi pesquisado, o termo refere-se essencialmente a emprego ou atividade salarial. Em segundo lugar, ele significa um novo espaço de socialização do sujeito PPD, fonte de recompensas simbólicas como: sentimentos de valorização pessoal, conquista do direito ao trabalho, capacidade de contribuir na renda familiar etc. Vejamos a seguinte fala:

*Ah! O trabalho, eu acho assim... é a dignidade da pessoa, né?, cê ter o direito ao trabalho, ter seu salário, ser recompensado, se esforçar pra fazer um trabalho bem feito e você ser recompensado tanto quanto as outras pessoas que não têm nenhum problema, né?*

Mesmo que as tarefas executadas por esses sujeitos, nas empresas, não correspondam a uma atividade criadora, pois se reduzem, geralmente, à pura reprodução e/ou alienação, o emprego se torna fonte de uma identidade social - "sou trabalhador". Por vezes, o sentimento de dignidade que daí advém permite ao sujeito sair do lugar de vitimização. Assim, o trabalho se inscreve na dinâmica psíquica da PPD, oferecendo um novo campo para o circuito pulsional, que o retira da situação mortificante de objeto do desejo do outro, conforme vemos no seguinte fragmento de fala:

*Então, por que o trabalho seria significativo pra nós, portadores de deficiência? Porque ali ... seria tipo um campo de batalha, cada um mostra a arma que tem e é ali que ... resolve situações como qualquer pessoa... o deficiente que não trabalha ... a mente deles não é muito aberta, eles são mais presos no defeito, entendeu?*

Vale observar que, além de incidir sobre os modos de produção da subjetividade, o trabalho tem ainda sentidos utilitários, ligados a valores como dinheiro e saúde:

*Eu acho que o trabalho na vida do homem ele é indispensável... sem o trabalho o homem não é nada ... você não tem dinheiro e se você não tem dinheiro como que você vai ser um homem com dignidade? (...) eu sem o trabalho eu estaria doente.*

Julgamos, no entanto, que não se pode ler ingenuamente esses relatos "otimistas". A forma como a PPD é inserida no mercado de trabalho tem

repercussões ambíguas em seu psiquismo. E aqui retornamos ao conceito de alienação, em sua dimensão psíquica e política. Com efeito, essas pessoas só tiveram acesso ao trabalho a partir de uma imposição legal. Nesse caso, é uma “condição heterônoma” que determina a inscrição do trabalho em seu campo subjetivo. E ainda que a lei vise à autonomia do sujeito, ele pode cair nas malhas de um imaginário social em torno do emprego, um imaginário que Enriquez (1997) chama de imaginário enganador. Este invade o espaço psíquico das pessoas, num jogo difuso que induz ao logro, com a promessa de realização de seus desejos narcísicos. O imaginário enganoso emerge em espaços desconexos, seja na chamada cultura empresarial, seja na tradição de valores familiares e religiosos. Algumas falas ilustram bem esse caleidoscópio no qual valores religiosos e familiares se misturam à ideologia da valorização do trabalho alienado:

*Porque eu sempre rezo aqui, então eu pedi a Deus muitas vezes e consegui esse emprego que eu tanto queria. Que a minha família fica orgulhosa desse emprego pra mim (...) meu pai sempre me ensinou a ser batalhador e desde pequeno, desde doze anos de idade eu fiz várias cirurgias nos olhos, mas mesmo assim eu não deixei de lutar entendeu?*

Vemos, assim, mesmo em meio a ambigüidades, o trabalho/emprego possibilita à pessoa com deficiência uma nova posição social, uma ampliação de seu campo relacional, um espaço de valoração simbólica, inclusive através do salário, com influência crucial em sua retificação subjetiva.

### **Sofrimento e crítica: a clínica do sujeito PPD**

Em contraposição ao imaginário enganador, Enriquez (1997) se refere também a um imaginário motor, ou seja, aquele que se manifesta como fonte de criatividade e da capacidade de questionar, aumentando o potencial reflexivo dos sujeitos. Em nossa pesquisa, vimos que, apesar de alguns entrevistados parecerem claramente presos nas malhas do imaginário enganador, outros tinham uma postura crítica à sua condição de trabalhador-PPD. Suas falas deixam transparecer, no mínimo, uma realidade complexa. Com efeito, se algumas empresas acolhem as PPD, no sentido efetivo de sua inclusão no ambiente de trabalho, outras as deixam à margem, pois apenas cumprem a obrigação legal de contratá-las. Nesse caso, a inclusão formal pode dar lugar a uma exclusão concreta. A própria lei pode ser fonte dessa ambivalências. Vejamos:

*... eu acho que foi graças a essa lei que eu comecei a trabalhar... porque eles tavam precisando contratar deficiente... e eles me contrataram... é pra preencher cota (...) eles não visam muito à sua qualificação, eles pensam assim:*

*ah! Eu vou pegar fulano e vou encaixar naquela vaga, porque senão a gente vai ser multado.*

Vemos aqui uma das faces do sofrimento da pessoa com deficiência. Ela se sente discriminada dentro da empresa, pois sabe que foi contratada apenas por causa da lei e que sua propalada inclusão social não se realiza. Ao mesmo tempo, é isso que move, pelo menos parcialmente, seu imaginário motor, dada a sua capacidade de questionar o estatuto do “trabalho protegido” no qual se enquadra:

*... eu acho que eu fui incluída assim, fui jogada atrás de computador de tela grande ... ninguém nunca ligou do RH e perguntou “X, tá tudo bem, tá adaptada?” Quando eu fui fazer a entrevista, eles não falaram com a minha chefia... não falaram que eu era deficiente (...) alguns olham com um olhar de deboche, olham com um olhar assim: “ah!, coitado, será que dá conta?, ah! mas ele tem uma certa deficiência”...*

No entanto, do ponto de vista clínico, pareceu-nos que é justamente da experiência do sofrimento que emerge a capacidade crítica e de resistência de alguns sujeitos: “... não sabendo essas pessoas que, às vezes, a gente é bem mais capaz do que eles próprios, porque a gente tem que vencer um preconceito ... e demonstrar que a gente é capaz”.

As falas dos entrevistados mostram ainda que as relações de trabalho deslizam para as “relações antropofágicas”, quando as empresas assumem condutas, tais como: desvios de função, remuneração incompatível com a atividade exercida, desigualdade entre os salários das PPD e dos demais trabalhadores, sonegação de informação sobre a empresa e as rotinas de trabalho, além de outras políticas excludentes.

## Discussão

É inegável que o dispositivo legal que obriga a empresa a contratar sujeitos PPD abre a estes novos horizontes de vida, através do acesso ao trabalho. Por outro lado, parece que essa obrigação foi assimilada perversamente pelas empresas descritas pelos entrevistados,<sup>2</sup> de modo que a pessoa com deficiência continua como “um estranho”, o que caracteriza um obstáculo para sua inclusão social. Segundo Sasaki (2003), para quem os principais conceitos inclusivistas são autonomia, independência e *empowerment*, uma empresa torna-se inclusiva

2. É importante observar que as condutas das empresas, em relação às pessoas com deficiência, são diversas. Muitas delas se empenham exemplarmente, no sentido de promover a inclusão desses sujeitos no trabalho.

quando movida pela iniciativa e empenho de seus próprios empregados, “que valorizam a diversidade humana e as diferenças individuais, efetuando mudanças administrativas e no ambiente de trabalho” (Sasaki, 2003, p. 65).

Na discussão da inclusão social do PPD, dois modelos se confrontam. De um lado, o modelo médico-jurídico, presente nos textos oficiais e que levam à confusão entre deficiência e dependência. Assim, a Lei 7853-89 define a PPD como aquela que sofreu perdas ou porta “(...) anormalidades de sua estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gerem incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano.” (Brasil, 1998, s/p). Esta definição coloca equivocadamente a questão da normalidade, enquanto sugere um impensável “padrão normal” para o desempenho das atividades humanas. Neste mesmo sentido, a CORDE – Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, criada pela mesma Lei 7853-89, esse sujeito uma “(...) redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social com necessidade de equipamentos” (Brasil, 1998, s/p).

Não discutimos aqui a óbvia “necessidade de equipamentos”, isto é, os auxílios a que a PPD tem direito, em função de seus déficits, tais como: condições de acessibilidade no espaço público, condições de acesso à informação e à educação, etc. Não se trata de negar o fato inelutável das deficiências. O que se contesta é sua caracterização como um estado de incapacidade ou anormalidade. Basta tomarmos os inúmeros exemplos de pessoas cegas, surdas-mudas, paraplégicas, etc. que ostentam invejável desempenho nas mais diversas atividades (intelectuais, profissionais, artísticas, políticas, etc.), em níveis muitas vezes superiores aos da vasta maioria dos “normais”.

Do outro lado da discussão, defende-se o modelo social da deficiência, que não se limita, como o modelo médico-jurídico, a “melhorar” as PPD, a fim de adequá-las aos padrões da sociedade. Ao contrário, o modelo social mostra que os problemas das pessoas com deficiência estão muito mais na sociedade que na nelas próprias. Pois é a sociedade que lhe cria problemas, atribuindo-lhes incapacidades e desvantagens, restringindo seus espaços de atuação. Ao defini-las como incapazes, a lei reproduz a ideologia discriminatória da deficiência, legitimando comportamentos protecionistas ou exclusivistas, alguns deles violentos ou “antropofágicos”, uma vez que lhes negam a condição de sujeitos de sua própria história.

Uma questão deve, no entanto, ser levantada, na presente discussão: o que chamamos de “relações antropofágicas” pode parecer pouco consistente com os achados da pesquisa, pois não se observaram casos de anulação violenta dos sujeitos PPD, tal como se tem notícia, em muitas outras situações de trabalho. Lembremos os inúmeros casos, fartamente noticiados pela mídia, sobre o chamado trabalho escravo (adulto e infantil), os milhares de acidentes e mortes

no trabalho, os inúmeros casos de adoecimento físico e mental, do assédio moral e sexual, a síndrome de Burnout, a LER/DORT, além do crescente desrespeito às leis trabalhistas. Na verdade, a pesquisa se restringiu a um universo restrito de sujeitos, que tiveram acesso ao trabalho formal através de um órgão público, o PROMETI. Embora este órgão integre um sistema de políticas públicas que visam à real inclusão social de sujeitos tradicionalmente discriminados, ele ainda se insere numa “política da Assistência Social”. Não se trata de desqualificar ou contestar o significativo “assistência social”, como se isso ainda impedisse uma ampla autonomia dos sujeitos aqui pesquisados. Trata-se antes de sublinhar que, por causa da intermediação do PROMETI, há um cuidado implícito das empresas em dar um tratamento minimamente digno a esses novos contratados. Além disso, esse órgão público acompanha cada caso das PPD que ele encaminhou às empresas, o que implica uma vigilância discreta sobre estas.

Resta, no entanto, uma discussão que o olhar clínico não poderia negligenciar: para além das críticas aqui levantadas ao modelo médico-jurídico, convém observar que, independentemente das lutas contra as representações e práticas discriminatórias em relação às PPD, resta algo que, no plano do inconsciente, situa esse sujeito no lugar do “estranho”. De fato, a contemplação da deficiência não nos deixa indiferentes, ela nos coloca cara-a-cara com a angústia e nos remete à castração, mergulhando-nos num misto de repulsa, medo, aflição ou compaixão. Freud nos lembra que esse estranhamento “...não é nada novo ou alheio, porém algo que é familiar e há muito estabelecido na mente e que somente se alienou desta através do processo da repressão”. (Freud, 1919, p. 301). Nesse caso, o que assusta tem a ver com algo recalçado que retorna. O complexo de castração remete ao autocegamento mítico de Édipo: “... o medo de ficar cego é muitas vezes um substituto do temor de ser castrado” (Freud, 1919, p. 289). Além disso, o estranhamento frente ao sujeito PPD teria a ver com o fato de que o estigma da deficiência não atende às “exigências da civilização” ou ao ideal do ser humano fisicamente perfeito. Lembremos aquela passagem de O mal-estar da civilização: “Evidentemente, a beleza, a limpeza e a ordem ocupam uma posição especial entre as exigências da civilização... a utilidade não explica completamente esses esforços; deve existir algo mais que se encontre em ação”. (Freud, 1930, p. 114). Neste sentido, tendemos a fugir de toda fonte de desprazer, no “confronto de um ‘exterior’ estranho e ameaçador.” (Freud, 1974, p. 85). A segregação da PPD poderia pois resultar de um “não querer saber” ou “não querer ver” algo que, no plano inconsciente, reenvia ao horror da morte. Segundo Marques (1997, p. 19) “... o conflito originado do confronto do que ele é, com o que ele pode vir a ser, provoca no homem toda a repulsa, com relação à deficiência”.

## Conclusão

Vamos nos ater, nesta conclusão, a uma observação de caráter geral, pois as questões aqui discutidas são apenas um recorte de nossa pesquisa. De um lado, sabemos que as leis que protegem as pessoas deficientes representam um avanço social, em direção ao reconhecimento das necessidades das minorias, aos seus diversos direitos, inclusive o direito ao trabalho. No entanto, se essas leis refletem resquícios de preconceitos e de assistencialismo, isso pode retirar dessas minorias a condição de sujeito responsável pela sua história. Por outro lado, vimos que a obrigação legal das empresas em contratar as PPD pode significar apenas uma inclusão formal, dadas as condutas organizacionais que terminam por excluí-las. Isso remete à necessidade de uma discussão mais ampla sobre as políticas de empregabilidade das pessoas com deficiência. Tal discussão deveria colocar em questão o fenômeno da deficiência, a partir de sua representação, entre os empregadores e a sociedade, em geral, incluindo os responsáveis pelas políticas públicas de inclusão desses sujeitos. Mas fica uma pergunta: até que ponto essas mudanças se constituem, de fato, como objeto de desejo, se contarmos com a hipótese de que toda decisão política é permeada por um “ator invisível”, o inconsciente e seus mecanismos defensivos, frente ao “estranho”? Nesse caso, resta perguntar: até que ponto os movimentos políticos e sociais em favor das minorias deveriam incluir, em sua agenda, uma reflexão sobre tais mecanismos que atuam na “outra cena”? Isso coloca a questão da necessidade de um debate permanente sobre as possíveis aproximações, distanciamentos e conflitos entre a política e o inconsciente.

## Referências

- BARUS-Michel, J. (2001). A democracia ou a sociedade sem pai. In: ARAÚJO, J. N. G. A.; SOUKI, L. G.; FARIA, C. A. P. (orgs.) *Função paterna e ordem social*. Belo Horizonte. Minas Gerais: Puc Minas/Autêntica, p. 29-39.
- BATISTA, C. A. M. (2002). *A inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho*. Dissertação, Programa de Mestrado em Ciências Sociais, Puc Minas, Belo Horizonte.
- BRASIL. (1999). Decreto n. 3.298 de 20/12/1999.
- DEJOURS, C. & MOLINIER, P. (1994). De la peine au travail. In: *Autrement. Série Mutations*, n. 142, p. 138-51.
- ENRIQUEZ, E. (1997). *A organização em análise*. Rio de Janeiro: Vozes.

FREUD, S. (1919). O estranho. In: *Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud*. Rio de Janeiro: Imago, 1976. v. 17.

\_\_\_\_\_. (1930). O mal estar na civilização. In: *Edição Standard Brasileira das Obras Psicológicas Completas de Sigmund Freud*. Rio de Janeiro: Imago, 1974. v. 21.

GIL, A. C. (1991). *Métodos e técnicas de pesquisa social*. São Paulo: Atlas.

GIDDENS, A. (1997). A vida em uma sociedade pós-tradicional. In: GIDDENS, A.; BECK, U.; LAH, S. *Modernização reflexiva*. São Paulo: Universidade Estadual Paulista.

HARVEY, D. (1989). *A condição pós-moderna*. São Paulo: Loyola.

KUMAR, K. (1997). *Da sociedade pós-industrial pós-moderna*. Rio de Janeiro: Zahar.

MARQUES, C. A. (1997). Integração: uma via de mão dupla na cultura e na sociedade. In: MANTOAN, M. T. E. et al. (orgs.) *A integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*. São Paulo: Memnom/SENAC.

MOREIRA, J. O. (2003). Matrizes históricas do Acompanhamento terapêutico: raízes e conceituação. *Pulsional Revista da Psicanálise*, 14, (173), set., São Paulo, p. 48-59.

SASSAKI, R. K. (2003). *Inclusão – Construindo uma sociedade para todos*. 5. ed. Rio de Janeiro: WVA.

PESSOTI, I. (1984). *Deficiência mental: da superstição à ciência*. São Paulo: T. A. Queiroz/Edusp.

RENAULT, A. (1989). *A era do indivíduo*. Lisboa: Instituto Piaget.

## Resumos

*El texto discute algunos problemas relativos a la inserción de las personas portadoras de deficiencia en el mercado de trabajo, después del Decreto 3.289, lo cual obliga las empresas a contratar estos sujetos. Una breve reflexión histórica sobre el lugar social de la deficiencia sostiene la hipótesis que la abertura de empleos para estas personas es un fenómeno post-moderno. Algunas cuestiones son puestas sobre el sentido del trabajo, en la dinámica psíquica y social de estos sujetos: como el trabajo afecta las representaciones de sí mismo y las relaciones con el otro? Se ha verificado que la experiencia del trabajo implica vivencias de satisfacción y de sufrimiento, principalmente cuando las empresas se limitan a cumplir los aspectos legales de la contratación, sin dar a la persona con deficiencia condiciones efectivas de inserción social en el ambiente de trabajo. Así, se ha buscado comprender el “pathos” que atraviesa la condición de la deficiencia en el más allá de la propia deficiencia.*

**Palabras claves:** Personas com deficiência, mercado de trabalho, inserción social, sufrimiento en el trabajo

*Ce texte discute certains problèmes concernant l'insertion des personnes handicapées dans le marché du travail, notamment après le Decret 3.289, qui oblige les entreprises à les embaucher. Une brève réflexion historique sur la place sociale du handicap soutient l'hypothèse selon laquelle l'offre d'emplois aux sujets handicapés s'avère un phénomène post-moderne. Des questions à propos du sens du travail sont soulevées, dans la dynamique psychique et sociale de ces sujets: comment le travail affecte-t-il les représentations de soi et les rapports à l'autre? On s'est aperçu que l'expérience du travail comprend à la fois des vécus de satisfaction et de souffrance, en particulier lorsque les entreprises se bornent à obéir les aspects légaux de l'embauche, sans donner à la personne handicapée des conditions réelles d'insertion sociale dans les lieux de travail. On a essayé, ce faisant, de comprendre le "pathos" qui traverse la condition du handicap au-delà du handicap lui-même.*

**Mots clés:** Personnes handicapées, travail, insertion sociale, souffrance dans le travail

*This text discusses a few issues concerning the insertion of handicapped people in the working market considering the regulations imposed by the Decreto 3.289, obliging the firms to hire these subjects. A quick historical reminder about the social place of handicap is the basis for the hypothesis according to which the job availability for these people is a post-modern phenomenon. Among the issues discussed, the sense of work in the psychic and social dynamics of these subjects: how does work affect the representations of oneself and the relations with the other? The working experience carries both satisfaction and suffering episodes, mainly when the firms limit themselves to fulfill their hiring obligations, without giving the handicapped person effective social inclusion conditions at the working environment. These are the aspects we used to understand the "pathos" inherent to the handicap condition, beyond the handicap itself.*

**Key words:** Handicapped subjects, work, social inclusion, working suffering