

1

Introdução

A presente pesquisa tem como objeto de estudo a inserção da pessoa com deficiência física no mercado de trabalho. Seu objetivo principal é o de compreender a visão que as mesmas constroem sobre seu ingresso no mercado de trabalho e, nesta perspectiva, busca apreender que fatores são relevantes para que uma empresa contrate mão-de-obra desse segmento. Além disso, visa a analisar se estes trabalhadores, a partir de sua contratação, se vêem como portadores de direitos.

O interesse em realizar um estudo sobre esta questão surgiu durante minha inserção enquanto estagiária no Centro de Vida Independente do Rio de Janeiro – CVI/Rio – no período de abril a janeiro/1997 e de março a outubro/1999.

O CVI/Rio é uma Organização Não-Governamental, que tem como princípio promover uma vida independente para as pessoas portadoras de deficiência, sejam elas deficiências mentais, auditivas, físicas, etc. Possui, entre outros serviços, um banco de empregos, que era coordenado pelo Serviço Social da instituição. A instituição atua como a mediadora entre a empresa e o funcionário, que ora é contratado sob regime formal, ora por regime de terceirização. Um dado importante, entre outros, obtido durante a elaboração de meu Trabalho de Conclusão de Curso, foi a constatação de que, dos 1.232 portadores de deficiência ali cadastrados até então, 777 (63%) eram portadores de deficiência física, sendo estes os mais solicitados pelas empresas na hora de ocupar as vagas oferecidas.

O cadastro destas pessoas – no que diz respeito ao seu potencial produtivo e às condições de inserção no mercado de trabalho – era realizado pela equipe do setor de Serviço Social, através de uma entrevista individual. Esse era o primeiro contato do assistente social com o portador de deficiência, contato de fundamental importância, pois era a partir dele que se percebiam as questões que estavam

embutidas nesse desejo em ingressar no mercado de trabalho. Muitos portadores de deficiência, ao entrarem em contato com o Serviço Social da instituição, mesmo não expressando, tinham outras necessidades prioritárias: por vezes manifestavam a idéia de que, por terem nascido com ou adquirido algum tipo de limitação, tal fato estava relacionado à percepção que os mesmos construíram de que não eram "pessoas boas", por isso mereciam estar naquela condição. A pessoa com deficiência não tem, às vezes, a mínima noção de onde encontrar um bem ou serviço do qual necessita.

As empresas interessadas em contratar mão-de-obra destes trabalhadores recebiam visitas da equipe – constituída de assistentes sociais e estagiárias – com a finalidade de demonstrar o potencial produtivo dessas pessoas, desde que recebessem treinamento adequado. Enquanto terceirizados, os portadores de deficiência tinham, por parte dos profissionais de Serviço Social, um acompanhamento do processo de adaptação e treinamento, além de avaliações. Essas avaliações – feitas 40 dias após a contratação, seguindo-se semestralmente – tinham a finalidade de promover um acompanhamento para possível superação de dificuldades, ou mesmo um remanejamento de função. Mesmo após algumas empresas contratá-los, formalmente, a equipe de Serviço Social estava sempre disposta a prestar orientações, quando solicitada.

Não eram poucas as vezes em que a equipe do setor ouvia, de candidatos, o desejo de trabalhar “em qualquer coisa, com qualquer salário”, pois o importante para eles era estarem inseridos nesse mercado, independente da remuneração. Romper com a visão de “deficiente coitado”, que trabalha por qualquer salário, também fazia parte de outra atribuição da equipe de Serviço Social: o setor estava sempre em contato com sindicatos e órgãos de classe, não permitindo a contratação de trabalhadores com deficiência em empresas que oferecessem remunerações abaixo do piso do mercado¹, além de prestar serviços de orientação aos empregadores para que estes não tivessem uma visão paternalista perante aquela pessoa.

¹ O texto da Constituição Federal de 1988 diz: Art. 7º. São direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, além de outros que visem à melhoria de sua condição social: XXXI – proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência.

A escolha do CVI/Rio como área de pesquisa justifica-se por estas razões e pelo fato de que esta não é uma instituição que apenas “oferece” serviços para estas pessoas, mas que, também, tem como propósito trabalhar a partir das reais necessidades das mesmas, visto que dois terços de sua diretoria são compostos por portadores de deficiência.

Atualmente, o CVI/Rio seleciona candidatos a emprego para empresas privadas e públicas. Em geral, as empresas privadas contratam esses trabalhadores através de contratos formais, enquanto as públicas contratam em regime de terceirização. No momento, a única empresa pública com a qual mantém um contrato de prestação de serviços é a Petrobrás S.A. As pessoas com deficiência que trabalham, através deste contrato, têm a carteira assinada pelo CVI/Rio, que os emprega, recebendo recursos da Petrobrás S.A. Esta paga os salários estipulados, além de incluir uma taxa de administração para o CVI/Rio, estabelecida no contrato de prestação de serviços.

Entre os objetivos do CVI/Rio estão a prestação de informações a respeito da vida dos deficientes, orientação a respeito de equipamentos, legislação, etc, o encaminhamento para entidades que mais se adequem às suas necessidades e a promoção de uma vida independente e de qualidade.

A escolha da Petrobrás S.A. como campo de pesquisa justifica-se não apenas pelo fato de ser a única empresa pública com quem o CVI/Rio mantém um contrato. A Petrobrás S.A., hoje, é a empresa que congrega o maior número de funcionários prestadores de serviços, que são contratados formalmente pelo CVI/Rio. O SAC-Petrobrás tem quase todo o seu quadro de funcionários composto por trabalhadores com deficiência física, contratados pelo CVI/Rio, num total vinte e cinco.

Inicialmente, o objetivo de nossa pesquisa seria realizar um estudo a respeito da percepção que portador de deficiência constrói de sua inserção no mercado de trabalho, seja através de contratos formais ou terceirizados. Para que os resultados obtidos pudessem dar um panorama mais amplo, foi estabelecido que a pesquisa abrangeria o universo de duas empresas: a Petrobrás S.A., pelos motivos

acima justificados, e a Casa e Vídeo, por ser a empresa privada que, por volta de 1998, contratou cerca de vinte trabalhadores com deficiência cadastrados no CVI/Rio, para fazer parte de seu quadro efetivo de funcionários. Os contatos com o setor de recursos humanos desta empresa tiveram início em maio de 2003, extendendo-se até outubro, quando a resposta obtida para a realização da pesquisa foi negativa. A partir deste momento, foi então definido como campo de pesquisa apenas a Petrobrás S.A. Além disso, buscou-se uma melhor compreensão acerca dos fatores que seriam relevantes para que as empresas contratem mão-de-obra de pessoas com deficiência, assim como se estas se percebem com portadoras ou não de direitos.

A pesquisa constituiu-se, primeiramente, de um levantamento de informações e de estabelecimentos de contatos com os responsáveis pelas contratações, na Petrobrás S.A., dos portadores de deficiência física que aí trabalham (SAC-Petrobrás). Este levantamento foi realizado no CVI/Rio, com a colaboração da instituição. Após a efetivação destes contatos, deu-se início à segunda etapa da pesquisa, realizada no Edifício Sede da empresa – EDISE, durante o período de 25 de agosto a 17 de outubro de 2003.

Nos primeiros contatos com os supervisores, foi constatado que estes também eram portadores de deficiência, terceirizados na empresa através do CVI/Rio. Ambos estão na empresa desde o início do contrato, firmado em 1998.

Embora muitas das informações fornecidas tivessem sido de fundamental importância para uma primeira aproximação com o objeto estudado, foi constatada a necessidade de realizar, em primeiro lugar, uma entrevista junto ao funcionário da Petrobrás S.A., responsável pelo primeiro contato da empresa com o CVI/Rio e, em seguida, outras com os funcionários do SAC-Petrobrás. Atualmente, o CVI/Rio possui vinte e cinco funcionários prestando serviços na Petrobrás S.A., sendo vinte e quatro no SAC-Petrobrás e uma funcionária no setor de bunker, de combustível para navios.

O universo da pesquisa constituiu-se de um total de vinte e quatro entrevistas gravadas. Foram entrevistados os supervisores do SAC-Petrobrás, treze operadores de telemarketing I, três operadores de telemarketing II, três suportes técnicos, um ex-funcionário do CVI/Rio – que, atualmente, trabalha na Petrobrás

S.A., promovido para o setor de ouvidoria, só que prestando serviços através de outra empresa – um dos gerentes de desenvolvimento de mercado, responsável pelo projeto do SAC-Petrobrás e pelo contrato entre CVI/Rio – Petrobrás S.A, com a direção do CVI/Rio e com a assistente social que era responsável pelo setor de serviço social do CVI/Rio, na época dos contratos. Com o objetivo de dar um enfoque qualitativo à pesquisa, a fala dos entrevistados foi privilegiada. Nos relatos expostos, neste trabalho, os nomes dos entrevistados foram substituídos, a fim de que fosse preservada a sua identidade.

A importância que tal trabalho representa para o serviço social deriva do fato de que as mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho não modificam apenas a forma de inserção dos trabalhadores neste mercado, mas afetam, também, as demandas que são postas à profissão. Nesse ponto, a ação do assistente social, enquanto pesquisador, muito tem a contribuir para a redefinição das nossas estratégias de ação e elaboração de políticas.

O primeiro capítulo trata das mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho, e de seus rebatimentos para a inserção de pessoas com deficiência física nesse mercado. Com todo esse processo de reestruturação produtiva, globalização de mercados e inovações tecnológicas, tal capítulo aborda, entre outras questões, as contradições existentes nos discursos sobre a necessidade de redefinição do trabalhador.

Sendo a empresa, de acordo com Boltanski (2002), o agente do novo espírito do capitalismo, o segundo capítulo analisa a relação que esta estabelece com o profissional com deficiência física. Sobre a ótica da responsabilidade social, estas empresas contratam mão-de-obra deste segmento, não apenas porque os consideram capacitados e habilitados, mas, também, para cumprir, junto à sociedade, o seu papel social. Para isso, utiliza-se de diversos mecanismos ideológicos como, por exemplo, o pagamento de salários acima da realidade de mercado.

O terceiro capítulo tem com finalidade estabelecer o perfil das pessoas com deficiência, no Brasil, em especial daquelas com deficiência física inseridas no SAC-Petrobrás. Como fonte de outras informações, foram utilizados os censos demográficos realizados pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas – IBGE,

assim como de outras pesquisas, realizadas pelo Instituto Ethos e pelo Centro de Políticas Sociais da Fundação Getúlio Vargas – CPS/FGV. Ainda neste capítulo, são abordadas as características relativas à trajetória de trabalho destas pessoas, com o objetivo de obter uma melhor compreensão a respeito de como estas trajetórias anteriores podem refletir, em maior ou menor grau, no nível de satisfação destes trabalhadores na função atualmente exercida.

Buscando respaldo na legislação específica para pessoas com deficiência física, relacionando-a com os relatos contidos nas entrevistas, o quarto e último capítulo tem como objetivo analisar a compreensão que essas pessoas têm de seu ingresso no mercado de trabalho, como portadores ou não de direitos.

As considerações finais têm, como pretensão, expor reflexões acerca dos resultados obtidos na pesquisa e, também, de alguns questionamentos suscitados durante este processo. Além disso, busca oferecer indagações para o surgimento de novos estudos sobre tal temática.