

## 2

### **As mudanças no mundo do trabalho e a inserção dos trabalhadores com deficiência física**

Não há como negar as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, decorrentes do atual processo de reestruturação produtiva, inovações tecnológicas, globalização dos mercados. Surgem vários discursos, carregados de contradições, que indicam não serem ocupados todos os novos postos de trabalho porque não existem profissionais qualificados para isso. A culpa recai sobre a desqualificação do trabalhador, como se este fosse o único responsável por seu sucesso ou fracasso. É a ótica do individualismo. Com o crescimento do desemprego, aumentam as novas formas de contratação, como vem ocorrendo no caso da terceirização. Muitos profissionais prestam serviços para outras empresas, através de “terceiras”, com salários abaixo do piso do mercado e com outros benefícios reduzidos.

Este novo quadro do mundo do trabalho redefine, também, as demandas que são postas ao serviço social, afetando o cotidiano de nossa prática. Ao crescer o número de trabalhadores desempregados cresce, da mesma forma, a demanda por serviços sociais nas instituições. Não dispondo de recursos suficientes para atender grande parte da população, pois estamos assistindo ao deslocamento do papel social do Estado para a sociedade civil como um todo, muitos profissionais sentem-se impotentes para realizar seu trabalho.

Diante deste novo cenário, em muitas instituições iniciaram-se discussões acerca de medidas a serem tomadas para enfrentar a questão do desemprego. Dentre elas, as instituições para pessoas com deficiência que se preocupam com a colocação destas no mercado de trabalho. Tradicionalmente, em nossa sociedade, as pessoas com deficiência têm sido conceituadas como inválidas, improdutivas, incapazes de cuidar de sua própria vida e de realizar suas próprias escolhas. São pessoas estereotipadas, estigmatizadas, e isto acaba se tornando uma das barreiras para que se tornem independentes. No entanto, na realidade, a pessoa com deficiência, apesar de

possuir limitações, estas, nem sempre, a impedem de exercer atividades laborativas. Para Goffman:

“(...) um indivíduo que poderia ter sido facilmente recebido na relação cotidiana possui um traço que pode se impor à atenção e afastar aqueles que ele encontra, destruindo a possibilidade de atenção para outros atributos seus” (1963, p.14).

Percebe-se que nossa sociedade está acostumada a reconhecer essa parcela da população por suas limitações, e não por suas possibilidades.

Muitos são os fatores que contribuem para que as pessoas com deficiência tenham dificuldades em sua vivência cotidiana. Barreiras arquitetônicas e falta de segurança no ambiente de trabalho e no trânsito são alguns dos obstáculos que elas têm de enfrentar no seu dia-a-dia. Uma questão relevante refere-se à falta de um ambiente desenhado para suprir suas necessidades, que diminui, e muito, a possibilidade que elas têm de dar prosseguimento à sua formação escolar. Num mercado de trabalho competitivo, como o que vivenciamos hoje, pode-se supor que menores são as chances desse segmento em conquistar sua colocação num posto de trabalho.

As barreiras arquitetônicas, que muito impedem o acesso de pessoas com deficiência a determinados locais, representam um grande obstáculo para a sua emancipação. Em relação à escolaridade, não só a falta de um ambiente desenhado mas, também, o número reduzido de escolas especializadas para deficientes visuais ou auditivos contribui para o baixo nível de escolaridade apresentado por esta parcela da população.

Nossa legislação é bastante significativa no que diz respeito aos direitos das pessoas com deficiência. Em termos de garantias legais de acesso ao trabalho, a Lei nº 8.213/91 estabeleceu cotas de contratação para empresas privadas com mais de 100 funcionários, sendo a mais notável neste campo.

A política de cotas foi desenvolvida na Europa, visando aos feridos da primeira guerra mundial, logo atingindo militares e civis. Os primeiros países a adotarem esse sistema foram a Inglaterra e a Bélgica, seguidos pela Grécia, Luxemburgo e outros. O percentual varia entre 1,5% e 7%, com exceção da Itália,

que é de 15%. De acordo com Pastore (2000), apesar deste país possuir um percentual tão elevado, na prática, é o que tem um sistema com a menor efetivação. Os países que não possuem sistema de cotas, como Dinamarca e Suécia, têm como argumento que, se este sistema deve existir, é porque as pessoas com deficiência não têm condições de competir com os demais concorrentes. Isso levaria, segundo suas concepções, a forçar os empregadores a contratarem essas pessoas, por obrigação ou mesmo por pena. Embora não exista sistema de cotas, isso não quer dizer que não existam, nestes países, legislações que zelem pelos direitos das pessoas com deficiência.

Entre os países que possuem reserva de vagas para pessoas com deficiência, há ainda as chamadas cotas-contribuição. Neste sistema têm-se como princípio promover a sua inclusão no mercado de trabalho, mas quando isto não é possível, recolhe-se, obrigatoriamente, uma determinada quantia destinada a instituições específicas, a fim de que seja compensado o não preenchimento da cota estabelecida. No Brasil – que, na América do Sul, é o único país a possuir o sistema de cotas – não existe o sistema de cota-contribuição.

O fato da política de cotas estar atrelada ao vínculo empregatício direto dificulta, por exemplo, a utilização pela empresa contratante de mão-de-obra de pessoas com deficiência, que são contratadas por entidades beneficentes para prestação de serviços com o objetivo de preencher essas cotas. Isso pode acarretar um problema para a inserção das pessoas com deficiência nas empresas estatais, visto que estas, por lei, são obrigadas a reservar um percentual para pessoas com deficiência, em cargos disponíveis, através de concursos públicos.

A política de cotas, no Brasil, estando atrelada ao vínculo empregatício formal, vai no sentido inverso ao que vem ocorrendo atualmente, ou seja, o aumento do número de trabalhadores informais, especialmente, a partir da década de 1990. Segundo Pochmann (2001, p.96-97), logo após a revolução de trinta ocorreu, no país, grande expansão do trabalho assalariado, resultado de modelos bem-sucedidos de desenvolvimento econômico: entre os anos de 1940 e 1970, a cada dez postos de trabalho criados, sete deles eram com registro formal; já em 1990, esse número caiu para dois. Esta queda mais recente no trabalho assalariado mostra-nos que, por outro

lado, cresce o trabalho sem registro em carteira, ou seja, o trabalho por conta própria, autônomo e informal.

Conceituar o que seria informalidade torna-se algo difícil, devido à complexidade do termo. Segundo Machado (2002), a noção de informalidade surgiu na década de 1960, a partir dos problemas que foram surgindo com o deslocamento dos trabalhadores rumo às grandes cidades. Para ele, a noção de informal, desde sua origem, sempre esteve relacionada com o “outro lado”: não se discutia a questão do emprego, mas eram analisadas as dificuldades que os trabalhadores tinham em se incorporarem ao processo produtivo. A partir dos anos 1980, com a expansão da globalização, com a reestruturação produtiva, a terceirização, etc., vários fatores afetaram o mundo do trabalho. Neste contexto, a questão da informalidade vem se universalizando, tornando-se sinônimo de flexibilidade, desregulação, e até mesmo de clandestinidade. Acredita Machado que, hoje, o “quase conceito” de informalidade já está esgotado, sendo substituído pelo par empregabilidade/empreendedorismo. Com isto:

“(…) projeta-se a imagem do ‘novo trabalhador’ como um ser que substitui a carreira em um emprego assalariado de longo prazo pelo desenvolvimento individual, através da venda de sua força de trabalho(…) em uma série de atividades contingentes, obtidas através da demonstração pública da disposição e competência para práticas econômicas em constante mudança – isto é, sempre como empresário de si mesmo”. (op.cit, p.105).

O que decorre a partir desta idéia de empreendedorismo é o incentivo para que o trabalhador seja seu “próprio patrão”. Assim, ele será o único responsável, caso não seja bem-sucedido, pelo seu próprio fracasso, sendo pouco percebida uma cultura da individualidade que está embutida nesta “nova alternativa”.

Para Tavares (2001), a partir da década de 1990, a questão da informalidade deixou de ser analisada apenas por uma ótica “doméstica”, com a realização de atividades dentro do núcleo familiar. A autora considera a informalidade dentro das transformações ocorridas no mundo do trabalho, quer dizer, como algo moderno e essencial à produção capitalista. No espaço econômico ocupado pela informalidade encontram-se trabalhadores que não conseguiram ingressar no mercado formal de trabalho e os que foram deslocados desse mercado

pelos processos de terceirização. Dessa forma, Tavares faz uma crítica à falsa autonomia criada pela informalidade, pois muitas cooperativas, empresas familiares, micro e pequenas empresas dependem de empresas maiores para venderem seus produtos. Segundo o IBGE, o setor informal comporta os trabalhadores por conta própria e os empregadores com até cinco funcionários. Assim, os trabalhadores por conta própria e as pequenas empresas, sendo familiares ou não, são considerados como pertencentes a este setor.

No que diz respeito à equiparação de oportunidades, o Decreto nº 3.298/99 determina que os órgãos e as entidades da administração pública federal devem prestar, direta ou indiretamente, serviços para as pessoas com deficiência, tais como:

- I – reabilitação profissional, entendida como o desenvolvimento das potencialidades da pessoa portadora de deficiência, destinada a facilitar sua atividade laboral, educativa e social;
- II – formação profissional e qualificação para o trabalho;
- III – escolarização em estabelecimentos de ensino regular com a provisão de apoios necessários, ou em estabelecimentos de ensino especial; e
- IV – orientação e promoção individual, familiar e social.

Tal decreto, que regulamenta a Lei nº 7.853/89, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção e outras providências. Ele dispõe sobre a contratação das pessoas com deficiência, em seu art. 36:

§ 2º: Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional, fornecido pelo Instituto Nacional de Serviço Social – INSS.

O conteúdo deste decreto mostra que a empresa, ao contratar pessoas com deficiência, está concretizando, de fato, um direito das mesmas, assegurado em lei, pois não se trata de uma contratação por ajuda ou por caridade, mas por sua capacidade e qualificação. Elas devem, para tanto, estar habilitadas ou reabilitadas

para exercer funções laborais. Na Convenção 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT, o art. 4 diz que deve ser respeitado o princípio de igualdade de oportunidades entre os trabalhadores com deficiência e os trabalhadores em geral.

A reabilitação profissional, no Brasil, de acordo com a Lei nº 8.213/91, é compreendida como um conjunto de ações, entre elas, o fornecimento de aparelhos de prótese, órtese, instrumentos para locomoção e outros equipamentos necessários para habilitação e reabilitação social e profissional, assegurando também, a substituição destes. Além disso, deve-se fornecer a estas pessoas transporte adequado. A reabilitação é, igualmente, considerada como um conjunto de medidas físicas, mentais, econômicas e vocacionais que, de acordo com Lino: “(...) visam fazer com que um indivíduo deficiente adquira condição de usar toda sua capacidade e, por si só, seja capaz de promover sua sobrevivência” (1986, p.16). Para a autora, a plena realização da reabilitação profissional só é alcançada quando o indivíduo reabilitado tem condições de participar, novamente, do processo produtivo. O Decreto nº 3.298/99 avança ainda mais:

Art.31 – Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidade laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

Já na Lei nº 7.853/89 há um dispositivo que determina, como competência do poder público, a formação de professores de nível médio para educação especial, de técnicos de nível médio, especializados na habilitação e reabilitação, além de instrutores para formação de profissionais. A Convenção 159 da OIT, em seu art. 7º, determina que as autoridades competentes devem adotar medidas para a inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, avaliando a sua permanência e progressão neste mercado. Isso mostra que no conteúdo da legislação não há apenas preocupação em empregar essas pessoas, mas, também, de mantê-las nos seus postos de trabalho, e fazer com que estas possam progredir. Esta Convenção dispõe, inclusive, sobre os princípios da política de reabilitação profissional e emprego para pessoas com deficiência. Em seu art.3º, diz que:

“Essa política deverá ter por finalidade assegurar que existam medidas adequadas de reabilitação profissional ao alcance de todas as categorias de pessoas deficientes e promover oportunidades de emprego para as pessoas deficientes no mercado regular de trabalho”.

Com relação à fiscalização do cumprimento da legislação, é de fundamental importância o art. 8º, inciso III, da Lei nº 7.853/89, que estabelece como crime punível de reclusão de um a quatro anos e multa, a negação, sem justa causa, a alguém, por motivos que derivem de sua deficiência, uma oportunidade de trabalho. Porém, como esta lei não especifica o que considera como justa causa, o empregador pode utilizar o alibi que achar mais adequado para justificar sua iniciativa. A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 7º, inciso XXXI, proíbe a discriminação no que diz respeito a salários e critérios de admissão de trabalhadores com deficiência.

Apesar de todo este aparato legal, é importante lembrar que não basta que as leis entrem em vigor para que sejam cumpridas automaticamente. Para que isso ocorra, cabe ao Ministério Público a fiscalização do cumprimento de todas as determinações em lei. A Lei nº 8.666/93, que regulamenta o art. 37, inciso XXI, da Constituição Federal, deu um passo na direção da inserção das pessoas com deficiência, em postos de trabalho, em empresas públicas. Em seu art. 24, isenta de licitação:

XX – Na contratação de associação de portadores de deficiência física, sem fins lucrativos e de comprovada idoneidade, por órgãos ou entidades de Administração Pública, para a prestação de serviços ou oferecimento de mão-de-obra, desde que o preço contratado seja compatível com o praticado no mercado.

Com esta prescrição, empresas estatais, como a Petrobrás S.A., obtêm uma dupla vantagem ao empregar pessoas com deficiência física para prestação de serviços, através do CVI/Rio: ficam isentas dos encargos nos processos de licitação, e ainda são promovidas socialmente diante da sociedade. Mas esta lei também tem aspectos questionáveis ao especificar que as empresas ficam isentas de licitação neste tipo de contratação, mas somente no caso de pessoas com deficiência física, não contemplando as demais deficiências. Além disso, esta política tem um percentual a ser preenchido por todas as empresas com mais de 100 (cem) empregados, não levando em consideração a natureza heterogênea de sua produção.

Muitos empregadores, a partir da promulgação da lei, passaram a considerar como deficientes algumas pessoas com alguma limitação visual ou auditiva, por vezes decorrente da própria atividade que exerciam, as quais já faziam parte de seus quadros de funcionários. Consideravam que, dessa forma, estavam cumprindo a lei. Por outro lado, alguns justificavam o não cumprimento da política de cotas com alegações de que deveriam demitir alguns de seus funcionários para que pudessem contratar outros.

Visando a esta política, o ministério público atua, procurando integrar as pessoas com deficiência no mercado de trabalho, promover e implementar sua inclusão social. Para isso, mantém uma Comissão Permanente de Estudos sobre a inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Na figura do procurador do trabalho, busca sensibilizar as empresas em relação ao potencial desse segmento, além de mostrar a necessidade do cumprimento da política de cotas. Apesar de já constar, em leis, o pagamento de multas para o não cumprimento de algumas determinações, estas não têm seu valor estipulado. Caso a empresa não se ajuste à política de cotas, são instaurados, pelo Ministério Público do Trabalho, inquéritos civis, propondo o cumprimento desta política, através de Termos de Ajustamento de Conduta. Caso este termo não seja firmado e/ou a política de cotas não seja cumprida, um juiz, através de uma Ação Civil Pública, proposta pelo Ministério Público do Trabalho, estipula o valor desta multa.

A Lei nº 8.213/91 ainda determina que a vaga disponível, através da dispensa de um trabalhador reabilitado ou deficiente habilitado, seja ocupada por um substituto de condição semelhante. Este fato leva muitas empresas a utilizarem-se do argumento de que, por muitas vezes, torna-se difícil encontrar um substituto, com deficiência, que esteja habilitado para ocupar a vaga disponível.

Um fator importante que as empresas devem levar em consideração é a igualdade no que diz respeito à acessibilidade. O Decreto nº 3.298/99 trata deste ponto:

Art. 50 – Os órgãos e entidades da Administração Pública Federal direta e indireta adotarão providências para garantir a acessibilidade e a utilização dos bens e serviços, no âmbito de suas competências, à pessoas portadoras de



deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a eliminação de barreiras arquitetônicas e obstáculos, bem como evitando a construção de novas barreiras.

Apesar de todos estes direitos promulgados, a pessoa com deficiência não os tem tido sempre, efetivamente assegurados, de modo particular no que diz respeito ao mercado de trabalho. Para Bobbio: “(...) o problema grave de nosso tempo, com relação aos direitos do homem, não era mais o de fundamentá-los, e sim o de protegê-los” (1992, p.25).

A proteção dos direitos do homem não depende apenas da boa vontade dos que os fundamentaram, mas de várias ações e iniciativas da sociedade e do Estado, com o objetivo de assegurá-los, concretamente. Para Pastore (2000, p.60): “O exercício dos direitos civis dos portadores de deficiência no mercado de trabalho implicam custos que não existem na maioria dos casos da incorporação de membros de outras minorias”.

No entendimento deste autor, para empregar um negro ou um índio, por exemplo, não serão necessários custos reais como no caso de portadores de deficiência, que necessitam de acomodações adequadas, de eliminação de barreiras arquitetônicas, etc. Nesse caso, tais medidas não podem ser ignoradas com vistas ao bom desenvolvimento produtivo daquelas pessoas; mas as empresas, também, não têm como ignorar os custos exigidos para que tais medidas sejam efetuadas. Essa lógica da redução de despesas está embutida no processo atual de reestruturação produtiva.

Toda redefinição que vem ocorrendo no mundo do trabalho afeta a relação que tem o homem com a produção de bens para satisfazer suas necessidades. O ser social realiza-se através da produção e reprodução de sua existência, ato social este efetivado pelo trabalho. É através dele que o homem se diferencia das outras espécies animais. Como categoria fundante do ser social, o trabalho tem fundamental importância na vida das pessoas. E, para as pessoas com deficiência, trabalhar, muitas vezes, significa a possibilidade de sua independência perante a família. É através da produção e reprodução de sua existência que o homem se realiza enquanto ser social. Mas afinal, o que é trabalhar? Qual a relação do homem com seu trabalho? Para Kuenzer (2001, p.35): “O processo de trabalho tem por finalidade a

criação de valores de uso para satisfazer necessidades humanas a partir dos elementos da natureza (...).”

Como primeiro ato histórico, a produção dos meios para a satisfação das necessidades humanas – a produção da própria vida material – tem fundamental importância: para o homem estar em condições de viver e de fazer história, ele precisa, antes de tudo, de comer, beber, vestir-se, etc. Para Antunes (1995, p.123): “(...) o ato de produção e reprodução da vida humana se realiza pelo trabalho. É a partir do trabalho, em sua cotidianidade, que o homem torna-se ser social distinguindo-se de todas as formas não humanas”.

É pelo trabalho que o homem se distingue de todas as formas não humanas. Mas, dentro da sociedade capitalista, ele é realizado de forma alienada e perde o seu caráter de apenas de criar valores de uso: torna-se, também, valor de troca. No modo de produção capitalista, o ser humano se separa de sua produção, perde o domínio de seu produto. O único meio para sua sobrevivência é a venda do que possui: sua força de trabalho. Através de um salário – que nunca será justo, dado que tem sua origem na desigualdade característica desse modo de produção – o ser humano trabalha mais do que deveria para sua sobrevivência, produzindo mais-valia que não é sua, mas de seu empregador.

Historicamente, a partir do final dos anos 1970, o capitalismo passou a vivenciar uma crise estrutural, a qual desencadeou um processo de transformações no mundo do trabalho, com o objetivo de criar novas alternativas para a produção. Para Boltanski (2002), o que se buscava era um novo espírito para o capitalismo. Segundo o autor, o capitalismo, por si só, é algo abstrato, sendo considerado como a acumulação pela acumulação e, para sobreviver, necessita de um espírito (no seu sentido ideológico). Este espírito seria constituído pelos dispositivos retóricos utilizados para justificar e “conquistar” adeptos a este modo de produção, dispositivos estes utilizados por quem o autor, hoje, considera o agente do novo espírito do capitalismo: as empresas.

Boltanski aponta os motivos e razões utilizadas pelo capitalismo para “seduzir” mais adeptos, as quais variam no tempo, de acordo com a perspectiva das pessoas que deve mobilizar, assim como as formas adotadas para acumulação em

diferentes épocas. Durante a década de 1960, o que prevalecia era a excitação pelo progresso e a segurança das carreiras. A empresa se encontrava no centro do projeto da sociedade. Essa possibilidade de fazer carreira motivava os quadros. Além desta possibilidade, um outro dispositivo de segurança era considerado como um complemento necessário para o mundo dos negócios: o Estado de Bem-Estar – uma das medidas utilizadas pelo capitalismo para sair da crise que o ameaçava na década de 1970. Repassar para o Estado a responsabilidade pelos danos decorrentes do processo de acumulação era, portanto, uma solução. Já durante a década de 1990, a realização pessoal se devia à participação em projetos. Não existia mais aquela “prisão burocrática”, pois o trabalho era feito agora com pessoas do outro lado do mundo, de outras empresas, outras culturas, tornando a categoria dos quadros obsoleta. Se na década de 1960 cada um ganhava em função de sua eficiência, na década de 1990 eram valorizados aqueles que sabiam trabalhar em projetos, sejam como líderes ou como colaboradores. As pessoas não se lançavam mais na realização de carreira, mas deviam, sim, passar de um projeto a outro. A palavra-chave passou a ser a empregabilidade, noção que designa a capacidade que devem ter as pessoas para possam ser incluídas nos projetos.

O avanço cada vez mais rápido da tecnologia tem feito com que se tenha uma organização mais flexível e um pessoal dotado dos mais recentes conhecimentos. Não há mais a figura do chefe, e sim o trabalho em equipe, onde todos detêm determinados conhecimentos que contribuem para algo em comum. Os trabalhadores se organizam em equipes multidisciplinares, onde o patrão é o cliente. Pode se dizer, então, que o trabalho é em rede, visto que as fronteiras das empresas são reduzidas. A hierarquia é derrotada com as organizações se tornando mais flexíveis, inovadoras e competentes.

Mesmo a empresa em rede não pode obter vantagens em todos os seus rendimentos de uma só vez. Então ela opta por conservar, em seu interior, as funções pelas quais obtêm a melhor vantagem competitiva, externalizando (terceirizando) as demais funções para empresas subcontratadas, com as quais tem vínculos estreitos e duradouros. A produção deve ser enxuta, realizada no momento exato que o cliente exigir, com a qualidade que ele espera.

Até bem pouco tempo, existia uma visão distorcida do termo rede – até mesmo associado ao tráfico, com seus membros sendo acusados de obter vantagens de forma ilícita – tendo sua recuperação pelo desenvolvimento das redes de informática, que possibilitaram oportunidades de trabalho e colaboração à distância, mas em tempo real. Hoje, a rede é associada à transgressão de todas as fronteiras, em particular a das empresas e dos canais de comunicação. Em um mundo em rede, a vida social se compõe pela multiplicação de encontros e conexões com grupos diversos, onde o projeto é o pretexto para essas conexões, que conduz à construção, segundo Boltanski, de uma nova cidade: a cidade por projetos. A rede se estende e se modifica sem descanso e, dentro desta cidade, a atividade deve ser desenvolvida para nunca estar ausente de projetos e idéias. O projeto se ajusta a um mundo em rede justamente por sua forma transitória – a sucessão de projetos multiplica as conexões, estendendo, dessa forma, as redes. É criada, então, a figura do grande, aquele que é polivalente e flexível e, por isso, se torna empregável no universo da empresa, capaz de deslocar-se de um projeto a outro. Conseqüentemente, surge a figura do pequeno, aquele que não está apto para o compromisso e se mostra incapaz de mudar de projeto, não sabe se comunicar, tem idéias atrasadas e é autoritário e intransigente. Enquanto o grande é flexível, o pequeno é rígido e intolerante. Por guardar informações para si, ele funciona como um aniquilador da rede. E sem a extensão da rede, a cidade se encerra.

As organizações tornam-se flexíveis, inovadoras, competentes. O trabalho é em rede, pois essa organização funciona através de laços contratuais, fazendo com que as fronteiras das empresas se estreitem. Para que essas empresas em rede melhorem seus rendimentos, conservam em seu interior apenas as funções que podem desempenhar com qualidade, externalizando as demais, através de empresas subcontratadas, com quem mantêm vínculos estreitos e duradouros.

O fato é que a internacionalização do mercado vem crescendo, com um único grupo econômico atuando em várias nações ao mesmo tempo, indicando, para Pochmann (op.cit, p.28) “(...) que o comércio internacional tende a ser cada vez mais entre empresas do que nações”. Segundo o autor, as freqüentes fusões de empresas passam a destacar o papel das corporações transnacionais, na redefinição da produção

e do emprego, em termos mundiais. Uma das conseqüências, apontadas por ele, sobre a organização da produção em rede mundial pelas corporações transnacionais, é o deslocamento de parte do processo produtivo para os países ainda em desenvolvimento, com ocupações, em geral, mais simples e rotineiras, fazendo com que esses países construam uma espécie de “cadastro de trabalhadores”, onde os compradores possam adquirir uma mão-de-obra com baixo custo. A qualidade dos postos de trabalho está ligada ao desenvolvimento tecnológico – como, por exemplo, as atividades em rede – e aos novos processos vinculados à produção. Mas a capacidade de absorção de trabalhadores não depende só do grau de expansão do país mas, também, “(...) do padrão de desenvolvimento nacional e de sua forma de inserção na economia mundial” (ibid: 14). Essas transformações podem contribuir para uma nova condição de exclusão, que o autor chama de info-exclusão.

É importante nos atentarmos para o mito que foi criado pelo processo de mundialização das economias, apontando que a globalização cria um mundo mais homogêneo e com mais oportunidades, como a de trabalho para todos. Em um texto elaborado por Hirata (1998), a autora acentua que o processo de mundialização em curso de integração dos mercados e expansão de firmas multinacionais, além das mudanças tecnológicas, aumenta tendencialmente as oportunidades de emprego para as mulheres. A partir daí, a autora aponta um grande paradoxo: se, por um lado, os empregos femininos aumentam, a qualidade desses empregos e o valor dos salários em relação ao dos homens não acompanham esse mesmo progresso. Esses trabalhos, em geral, são: “très souvent instables, mal rémunérés, avec une possibilité presque nulle de promotion et de carrière, et liés aux droits sociaux souvent limités ou inexistantes” (1998:18). Surgem novas oportunidades e experiências mas, também, novos riscos. São contradições que devem ser levadas em consideração, para uma melhor análise sobre esta questão.

Essas transformações no mundo do trabalho vêm sendo vivenciadas nos países de capitalismo avançado e, igualmente, nos de capitalismo periférico. Elas mudaram a forma de inserção dos trabalhadores na estrutura produtiva, surgiram novos processos de trabalho, onde a produção em série é substituída por uma produção de caráter flexível. E um dos seus desdobramentos é a desregulamentação

dos direitos trabalhistas, onde se assiste, na verdade, a uma regressão dos direitos sociais, que foram conquistados historicamente pelos trabalhadores.

Uma das marcas dos avanços tecnológicos, com o surgimento de novos processos de produção, foi a superação do fordismo, conforme aponta Castells:

“Quando a demanda de quantidade e qualidade tornou-se imprevisível; quando os mercados ficaram mundialmente diversificados e, portanto, difíceis de serem controlados (...) o sistema da produção em massa ficou muito rígido e dispendioso para as características da nova economia” (1999, p.212).

Como alternativa a este quadro surge um novo modelo de produção: o toyotismo. Segundo o autor (op. cit, p. 216), esse modelo baseia-se no que ele chama de cinco zeros: “nível zero de defeito nas peças; dano zero nas máquinas; estoque zero; demora zero; burocracia zero”. Dessa forma, o toyotismo pode ser visto como um modelo que objetiva diminuir incertezas e estimular a adaptabilidade. O processo é flexível, não o produto. E, apesar desse modelo ter se originado no Japão, na visão de Castells, ele também pode ser considerado um modelo norte-americano, visto que os engenheiros japoneses estudaram os procedimentos de controle para avaliação dos estoques dos supermercados norte-americanos – as técnicas de gestão dos supermercados norte-americanos foram importadas para dar origem ao kan-ban, repondo os estoques somente após a venda.

Mas, para que essa flexibilização da produção fosse alcançada, também era necessário flexibilizar as modalidades de inserção no mercado de trabalho. De acordo com Castells (2000, p.11): “Part-time work, temporary work, self-employment, work by contract, informal or semi-formal labour arrangements and relentless occupational mobility, are the key features of the new labour market”.

Além dessa flexibilização nas modalidades de inserção no mercado de trabalho, a mão-de-obra deveria, ainda, ser flexibilizada, criando, assim, o trabalhador polivalente, que opera várias máquinas (em média cinco, na Toyota). Essas mudanças representam um grave problema para o portador de deficiência, visto que muitos não possuem habilidades para executarem duas ou mais tarefas dentro da empresa, devido suas limitações. E mais: para se obter maiores ganhos em

produtividade e eficiência, as grandes empresas fazem uso crescente da subcontratação de pequenas e médias empresas. Esse processo é chamado de terceirização. Para Antunes (2000, p.35):

“(…) no toyotismo tem-se uma horizontalização, reduzindo-se o âmbito da produção da montadora e estendendo-se às subcontratadas, às ‘terceiras’, a produção de elementos básicos, que no fordismo são atributos das montadoras”.

Conforme Druck, esse modelo vem se desenvolvendo, no Brasil, através de duas práticas de gestão do trabalho: os programas de qualidade total e a terceirização. As empresas, com o objetivo de flexibilizar sua produção, estão cada vez mais externalizando suas atividades.

Só que, para Faria (1994, p.42): “terceirização, no Brasil, não é exatamente o ‘outsourcing’ (a busca de suprimentos) que está acontecendo nos países industrializados”. O autor segue seu argumento, dizendo que a terceirização, no Brasil, assumiu a forma de um “outsourcing tupiniquim”, e traça algumas características que a diferem do outsourcing, que é a busca de suprimentos. Para ele, o outsourcing total, que vem dos países industrializados, tem como palavra de ordem a *partnership* (parceria) em todo o processo produtivo, e objetiva a produtividade, as novas condições de competitividade e a satisfação do cliente; já o que o autor chama de “outsourcing tupiniquim”, objetiva lucros no menor tempo possível, e consiste em redução de custos, redução esta ligada à redução de mão-de-obra.

A maioria dos autores que estudam o tema relaciona a terceirização com a qualidade, a competitividade e a produtividade. Neste processo, a empresa se concentra no que ela produz melhor, delegando tarefas secundárias e auxiliares para outras empresas capazes de realizá-las com um custo menor – é a focalização nas atividades que melhor realizam. Isto acontece geralmente nas áreas básicas de apoio à produção – segurança, limpeza, alimentação. Mas, há empresas que já estão terceirizando setores importantes do processo produtivo direto. Passada essa primeira fase da terceirização – a busca de suprimentos – a questão agora é o *global sourcing*, que é a busca de fornecedores, em outros países, em especial nos periféricos. De acordo com Faria, seus principais objetivos são:

a) Redução de despesas – sob a ótica “do que os outros podem fazer melhor por nós”, transferem atividades do dia-a-dia para terceiros, reduzindo custos e ganhando qualidade;

b) Racionalização produtiva – a fábrica se torna menos complexa e com estrutura mais dinâmica;

c) Especialização flexível – a empresa apenas administra a relação entre fornecedor, produção e mercado.

Para Druck, a terceirização pode ser classificada em cinco tipos: trabalho doméstico ou trabalho domiciliar; empresas fornecedoras de componentes e peças; subcontratação para serviços de apoio; subcontratação de empresas ou trabalhadores autônomos nas áreas produtivas e nucleares (que podem ter tarefas realizadas dentro ou fora das empresas) e, por último, o que a autora chama de quarteirização, ou seja, empresas que têm como função a finalidade de gerir os contratos com as terceiras.

Hoje, muitas instituições que prestam algum tipo de serviço para portadores de deficiência já possuem quadros de funcionários com carteira de trabalho assinada, e realizam contratos com outras empresas, de forma permanente ou temporária. Esse é o caso do espaço delimitado de nossa proposta de pesquisa: o CVI/Rio tem, hoje, vinte e cinco funcionários com carteira assinada que prestam serviços para a Petrobrás S.A., de forma permanente ou temporária.

Esse processo de mudanças no mundo do trabalho, vem trazendo várias consequências, tais como a regressão dos direitos, a precarização dos laços empregatícios, a degradação das condições de trabalho, o aumento de empregos temporários e de tempo parcial, sendo estes últimos ocupados, em grande parte, por mulheres. Em muitas empresas terceirizadas, os salários são menores, com menos benefícios e ritmos de trabalho mais intensos. Tem aumentado, significativamente, nos últimos anos, a entrada das mulheres no mercado de trabalho, em especial no trabalho parcial. E quanto ao salário, essas trabalhadoras recebem bem menos que os trabalhadores do sexo masculino.

No Brasil, as mulheres inseridas em atividades produtivas, em relação aos homens têm salários mais baixos e com menor estabilidade. Em se tratando de



mulher portadora de deficiência e com baixa escolaridade, a situação torna-se mais grave. Em sua dissertação de mestrado, Oliveira (1995) constatou que, entre outros fatores, a baixa escolaridade de seus entrevistados, principalmente entre as mulheres, dificultava, e muito, o seu retorno ao mercado de trabalho.

Para Lavinias (2001), nos últimos 20 anos houve, no Brasil, um crescimento na taxa de atividade das mulheres, em especial das que possuem filhos. A autora constatou que, em 1981, 2/3 das mulheres ocupadas não tinham nem o primeiro grau; já em 1997, esse número cai para menos da metade, enquanto dobrou o número de mulheres ocupadas com nível superior completo – de 4,6% para 8,3%. O número de juízas, por exemplo, quase triplicou na última década, de 10,7% em 1989, para 28,9% em 2000, segundo pesquisa realizada pela Fundação SEADE.

Embora tais pesquisas apresentem um avanço no nível de escolaridade das mulheres, existem outros fatores que dificultam seu acesso e permanência no mercado de trabalho. Para Delgado (1994), o fenômeno da terceirização não é recente para as mulheres, visto que muitas já trabalhavam em uma das modalidades desse processo, ou seja, no trabalho em domicílio. Por outro lado, esse trabalho em domicílio, embora muitas o encarem como alternativa de estar sendo remuneradas numa atividade para a qual não precisam se ausentar do lar, isenta a responsabilidade de seu empregador no que diz respeito, por exemplo, a questões relacionadas à segurança no trabalho.

Os empregos em tempo parcial atraem mais as mulheres devido ao fato de poderem compatibilizar o trabalho doméstico com o remunerado. Mas, esse trabalho em tempo parcial pode ter até 7 horas de duração e, na maioria das empresas, os salários são bem inferiores e as jornadas de trabalho em ritmos mais intensos. O trabalho terceirizado realizado na Toyota é um exemplo: nas firmas empregadoras, 50% dos funcionários são mulheres, que recebiam 60% dos salários pagos a seus funcionários, e com jornada mais exaustiva. Muitas mulheres passaram a apresentar doenças como a L.E.R. – lesão por esforços repetitivos. Muitas não podem encarar dois projetos diferentes – o de mulher trabalhadora e o de ser mãe; algumas são

demitidas logo após a licença-maternidade, isso sem falar nos testes de gravidez usados para a não-admissão das mesmas.

O que é impossível negar é que, hoje, vivenciamos a chamada “*Revolução Informacional*”. Estamos na era da informação, e essa revolução – também chamada de tecnológica – caracteriza-se exatamente pela importância dispensada ao tratamento desta informação. O monopólio da informação cria uma fonte de ineficácia e paralisia para aqueles que a detêm, sendo isto, para Lojkine (2002, p.237), o desafio central da revolução informacional. Para ele:

“(…) a revolução informacional não se limita à estocagem e à circulação de informações codificadas sistematicamente pelos programas de computador ou difundidas pelos diferentes mass media. Ela envolve sobretudo a criação, o acesso e a intervenção sobre informações estratégicas, de síntese, sejam elas de natureza econômica, política, científica ou de ética”. (op cit, p.109).

O autor chama a atenção para o fato de que esta não é uma revolução da informática: é uma revolução organizacional, onde a informática é um instrumento para tratar um determinado tipo de informação. Essas transformações de ordem tecnológica como, por exemplo, a criação do primeiro microcomputador e da internet, nos remetem à seguinte questão: com o advento da tecnologia e criação de sistemas inteligentes, pode a máquina substituir o homem? Isso não pode acontecer, porque a máquina, por mais inteligente que seja, não pode substituir o trabalho do homem. O homem, ao interagir com a máquina, transfere para ela seu saber intelectual. Portanto, esta interação é necessária para o funcionamento deste novo maquinário tecnológico, mas não extingue o trabalho vivo.

Considerada por Castells como o mais revolucionário meio tecnológico da era da informação, a criação e o desenvolvimento da internet, nas três últimas décadas do século XX, foram conseqüências de um mix, incluindo estratégia militar, cooperação científica, iniciativa tecnológica e inovação contracultural. Uma das estratégias de seus inventores era a criação de um sistema de comunicação que não fosse vulnerável a ataques nucleares, entre os anos de 1960 e 1964. Logo após, foram desenvolvidas medidas que pudessem arquivar mensagens, sons, imagens e dados. Hoje, com o desenvolvimento das empresas em rede, a internet constitui uma

ferramenta de fundamental importância na revolução informacional, pois é através dela que se pode estreitar os limites que antes separavam as informações entre empresas, entre nações.

Todas essas transformações não devem ser desvinculadas de um processo: o de globalização (ou mundialização, como dizem os franceses). Para Therborn (2000), a globalização é vista como um fenômeno plural, pois envolve diferentes tipos de processos, relações sociais, instituições, com diferentes formas e significados em diversas partes do mundo. É um fenômeno global, mas não deve ser considerado como homogêneo, ou seja, “(...) globalizations are not globally uniform but regionally and nationally variable. The reactions they provoke and the actions they promote differ strongly from one context to another” (op.cit, p.172). O autor diz que não devemos considerar a globalização apenas por seu aspecto econômico, mas levar em conta, também, as suas dimensões sociais, culturais, etc. Para Druck, a globalização também deve ser entendida como um processo multidimensional, com sua dimensão política, pois ela também resulta de decisões, interesses políticos, sejam de grandes oligopólios, ou mesmo de alguns governos. Além disso, o processo de globalização é um tanto contraditório, pois também remete a uma ótica de regionalização e de reorganização do Estado-nação. Isso acontece porque, ao mesmo tempo em que universaliza as economias, concentra capital nas mãos de grandes oligopólios e instituições financeiras internacionais – como o FMI – que ditam “as regras do jogo”. Por seu lado as empresas passam a procurar mão-de-obra mais barata em outros locais, em especial, nos países subdesenvolvidos.

Como profissão reconhecida na divisão social do trabalho, o Serviço Social tem como objeto de sua ação a questão social e suas manifestações. O papel do assistente social, nesse contexto, é de fundamental importância, visto que toda essa reestruturação na produção provoca mudanças nas relações sociais – afetando, dessa forma, as demandas que são postas à profissão. As propostas de enfrentamento desta situação não surgem, como diz Yamamoto (1998), de uma suposta “cartola mágica” do assistente social. Evidenciam-se em sua prática cotidiana, associada a uma pesquisa permanente, com o objetivo de superar a imediatividade dessa prática, desvelando a complexidade dos fenômenos na sua totalidade.

Fruto deste novo quadro produtivo, o desemprego faz com que aumentem as demandas por serviços sociais nas entidades prestadoras de serviços. Afetando a prática cotidiana da profissão, cabe ao profissional redefinir suas estratégias de ação buscando, de alguma forma, superar a escassez de recursos nas instituições.