

## 5

### **Trabalhadores com deficiência física: suas percepções sobre trabalho e direitos**

Podemos perceber que grande parte dos entrevistados busca por estabilidade e crescimento profissional, além da efetivação de seus direitos em relação ao trabalho. Segundo pesquisas realizadas pelo Centro de Políticas Sociais da Fundação Getúlio Vargas, cerca de 500 mil pessoas com deficiência, estão inseridas no mercado de trabalho, através de contratos formais. Esta constatação pode ter uma estrita ligação com a implementação de nossa legislação, para pessoas com deficiência. Isso nos leva a buscar respostas para a seguinte indagação: será que estas pessoas, ao ingressarem no mercado de trabalho, se vêem, neste sentido, como pessoas portadoras de direitos?

Durante a realização das entrevistas, foi possível perceber que muitos se vêem com portadores de direitos. Mas é claro que o universo de nossa pesquisa é muito pequeno, de trabalhadores com remunerações um tanto quanto elevadas para as funções que exercem – a remuneração, oferecida para o cargo de operador de telemarketing I no SAC-Petrobrás, gira em torno de 4 salários mínimos, enquanto a remuneração média para este cargo, no Brasil, gira em torno de 2,5 salários mínimos. Dessa forma, pode-se dizer que estas pessoas constituem um grupo “privilegiado”.

Entre os entrevistados, onze pessoas já haviam trabalhado formalmente antes de prestar serviços na Petrobras S.A.. Indagados se sentem diferenças entre um contrato formal e um contrato de terceirização, alguns vêm a diferença de contratos pela ótica de obtenção de benefícios:

- “As diferenças que têm são as vantagens que você tem em ser direto da empresa e as desvantagens de você ser terceirizado. É que você sendo contratado pela empresa, é que você tem mais benefícios. Já os terceirizados, os benefícios são reduzidos” (Murilo).
- “Na realidade, quando você é contratado você tem muitas opções, não tem como crescer, diferente de ser contratado por uma empresa, mesmo. Quando

“você tem uma oportunidade de ser chamado pra trabalhar na empresa, é diferente. Você pode conseguir outro cargo, pode melhorar. Agora, quando você é prestador de serviço, não” (Lídia).

- “Com certeza! Eu acho que o sonho de todo ser humano é poder usufruir de todos seus direitos junto à empresa. Na Petrobrás não seria diferente” (Vinícius).

Outros entrevistados expressaram suas opiniões, apontando a questão da segurança que um emprego em uma empresa estatal oferece, através de concursos públicos.

- “Há uma grande diferença (...). Primeiro, você trabalhando de carteira assinada, sendo funcionário da empresa, estou falando no caso da Petrobrás, você sabe que tem um emprego pro resto da vida. Agora você sendo terceirizado, você não sabe o dia de amanhã” (Bianca).

No entanto, a grande maioria não vê diferenças entre os tipos de contrato, até porque demonstram grande satisfação em prestarem serviços na Petrobrás S.A. e, também porque há certa distorção, por parte deles, quando se referem a empresa que pertencem, o que pode ser constatado nas falas a seguir:

- “Mas nós somos terceirizados aqui na Petrobrás, mas eu não vejo muita diferença não. Acho que o tratamento com a gente é bem legal, visa bem mesmo o lado profissional. Acho que as mesmas oportunidades que os funcionários da Petrobrás têm nós temos também. É lógico que nós não somos funcionários, a gente tem um limite de oportunidades dentro do seu setor, mas eu não vejo muita diferença não” (Henrique).

- “Existe uma certa diferença, mas eu gosto de trabalhar pelo CVI, especialmente aqui na Petrobrás, onde eles dão muitas oportunidades para os funcionários prestadores de serviço” (Elias).

Entre os entrevistados, apenas uma pessoa demonstrou, com clareza, para qual empresa trabalha, que é o CVI/Rio. Isso talvez ocorra porque, apesar de estarem prestando serviços para uma empresa que não é a que os contratou, formalmente, a duração deste contrato de prestação de serviços não tem prazo determinado, sendo renovado constantemente. A direção do CVI/Rio também se preocupa com esta questão:

- “Nós fazemos, por exemplo, reuniões mensais com todos, no sentido de exatamente nós termos contatos com eles, eles também se integram ao clima do CVI. Afinal de contas, são empregados do CVI”.

A preocupação da direção do CVI/Rio é pertinente, pois, percebemos que o número de pessoas que se consideram funcionárias da Petrobrás S.A. é significativo. Esta questão é relevante no que se refere à construção da identidade profissional deste trabalhador, que não tem clareza acerca da empresa para a qual está trabalhando. Dessa forma, pode até equivocarse em relação as suas reivindicações trabalhistas, sem saber a quem deverá recorrer.

Apesar disso, foi possível notar, através dos discursos que alguns têm a nítida compreensão de que são funcionários do CVI/Rio, embora trabalhem na Petrobrás S.A. Em síntese, o fato de ter uma carteira assinada por uma empresa, e estar prestando serviços em outra, por vezes pode confundir a percepção que estas pessoas têm da sua inserção no mercado de trabalho. Com isso, elas podem ser levadas a se compararem com os demais funcionários contratados diretamente – neste caso, através de concursos públicos, por ser uma empresa estatal – pela empresa em que estão prestando serviços.

Quando indagadas se estas pessoas se percebem como portadoras de direitos, ou se elas vêem o oferecimento de vagas como uma “bondade” do empregador, suas respostas levantam a questão do direito adquirido historicamente. Conforme Bobbio:

“(…) os direitos do homem, por mais fundamentais que sejam, são direitos históricos, ou seja, nascidos em certas circunstâncias, caracterizados por lutas em defesa de novas liberdades contra velhos poderes, e nascidos de modo gradual, não todos de uma vez e nem de uma vez por todas” (1992, p.5).

Para o autor, os direitos são históricos, porque nascem das lutas que o homem trava em seu cotidiano, por sua emancipação. Por serem históricos, são suscetíveis de mudanças, pois o que é fundamental em uma época e para determinadas civilizações, não será em outras épocas e culturas. As respostas obtidas têm relação com diversos fatores, tais como o nível de escolaridade, em que momento da vida a lesão foi adquirida, quais as oportunidades que puderam desfrutar (sejam antes ou depois das lesões), etc.

Nas entrevistas, as pessoas falam sobre a iniciativa da Petrobrás S.A., em contratar pessoas com deficiência física:

- “Foi uma oportunidade ótima. Só que a gente não pode ver pelo lado de que a empresa tá, tipo te fazendo um favor(...). Não tem que ver só pelo lado social, tem que ver pelo lado da capacidade também, acho que é por aí” (Henrique).

Observa-se que Henrique chama a atenção para outro fator: ele não só se percebe como portador do direito de estar empregado, mas vê que sua inserção se dá, também, por sua capacidade para realizar tal tarefa. Outro entrevistado manifestou sua opinião sobre a questão da capacidade para exercer sua função:

- “(...) quando fala em empregar portadores de deficiência, a idéia que dá é que estão fazendo uma caridade enorme (...). A verdade aqui não é essa, a gente aqui tem é mostrar serviço, tem que mostrar que a gente tá aqui, mas é porque a gente merece, e não porque é deficiente. É claro que existe essa questão do social, mas todo mundo está aqui porque é muito capaz” (Anderson).

Ainda sobre a questão da qualificação, os discursos dos entrevistados, do sexo feminino, não diferem muito dos discursos do sexo masculino:

- “Porque essa chance que a empresa dá para as pessoas portadoras de deficiência, isso aí é até um grande incentivo para as pessoas lutarem e estudarem, prá quando surgirem as oportunidades (...) porque ela não dá emprego para os deficientes, ela dá emprego pro deficiente capacitado. Ter que ser deficiente e eficiente. Não é pela caridade, é pela qualidade” (Elisa).

A fala de Elisa demonstra o caráter contraditório existente em tais contratações. Ao mesmo tempo em que se percebe como uma trabalhadora qualificada, que não está ali inserida pela “caridade empresarial”, expressa certa preocupação em manter a qualidade na função que exerce. Isto evoca um dado importante: as empresas devem contratar pessoas com deficiência, para ocupar cargos, desde que estas estejam capacitadas, habilitadas ou reabilitadas para exercer tais funções. O Decreto nº 3.298/99, que regulamenta a Lei nº 7.853/89, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolidando as normas de proteção e outras providências, dispõe sobre este dado na Seção IV, 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.

Isso mostra que a empresa, ao contratar pessoas com deficiência, está cumprindo um direito destas pessoas, assegurado em lei. Não se trata de contratar pessoas com deficiência por ajuda ou por caridade, mas por sua capacidade e qualificação, visto que estas devem estar habilitadas ou reabilitadas. 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.

Há, ainda, um dispositivo na Lei nº 7.853/89 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 permanência e a progressão destas neste mercado. Apesar das pessoas entrevistadas estarem trabalhando na Petrobrás S.A. como prestadoras de serviço, há a possibilidade constante de sua ascensão profissional, não só dentro do próprio SAC – operador de telemarketing I e II, suporte técnico e supervisor(a) – mas, igualmente, fora deste setor. Até a data da realização da pesquisa, cinco funcionários do SAC haviam progredido profissionalmente, desligando-se do CVI/Rio (sendo contratados por outra empresa que terceiriza serviços para a Petrobrás S.A.) e dois mudaram de setor, mas ainda com vínculo empregatício através do CVI/Rio. Uma das entrevistadas faz um comentário sobre essa iniciativa:

- “Eu acho que foi um projeto bem legal, que abre oportunidades (...). Essa iniciativa da Petrobras foi boa, até porque você pode passar por aqui e ter a oportunidade de sair do SAC, e ir pra uma outra área” (Lídia).

A Convenção 159 da OIT dispõe 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”.

Em outros discursos, as pessoas entrevistadas frisaram que se consideram pessoas qualificadas e que, realmente, estão ali por direito, por ter condições de competirem a uma vaga disponível, com qualquer outro candidato que não possua algum tipo de lesão. Um dos entrevistados citou a questão da legislação:

- “A questão aí não é ser essa ou aquela empresa, a verdade é que eles estão obedecendo uma norma, eles estão obedecendo uma legislação” (Rafael).

Embora, em sua maioria, os discursos transmitam uma certa compreensão, sobre a inserção destas pessoas no mercado de trabalho, por suas qualificações, poucos falaram sobre o assunto, como um direito assegurado em lei. Um dos entrevistados citou a questão da “ajuda”:

- “As pessoas que dão emprego para um portador de deficiência física, eles vêm muito mais por ajuda. Eu vejo que uma empresa hoje, que dá emprego prá uma pessoa, presta um serviço prá sociedade, não contrata pelas condições que a pessoa tem, de fazer o melhor, de competência” (Augusto).

Em relação à fiscalização do cumprimento da legislação, é de fundamental importância o art. 8º, inciso III, da Lei nº 7.853/89, que aponta 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. O problema é que, por outro lado, esta lei não especifica o que considera como justa causa. 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.

As leis anteriores tiveram sua efetivação, através do Decreto nº 3.298/99. Em seu art.15, no que diz respeito à Equiparação de Oportunidades, 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.

No que diz respeito ao acesso ao trabalho, prevê que sejam utilizados procedimentos especiais para a contratação de pessoas com deficiência, quando estas o exigirem, tais como jornada variável, horários flexíveis, ambiente de trabalho adequado, etc.

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. A Petrobras S.A. cumpre este dispositivo, visto que sempre recorre ao CVI/Rio, diante desta situação, para que este providencie um funcionário com deficiência para a vaga em aberto. Muitas empresas podem utilizar-se do argumento de que, por muitas vezes, torna-se difícil encontrar um substituto, com deficiência, que esteja habilitado para ocupar a vaga disponível. No caso da Petrobras S.A., a existência de um contrato de prestação de serviços, com uma entidade para pessoas com deficiência, contrato este sem prazo determinado, faz com que este princípio seja respeitado.

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

A acessibilidade, nos termos desta lei, significa a possibilidade de utilização, com segurança e autonomia, de espaços urbanos, equipamentos, edificações, meios de comunicação, meios de transportes, etc. A Lei nº

10.098/2000, estabelece normas gerais e critérios básicos, para a promoção da acessibilidade destas pessoas. Visa à eliminação de barreiras, sejam elas barreiras arquitetônicas urbanísticas (nas vias públicas e espaços de uso público); barreiras arquitetônicas da edificação (no interior de edifícios públicos e privados); barreiras arquitetônicas nos transportes e barreiras arquitetônicas nos sistemas de comunicação, sejam estes de massa ou não. No caso da Petrobrás S.A., após a contratação destes trabalhadores, todo o prédio do EDISE – Edifício Sede – foi adaptado. A construção de rampas e banheiros adaptados, além de vagas garantidas na garagem do prédio, são alguns dos exemplos de cumprimento da legislação. Um dos coordenadores do projeto, fala sobre estas adaptações:

- “O prédio da Petrobrás não era adaptado, até então, para receber pessoas portadoras de necessidades especiais. Vendo isso, a gente trabalhou com outro departamento, que cuida da administração do prédio(...). O prédio da Petrobras foi totalmente adaptado para pessoas com necessidades especiais. Se você for no banheiro do subsolo, até o 25º andar, você vai encontrar um banheiro totalmente especial. É corrimão na entrada do prédio, rampas nos bancos lá embaixo, porque no subsolo tem mais ou menos 4 bancos funcionando(...). As pessoas não têm dificuldade nenhuma, e essas pessoas têm vagas especiais também de estacionar aqui dentro do prédio (...)”.

O art.11 desta lei, dispõe sobre a existência de pelo menos um banheiro acessível às pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida, nos edifícios públicos ou de uso coletivo. Mesmo com a Petrobrás S.A. tendo adaptado os banheiros existentes no prédio do EDISE, percebe-se, na fala de uma das entrevistadas, que ela considera que tal medida não foi ideal, referindo-se ao modo pelo qual estas adaptações foram feitas:

- “Há pouco tempo eles fizeram uma adaptação aqui, para os banheiros. Claro que não foi a coisa ideal não, porque eles fizeram banheiros separados(...), e na realidade, não tinha essa necessidade. Pelo contrário, a gente tinha que estar dentro do mesmo banheiro que os demais funcionários da empresa”(Lídia).

Nota-se, portanto que, por vezes, eles se sentem discriminados pelo fato de não poderem frequentar os mesmo locais que os demais funcionários concursados da empresa em que prestam serviços.

Outro ponto levantado pelos entrevistados, é a questão da segurança. O SAC-Petrobras funciona no 20º andar do EDISE. Como existe um número

significativo de pessoas com deficiência neste andar, e mais da metade deles utiliza algum equipamento de auxílio, torna-se inviável o esvaziamento do setor, num caso de incêndio. Mas, segundo eles, a empresa está aberta para sugestões, e já foram pensadas algumas soluções para esta questão como, por exemplo, o SAC-Petrobrás ser transferido para o andar térreo.

O direito ao trabalho é fundamental para a vida das pessoas com deficiência. Para isto não são necessárias medidas assistencialistas, como elas precisassem ser “ajudadas”, fazendo pré-julgamentos a respeito de suas capacidades. Medidas como as consolidadas em nossas leis são justas, mas o que se faz necessário é o cumprimento desta legislação, com a fiscalização necessária, para que a pessoa com deficiência sintam-se segura para ingressar nesse mercado tão competitivo, de igual para igual, como os demais trabalhadores. Só assim essas pessoas poderão não mais se considerarem com portadoras de deficiência, mas como pessoas habilitadas para o trabalho, portadoras de direitos.