

6

Considerações finais

Com a realização deste estudo, procuramos compreender a percepção que a pessoa com deficiência constrói, enquanto trabalhadora, de sua participação no mercado de trabalho. Foram suscitadas algumas questões de significativa relevância ao final de nosso estudo. Uma delas, que merece uma análise mais aprofundada, diz respeito à extinção do setor de serviço social no CVI/Rio.

O setor de serviço social, durante seu tempo de funcionamento, teve grande visibilidade na instituição, sendo o assistente social o principal responsável pelas contratações e negociações com as empresas, inclusive na busca de novas oportunidades de trabalho. Com tal extinção, as funções que eram anteriormente assumidas pela equipe deste setor, foram transferidas para o setor de empregabilidade.

As pessoas com deficiência que desejavam ingressar no mercado de trabalho, ao procurar o CVI/Rio, passavam por uma entrevista com a equipe de serviço social. Nesse processo, o candidato sentia-se à vontade para expor seus desejos e habilidades em relação às funções laborais que gostaria de exercer, além das inseguranças no que diz respeito às suas limitações. Na atualidade, com o setor de empregabilidade, o cadastramento dos candidatos com deficiência é realizado através do envio de currículos.

Um dos problemas decorrentes da extinção deste setor é a ausência de um profissional capacitado, como o assistente social, para que, no contato direto com a população usuária de seus serviços, possa desvendar a multiplicidade de questões que estão ali “camufladas”.

Uma das conseqüências mais concreta do cadastramento dos trabalhadores com deficiência, através do envio de currículos é que, pela falta de um contato anterior ao surgimento das oportunidades de emprego, o responsável pelo setor de empregabilidade convoca candidatos que, muitas vezes, não possuem o mesmo grau de habilidade descrito em seus currículos.

Ao não perceber a importância do trabalho realizado pelo assistente social junto a este segmento, pode ocorrer o fato de pessoas serem contratadas e não se adaptarem ao cargo para o qual foram selecionadas, dada a falta de contato anterior com um profissional que fosse capaz de perceber suas limitações.

Outra questão relevante a considerar é a referente à satisfação dos trabalhadores manifestada nas entrevistas, o que possibilitou a percepção de que muitos deles não se consideram funcionários do CVI/Rio, e sim da própria Petrobrás S.A. O fato da Petrobrás S.A. oferecer remuneração acima do piso salarial do mercado pode constituir-se em dispositivo ideológico, atingindo a identidade do profissional com deficiência, levando-o a ter uma visão distorcida de sua contratação. Um dos fatores que contribuem para que estes trabalhadores não tenham clareza sobre a qual empresa pertencem, é o prazo indeterminado implícito no contrato de prestação de serviços firmado entre o CVI/Rio e a Petrobrás S.A. O fato de permanecer em uma empresa estatal por muito tempo cria, no trabalhador com deficiência, a ilusão de que se tornou, segundo um dos entrevistados, “um verdadeiro petroleiro”. É a criação do mito de uma falsa estabilidade. Dessa forma, a empresa obtém um maior compromisso desses trabalhadores, que se sentem em sua “própria casa”.

Outro dado importante na relação entre empresa e funcionários com deficiência é a questão da responsabilidade social das empresas. Embora tenha sido enfatizado que os trabalhadores com deficiência do SAC-Petrobrás são qualificados, em termos práticos suas contratações serviram para que a empresa cumprisse seu papel social. O Instituto Ethos, que tem como missão disseminar a prática da responsabilidade social empresarial, vem constatando em suas pesquisas que uma das principais vantagens que as empresas alcançam com a contratação de pessoas com deficiência física, é a melhoria de sua imagem perante a sociedade. Assim, com esta imagem de empresa socialmente responsável consegue-se, também, ser bem vista aos olhos de novos consumidores.

Um aspecto a ser, igualmente, considerado é o que diz respeito à preferência pelas pessoas com deficiência física, em detrimento das demais deficiências, justificada pela característica do trabalho nas centrais de atendimento,

que exigem um nível de habilidade que não poderia ser alcançada por trabalhadores com certas limitações físicas ou mentais. Na realidade, a isenção de encargos obtida pela empresa nos contratos de licitação, desde que intermediado por uma entidade beneficente, para pessoas com estas características foi possível com a lei facilitou a entrada destes trabalhadores em empresas públicas, mas que se limita à contratação apenas de pessoas com deficiência física.

Embora nestas contratações a preferência seja dada a trabalhadores com deficiência física, o mesmo não foi observado em relação ao sexo dos entrevistados, embora tenha sido constatado que a maioria seja constituída por homens, num total de doze.

No perfil destas pessoas, foram observadas algumas características interessantes. Os dados relativos à escolaridade apontaram que a grande maioria dos trabalhadores está preocupada com o progresso profissional. Como eles têm a oportunidade de progredir, profissionalmente, nos mais diversos setores da Petrobrás S.A., sua preocupação com a qualificação profissional estava presente em quase todas as falas. Contudo, qualificar-se não constitui em garantia de progresso em uma empresa. Com as novas configurações do mundo do trabalho, onde cada vez mais é exigido um novo perfil de trabalhador, a empresa não deseja mais aquele profissional especialista em determinada função. Hoje, deseja um profissional polivalente, que seja, nos termos de Boltanski, um *grande*. Ou seja, um profissional qualificado, mas disponível para atuar nas mais diversas áreas, disposto a transmitir suas habilidades aos demais.

Podemos afirmar, com base na análise realizada sobre a trajetória de trabalho dos funcionários entrevistados, que a remuneração referente aos cargos do SAC-Petrobrás, constitui-se em um dos fatores mais relevantes para a satisfação destes funcionários para com a empresa na qual prestam serviços. Em suas experiências anteriores de trabalho, boa parte deles exerciam funções ligadas a sistemas de atendimento ao cliente, através de entidades para pessoas com deficiência. Embora tenham exercido funções semelhantes à atual, o salário médio destes cargos era bem mais baixo.

Apesar da satisfação declarada pelos entrevistados, em especial a relativa ao salário, parte deles expôs algumas questões em que não concordavam. Uma delas diz respeito à segurança. Pelo fato do SAC-Petrobrás funcionar no 20º andar, muitos dos entrevistados demonstraram a preocupação com a segurança em casos, por exemplo, de incêndios. Além disso, embora existam banheiros adaptados no andar, o que desagradava alguns funcionários é o fato destes terem sido construídos à parte. Assim, mesmo estando satisfeitos com a empresa sentem-se, por vezes, discriminados em relação aos demais funcionários. Além disso, explicitam que gostariam de ter o direito de opinar sobre questões que lhes dizem respeito.

A percepção construída por estas pessoas, enquanto trabalhadores com deficiência física, é a de que são pessoas portadoras de direitos. Embora satisfeitas com a empresa em que prestam serviços, mostram-se conscientes de que, se estão ali inseridos, é porque são capacitados e qualificados para exercer tal função, assim como qualquer outro trabalhador. Em relação às possíveis vantagens que a empresa poderia obter com suas contratações, a quase totalidade aponta a questão da promoção social, melhoria de imagem junto ao público consumidor e, também, da qualidade no trabalho prestado. Demonstraram que a idéia de que fazem parte da responsabilidade social da empresa não lhes agrada, sugerindo que não devem possuir uma deficiência para ingressar no mercado de trabalho, mas que “tem que ser deficiente e eficiente”.

Nossa legislação ainda é limitada e contraditória. São necessárias políticas que não só prezem pela inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas que visem à sua verdadeira inclusão. O desafio de hoje não é apenas promulgar leis. Como diz Bobbio, o problema relativo aos direitos do homem não é fundamentá-los, mas sim o de protegê-los.