

# A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA NO MERCADO DE TRABALHO: DA LEGISLAÇÃO À EFETIVAÇÃO

*Viviane Cristina Barbosa<sup>1</sup>*

---

## **Resumo:**

O presente artigo resulta de um estudo sobre a inserção de pessoas com deficiência física no mercado de trabalho. O foco do estudo são as pessoas com deficiência física que, sendo contratadas formalmente pelo Centro de Vida Independente do Rio de Janeiro – CVI/Rio, trabalham no Serviço de Atendimento ao Cliente, da Petrobrás S.A. (SAC-Petrobrás). Apontando as mudanças recentes ocorridas no mundo do trabalho, fruto da globalização dos mercados, inovações tecnológicas, flexibilização dos contratos de trabalho, entre outros, esta pesquisa visa a contribuir para a reflexão acerca da qualidade dos postos de trabalho para portadores de deficiência física, assim como da implementação das leis que asseguram o acesso destas pessoas em atividades laborativas.

**Palavras-Chave:** mercado de trabalho, deficiência física, direitos.

## **Abstract:**

The present article is the result of a study about the insertion of persons with physical handicap in the working market. The article focus are persons with physical handicap that, being employed by the Independent Living Center of Rio de Janeiro, work at Petrobras' Customers Service. Indicating the recent changes that took place in the work world as a result of globalization, technological innovations, flexibilization of working agreements, among others, this research aimed to contribute to a reflection regarding the quality of the working places for persons with physical handicap, as well as the implementation of laws that assure the access of these persons to this market.

**Keywords:** work market, handicapped, rights.

---

<sup>1</sup> Mestre em Serviço Social pela PUC-Rio.

## Introdução

Não há como negar as mudanças ocorridas no mundo do trabalho, decorrentes do atual processo de reestruturação produtiva, das inovações tecnológicas e globalização dos mercados. Essas mudanças redefinem não só a quantidade mas, também, a qualidade dos postos de trabalho. Neste sentido, o presente artigo procura oferecer algumas questões para a reflexão acerca da qualidade dos postos de trabalho para as pessoas com deficiência física, assim como o cumprimento, pelas empresas, da legislação pertinente nesta área. Mais especificamente, ele resulta de alguns resultados da pesquisa realizada junto a portadores de deficiência física que, sendo contratados formalmente pelo Centro de Vida Independente do Rio de Janeiro – CVI/Rio, prestam serviços na Petrobrás S.A., no Setor de Atendimento ao Cliente – SAC-Petrobrás.

Este artigo divide-se em quatro partes. Num primeiro momento, procuramos mostrar o quanto as empresas utilizam-se das contratações de trabalhadores com deficiência física para cumprir seu papel social. Embora a legislação pertinente neste campo seja clara em relação aos direitos do trabalhador com deficiência, devemos estar atentos ao que as empresas estão fazendo para o seu cumprimento. Num segundo instante, fazemos um breve apanhado da evolução do conceito de deficiência, que vem sendo adotado nos últimos censos demográficos. Num terceiro momento, mostramos alguns dos resultados obtidos com tal pesquisa, realizada junto aos funcionários do SAC-Petrobrás. Por último, realizamos algumas considerações sobre o assunto tratado.

## Empresas, trabalhadores e legislação

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).*

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 tem-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, no mercado de trabalho, ou seja, o aumento do número de traba-

lhadores informais, especialmente a partir da década de 1990. Segundo Pochmann (2001, p. 96-97), logo após a revolução de trinta observou-se, 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).*

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:

*XXI – 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.*

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, às 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, sejam em relação ao mercado de trabalho ou mesmo sobre a eliminação de barreiras arquitetônicas, a pessoa com deficiência não os tem tido sempre, efetivamente assegurados. 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.

Frente a este novo quadro, indagações de várias ordens surgiram sobre qual seria o papel das empresas no enfrentamento dos problemas

derivados das mudanças em curso, sendo freqüente a idéia de que elas têm importante papel no desenvolvimento da sociedade.

O papel das empresas e a postura dos empresários começaram a mudar, segundo Torres (2001), entre o final dos anos 1970 e início dos anos 1980, com a crise do modelo de desenvolvimento baseado na ação e proteção do Estado. Isso fez com que as empresas se reestruturassem, revendo suas estratégias de ação. Para atuar nesse mercado, onde o Estado vinha aos poucos se retirando através das privatizações, as empresas começaram a elaborar seu plano de ação em outro campo: o social. Uma das formas de promoverem-se socialmente é através da contratação – e posterior divulgação – de trabalhadores com deficiência.

A questão é que, embora as empresas utilizem tais contratações para se tornarem socialmente responsáveis, devemos estar atentos não a que fatores seriam relevantes para que elas contratem mão-de-obra deste segmento, mas o que elas estão fazendo para cumprirem a legislação pertinente neste campo.

### **As pesquisas sobre pessoas com deficiência no Brasil**

Foi a partir do Censo Demográfico de 1991, realizado pelo IBGE, que o Brasil passou a contar com informações mais diversificadas sobre os deficientes. Isso aconteceu após a promulgação da Lei nº 7.853/89, trazendo a obrigatoriedade de que questões específicas, relativas às pessoas com deficiência, fossem incluídas em censos nacionais. Entretanto, em períodos anteriores, alguns levantamentos já haviam sido efetivados a respeito de certas características deste contingente. Os primeiros registros de investigação sobre tal segmento foram realizados através dos inquéritos domiciliares de 1872 e 1900. Tendo em vista os objetivos de nossa pesquisa, são utilizadas, aqui, algumas informações estatísticas mais recentes, assim como as obtidas nas entrevistas, a fim de construir um perfil das pessoas com deficiência e, em particular, daquelas com deficiência física que prestam serviços no SAC-Petrobrás.

Desde os inquéritos domiciliares de 1872 e 1900, e no Censo Demográfico de 1920, já haviam sido investigados os indivíduos com deficiência sensorial, os então chamados “cegos” e “surdos-mudos” (termos utilizados, na época, para pessoas com deficiência visual e auditiva). Nestes três períodos, a taxa de cegos era maior do que a de surdos-mudos.

**Quadro 1 – Taxa de incidência de deficiência – 1872, 1900 e 1920**

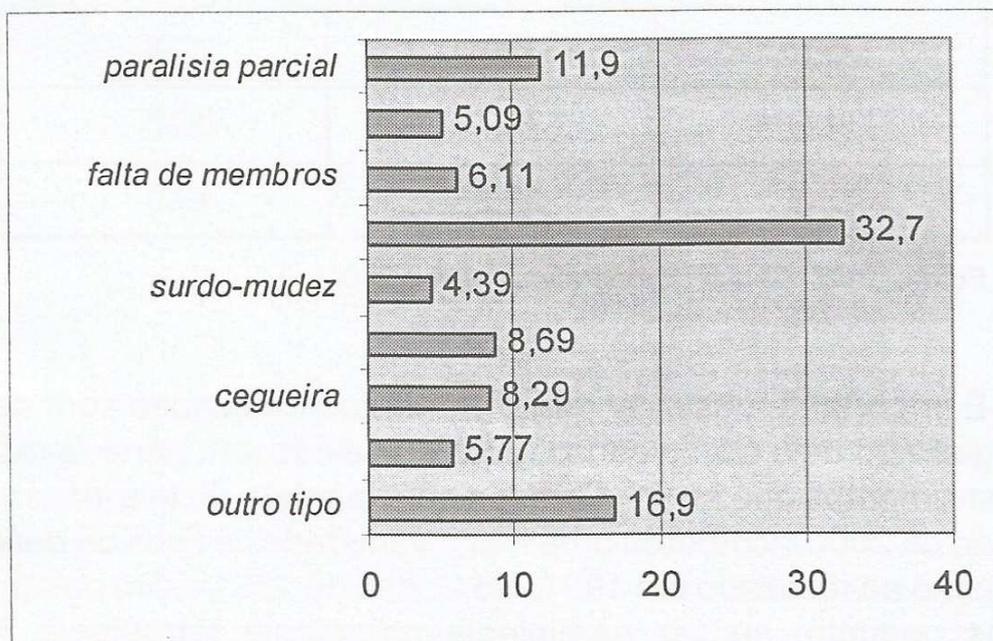
Anos	Cegos	Surdos-mudos
1872	15,84	11,59
1900	18,81	7,36
1920	29,87	26,21

Fonte: IBGE, Censo Demográfico, 1920.

Quando do Censo Demográfico de 1940, a investigação foi além de constatar o número de cegos e surdos-mudos existentes, passando a dar importância, também, à natureza das deficiências como, por exemplo, se a deficiência foi adquirida ao nascer, por algum acidente, ou decorrente do próprio processo de envelhecimento. Essa iniciativa não só permitiu que fosse analisada a natureza da deficiência mas, também, que pudesse captar em qual idade se dá a incidência de tais deficiências. Percebe-se que, em relação aos cegos, essa deficiência cresce à medida que a idade avança. Com os surdos-mudos, o resultado obtido foi o contrário, com a diminuição do contingente com o passar dos anos.

A Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios – PNAD – de 1981, constatou que cerca de 1,78% da população brasileira, naquele ano, possuía algum tipo de deficiência. Não foi abordada a origem das deficiências, como o fez o Censo de 1940, mas ampliou o número de deficiências investigadas, conforme indica o gráfico a seguir.

**Gráfico nº 1 – Total de pessoas com deficiência, segundo o tipo de deficiência, 1981 (%)**



Fonte: PNAD, 1981.

Se, por um lado, a PNAD de 1981 não analisou a origem das deficiências, em compensação possibilitou, também, colocar os chamados “surdos” e “surdos-mudos” em categorias distintas.

No Censo Demográfico de 1991 estimava-se que cerca de 1,7 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência viviam no Brasil, número equivalente a 1,14% da população total. No Censo Demográfico de 2000, observa-se um aumento significativo deste número: 24,6 milhões de pessoas declararam ser portadoras de algum tipo de deficiência, o que representa 14,5% da população total, sendo que 19,8 milhões residiam na zona urbana, e 4,8 milhões na zona rural. Em termos relativos, os dados apontam redução da participação de portadores de deficiência com domicílio rural e aumento dos residentes em áreas urbanas (Tabela 1).

**Tabela 1 – Distribuição das pessoas com deficiência, segundo a situação do domicílio – 1991/2000 (%)**

Domicílio	1991	2000
Urbana	76,7	80,5
Rural	23,2	19,5

Fonte: IBGE, Censo Demográfico, 1991 e 2000.

É importante observar que o aumento de pessoas com deficiência, registrado pelo último censo, ocorreu devido, em parte, à mudança dos instrumentos que eram utilizados para a coleta de tais informações. O Censo de 2000 incorporou uma maior variedade de tipos de deficiência em relação ao realizado em 1991. No Censo de 1991 eram pesquisados os itens: cegueira, surdez, hemiplegia, paraplegia, tetraplegia, falta de membro, deficiência mental e mais de uma deficiência. Já no Censo de 2000 foi incorporada a questão da incapacidade, resultando nos seguintes itens: alguma dificuldade de enxergar, alguma dificuldade de ouvir, alguma dificuldade de caminhar, grande dificuldade de ouvir, grande dificuldade de enxergar, grande dificuldade de caminhar, incapaz de ouvir, incapaz de caminhar e incapaz de enxergar. Ao adotar a questão da incapacidade em seus instrumentos de coleta, o censo fez com que grande parte da população idosa fosse incluída nesse segmento, visto que muitas destas dificuldades fazem parte do processo de envelhecimento. Dessa forma, mais da metade das pessoas com mais de 65 anos declarou possuir alguma deficiência, ou incapacidade de realizar alguma tarefa.

Um fato interessante a registrar é o relativo à diversidade da proporção de pessoas com deficiência nos diferentes países, assim como do ano de referência desses dados e das fontes de informação (quadro nº 2).

**Quadro 2 – Proporção de pessoas com deficiência em diversos países, entre 1986 e 2000**

País	Ano de referência	Proporção de pessoas com deficiência (%)	Fonte de Informação
Nova Zelândia	1996	20,00	Pesquisa por amostra
Estados Unidos	2000	19,30	Censo
Austrália	1993	18,00	Pesquisa por amostra
Uruguai	1992	16,00	Pesquisa por amostra
Canadá	1991	15,50	Pesquisa por amostra
Espanha	1986	15,00	Pesquisa por amostra
Brasil	2000	14,50	Censo
Áustria	1986	14,40	Pesquisa por amostra
Inglaterra	1991	12,20	Censo
Suécia	1988	12,10	Pesquisa por amostra
Holanda	1986	11,60	Pesquisa por amostra
Polônia	1988	9,90	Censo
Alemanha	1992	8,40	Pesquisa por amostra
China	1987	5,00	Pesquisa por amostra
Itália	1994	5,00	Pesquisa por amostra
México	2000	2,31	Censo
Chile	1992	2,20	Censo
Colômbia	1993	1,80	Censo

Fonte: United Nations Statistics Division; IBGE (Brasil); Bureau of the Census (USA); INEGI (México); Statistics New Zealand e INE (Espanha).

Algo importante a ser levado em consideração é a questão das políticas e de legislações que possui cada país, para atender este segmento da população.

### **Trabalhadores com deficiência física no mercado de trabalho: o SAC-Petrobrás**

Amparada pela legislação, que isenta de licitação as empresas que contratarem trabalhadores com deficiência física através de associações beneficentes, a Petrobrás S.A. firmou contrato com o CVI/Rio para a contratação de funcionários para prestar serviços no setor de atendimento ao cliente. Hoje, cerca de vinte e cinco trabalhadores trabalham na empresa, não só no SAC mas, também, em outros setores da empresa.

Nossa pesquisa, realizada entre os meses de agosto e outubro de 2003, teve como objetivo central compreender a percepção construída por estes portadores de deficiência, enquanto trabalhadores inseridos em tal empresa. Para melhor compreender tal construção, foi necessária uma análise a respeito das trajetórias de trabalho dos entrevistados. Levando-se em consideração que a maioria deles exerce funções na Petrobrás S.A. há mais de dois anos, foi possível verificar o quanto as inserções anteriores destes profissionais refletem no seu nível de satisfação em relação à função exercida atualmente.

Analisando os seus discursos, constatamos que dois entrevistados haviam trabalhado antes de adquirir a lesão, sendo um inserido no mercado de trabalho formal, em diversas lojas do ramo de confecções, e outro em seu próprio negócio, na área de comércio. Ambos adquiriram a lesão através de um tombo, tornando-se paraplégicos. Um deles adquiriu sua paraplegia aos 29 anos, caindo de um muro. Sua experiência de trabalho é relatada da seguinte forma:

*“Eu fazia alguns trabalhos em casa, digitação, traduções, traduções de livros(...). Mas antes do meu acidente, já trabalhei em banco, já trabalhei como secretária, já trabalhei numa empresa de recursos humanos que prestava serviços, na época, pro Banco Nacional. Trabalhei em lojas como a Chocolate, Yes Brasil, Fabriccato, isso no início, quando vim morar no Rio. Mas meu último trabalho mesmo foi na área de recursos humanos” (Lídia, 36 anos).*

Carlos, que adquiriu sua lesão aos 26 anos de idade, ao cair de um telhado, sempre trabalhou em seu próprio negócio, um comércio que não mais possui. Além de sua remuneração, tem outra fonte de renda, que não se sentiu à vontade para especificar. Embora tenha realizado trabalho autônomo e, atualmente, estar inserido no mercado formal de trabalho, não demonstra interesse por um outro tipo de inserção pois, segundo ele, “trabalho é trabalho”.

Com exceção destes dois trabalhadores, todos os entrevistados tiveram experiências de trabalho após adquirirem suas lesões. O maior grupo de pessoas com deficiência entrevistadas, composto por oito trabalhadores que, prestaram serviços em outras empresas, através de instituição para pessoas com deficiência física, o fizeram pela ANDEF (Associação Niteroiense dos Deficientes Físicos). Sete delas prestaram serviços na LIGHT e uma na antiga Companhia de Trens Urbanos. A trajetória profissional destas pessoas pode ser percebida através de seus depoimentos:

- *“(...) eu trabalhei durante seis anos na LIGHT, prestando serviços através da ANDEF. Durante um período como operadora, depois trabalhei como atendente virtual, respondendo as manifestações via e-mail, e depois fui pro faturamento(...) meu primeiro emprego foi através da ANDEF, sempre terceirizado”* (Luiza, 29 anos).
- *“(...) trabalhei sete anos e meio na LIGHT, através da ANDEF. Aí recebi uma proposta do CVI prá trabalhar na BR Distribuidora. Lá eu fiquei seis meses e depois entrei aqui prá Petrobrás”* (Murilo, 33 anos).
- *“Eu trabalhei numa firma de aromatizantes, mas era de uma amiga minha, perto da minha casa. Mas o que deu certo mesmo foi só pra deficientes(...). Aí trabalhei durante cinco anos na LIGHT, pela ANDEF”* (Rosângela, 42 anos).
- *“Trabalhei na CAPEMI, na época em que não precisava de concurso pra entrar, durante vinte anos. Foram dezesseis anos trabalhando e mais quatro de licença médica. Durante os quatro anos que eu fiquei de licença médica pela CAPEMI, fui na ANDEF e me inscrevi lá prá começar a trabalhar na LIGHT(...). Pedi dispensa da CAPEMI, e comecei a trabalhar na LIGHT, na sindicância”* (Elisa, 46 anos).

- *“Meu primeiro emprego foi numa agência de publicidade(...) trabalhei como office-boy, fiquei dois anos. Depois eu trabalhei numa transportadora, como ajudante, fiquei oito meses. Passei a trabalhar numa empresa de importação e exportação, que eu tinha duas funções, com auxiliar de escritório e também despachante. Já cheguei a trabalhar em mais duas instituições, uma chamada ADEGRAR, e uma chamada ANDEF. Na ANDEF, eu prestei serviços na LIGHT, durante um ano e meio (...)”* (Vinícius, 31 anos).
- *“Eu trabalhei por uma outra entidade prá deficiência física, a ANDEF, prestando serviços na LIGHT (...). Trabalhei oito anos pela BRAHMA, diretamente pela empresa. Comecei com auxiliar de escritório, depois fui vendedor e, por último, fui encarregado pelo setor de chopp”* (Elias, 39 anos).
- *“Eu trabalhei como sub-gerente de farmácia, em Praia Seca, aos dezessete, dezoito anos. Eu tive uma ascensão rápida lá dentro, porque eu tinha jeito com o computador, e lá não tem muita gente que mexe com computador. Depois trabalhei dando aula de informática, durante quatro anos, e aqui no Rio, mais um ano, e depois foi na LIGHT, pela ANDEF”* (Augusto, 25 anos).
- *“Me chamaram (no CVI/Rio) pra várias oportunidades, que eu recusei e acabei aceitando essa. Me chamaram até rápido, pra trabalhar no TRT, não aceitei, e depois no Ponto Frio, de caixa, também não quis(...). Mas já trabalhei na Companhia de Trens Urbanos, através da ANDEF, como digitadora. E fiz estágio, na época da faculdade, na administração, no Banco do Brasil”* (Adriana, 26 anos).

Adriana ainda recebeu a notícia de que seria promovida ao cargo de operadora de telemarketing II, com apenas nove meses de trabalho no SAC-Petrobrás.

Um grupo menor, composto por três pessoas, já trabalhou através do mesmo tipo de contrato atual. Trabalharam através do CVI/Rio, prestando serviços de atendimento ao cliente, na CEDAE – Companhia Estadual de Águas e Esgotos do Rio de Janeiro. Sua trajetória laboral é assim descrita:

- *“(...) eu comecei assim, na CEDAE, cobrindo férias do pessoal (...). Depois que terminou este contrato, esse período de férias que eu andei cobrindo, fiquei uns três, quatro meses, em casa*

e depois fui chamado prá trabalhar na administração do CVI (...). trabalhei numa empresa de exportação e importação, trabalhei um período no CVI, na administração, e depois vim aqui prá Petrobrás, ainda pelo CVI” (Henrique, 26 anos).

- “Logo que me inscrevi, me chamaram pra duas oportunidades, mas eu não quis. Uma era longe e na outra eu não me adaptei ao serviço(...). Da terceira vez, me chamaram pra CEDAE. Eu fiquei na CEDAE um ano e alguma coisa. Eu comecei cobrindo férias. Cobri férias e depois fiquei esperando uns dois, três meses. Aí a pessoa que estava lá saiu, veio pra cá pra Petrobrás, e eu fiquei lá, no lugar dela. Sempre trabalhei pra entidades para portadores de deficiência física. Trabalhei no CVI pela CEDAE (...) aí o contrato acabou e eu fui pra outra firma, o IBDD, trabalhei durante três anos lá (...). Já havia sido chamado antes pra Petrobrás, mas na época eu não quis vir pra cá porque já estava trabalhando na CEDAE, e não queria trocar o certo pelo duvidoso (...)” (Roberto, 39 anos).

Outro entrevistado, que também prestou serviços na CEDAE através do CVI/Rio, foi o único que não ingressou, cobrindo férias, e sim de forma efetiva.

- “(...) comecei a trabalhar na CEDAE, pelo CVI, foi meu primeiro emprego pelo CVI. Eu fiquei quatro, cinco anos na CEDAE e depois surgiu a oportunidade de vir pra cá(...). Eu trabalho desde os dezoito anos de idade. Eu tenho uma banca de jornal no meu nome, mas quem trabalha lá é meu pai. O meu primeiro emprego foi no UNIBANCO, dois anos. Depois eu fui pro ITAÚ, trabalhei durante dez anos. Depois no BBC, mais dois anos. Depois eu trabalhei no BANERJ, mais um ano, mas como contratado. Trabalhei na TELEMAR, no Censo de 2000, através de concurso” (Pedro, 45 anos).

Os demais entrevistados exerceram funções diversificadas. Dois deles trabalharam em farmácias:

- “Eu não trabalhava antes dentro de cotas para deficientes, Eu sou professora de formação e dava aulas prá deficientes auditivos. Trabalhei em algumas escolas com crianças ouvintes(...) e meu último emprego antes de vir prá cá foi de caixas de farmácia. Eu fiquei um ano desempregada e resolvi pegar esse emprego na farmácia, aí sim, como deficiente” (Elaine, 28 anos).

- “(...) trabalhei sete anos pela Telerj, agora TELEMAR, só que era como atendente de posto telefônico (...), logo após trabalhei no atendimento numa rede de farmácias. Fui pelo CVI, só que não era contratado pelo CVI, ele só direcionava. Depois, cooperativaram o setor e eu resolvi sair, dois anos e meio depois. Eu procurei o CVI novamente o CVI, que me encaminhou aqui pra Petrobrás” (Anderson, 33 anos).

Augusto era sub-gerente da farmácia em que trabalhava, com apenas 18 anos, até porque, como ele mesmo relatou, na cidade de Praia Seca, onde morava na época, não existiam muitos profissionais com conhecimentos em informática. Ele, na verdade, já possuía um cadastro no CVI, só que na sede do município de Macaé. Ao vir para o município do Rio de Janeiro, inscreveu-se no CVI/Rio. A primeira oportunidade de emprego para o qual foi chamado deu-se na CEDAE, só que recusou, pois ainda era menor de idade.

Elaine, que é formada em magistério, deu aulas em diversas escolas, para crianças com deficiência auditiva e, também, para os não deficientes. Logo após o período de um ano em que ficou desempregada, resolveu aceitar a oportunidade de emprego oferecida pela farmácia, como operadora de caixa, dentro da cota para pessoas com deficiência. Com Anderson foi diferente. Sua experiência na farmácia deu-se através do CVI/Rio. Encaminhado por este, foi contratado diretamente pela empresa. Mas, com o passar do tempo, o serviço de call center da farmácia em que trabalhava foi cooperativado, terceirizando as atividades deste setor. Não satisfeito em trabalhar de forma terceirizada, até porque “o salário não compensava”, pediu demissão e encaminhou-se novamente ao CVI/Rio, para aguardar uma nova oportunidade.

Bruno, que conseguiu seu primeiro emprego através do CVI/Rio, não tinha como principal preocupação um emprego no mercado formal, mas uma melhor remuneração: “Trabalhei no Ponto Frio, como operador de caixa, através do CVI, mas nós éramos funcionários diretamente da empresa (...). Saí pela oportunidade que surgiu aqui na Petrobrás, de fazer outra coisa, e também pelo salário” (Bruno, 26 anos).

Mesmo exercendo a função de operador de caixa, sendo contratado formalmente pela empresa em que trabalhava, Bruno não hesitou em pedir demissão, pensando em algo que pudesse fazê-lo mais satisfeito: uma outra função e um salário melhor, visto que a função de operador de

telemarketing I, dentro do SAC-Petrobrás, tem remuneração em torno de 2 salários mínimos acima do piso de mercado.

Outros entrevistados trabalharam em atividades ligadas à música. Miguel, 25 anos, é contra-baixista, e já como músico, participou de shows de alguns artistas da MPB. Rafael, 43 anos, tem uma trajetória bem diferente, mas, também, ligada a atividades com música. Formado em Direito, pela Universidade do Estado do Rio de Janeiro, nunca trabalhou em atividades próximas à sua formação acadêmica. Desde adolescente, ajudava o pai em um bar de sua família, até os 22 anos de idade, bar este que, posteriormente, foi passado para seu nome. Trabalhou com sonorização em uma casa de festas, por mais ou menos 10 anos, e, paralelamente, fazendo a manutenção do circuito de som de uma rede de supermercados. Além disso, estudou e trabalhou com teatro. Antes de ser selecionado para trabalhar na Petrobrás, recusou outras propostas de trabalho, devido ao fato de estar constantemente desenvolvendo atividades ligadas à sonorização.

Uma das pessoas entrevistadas não conseguiu, através do CVI/Rio, uma oportunidade de emprego, mas sim de estágio:

- *“(...) eu soube do CVI por um folheto de jornal, um artigo no jornal (...). Então mandei meu currículo e fui chamada no CVI pra trabalhar na SERPRO como estagiária. Na época eram só quatro horas por dia, durante dois anos, como estagiária de administração de empresas (...). Já havia trabalhado em dois lugares. Num escritório de contabilidade e administrando um restaurante. Contrato formal. No primeiro, dois anos, e no segundo, três anos. Não cheguei a ser promovida porque era só eu ali, só eu e os donos (...)”* (Bianca, 28 anos).

Bianca, na época em que enviou seu currículo para o CVI/Rio, cursava a faculdade de administração de empresas, atualmente com matrícula trancada. Quando indagada sobre quais eram suas perspectivas profissionais, diz: “Aprender cada vez mais, me qualificar no ramo profissional. Todos os cursos que a Petrobrás oferece pra nós, eu faço, tendo disponibilidade de horário ou não”.

Essa colocação nos remete a uma questão muito divulgada, atualmente, sobre a qualificação profissional. As mudanças que vêm ocorrendo no mundo do trabalho são visíveis. O avanço tecnológico, a globalização dos mercados financeiros e a instalação de uma nova eco-

nomia global são alguns dos fatores que contribuem para a criação de novos postos de trabalho. Esses novos postos, por consequência, exigem uma maior qualificação do trabalhador. Como a grande maioria da população tem dificuldades para se qualificar, seja por questões financeiras ou educacionais, entre outras, cria-se uma grande massa de trabalhadores desempregados, por não constituírem a tão desejada “mão-de-obra” qualificada. Apesar da escolaridade mínima exigida para ingresso no SAC-Petrobrás é ter o ensino médio concluído, apenas três pessoas entrevistadas não iniciaram um curso superior, sendo que dez delas ainda estão cursando faculdade. A maioria dos cursos está relacionada ao dia a dia de trabalho no SAC-Petrobrás, tais como web designer, informática e administração de empresas. Isso mostra o interesse destas pessoas em galgar cargos dentro da empresa, visto que o fato de estarem prestando serviços enquanto terceirizadas não constitui um obstáculo para que possam progredir profissionalmente.

No entanto, a questão da qualificação profissional é ambígua. O fato do trabalhador se qualificar não significa que terá um emprego melhor, com salários na medida ou acima do esperado. Muitas empresas, ao espalhar suas filiais pelo mundo, geralmente trazem junto seus profissionais de maior escalão, reservando para o país onde irão se instalar, os cargos menos qualificados e com remunerações menores. Infelizmente, a qualificação profissional não pode ser considerada, atualmente, como a solução para o progresso profissional, ou mesmo para o fim do desemprego. Hoje muitos profissionais, com nível superior, estão exercendo funções direcionadas para trabalhadores que concluíram apenas o ensino médio. Percebe-se o quão difícil têm se tornado os processos seletivos para cargos de remuneração elevada em grandes empresas, mesmo que seja para ocupação de vagas de *trainees*. A cada momento surgem novas exigências: domínio de idiomas, conhecimentos em informática, facilidade para trabalhar em equipe, vivência no exterior, etc.

Esse crescimento profissional, para alguns entrevistados, constitui-se em um verdadeiro “sonho”:

- *“Acho que o sonho de todo profissional é ter sucesso na carreira, se realizar profissionalmente. Acho que isso aí é o sonho de todo profissional”* ( Henrique).
- *“Atualmente, um sonho mais próximo é terminar a obra lá em casa. Mas um sonho mesmo é ter uma realização profissional dentro da minha área (marketing), que eu me identifico muito”* (Luiza).

Essa realização profissional está ligada às oportunidades que tiveram, antes de prestarem serviços na Petrobrás S.A. Entre os entrevistados, onze pessoas já haviam sido contratadas diretamente por outras empresas. Visto que, na Petrobrás S.A. são prestadores de serviço, ao serem indagados se ainda desejam um contrato formal, novamente, dizem:

- *“É um desejo primordial!”* (Bruno).
- *“Não sei se meu interesse é trabalhar na Petrobrás, mas interesse de crescimento é normal pra todo mundo”* (Anderson).
- *“Acho que todo mundo deseja. Eu desejo entrar pra uma empresa e ser contratado direto pela empresa”* (Murilo).

Outros entrevistados desejam outro tipo de contrato, mas através de concursos públicos:

- *“Continuo desejando um contrato formal. Já participei de vários concursos, infelizmente ainda não consegui a meta pra passar, mas tô buscando isso”* (Bianca).
- *“Claro que desejo! Os benefícios são muito altos, muito bons. Mas a minha pretensão é dentro da empresa ou fora, um emprego público dentro da minha área (direito), como promotoria, algo assim”* (Elaine).
- *“Vou prestando concursos, na esperança de uma empresa pública e aí ficar efetiva”* (Adriana).

Talvez devido ao alto índice de satisfação dos entrevistados em relação ao seu dia a dia de trabalho no SAC-Petrobrás, muitos desejam tornar-se funcionários da própria Petrobrás S.A.:

- *“Se fosse aqui na Petrobrás, lógico! Fazer o concurso, eu gostaria bastante. Eu diria que é até meu sonho ser funcionário da Petrobrás. Tenho vontade. Tenho vontade não! Eu vou fazer, nos próximos eu irei fazer e um dia eu chego lá, se Deus quiser!”* (Henrique).
- *“Com certeza, isso é um sonho de todo mundo, ser funcionário da Petrobrás”* (Roberto).
- *“Eu acho que ser funcionário da Petrobrás seria uma boa!”* (Elias).

Outras duas pessoas também manifestaram, por outro lado, seu desejo, não de estarem inseridas em alguma empresa, mas em construir seu próprio negócio:

- “Olha, eu tenho dois sonhos. Um é ser totalmente independente (...) e outro é ter meu próprio negócio, e vou conseguir, com certeza!” (Vinícius).
- “Todos nós estamos sempre sonhando, nunca deixamos de sonhar. Eu gosto muito de trabalhar por eu mesma, ter uma coisa minha, alguma coisa própria. Eu pretendo agora, quando me aposentar, ter alguma coisa minha”(Eliza).

Esse desejo de ser “empresário de si mesmo”, ser seu próprio patrão, faz parte da imagem idealizada de um novo trabalhador, influenciado pelos ideais de empreendedorismo. Segundo Machado, o par empregabilidade/empreendedorismo faz com que o trabalhador seja o único responsável por seu fracasso, caso não seja bem-sucedido, não percebendo a cultura da individualidade que está embutida nesta nova alternativa. A questão não é o julgamento se tal alternativa é válida ou não, mas é que devemos nos lembrar que, embutida nesta ótica empreendedorista, está a ausência dos direitos trabalhistas.

A trajetória dos entrevistados aqui descrita nos mostra, levando-se em consideração seus sonhos e desejos profissionais, que buscam a satisfação no ambiente de trabalho mas, também, procuram estabilidade e crescimento profissional além, é claro, da efetivação de seus direitos em relação ao trabalho.

### **Considerações finais**

Embora as ações na direção da efetivação dos direitos, previstos em lei, para os trabalhadores esteja acontecendo, ainda caminhamos lentamente nesta direção.

Uma das questões que merece destaque é o fato de nossa legislação, ao mesmo tempo, incluir e excluir. Ao determinar, para os governantes e, também, para a sociedade civil, o dever de zelar pelos direitos dos deficientes, assegura direitos específicos – principalmente em relação ao trabalho – para pessoas com deficiência física.

Outro fato é que as empresas, ao contratarem mão-de-obra deste segmento da população, mantêm o discurso de que está cumprindo o seu papel social, quando, na verdade, estão cumprindo um direito garantido em lei. Dessa forma, promovem-se socialmente e, conseqüentemente, conquistam novos consumidores.

A percepção construída pelos entrevistados enquanto trabalhadores com deficiências físicas, 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 inseridas, é porque são capacitadas e qualificadas 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 que as aponta enquanto parte da responsabilidade social da empresa não lhes agrada, sugerindo que não devem, necessariamente, possuir uma deficiência para ingressar no mercado de trabalho, mas que "tem que ser deficiente e eficiente".

Infelizmente, nossa legislação ainda é limitada e contraditória. São necessárias políticas que não só busquem a 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.

**Referências Bibliográficas:**

- ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho?* São Paulo: Cortez, 2000, 7ª edição.
- BOBBIO, N. *A era dos direitos*. Rio de Janeiro: Campus, 1992.
- BOLTANSKI, L. e CHIAPELLO, É. *El nuevo espíritu del capitalismo*. España: Editora AKAL, 2002.
- CASTELLS, M. *A sociedade em rede – 6ª edição revisada e ampliada*. Coleção A era da informação: economia, sociedade e cultura, volume 1. São Paulo: Paz e terra, 1999.
- \_\_\_\_\_. *Materials for an exploratory theory of the network society*. In *The British Journal of Sociology*, vol. 51, nº 1, january/march, 2000.
- GOFFMAN, E. *Estigma: notas sobre a manipulação da identidade deteriorada*. Rio de Janeiro: 1963.
- MACHADO, L. A. *Da informalidade à empregabilidade – reorganizando a dominação no mundo do trabalho*. In *Cadernos CRH*, nº 37, jul/dez de 2002.
- PASTORE, J. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: Editora Ltr, 2000.
- PELIANO, A. M. T. M. (coord.). *Bondade ou interesse: como e porque as empresas atuam na área social*. Brasília: IPEA, 2001.
- POCHMANN, M. *O emprego na globalização*. São Paulo: Boitempo, 2001.
- TORRES, C. *Responsabilidade social das empresas (RSE) e balanço social*. In SILVA, César A. T. e FREIRE, Fátima de Souza (orgs). *Balanço social: teoria e prática*. São Paulo: Atlas, 2001, p. 15-31.