

INSERÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

DISABLED PERSONS ENTRANCE IN THE LABOUR MARKET

Danièle dos Santos Fontoura^(*)
Valmíria Carolina Piccinini^(**)

RESUMO

Ao se analisar o mercado de trabalho brasileiro, constata-se que a legislação por si só não é capaz de assegurar a inclusão da pessoa portadora de deficiência (PPD). É dentro desse contexto que se destacam os convênios de prestação de serviço desenvolvidos pela Associação Canoense de Deficientes Físicos (ACADEF) com empresas públicas e privadas visando à inclusão de PPDs no mercado de trabalho. Sendo assim, esse estudo teve como objetivo investigar as relações e as condições de trabalho das PPDs que prestam serviços como terceirizadas por meio da ACADEF na Refinaria Alberto Pasqualini (REFAP) de Canoas — RS. Para tanto, foram entrevistadas 11 PPDs que fazem parte do convênio, bem como o fiscal do contrato (funcionário da REFAP) e a analista de recursos humanos da ACADEF. Como resultado, verificou-se que as PPDs conquistaram respeito e valorização por parte dos colegas e chefias por demonstrarem capacidade de trabalho e vontade de realizá-lo bem, porém constatou-se que o preconceito e a discriminação continuam presentes nas relações de trabalho. Quanto ao grau de acessibilidade para esses trabalhadores, a REFAP já adequou alguns locais, no entanto ainda há muito a ser feito. Constatou-se, também, que a maioria das PPDs teve dificuldade para colocar-se no mercado antes de ingressar na ACADEF e se não fosse a associação acreditam que não estariam tão bem inseridas no mercado de trabalho.

Palavras-chave: pessoas portadoras de deficiência, mercado de trabalho, discriminação.

ABSTRACT

The Brazilian labor market law does not enforce the inclusion of Persons with Disabilities (PDs). In this context the *Associação Canoense de Deficientes Físicos* (ACADEF) along with public and private companies developed actions to promote the inclusion of PDs in the labour market. This study focuses the relations and work conditions of 11 PDs subcontracting from ACADEF at the Alberto Pasqualini Refinery (REFAP) in Canoas — RS. The results point out that the PDs have achieved respect and value from workmates and boss due their capacities. They have performed adequately their tasks although prejudice and discrimination are still present within the relations at work. Regarding the access of these workers, REFAP has already adequate some locals but there are a lot to be done. It was also verified that most of the PDs had presented difficulties to entry the labour market before joining ACADEF and without it support they believe they would not participate of the labour market.

Key words: persons with deficiencies, work market, discrimination.

(*) Mestranda em Administração — PPGA — UFRGS. Endereço eletrônico: danièle_fontoura@yahoo.com.br.

(**) Docente da Escola de Administração — PPGA — UFRGS. Endereço eletrônico: vpiccinini@ea.ufrgs.br.

INTRODUÇÃO

No Brasil, milhares de pessoas com algum tipo de deficiência são discriminadas nas comunidades em que vivem ou excluídas do mercado de trabalho. O processo de exclusão social de pessoas com deficiência é tão antigo quanto a socialização do homem. A estrutura das sociedades, desde os seus primórdios, inabilitou os portadores de deficiência, marginalizando-os e privando-os de liberdade (MACIEL, 2000).

Em se tratando das pessoas portadoras de deficiências (PPDs), é no mundo do trabalho que as tentativas de excluí-las mais aparecem. Dentre os que podem trabalhar, é comum a rejeição de profissionais qualificados pelo simples fato de serem portadores de alguma limitação, mesmo que esta não afete o bom desempenho no trabalho (PASTORE, 2000).

Até o final da década de 1980 pouco se falava em PPDs e, menos ainda, em sua inclusão no mercado de trabalho no Brasil. Mudanças significativas começaram a acontecer na realidade brasileira a partir da Constituição de 1988, quando esta se manifestou em defesa dos direitos das chamadas minorias, entre as quais as pessoas com deficiência.

A partir do Censo de 2000 se têm estatísticas condizentes com a realidade do país. No último Censo contemplou-se, além das pessoas incapazes de enxergar, ouvir ou locomover-se, a parcela da população que possui alguma ou grave dificuldade de enxergar, ouvir ou locomover-se. Assim, constatou-se que há no Brasil um contingente de 24,5 milhões de pessoas com deficiências, ou seja, 14,5% da população têm algum tipo de deficiência. Desse universo de PPDs no Brasil, 48,1% são portadores de deficiência visual; 22,9% de deficiência motora; 16,7% de deficiência auditiva; 8,3% de deficiência mental e 4,1% de deficiência física (CORDE, 2004).

Em contrapartida, ao observar-se sua inclusão no mercado de trabalho, constatam-se índices bem inferiores: segundo a pesquisa Retratos da Deficiência no Brasil (NERI, 2003) realizada tendo como base os dados encontrados no Censo de 2000, em um universo de 26 milhões de trabalhadores formais ativos, apenas 537 mil são pessoas com deficiência, representando 2,05% do total de empregados.

Com o intuito de combater a discriminação e estimular a participação de deficientes no mercado de trabalho, nasceu, em 1984, a Associação Canoense de Deficientes Físicos (ACADEF), uma organização não-governamental situada no município de Canoas/RS e com atuação na Região Metropolitana de Porto Alegre e Vale do Sinos, visando a desenvolver as potencialidades das pessoas com deficiência física, garantir seus direitos e contribuir para sua inclusão no mercado de trabalho. Uma das formas pelas quais a ACADEF colabora com o acesso ao trabalho é valendo-se do art. 24 da Lei n. 8.666/93 que permite a contratação de organizações de pessoas com deficiência para atuarem como terceirizadas dispensando a realização de processo licitatório.

A fim de aprofundar-se no estudo da realidade enfrentada pelas PPDs ao buscarem inserir-se no mercado de trabalho, essa pesquisa estudará o papel desempenhado pela ACADEF (Associação Canoense de Deficientes Físicos) e, dentro dos diversos projetos e convênios que desenvolve, se destacará nesse estudo um deles, o implementado em parce-

ria com a Refinaria Alberto Pasqualini (REFAP) situada na cidade de Canoas/RS, que possibilita acesso ao trabalho para um grupo de pessoas com deficiências físicas. Buscar-se-á, por meio dessa metodologia, investigar sua trajetória profissional até a colocação na Refinaria, analisando, também, suas condições e relações de trabalho. Pretende-se por intermédio desse trabalho ampliar a discussão sobre a temática.

1. A PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA (PPD)

Quanto ao significado semântico da palavra deficiência, a CNBB (2005, p. 16) manifesta que “a palavra ‘deficiência’ evoca ausência, anomalia ou insuficiência de um órgão, de uma função fisiológica, intelectual ou até social”.

Um dos primeiros conceitos formais foi exposto em documento editado pela ONU (1975), na Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes. A expressão “pessoas deficientes” referia-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida individual ou social normal, em decorrência de uma deficiência, congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais.

Atualmente, o uso da expressão “Portador de Deficiência” vem sendo questionado. Embora este seja amplamente utilizado, o termo “portador” traz a idéia de carregar e a deficiência não é algo que se porte ou carregue e que a qualquer momento a pessoa possa desfazer-se dela. Portanto, a pessoa não porta, ela possui uma deficiência como parte integrante de seu ser (CERIGNINI e RODRIGUES, 2005).

Outra expressão por vezes utilizada é o termo Pessoa Portadora de Necessidades Especiais (PNE), porém, para *Doval*, apesar de referir-se às pessoas portadoras de deficiência, o conceito de PNE é mais amplo, englobando tanto os superdotados, como os indivíduos com dificuldades de aprendizagem, portadores de condutas típicas de outras síndromes, desfavorecidos e marginalizados.

Nesse trabalho se adotará a expressão Pessoa Portadora de Deficiência para caracterizar o grupo de pessoas que possui algum tipo de deficiência, seja física (auditiva, visual, motora ou múltipla) ou mental por esta ser a nomenclatura mais presente na legislação que norteia as relações de trabalho e as políticas públicas.

Destaca-se que nesse trabalho abordaremos especificamente os casos de deficiência física, entendida para fins desse estudo como englobando as deficiências visuais, auditivas, motoras e múltiplas, o que não impedirá que, em algum momento, se citem aspectos que sejam referentes também a pessoas com deficiências mentais.

2. HISTÓRICO DAS RELAÇÕES SOCIAIS E DE TRABALHO

Para entender o contexto atual de limitantes à inserção na força de trabalho e como se estruturam as relações de trabalho que envolvem as PPDs revela-se importante conhecer como o grupo foi visto ao longo do tempo e como evoluíram as relações de trabalho em diferentes momentos da história humana.

Em épocas primitivas, as pessoas portadoras de deficiências eram quase sempre exterminadas pela comunidade na qual viviam, pois as dificuldades para a sobrevivência eram de natureza a eliminar os que não eram produtivos (ALVES, 1992). Progressivamente, no entanto, pretendeu-se que os portadores de deficiência deveriam ser engajados no sistema de produção ou assistidos pela sociedade. Com a Revolução Industrial, as pessoas vindas do sistema feudal para as grandes cidades passaram a engajar-se no sistema de produção industrial. Com isto, às deficiências que tinham como causas doenças congênitas, epidemias e acidentes domésticos acrescentaram-se, também, os acidentes nos locais de trabalho e as doenças profissionais, oriundas da nova forma de produção.

Depois da Revolução Industrial, são as grandes Guerras Mundiais que influenciaram sobremaneira as relações de trabalho. Pode-se dizer que as duas Guerras Mundiais representaram um marco na inserção social e profissional das PPDs, uma vez que impulsionaram a preocupação com a reabilitação e a inserção dessas pessoas no mercado de trabalho. De um lado, as guerras haviam deixado um grande contingente de trabalhadores mutilados e de outro, muitos postos de trabalho a serem preenchidos (LANCILLOTTI, 2003).

Esse histórico de relações se reproduz no mundo do trabalho de hoje. Algumas modificações na sociedade e, conseqüentemente, nas relações de trabalho aconteceram ao longo do tempo, porém a base das relações trabalhistas e até mesmo da legislação sobre o tema ainda guarda alguns aspectos discriminatórios.

3. MERCADO DE TRABALHO E EXCLUSÃO SOCIAL PARA AS PPDs

O desemprego atinge amplas parcelas da população e principalmente as minorias, como as pessoas com deficiência. *Cerignoni* e *Rodrigues* observam que, de acordo com dados da OIT, a taxa de desemprego é 2 ou 3 vezes mais alta entre as pessoas com deficiência que entre os demais. Além disso, a parcela que trabalha conforma-se em receber remuneração inferior àquela paga aos não-deficientes.

À crise do emprego na economia globalizada soma-se, em geral, a baixa escolaridade e qualificação dos profissionais portadores de deficiências. Segundo o MTE (2003), a grande maioria dos projetos que aborda a qualificação não tem êxito por estar distanciada das necessidades do mercado e porque muitos são ainda dominados por enfoques assistencialistas, que buscam proteger em vez de estimular sua integração no mercado de trabalho.

A escolaridade e a qualificação profissional são, sem dúvida, um agravante da difícil entrada de PPDs no mercado de trabalho. Seja por baixa auto-estima, dificuldades de locomoção, impedimentos de ordem financeira ou receio da própria família de expor o deficiente, o fato é que as pessoas que possuem algum tipo de deficiência apresentam níveis inferiores de escolaridade comparadas àquelas com iguais condições, exceto o fato de possuírem uma deficiência.

Todas essas dificuldades que acometem as PPDs (baixa escolarização/qualificação, dificuldade de acesso aos meios de transporte, baixa auto-estima, preconceito) acabam levando à exclusão social ou a que eles próprios se isolem do meio social.

As pessoas excluídas dos processos institucionais de distribuição da riqueza e dos bens sociais são forçadas a ganhar a vida por intermédio de meios precários, atividades sazonais, informais ou até clandestinas, sem garantias e sem previdência social.

4. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

O método utilizado foi o estudo de caso apresentado por Yin. Os dados primários e qualitativos foram baseados em entrevistas semi-estruturadas com os portadores de deficiência que prestam serviço na REFAP intermediados pela ACADEF, com o fiscal do contrato e com uma profissional do departamento de Recursos Humanos da ACADEF responsável pela seleção das PPDs para os convênios. Como dados secundários foram utilizados materiais disponibilizados pela organização ou possíveis de observação pela pesquisadora, como documentos e registros.

Ao todo foram entrevistados 11 de um total de 13 profissionais portadores de deficiências na REFAP. Os mesmos foram entrevistados individualmente utilizando-se um roteiro semi-estruturado. Entrevistou-se também o fiscal do contrato entre essa entidade de portadores de deficiência e a REFAP (funcionário da REFAP) e a analista de recursos humanos da ACADEF.

As entrevistas foram, posteriormente, transcritas e analisadas de forma qualitativa, procurando-se ao mesmo tempo semelhanças e pontos divergentes nas falas dos diferentes sujeitos. Após a análise das entrevistas procurou-se relacionar os resultados obtidos no estudo empírico com o encontrado na literatura sobre o tema.

A busca de diferentes fontes permitiu confrontar as informações obtidas das diferentes fontes, sendo entrevistados três lados envolvidos na mesma relação: as 11 PPDs, o fiscal do contrato e a analista de recursos humanos da ACADEF.

5. RESULTADO DO ESTUDO

5.1. A ASSOCIAÇÃO CANOENSE DE DEFICIENTES FÍSICOS (ACADEF)

A ACADEF foi fundada em 1984 e tem como missão desenvolver, capacitar e ocupar o potencial da pessoa portadora de deficiência (ACADEF, 2005). Entre os serviços que oferece às pessoas com deficiência e a outras minorias destaca-se: assistência social, passe livre Municipal, Intermunicipal e Trensurb para transporte público, atividades para o desenvolvimento de habilidades e convivência social, qualificação e capacitação profissional e inserção no mercado de trabalho. Os serviços são todos gratuitos tanto para os deficientes quanto para a população de baixa renda (até um salário mínimo).

Para as organizações públicas e privadas, a instituição atua prestando serviços de terceirização de serviços administrativos/operacionais por meio de contratação pela CLT, treinamento e capacitação de profissionais para trabalhar com pessoas com deficiência e

elaboração, implementação e execução de programas e projetos nas áreas de capacitação profissional, avaliação de acessibilidade, cultura, esportes e saúde.

Dentre os projetos que a organização desenvolve destaca-se o PIC (Projeto Integrando Conhecimento), uma ação de qualificação sócio-profissional direcionado para jovens portadores de deficiência nos quais são desenvolvidos conteúdos tanto nas habilidades técnicas quanto pessoais, para que assim as PPDs adquiram confiança, autonomia e capacidade de construir um projeto de vida próprio.

Outro importante projeto é o “Além da Inserção” que visa a assessorar as empresas contratantes de pessoas com deficiências por meio de palestra de sensibilização, avaliação da acessibilidade e, depois de concluídas essas etapas, a ACADEF faz a pré-seleção dos candidatos.

Um instrumento bastante importante a que a ACADEF pode recorrer é a exceção proporcionada pela lei de licitações (Lei n. 8.666/93) em seu art. 24, inciso XX, que permite que contratos de terceirização com organizações de PPDs e empresas públicas estejam dispensados de licitação. Nesses convênios de terceirização, as PPDs são funcionárias da própria ACADEF que assina a carteira de trabalho e lhes garante todos os direitos trabalhistas. Atualmente, a organização mantém convênio de prestação de serviço com a RE-FAP e com o INMETRO, onde conta com 20 e 95 postos, respectivamente.

5.2. PERFIL DO BENEFICIÁRIO DA ACADEF

Os serviços/projetos da ACADEF visam a atender especialmente as pessoas com deficiência física, sendo que seu público alvo é o adulto ou a partir de 14 anos no caso de capacitação para o trabalho e vida independente. Os serviços prestados também abrangem demais minorias como negros, mulheres, pessoas com mais de 45 anos e pessoas em situação de vulnerabilidade social. De acordo com a analista de recursos humanos, atualmente a instituição possui em torno de 12.000⁽¹⁾ pessoas cadastradas e usuárias dos diversos serviços, sendo 70% pessoas com deficiência (cerca de 8.000) e 80% em situação econômica na faixa de carência de até um (1) salário mínimo (ACADEF, 2006).

De acordo com o Relatório de Atividades de 2005, 51% dos cadastrados são mulheres e 49% homens, 36% pertencem à raça branca, 6% são negros e 58% pertence a outras etnias. Cinquenta e sete por cento (57%) dos cadastrados está em faixa etária produtiva (PEA).

Nos registros de escolaridade, fica evidente um problema já abordado nesse trabalho: a baixa escolaridade e qualificação desse grupo. Dos cadastrados, 60% não concluíram o primeiro grau; 16% concluíram o curso fundamental; 7% têm curso médio incompleto; 13% segundo grau completo e somente 4% têm curso superior completo ou incompleto. Isso comprova o evidenciado pela literatura sobre o tema, de que um grande limitante da colocação profissional é a baixa qualificação.

(1) Estes números foram fornecidos pela própria associação e não constam no Relatório de Atividades de 2005.

5.3. CONVÊNIO ACADEF — REFAP

O convênio com a REFAP iniciou em 1995, com sete (7) funcionários que realizavam trabalhos na recepção, triagem e distribuição de documentos. Atualmente, treze portadores de deficiência física estão vinculados ao convênio. A quota de postos de trabalho prevista no contrato é de 20 postos, porém como o Decreto n. 5.296/04 redefiniu os níveis de deficiência auditiva e acuidade visual, sete (7) pessoas deixaram de ser enquadradas como PPDs e tiveram que deixar a empresa.

Haveria a possibilidade de, na época, a ACADEF repor esses sete (7) profissionais por outras PPDs que estivessem enquadradas na lei, porém outra empresa terceirizada (não de PPDs) conseguiu oferecer profissionais em menor tempo que a ACADEF, então esses acabaram sendo contratados devido à urgência da demanda dos setores.

A forma de contato entre a ACADEF e os profissionais portadores de deficiência na REFAP é por meio do chamado preposto. O preposto é um funcionário da ACADEF dentro da REFAP que além das atividades normais da sua função atua, também, como um intermediador entre as PPDs e a ACADEF. Dentre as suas atividades estão: conferência e fiscalização do registro de ponto, representação da empresa em reuniões com gerências, contratação e seleção de novas vagas, treinamento específico de informática da equipe, elaboração de relatório de resultados para a ACADEF, plano de férias, avaliação de desempenho da equipe, entre outras.

O contrato de prestação de serviço tem supervisão de um fiscal e de um gerente de contrato, ambos funcionários da REFAP. Eles se responsabilizam principalmente pela questão legal do contrato e também pela fiscalização do trabalho dessas PPDs e avaliação de pedidos de promoção, dentre outras atribuições.

Quando surge uma vaga na refinaria, o preposto da ACADEF ou o fiscal do contrato verificam com a chefia do setor a possibilidade de colocar uma pessoa com deficiência. Às chefias dentro da REFAP é sempre dada a opção de aceitar ou não uma pessoa portadora de deficiência em sua equipe. Se a chefia disser que não pode haver PPD em seu setor, ninguém irá contrariá-la ou questioná-la.

Quando a resposta é positiva, o fiscal do contrato ou o preposto fazem contato com o RH da associação informando as atribuições básicas da vaga. A ACADEF, por sua vez, providencia a triagem dos profissionais com base nas fichas preenchidas e pré-entrevistas realizadas no momento da inscrição e encaminha os profissionais considerados aptos para uma entrevista com o preposto da ACADEF e o fiscal do contrato.

Um grande entrave à colocação de profissionais na REFAP é o tempo que a ACADEF atualmente precisa para encontrar um profissional com deficiência com as qualificações necessárias. O tempo médio para a ACADEF encontrar um profissional para a REFAP é superior ao necessário pelas outras empresas terceiras dentro da REFAP, o que faz com que a ACADEF perca a oportunidade de inserir novos profissionais.

5.4. CARACTERIZAÇÃO DOS SUJEITOS ENTREVISTADOS

O convênio ACADEF-REFAP conta atualmente com 13 PPDs, das quais 11 foram entrevistadas para esse estudo. Dos profissionais entrevistados oito (8) são do sexo masculino e três (3) do sexo feminino. Situar-se na faixa etária dos 28 aos 45 anos de idade.

Todos os entrevistados são portadores de deficiências físicas e adquiriram a deficiência ao longo da vida. Como origens das deficiências predominaram as ocasionadas por acidentes de trânsito. Dos sujeitos entrevistados quatro (4) sofreram acidente de moto na juventude, um (1) acidente de caminhão a trabalho, um (1) teve um tumor na medula, consequência de um acidente de carro, um (1) acidentou-se ao soltar um fogo de artifício, dois (2) tiveram poliomielite na infância, um (1) teve uma obstrução em uma veia do cérebro quando tinha 1 ano e meio de idade e um (1) sofreu acidente de trabalho aos 23 anos.

Quanto à escolaridade e à qualificação, dos 11 entrevistados um (1) concluiu apenas o ensino fundamental, seis (6) PPDs completaram o segundo grau e quatro (4) têm ensino superior incompleto. Entre as PPDs com ensino superior incompleto apenas um (1) continua estudando, os outros três (3) estão com as matrículas momentaneamente trancadas.

5.5. COLOCAÇÃO NO MERCADO DE TRABALHO

Todos os sujeitos já haviam tido outras experiências de trabalho anteriores a essa e, então, lhes foi solicitado que contassem sobre sua trajetória profissional e eventuais dificuldades encontradas.

Quanto à busca por colocação no mercado de trabalho, pode-se dizer que as PPDs se dividiram em dois grupos: as que encontraram dificuldades e aquelas que buscaram justamente vagas para portadores de deficiência e devido a isso não encontraram grandes dificuldades. Verificou-se que a maioria, oito (8) PPDs, enquadraram-se no primeiro grupo.

Dos que alegaram encontrar dificuldade na busca de emprego, é importante salientar que a quase totalidade (7) tinha pelo menos ensino médio concluído, apenas um deles havia cursado até a quinta-série. Alguns (4) estavam inclusive cursando o ensino superior e mesmo assim encontravam dificuldades.

Este foi o caso do entrevistado n. 1 que na época cursava Engenharia Mecânica e, além disso, possuía outros cursos profissionalizantes. Mesmo tendo qualificação não conseguia ser aprovado nas entrevistas das quais participava. Quando questionado se acreditava que a dificuldade estava associada à deficiência, respondeu sem hesitar que sim. “Com certeza, porque qualificação não faltava [...] cursos de informática, mecânica, elétrica no SENAI, tudo que tu puder imaginar [...]” (Entrevistado n. 1).

O entrevistado n. 10, que está na REFAP há mais de seis anos, revelou que uma empresa chegou a alegar que uma vaga já havia sido preenchida para que ele não participasse do processo seletivo.

“Teve uma empresa que fui porque precisava de um auxiliar de escritório, cheguei lá para fazer a ficha e disseram que a vaga já tinha sido preenchida. No outro dia fui lá e

a placa continuava lá. Então acho que isso é uma discriminação grande. Você se sente, você analisa, poxa vida, eles disseram que já preencheram a vaga, e você foi lá e fez a ficha, quer dizer, pra mim isso é uma discriminação” (Entrevistado n. 10).

Em contrapartida, alguns foram buscar diretamente as vagas para pessoas portadoras de deficiência, é o caso, por exemplo, do entrevistado n. 3 que nos 10 anos em que atua no mercado de trabalho, passou por quatro (4) empresas e o máximo que ficou desempregado durante toda a sua trajetória profissional foram dois (2) meses. A entrevistada n. 5 quando questionada sobre as dificuldades para as PPDs colocarem-se no mercado de trabalho declarou que considera mais fácil a colocação, pois a maioria das pessoas são não-portadores de deficiências, o que, segundo ela, aumenta a concorrência.

5.6. CONDIÇÕES DE TRABALHO NA REFAP

Nessa seção se discutirá diferentes aspectos referentes às condições que as PPDs encontram para trabalhar na refinaria. Avaliar-se-á, também, as instalações físicas no tocante ao grau de acessibilidade permitida, a segurança para trabalhar na planta e outros aspectos como a remuneração e benefícios recebidos pelas PPDs.

5.6.1. Acessibilidade

Os postos de trabalho das PPDs estão localizados em diferentes setores da organização. As PPDs que lá trabalham têm acesso a todos os departamentos, alguns com mais dificuldade de acesso que outros. Quanto à acessibilidade, a REFAP tem adaptado locais de comum acesso aos funcionários e prestadores, porém poucos locais estão adaptados para receber cadeirantes e não há estrutura adequada para deficientes sensoriais (auditivos e visuais).

Os maiores limitantes/dificultadores de locomoção para as PPDs são o grande número de escadas nos prédios e a distância física entre eles. O entrevistado n.11, ao falar sobre esse tema, reconhece a dificuldade que haveria em se adaptar essas estruturas, pois há departamentos nos quais as máquinas estão fixas em seus lugares e seria difícil instalar elevadores ou rampas.

Ele acredita, porém, que se eles fossem concursados a situação poderia ser diferente, mas como no momento os funcionários com deficiência concursados não demandam esse tipo de acomodação, pouco se fez nesse sentido.

O fiscal do contrato, quando questionado sobre como funcionavam os investimentos em acessibilidade e acomodações físicas para as PPDs, informou que a grande maioria das adaptações são feitas por imposições legais ou, como no caso descrito por ele, imposição da seguradora a fim de reduzir o preço do seguro da refinaria:

“A rampa do refeitório eu participei do grupo que estudou aonde que ela ia e como iria ser, essa eu sei, foi uma exigência do corpo de bombeiros em última análise, do combate a incêndio, à seguradora, tendo o Programa de Prevenção e Combate a In-

cêndio (PPCI) o seguro baixa, dinheiro [risos] no final das contas [...] então, isso aí partiu da alta direção, né? Olha nós vamos ter, vale mais a pena fazer a rampa que pagar o seguro, com certeza. E a engenharia trabalhou nisso junto com a ACADEF, eles foram lá ver como que seria melhor” (Fiscal do contrato).

5.6.2. Segurança no trabalho

Por tratar-se de uma planta industrial com risco de acidentes (incêndio, explosões, vazamentos de produtos químicos e contaminação) havia a grande preocupação em como acomodar pessoas com dificuldades de locomoção. Nas simulações de acidente, os tempos de locomoção até o ponto de reunião foram contabilizados e aquelas pessoas que não conseguiram chegar no tempo máximo aceitável, receberam uma cadeira de rodas que fica à disposição para casos de emergência. Nesses casos, há duas pessoas da equipe que devem providenciar a remoção com segurança dessas PPDs até o ponto de encontro. Três PPDs têm a cadeira de rodas para locomoção em caso de emergência.

Os próprios entrevistados relatam sentirem-se muito seguros e tranquilos com o trabalho desenvolvido pela equipe de segurança do trabalho. Verificou-se, também, que eles conhecem claramente o plano de evacuação e sabem como proceder no caso de soar o alarme de emergência. Além disso, a ACADEF possui uma técnica em segurança do trabalho que, eventualmente, profere palestras sobre segurança no ambiente de trabalho para os deficientes.

5.6.3. Remuneração e Benefícios oferecidos pela REFAP

Quando questionado sobre a questão da remuneração, se esta está atrelada à remuneração recebida pelas PPDs concursadas, o fiscal do contrato explicou que está relacionada com o salário de mercado pago para as referidas funções (Auxiliar e Assistente Administrativo, por exemplo) e que a REFAP sempre busca arredondar um pouco para cima.

Além disso, o contrato de terceirização com a ACADEF proporciona uma série de benefícios que não são extensivos aos demais terceirizados na REFAP. Entre esses benefícios estão o acesso ao transporte da empresa, ao refeitório e ao ambulatório da refinaria, benefícios estes muito valorizados pelas PPDs.

Ainda que possa utilizar o mesmo transporte dos “petroleiros”, a REFAP não oferece a possibilidade de mudança de itinerário caso ingresse algum PPD que tenha residência afastada da rota estipulada ou algum dos já contratados se mude. Em contrapartida quando há ingresso por concurso público, as rotas são revistas visando a melhor acomodar essa pessoa. O preposto informou que, inclusive, esse acaba sendo, também, um critério utilizado na seleção das PPDs.

5.7. RELAÇÕES DE TRABALHO NA REFAP

Essa seção apresentará aspectos referentes às relações de trabalho dentro da refinaria pela ótica dos entrevistados, do fiscal do contrato e da pesquisadora.

5.7.1. *Discriminação e preconceito x valorização*

Verificou-se que a situação para as PPDs que ingressaram mais recentemente é bem diferenciada daquela encontrada pelos primeiros profissionais a ingressarem no convênio. A partir do bom trabalho desenvolvido é que a ACADEF foi sendo requisitada para preencher novos postos de trabalho. No início algumas pessoas não gostavam da idéia da refinaria ter pessoas com deficiência trabalhando na recepção, sendo as primeiras pessoas a aparecerem e a recepcionarem os visitantes:

“[...] a gente sabia que tinham algumas pessoas na refinaria que eram contra esse trabalho que estava sendo feito aqui e algumas pessoas até fizeram comentários ‘deficientes trabalhando na recepção de uma empresa como essa, uma empresa de grande porte com deficientes atendendo lá na recepção, sendo o retrato’” (Entrevistada n. 7).

Em contrapartida a entrevistada afirma que receberam muitos elogios e que a própria REFAP foi elogiada por incentivar o ingresso de PPDs ao trabalho. Os próprios terceirizados que ingressaram mais recentemente têm a consciência de que foi o trabalho prestado por seus colegas mais antigos que abriu caminho para novas vagas e também para que hoje o trabalho de todos seja valorizado.

Resultado disso é que hoje quando uma vaga é aberta, algumas chefias solicitam um prestador da ACADEF, ou seja, uma pessoa que seja portadora de deficiência, por já conhecerem seu trabalho e seu potencial.

O próprio fiscal do contrato da ACADEF assume que antes de conhecer o trabalho das PPDs tinha preconceito e não acreditava que eles pudessem realizar um trabalho tão eficiente quanto o desejado pela refinaria.

“[...] eu tinha um preconceito com eles, eu achava assim que coitadinhos, eles vão fazer alguma coisinha e quando eu peguei o contrato... ah, isso aí assim, é para inglês ver, é uma coisa assim, vão ficando, vão fazendo e a realidade é bem diferente, completamente diferente [...]” (Fiscal do contrato).

O fiscal do contrato, quando consultado se ainda percebe preconceito por parte dos gerentes, respondeu com pesar “eu sinto que ainda tem, da maioria”. O fato de algumas chefias não conhecerem o trabalho desenvolvido e terem pouco contato com as PPDs dentro da refinaria, dificulta que idéias pré-formadas sejam questionadas e se olhe as PPDs como pessoas com capacidades e potencial a ser desenvolvido.

5.7.2. *Relacionamento entre as PPDs na REFAP*

Percebeu-se pela fala dos entrevistados que, mesmo atuando em diferentes setores, há um grande coleguismo entre eles. Devido à dimensão física da refinaria, as PPDs trabalham afastadas umas das outras, porém verificou-se que isso não as impede de terem um bom relacionamento. Duas (2) entrevistadas (n. 7 e n. 8) que se mostraram muito motivadas com a busca por aperfeiçoamento e qualificação, preocupam-se, também, em conscientizar os colegas deficientes da importância de qualificarem-se sempre mais. Exemplo disso

é o entrevistado n.05 que quando ingressou na REFAP tinha somente a quinta-série e com o incentivo dos colegas buscou um supletivo para concluir o ensino fundamental.

Mesmo aqueles que não têm maiores dificuldades para locomoção, preocupam-se com seus colegas quando se referem ao grau de acessibilidade que a refinaria oferece.

Por meio das entrevistas com as 11 PPDs pode-se dizer que, aparentemente, não há disputa entre eles dentro da refinaria, mas ao contrário, revelam um bom convívio e, inclusive, preocupam-se com o crescimento pessoal e profissional uns dos outros.

5.7.3. Relacionamento entre a ACADEF e as PPDs

Verificou-se por meio das entrevistas que as PPDs uma vez colocadas no posto de trabalho, via de regra, não mantêm contato com a ACADEF. Poucos referiram ter voltado à instituição para procurar algum curso ou mesmo participar dos eventos. O contato acontece, predominantemente, via o preposto e apenas quando não se consegue resolver internamente alguma situação.

Quanto ao acompanhamento do trabalho das PPDs verificou-se que este é realizado de maneira informal por intermédio do preposto. Alguns entrevistados referiram que consideram que a ACADEF deveria se envolver mais com o planejamento de cargos e gostariam de ter uma avaliação formal de desempenho, o que de acordo com o preposto já está sendo previsto com a ACADEF.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Mesmo com todas as garantias previstas em lei, a pessoa com deficiência continua a sofrer o preconceito e a exclusão, pois a lei, por si só, não consegue mudar a realidade e promover a conscientização daqueles que detêm o poder decisório (CERIGNONI E RODRIGUES, 2005).

É indiscutível que as pessoas portadoras de deficiência enfrentam dificuldades de toda ordem como familiares, financeiras, auto-estima, escolaridade e qualificação profissional (MTE, 2003), o que acaba se refletindo na sua inserção no mercado de trabalho.

É dentro desse contexto de dificuldades que se destacou o trabalho desenvolvido pela ACADEF, uma organização não-governamental voltada para atender às demandas das pessoas portadoras de deficiência. Ficou evidente na execução desse trabalho que a organização tem um importante papel na região onde está situada, pois além de oferecer assistência médica qualificada no tocante à habilitação e reabilitação, prepara a pessoa portadora de deficiência para viver em sociedade e para colocar-se no mercado de trabalho.

Este trabalho teve por objetivo principal investigar as relações e as condições de trabalho para as PPDs que fazem parte do convênio entre a ACADEF e a REFAP. Ao todo o convênio conta com 13 PPDs das quais 11 foram entrevistadas para esse estudo.

Pela fala dos sujeitos comprovou-se o disposto na literatura sobre a dificuldade de ingresso das PPDs no mercado de trabalho (PASTORE, 2000; CERIGNONI E RODRI-

GUES, 2005; CNBB, 2005), pois a maioria deles (8) encontrou grandes entraves durante a busca por colocação profissional. Segundo eles, o preconceito e a discriminação permeiam tanto as relações sociais quanto as de trabalho.

Quanto à escolaridade e qualificação profissional, os sujeitos situaram-se acima do que mostram as estatísticas sobre a realidade brasileira (NERI, 2003), pois a quase totalidade deles (10) tem pelo menos ensino médio concluído. Verificou-se que mesmo tendo ensino médio completo, os sujeitos encontraram dificuldades para colocarem-se no mercado de trabalho. Quando questionados, a maioria atribuiu as dificuldades ao fato de ser portador de deficiência física. Consideram, ainda, que na sociedade existe um “preconceito velado” que não é assumido verbalmente mas que se reflete nas atitudes de recrutadores e chefias.

Infelizmente, esse “preconceito velado” existente na sociedade se reproduz nas relações de trabalho inclusive na própria REFAP. As primeiras PPDs a ingressarem no convênio (cerca de 12 anos atrás) revelaram que sentiam preconceito e até escutaram comentários de que alguns colegas não viam com bons olhos o convênio que a refinaria estava implementando com a ACADEF. As PPDs que ingressaram a menos tempo na refinaria revelaram que não enfrentaram situações de preconceito ou discriminação e consideram que os colegas e chefias estavam preparados para recebê-las.

Constatou-se, também, que dos 20 postos autorizados pelo contrato entre a REFAP e ACADEF apenas 13 estão preenchidos. Quanto a isso se verificou um ponto de conflito em relação a sua causa: para a ACADEF o não preenchimento do restante de postos de trabalho se deve a dois fatores: o perfil desejado pela refinaria — ensino médio completo e noções de informática — e o fato de não ficar sabendo da abertura de novas vagas. Já de acordo com a refinaria, a ACADEF envia poucos profissionais para entrevistas e quando surge uma vaga eles não têm nenhum portador de deficiência em mente. Ainda segundo a empresa, quando a ACADEF é comunicada da existência de uma vaga leva muito tempo para apresentar um profissional para entrevista e outras contratadas, geralmente, já conseguiram oferecer candidatos para entrevista antes da ACADEF.

Verificou-se pela fala dos 11 sujeitos que o ingresso ao mercado de trabalho via ACADEF possibilitou acesso a melhores relações e condições de trabalho que as anteriormente vivenciadas por eles. Entre as organizações contratadas da refinaria, a ACADEF é a única que tem direito a benefícios como a utilização do transporte próprio e do restaurante dos funcionários. A maioria deles citou que a refinaria é o melhor local em que já trabalharam e onde suas limitações são mais aceitas, vendo-os como profissionais.

Apesar das PPDs terem condições de acesso a todos os departamentos da refinaria, verificou-se que muito se tem a caminhar na questão da acessibilidade para portadores de deficiência. Algumas modificações já foram implantadas, mas o principal fator motivador são as imposições legais e/ou incentivos financeiros decorrentes de descontos oferecidos pela seguradora, por exemplo. Percebeu-se nas entrevistas, no entanto, que os deficientes não têm conhecimento sobre essas imposições legais e acreditam que foram realizadas pensando na sua melhor acomodação e conforto no local de trabalho.

É interessante destacar, também, que a ACADEF vem buscando um novo posicionamento: preparar a PPD para que ela tenha condições de buscar por si sua inclusão no mercado de trabalho. A associação constatou que deve se preocupar primeiramente com a capacitação profissional e com que essa pessoa desenvolva sua autonomia, segurança e auto-estima para, depois, inseri-la no mercado de trabalho.

Mesmo não sendo a forma ideal, parece que a inserção no mercado de trabalho por meio de quotas estipuladas em lei e pelos espaços permitidos pela legislação, como a dispensa de processo licitatório para entidades de PPDs (Lei de Licitações n. 8.666/93) são uma alternativa para o ingresso desse grupo no mercado de trabalho. Espera-se que, a partir dessa pseudo-inclusão empresas e instituições venham a conhecer verdadeiramente as potencialidades da pessoa portadora de deficiência para futuramente poder falar-se verdadeiramente em uma inclusão no mercado de trabalho.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ACADEF. *Relatório de Atividades 2005*. Canoas: D & F, 2006.
- _____. *Perfil da ACADEF*. Disponível em: <<http://www.acadef.com.br>> Acesso em: 11 mar. 2006.
- ALVES, Rubens Valtecídes. *Deficiente físico: novas dimensões de proteção ao trabalhador*. São Paulo: LTr, 1992.
- BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Núcleos de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação no Trabalho*, Brasília, MTE, Assessoria Internacional, 2003.
- CERIGNONI, Francisco N.; RODRIGUES, Maria P. *Deficiência: uma questão política*. São Paulo: Paulus, 2005.
- CONFERÊNCIA NACIONAL DOS BISPOS DO BRASIL (CNBB). *Campanha da Fraternidade 2006*: texto.base. São Paulo: Salesiana, 2005.
- COORDENADORIA NACIONAL PARA INTEGRAÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA (CORDE). *Relatório sobre a prevalência de deficiências, incapacidades e desvantagens*. Niterói, 2004. Disponível em: <www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/sicorde/Rel_Pesquisa.pdf> Acesso em: 9 set. 2006.
- DOVAL, Jorge. *Inserção de pessoas portadoras de deficiências no mercado de trabalho: desafios e tendências*. Dissertação (Mestrado em Administração) — Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração. Porto Alegre: Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2006.
- LANCILLOTTI, Samira S. P. *Deficiência e trabalho: redimensionando o singular no contexto universal*. Campinas: Autores Associados, 2003.
- MACIEL, Maria Regina Cazzaniga. Portadores de deficiência: a questão da inclusão social. In: *São Paulo em perspectiva*, 14 (2), p. 51-56, 2000.
- NERI, Marcelo *et al.* *Retratos da deficiência no Brasil*. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003.
- PASTORE, José. *Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência*. São Paulo: LTr, 2000.
- YIN, Robert K. *Estudos de caso: planejamento e métodos*. Porto Alegre: Bookman, 2001.