

**UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL  
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO  
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO**

**Daniele dos Santos Fontoura**

**INSERÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO  
MERCADO DE TRABALHO**

**Porto Alegre  
2006**

**Daniele dos Santos Fontoura**

**INSERÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO  
MERCADO DE TRABALHO**

**Trabalho de conclusão de curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.**

**Orientador: Prof. Dra. Valmiria Piccinini**

**Porto Alegre  
2006**

**Daniele dos Santos Fontoura**

**INSERÇÃO DE PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA NO  
MERCADO DE TRABALHO**

**Trabalho de conclusão de curso de graduação  
apresentado ao Departamento Ciências  
Administrativas da Universidade Federal do  
Rio Grande do Sul, como requisito parcial  
para obtenção do grau de Bacharel em  
Administração.**

Conceito Final:

Aprovado em ..... de ..... de .....

BANCA EXAMINADORA:

---

Profa. Dra. Carmem L. I. Grisci – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

---

Orientadora - Profa. Dra. Valmiria C. Piccinini – Universidade Federal do Rio Grande do Sul

## AGRADECIMENTOS

*Agradeço a Deus pelo dom da vida e por me permitir viver esse momento;*

*Aos meus pais pelo apoio na caminhada e por tudo que me proporcionaram, privando-se eles próprios de algumas coisas para que eu alcançasse os meus sonhos;*

*Ao meu namorado Leonardo pela compreensão, paciência e apoio em todos os momentos;*

*À ACADEF por permitir a realização desse estudo e por me receber prontamente;*

*A todos os profissionais portadores de deficiência que trabalham na REFAP, meus mais sinceros agradecimentos pela ajuda e pela lição de vida, especialmente a André Crippa;*

*À minha orientadora Prof. Dra. Valmiria Piccinini pela atenção e por todos os ensinamentos;*

*Às minhas colegas da faculdade Gabriela C., Gabriela O., Hortência, Lisandra, Jocenara e Aline que compartilharam comigo esse momento de angústias e alegrias e tornaram a caminhada mais agradável;*

*A todos que de alguma forma contribuíram e torceram para que eu alcançasse essa vitória,*

*Meu muito obrigada!*

*“Em minha civilização, aquele que é diferente de mim não me empobrece:  
me enriquece”*

Saint-Exupéry, 1939

## RESUMO

Apesar do inúmero arcabouço jurídico referente à inclusão da pessoa portadora de deficiência (PPD) no mercado de trabalho, constata-se que a legislação por si só não é capaz de assegurar a inclusão da 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 através da ACADEF na Refinaria Alberto Pasqualine (REFAP) com vistas a propor melhorias para o convênio e contribuir para um melhor entendimento sobre o tema. A metodologia utilizada foi o estudo de caso apresentado por Yin (2001). Foram entrevistadas as 11 PPDs que fazem parte do convênio, além do fiscal do contrato (funcionário da REFAP) e a analista de recursos humanos da ACADEF. Como resultados, verificou-se que nesses 11 anos de existência do convênio as PPDs foram conquistando respeito e valorização por parte dos colegas e chefias, porém constatou-se que o preconceito e a discriminação continuam presentes nas relações de trabalho, principalmente em setores nos quais não se conhece seu trabalho. Quanto ao grau de acessibilidade, a REFAP já adequou alguns locais com rampas e corrimões, no entanto ainda há bastante coisa para ser feita. Chamou atenção nessa pesquisa 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 colocadas no mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Pessoas portadoras de deficiências; mercado de trabalho; Associação Canoense de Deficientes Físicos.

## **LISTA DE ILUSTRAÇÕES**

Quadro 1 – Caracterização das PPDs.....	47
Quadro 2 – Escolaridade e Cargos.....	48

## **LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS**

- ACADEF – Associação Canoense de Deficientes Físicos
- CNBB – Conferência Nacional dos Bispos do Brasil
- CORDE – Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
- CONADE – Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência
- DRTs – Delegacias Regionais do Trabalho
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
- INMETRO – Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial
- MTE – Ministério do Trabalho e Emprego
- OIT – Organização Internacional do Trabalho
- OMS – Organização Mundial da Saúde
- ONG – Organização não-governamental
- ONU – Organização das Nações Unidas
- PPD – Pessoa Portadora de Deficiência
- PPI – Pessoa Perceptora de Incapacidade
- PPNE – Pessoa Portadora de Necessidades Especiais
- REFAP – Refinaria Alberto Pasqualine
- SINE – Sistema Nacional de Emprego



## SUMÁRIO

<b>1</b>	<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>10</b>
<b>2</b>	<b>DEFINIÇÃO DO PROBLEMA .....</b>	<b>13</b>
<b>3</b>	<b>JUSTIFICATIVA .....</b>	<b>17</b>
<b>4</b>	<b>OBJETIVOS .....</b>	<b>19</b>
4.1	OBJETIVO GERAL .....	19
4.1.1	Objetivos específicos .....	19
<b>5</b>	<b>REVISÃO DA LITERATURA .....</b>	<b>20</b>
5.1.	A PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA (PPD): NOMES, DEFINIÇÕES E CONCEITOS .....	20
5.2	DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO .....	22
5.3	MERCADO DE TRABALHO PARA AS PPDS .....	25
<b>5.3.1</b>	<b>Histórico das Relações de Trabalho.....</b>	<b>25</b>
<b>5.3.2</b>	<b>Mercado de Trabalho e Exclusão Social .....</b>	<b>28</b>
<b>4.2.1</b>	<b>Escolaridade e Qualificação.....</b>	<b>31</b>
4.4	PROTEÇÃO LEGAL .....	32
<b>5</b>	<b>PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS .....</b>	<b>36</b>
<b>6.</b>	<b>RESULTADOS DO ESTUDO.....</b>	<b>38</b>
6.1	A ASSOCIAÇÃO CANOENSE DE DEFICIENTES FÍSICOS (ACADEF) .....	38
6.2	PERFIL DO BENEFICIÁRIO DA ACADEF .....	41
6.3	PAPEL DA ACADEF NA INCLUSÃO DA PPD NO MERCADO DE TRABALHO .....	43
<b>6.3.1.</b>	<b>Convênio ACADEF – REFAP .....</b>	<b>47</b>
6.3.1.1	Caracterização dos Sujeitos Entrevistados .....	49
6.3.1.2	Mercado de Trabalho, Escolaridade e Família .....	52
6.3.1.3	Condições de Trabalho na REFAP .....	56

6.3.1.3.1	<i>Acessibilidade</i> .....	56
6.3.1.3.3	<i>Segurança no trabalho</i> .....	58
6.3.1.3.2	<i>Remuneração e Benefícios oferecidos pela REFAP</i> .....	59
6.3.1.4	Relações de Trabalho na REFAP .....	61
6.3.1.4.1	<i>Discriminação e Preconceito X Valorização</i> .....	61
6.3.1.4.3	<i>Relacionamento entre as PPDs na REFAP</i> .....	63
6.3.1.4.4	<i>Relacionamento entre a ACADEF e as PPDs</i> .....	65
6.3.1.5	Perspectiva de Futuro para os sujeitos entrevistados.....	66
6.4	<b>SUGESTÕES E PROPOSIÇÕES DE MELHORIA PARA O CONVÊNIO ENTRE ACADEF E REFAP</b> .....	69
6.5	<b>SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS</b> .....	70
6.6	<b>LIMITAÇÕES DO ESTUDO</b> .....	71
7	<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS</b> .....	72
	<b>GLOSSÁRIO</b> .....	77
	<b>REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS</b> .....	79
	<b>ANEXO A – QUESTIONÁRIO APLICADO ÀS PPDs</b> .....	83

## 1 INTRODUÇÃO

Até o final da década de 1980 pouco se falava em pessoas portadoras de deficiências (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, a saber, os marginalizados, os negros, os índios, os idosos e as pessoas portadoras de deficiências.

A referida Constituição consagrou, em 14 artigos, os direitos das pessoas portadoras de deficiência, incentivando a formulação de políticas públicas com uma visão menos assistencialista (CERIGNONI E RODRIGUES, 2005). Porém, ainda que a Carta Magna defendesse direitos igualitários a esse segmento da população, isto estava longe de tornar-se realidade (FONSECA, 2004).

A partir de então e também por força de movimentos sociais apoiados por organismos internacionais como a OMS (Organização Mundial da Saúde), a ONU (Organização das Nações Unidas) e a OIT (Organização Internacional do Trabalho), começou a surgir no país uma considerável quantidade de leis versando sobre o tema. No âmbito nacional, destaca-se a Lei 7.853, de 24 de outubro de 1989, que traz a obrigatoriedade da inclusão de questões específicas sobre a população portadora de deficiências nos censos nacionais, como condição essencial para o conhecimento da realidade brasileira e indispensável para sustentar a definição de políticas públicas coerentes com a necessidade e particularidades do país (CORDE, 2004), pois até esse momento não se dispunha de estatísticas sobre as pessoas portadoras de deficiências.

O primeiro Censo a incluir questões sobre as pessoas com deficiência ocorreu em 1991, porém não permitiu que se conhecesse a real situação e distribuição das PPDs no Brasil, pois utilizou uma metodologia distinta da utilizada e recomendada pela OMS. O referido Censo considerou como deficiente apenas as chamadas pessoas perceptoras de incapacidade

(PPI), ou seja, aquelas totalmente incapazes de ouvir, enxergar, locomover-se ou que portassem deficiências mentais.

Apesar do Censo de 1991 não ter fornecido estatísticas reais, o país assumiu concretamente a existência de pessoas com deficiências que demandavam tanto esforços de habilitação, reabilitação, como inclusão na sociedade e no mercado de trabalho. Nesse contexto, surgem importantes leis, como a 8.112/90 e 8.213/91, que estabelecem a obrigatoriedade de contratação de percentuais de trabalhadores no serviço público e privado, respectivamente. Porém estas foram regulamentadas efetivamente somente no final da década de 1990.

É a partir da mudança metodológica ocorrida no Censo de 2000 que se têm estatísticas condizentes com a realidade do país. No último Censo, além das PPI se contemplou uma importante parcela da população: aquelas pessoas portadoras de 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 tem algum tipo de deficiência, índice este superior à estimativa da OMS de que 10% da população mundial seja portadora 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).

O conhecimento de estatísticas da realidade brasileira proporcionou um aumento nos debates acerca do tema tanto na esfera pública como privada. O governo através de seus Ministérios passou a dar mais atenção à problemática da pessoa com deficiência por meio de publicações especializadas e da formulação de políticas públicas e ações afirmativas.

Por ser um tema de estudo relativamente atual dentro das áreas da Economia, da Sociologia e da Administração, ainda há poucas publicações com esse enfoque. A maioria das publicações na área datam dos últimos 10 anos e muitas são de origem governamental, como por exemplo, publicações do Ministério do Trabalho e Emprego e das DRTs afim de estimular à inclusão da PPD na sociedade e no mercado de trabalho (ressalva-se aqui, porém, que essas publicações foram fruto de algumas imposições da OIT devido a denúncias de discriminação e preconceito feitas à essa organização na década de 1990).

O ano de 2006 proporcionou particular destaque à temática das PPDs por intermédio da Campanha da Fraternidade promovida pela Igreja Católica, na qual o tema foi

“Fraternidade e a Pessoa com Deficiência”. Essa campanha apesar de estar relacionada a um grupo específico tem sua importância por promover debates e reflexões em torno da problemática da pessoa com deficiência e também proporcionar publicações e material de divulgação acerca do assunto.

A fim de conhecer melhor a temática da inclusão do deficiente no mercado de trabalho, essa pesquisa estudará o papel desempenhado pela ACADEF (Associação Canoense de Deficientes Físicos), uma organização não-governamental que visa à habilitação, reabilitação, assistência social e inclusão da pessoa portadora de deficiência física na sociedade e no mercado de trabalho. Dentro dos diversos projetos e convênios que essa organização desenvolve, se destacará nesse estudo um deles, o implementado em parceria com a Refinaria Alberto Pasqualine (REFAP) situada na cidade de Canoas, que possibilita acesso ao trabalho para um grupo de pessoas com deficiências físicas.

## 2 DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

O início dos debates e reflexões sobre a inclusão de pessoas portadoras de deficiências (PPDs) no mercado de trabalho tem como marcos importantes as duas Grandes Guerras Mundiais, o fortalecimento do movimento pelos direitos humanos e o avanço científico (LANCILLOTTI, 2003). A I e a II Guerra Mundial resultaram numa diminuição importante de mão-de-obra disponível e em um número considerável de mutilados, o que fez surgir programas de reabilitação, educação, saúde e treinamento voltados para pessoas com algum tipo de deficiência com vistas a inseri-las no mercado de trabalho. Em consequência, os movimentos sociais e de Direitos Humanos passaram a reivindicar direitos e proteção legal para esse grupo.

A partir de 1960 começa a haver a preocupação, ainda que incipiente, em integrar os portadores de deficiência na sociedade, como seres humanos nascidos em uma sociedade e, portanto, com direito ao trabalho (LANCILLOTTI, 2003). No entanto, somente a partir das décadas de 70 e 80 os debates e as reivindicações resultaram na elaboração de documentos legais de proteção e incentivo à inclusão de PPDs na sociedade e no ambiente de trabalho, como por exemplo: a Declaração dos Direitos do Deficiente Mental (ONU, 1971), a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (ONU, 1975) e a Convenção 159 sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes (OIT, 1983), conforme Ribas (2000).

No Brasil, a Constituição de 1988 é considerada a primeira Carta Constitucional que enfatiza a tutela da pessoa portadora de deficiência no trabalho. Em alguns artigos fica explícita a obrigatoriedade do Estado de adotar medidas para a construção de uma sociedade livre, justa e solidária, sem preconceitos de origem, raça, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação. No artigo 7º, inciso XXXI, proíbe-se qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência (FONSECA, 2004).

No mundo inteiro estima-se que 10% da população seja portadora de algum tipo de deficiência, seja visual, auditiva, mental, física ou múltipla. No Brasil, de acordo com o Censo

de 2000 essa proporção sobe para 14,5%, ou seja, 24,5 milhões de pessoas, o que confere ao Brasil uma das maiores populações de portadores de deficiência do mundo (PASTORE, 2000). O maior percentual se encontra na Região Nordeste (16,8%) e o menor na Região Sudeste (13,1%). As Regiões Norte, Sul e Centro-Oeste têm, respectivamente, 14,7%, 14,35% e 13,9% de pessoas com algum tipo de deficiência na população total (CORDE, 2004).

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, 537 mil são pessoas com deficiência, representando 2,05% do total de empregados.

A partir de 1991, com a lei nº 8.213/91, as empresas com mais de 100 funcionários passaram a ser obrigadas a contratar um contingente de portadores de deficiência. No entanto, as empresas brasileiras têm encontrado dificuldades em cumprir a legislação. Segundo a pesquisa Retratos da Deficiência no Brasil, apesar das empresas de 100 a 200 e de 201 a 500 funcionários estarem cumprindo a sua quota de contratação (2 e 3%, respectivamente), aquelas que mais vagas deveriam gerar estão longe de cumprirem a lei. De acordo com a legislação, em empresas com 501 a 1.000 funcionários são exigidos 4% de PPDs, dos quais se contrata apenas 2,8%. Naquelas com mais de 1.000 que deveriam ter quadro funcional de 5% de PPDs, verificou-se a contratação de apenas 3,6% de deficientes (NERI, 2003).

Ainda segundo Neri (2003) a adequação das empresas à lei 8.213/91 deveria gerar em torno de 518 mil empregos formais. As maiores responsáveis pela geração de empregos seriam as empresas com mais de 1.000 funcionários, que deveriam proporcionar cerca de 310 mil empregos para pessoas com algum tipo de deficiência, porém esses números estão longe da realidade econômica brasileira.

A fiscalização do cumprimento dessa quota deveria ser feita pelo Instituto Nacional de Seguridade Social, porém essa determinação nunca saiu do papel. A partir de 1999, com o Decreto 3.298, o Ministério Público do Trabalho fixou parâmetros de avaliação de deficiência física, auditiva, mental e múltipla e assumiu a fiscalização. Em março de 2006 a multa pelo não cumprimento da lei era de 1.101,75 reais por deficiente que deixou de ser contratado.

Entre os problemas levantados pelas empresas para justificarem o não cumprimento da legislação encontram-se a baixa qualificação das PPDs e a falta de incentivos financeiros às empresas para investir em infra-estrutura que garanta acessibilidade para as PPDs contratadas.

Na maioria dos casos, havendo essa inclusão, as empresas lhes oferecem salários, em média, 12,5% menores que os pagos aqueles indivíduos com iguais características (escolaridade, gênero, raça, idade, UF e tamanho da cidade), exceto o fato de possuírem algum tipo de deficiência (NERI, 2003).

Diante dessas situações, surgem questionamentos sobre qual seria o método eficaz para incentivar a inclusão de PPDs no mercado de trabalho. Alguns defendem a idéia de sanções e punições, baseando-se na idéia de que as empresas apenas irão contratar pessoas com alguma deficiência dada a grande oferta de mão-de-obra, se sentirem-se financeiramente ameaçadas. Outros acreditam que as empresas devem assumir seu papel social e acolher as minorias como forma de contribuir para uma sociedade mais justa e igualitária.

Para PASTORE (2000), a verdade parece estar na combinação dos dois argumentos. Os portadores de deficiência não necessitam de medidas preferenciais, mas sim da remoção das barreiras que impedem a sua inserção no mercado de trabalho. Segundo ele, os empregadores precisam ser educados e estimulados a fazer uma “acomodação razoável” para que as PPDs exerçam as suas atividades no máximo de suas potencialidades. Os defensores das imposições legais argumentam que essas “acomodações” jamais serão feitas pelos empregadores se o mercado oferecer (como de fato oferece) uma expressiva parcela de trabalhadores que não demandam adaptação. Ou seja, dentro dessa doutrina, o exercício da responsabilidade de acomodar só pode ser atingido por mandamentos legais, e não por condutas voluntárias. O autor afirma, ainda, que os casos de sucesso têm surgido quando se combinam, em doses racionais, a compulsoriedade e a estimulação.

Como nesse contexto o papel do Estado tem sido, predominantemente, o de estimular a inclusão através de sanções e punições legais, o que pode gerar aversão a essa política por parte das empresas, a sociedade se organiza para atender à demanda por conscientização e estimulação. Com esse intuito nasceu, em 1984, a Associação Canoense de Deficientes Físicos (ACADEF), uma organização não-governamental que atua no município de Canoas, região Metropolitana de Porto Alegre e Vale do Sinos, visando desenvolver as potencialidades das pessoas com deficiência física, garantir seus direitos e liberdade e contribuir para sua inclusão no mercado de trabalho. Entre as diversas ações sociais promovidas pela ACADEF, está a implementação de programas de inclusão de pessoas deficientes no mercado de trabalho, que incluem desde a avaliação de acessibilidade no ambiente de trabalho até a pré-seleção de candidatos. A associação oferece também uma série de cursos voltados para a



qualificação e preparação do deficiente para o mercado de trabalho. Outra forma pela qual a ACADEF colabora com o acesso ao trabalho é valendo-se do art. 24 da Lei nº 8.666/93 que permite a contratação de organizações de pessoas com deficiência para atuarem como empresas terceirizadas dispensando a realização de processo licitatório. Sob esse regime, a ACADEF possui convênios na Refinaria Alberto Pasqualine (REFAP) - objeto de estudo nesse trabalho - e no Instituto Nacional de Metrologia, Normalização e Qualidade Industrial (INMETRO). Esse espaço de inclusão permitido pela lei das licitações será o terreno utilizado para entender o processo de inclusão no mercado de trabalho, condições e relações de trabalho que se desenvolvem.

Assim, buscou-se com esse trabalho responder à questão: **como são as relações e as condições de trabalho de um grupo de trabalhadores portadores de deficiência física que trabalham na REFAP terceirizados pela ACADEF?**

### 3 JUSTIFICATIVA

Quanto maior a disposição de mão-de-obra no mercado de trabalho, mais as empresas podem aumentar as requisições para admitir. Com o aumento do contingente de trabalhadores buscando colocação no mercado de trabalho formal, as empresas aumentam as suas exigências. É nesse contexto de grande oferta que as minorias ficam mais prejudicadas, a saber jovens, mulheres, idosos, negros e os deficientes físicos, estes últimos objeto de estudo desse trabalho.

As PPDs são um grupo particularmente vulnerável, seja pelo preconceito que ainda sofrem, seja pela ausência de condições de acesso à escolaridade, à qualificação, à programas de reabilitação física e profissional ou mesmo pela falta de projetos de adaptação do ambiente de trabalho às suas necessidades e limitações, pois o setor privado tem dificuldade em se adequar a essas necessidades (FERREIRA et al, 2005).

Mesmo havendo uma lei que obriga a contratação de pessoas portadoras de deficiência, as empresas alegam que esses profissionais não têm condições para preencher as vagas, seja pela falta de qualificação, seja porque não passaram por programa de educação profissional ou nunca trabalharam.

Outro agravante é que escassos são os profissionais de Recursos Humanos, médicos do trabalho e líderes de áreas empresariais que conhecem o potencial e/ou limites das pessoas portadoras de deficiência. Muitos recrutadores e selecionadores se sentem constrangidos em entrevistas e acabam não questionando coisas importantes como habilidades, limitantes, grau de autonomia, etc. Muitos instrutores ficam inseguros quando sabem que na próxima turma de treinamento haverá um cego ou um surdo. Muitos médicos não sabem como fazer o exame admissional em um paraplégico que foi acometido por lesão medular (RIBAS, 2005).

Ainda segundo o autor, o próprio sistema regular de ensino público e privado não incentiva o debate sobre as PPDs. Raros são os docentes preparados para lidar com pessoas

com algum tipo de deficiência ou que levantem o debate em suas salas de aula. Nas próprias Universidades brasileiras o tema da deficiência está longe de ser amplamente debatido.

Assim, visa-se com esse trabalho colaborar para um maior esclarecimento sobre a temática da PPD e sua inclusão no mercado de trabalho. O estudo de um caso específico no qual se alcançou a inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho, contribuirá para o entendimento do assunto tanto para estudantes, pesquisadores, recrutadores, agências de integração e ONGs quanto para os próprios profissionais portadores de deficiência.

## **4 OBJETIVOS**

### **4.1 OBJETIVO GERAL**

O presente trabalho tem como objetivo investigar as relações e as condições de trabalho de pessoas portadoras de deficiência que prestam serviços como terceirizadas através da ACADEF na REFAP, com vistas a propor melhorias para esse convênio entre as duas organizações e contribuir para um melhor entendimento sobre o tema em questão.

#### **4.1.1 Objetivos específicos**

Para alcançar o objetivo acima citado, buscar-se-á:

- descrever o papel da ACADEF e o trabalho que desenvolve visando à inclusão de PPDs no mercado de trabalho;
- caracterizar os profissionais portadores de deficiência que prestam serviço na REFAP;
- investigar como são as suas relações com os colegas de trabalho e chefias nessas organizações;
- descrever as condições de trabalho encontradas por esses profissionais;
- fazer proposições que possibilitem a melhora no Convênio ACADEF - REFAP.

## 5 REVISÃO DA LITERATURA

### 5.1. A PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA (PPD): NOMES, DEFINIÇÕES E CONCEITOS

Muito se tem discutido no campo teórico e legal na tentativa de denominar as “pessoas com deficiência”. A preocupação é que a nomenclatura não remeta a preconceitos implícitos e históricos da sociedade nem cause conotação negativa aos assim chamados. Citar-se-á nessa seção algumas expressões mais utilizadas para denominar as “pessoas com deficiências”, realizando uma discussão acerca delas para expor, ao final, a definição que será adotada nesse estudo.

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 (...) a noção de deficiência é complexa e está associada à idéia de imperfeição, fraqueza, carência, perda de qualidade e quantidade. O termo vem do latim tardio *dificientia* e significa falta, enfraquecimento, abandono.

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.

Segundo os artigos 3º e 4º do Decreto 3.298 de 1999, que regulamenta a lei 8.213/91, são consideradas Pessoas Portadoras de Deficiência as que se enquadram nas características de deficiência física, auditiva, visual, mental ou múltipla, tendo em vista que deficiência é toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica

que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano. Esse decreto estabelece, ainda, os graus e padrões para os diferentes tipos de deficiências.

Para alguns autores, o termo deficiente mais serve para ressaltar as diferenças dos indivíduos que suas similaridades com o chamado grupo normal (BENJAMIN, 1997; FIGUEIREDO, 1997). De acordo com Benjamin seria mais adequado chamá-los de Portadores de Deficiência (física ou mental). Ainda segundo o autor, portador de deficiência é qualquer indivíduo que apresente uma deficiência física ou mental que o coloque abaixo do padrão-modelo fixado pelo grupo social.

Atualmente, o uso da expressão “Portador de Deficiência” vem sendo questionado. Embora ele ainda se encontre na maior parte da literatura e na legislação, hoje há um consenso de que ele seja impróprio. 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. A deficiência não pode ser descartada como algo alheio à pessoa. Portanto, a pessoa não porta, ela possui uma deficiência como parte integrante de seu ser (CERIGNINI e RODRIGUES, 2005). Os autores propõem ainda, que ao termo pessoa sejam acrescentadas as características: pessoa com deficiência visual, pessoa com deficiência auditiva, pessoa com deficiência intelectual ou mental e pessoa com deficiência múltipla, no caso de mais de um tipo de deficiência.

Seguindo essa lógica, Figueiredo (1997) defende que o termo deficiência representa a idéia de ausência e, sendo assim, seria paradoxal o termo Pessoa Portadora de Deficiência, pois se refere à idéia da pessoa carregar consigo uma ausência.

Outra expressão por vezes utilizada e que gera confusão é o termo pessoa Portadora de Necessidades Especiais (PNE). A Declaração de Salamanca (1994) defendia o direito à educação especial para as PNEs, preferencialmente na rede regular de ensino. Para Doval (2006), apesar de referir-se às pessoas portadoras de deficiência, o conceito de PNE é mais amplo, englobando também os possuidores de superdotação, dificuldades de aprendizagem, portadores de condutas típicas, desfavorecidos e marginalizados. Esse conceito é utilizado também pelo Ministério da Educação (2005), ao propor a construção de políticas inclusivas no sistema de ensino regular para esse grupo de pessoas.

Nesse trabalho se adotará a expressão Pessoa Portadora de Deficiência, mesmo tendo a consciência de que esta seja incompleta. Porém, por ser a nomenclatura oficial no momento e a mais presente na legislação que norteia as relações de trabalho e as políticas públicas, se fará uso dela para caracterizar o grupo de pessoas que possui algum tipo de deficiência, seja física (auditiva, visual, motora ou múltipla) ou mental.

Como definição dos tipos de deficiências se adotará o critério explicitado pelo artigo 70 do Decreto 5.296/04 (que alterou o art.4º do Decreto 3.298/99), no qual se definem as características necessárias para enquadramento como deficiente:

I – deficiência física – alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

II – deficiência auditiva – perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz, e 3.000Hz;

III – deficiência visual – cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor de 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

IV – deficiência mental – funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação; cuidado pessoal; habilidades sociais; utilização dos recursos da comunidade; saúde e segurança; habilidades acadêmicas; lazer; e trabalho;

V – deficiência múltipla – associação de duas ou mais deficiências.

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 de, em algum momento, citar aspectos que sejam importantes também para portadores de deficiências mentais.

## 5.2 DISCRIMINAÇÃO E PRECONCEITO

Os seres humanos são de natureza bastante diversa em seus traços físicos e culturais. Essa variedade se assenta, entretanto, sobre uma igualdade essencial que decorre de sua

espécie humana. As diferenças biológicas foram sendo superadas no tempo, pela força do meio ambiente e da construção cultural. Os seres humanos são gregários e por muitas razões foram se organizando em espaços comuns, em grupos, comunidades e sociedades. Dentro de cada uma dessas unidades organizativas, da menor para a maior, foram acumulando traços afins gerados pela convivência em mesmos ambientes, mesmas crenças, formas de vida e forças sociais. Nessa contexto estão presentes instrumentos de discriminação e dominação, jogos de poder, nos quais uns se colocam como superiores aos outros por critérios estabelecidos em função de interesses ou simples exercícios de poder (MTE, 2003).

A palavra preconceito deriva da palavra latina *praeconceptu*, ou seja, um julgamento prévio, posição irrefletida, preconcebida. É uma atitude intergrupar, dirigido a pessoas ou grupo de pessoas, implica sempre uma predisposição negativa contra alguém. O preconceito evidencia a postura de superioridade de um grupo sobre outro, a definição de papéis diferenciados, o privilégio (MTE, 2000).

Já a discriminação, segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, é um conceito mais amplo e dinâmico que o preconceito. A discriminação é entendida como a conduta que interfere negativamente nos direitos das pessoas com base em motivos injustificados, como o uso de critérios de raça, cor, religião, origem social, gênero, orientação sexual, porte de deficiência ou de vírus HIV, entre outros. Os indivíduos, para se protegerem contra a discriminação, escondem sua própria identidade, causando prejuízos psicológicos e emocionais, comprometendo, também, o clima de trabalho (MTE, 2003).

A discriminação institucional, que ocorre dentro das organizações, é umas das formas mais resistentes e invisíveis: é a prática aparentemente regular de condutas institucionalizadas que, entretanto, direta ou indiretamente, geram discriminação contra um grupo em particular. Existem ainda outras formas de discriminação, como a sistêmica, que envolve uma classe social inteira (MTE, 2003).

A Convenção da OIT nº 111 define discriminação como “qualquer distinção, exclusão ou preferência, baseada em motivo de raça, cor, sexo, religião, opinião pública, ascendência nacional ou origem social e que tenha por efeito anular ou alterar a igualdade de oportunidades ou de tratamento no trabalho”. Este tem sido o instrumento nuclear dos programas de combate à discriminação nas relações e no mercado de trabalho (MTE, 2003).



É no mundo do trabalho que as tentativas de excluir as PPDs mais aparecem. Dentre os que podem trabalhar, é ainda 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). O autor cita ainda que muitos empregadores dizem ser obrigados a pensar com a cabeça de seus clientes, argumentando, por exemplo, que os freqüentadores de restaurantes, salão de beleza ou hotel não gostam de interagir com “pessoas diferentes”. Com base nisso procuram se eximir da responsabilidade de contratar de portadores de deficiência.

As relações humanas costumam ser formadas, em grande parte, pela primeira impressão. E, nesse caso, chama mais atenção a deficiência do que a própria pessoa. Em outras palavras, as deformidades vêm antes das pessoas e a partir daí, compõem-se uma visão desumana e estereotipada das pessoas (PASTORE, 2000).

Segundo o autor, aqueles que se sentem desconfortáveis no contato com portadores de deficiência carregam consigo um profundo desconhecimento do verdadeiro potencial das PPDs. Os seres humanos tendem a assumir atitudes preconceituosas quando não conhecem as características das pessoas com as quais interagem. Como o que aparece em primeiro lugar são as limitações, as pessoas tendem a formar uma idéia negativa e estender essa idéia para a personalidade dos portadores de deficiência, o que as impede ou dificulta de perceberem as suas reais capacidades e habilidades.

O negativismo das pessoas em relação aos portadores de deficiência varia. As pesquisas mostram que as mulheres tendem a ser menos negativas do que os homens quando vêem, pela primeira vez, um portador de deficiência. Os mais instruídos entendem melhor o problema. As pessoas menos ansiosas vêem mais facilmente o portador de deficiência como pessoa integral. O mesmo acontece com as menos autoritárias (Bryan, 1996 *apud* Pastore, 2000, p.25). As pessoas que têm na família um membro PPD tendem a ser mais abertas e acreditar no potencial de pessoas com deficiências.

As próprias Universidades que formam os profissionais que atuarão na direção das empresas e nas seções de Recursos Humanos, via de regra, não preparam seus alunos para interagirem com o "diferente". O perfil desejado pelas organizações e procurado pelo departamento de Recursos Humanos é o profissional competitivo, multifuncional e

polivalente, sadio e de preferência de acordo com os padrões de beleza física apregoados pela mídia.

Permanece, em todo caso, a grande dificuldade para identificar processos discriminatórios, em parte pelo fato da naturalização, a que os desvios de conduta são conduzidos pela repetição desgastante do cotidiano. Também pelo fato de estarem condenado publicamente, o que os leva para situações pouco explícitas, mas geralmente encobertas, que se dão em locais fechados e utilizando-se de códigos particulares (MTE, 2003).

### 5.3 MERCADO DE TRABALHO PARA AS PPDS

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 se discutirá, nessa seção, algumas mudanças ocorridas no mundo do trabalho e os reflexos que estas tiveram na inclusão das chamadas minorias, como por exemplo as PPDS. Partir-se-á de uma abordagem histórica de como se processaram as relações de trabalho envolvendo esse grupo ao longo da história e se partirá para aspectos relevantes referentes à sua inclusão no mercado de trabalho de hoje, como a escolaridade, a qualificação profissional, o apoio familiar, etc.

#### **5.3.1 Histórico das Relações de Trabalho**

Fischer (1985) define relações de trabalho como sendo a forma de relacionamento verificada entre os agentes sociais que ocupam papéis opostos e complementares no processo de produção econômica: os trabalhadores, detentores da força de trabalho e capazes de transformar matérias-primas em objetos e os empregadores, que detêm os meios para realizar esse processo. A autora destaca, também, que as relações de trabalho são determinadas pelas relações sociais, políticas e econômicas da sociedade vigente.

Ainda segundo Fischer, as relações de trabalho são uma das formas de relacionamento social. Os padrões que estas assumem em quadros históricos, conjunturais e setoriais são resultantes das características da sociedade da qual emergem. Nesse estudo se entenderá como relações de trabalho também aquelas desenvolvidas entre os pares nas organizações bem como as relações indivíduo – Estado e empresa – Estado no tocante a aspectos trabalhistas.

Ao longo da história, houve diferentes práticas com relação ao emprego da força de trabalho e à inclusão das PPDs nos diversos setores da sociedade. Essas práticas variaram conforme a civilização e a época, mudando de acordo com as transformações sociais, econômicas, científicas e tecnológicas, chegando até mesmo, em alguns momentos, a uma completa rejeição e extermínio das PPDs e em outros, privilégios e até mesmo serem identificados como figuras divinas (ALVES, 1992, FIGUEIREDO, 1997, FONSECA, 1997).

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. Alguns exemplos são os Sirionos (antigos habitantes das selvas da Bolívia), que por suas características de povo semi-nômade não podiam transportar doentes e deficientes, abandonando-os à própria sorte e os Balis (nativos da Indonésia), que eram impedidos de manter contatos amorosos com pessoas muito diferentes do normal. Os astecas também segregavam seus deficientes (pessoas defeituosas, corcundas, anões e albinos) em campos semelhantes a jardins zoológicos para que fossem ridicularizados. Os hebreus viam na deficiência física ou sensorial uma espécie de punição de Deus e impediam qualquer portador de deficiência de ter acesso à direção dos serviços religiosos. A Lei das XII Tábuas, na Roma antiga, autorizava os patriarcas a matar seus filhos defeituosos, o mesmo ocorrendo em Esparta, cidade tipicamente guerreira, onde os recém-nascidos frágeis ou deficientes eram lançados do alto do Taigeto, um abismo de mais de 2.400 metros de altitude, próximo de Esparta (ALVES, 1992).

Ainda segundo Alves (1992), na idade média, os historiadores relatam um grande misticismo em torno das PPDs. Já sob a influência do cristianismo, os senhores feudais amparavam os deficientes e os doentes em casas de assistência por eles mantidas. Progressivamente, no entanto, com a perda de influência do feudalismo, pretendeu-se que os portadores de deficiência deveriam ser engajados no sistema de produção ou assistidos pela sociedade, que devia contribuir compulsoriamente para tanto. Com a Revolução Industrial, as pessoas vindas do sistema feudal para as grandes cidades passaram a engajar-se no sistema de

produção industrial, dando origem ao chamado “proletariado”. 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 (conhecidas hoje como LER e DORT), oriundas da nova forma de produção.

Depois da Revolução Industrial, são as Grandes Guerras Mundiais que se tornaram marcos nas relações de trabalho, pois deixaram um rastro de destruição e um grande contingente de mutilados de guerra, o que contribuiu para a elaboração de diversas leis protecionistas aos chamados veteranos de guerra. Pode-se dizer que as Grandes Guerras 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. Resultado disso é que em 1955, a OIT edita a Recomendação n.99, tratando da adaptação e reabilitação profissional de pessoas deficientes (LANCILLOTTI, 2003).

Como resultado de muitas lutas e manifestações, acontecem avanços no reconhecimento dos direitos das PPDs na década de 70 com a proclamação da Declaração de Direitos do Deficiente Mental (Resolução 3.447) e a Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (Resolução 45/158), ambas editadas pela ONU (Organização das Nações Unidas).

No Brasil há poucos registros que permitam identificar a trajetória histórica das PPDs. No século XVI, há registros de que os padres jesuítas tenham desenvolvido instrumentos para facilitar a locomoção de pessoas com dificuldades motoras. Por volta de 1.600, há dados de atendimento escolar para aluno portador de deficiência física em uma instituição especializada e particular em São Paulo.

A preocupação primeira do governo foi com políticas e legislação garantindo assistência à saúde e, de uma forma ainda incipiente, acesso à educação. Só a partir da década de 1970 sob influência de reivindicações de grupos deficientes e da legislação internacional (ONU, OIT) é que o Governo começa a atentar, mas de forma bastante incipiente, para a importância da reabilitação e inserção no mercado de trabalho para pessoas com deficiências.

Esse histórico de relações vem sendo reproduzido no mercado de trabalho do mundo de hoje. Algumas modificações na sociedade e, conseqüentemente, nas relações de trabalho aconteceram ao longo do tempo devido, principalmente, aos avanços no campo da ciência e

da tecnologia, porém a base das relações trabalhistas e até mesmo da legislação sobre o tema ainda guarda aspectos preconceituosos.

### **5.3.2 Mercado de Trabalho e Exclusão Social**

A partir dos anos 1980 o país ingressou na onda de transformações conhecida como reestruturação produtiva, o que ocasionou acentuação das disparidades já marcantes no mundo do trabalho e na desigualdade social. O aprofundamento desse processo na década de 1990 trouxe à tona um violento ajuste quantitativo do mercado de trabalho formal associado a novas exigências no perfil da força de trabalho. Verificou-se o expressivo crescimento de formas mais precárias de inserção no mercado de trabalho, notadamente o trabalho dos autônomos, o assalariamento sem carteira e o emprego doméstico. Notou-se, também, a queda dos rendimentos do trabalho. Barreiras ainda mais altas se alçam para entrar no mercado de trabalho formal, gerando a exclusão de milhares de trabalhadores (INVERNIZZI, 2002). Dentro dessa nova ordem, as minorias são as mais atingidas pela reestruturação, dentre elas as PPDs.

Pesquisas vêm demonstrando que, no Brasil, as respostas empresariais à reestruturação se traduzem em estratégias que incluem: desverticalização e externalização do processo produtivo por meio da terceirização ou subcontratação, contratação de mão-de-obra em tempo parcial, trabalho fora do sistema de seguridade social e flexibilização da jornada de trabalho, fuga do pagamento de impostos através da transferência de plantas industriais, evitando, assim, o controle sindical e visando romper com os contratos formais de trabalho. Estas formas de flexibilização se refletem no aumento dos níveis de desemprego, na má distribuição da renda e na conseqüente exclusão social (PICCININI, 1998).

O desemprego observado atualmente caracteriza as economias mundiais, onde a flexibilização do trabalho está sendo acompanhada de contínua precarização das condições e das relações de trabalho. Atualmente, a dificuldade é encontrar uma maneira de inserir os indivíduos no mercado de trabalho, principalmente as minorias. Com o grande contingente de trabalhadores à disposição dos empregadores, esses podem aumentar o grau de exigência para contratar.

O desemprego atinge amplas parcelas da população e principalmente as pessoas com deficiência. Cerignoni e Rodrigues (2005) citam 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. Mostram, ainda, dados do Banco Mundial que revelam que cerca de 90% das pessoas com deficiência na América Latina e no Caribe estão desempregadas ou não fazem parte da força de trabalho formal. A parcela que trabalha conforma-se em receber remuneração inferior àquela paga à não-deficiente. É importante lembrar que para elas, o emprego tem um duplo papel: prover renda (reduzir a dependência) e ser oportunidade de atividade e inclusão social (CNBB, 2005). Para Bechtold e Weiss (2006), o trabalho pode ser considerado um mecanismo de inserção social, um meio de sobrevivência e de realização psicológica para o ser humano.

Segundo Marques (1997 *apud* ROCHA, 2000), o problema das PPDs se agrava quando analisado do ponto de vista econômico. Um corpo para ser aceito no mercado de trabalho deve estar investido de uma capacidade produtiva determinada, pois a idéia de corpo deficiente está vinculada à idéia de corpo improdutivo, o que remete seus portadores a uma condição de inferioridade em relação às pessoas economicamente produtivas.

Comprovando essa lógica, Pereira (2005) realizou um estudo de cunho antropológico com o objetivo de desvendar a presença de algumas formas de classificação da sociedade externa no ambiente organizacional, realizando para tal uma análise simbólica do corpo de trabalhadores de duas livrarias da cidade de Porto Alegre. A autora verificou que o corpo funciona como objeto de hierarquização do trabalhador (principalmente no que se refere à questão da cor da pele) e ainda, que o tipo de corpo selecionado é o magro, jovem e sem deficiência, o que reproduz um modelo de produtividade almejado pelas empresas e, também, um estilo de vida apregoadado pelas classes alta e média da sociedade contemporânea e urbana.

O direito à profissionalização assume, aqui, papel imprescindível de socialização do portador de deficiência física, pois suas limitações para o trabalho se constituem em barreiras somente instrumentais, mesmo que seja ele portador de deficiência física, mental, ou sensorial. Todas elas são superáveis, desde que se rompam os preconceitos, herdados das concepções antigas dos povos primitivos, de que o portador de deficiência é um "pecador punido por Deus" que deve ser segregado (FONSECA, 2004).

À crise do emprego na economia globalizada soma-se a baixa escolaridade e qualificação dos profissionais portadores de deficiências, como discutiremos a seguir. 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. Valendo-se desse argumento, as empresas alegam, com alguma verdade, que não dispõem de PPDs qualificados para exigência dos postos. Porém, por vezes, essas exigências são exageradas para a função que será executada.

No mercado de trabalho, o machismo e a desinformação reservam às mulheres com deficiência dupla discriminação: por serem mulheres e por serem deficientes. Na sociedade extremamente competitiva em que vivemos muitas vezes lhes são negadas as justas relações no mundo do trabalho, no sistema educacional, no acesso à saúde, na convivência familiar e comunitária (CNBB, 2005).

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

O MTE (2003, p.13) lembra que a exclusão social é de difícil conceitualização. Vai além da pobreza, embora estas duas estejam associadas.

[...] denota muito claramente uma situação de perda, de marginalização de algum processo, experimentada e sentida por indivíduos ou grupos, geralmente como consequência do mau funcionamento das instituições especializadas da sociedade [...] uma parte dos governantes e da população tende a responsabilizar apenas os indivíduos pelas suas dificuldades sociais. Outra parte projeta toda a culpa nas instituições, na classe dirigente, colocando os indivíduos como meras vítimas do sistema.

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. A exclusão social pode ser consequência de exclusões anteriores atuando em efeito cascata, ou a soma de várias exclusões, o que torna mais perverso o processo (MTE, 2003).

Os núcleos de promoção da Igualdade de Oportunidade e de Combate à Discriminação no Trabalho do MTE, reconhecem e alertam que a inclusão é uma tarefa complexa que deve reunir instituições da sociedade civil organizada e o Estado, mutuamente se reforçando por

meio de instrumentos efetivos de intervenção social (MTE, 2003). Portanto, essa tarefa é de toda a sociedade civil e não só de instituições públicas.

Dentro desse contexto as organizações de classe e organizações não-governamentais exercem um importante papel: o de mediar as relações entre PPDs e empregadores. Essa mediação pode ser através da preparação profissional das PPDs, da orientação às seções de recrutamento e seleção ou até do auxílio direto no processo de seleção com o objetivo de buscar no candidato habilidades, atitudes e conhecimento que possam ser úteis e produtivas para a organização.

#### **4.2.1 Escolaridade e Qualificação**

Na economia globalizada e competitiva, as empresas estão sendo cada vez mais pressionadas a adotar novas tecnologias e novas formas de trabalhar para poder vencer a competição acirrada. O rápido desenvolvimento da tecnologia poderia possibilitar a um grande número de pessoas deficientes ingressar na força de trabalho, mas nesse momento essas tecnologias estão ao alcance de uma minoria (como por exemplo, os leitores de voz em computadores para cegos). Em contrapartida, nas organizações as novas tecnologias demandam trabalhadores alertas, capazes de transferir conhecimentos de uma área para outra e, sobretudo, qualificados. Essa é a tendência geral do mercado de trabalho. A demanda por qualificação é crescente. Mais do que isso, os profissionais estão tendo que dominar uma grande gama de conhecimentos e habilidades, não só do seu ofício, mas também de áreas afins. Isso requer mais e melhor educação (PASTORE, 2000).

De acordo com pesquisas realizadas por Invernizzi (2002) embora as exigências de qualificação variem muito de setor para setor, dependendo do grau do processo de reestruturação e da complexidade do processo produtivo, o nível mínimo do ensino fundamental completo coloca-se nos dias de hoje como uma tendência incontestável. A autora cita que, de acordo com os dados da RAIS (1989 a 1999), a escolaridade média na indústria aumentou de 7 para 9 anos.

A escolaridade e a qualificação profissional são 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. De acordo com dados da CNBB, 2005, p.46:

Nos países em desenvolvimento, menos de 1% das crianças portadoras de deficiências estão incluídas no sistema educacional. No Brasil, segundo dados do Censo Demográfico 2000 do IBGE, apenas 7,2% das pessoas com deficiências são alfabetizadas contra 84,3% da população. A taxa de analfabetismo é altíssima nessa parcela da população. Apenas 13,02% das pessoas com deficiência freqüentavam creche ou escola em 2000, contra 31,44% da população.

Ainda segundo a CNBB (2005), enquanto na população sem deficiência apenas 22,87% não possuem nenhum ou até 3 anos de instrução, entre as pessoas com deficiência esse percentual atinge 48,77%. No Brasil, as pessoas com deficiência não conseguem concluir os anos de estudos necessários a uma educação básica e têm dificuldades em atingir uma preparação maior logo a seguir. O tempo de escolarização tem reflexo direto na preparação profissional e nas possibilidades de emprego.

Ribas (2005) afirma que o nível de escolaridade da maioria das PPDs é muito baixo, assim como o grau de preparação para o trabalho. Os que concluíram o ensino médio e os que alcançaram o ensino universitário estão quase todos empregados. Constata, ainda, que muitos deles que interromperam os estudos estão desempregados e sem competitividade para obter um emprego com registro, benefícios e garantias trabalhistas.

#### 4.4 PROTEÇÃO LEGAL

Os direitos das pessoas com deficiência são os mesmos que os de qualquer outro cidadão. Entretanto, essas pessoas têm algumas necessidades especiais que precisam ser respeitadas e levadas em conta sob pena de permanecerem excluídas da sociedade e do mundo do trabalho. Pensando nisso e levando-se em conta a histórica exclusão social sobre esse grupo, pessoas, grupos, movimentos, organizações governamentais e não governamentais vêm lutando para que eles tenham seus direitos assegurados (CERIGNONI e RODRIGUES, 2005).

O resultado desse empenho é o grande número de leis nacionais e internacionais visando criar mecanismos de proteção para as PPDs. Porém apesar de toda a legislação, as PPDs continuam a sofrer a exclusão e o preconceito. A lei, por si só, não muda a realidade social, não conscientiza as pessoas e aqueles que detêm o poder decisório (CNBB, 2005). Mesmo assim, na sociedade brasileira, esta tem sido vista pelo governo como o instrumento mais efetivo de promoção da inclusão a curto e médio prazos. Alguns aspectos mais recentes da legislação serão destacados a seguir.

A legislação brasileira, até a década de 1980, tinha um caráter basicamente assistencialista e paternalista, ratificando a visão e a prática com as quais geralmente vinham sendo tratadas as pessoas portadoras de deficiência. Sendo assim, cabia à pessoa adaptar-se ao meio onde vivia e não o contrário.

Atualmente, a postura legalista e política adotada visa a integração dos portadores de deficiência, acompanhando as iniciativas realizadas em âmbito internacional, organizadas pelos Movimentos de Direitos Humanos, ONU, OMS entre outros. Nesse sentido, a inclusão é entendida no sentido amplo, envolvendo as esferas culturais, socioeconômicas e políticas. (BRUMER, PAVEI E MOCELIN, 2006).

No Brasil, a Constituição de 1988 traz uma série de garantias que visam à integração social da PPD: acesso e locomoção, com eliminação de barreiras arquitetônicas (art. 227), atendimento educacional e de saúde especializados (art. 23 e art. 208) integração social (art. 24 e 203), percentual de vagas reservado para admissão em cargos públicos (art. 37), benefício mensal aqueles que não possuem, por si ou por sua família, meios de prover a própria manutenção (art.203) e proibição de discriminação no tocante a salário e critérios para admissão do trabalhador com deficiência (art. 7) (FONSECA, 2004; CNBB, 2005).

Destaca-se a Lei n. 7.853/89 regulamentada pelo Decreto n. 3.298/99, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, determinando o atendimento prioritário e adequado nas áreas da educação, saúde, formação profissional e do trabalho, recursos humanos e edificações. Essa Lei dispõem ainda sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE) e sobre o Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência (CONADE), disciplina a atuação do Ministério Público e define crimes.

A referida Lei de 1989 traz, também, a obrigatoriedade da inclusão de questões específicas sobre a população portadora de deficiências nos censos nacionais, como condição essencial para o conhecimento da realidade brasileira e indispensável para sustentar a definição de políticas públicas coerentes com a necessidade e particularidades do País (CORDE, 2004).

Como as leis da época pos si sós não estavam surtindo efeito na contratação de PPDs, em 1991 através da Lei nº 8.213, o Estado torna sua contratação obrigatória na esfera privada, regulando inclusive o percentual de contratação nas empresas. De acordo com o Art. 93:

A empresa com 100 ( cem ) ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos, com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas na seguinte proporção:

I - até 200 empregados	2%
II - de 201 a 500 empregados	3%
III - de 501 a 1.000 empregados	4%
IV - de 1.001 em diante	5%

No campo da Administração Pública, a Lei n. 8.112/90, no segundo parágrafo do art. 5º dispõe que às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de inscrição em concurso público para o provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que são portadoras e define a reserva de até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso para PPDs.

Há inúmeras leis visando a proteção, assistência e fomento da inclusão social da pessoa portadora de deficiência. A própria lei das licitações (8.666/93) permite em seu artigo 24 que se contrate associações de portadores de deficiências para prestação de serviços dispensando processo licitatório. Os portadores contratados nessa modalidade são terceirizados e não podem ser contabilizados para fins de cumprimento de quotas estipuladas pela lei 8.112/90.

Atualmente tramita no Congresso Nacional um projeto de lei que instituiu o Estatuto da Pessoa com Deficiência. Apesar do atual arcabouço jurídico, o atendimento das pessoas com deficiência no tocante à garantia de seus direitos, as suas necessidades específicas e à preparação da sociedade para uma convivência com a diversidade ainda estão longe de serem alcançadas (CNBB, 2005).

Como a legislação por si só não garante o respeito aos direitos e a valorização da pessoa com deficiência, desenvolvem-se outras formas de inclusão das PPDs no mercado de

trabalho. Exemplo disso é o trabalho implementado pela ACADEF através dos seus projetos e convênios. Para avaliar as relações e condições que as PPDs encontram para trabalhar buscou-se investigar o convênio entre a REFAP e a ACADEF. Pretendeu-se, por meio dessa metodologia, obter argumentos e explicações necessárias para responder à questão e aos objetivos desse estudo.

## 5 PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

Para se atingir os objetivos propostos, o método utilizado foi o estudo de caso apresentado por Yin (2001), por acreditar-se ser o presente estudo um caso complexo, rico em variáveis a serem estudadas. Segundo o autor, o estudo de caso é uma boa estratégia metodológica ao se examinarem acontecimentos contemporâneos que não podem ser manipulados pelo pesquisador.

Yin (2001, p. 32) conceitua o estudo de caso como “uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente definidos”.

O autor trata ainda de alguns pressupostos importantes da técnica de estudo de caso, como enfrentar uma situação tecnicamente única com muitas variáveis de interesse, basear-se em várias fontes de evidência e beneficiar-se previamente de proposições teóricas para conduzir a coleta e análise de dados (YIN, 2001).

A coleta de dados para esse estudo foi feita utilizando dados primários e secundários. Os dados primários e qualitativos foram baseados em entrevistas semi-estruturadas com os portadores de deficiência prestadores de serviço na REFAP e que são intermediados pela ACADEF, com o fiscal do contrato e com uma profissional do departamento de Recursos Humanos da ACADEF responsáveis pela seleção das PPDs para os convênios. Como dados secundários foram utilizados materiais disponibilizados pela organização ou possíveis de observação pela pesquisadora, como documentos, registros e artefatos físicos, entendidos nesse contexto como objetos e adaptações para melhor acomodação das PPDs ao trabalho e ao convívio na empresa.

Ao todo foram entrevistados 11 de um total de 13 profissionais portadores de deficiências na REFAP, todos funcionários da ACADEF. Os mesmos foram entrevistados individualmente utilizando-se um roteiro semi-estruturado (VIDE ANEXO A). As entrevistas duraram de 20 a 40 minutos, dependendo da disponibilidade do sujeito da pesquisa. Todos foram entrevistados em seus setores e locais de trabalho.

Para conhecer melhor seu trabalho e as relações empreendidas, foram entrevistados 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 fazer a Triangulação dos dados (YIN, 2001; VERGARA, 2005), isto é, confrontar as informações obtidas das diferentes fontes para verificar se convergiam ou não e em que aspectos. Para Vergara (2005), “a triangulação de dados refere-se ao uso de diferentes fontes de dados. Nesse contexto, é sugerido o estudo de um fenômeno a partir de diferentes momentos (tempo), locais (espaço) e pessoas (informantes)”. Ainda segundo a autora, a triangulação dos dados é uma estratégia que permite validar os resultados encontrados e é uma alternativa para obtenção de novas perspectivas.

Nesse estudo a triangulação de dados ocorreu através dos informantes, sendo entrevistados três lados envolvidos na mesma relação: as 11 PPDs, o fiscal do contrato (funcionário da REFAP) e a analista de recursos humanos da ACADEF. Além dos dados disponibilizados na documentação encontrada.

## 6. RESULTADOS DO ESTUDO

Nesse capítulo se abordará os resultados encontrados no estudo de caso realizado com os funcionários da Associação Canoense de Deficientes Físicos que prestam serviço na Refinaria Alberto Pasqualine. Se iniciará o capítulo descrevendo a organização de portadores de deficiência, os projetos que realizam com vistas à inclusão social, especialmente no tocante à inclusão no mercado de trabalho. Em seguida se estudará de forma mais aprofundada o convênio entre a ACADEF e a REFAP, caracterizando os sujeitos portadores de deficiência, as condições e as relações de trabalho envolvidas, bem como as perspectivas de futuro para esses profissionais.

### 6.1 A ASSOCIAÇÃO CANOENSE DE DEFICIENTES FÍSICOS (ACADEF)

A ACADEF foi fundada no dia 20 de maio de 1984 por um grupo de 26 pessoas. A idéia surgiu por seus fundadores serem membros da Fraternidade Cristã de Doentes e Deficientes (FCD) e decidirem criar uma entidade jurídica de direito que pudesse reivindicar acesso a trabalho e direitos. É uma organização não governamental (ONG) sem fins lucrativos que atua no ramo de habilitação e reabilitação de pessoas com deficiência. A associação tem como missão desenvolver, capacitar e ocupar o potencial da pessoa portadora de deficiência, na perspectiva da integração, da cidadania e da qualidade de vida (ACADEF, 2005)

A primeira sede da associação foi a residência do presidente Jorge Cardoso, no cargo até os dias atuais. Em 1987 receberam a autorização para funcionarem na Escola São Francisco (Canoas). Lá consertaram as instalações com a ajuda da comunidade e puderam oferecer os primeiros cursos profissionalizantes e criar a fábrica de cadeiras de rodas e de

caixas de correspondência, o que possibilitou que os portadores de deficiência pudessem produzir, gerando renda para eles próprios e para a sustentabilidade da organização. Dessa forma a ACADEF começou a gerar seus próprios recursos. Em 1989 a Universidade Luterana do Brasil (ULBRA) cedeu um prédio no bairro Nossa Senhora das Graças (Canoas). Novamente a comunidade entrou com a doação de materiais, a prefeitura com a mão-de-obra para a reforma do prédio e a REFAP (Refinaria Alberto Pasqualine), como estava trocando seu mobiliário, doou o antigo para a ACADEF. O prédio permitiu abrigar várias atividades assistenciais, educacionais, culturais e de formação profissional, além de um programa de semi-internato para 30 pessoas mantido na época.

Em 1996 a ACADEF sofreu uma ação de despejo, a ULBRA solicitou o prédio dando prazo máximo de 15 dias para a desocupação. Assim a ACADEF teve que alugar provisoriamente um espaço. Nessa época a organização já administrava os Convênios REFAP, Dataprev, Correios, Iriel e Zona Azul. Foi através dos recursos obtidos com essas atividades que, em 1997, foi adquirido o terreno onde hoje funciona a sede própria da instituição. Depois de quase um ano e meio de obras, com a primeira parte do prédio concluída, a ACADEF instalou-se em sua atual sede em 20 de maio de 1999. A sede, que continua instalada no município de Canoas, foi projetada dentro dos princípios de acessibilidade universal. Em 2004 agregou, ao lado, o projeto do Núcleo de Reabilitação Física passando a contar com 2.500 m<sup>2</sup> de área construída. O local é de fácil acesso ao transporte público, nas proximidades da área central da cidade comportando estacionamento, recepção/atendimento, setor administrativo, auditório, salas de aula, área de alimentação, convívio e lazer, laboratórios de informática, salas de atendimentos multiprofissional, ambulatório de fisioterapia, laboratório de autonomia física e vida diária, laboratório de artesanato, salas de reuniões, secretaria pedagógica e biblioteca. Estão em construção o setor de hidroterapia e o de especializações médicas.

Entre os serviços oferecidos pela ACADEF às pessoas com deficiência e a outras minorias (pessoas em situação de vulnerabilidade social) destaca-se: assistência social, passe livre Municipal, Intermunicipal e Trensurb, 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) que procura à instituição. Através dos projetos e convênios com empresas, a instituição garante sua sustentabilidade. De acordo com o Balanço



Social de 2005, a dependência de doações públicas estava em menos de 2% dos recursos necessários.

No decorrer de sua história, a ACADEF já ofereceu uma série de cursos profissionalizantes seja com seus próprios recursos ou em parceria com outras instituições sociais, entidades privadas e públicas. Entre os cursos já oferecidos podemos citar: trabalhos em madeira, datilografia, corte e costura e noções de mecânica em geral. Em 2000 a ACADEF passou a atuar com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (FAT). Em 2001 através do Qualificar/RS executou cursos em dez municípios nas áreas de comércio, alimentação, área administrativa, construção civil, estética e informática. O mesmo aconteceu nos anos seguintes, com a execução de cursos também em convênios com a Secretaria Municipal de Assistência Social, Cidadania e Trabalho de Canoas e o Instituto Solidariedade, entre outros.

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. Esses serviços possuem custos e servem para manter a sustentabilidade da instituição e para permitir que esta preste serviços gratuitos para os deficientes.

Atualmente a ACADEF conta com 35 pessoas trabalhando em sua sede, entre profissionais, estagiários e prestadores de serviço. Desses colaboradores a maioria é portadora de deficiências físicas nos mais distintos graus. De acordo com a analista de RH da instituição “sempre que há uma vaga se tenta inserir um profissional com deficiência”.

O setor de Recursos Humanos por meio da Analista de Recursos Humanos, que é uma bacharel em Administração, e de uma auxiliar administrativa é que se envolve mais diretamente com os projetos de inclusão no mercado de trabalho. O RH se responsabiliza pelo recebimento e cadastro das PPDs que buscam colocação profissional, pelas seleções tanto para a ACADEF quanto para os convênios, do acompanhamento, das avaliações de desempenho, do contato com as empresas, de agendar as palestras de sensibilização e de administrar o Projeto Além da Inserção nas empresas que contratam esse serviço.

## 6.2 PERFIL DO BENEFICIÁRIO DA ACADEF

Os serviços/projetos da ACADEF visam 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<sup>1</sup> 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).

É a única instituição que realiza esse tipo de atividade no Estado, atendendo às demandas de diversos municípios da região metropolitana de Porto Alegre, especialmente na área do trabalho e orientações sobre ajudas sociais.

De acordo com o Relatório de Atividades de 2005 o perfil do beneficiário da ACADEF está equilibrado: 51% dos cadastrados são mulheres e 49%, homens. Quanto à raça, 36% pertencem à raça branca, 6% são negros e 58% pertence a outras raças. 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% possui fundamental completo; 7% médio incompleto; 13% segundo grau completo e aqueles com curso superior completo ou incompleto não passam de 4%. Isso comprova o evidenciado pela literatura sobre o tema, de que um grande limitante da colocação profissional é a baixa qualificação. Para as empresas essa tem sido uma das justificativas para não atender às quotas impostas pela legislação.

Outra importante característica da organização é sua atuação como ONG de combate à exclusão social, promotora da cidadania e qualidade de vida de seus associados. A entidade prioriza em seus serviços e projetos as demandas dos mais carentes da sociedade. Prova disso, é o que acontece com os cursos oferecidos pela associação: como alguns cursos são

---

<sup>1</sup> Estes números foram fornecidos pela própria associação e não constam no Relatório de Atividades de 2005.

patrocinados por fundos públicos, quando as turmas não são totalmente preenchidas por PPDs ou por familiares responsáveis pelo sustento de uma PPD, abrem-se as vagas restantes para pessoas em estado de vulnerabilidade social, dando-se oportunidade de qualificação também a outras minorias, como negros, idosos, etc.

A maior procura pela organização acontece em função dos serviços de fisioterapia e de carteiras para passe-livre. Mesmo assim essa tem sido uma forma de chamar a PPD para participar da instituição. A partir daí inicia o trabalho da assistente social e da equipe de recursos humanos, que conduzem o deficiente a realizar uma ficha de cadastro na instituição e também uma ficha para emprego. Após a realização de ficha profissional, a PPD é convidada a participar de uma palestra na própria instituição para um grupo de mais ou menos 10 PPDs e que dura aproximadamente duas horas. Essa palestra é ministrada pela analista de recursos humanos e trata de temas como currículo, comportamento em uma entrevista para emprego, postura profissional, qualificação, higiene e segurança no trabalho, entre outros.

Após essa palestra, a PPD passa por uma entrevista com o RH da instituição afim de que a instituição conheça seu perfil, experiências e expectativas e possa ser enquadrá-la em vagas que venham a surgir. Quando surge uma vaga a instituição faz contato com o candidato encaminhando-o para a entrevista na empresa, ele não precisa passar novamente pela avaliação do RH.

Sobre o tempo de espera para contratação depois do preenchimento da ficha, a analista de recursos humanos relatou não poder fazer estimativas, pois depende da escolaridade e do perfil desejado pelas organizações. Porém, segundo ela, o profissional com ensino médio completo e noções de informática geralmente dentro de um mês já está colocado no mercado de trabalho.

A ACADEF possui um canal de comunicação com as PPDs com seus associados e beneficiários através do “Mural Eletrônico” um informativo semanal que é enviado via e-mail para os funcionários da instituição e os demais interessados. A associação também possui um jornal “O Acadefiano” com publicação semestral e tiragem de aproximadamente 7.000 exemplares.

Com a lei de quotas tem havido uma diminuição na procura por vagas de emprego, o que demonstra que a mesma está surtindo efeito no sentido de proporcionar oportunidades de trabalho. O que se verifica, no entanto, é que esse fato não tem apenas o lado positivo, pois

nem sempre há uma verdadeira inclusão por meio do trabalho. Há casos em que o deficiente fica isolado em seu local de trabalho, seja por não ter condições de locomover-se pela empresa, seja porque seus colegas não estavam preparados para receberem alguém “diferente” nas equipes. Nesse contexto, a ACADEF tem um importante papel por seus projetos de inclusão direcionados para as PPDs e também para a adequação das empresas que os recebem.

### 6.3 PAPEL DA ACADEF NA INCLUSÃO DA PPD NO MERCADO DE TRABALHO

Em se tratando de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a ACADEF tornou-se uma das principais referências no assunto. Desde a sua fundação, a ACADEF apostou na qualificação como forma de preparar o portador de deficiência para o mercado de trabalho para que assim possa conquistar sua independência. Ciente de que o mercado de trabalho só absorverá o portador de deficiência se ele estiver preparado, a instituição sempre investiu na preparação de pessoas para o desenvolvimento de atividades nos seus convênios de prestação de serviços ou encaminhamento para empresas em geral, por meio da intermediação de vagas. Nessas ações, os cursos oferecidos pela instituição visam tanto as habilidades técnicas quanto às atitudes comportamentais e de relacionamento interpessoal das PPDs.

Um importante programa de preparação da PPD para a vida em sociedade e para ingresso no mercado de trabalho é o PIC (Projeto Integrando Conhecimento). O PIC é uma ação de qualificação sócio profissional direcionado para jovens portadores de deficiência que tem duração de 12 meses. Desenvolvem um conteúdo amplo tanto nas habilidades técnicas quanto pessoais. Estimulados a agregar conhecimentos em diversos ambientes, adquirem confiança, autonomia e capacidade de construir um projeto de vida próprio. A participação e apoio da família é fundamental neste processo.

O objetivo primeiro do PIC não é colocar o deficiente no mercado de trabalho, mas sim prepará-lo para buscar uma colocação por si só, acreditando que é capaz. Com visão não-paternalista o beneficiário é estimulado a buscar autonomia nas suas atividades diárias, para depois ingressar no mercado de trabalho. O projeto preocupa-se em preparar o deficiente

antes dele ingressar no mercado de trabalho, explorando aspectos como cidadania, atividades físicas para aumentar a autonomia e para incentivar a PPD a descobrir formas de superar suas limitações físicas. O PIC envolve atividades como dança, canto, artesanato e informática que acontecem no período inverso ao da escola regular, pois a elevação da escolaridade é um dos critérios do projeto.

Para atingir esses objetivos, o PIC conta com o apoio da ULBRA,(Centro de Atividades Motoras) da empresa de transporte SOGAL (que eventualmente cede veículos adaptados para transporte dos deficientes) e do Grupo Inclusão em Canto. No final do curso, os alunos são encaminhados para estágios ou contratações em emprego por intermédio do setor de RH. Este projeto acontece desde 1995 e parte da sustentabilidade tem a parceria da Secretaria Municipal de Educação de Canoas. No ano de 2006 a ACADEF está preparando, através do PIC, um grupo de 57 pessoas divididas em quatro turmas, duas pela parte da manhã e duas na parte da tarde.

Por um determinado período a ACADEF atuou também como uma consultoria em recursos humanos para a colocação profissional de PPDs. As empresas entravam em contato com a instituição, divulgavam suas vagas, a ACADEF fazia a pré-seleção, triagem de currículos e enviava os profissionais para a empresa, segundo combinação prévia. Porém isso acabou ocasionando uma visão errônea da organização por parte das empresas. Essa questão fica evidenciada no discurso da analista de recursos humanos:

[...] porque na realidade o que é uma consultoria? a empresa tem um problema, contrata uma consultoria para resolver seu problema. Então, está nas mãos da consultoria o sucesso da resolução do problema, e essa não é a proposta da inserção, não têm que estar na mão da ACADEF a solução, tem que estar na empresa, no trabalho da empresa, não da ACADEF, a ACADEF só vai despertar a empresa para isso.

Esse trabalho de consultoria em recrutamento e seleção foi substituído então pelo projeto “Além da Inserção” que contempla atividades que visam assessorar as empresas contratantes de pessoas com deficiência, por meio de palestra de sensibilização, avaliação da acessibilidade de postos de trabalho e só depois de concluídas essas etapas, é que a ACADEF faz a pré-seleção dos candidatos.

A partir de 2005, a organização decidiu trabalhar apenas com empresas que tivessem plano de ter um projeto de inclusão da pessoa com deficiência e abriu mão de trabalhar com aquelas que a buscavam apenas como fonte de seleção de pessoas deficientes para cumprir a

quota obrigatória por lei. Dessa forma, a instituição garante a formalização de um compromisso e pode acompanhar mais de perto as contratações. Esse é um caminho mais lento, mas que, de acordo com a Organização, garante melhores condições e ambiente de trabalho para os deficientes colocados, pois tanto empresa quanto funcionários se preparam para receber os novos colegas.

Em 2005, 89 empresas privadas procuraram a instituição pedindo informações sobre o mercado de trabalho, perfil da pessoa portadora de deficiência, etc., porém somente cinco implementaram todo ou parte do programa de inclusão. Esse projeto tem custos para as empresas e provavelmente por esse motivo poucas que procuraram a instituição decidiram implementar todo ou parte do projeto.

Quanto à cursos de qualificação profissional, a associação optou por realizá-los apenas quando tiver apoio financeiro de alguma entidade, seja pública ou privada. Atualmente, a associação tem um convênio para estudos da língua inglesa com uma instituição de ensino em Canoas. Por meio desse convênio, os beneficiários da associação realizam o curso gratuitamente, porém devem se adequar ao nível de conhecimento da turma em andamento.

Um instrumento bastante importante a que a ACADEF pode recorrer é a exceção proporcionada pela lei de licitações (lei 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. Esta modalidade de contratação é aplicada em todo o país com objetivo de gerar recursos para as entidades de PPDs e suprir a carência de funcionalismo público pela falta de concurso.

A terceirização de postos de trabalho administrativos e operacionais é um forte braço da sustentabilidade da instituição, ou seja, os próprios deficientes produzem recursos através de sua atuação profissional junto a organizações públicas ou privadas. Os profissionais da ACADEF exercem as mais variadas funções no ambiente das empresas contratantes, selecionados, qualificados e acompanhados pelo setor de RH da associação. Nesses convênios, as PPDs são funcionárias da própria ACADEF que assina a carteira de trabalho e lhes garante todos os seus direitos.

A ACADEF foi pioneira no Estado na utilização desse dispositivo legal que possibilita às organizações sem fins lucrativos a dispensa de licitação para prestação de serviço. Por essa razão desde 1990 a ACADEF firma convênios que, na grande maioria, iniciaram com um

pequeno número de pessoas e com o passar dos anos foram se solidificando e aumentando tanto em número de funcionários quanto na qualidade dos serviços prestados (ACADEF, 2004).

Atualmente, a ACADEF mantém convênio de prestação de serviço com a REFAP (desde 1995) e com o INMETRO (desde 1996), onde conta com 20 e 95 postos, respectivamente. Tinha, também, convênio para sete (7) postos de trabalho no DATAPREV (desde 1996) e 85 no Convênio Zona Azul (desde 1994). O convênio de prestação de serviço com o INMETRO foi rescindido em função de nos últimos cinco anos não ter havido aumento salarial e também devido ao não pagamento do salário em dia, pois este não estava beneficiando as PPDs que lá trabalhavam nem a própria associação. Como a ACADEF não estava recebendo do DATAPREV tornou-se inviável manter o convênio, pois estava tendo que pagar os trabalhadores com os seus próprios recursos. Já o Convênio Zona Azul foi rescindido por falta de apoio da Secretaria de Transportes de Canoas, pois o usuário desrespeitava o serviço da Zona Azul e, conseqüentemente, o agente de trânsito.

É importante salientar que as PPDs que atuam dentro das empresas sob esses convênios, não podem ser contabilizadas dentro das quotas obrigatórias para portadores de deficiência de acordo com as leis 8.112/90 e 8.213/91. As organizações que têm (ou já tiveram) convênio com a ACADEF contabilizam essa ação em seus projetos de responsabilidade social.

Devido ao trabalho de qualificação realizado, diariamente empresas da Região Metropolitana procuram o RH da associação em busca de profissionais para o preenchimento da quota estipulada em lei. Em 2004 foram contabilizadas 860 entrevistas de candidatos a emprego (ACADEF, 2004). Já em 2005 passaram pelo RH da instituição 1.698 candidatos a trabalho (ACADEF, 2005), porém de acordo com o constatado pela analista de recursos humanos as estimativas são de que esse número diminua em 2006.

Dentre os programas e convênios desenvolvidos pela associação optou-se nesse trabalho por investigar mais profundamente as relações empreendidas e as condições de trabalho encontradas pelos profissionais com deficiências que são terceirizados pela ACADEF na REFAP, como se discutirá a seguir.

### **6. 3.1. Convênio ACADEF – REFAP**

O convênio com a REFAP iniciou em 1995, com sete funcionários que realizavam trabalhos na recepção, triagem e distribuição de documentos. De acordo com a analista de recursos humanos, foi a própria REFAP que sabendo da existência de outros convênios buscou à ACADEF para desenvolver a parceria.

Atualmente, treze portadores de deficiência física fazem parte do convênio entre ACADEF e REFAP. A quota de postos de trabalho prevista no contrato é para 20 postos, porém devido ao Decreto 5.296/04 que redefiniu os níveis de deficiência auditiva e acuidade visual, sete (sete) 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 outros PPDs que estivessem enquadrados dentro da lei, porém uma outra empresa terceirizada (não de PPDs) conseguiu apresentar profissionais em menos tempo que a ACADEF, então esses acabaram sendo contratados devido à urgência dos setores.

A forma de contato entre a ACADEF e os profissionais portadores de deficiência na REFAP é através 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. O preposto exerce uma função de coordenador do grupo de PPDs. Dentre as suas atividades estão: conferência e fiscalização do registro 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.

A escolha do ocupante da função de preposto pode acontecer de quatro formas: por indicação do fiscal ou gerente do contrato; por solicitação do presidente da ACADEF de troca do preposto; por solicitação do próprio preposto manifestando a vontade de sair do cargo ou por voluntariado, qualquer pessoa pode oferecer-se para assumir o cargo, mas de acordo com o atual preposto, isso nunca aconteceu, pois este é um cargo bem complicado. No caso do atual preposto, a antiga preposta manifestou a vontade de deixar o cargo e o entrevistado n.01



foi indicado pelo fiscal do contrato da época e pelo presidente da ACADEF para assumir o cargo. Essa é uma função grande importância para a ACADEF e para as PPDs e seu ocupante tem direito a uma gratificação de R\$ 200,00 mensais durante o período em que estiver no cargo.

O contrato de prestação de serviço tem supervisão de um fiscal e de um gerente de contrato, ambos funcionários da REFAP. O fiscal do contrato se responsabiliza pela fiscalização do trabalho desses PPDs, pelo cumprimento das cláusulas contratuais, por receber pedidos de promoção e aumento de salário, bem como eventuais reclamações de gestores que não estejam satisfeitos com o trabalho de uma PPD de sua equipe. Hierarquicamente, acima do fiscal está o gerente do contrato, que se responsabiliza pelas negociações e questões legais do contrato, bem como por ter a palavra final na avaliação de pedidos de promoção. Ambos, fiscal e gerente do contrato, são responsáveis, também, pela a fiscalização e controle de contratos de outras empresas terceirizadas.

Quando surge uma vaga na refinaria, o preposto da ACADEF ou o fiscal do contrato verificam com a chefia do posto de trabalho a possibilidade de colocar uma pessoa com deficiência. Às chefias dentro da REFAP é sempre opcional aceitar ou não uma pessoa portadora de deficiência em sua equipe. Se por um lado oferecer à chefia essa possibilidade permite presumir que uma vez aceita essa opção, a chefia esteja aberta a conviver e disposta a aceitar as possíveis limitações que a PPD venha a ter na execução de suas tarefas, por outro lado pode-se pensar que há preconceito por parte de algumas chefias, pois além de ser uma decisão individual, 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, explicitando também como são as instalações físicas no departamento e se a vaga demanda subir escadas, comunicar-se com o público, etc., visando facilitar o trabalho da ACADEF no momento de traçar o perfil do candidato. A ACADEF, por sua vez, providencia a triagem dos profissionais com base nas fichas preenchidas e pré-entrevistas realizadas no momento da inscrição. O departamento de recursos humanos da ACADEF avalia conhecimentos, experiências passadas e grau de autonomia, para após encaminhar os profissionais considerados aptos para uma entrevista com o preposto da ACADEF e o fiscal do contrato.

A PPD depois de selecionada, passa a ser funcionária da ACADEF. Há um contrato de experiência de até 90 dias, divididos em 30 e 60 dias. Ao final dos primeiros 30 dias o profissional é avaliado e se demonstrou desempenho adequado, seu contrato é renovado por mais 60 dias até completar o período de experiência, quando seu vínculo de trabalho passa a ser por prazo indeterminado.

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 de aproximadamente 20 dias, sendo que outras contratadas (não de PPDs) que atuam dentro da REFAP conseguem repor esse profissional em bem menos tempo. Isso tem feito com que a ACADEF não esteja conseguindo preencher a quota prevista de 20 postos, estando com apenas 13 vagas preenchidas.

### 6.3.1.1 Caracterização dos Sujeitos Entrevistados

O convênio ACADEF-REFAP conta atualmente com 13 PPDs, das quais 11 foram entrevistadas nesse estudo (vide Quadro 01). As PPDs entrevistadas foram designadas pelo preposto da ACADEF de acordo com a disponibilidade de tempo para conceder a entrevista e facilidade de acesso ao local de trabalho dos mesmos, haja vista que na REFAP os setores estão fisicamente muito afastados uns dos outros e se precisa de transporte interno para deslocamento.

<b>Nº</b>	<b>SEXO</b>	<b>IDADE</b>	<b>TIPO DE DEFICIÊNCIA</b>	<b>ORIGEM DA DEFICIÊNCIA</b>
<b>01</b>	M	34 a.	MONOPLÉGIA BRAÇO DIREITO	Acidente de moto aos 17 anos
<b>02</b>	M	37 a.	AMPUTAÇÃO PERNA ESQUERDA	Acidente de moto aos 18 anos
<b>03</b>	M	28 a.	MONOPARESIA PERNA ESQUERDA	Acidente de moto aos 15 anos
<b>04</b>	M	40 a.	AMPUTAÇÃO DA PERNA ESQUERDA	Acidente de caminhão aos 21 anos

05	M	42 a.	AMPUTAÇÃO MÃO ESQUERDA	Acidente de trabalho aos 23 anos
06	F	29 a.	SEQÜELA DE PARALISIA INFANTIL	Entupimento de veia no cérebro com 1 ano e meio
07	F	45 a.	SEQÜELA DE POLIOMIELITE PERNA DIREITA	Poliomielite aos 11 meses
08	F	36 a.	PARAPARESIA NAS PERNAS	Tumor na medula devido a acidente de carro
09	M	35 a.	ARTRODESE JOELHO ESQUERDO	Acidente de moto aos 23 anos
10	M	37 a.	SEQÜELA DE POLIOMIELITE NAS PERNAS	Poliomielite aos 9 meses
11	M	28 a.	AMPUTAÇÃO DA MÃO DIREITA	Acidente com fogo de artifício aos 22 anos

**Quadro 1 – Caracterização das PPDs**

Fonte: Dados de entrevista

Dos profissionais entrevistados oito (8) são do sexo masculino e três (3) do sexo feminino. A idade média dos entrevistados está em 35,5 anos e vai dos 28 aos 45 anos de idade.

Todos os entrevistados são portadores de deficiências físicas e adquiriram/desenvolveram a deficiência ao longo da vida, nenhum deles apresenta deficiência de nascença. Como origem das deficiências os motivos foram bem variados, predominando, as ocasionadas por acidentes de trânsito. Dos sujeitos entrevistados quatro (4) entrevistados sofreram acidente de moto na juventude, um (1) se acidentou 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.

Dos que sofreram acidente de moto três (3) tem problemas de locomoção por terem perdido o membro ou o movimento de uma das pernas, porém não necessitam o uso de muletas. O outro perdeu o movimento na mão e braço direito. A PPD que se acidentou de caminhão tem dificuldade de locomoção por problema em uma das pernas (utiliza prótese mas não necessita de muleta). A que desenvolveu o tumor na medula tem dificuldade de locomoção e precisa utilizar muletas. As PPDs que tiveram poliomielite também apresentam dificuldades de locomoção porém uma necessita o uso de muletas e a outra não. A que se acidentou soltando fogos de artifício teve que amputar a mão direita, a que sofreu o

entupimento em uma veia teve afetados os movimentos de mão e braço esquerdos e a PPD que sofreu acidente no trabalho perdeu a mão direita.

Nº	IDADE	ESCOLARIDADE	TEMPO NA REFAP		FUNÇÃO	CARGO/DEPTO.
			Total	Função		
01	34 a.	3º Incomp. (Administração)	6 anos	4 anos	ASSIST ADM E PREPOSTO	Assistente Administrativo I Utilidades
02	37 a.	2º Completo	4,5 anos	2 anos	ASSISTENTE ADM	Assistente Administrativo I (Infra-estrutura)
03	28 a.	3º Incomp. (Administração)	4 anos	3anos	AUXILIAR ADM	Auxiliar Administrativo II (Infra-estrutura)
04	40 a.	2º Completo	1 ano e 5 m.	Mesmo	BONDINHO INTERNO	Auxiliar Escritório III (Infra-estrutura)
05	42 a.	1º Completo	12 anos	7 anos	ASSISTENTE ADM	Assistente Administrativo I (Infra-estrutura)
06	29 a.	2º Completo	1 ano e 2 m.	Mesmo	AUXILIAR ADM	Auxiliar Administrativo II (Infra-estrutura)
07	45 a.	2º Completo	12 anos	4 anos	ASSISTENTE ADM	Assistente Administrativo I (RH)
08	36 a.	3º Incomp. (Com. Social)	10 anos	2 anos	APROPRIADORA DE CUSTOS DO BDEMQ	Assistente Administrativo I (Logística)
09	35 a.	2º Completo	5,5 anos	4,5 anos	MOTORISTA	Motorista III (Infra-estrutura)
10	37 a.	2º Completo	6 anos	Mesmo	ASSISTENTE ADM	Assistente Administrativo I (Mecânica)
11	28 a.	3º Incomp. (Administração)	1 ano e 10 meses	Mesmo	AUXILIAR ADM	Auxiliar Administrativo II (Instrum. Elétrica)

**Quadro 2 – Escolaridade e Cargos**

Fonte: Dados de entrevista

As PPDs realizam trabalhos predominantemente administrativos (vide Quadro 02). Estão presentes em diversos setores da refinaria como na logística, utilidades, mecânica, instrumentação e elétrica e na infra-estrutura, setor onde estão alocados, também, o gerente e o fiscal do contrato. O setor que apresenta a maior concentração de PPDs é a infra-estrutura, onde trabalham ao todo seis (6) profissionais deficientes.

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 os PPDs com ensino superior incompleto apenas um (1) continua estudando, os outros três (3) estão com as matrículas momentaneamente trancadas. Três (3) deles escolheram Administração de Empresas e uma PPD cursa Relações Públicas.

A maioria das PPDs (6) entrou em contato com a instituição por intermédio de outras pessoas que conheciam o seu trabalho e recomendaram que estes a procurassem para fazer uma ficha profissional. Três (3) dos entrevistados foram buscar a instituição em função do vale-transporte e lá foram conduzidos para preencher uma ficha profissional. Outra PPD descobriu por coincidência, quando por motivos mecânicos o carro no qual estava parou bem na frente e ela, lendo a placa com o nome da instituição, quis saber do que se tratava. Outro sujeito leu em um jornal sobre os convênios entre a ACADEF e algumas organizações e foi se informar como faria para participar.

#### 6.3.1.2 Mercado de Trabalho, Escolaridade e Família

Os entrevistados foram questionados de como foi a busca por colocação no mercado de trabalho antes de ingressarem na ACADEF. Todos os sujeitos já haviam tido outras experiências de trabalho e 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. Porém 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) tinham ensino médio concluído, apenas um deles havia cursado até a quinta-série. Alguns destes (3) estavam inclusive cursando o ensino superior e mesmo assim encontravam dificuldades.

Este foi o caso do entrevistado n.01 que na época cursava Engenharia Mecânica e, além disso, possuía outros cursos profissionalizantes. Mesmo tendo qualificação não conseguia ser aprovado em entrevistas nas 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.01).

A entrevistada n.08, também se deparou com situação semelhante, pois tinha até o 8º semestre do curso de Pedagogia:

[...] eu estava procurando uma oportunidade porque eu tinha conhecimento, só que a dificuldade de locomoção estava me impedindo, me impossibilitando, se tornando uma barreira na minha vida. (entrevistada n.08).

A entrevistada citou, ainda, que sentia muito preconceito pelo fato de utilizar muletas e que, em um primeiro momento as pessoas associavam o uso de aparelhos com a falta de saúde. Destacou, também, que há 11 atrás isso era mais complicado, pois atualmente já há algum esclarecimento sobre o assunto:

[...] eu senti que se tu não fosse bela e perfeita, tu não tinha oportunidade [...] principalmente para quem tem que usar aparelho. Fisicamente tu olha para mim e tu não vê nada, mas quando tu aparece com a muleta, a sensação que se tem em um primeiro momento é que a pessoa é doente, que a pessoa é incapaz. Então, há onze anos atrás isso era evidente, as pessoas faziam tu preencher ficha, olhavam o teu perfil. Passei por algumas entrevistas eles diziam “ah, tu escreve super bem, se porta super bem, tu fala, (eu sou muito comunicativa), mas para a atividade em si, (era essa a resposta que eu tinha na época), mas para a atividade em si, é uma atividade que requer um esforço, o prédio é no segundo andar, tem escada, a gente não tem a condição necessária, tem risco e a gente precisa uma pessoa com agilidade, tem metas para serem cumpridas” [...] então mais ou menos assim [...] (entrevistada n. 08).

A fala dessa entrevistada vai ao encontro do evidenciado na pesquisa de Pereira (2005) que discute a importância do corpo como forma de classificação externa. Por ser do sexo feminino, a entrevistada se sentia socialmente mais cobrada a ter uma aparência física condizente com o exigido pela mídia e pela sociedade em geral.

A entrevistada n.07, que possuía ensino médio completo, buscou inserção no mercado de trabalho na mesma época (12 anos atrás) e relatou situações semelhantes:

Então eu comecei a procurar emprego, e a dificuldade era muito grande, a gente chegava fazia ficha, entrevista, mas nunca era selecionada. Tratavam a gente tudo normal, claro que eles não iam dizer que não podia fazer ficha, alguma coisa, até para entrevista algumas vezes eu fui chamada, mas depois eles inventavam alguma coisa, pediam para ligar, daí diziam que não foi possível e não sei o que, inventavam aquelas mesmas histórias [...] (entrevistada n. 07).

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.03 que nos 10 anos em que está 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. Uma das entrevistadas (n.05) 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.

O entrevistado n.03 focou a sua busca em instituições públicas (atuando como estagiário ou terceirizado) e sua primeira experiência foi conseguida por intermédio de um conhecido da família dele que trabalhava na Prefeitura de Porto Alegre e lhe conseguiu uma vaga como estagiário. Depois disso, com o ensino médio completo e essa experiência de um ano de trabalho, declarou que se tornou mais fácil conseguir outras oportunidades em vagas para PPDs.

A entrevistada n.05 buscava colocação em vagas para portadores de deficiência através do SINE da região e chegou a conseguir dois empregos em vagas específicas para PPDs. No último deles, a entrevistada relatou que teve que desligar-se porque a sua supervisora não respeitava suas limitação físicas. , pois como ela trabalhava no caixa de uma grande farmácia, a supervisora lhe deixava um cassetete embaixo do balcão e exigia que ela batesse nos ladrões que entrassem para furtar dinheiro. Como essa PPD tem paralisia total em braço e mão direita, se fizesse o que a supervisora solicitava ficaria sem ter como defender-se ou até mesmo proteger o dinheiro do caixa.

Em relação aos estudos e busca por qualificação profissional, a maioria dos entrevistados (9) alegou não ter encontrado maiores dificuldades de acesso à educação e de socialização, porém destacam que é preciso saber lidar com piadinhas, gozações e termos

pejorativos, entendidos hoje por eles como algo normal da adolescência. Os dois (2) portadores que relataram sentir dificuldade no período escolar foram dois entrevistados que possuem a deficiência desde a infância. Conforme um deles, era difícil não poder fazer parte da maioria das atividades recreativas:

[...] dentro de uma escola tem regras, tem que participar de várias atividades. Imagina você numa sala de aula: vamos jogar bola, mas o Fulano não pode jogar bola. As pessoas não entendem o porquê de não poder jogar bola. Às vezes o professor esquece de você, você não participa naquele momento de nenhuma atividade. Pra mim foi muito difícil, eu mesmo comecei a criar as minhas regras na escola. Eu ficava embaixo de uma rede de basquete, só para atirar a bola pra dentro da rede. Mas eu estava participando. Às vezes nem é por mal que as pessoas fazem, mas você se sente discriminado. As nossas escolas, a sociedade em si não está preparada. (entrevistado n. 10).

Já os demais, que adquiriram a deficiência quando jovens ou adultos, informaram não terem sofrido muito com esse tipo de problema e alegaram que conquistavam o respeito dos colegas e professores. Por já estarem passando ou já terem passado da fase da adolescência relataram ter sido mais fácil.

Na busca pela qualificação e pela inserção no mercado de trabalho, revelou-se como sendo muito importante o apoio da família. Cerignoni e Rodrigues (2005) afirmam que a família exerce grande influência na formação pessoal e profissional do indivíduo e que quando esta se coloca solidária e positivamente a favor da pessoa, as limitações são mais facilmente superadas. Destacam ainda, que devido ao preconceito existente na sociedade, algumas famílias tendem a reproduzir esses padrões de exclusão ou, em contrapartida, outras famílias superprotegem os filhos impedindo-os do convívio social e no mundo do trabalho afim de evitar que sofram preconceito e discriminação. Um entrave que às vezes se coloca na vida das PPDs é a falta de apoio da família, não por não acreditarem no potencial dessa pessoa, mas por querer protegê-la de gozações e dificuldades que podem acontecer longe da sua proteção.

A quase totalidade dos entrevistados (10) relatou receber apoio da família e inclusive destacaram que em muitos momentos foi esse apoio que os incentivou a continuar estudando, se qualificando e buscando alternativas de inclusão no mercado de trabalho. Apenas uma das entrevistadas relatou episódios de superproteção por parte da família, principalmente de sua mãe, que não queria que ela trabalhasse de forma alguma. Como essa PPD foi vítima de poliomielite aos 11 meses de vida e dois dias após ter recebido a vacina contra a doença, pode-se fazer uma leitura de que talvez essa superproteção tenha advindo de algum



sentimento de culpa por parte da mãe, sentindo-se responsável pelo desenvolvimento da doença da filha. Essa superproteção fica evidenciada na fala da entrevistada:

Ah! eles me protegiam muito. Tanto é que quando eu saía para procurar emprego minha mãe dizia que acendia a uma velinha e rezava para mim não conseguir nada. Aí eu dizia “mãe, isso é coisa que se faça?” “não, porque tu não precisa trabalhar, tu tem que ficar em casa comigo e com o teu pai, não precisa, para que tu vai trabalhar, tu não tem condições de trabalhar” aí eu disse assim “quem sabe se tem ou não tem condições é eu, não é a senhora”. Ela me protegia muito, ela não queria que eu trabalhasse de jeito nenhum. (entrevistado n.07)

A mesma entrevistada, no decorrer da entrevista, revelou que somente conseguiu de fato ingressar no mercado de trabalho e continuar estudando e se qualificando profissionalmente depois que casou-se, porque seu marido sempre a apoiou e incentivou a trabalhar e conquistar a sua independência financeira. Isso comprova a afirmação de Cerignoni e Rodrigues (2005) de que a família exerce um papel essencial no crescimento profissional da PPD.

### 6.3.1.3 Condições de Trabalho na REFAP

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

#### 6.3.1.3.1 *Acessibilidade*

Os postos de trabalho das PPDs estão localizados em diferentes setores da organização. É importante destacar que as PPDs que lá trabalham têm acesso a todos os departamentos, alguns com mais dificuldades outros com menos. Quanto à acessibilidade, a REFAP tem adaptado locais de comum acesso aos funcionários e prestadores, porém poucos locais estão adaptados para receber cadeirantes e por conseqüência não há nenhuma PPD com

essa deficiência. Também não há estrutura adequada para deficientes sensoriais (auditivos e visuais).

Através das entrevistas contatou-se que adaptações nas instalações físicas da refinaria começaram a acontecer depois da inclusão de PPDs nos postos de trabalho. Uma das terceirizadas com dificuldades para locomoção precisava trabalhar em cima de um palco, apresentando risco de queda. O preposto fazia solicitação de mudanças, mas o palco só foi efetivamente retirado quando essa funcionária já havia trocado de departamento e assumido novas funções. Isso fica bem descrito na fala de um dos entrevistados:

A REFAP não tinha adaptações ainda, tanto que na época essa menina que usa muletas começou a trabalhar lá na infra-estrutura, ela trabalhava em cima de um palco, então pra ela subir ficava muito ruim, ela trabalhou lá por seis ou sete anos, nós solicitávamos a retirada do palco e agora que ela saiu que retiraram o palco. Para adaptação, agora, ano passado que eles começaram a fazer adaptações para deficiente físico, pra cadeirantes principalmente. No refeitório fizeram uma rampa para acesso. Na infra-estrutura também fizeram acesso para cadeirantes. Aqui na diretoria ainda não, tá faltando essa adaptação. Na maioria dos prédios ainda está faltando essa adaptação que não teria rampa só escadas. Mas eles estão caminhando pra isso, pra fazer essas adaptações. (Entrevistado n. 01).

Os maiores limitantes/dificultadores de locomoção para as PPDs são o grande número de escadas nos prédios e a distância física entre eles. Porém, o entrevistado n.11 ao falar sobre esse tema, constata a dificuldade que haveria em se adaptar essas estruturas, pois departamentos como a Mecânica e a Instrumentação Elétrica dependem de máquinas que já estão fixas em seus lugares e seria difícil instalar elevadores ou rampas nesses setores.

Não, pra mim não tem problema. Mas, o que eu tenho visto aqui e no que eu entendo que tem problema é pra esse pessoal que tem problema nas pernas [...] e pra certos setores precisa subir bastante escadas e pra eles eu acho que dificulta. Mas, o que o setor poderia fazer? Eu acho que não tem como adaptar o setor com rampa ou elevador específico pra isso a estrutura dos prédios não teria um lugar apto pra fazer esse tipo de coisa. Então, claro que os gerentes concordariam com qualquer adaptação, mas o problema é essa troca, mudar a estrutura do prédio alguma coisa porque todos setores têm máquinas, no caso aqui da instrumentação nas oficinas que já estão próprias pra aquele local e não podem ser retiradas, modificadas. (Entrevistado 11).

O mesmo entrevistado ao referir-se a uma colega de trabalho da ACADEF que tem grandes dificuldades de locomoção declara que no setor que ela trabalha teria como serem feitas algumas adaptações como uma rampa na entrada que, segundo ele, a ajudaria bastante, mas que nada foi feito até o momento.

[...] para a Fulana teria como ser feito uma rampa pra ela lá na diretoria, são quatro ou cinco degraus que ela vai ter que descer e pra ela a dificuldade é bastante, até

mesmo pra subir e descer do ônibus como ela tem problema nas duas pernas e coluna, pra ela dificulta bastante. Que eu vejo que nesse caso nada foi feito pra ajudar, entende? É que na verdade são poucas pessoas deficientes aqui dentro, se tivesse uma quantidade maior talvez eles até iriam tomar alguma iniciativa. (Entrevistado n. 11).

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

[...] nesse concurso que teve em 2004 foram só três pessoas que passaram, um é do suprimento que era até um colega nosso, que ele estava trabalhando numa outra empresa e foi meu colega antes que eu entrasse aqui e ele tem a única deficiência dele é na mão, nos dedos, que é um problema de nascença. Então, no caso mesmo assim se um funcionário, o Beltrano, chegasse a ser aprovado num concurso, daí talvez eles seriam obrigados a mudar a estrutura. Talvez até isso aconteceria, pois como nós somos contratados dificulta mais. (Entrevistado n. 11).

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 afim de reduzir o preço do seguro da refinaria:

A rampa do refeitório eu participei do grupo que estudou onde que ela ia e como iria ser, essa eu sei, a foi uma exigência do corpo de bombeiros em última análise, do combate a incêndio, a seguradora, tendo o Programa de Prevenção e Combate a Incêndio (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).

As adaptações realizadas na refinaria têm por objetivo primeiro a questão da segurança das PPDs na planta, levando em conta, principalmente, a necessidade de evacuação no caso de haver alguma emergência.

#### *6.3.1.3.3 Segurança no trabalho*

Uma grande preocupação quando do início do convênio REFAP-ACADEF foi a questão da segurança. 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. Devido a isso a situação foi analisada e elaborado um plano de fuga que contemplava também essas dificuldades. 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, receberam uma cadeira de rodas que fica à sua disposição para casos de emergência. Nesses locais há duas pessoas da equipe designadas a providenciar a remoção com segurança dessas PPDs até o ponto de encontro das unidades. Das PPDs entrevistadas, três delas têm a cadeira de rodas para locomoção em caso de emergência com necessidade de evacuação da refinaria.

[quem] tem mais dificuldade para se locomover, mas aí eles colocaram [a cadeira de rodas] para todos que tinham problemas assim, tem um tempo limitado para sair, tem uma cadeira de rodas bem encostadinha aqui que é para mim, bem do lado aqui do corredor, que cada deficiente tem uma cadeira de rodas [...] então a gente tem uma cadeira de rodas nos setores para no caso de emergência, a gente sentar na cadeira, e no caso a gente tem um padrinho que vai levar seu afilhado em caso de emergência, para o deficiente poder [sair]. (entrevistada n.07).

Os próprios entrevistados relatam sentirem-se muito seguros e tranquilos com o trabalho desenvolvido pela equipe de segurança do trabalho e dois entrevistados inclusive almejam serem técnicos em segurança do trabalho vislumbrando trabalhar nesse setor da refinaria após a conclusão do curso. Verificou-se, também, que eles conhecem claramente o plano de evacuação e sabem como proceder no caso de soar o alarme de emergência.

Preocupando-se com a segurança, a ACADEF possui uma técnica em segurança do trabalho que, esporadicamente, profere palestras sobre segurança no ambiente de trabalho aos deficientes dentro da própria refinaria, para deixá-los mais seguros e conscientes de como devem proceder em casos de emergência.

#### *6.3.1.3.2 Remuneração e Benefícios oferecidos pela REFAP*

Pelas entrevistas realizadas com os sujeitos da pesquisa e com o próprio fiscal do contrato verificou-se que os sujeitos não possuem grande conhecimento acerca das semelhanças e diferenças entre a remuneração das PPDs funcionárias da REFAP e a remuneração recebida pelas PPDs terceirizadas pela ACADEF. No entanto, (4) delas citaram

como sendo uma grande diferença a remuneração variável a que as concursadas têm direito, pois segundo elas a participação nos lucros e resultados proporciona um incremento bastante relevante nos vencimentos.

Realizando-se um comparativo entre a remuneração e os benefícios recebidos pelos profissionais portadores de deficiência que são concursados na REFAP (PETROBRÁS,2004) e aqueles que são terceirizados através da ACADEF verifica-se que estes últimos recebem salário inferior. Para os cargos de Auxiliar e Assistente Administrativo os salários oferecidos pela REFAP são de R\$ 896,53 e R\$ 1.817,53, respectivamente. Somando-se ao salário-base o adicional de periculosidade no valor de 30% do salário, estes se elevam para cerca de R\$ 1.165,00 e 2.362,00, respectivamente. Já a remuneração recebida pelas PPDs da ACADEF varia de R\$ 795,00 a R\$ 1.641,00, (já incluindo a periculosidade) para os cargos de Auxiliar e Assistente Administrativo. Pode-se dizer, porém, que este fato é decorrente dos efeitos negativos da terceirização dos serviços para o trabalhador e não relaciona-se a formas de discriminação para com esse grupo na organização.

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 visando um profissional melhor qualificado.

Como qualquer outro contratado, está próxima do mercado. Não tem nada, não está vinculado, nada, até onde eu sei não tem nada a ver a questão do próprio com o contratado. Quando a gente monta o contrato a gente vê o que o mercado está pagando para um auxiliar enfim, para a pessoa que a gente quer que trabalhe aqui, diversas maneiras, a gente pesquisa no mercado e vê o que está o salário para aquela função, daí a gente coloca na planilha aqueles salários e monta. É baseado naquele salário de mercado, empurra um pouquinho para cima, normalmente a gente empurra um pouquinho para cima, a gente quer uma qualidade melhor de mão-de-obra [...]. (Fiscal do contrato).

O contrato de terceirização com a ACADEF proporciona uma série de benefícios que não são extensivos aos demais terceirizados na REFAP. Entre esses benefícios podemos citar o acesso ao transporte próprio e ao refeitório.

Esses benefícios foram conquistados nos últimos anos e são muito valorizados pelos PPDs. Antigamente, as PPDs se responsabilizavam pelo seu deslocamento (todos têm passaporte), precisando recorrerem ao transporte coletivo. Quanta às refeições, as PPDs almoçavam no restaurante dos contratados, não dos “petroleiros”, como eles mesmos denominam os

funcionários concursados da REFAP. Quem autorizou foi o presidente da REFAP, que, segundo as próprias PPDs, tem grande estima pela parceria desenvolvida.

Aí foi melhorando um pouco, até porque o presidente que está aí agora preza muito o convênio com a ACADEF, com o deficiente físico, assistência social. Nós temos hoje praticamente o mesmo direito do funcionário próprio, nós podemos utilizar o setor médico, o transporte da refinaria, que é feito só pela ACADEF, de contratado só quem utiliza o transporte é a ACADEF, o refeitório também nós utilizamos, então eles fizeram um contrato bem bom para a ACADEF (entrevistado n.01).

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 algum ingresso por concurso público, as rotas são revistas visando melhor acomodar essa pessoa. Quando questionados sobre como fazem então para contratar alguém que more fora das rotas, o preposto informou que esse é também um critério utilizado na seleção: morar a caminho de uma das rotas dos ônibus, pois a ACADEF não fornece vale-transporte e o PPD tem que utilizar o transporte da refinaria.

#### 6.3.1.4 Relações de Trabalho na REFAP

Essa seção apresentará aspectos referentes as relações de trabalho dentro da refinaria pela ótica dos entrevistados, do fiscal do contrato e da pesquisadora. Os sujeitos foram questionados sobre existência de preconceito, valorização, perspectivas de crescimento profissional oferecidas pela organização. Discorreram, também, sobre o convívio com colegas da REFAP, da ACADEF e com as chefias.

##### *6.3.1.4.1 Discriminação e Preconceito X Valorização*

No tocante à existência de discriminação e preconceito, verifica-se que a situação para os PPDs que ingressaram há pouco tempo atrás (menos de 3 anos, mais ou menos) é bem

diferenciada daquela encontrada pelos primeiros profissionais a ingressarem no convênio. Os primeiros setores a serem terceirizados foram o protocolo e a recepção. A partir do bom trabalho desenvolvido é que a ACADEF foi sendo requisitada para preencher novos postos de trabalho. No início, como relatou umas das entrevistadas que fez parte do primeiro grupo a ingressar há 12 anos atrás, 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. 07)

Em contrapartida a entrevistada afirma que receberam muitos elogios e que a própria REFAP foi elogiada por incentivar o ingresso de PPDs ao trabalho. Algumas empresas que por ali passavam pediam informações da instituição que realizava o trabalho e até referências para indicar para outras empresas e também para conhecidos que fossem portadores de deficiência.

[...] alguns achavam que era um trabalho maravilhoso, achavam bonito, né? e algumas vezes, como eu trabalhei na recepção, algumas vezes os clientes que chegavam ali elogiavam pela refinaria ter deficientes trabalhando na entrada da refinaria, a gente ali exposto a todos que entravam, né? algumas vezes deram os parabéns e algumas vezes perguntavam, muitos perguntavam qual empresa a gente trabalhava, como que era lá, como que não era, para muitos eu dei até telefone, coisa assim que achava interessante o trabalho e algumas empresas com o nosso trabalho aqui também se interessaram em botar deficientes na sua empresa que também não tinham. A gente recebeu muitos elogios ali na frente, eu recebi bastante elogios ali na frente conforme o trabalho da gente. (Entrevistada n. 07).

Porém como as PPDs contratadas desempenhavam muito bem suas funções chegando em muitos momentos até a superar as expectativas, o convênio foi ganhando reconhecimento e espaço. Os próprios terceirizados que ingressaram mais recentemente têm essa consciência, 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.

[...] então o pessoal já se adaptou até porque eles prestaram muito bem o serviço deles e isso aí foi uma boa referência para os outros, ajudou os outros [...] Serviço bem prestado com certeza abre portas, mostrando que indiferente de tu ser portador de uma pequena deficiência, que isso aí não atrapalha em nada. (Entrevistado n.03).

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.

[...] até falei para eles isso já, por que hoje a gente tem uma amizade que me permite falar isso para eles: 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”. E seguiu falando que acredita que esse é um problema que vem ainda da infância, da educação que recebem em casa e no mundo:

Olha, eu acho que isso vem lá da infância, né? Não é profissional, é pessoal, o mundo, né? Tu vê que tu tem que ajudar porque o meio fio atrapalha, então fica essa coisa. Em alguns casos realmente é muito difícil colocar um portador para trabalhar aqui, mas a maioria tem preconceito sim, como eu tinha. (Fiscal do contrato).

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 e que possam estar inculcadas na mente em nível inconsciente, sejam questionadas e se olhe as PPDs como pessoas com capacidades, potencial a ser desenvolvido e força de vontade para realizar um bom trabalho, porém com algumas limitações passíveis de acomodação.

#### *6.3.1.4.3 Relacionamento entre as PPDs na REFAP*

Percebeu-se pela fala dos entrevistados que, mesmo estando em diferentes setores, há um grande coleguismo entre eles. Devido à dimensão física da refinaria, as PPDs trabalham afastados umas das outras, porém verificou-se que isso não as impede de terem um bom contato. Duas (2) entrevistadas (n.07 e n.08) 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:

[...] eu mesma carreguei mais colegas meus para fazer cursos que também não havia interesse. Botei pilha em colegas meus daqui e fizeram os cursos junto comigo, eu



disse “vamos lá, vamos fazer” assim muitos também que começaram a fazer supletivo, que não tinham escolaridade, eu sempre botei pilha para estudar, para poder crescer, para fazer isso, fazer aquilo, fazer concursos, né? (Entrevistada n. 07).

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

Uma preocupação que as PPDs com mais tempo de trabalho na REFAP têm é a de acolher bem os novos colegas do contrato para que não se sintam envergonhados ou constrangidos e consigam demonstrar suas capacidades. Verificou-se que esse cuidado e preocupação acontecem desde o momento da entrevista com o preposto e o fiscal do contrato, na qual se tenta deixá-los o mais à vontade possível:

[...] os mais antigos tentavam fazer com que ela se sentisse segura, tranqüila. A gente dizia, não importa que existem pessoas com muletas ou com outras deficiências [...] a gente sentia que ela estava tentando se esconder. Nós falávamos “não, as pessoas já estão acostumadas com a gente aqui, a gente até brincava, chamamos atenção, mas o pessoal já está acostumado”. Então a gente tentava deixá-las mais tranqüilas, mais seguras, né? E eu sempre, sempre, no momento em que chegava uma pessoa nova, eu apresentava para as pessoas, tentava deixar mais à vontade possível e deixando elas a vontade, elas mostrariam o que estavam buscando e se sentiriam mais tranqüilas para demonstrar, porque em um primeiro momento tu não consegue analisar uma pessoa, então sempre visando isso [...]. (Entrevistada n.08)

Destacou-se na fala dos entrevistados a preocupação que sentem uns pelos outros. 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. Revelam ainda, que determinadas adaptações não são necessárias para eles, mas lembram a situação de colegas que se beneficiariam caso se realizassem mais algumas adaptações.

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

#### 6.3.1.4.4 Relacionamento entre a ACADEF e as PPDs

Verificou-se através 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.

Quando questionadas se gostariam de ter mais contato com a instituição, os sujeitos dividiram-se em suas respostas. Alguns alegaram não ter tempo para participar dos eventos na associação pois têm uma rotina de trabalho/estudo bem cansativa. Alguns se mantiveram indiferentes, alegando que dependeria do evento, da data e do horário. E outros, ainda, mostraram-se descontentes com o fato da associação não oferecer mais cursos e eventos que possibilitasse o crescimento profissional e a integração social para as PPDs.

Quanto ao acompanhamento do trabalho das PPDs verificou-se que este é realizado de maneira informal através 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.

Referente à avaliação de desempenho o preposto informou que ele e a analista de recursos humanos da ACADEF planejam iniciar em breve a elaboração de uma avaliação para poderem realizar formalmente essas avaliações. O preposto salientou, ainda, que ter uma avaliação formal contribuiria para que ele pudesse indicar as PPDs para promoções, pois da forma como vinham sendo feitas, ficava difícil para o preposto solicitar promoções, o que acabava sendo feito pelos próprios gerentes das PPDs.

Não temos ainda [avaliações formais], mas agora com a renovação do contrato vamos fazer, junto com a Maria<sup>2</sup>, eu e a Maria vamos montar um sistema de avaliação porque a nossa avaliação que nós tínhamos antigamente era a avaliação dos gerentes dos setores. O gerente avaliava a pessoa, até mesmo para promoções alguma coisa assim. Eu sugeria promoções aí o gerente dizia “olha mas vocês não têm uma avaliação da pessoa e eu to avaliando que ainda não é hora de promovê-lo”. Então não tinha como argumentar, agora nós vamos ter como argumentar “a pessoa entrou, fazia tal função, agora já agregou mais três, quatro, cinco funções, de repente podia ser promovida [...] (Entrevistado n.01).

---

<sup>2</sup> Nome fictício.

Além das avaliações formais, as PPDs e a ACADEF, juntamente com o apoio do fiscal do contrato, estão desenvolvendo um plano de cargos para garantir o crescimento das PPDs na organização, como se verá a seguir.

#### 6.3.1.5 Perspectiva de Futuro para os sujeitos entrevistados

Tendo em vista o crescimento profissional das PPDs dentro da organização, a partir da última renovação do contrato (Julho do corrente ano) iniciou-se a elaboração de um plano de cargos com vistas a permitir que os funcionários saibam onde estão e até que ponto podem chegar dentro da refinaria. A idéia do plano partiu de algumas PPDs, juntamente com o preposto e o fiscal do contrato. Das empresas contratadas pela REFAP, a única que possui um plano de cargos é a ACADEF. Até o momento está concluída a etapa da descrição dos cargos e de acordo com essa descrição os cargos foram renomeados. No novo contrato há previsão de faixas salariais, geralmente três níveis, nas quais a PPD pode ir ascendendo de acordo com o seu desempenho e o tempo de trabalho na função.

Na entrevista verificou-se que os funcionários valorizam essa novidade, mas ainda não sabem claramente onde estão e até que ponto podem chegar. As avaliações de desempenho também não têm uma periodicidade estipulada e acontecem de modo muito informal. Os critérios de promoção não são claramente definidos e a indicação para promoção pode vir da própria chefia (funcionário da REFAP) ou do preposto (funcionário da ACADEF), este último que seria o procedimento correto.

Hoje a REFAP nos proporcionou um plano até de cargos [...] e a gente criou níveis dentro de cada cargo. Por exemplo, auxiliar de escritório, o auxiliar administrativo, o assistente administrativo, as meninas que trabalham na recepção e, então a gente criou níveis de para poder crescer, para ter esse crescimento. Foi uma inovação, e ninguém tem isso, só o contrato da ACADEF. (Entrevistado n. 02).

A maioria das PPDs já foi promovida dentro da REFAP. Aqueles que ainda não mudaram de função ou de cargo são aqueles com menos tempo de trabalho, como dois entrevistados que ingressaram em 2005 no setor de triagem e entrega de documentos, o “bondinho”.

Quando questionados sobre seus planos para o futuro e como imaginavam que estariam em um período hipotético de cinco (5) anos, as respostas foram bem diversificadas. Pôde-se constatar, porém, que há uma divisão entre aqueles que almejam e buscam crescimento profissional e melhoria na condição financeira (a maioria deles) e aqueles que se preocupam somente em ter um trabalho de carteira assinada e que lhes pague os vencimentos em dia.

A maioria dos entrevistados têm plano de continuar na refinaria, no entanto com outro vínculo empregatício, pois pretendem ser aprovados no próximo concurso da Petrobrás (n.03; n.07; n.09; n.11). Quando questionados sobre quais seriam as vantagens, estas se situaram principalmente no plano financeiro, pois além do salário teriam direito à remuneração variável que a refinaria oferece e aos demais benefícios, como plano de saúde.

Pro futuro, pretendo no próximo concurso que tiver talvez, eu andei me informando, o ano que vem abra um novo concurso e poder ser aprovado nesse concurso. Ser funcionário REFAP mesmo e daí em diante poder, antes eu visualizo só essa é a minha pretensão, passar no concurso [...] (Entrevistado 11).

O mesmo entrevistado ao ser questionado sobre como se imagina daqui a cinco (5) anos revelou conhecer como funciona a estrutura de cargos da refinaria e já ter sua possível carreira traçada.

Cinco anos? Como é que eu me vejo? Funcionário da REFAP, cinco anos, a cada ano é feito uma avaliação pra subir de fase né! No caso, aqui na deles é assim eles tem tantas fases pra atingir pra depois ser promovido pra outro cargo. Então, eu pretendo a cada ano poder passar uma fase e estar bem estruturado dentro do setor, podendo ser reconhecido como alguém que possa fazer alguma coisa, mudar alguma coisa aqui na empresa. (Entrevistado 11).

Outros dois sujeitos (n. 04 e n.06) relataram ter planos de nos próximos anos realizar um curso técnico em Segurança do Trabalho e assim conquistar um posto que ofereça mais retorno financeiro. Além da remuneração, os sujeitos consideram que este é um posto de destaque e importância dentro da planta por ter como atribuição preocupar-se com a segurança dos colegas.

Em algumas entrevistas ficou clara a força de vontade de conquistar um espaço, de crescer profissionalmente e como pessoa, de buscar melhorar suas atividades e se qualificar almejando melhores oportunidades dentro da Organização, porém, para dois entrevistados, caso estas não venham, não descartam a possibilidade de buscá-las fora da refinaria.

[...] eu não me imagino chegando ao ponto de que por mais que eu faça, eu não consiga crescer mais, permanecer nessa empresa, porque, só porque é a tal empresa, digamos "trabalho na REFAP por isso eu estou bem", não [...] Tu sempre espera poder crescer né? tu sempre quer alcançar o melhor e quando tu alcançar só conseguir elogios, assim tipo para fazer com que a empresa seja sempre bem vista e abrir novos cargos para ti mesmo poder financeiramente e profissionalmente se sentir bem. (Entrevistado n. 03).

A entrevista n.08 tem uma visão semelhante, pois está na refinaria há mais de 10 anos e por mais satisfeita que esteja com a empresa e o ambiente de trabalho, tem consciência que chegará um momento em que, por ser uma terceira, não poderá crescer mais na organização. Isso é a única coisa que a faz pensar em sair e ir buscar novos desafios no mercado de trabalho.

[...] já estou tentando buscar uma outra coisa. Então, daqui a cinco anos eu posso estar cansada mas vou estar feliz por ter feito muita coisa legal. Estou tentando buscar outra oportunidade, tudo que eu precisava eu conquistei aqui dentro, então eu não estou vendo aonde eu posso atingir, o que está me mantendo aqui é o local, as pessoas, o salário, o ambiente em si, mas talvez daqui a cinco anos isso não seja suficiente pra mim, eu quero mais. Quando tu sabe que é capaz, tu tenta expandir, buscar o horizonte eu não sei até que ponto isso vai me segurar eu vou me acomodar, mas acomodar eu não vou, porque tudo que eu faço e no momento que você tem que repetir sempre a mesma coisa, isso acaba te frustrando. Como eu estou num setor novo eu já conquistei grande parte, diria 80% se eu chegar a 100%, isso não vai mais ser suficiente pra eu me manter, eu vou querer mais. (Entrevistada n.08).

Em contrapartida verificou-se que há algumas pessoas mais acomodadas, que querem ter apenas uma colocação, um emprego de carteira assinada, mas que não se preocupam com as funções que executarão, nem com a perspectiva de crescimento. Um dos entrevistados (n. 05), por exemplo, quando ingressou na REFAP possuía apenas a quinta série concluída e por insistência de uma colega de trabalho também portadora de deficiência, fez um supletivo para concluir o primeiro grau. Quando questionado se tinha planos de voltar a estudar e de concluir o ensino médio ele respondeu prontamente que não, só se a empresa exigisse como condição para que ele se mantivesse no emprego.

Pode-se dizer que de uma forma geral todos os entrevistados preocupam-se com sua colocação no mercado de trabalho e valorizam o posto em que estão. Quando questionados sobre planos para o futuro em todas as respostas surgiram elementos relacionados ao trabalho. A maioria deles (10 PPDs) relacionou, ainda, esse futuro profissional à permanência na refinaria, seja como contratado ou como concursado.

#### 6.4 SUGESTÕES E PROPOSIÇÕES DE MELHORIA PARA O CONVÊNIO ENTRE ACADEF E REFAP

Verificou-se que atualmente a ACADEF poderia ter pelo menos mais sete (7) postos de trabalho atuantes nas vagas autorizadas pelo contrato e que não estão preenchidas. De acordo com o relatado pela Refinaria uma das causas é o grande intervalo de tempo entre a abertura de uma vaga na Refinaria e o encaminhamento de candidatos pela ACADEF, tempo este que está estimado em 20 dias. Em contrapartida, a ACADEF alega ter dificuldade em conseguir um profissional que preencha os requisitos solicitados pela refinaria, como ensino médio concluído e conhecimentos básicos de informática.

Como proposição de melhoria nesse processo, sugere-se que no momento em que a PPD realize a ficha profissional e passe pela entrevista com o Recursos Humanos, já se verifique aspectos básicos de qualificação e, de acordo com o perfil do candidato, se faça contato com o preposto para agendar uma entrevista. Segundo o fiscal do contrato, seguidamente há possibilidades de trabalho como “coringa” na refinaria, cobrindo férias ou demanda temporária de serviço. Como três dos entrevistados tiveram seu início nessa função, considera-se que esta seja uma boa oportunidade para o candidato mostrar o seu trabalho e ser lembrado em uma oportunidade efetiva. Nos três casos citados, as PPDs não precisaram se desligar da Refinaria, pois enquanto estavam trabalhando como “coringa”, surgiram vagas e elas foram indicadas. Ainda segundo o fiscal, quando surge uma vaga como terceirizado, o preenchimento costuma ser muito rápido, pois há várias empresas prestando serviço dentro da refinaria. Acontecem casos em que a ACADEF é avisada da existência de uma vaga mas alguma empresa oferece imediatamente um profissional para preencher a vaga, o que faz com o que o gerente da vaga opte por essa empresa devido ao tempo de espera.

Outra vantagem de se trabalhar as vagas do convênio com antecedência seria que, caso a instituição não tivesse em seu banco de currículos um profissional adequado para a função proposta, haveria tempo para prepará-lo oferecendo cursos de informática, noções de rotinas administrativas, etc., de acordo com a necessidade da empresa.

Outra sugestão para a ACADEF que se acredita ter viabilidade a curto prazo seria a promoção de encontros que propiciassem a interação entre as PPDs que estão inseridas no

mercado de trabalho através dos convênios (REFAP e INMETRO) e as que estão participando de programas de inclusão como o PIC.

Como as turmas do PIC são anuais sugere-se um programa de palestras ao longo do ano no qual algumas PPDs contem como se deu sua trajetória profissional, dificuldades e conquistas afim de motivar os integrantes do PIC a buscarem não só maior qualificação como crescimento pessoal (entendido aqui como autonomia e amadurecimento). As PPDs que trabalham poderiam ir até a ACADEF e falar sobre seu trabalho, ambiente de trabalho, importância de se estudar e se investir na carreira para os jovens e adultos do PIC. , que estão buscando uma maior sua autonomia e autoconfiança para com a vida e quem sabe assim já ir preparando futuros profissionais para atuarem nesse e em outros convênios.

## 6.5 SUGESTÕES PARA PESQUISAS FUTURAS

No decorrer desse trabalho se constatou que a temática das PPDs é um terreno fértil para estudos tanto no campo da Administração quanto da Sociologia e Psicologia.

No campo da Administração sugere-se para pesquisas futuras explorar a questão da centralidade do trabalho na vida desses profissionais. Surpreendeu na fala dos entrevistados a importância que estes conferem ao trabalho. Uma das entrevistadas citou, por exemplo, que somente depois de ingressar na REFAP e ver que era capaz de trabalhar, conseguiu recuperar-se fisicamente de cirurgias que havia realizado e, psicologicamente, do trauma que havia sofrido.

No campo da Psicologia, sugere-se avaliar questões que aparecem na maioria das falas dos entrevistados como a questão de buscarem constantemente a superação, de estarem se desafiando, talvez como forma de provarem para si próprios o quanto são capazes.

A família pareceu ter um papel fundamental na história profissional dessas pessoas. Sugere-se para pesquisadores interessados no tema realizarem estudos tendo como foco a influência do apoio e do posicionamento familiar no desenvolvimento profissional de pessoas

portadoras de deficiências, pois esse trabalho encontrou indícios de haver uma forte correlação.

No campo da Sociologia seria interessante avaliar esses profissionais utilizando-se a metodologia de histórias de vida. Como esse não era o foco do trabalho, não se explorou essa questão, mas acredita-se que o estudo através dessa metodologia possa contribuir sobremaneira para um maior conhecimento sobre a problemática das PPDs.

## 6.6 LIMITAÇÕES DO ESTUDO

Revelou-se um limitador para a execução desse trabalho o tempo disponível da pesquisadora para realizar as entrevistas em consonância com a disponibilidade de tempo das PPDs, do fiscal do contrato e da responsável pelo recursos humanos da ACADEF.

Por ser um tema muito amplo, não se pode trabalhar todas as variáveis encontradas nas entrevistas, necessitando-se fazer um recorte daquelas que melhor atenderiam aos objetivos propostos.

O acesso a algumas informações, principalmente aquelas de cunho financeiro não foram permitidas pela associação, como por exemplo, a taxa de administração do convênio e o valor exato dos salários pagos aos entrevistados de acordo com as faixas salariais. Pretendia-se, com essa informação, realizar um comparativo com os valores pagos às PPDs concursadas e às terceirizadas em atividades semelhantes.

Como a organização está passando por algumas reestruturações em função da adequação ao novo código civil, ocorreram modificações nos critérios de controle do número de beneficiários e de associados e houve dificuldade para se obter números exatos. Priorizaram-se, nessa pesquisa, os números fornecidos pela própria organização em detrimento daqueles divulgados no site da instituição.



## 7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Apesar do inúmero arcabouço jurídico existente, o atendimento das pessoas com deficiência no tocante à garantia de seus direitos, às suas necessidades específicas e à preparação da sociedade para uma convivência com a diversidade estão longe de ser alcançadas. 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 detém 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 as 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. Através dos convênios de prestação de serviço com organizações públicas e privadas e dos trabalhadores alocados na sua sede, a ACADEF proporciona a inclusão de cerca de 150 PPDs 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 RODRIGUES,

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) concluiu o ensino médio. A questão da baixa escolaridade tem sido usada como justificativa pelas empresas para não contratar PPDs, porém na construção desse trabalho verificou-se que mesmo tendo ensino médio completo, os sujeitos encontraram dificuldades para colocarem-se no mercado de trabalho. Quando questionados a que atribuíam essas dificuldades, a maioria relacionou 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. Ribas (2005) considera que as organizações deveriam rever não só seus valores explícitos, como também os tácitos, presentes nas culturas organizacionais, pois considera que os alcances e limites do ingresso de PPDs no mercado de trabalho é fruto dessa pouca elasticidade na cultura organizacional.

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 10 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. O próprio fiscal do contrato da ACADEF, que tem contato com as chefias dos diversos departamentos, afirmou que o preconceito é uma realidade mesmo dentro da REFAP, onde o convênio existe há 11 anos. Ele revelou, também, que aceitou com receio o cargo de fiscal desse contrato, pois pensava que as PPDs estavam lá unicamente para a empresa promover-se como socialmente responsável. Após esse dois anos de convivência, ele mudou seu pensamento acerca das PPDs e tornou-se um defensor dos direitos desse grupo dentro da empresa chegando a incentivar a formulação de um plano de cargos que propiciasse valorização e reconhecimento financeiro pelo serviço bem prestado.

As PPDs que ingressaram há 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. Porém como as PPDs que ingressaram recentemente entraram em vagas que já pertenciam à ACADEF, as chefias e colegas não portadores já estavam acostumados a conviver com uma PPD e conheciam suas capacidades e limitações. O fiscal

do contrato revelou que é complicado convencer uma chefia ou equipe que nunca trabalhou com PPDs a contratarem, pois ainda prevalece o pré-conceito de que as PPDs não são competentes e que os colegas precisarão a todo o momento estar ajudando a pessoa nas suas atividades e no seu deslocamento.

Constatou-se, também, que dos 20 postos autorizados pelo contrato entre a REFAP e ACADEF apenas 13 estão preenchidos. Quanto a isso a metodologia da triangulação dos dados permitiu que se evidenciasse um ponto de conflito nas relações entre a ACADEF e a REFAP que, aparentemente, se deve a uma falha de comunicação entre as organizações. 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 refinaria, quando a ACADEF é comunicada da existência de uma vaga leva muito tempo para apresentar um profissional para entrevista e outras contratadas, via de regra, já conseguiram oferecer candidatos para entrevista antes da ACADEF.

Os 11 sujeitos já haviam tido experiências de trabalho antes de procurarem à ACADEF. Verificou-se pela sua fala que o ingresso na 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 que já trabalharam e o onde suas limitações são mais aceitas, vendo-os como profissionais e não como deficientes contratados simplesmente para cumprir à quota obrigatória por lei.

Financeiramente, os sujeitos consideram valer a pena trabalhar por meio do convênio com a refinaria. De acordo com as entrevistas com as PPDs e com o fiscal do contrato, a remuneração recebida por elas está um pouco acima do valor pago pelo mercado. Além do salário estar um pouco mais elevado que o pago pelo mercado, soma-se a isso, também, o fato de haver o adicional de 30% do valor do salário devido à periculosidade. Porém, se comparado ao salário pago para funcionários da refinaria para cargos no mesmo nível, a remuneração é bem inferior.

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 realizadas, 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 muito conhecimento sobre essas imposições legais e acreditam que foram realizadas pensando na sua melhor acomodação e conforto no local de trabalho.

Alguns entrevistados, ao se manifestarem sobre as leis de quotas, relataram que as consideram preconceituosas, pois a empresa não está contratando o profissional e sim um deficiente, ou um “fantoche”, como o exposto pelo entrevistado n.10, para cumprir a obrigatoriedade legal e não se preocupam com as necessidades do ser humano que está por trás da deficiência, como a acessibilidade, por exemplo. Segundo o MTE a acessibilidade é um fator decisivo e diz respeito não apenas a criar condições de transporte e acesso aos locais de trabalho, mas também preparar o meio ambiente de trabalho para compreender as particularidades do portador de deficiência (MTE, 2003). Outros entrevistados, menos críticos quanto a essas questões, declararam simplesmente que a lei é boa porque facilita o ingresso e diminui a concorrência.

Constatou-se pela fala de alguns entrevistados que eles têm a percepção que precisam esforçar-se mais que as pessoas sem deficiências para terem iguais oportunidades. Alguns entrevistados citaram que se dedicam mais naquelas funções que estão ao seu alcance afim de compensar qualquer limitação que venham a ter em outras funções. Fato encorajador é que geralmente depois que um gerente teve oportunidade de ter por algum tempo em sua equipe um portador de deficiência, prioriza no momento do surgimento de alguma vaga que se selecione um profissional da ACADEF.

Chamou atenção na construção desse trabalho que todos os sujeitos entrevistados tornaram-se deficientes ao longo da vida, ou seja, não nasceram deficientes. Isso faz pensar na questão do preconceito, pois os próprios empregadores, recrutadores, instrutores de treinamentos não estão livres de a qualquer momento fazerem parte dessas estatísticas. Isso ressalta a importância de se pensar em programas de reabilitação profissional dessas pessoas afim de mantê-las atuantes no mercado 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. No momento isso vem sendo feito principalmente através do Programa Integrando Conhecimento (PIC).

No combate ao preconceito e à discriminação, o governo tem um papel relevante na criação de políticas inclusivas. Nas empresas privadas seria interessante haver formas de incentivos financeiros no tocante a adaptações físicas que precisassem ser realizadas para se eliminar as barreiras instrumentais (FONSECA, 2004). Muitas deficiências, principalmente aquelas de cunho físico como auditivas, visuais, motoras ou múltiplas podem muito bem ser contornadas por simples adaptações na estrutura física, reduzindo ou até neutralizando os efeitos da deficiência. É importante lembrar que neste trabalho excluíram-se as pessoas portadoras de deficiências mentais por acreditar tratar-se de uma parcela que além de adaptações nas instalações físicas pode necessitar outro tipo de adaptação e acompanhamento.

É inegável que a falta de informação contribui para a discriminação, o preconceito e a exclusão social. Ainda pouco se conhece sobre a verdadeira capacidade e potencialidade das pessoas portadoras de deficiências. As universidades, as instituições de pesquisa e as empresas abriram-se há pouco para a temática da inclusão da pessoa portadora de deficiência. Torna-se difícil falar em inclusão no mercado de trabalho quando recrutadores, chefias e médicos do trabalho conhecem pouco sobre a realidade das PPDs.

Mesmo não sendo a forma ideal, parece que a colocação no mercado de trabalho através de quotas estipuladas em lei e mesmo através de brechas que a legislação permite, como a isenção de processo licitatório para entidades de PPDs (permitida pela Lei 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.

## GLOSSÁRIO

**Hemiparesia:** Paralisia incompleta de nervo ou músculo de um dos lados do corpo e que não perdeu inteiramente a sensibilidade e o movimento (NPPD, 2005).

**Hemiplegia:** Paralisia total de um dos lados do corpo (NPPD, 2005).

**Monoparesia:** Paralisia incompleta de nervo ou músculo de um só membro que não perdeu inteiramente a sensibilidade e o movimento (NPPD, 2005).

**Monoplegia:** Paralisia de um só membro ou grupo muscular (NPPD, 2005).

**Nanismo:** Conjunto de caracteres que os anões apresentam (NPPD, 2005).

**Ostomia:** Abertura artificial de um órgão ou segmento corporal (NPPD, 2005).

**Paraparesia:** Paralisia incompleta de nervo ou músculo dos membros inferiores ou superiores que não perderam inteiramente a sensibilidade e o movimento (NPPD, 2005).

**Paraplegia:** Paralisia dos membros inferiores ou superiores (NPPD, 2005).

**Pessoas Perceptoras de Incapacidades (PPIs):** aqueles que se declaram incapazes de ouvir, andar ou enxergar e os indivíduos com deficiência mental (NERI, 2003).

**Portadores de Condutas Típicas:** comprometimento psicossocial, com características específicas ou combinadas de síndromes ou quadros psicológicos, neurológicos e/ou psiquiátricos, que causam atrasos no desenvolvimento e prejuízos no relacionamento social, em grau que requeira atenção e cuidados específicos.

**Tetraparesia:** Paralisia incompleta de nervo ou músculo dos membros inferiores e superiores que não perderam inteiramente a sensibilidade e o movimento (NPPD, 2005).

**Tetraplegia:** Paralisia dos quatro membros do corpo (NPPD, 2005).

**Triparesia:** Paralisia incompleta de nervo ou músculo de três membros que não perderam inteiramente a sensibilidade e o movimento (NPPD, 2005).

**Triplegia:** Paralisia de três membros do corpo (NPPD, 2005).

## REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

ACADEF. **Relatório de Atividades 2004**. Canoas, 2004. Disponível em: <<http://www.acadef.com.br/downloads>>. Acesso em: 11 mar. 2006.

ACADEF. **Relatório de Atividades 2005**. Canoas: D & F Gráfica e Editora, 2006.

ACADEF. **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. 158p.

BECHTOLD, Patrícia B.; WEISS, Silvio L.I. **A Inclusão das Pessoas com Necessidades Educacionais Especiais no Mercado de Trabalho**. Disponível em: <<http://www.icpg.com.br>>. Acesso em: 10 jun. 2006.

BENJAMIN, Antonio H.V.. A tutela das pessoas portadoras de deficiência pelo Ministério Público. In: FIGUEIREDO, Guilherme J. P. (Coord.). **Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência**. São Paulo: Max Limonad. Ano I, nº 1 – 1997. p.17-29.

BRASIL. Ministério da Educação. **Saberes e Práticas da Inclusão: recomendações para a construção de escolas inclusivas**. Brasília, 2005. 67p.

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. **Discriminação: uma questão de Direitos Humanos**. Brasília: MTE, Assessoria Internacional, 2000. 41p.

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. 88p.

BRUMER, Anita; PAVEI, Katiuci; MOCELIN, Daniel G. Saindo da "escuridão": perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre. **Sociologias**. jan./jun. 2004, no.11, p.300-327. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext)>



&pid=S1517-45222004000100013&lng=pt&nrm=iso>. Acesso em: 16 jun. 2006.

CERIGNONI, Francisco N.; RODRIGUES, Maria P. **Deficiência: uma questão política**. São Paulo: Editora Paulus, 2005. 70p.

CONFERÊNCIA NACIONAL DOS BISPOS DO BRASIL. **Campanha da Fraternidade 2006: texto-base**. São Paulo: Editora Salesiana, 2005. 192p.

COORDENADORIA NACIONAL PARA INTEGRAÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA. **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](http://www.mj.gov.br/sedh/ct/corde/dpdh/sicorde/Rel_Pesquisa.pdf)>. Acesso em: 09 set. 2006.

DOVAL, Jorge. **Inserção de Pessoas Portadora de Deficiências no Mercado de Trabalho: desafios e tendências**. 2006. 200f. Dissertação (Mestrado em Administração) – Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

FERREIRA, Ester W. et al. Pessoas Portadoras de Deficiência e Políticas Públicas: forte dependência para romper o ciclo de exclusão e desemprego. Encontro Nacional da Associação Brasileira de Estudos do Trabalho. 9., Recife. **Anais...** Recife, ABET, 2005. 1 CD-ROM.

FIGUEIREDO, Guilherme J. P. Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência. In: FIGUEIREDO, Guilherme J. P. (Coord.). **Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência**. São Paulo: Max Limonad. Ano I, nº 1 – 1997. p. 102-115.

FISCHER, Rosa Maria. Pondo os Pingos nos Is: sobre as relações o trabalho e políticas de Administração de Recursos Humanos. In: FLEURY, Maria T.; FISCHER, Rosa Maria (coord.). **Processo e Relações de Trabalho no Brasil**. São Paulo: Atlas, 1985. 220p.

FONSECA, Ricardo T. M. O trabalho protegido do portador de deficiência. In: FIGUEIREDO, Guilherme J. P. (Coord.). **Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência**. São Paulo: Max Limonad. Ano I, nº 1 – 1997. p.135-139.

FONSECA, Ricardo T. M. O Mercado de Trabalho e as Leis de Ação Afirmativa em prol da Pessoa Portadora de Deficiência. In: **Anais do Terceiro Seminário Internacional Sociedade Inclusiva**. Belo Horizonte: Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, 2004. Disponível em: <[http://www.sociedadeinclusiva.pucminas.br/anais\\_sem3.php](http://www.sociedadeinclusiva.pucminas.br/anais_sem3.php)> Acesso em: 10 jun. 2006.

INVERNIZZI, Noala. Trajetórias Ocupacionais de Trabalhadores Precariamente Escolarizados. **25ª Reunião Anual da ANPED 2002**. Disponível em <http://www.anped.org.br/25/excedentes25/noelainvernizzit09.rtf>. Acesso em: 14 jun. 2006.

LANCILLOTTI, Samira S. P. **Deficiência e Trabalho**: redimensionando o singular no contexto universal. Campinas, SP: Autores Associados, 2003. 111p.

NÚCLEO DE INFORMAÇÃO DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA (NPPD). **Alterações no Enquadramento das Deficiências**. Minas Gerais, 2005. Disponível em [http://www.nppd.ms.gov.br/noticia.asp?not\\_id=116](http://www.nppd.ms.gov.br/noticia.asp?not_id=116). Acesso em: 17 nov. 2006.

NERI, M. et al., **Retratos da Deficiência no Brasil**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003. 200p.

PASTORE, José. **Oportunidades de Trabalho para Portadores de Deficiência**. São Paulo: LTr, 2000. 245p.

PEREIRA, Maria T. F. Algumas Formas Organizacionais de Classificação: o que o corpo dos trabalhadores têm a ver com isso? IN: ENCONTRO NACIONAL DOS PROGRAMAS DE PÓS-GRADUAÇÃO EM ADMINISTRAÇÃO, 29., 2005, Brasília. **Anais...** Brasília, ANPAD, 2005. 1 CD-ROM.

PETROBRÁS. Edital de Abertura Nº 01/2004. In: **Processo Seletivo Público 01/2004**. REFAP, 2004. Disponível em: [http://www2.petrobras.com.br/Petrobras/portugues/empregos/pdf/1330\\_edital\\_REFAP\\_4491.pdf](http://www2.petrobras.com.br/Petrobras/portugues/empregos/pdf/1330_edital_REFAP_4491.pdf). Acesso em 27 de out. 2006.

PICCININI, Valmiria. C. O Trabalho Flexível na Indústria Calçadista. In: CASTRO, N e DEDECCA, C. S. **A Ocupação na América Latina**: tempos mais duros. São Paulo; Rio de Janeiro: ALAST, 1998. 344p.

RIBAS, João B. C. **Emprego e trabalho para portadores de deficiência: as leis**: os debates e os projetos de ação no ano 2000. Disponível em: <<http://www.lerparaver.com/emprego.html>>. Acesso em: 29 mar. 2005

RIBAS, João B. C. Portadores de Deficiência e o Emprego Formal. **Revista Inteligência Corporativa**. São Paulo, v 13, n. 141, p. 14-16, 2005.

ROCHA, Patrícia C. P. **Integração Social das Pessoas Portadoras de Deficiência na Prefeitura Municipal de Porto Alegre**. 2000. 119f. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Administração. Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2000.

VERGARA, Silvia C. **Métodos de Pesquisa em Administração**. São Paulo: Atlas, 2005. 287p.

YIN, Robert K. **Estudos de Caso: planejamento e métodos**. Porto Alegre: Bookman, 2001. 205p.

## ANEXO A – QUESTIONÁRIO APLICADO ÀS PPDS

<b>Nome</b> _____	<b>Idade:</b> _____
<b>Formação:</b> _____	<b>Status:</b> _____
<b>Cargo:</b> _____	<b>Departamento:</b> _____
<b>Tempo na REFAP:</b> _____	<b>Tempo na função:</b> _____
<b>Local da entrevista:</b> _____	<b>Duração:</b> _____

1. Como tu entraste em contato/soubeste da ACADEF?
2. Como foi a tua busca por trabalho antes de ingressares na ACADEF?
3. Tu sentiste alguma dificuldade por ser portador de deficiência?
4. Tu tiveste outras experiências de trabalho antes da REFAP?
5. Que tipo de trabalho estavas procurando?
6. Fala sobre o teu ingresso na REFAP.
7. Qual o teu contato com a ACADEF hoje em dia?
8. Quais atividades tu realizas? Fala sobre tua rotina de trabalho.
9. O que tu mais gosta no teu trabalho aqui?
10. Como foste recebido pelos colegas de trabalho e pela tua chefia na REFAP?
11. Encontraste alguma dificuldade?
12. Tu esperavas encontrar algum tipo de dificuldade?
13. As pessoas estavam preparadas para receberem PPDs em suas equipes?
14. E as instalações físicas (acessibilidade)?
15. Houve alguma adaptação depois que tu ingressaste?
16. O que tu melhorarias no teu trabalho ou ambiente de trabalho?
17. Tiveste alguma dificuldade para te qualificar profissionalmente?
18. Por que tu trabalhas hoje?
19. Tu tiveste apoio da tua família para trabalhar/estudar?
20. O que espera do teu trabalho? Quais as tuas expectativas para o futuro?
21. Como tu te imaginas nos próximos 5 anos?