

DEFICIÊNCIA E TRABALHO: o caso Mato Grosso do Sul

Samira Saad Pulchério Lancillotti

Os anos 90 foram marcados por profundas mudanças na economia mundial e o Brasil respondeu a esses mesmos condicionantes. A recessão econômica do início da década e a abertura comercial do país, decorrente da aplicação do ideário neoliberal, provocaram ajustamentos no setor privado em busca de maior competitividade. O plano de estabilização econômica e as privatizações repercutiram sobre o perfil econômico do país evidenciando uma redução substancial no setor da indústria de transformação, com aumento significativo dos setores de serviço e comércio. Essas alterações são atribuídas em grande medida ao avanço tecnológico, o que teria provocado no mercado de trabalho o desaparecimento de ocupações nos setores produtivos e a ampliação da ocupação no setor de serviços.

As mudanças que se processam no mundo do trabalho se expressam por um lado na diminuição de postos de trabalho, precarização e desregulamentação, com a ampliação do trabalho temporário, ilegal, terceirizado etc., implicando na perda de conquistas históricas dos trabalhadores. A crise de desemprego vem sendo apontada como estrutural por diversos autores que discutem a questão (Antunes (1995,1999); Frigotto (1995,1998); Gentili (1998) dentre outros), neste contexto, em que o exército de reserva se amplia em dimensão ímpar, pessoas com deficiência¹ tentam se colocar no mercado de trabalho como todos os outros trabalhadores.

Na sociedade capitalista, o homem é reconhecido na medida em que se insere no circuito de produção e consumo. Os que se localizam fora da esfera produtiva são condenados pela lógica liberal, são considerados desviantes e ameaçam a ordem social. Assim, na última década, assistimos a implementação de serviços voltados à profissionalização de pessoas com deficiência e o esforço para encaminhar essas pessoas ao mercado de trabalho, apoiado sobre o discurso da Integração. Este movimento ganhou amparo legal desde o marco da Constituição Brasileira em 1988 e foi gradativamente sendo ampliado. Reconhecidas em condições de desvantagem para competir por uma vaga no mercado de trabalho, pessoas com deficiência são alvo de políticas de ação afirmativa, que

¹ No âmbito desse trabalho optamos pela utilização dessa terminologia por entender que...

se materializam nas leis, com discriminação de vagas nos concursos públicos pela Lei 8.112² de 11 de dezembro de 1990, e ainda, pela reserva de vagas nas grandes empresas privadas, Lei 8.213³ de 08 de dezembro de 1991.

O nosso propósito nesse estudo foi o de tentar apreender em que condições se encontram no mercado de trabalho formal do estado de Mato Grosso do Sul, os trabalhadores com deficiência (auditiva, física, mental, múltipla, visual). Procuramos ainda, dentre outros aspectos, observar a efetividade da legislação supra citada na absorção dessa força de trabalho e buscar o perfil do trabalhador com deficiência que está empregado.

Neste campo procuramos investigar tanto as empresas privadas como as públicas. A Tabela 1. expressa os dados gerais do campo com o qual trabalhamos.

Para selecionar as empresas privadas procuramos o cadastro da Federação das Indústrias de Mato Grosso do Sul - FIEMS. Usando como critério para recorte, o número mínimo de cem funcionários, definido em função da legislação vigente. Das empresas que responderam ao nosso contato inicial chegamos a um número de doze que contam em seus quadros pessoas com deficiência.

Para complementar o panorama, buscamos observar os mesmos aspectos no setor público. Contatamos para tanto quatro órgãos públicos federais, cinco estaduais, e quatro municipais, num total de treze empresas/órgãos públicos⁴. Todas as empresas foram contatadas, para entrevista semi estruturada, em que buscávamos levantar informações que atendessem aos nossos objetivos.

Na Tabela 2. estão discriminados o total de funcionários por tipo de deficiência encontrados nas empresas. Os resultados, indicam que, são as pessoas com deficiência física que estão a ocupar mais vagas no mercado. Em segundo lugar, as com deficiência auditiva, seguidas das que tem deficiência múltipla, visual e mental sucessivamente. Na tentativa de compreender esses dados estabelecemos algumas conjecturas. Em primeiro lugar ponderamos que as pessoas com deficiência física alcançam mais facilmente a escola formal e por isso são mais escolarizadas. Como o grau de escolaridade é um critério que

² Dispõe percentuais de vagas para pessoas com deficiência nas empresas que contam com mais de 100 funcionários, variando de 1% a 5% conforme o número total de funcionários.

³ Assegura nos concursos públicos até 20% das vagas para pessoas com deficiência desde que habilitadas para o desempenho das funções a que concorrem.

tem sido utilizado pelo mercado de trabalho na admissão de trabalhadores⁵, esse grupo, comparativamente, tem essa *vantagem* sobre os demais.

A Tabela 3 indica o grau de escolaridade dos empregados. Temos o maior número de trabalhadores dentre os que tem nível médio, seguidos dos de nível elementar, e um grupo menos expressivo com nível superior. Nesses três grupos predominam os trabalhadores com deficiência física. É no grupo de analfabetos e alfabetizados que se encontra a maior parte dos deficientes mentais que são os menos absorvidos. Pessoas com deficiência auditiva, visual e múltipla enfrentam no mais das vezes barreiras simbólicas no acesso à escola e tendem a alcançar baixo grau de escolaridade, isso também se reflete na baixa absorção dessa parcela dos trabalhadores.

Outro aspecto a ser considerado na maior admissão de pessoas com deficiência física é que esse é um grupo mais organizado. Reunidos em associação na capital – Cemdef⁶ – esse grupo passou a exercer maior pressão política e pôde assegurar alguns avanços, inclusive o acesso ao mercado de trabalho. É importante, contudo, explicitar que, se por um lado, os avanços são decorrentes da organização do grupo, por outro, se estabelecem no justo limite dos interesses do capital.

Nas entrevistas com os representantes das empresas públicas, ficou evidenciado que, a grande maioria dos contratados, estão em condição temporária, vinculados por convênios estabelecidos entre essas empresas e o Cemdef, que seleciona e contrata pessoas com deficiência física e atua como prestadora de serviços para os órgãos públicos, essa prática está referendada por uma outra Lei, a 8.666⁷ que trata das licitações. Representantes de empresas públicas indicam que essa foi a saída legal encontrada para resolver, de forma imediata, o problema de déficit de pessoal, já que os concursos públicos foram suspensos.

⁴ Empresas/órgãos federais: INSS, Min. Fazenda, ECT, BB; Empresas/órgãos estaduais: IAGRO, Secretaria de Estado de Saúde, Secretaria de Estado de Educação, Secretaria de Trabalho emprego e renda, Sanesul; Prefeituras Municipais: Dourados, Três Lagoas, Corumbá, e Ponta Porã.

⁵ Importante ponderar que esse critério é discutível já que os avanços tecnológicos tem simplificado progressivamente o trabalho, favorecendo sua execução mesmo por aquelas pessoas pouco escolarizadas, a despeito do discurso ideológico que atribui o desemprego à falta de *qualificação* do trabalhador.

⁶ Cemdef - Centro de Educação Multidisciplinar ao Portador de Deficiência Física.

⁷ A Lei n.º 8.666, de 21 de junho de 1993, institui normas para licitações e contratos da administração pública, e dispensa a licitação “na contratação de associação de portadores de deficiência física, sem fins lucrativos e de comprovada idoneidade, por órgãos ou entidades da administração Pública, para a prestação de serviços ou fornecimento de mão-de-obra, desde que o preço contratado seja compatível com o praticado no mercado.

Assim, contraditoriamente, se por um lado essa ampliação permite o reconhecimento da pessoa com deficiência em suas capacidades e favorece a manutenção da sua vida pela via normativa do trabalho, por outro, se dá apenas, na medida em que representa vantagens para seu empregador. A Tabela 4 indica o tipo de vínculo de trabalho estabelecido com esses trabalhadores e denota que em grande medida, é na condição de temporários que estão sendo absorvidos⁸.

As evidências indicam, portanto, que a partir do serviço público essa absorção é ampliada e, se por um lado, isto se justifica pela dificuldade em administrar o déficit de pessoal, por outro, alude à função reguladora que o Estado assume na sociedade contemporânea. A ampliação, passa também, por esta justificativa, já que o Estado toma para si a função de manter o tecido social, administrando as rupturas e pontos de tensão, estabelecendo as condições necessárias ao capital para a superação da sua crise. Ainda que a política do Estado mínimo tenha restringido essas funções, dentro de seus limites, o Estado trata de cumprir o seu papel.

O contato com as empresas privadas revela que nem sempre estas se mostram conscientes da legislação que assegura a oportunidade de trabalho para os deficientes. A Tabela 5 indica os percentuais das empresas privadas na absorção de trabalhadores com deficiência. Os dados indicam que essas ficam sempre abaixo dos limites previstos por lei e admitem na medida em que esses trabalhadores procuram pela vaga.

Sobre a admissão no serviço público, saliente-se que, estando os concursos restritos em decorrência dos ajustes econômicos procedidos pelo governo, esse acesso tem sido pouco favorecido. Os concursados são poucos (14) entretanto há que se considerar que se, tivéssemos dados mais precisos dos órgãos estaduais este seria provavelmente maior.

As informações levantadas denotam que, é nas novas modalidades de trabalho desregulamentado que essa absorção tem sido possível (temporários, terceirizados). Assim a lei que tem assegurado maior acesso é a 8.666, que permite os convênios por períodos determinados. A legislação, criada para favorecer trabalho para o deficiente, é também criada para atender as demandas do capital e é nessa medida que é utilizada.

⁸ Cumpre esclarecer que os convênios tem validade de até dois anos podendo ser renovados, no interesse das empresas, foram por isso considerados como vínculos temporários.

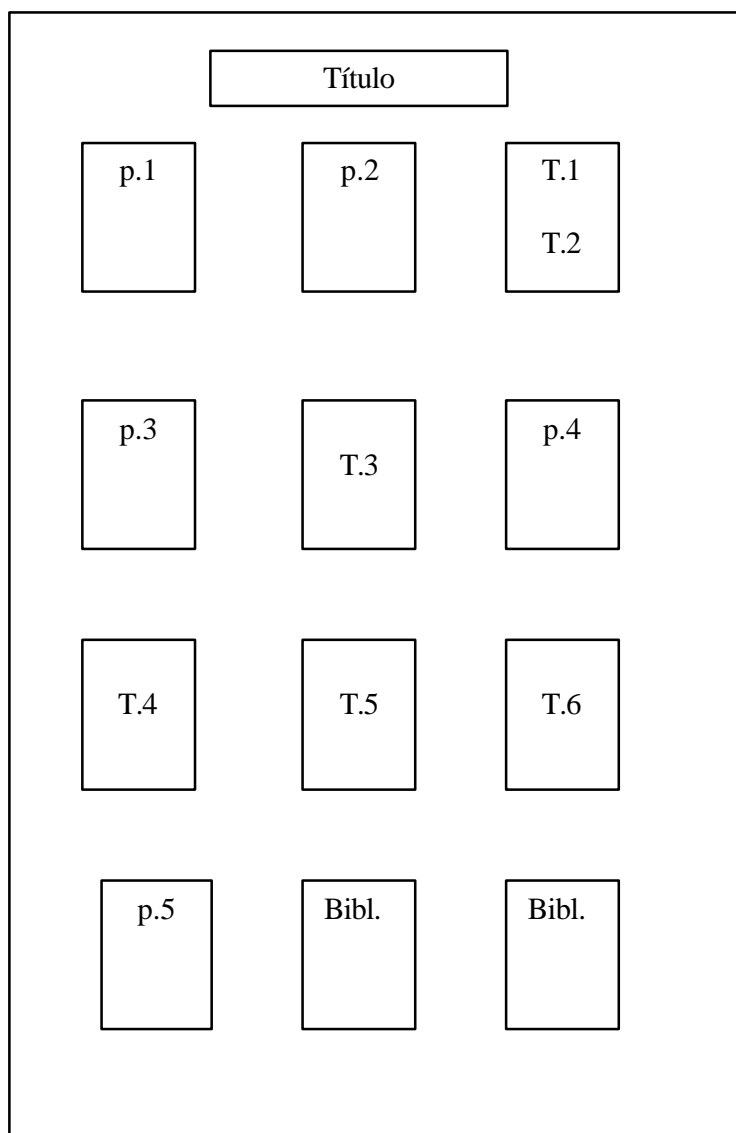
Quanto às funções exercidas, as informações são trazidas na Tabela 6. Temos a maior parte dos trabalhadores ocupando funções que exigem pouca *qualificação*, com o maior percentual no grupo de serviços auxiliares, no qual estão incluídas as funções administrativas – expressando o crescimento neste tipo de trabalho- e as funções fabris. Esses resultados vêm seguidos pelos trabalhadores ocupados em serviços gerais e de manutenção, aí estão colocadas as funções não *qualificadas*. Nas funções de maior responsabilidade e nos cargos de chefia são poucos os colocados. O grau de mobilidade entre funções é baixo. As mudanças, quando ocorrem, tendem a acontecer no mesmo nível funcional, dificilmente implicando em ascensão.

Como dissemos, as leis que protegem a pessoa com deficiência, se efetivam, na medida em que tornam esses trabalhadores mais atrativos para o mercado e o poder dessa atração reside na possibilidade de vantagens econômicas. O interesse do capital é que dá a medida da efetividade da lei. Dessa forma, temos os trabalhadores com deficiência, sujeitos ao trabalho em oficinas, ao trabalho temporário, à condição de terceirizados, à não progressão funcional, sendo incorporados em trabalhos mecânicos, repetitivos, provisórios, condição que dificilmente aponta no sentido da auto-realização pelo trabalho, como querem fazer crer alguns. Nessas condições, o trabalho representa, tão somente, a possibilidade de inserção no circuito de produção e consumo, cria por isso, melhor condição de se fazer frente à necessidade de sobrevivência. E enfatizamos, que o faz apenas para alguns poucos e em detrimento de outros. Para aquelas pessoas com deficiência que não representam possibilidades de lucro para o capital que possibilidades restam?

Manter-se numa condição marginal? Depender de políticas assistenciais? Lutar por possibilidades de emprego justamente quando estas demonstram tendência de queda?

Esse campo de luta nos parece insatisfatório para atender as demandas do grande contingente humano representado por aqueles que vivem do trabalho, entre eles, pessoas com deficiência. Ainda que reconheçamos que o concreto imediato exige respostas, e que o trabalho na sociedade capitalista é meio de se ganhar a vida, temos de ponderar da necessidade de pensar um projeto social para além dos limites dessa ordem. Porque nela, a despeito de todos os nossos esforços, não cabem todos os homens já que sob o capital, alguns são mais iguais que outros.

APRESENTAÇÃO GRÁFICA



BIBLIOGRAFIA:

- ALVES, Gilberto L. *A produção da escola pública contemporânea*. Universidade Estadual de Campinas, 1998.
- AMARAL, L. A. “Emprego apoiado” ou Mediado: uma proposta viável para o trabalho das pessoas com deficiência. *Temas em Educação Especial*, São Carlos, n.3, p. 161-166, 1996.
- ANACHE, A. A. O deficiente e o mercado de trabalho: concessão ou conquista? *Temas Em Educação Especial*. São Carlos: EDUFSCar, n.3, 217-248, 1996.
- ANTUNES, R. *Adeus ao trabalho? – ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho*. São Paulo: Cortez; Campinas, SP: Editora da Universidade Estadual de Campinas, 1995.
- _____. “Os sentidos do trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho”. São Paulo: Boitempo, 1999.
- BRASIL. Constituição de 1988. Senado Federal. 1988.
- _____. Ministério do Trabalho e Previdência Social. *Lei n.º 8.213 de 24/07/91*. Brasília, 1991. Dispõe sobre os planos e benefícios da Previdência e dá outras providências.
- _____. *Lei Federal n.º 8.666, de 21/06/93*. Brasília, 1993. Estabelece normas gerais sobre licitações e serviços, inclusive publicidade, compras, alienações (concessões) e locações no âmbito dos Poderes da União, dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios.
- _____. *Lei n.º 8.112, de 11/12/90*. Brasília, 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das Autarquias e das Fundações Públicas Federais.
- BUENO, J. G. S. *Educação especial brasileira: integração/ segregação do aluno diferente*. São Paulo: Educ., 1993.
- FRIGOTTO, G. *Educação e crise do capitalismo real*. São Paulo: Cortez, 1995.
- _____. Educação e crise do trabalho assalariado e do desenvolvimento: teorias em conflito. In: FRIGOTTO, G. (Org.) *Educação e crise do trabalho: perspectivas do final do século*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.

- GENTILE P. Educar para o desemprego: a desintegração da promessa integradora. In: FRIGOTTO, G. (Org.) *Educação e crise do trabalho: perspectivas do final do século*. Petrópolis, RJ: Vozes, 1998.
- GOYO A C. et. al. Justificativas para a formação profissional do deficiente mental: revisão da literatura especializada. *Cadernos de pesquisa*. Vol. 69. P.53- 67, 1989.
- JACOBI, P. Transformações do estado contemporâneo e educação. In: BRUNO, L. (Org.). *Educação e trabalho no capitalismo contemporâneo: leituras selecionadas*. São Paulo: Atlas, 1996.
- JANNUZZI, G.S.M. Deficiência Mental, cidadania e política. *Temas em Educação Especial*, São Carlos, n.3, p. 107-118, 1996.
- _____. Oficina abrigada e a “Integração” do “Deficiente mental”. *Revista Brasileira de Educação Especial*, Piracicaba, v.1, n.1, p.51-63, 1992.
- KURZ, R. *Os últimos combates*. 4. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 1997.
- MACHADO, L. R. S. Qualificação do trabalho e relações sociais. In: FIDALGO, F.S.(org.) *Gestão do trabalho e formação do trabalhador*. Belo Horizonte: Movimento de Cultura Marxista, 1996.
- MARX, K. *Manuscritos Económico- Filosóficos*. Lisboa: Edições 70, 1989.
- _____. *O capital I*. 3.ed. São Paulo: Nova Cultural, 1988.
- NETTO, J. P. *Crise do socialismo e ofensiva neoliberal*. 2. ed. São Paulo: Cortez, 1995. (Coleção questões da nossa época, v.20).
- NUNES, L.R.D.P., et al. *Pesquisa em Educação Especial na pós-graduação*. Rio de Janeiro: Sette Letras, 1998.
- OFFE, C. *Trabalho e sociedade: problemas estruturais e perspectivas para o futuro da sociedade do trabalho*. Rio de Janeiro: Tempo Brasileiro, 1989.
- OMOTE, S. A integração do deficiente: um pseudo problema científico. *Temas em Psicologia*, São Paulo, n. 2, 55-61, 1995.
- SANTOS, M. P. Perspectiva histórica do movimento integracionista na Europa. *Revista Brasileira de Educação Especial*, São Carlos, v.2, n.3, 1995.
- TUMOLO, P. S. Paradigmas de análise das transformações no mundo do trabalho: um duelo de titãs. In: FIDALGO, F.S.(org.) *Gestão do trabalho e formação do trabalhador*. Belo Horizonte: Movimento de Cultura Marxista, 1996.