

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA CATARINA
CENTRO SÓCIO ECONOMICO
DEPARTAMENTO DE SERVIÇO SOCIAL

KARINE ELIZABETE CHAVES

AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E A PARTICIPAÇÃO
DA PESSOA COM DEFICIENCIA NO PROCESSO DE TRABALHO: UM
ESTUDO NO PROGRAMA CIDADANIA EM AÇÃO DA EMPRESA
BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS DR/SC.

DEPTO. SERVIÇO SOCIAL
DEFENDIDO E APROVADO

EM: 08/08/06


Rosana Maria Gaio
Depto de Serviço Social / CSE

FLORIANÓPOLIS
2006/1

KARINE ELIZABETE CHAVES

**AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E A PARTICIPAÇÃO
DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO PROCESSO DE TRABALHO: UM
ESTUDO NO PROGRAMA CIDADANIA EM AÇÃO DA EMPRESA
BRASILEIRA DE CORREIOS E TELEGRAFOS DR/SC.**

Trabalho de conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito para obtenção do título de bacharel em Serviço Social.
Orientadora: Professora Doutora Beatriz Augusto Paiva

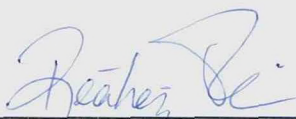
FLORIANÓPOLIS
2006/1

KARINE ELIZABETE CHAVES

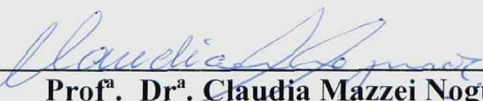
**AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO E A PARTICIPAÇÃO
DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO PROCESSO DE TRABALHO: um estudo
no Programa Cidadania em Ação da ECT DR/SC.**

**Trabalho de conclusão de Curso apresentado ao Departamento de Serviço Social
da Universidade Federal de Santa Catarina como requisito para obtenção do título
de bacharel em Serviço Social.**

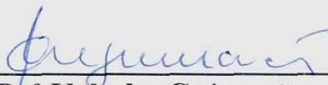
BANCA EXAMINADORA



**Prof.^a. Dr.^a. Beatriz Augusto Paiva
Orientadora**



**Prof.^a. Dr.^a. Claudia Mazzei Nogueira
1^o Examinadora**



**Prof.^a. Dr.^a Valeska Guimarães
2^o Examinadora**

**FLORIANÓPOLIS
2006/1**

“Todas as revoluções são impossíveis, até que se tornam inevitáveis”.

Leon Trotsky

AGRADECIMENTOS

Que bom poder chegar ao final de um ciclo e poder concretizá-lo dizendo o meu muito obrigado a todos aqueles que fizeram com que esta caminha chegasse ao fim.

Foram muitas as pessoas importantes, mas algumas foram essenciais.....

Ao meu pai querido que mesmo não estando mais aqui, estaria muito feliz e orgulhoso pela pessoa que me tornei e pelo que estou conquistando. Foste fundamental para que isso se realizasse. Apenas obrigado seria pouco, para demonstrar toda a gratidão e amor que sinto por você.

A mulher guerreira, forte e essencial na minha vida, minha mãe amada, que esteve presente em todos os momentos da minha vida, me dando força e me ensinando a ultrapassar todas as dificuldades, está vitória é nossa!!!!!!

Ao meu noivo, Jacson, companheiro de todas as horas, que me ensinou a enfrentar tudo de frente me mostrando o verdadeiro sentido da vida. Obrigada pelos momentos de consolo, de puxão de orelha por estar muitíssimo estressadas, por todo incentivo, amor e dedicação. Foste e continuaras sendo o meu ponto de equilíbrio. Te amo!!!

As minhas amigas da faculdade, Juliana, Liliane, Kamily, Márcia e Sabrina que tornaram estes quatro anos muito divertido e emocionante. Vocês estarão sempre presentes no meu coração.

A minha biônica supervisora de estágio Cristiane Coelho Campos, que não foi apenas profissional mais amigona. Obrigada pelo crescimento profissional e pessoal, sentirei saudades das nossas conversas e desabafos!!!!

A Assistente Social Vera Lucia Coelho por ter me recebido no Serviço Social da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, onde tive a oportunidade de desenvolver minha identidade profissional.

A minha colega de estágio, Juciara. Fomos uma equipe de dois para ninguém colocar defeito, algumas vezes atrapalhadas, mas sempre com bom humor.

A professora Valeska Guimarães por ter sido além de orientadora de pesquisa uma amiga, que respeitou minhas escolhas, e me incentivando a persistir nos meus ideais.

As minhas amigas do Núcleo Interdisciplinar de Estudos da Inovação e do Trabalho – NINEIT - Aline e Patrícia, por me terem feito entender que a vida tem que ser levada de forma mais divertida possível, e que as diversidades devem ser enfrentadas com muito entusiasmo e bom humor.

Não poderia de deixar de agradecer a minha incrível amiga, Rita de Cássia, mesmo não estando presente fisicamente está no coração.

A minha orientadora Beatriz Augusto Paiva, que me faz superar limites, não somente na realização deste trabalho, mas durante as aulas que ministrou e que pude ser sua aluna.

Estas foram às pessoas que levarei comigo em pensamento e no coração para toda a eternidade, vocês foram atores principais junto comigo para que este filme fosse um sucesso.

Muitíssimo Obrigada!!!!!!!!!!!!!!

RESUMO

O presente Trabalho de Conclusão de Curso é fruto do processo de reflexão sobre a vivência de estágio realizado na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, onde desenvolvemos um trabalho através de encontros bimestrais, com o público alvo do Programa Cidadania em Ação na DR/SC, qual seja: as pessoas com deficiência. Observamos durante este período que o programa reflete as transformações ocorridas no mundo do trabalho a partir da década de 1970, inscritos sob a lógica do modelo de acumulação flexível, sendo superexplorados e inseridos em um processo de trabalho precarizado, não havendo como preposição a emancipação das pessoas com deficiência. A outra problemática é a participação do Serviço Social neste programa que está contido em seu plano sem aprofundamento que o tema requer. Constatando estas questões objetivamos problematizar o Programa Cidadania em Ação, analisando o processo de trabalho que as pessoas com deficiência participam. Para a realização deste estudo, optou-se por levantamento de dados quantitativos e análise qualitativa, utilizando como instrumento a pesquisa bibliográfica e documental, para contextualizar o tempo histórico e material do modelo de acumulação capitalista, fazendo um parâmetro com a participação das pessoas com deficiência no processo de trabalho. Posteriormente, realizamos a aplicação de questionários fechados com as pessoas com deficiência de Florianópolis da ECT, para verificar a opinião deste sobre o processo de trabalho que estes participam.

PALAVRA CHAVE: Pessoas com Deficiência, Processo de Trabalho, Precarização do Trabalho e Superexploração.

LISTA DE GRÁFICO

Gráfico 1	- Número de pessoas com deficiência participantes do programa por Reops.....	58
Gráfico 2	- Opinião sobre a discriminação no mercado de trabalhoGráfico.....	69
Gráfico 3	Desemprego.....	70
Gráfico 4	- Informação sobre o programa.....	72
Gráfico 5	- Direitos e deveres das pessoas com deficiência.....	73
Gráfico 6	- Seleção das pessoas com deficiência.....	74
Gráfico 7	- Qualificação profissional.....	75
Gráfico 8	- Treinamento sobre atividades desenvolvidas	76
Gráfico 9	- Metas.....	77
Gráfico 10	- Satisfação com o salário.....	78
Gráfico 11	- Satisfação com o trabalho que exercem.....	79

LISTA DE SIGLA

DR/ SC	-	Diretoria Regional de Santa Catarina
ECT	-	Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos
GECOF	-	Controle Financeiro
GEOPE	-	Gerencia de Contabilidade
GEREC	-	Gerencia de Recursos Humanos
GERAD	-	Gerencia de Administração
GETEC	-	Gerencia Técnica
MANPES	-	Manual Pessoal
PPTR	-	Política Pública de Trabalho e Renda
REOPS	-	Regiões operacionais
OIT	-	Organização Internacional do Trabalho

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	11
1 AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO A PARTIR DA DÉCADA DE 1970.....	15
1.1 A crise do capitalismo - o esgotamento do modelo vigente.....	16
1.2 A renovação do sistema capitalista: as saídas da crise mundial nos anos 80.....	21
1.2.1 Reestruturação Produtiva e o Modelo de Acumulação Flexível.....	25
1.2.2 a flexibilização do trabalho e suas conseqüências ao proletariado.....	29
1.2.3 Superexploração da força de trabalho hoje.....	32
2 AS CONSEQUÊNCIAS DAS METAMORFOSES DO TRABALHO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UMA QUESTÃO EMERGENTE.....	35
2.1 As pessoas com deficiência e o trabalho: emancipação ou servidão.....	39
2.2 A força de trabalho das pessoas com deficiência e seus direitos no mercado de trabalho.....	44
2.3 Emprego e Desemprego: dois fatores constantes no cotidiano das pessoas com deficiência.....	47
3 PROGRAMA CIDADANIA EM AÇÃO – PESSOA COM DEFICIÊNCIA: A PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA ECT.....	50
3.1 Contextualizando a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT.....	50
3.2 O Serviço Social da ECT.....	52
3.3 O Programa Cidadania em Ação - Pessoa com Deficiência: um estudo a partir da observação e vivência de estágio.....	57
3.3.1 O assistente social no programa: emancipação ou consenso.....	62
3.3.2 Pesquisando a opinião das pessoas com deficiência sobre seu processo de trabalho.....	67
CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	81
REFERÊNCIAS.....	85
ANEXOS.....	90
APÊNDICES.....	111

APRESENTAÇÃO

O presente trabalho de conclusão de curso atende às exigências do Curso de Serviço Social da Universidade Federal de Santa Catarina (UFSC), para obtenção do título de bacharel em Serviço Social.

O tema abordado é procedente do período de estágio curricular obrigatório, realizado entre os meses de agosto e dezembro do ano 2005, na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos — ECT — DR/SC, onde participamos do Programa Cidadania em Ação, desenvolvido pelo Serviço Social da empresa em âmbito nacional.

O Programa Cidadania em Ação tem como proposição a inserção e a integração de adolescentes, apenados e pessoas com deficiências físicas no processo de trabalho da ECT.

Na DR/ SC, espaço sócio-ocupacional que desenvolvemos nosso estágio, o Programa Cidadania em Ação abranger atualmente apenas pessoas com deficiência, distribuídas em sete regiões operacionais, contabilizando um total de 43 pessoas com deficiências físicas.

Desse modo, objetivamos, com este estudo, analisar o Programa Cidadania em Ação, problematizando o processo de trabalho que as pessoas com deficiência participam na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos.

Para fundamentar teoricamente o presente trabalho, contextualizamos o programa a partir das transformações no mundo do trabalho que tiveram início na década de 1970, com a crise do modelo fordista de produção e a intensificação do processo de globalização e a ascensão do Neoliberalismo como projeto político hegemônico.

Essas transformações afetaram diretamente a classe-que-vive-do-trabalho¹, precarizando o trabalho e desregulamentando os direitos trabalhistas, por intermédio do

¹ Ricardo Antunes utiliza esta terminologia para conferir validade contemporânea ao conceito marxista de classe trabalhadora, pretendendo enfatizar o sentido atual da classe trabalhadora, sua forma de ser. Portanto, ao usar a terminologia “a classe-que-vive-do-trabalho”, Antunes concede amplitude ao ser social que trabalha, englobando os trabalhadores produtivos, improdutivos, desempregados e o subproletariado. (ANTUNES, 2000)

Modelo de Acumulação Flexível. Antunes (2005) analisou este modelo como transformações do modo de produção do Capitalismo, atingindo a classe trabalhadora, que fazem cada vez mais parte do exército de reserva, ou são submetidos a trabalhos flexíveis, como os terceirizados e os contratados, estando as pessoas com deficiência incluídos nesse processo.

A relevância do trabalho se dá pela atualidade do debate sobre a participação das pessoas com deficiência no contexto do modo de produção capitalista, já que por um longo período estes foram vistos como “incapazes” de produzir mais-valia, ao capitalista, por serem reconhecidos como “anormais” perante a sociedade, que os excluíram e os discriminaram.

Porém, na contemporaneidade, tal como as mulheres no século passado, o que se observa é que as pessoas com deficiência estão sendo inseridas nos meios de produção, apresentando-se como uma excelente estratégia de extração de mais-valia para o capitalista, que oferece um valor menor pelas suas forças de trabalho, submetendo-as a trabalhos precarizados e superexplorados.

Para análise do Programa Cidadania em Ação da ECT, e das questões que envolvem a participação das pessoas com deficiência no modo de produção capitalista, tivemos como fundamento o método dialético, de Marx e Engels.

O presente estudo utilizará da pesquisa exploratória que, segundo Gil (1999), é desenvolvida com o objetivo de propiciar visão ampla, de tipo aproximativo, acerca de determinados fatos. Esse tipo de pesquisa é realizada especialmente quando o tema escolhido é pouco explorado, tornando difícil a formulação de hipóteses precisas e operacionalizáveis.

Para tanto, utilizamo-nos, como método, a coleta de dados em documentos da Seção de Serviço Social e Cidadania, utilizamos também da observação participante nas reuniões bimestrais realizadas pelo Serviço Social, bem como de pesquisa documental e bibliográfica e de questionários fechados aplicados juntos às pessoas com deficiência.

Com a aplicação dos questionários, vale ressaltar, levantamos dados quantitativos, a partir dos quais também realizamos uma análise qualitativa, na perspectiva de subsidiar nossa análise crítica sobre o tema. Conforme Chizzotti (2005, p.83):

[...] todas as pessoas que participam de pesquisa são reconhecidas como sujeitos que elaboram conhecimentos e produzem práticas adequadas para intervir nos problemas que identificam. Pressupõe-se, pois, que elas têm conhecimento prático, de senso comum e representações relativamente elaboradas que formam uma concepção de vida e orientam nas suas ações individuais. Isso não significa que a vivência diária, a experiência cotidiana e os conhecimentos práticos reflitam um conhecimento crítico que relacione esses saberes particulares com a totalidade, as experiências individuais com o contexto geral da sociedade.

Nesse sentido, como sujeitos e tema da pesquisa, as pessoas com deficiência participantes do processo de trabalho na ECT interagiram em todo o período de planejamento e concretização desse estudo, através das suas posições nos debates e nas respostas dos questionários. Contudo, para poder comprovar o que esse estudo se propõe, dividimos o trabalho em três capítulos.

No primeiro capítulo, contextualizamos as transformações ocorridas no mundo do trabalho a partir da década de 1970, expondo a crise do modelo fordista, o processo de reestruturação produtiva e o surgimento do modelo de acumulação flexível, refletindo sobre a flexibilização do trabalho, a precarização e superexploração da força de trabalho.

No segundo capítulo, destacaremos as conseqüências dessas transformações no mundo do trabalho para as pessoas com deficiência, procurando verificar se estas, nesta nova fase do capitalismo, foram emancipadas² ou são meros “servos” do capitalismo. Decorreremos sobre a força de trabalho das pessoas com deficiência e seus direitos, além de analisar dois pontos que estão presentes no cotidiano destes, o emprego e o desemprego.

No terceiro capítulo, apresentaremos o Programa Cidadania em Ação, primeiramente expondo o histórico da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos e do Serviço Social dessa instituição.

No subcapítulo seguinte abrangeremos a dinâmica do programa, fazendo uma análise a partir da vivência de estágio, já que não há uma proposta de política inscrita

² É importante salientar que o modelo capitalista não prima pela emancipação da classe trabalhadora e sim pela maior alienação.

para orientar as ações nesse programa. Ou seja, não há nenhum documento consistente que possamos nos fundamentar.

Prosseguimos o estudo descrevendo o processo teórico-metodológico e técnico-operativo do Serviço Social no programa, problematizando sua intervenção. Por último apresentaremos a pesquisa realizada com as pessoas com deficiência que participam do programa, procurando investigar a opinião destes sobre seu processo de trabalho.

Ao final desse estudo, apresentaremos as conclusões em relação ao desenvolvimento do programa e sobre a força de trabalho das pessoas com deficiência, pretendendo constatar a hipótese de que esse programa não tem planejamento e método, sendo um instrumento de terceirização das pessoas com deficiência, onde o Serviço Social se omite não se posicionando o suficiente diante desse processo de superexploração.

1. AS TRANSFORMAÇÕES NO MUNDO DO TRABALHO A PARTIR DA DÉCADA DE 70

O Sistema Capitalista, e conseqüentemente seus diferentes estágios de acumulação, tem sofrido transformações destinadas a superar suas crises, e assim permanecer hegemônico mundialmente, continuando presente e forte no cenário mundial.

No final da década de 1960, o Modelo Fordista de Henry Ford, vigente desde 1914, que primava pela produção e pelo consumo em massa, começa a mostrar sinais de esgotamento e declínio do crescimento econômico, marcando sua crise na década de 1970, tendo como alguns fatores a queda da taxa de lucro, as conseqüências do pós-guerra que atingiu a economia mundial, as reivindicações dos operários-massa³ com as greves, sendo esta uma crise estrutural do capital.

Antunes (2000, p.31) coloca que:

De fato, determinada crise do fordismo e do keynesianismo era expressão fenomênica de um quadro crítico mais complexo. Ela exprime, em seu significado mais profundo, uma crise estrutural do capital onde se destaca a tendência decrescente da taxa de lucro. Era também a manifestação, tanto do sentido destrutivo da lógica do capital, presente na intensificação da lei de tendência decrescente do valor de uso das mercadorias, quanto da incompatibilidade do sistema metabólico social do capital.

Este abalo sofrido pelo fordismo fez com que o sistema capitalista buscasse uma forma de superar estas questões, precisando estabelecer um novo modelo que revitalizasse e ampliasse o capital.

Para tanto, foram implementadas algumas transformações no mundo do trabalho, advindas da Reestruturação Produtiva, baseada no ideário neoliberal onde o Estado compactua com os princípios previstos pela lógica do mercado tornando este máximo e livre nas relações de produção, de trabalho, na economia e na vida dos indivíduos.

³ Parcela hegemônica do proletariado da era taylorista/fordista que atuava no universo concentrado no espaço fabril (ANTUNES, 2005).

A Reestruturação Produtiva teve com intuito a superação da com a crise do fordismo, ampliando a mais-valia, fiscalizando o operário-massa e a sociedade, estando o mercado produtivo presente na manutenção societária.

Assim, a reestruturação deflagrou modificações no processo produtivo, primando por formas de acumulação flexíveis, destacando o modelo toyotista, ou modelo japonês. De acordo com Antunes (2005), essas mutações iniciadas nos anos de 1970 e que permanecem em andamento, têm, entretanto, gerado mais dissensão que consenso. Sendo responsáveis pela instauração de uma nova forma de organização industrial e da classe trabalhadora, havendo uma novo relacionamento entre o capital e o trabalho, onde os trabalhadores passam a ser superexplorados pelo capital, seus trabalhos são precarizados e outros sofrem com o auto nível de desemprego.

Dessa forma, essas transformações ocorridas no mundo do trabalho, a partir da década de 1970, serão abordadas e debatidas nos próximos tópicos desse capítulo, de modo ainda mais intenso.

1.1. A crise do Capitalismo – o esgotamento do modelo vigente

As crises são provenientes da estagnação dos modelos e sistema vigente em determinado período histórico, que se apresentam esgotados e com dificuldade de ampliação. No sistema capitalista a crise é a “ruptura de um padrão de classe de dominação relativamente estável. Aparece como uma crise econômica, que se expressa na queda da taxa de lucro. Seu núcleo, entretanto, é marcado pelo fracasso de um padrão de dominação estabelecido”. (HOLLOWAY, apud. ANTUNES, 2001. p.31).

Marx refere-se às crises como regras e não como exceções dentro do capitalismo, um elemento determinante e não um acidente.

É na perspectiva de ampliar a hegemonia do capital sobre o trabalho que o fordismo, modelo que segundo Gramsci, citado por Simionato (GRAMSCI, apud. SIMIONATO, 1999, p.85), visa a:

Revitalização do capitalismo através de um duplo objetivo: estabelecer a mais sólida das barreiras diante de qualquer tentativa de democracia operária; e realizar a “substituição” do “atual grupo plutocrático”, através de “um novo mecanismo de acumulação e distribuição do capital financeiro, baseado diretamente na produção industrial; em última análise, pode ser considerada como o ponto mais extremo do processo de sucessivas tentativas, por parte da indústria, de superar a lei da queda tendencial da taxa de lucro”.

Esses objetivos levantados por Gramsci fizeram parte do processo de crise do fordismo no início da década de 1970. Podemos observar que, mesmo ocorrendo modificações nos mecanismos de acumulação, as principais regras do capitalismo estão presentes, ou seja, a superação do lucro e o controle da força de trabalho assalariada, que, embora não se encontre mais em um sistema escravocrata, permanece em condições de liberdade vigiada e subordinada ao capital.

Para entendermos de que forma ocorreu a crise do capitalismo na década de 1970 e, conseqüentemente, do modelo que estava prevalecendo até essa época, é imprescindível realizar uma retrospectiva do fordismo para se ter conhecimento de quais foram os problemas que o mesmo ocasionou para a economia, para a produção e para a classe operária.

O fordismo corresponde a um estágio de organização do sistema produtivo inaugurado na sua forma mais explícita por Henry Ford, que pôs em curso novas idéias para o mercado produtivo e econômico. Ford tinha por objetivo acabar definitivamente com o tipo de produção artesanal. Para tanto executou uma divisão do trabalho e formalizando uma separação rígida entre gerências, concepção, controle e execução. Os trabalhadores eram incitados a não pensar, pois o ato de pensar ficava a cargo dos seus superiores, a estes trabalhadores da linha de produção restava à obrigação de executar o trabalho manual seguindo uma lógica normatizada e rígida de movimento, visando uma máxima economia de tempo.

Para o aumento da produção e, conseqüentemente, do lucro, o fordismo controlava o tempo e os salários dos operários. Esses dois fatores foram estratégicos para o aumento da produção e do consumo, uma vez que os indivíduos recebiam o suficiente para consumir, além de impelir o trabalhador a adquirir disciplina para a operação do sistema da linha de montagem. Porém, os altos salários não tiveram uma permanência constante no cotidiano da classe-que-vive-do-trabalho.

O que havia de mais peculiar em Ford era a sua visão, e reconhecimento de produção em massa, que revertia a um consumo em massa. Para tanta, foi preciso um novo sistema de reprodução da força de trabalho, uma nova política de controle e gerência do trabalho, uma nova estética e uma nova psicologia. Em suma, um novo tipo de sociedade democrática, racionalizada, modernista e populista. (HARVEY, 2005).

A produção fordista apresenta uma característica importante: é feita de forma uniformizada, padronizada e com rigidez no processo, não se importando com as demandas do mercado, mas com a produção em massa. Por ter uma grande produção, deveria ser consumida em massa também pelo indivíduo que, ao executar o trabalho, transformava natureza em um produto final, que seria utilizado por ele próprio.

Para que a classe-que-vive-do-trabalho utilizasse de forma demasiada o produto confeccionado, foi necessário implementar um trabalho focalizado: cada operário desenvolvia uma determinada atividade na produção, havendo um maior controle da produção e do trabalhador. Para que o produto final estivesse pronto, era fundamental a presença de todos os funcionários na linha de montagem, sendo um trabalho repetitivo e mecânico, mas com maior velocidade e controle. O homem, assim, se tornou o mero prolongamento da máquina.

Pode-se verificar que a ideologia fordista não intervém apenas sobre o mercado, incide também na produção do sistema de valores e instituições sociais e familiares. As formas de intercâmbio não se resumem numa ética de política econômica; compreende também a ética do trabalho, destinada a produzir formas de adaptação das classes subalternas aos padrões da dominação do capital. (SIMIONATO, 1999)

O Fordismo dá uma forma mais acabada à sociedade de massa, com primazia no consumo, sendo este um dos modos de dominação e de estratégia de aumento do capital.

O Estado também teve papel importante, assumindo diversificadas atribuições, como o controle dos ciclos econômicos, os governos complementando o salário social com gastos de seguridade social, assistência médica, educação, habitação, além do poder estatal atuar, direta e indiretamente, nos acordos salariais e sobre os direitos dos trabalhadores na produção.

Harvey (2005) demonstra que o sistema fordista estabeleceu uma trajetória histórica complicada. Isso dependeu de uma série de decisões individuais,

corporativas, institucionais e estatais, muitas delas escolhas políticas feitas ao acaso ou como respostas improvisadas às tendências de crise do capitalismo.

A era fordista desenvolveu-se sob períodos extensos de guerra, onde o índice de desemprego era crescente e a taxa de lucro, ao contrário, caía. Esses foram pontos cruciais na crise do modelo vigente.

As crises, por sua vez, “seriam o limite à expansão da acumulação, o ponto onde esta expansão não se dá de forma lucrativa, ou não tão lucrativa quanto antes”. (COGGIOLA, 2002, p.118).

Esta questão levantada por Coggiola esteve manifesta na crise do fordismo, estando a acumulação produtiva e econômica estagnada e com sérios problemas na lucratividade.

Antunes (2000, p.29) nos traz alguns traços mais evidentes dessa crise do capitalismo no início dos anos de 1970:

- 1) Queda da taxa de lucro, dada dentro de outros elementos casuais, pelo aumento da força de trabalho, conquistado durante o período pós-45 e pela intensificação das lutas sociais dos anos de 1960. A conjugação desses elementos levou a uma redução dos níveis de produtividade do capital, acentuando a tendência crescente da taxa de lucro;
- 2) O esgotamento de acumulação taylorista/fordista de produção, dada pela incapacidade de responder a retração do consumo que se acentuava. Na verdade trata-se de uma retração em resposta ao desemprego estrutural que então se iniciava;
- 3) Hipertrofia da esfera financeira, que ganhava relativa autonomia frente aos capitais produtivos, o que também já era expressão da própria crise estrutural do capital e de seu sistema de produção colocando-se o capital financeiro como um campo prioritário para a especulação na nova fase de internacionalização;
- 4) A maior concentração de capitais graças às fusões entre empresas monopolistas e oligopolistas;
- 5) A crise do *Welfare State* ou “Estado de bem-estar social e dos seus mecanismos de funcionamento, acarretando a crise fiscal do Estado

capitalista e a necessidade de retração dos gastos públicos e sua transferência para o capital privado;

- 6) Incremento acentuado das privatizações, tendências generalizadas a desregulamentações e a flexibilização do processo produtivo, dos mercados e força de trabalho, entre tantos outros elementos contingentes que exprimem esse novo quadro crítico.

Todos esses pontos levantados por Antunes fazem parte da desregulamentação e crise do fordismo, especialmente nos países centrais, com os baixos salários e, principalmente, a queda da taxa de lucro, que teve como gênese o desemprego estrutural, já que os trabalhadores não podiam mais consumir em massa, no pós-guerra, onde as economias estavam abaladas.

Sobre a crise, Mota (1995, p.56) diz que:

A crise econômica requereu, assim, medidas de ajustes necessárias ao processo de reestruturação da economia, mas que intensificaram as tensões sociais [...]. Tendo como contrapartida um programa de corte neoliberal, marcado pela negação da regulamentação econômica estatal, pelo abandono das políticas de pleno emprego e pela redução dos mecanismos de seguridade social, em prol, é claro, da regulamentação operada pelo mercado.

A crise do capitalismo citada acima, e que teve influência econômica, política e social, atingiu diretamente a classe-que-vive-do-trabalho, que sofreu profundas transformações, atingindo sua materialidade e subjetividade, afetando sua forma de ser. (ANTUNES, 2005)

Nessa conjuntura de crise, Mota (1995) traz a reestruturação produtiva como uma iniciativa inerente ao estabelecimento de um novo equilíbrio instável, como exigência básica à reorganização do papel das forças produtivas na reformulação da reprodução do capital, tanto na esfera da reprodução como na das relações sociais.

A reestruturação produtiva foi de suma importância para os burgueses, visto que o modelo fordista já não subsidiava a classe capitalista, necessitando, assim, catalisar mudanças com o intuito de propor um novo sistema que subjugassem a crise, para que o capitalismo, e seus seguidores, permanecessem e disseminassem sua hegemonia na sociedade.

1.2. A Renovação do sistema capitalista: as saídas da crise mundial nos anos 80

Observamos o Capitalismo através de um processo dialético histórico, visto que este permanece em contínuas mudanças que primam pela sua constante renovação. Renovação, porém, que não se distancia de seu princípio básico: o lucro, princípio esse que é explicitado de forma simplificada por Rosa Luxemburgo (1972, p.67):

O modo de produção capitalista (M.P.C.) é regulado pela procura de lucro. A produção só faz sentido para o capitalista se ele encher a algibeira com <<rendimento líquido>>, i.e., com um lucro que subsista depois de todos os seus investimentos; no entanto, a lei fundamental da produção capitalista não é a procura de um lucro qualquer, mas de um lucro sempre crescente.

Para a obtenção deste lucro é necessário a transformação do dinheiro em capital, que segundo Marx (Livro 1. Vol.2) só ocorre quando o possuidor do meio de produção e de subsistência encontra o trabalhador livre no mercado vendendo sua força de trabalho, tornando-o, dessa forma, um trabalhador assalariado, que produzirá mais-valia ao capitalista. Essa diferenciação no processo de trabalho, onde há indivíduos que compram a força de trabalho e os que a vendem, é fruto da divisão de classes. Assim, a Burguesia (capitalista) extrai o lucro sobre a exploração e alienação do Proletariado (classe-que-vive-do-trabalho), que é desprovido dos meios de produção.

Wallerstein (2001) faz uma analogia dos capitalistas, comparando-os a ratos brancos em uma roda de gaiola, correndo cada vez mais rápido para poder correr mais rápido. Neste processo, algumas pessoas vivem bem, mas outras vivem miseravelmente, havendo notoriamente desigualdade social.

É neste caminho de busca incessante pelo lucro, através do controle da força de trabalho, que o capitalismo se renova, superando as crises para estar presente e forte no cotidiano mundial.

Na década de 1970 e 1980 para que estes ideários capitalistas permanecessem hegemônicos, foi essencial a reformulação das estratégias que o capitalismo vinha assumindo, ou seja, houve a necessidade de renovação do sistema capitalista, que estava sendo atingido por uma crise, advinda da queda da taxa de lucro, do esgotamento do modelo fordista, dentre outros fatores.

Para combater esta crise o sistema capitalista utilizou-se de algumas alternativas, uma delas, a globalização e o neoliberalismo, visando a abranger dimensões sociais, políticas, culturais e econômicas na sociedade.

No processo de globalização, o mercado torna-se mundializado, primando pela abertura do livre comércio, efetuando-se uma internacionalização do processo produtivo, uma associação entre capitais de diferentes nacionalidades, expressa através do padrão de acumulação e da divisão internacional do trabalho, que concretizam o mercado mundial como realidade sensível aos produtores e consumidores de mercado. Os produtos, nesse processo de globalização, são (e serão) destinados cada vez mais ao consumo mundial e a lucratividade dos países emergentes. (ABREU, 1997. p.57).

Para Coggiola (1997, p.115) a globalização é:

[...] um estágio superior da “transnacionalização”, e se referiria, além da “mundialização” econômica, à todas as conseqüências, sociais, políticas e culturais, desse processo: “O termo globalização pode ser empregado tanto em relação a um processo histórico como uma mudança conceitual em que ele é — tardiamente e ainda assim incompletamente — refletido. A globalização, no primeiro e mais amplo sentido, é definida, com mais precisão, como “a conscientização do mundo inteiro como um único lugar” e como o surgimento de uma “condição humana global”.

Assim, a divisão internacional do trabalho, no início da década de 1980, adquiriu um novo formato baseado na idéia da globalização da produção, trazido pelas empresas multinacionais, gradualmente convertidas em atores centrais da nova economia mundial. Os traços principais dessa nova economia mundial são de acordo com Boaventura (2002, p.29), as seguintes:

Economia dominada pelo sistema financeiro e pelo investimento em escala global; processo de produção flexível e multilocal; baixo custo de transporte, revolução nas tecnologias de informação e comunicação; desregulação das economias nacionais; preeminência das agências financeiras multilaterais; emergência de três grandes capitalismos transnacionais: o americano baseado nos EUA e nas relações de privilégio desse país com o Canadá, México e a América Latina; o japonês baseado no Japão e nas suas relações privilegiadas com os quatro pequenos tigres e com o resto da Ásia; o europeu baseado na União Européia e nas relações privilegiadas desta com a Europa do Leste e com o Norte de África.

Os Estados Unidos, país citado por Boaventura, objetiva, nesse novo estágio da globalização, ao fortalecimento da sua hegemonia, afirmando-se como o centro mundial da economia e consolidando-se como um imperialista perante os demais países, principalmente os do Terceiro Mundo, em especial a América Latina, que reafirma sua dependência ao sistema imposto pelos estadunidenses.

A globalização, que corresponde a uma nova fase do desenvolvimento capitalista mundial, segundo Marine (2000), tende a restabelecer, em um plano superior, formas de dependências que causam impactos na própria força de trabalho, ao produzir desníveis crescentes em matérias de saber e de capacitação técnica.

A renovação do sistema capitalista, que tem como intencionalidade a saída da crise na década de 1980, propõe um maior controle das massas e do sistema de acumulação, dominada pelas grandes oligarquias, intensificando o domínio sobre os países do Terceiro Mundo e estabelecendo novos padrões de dependência.

Entretanto, apenas o processo de globalização não foi suficiente para a renovação do sistema capitalista. Para tanto, juntamente com este, consolida-se o modelo neoliberal, que foi de extrema importância para a superação da crise, tornando o mercado mais amplo e o estado mais condensado. A globalização e o neoliberalismo se complementam na ampliação do capital e do capitalismo.

Para Ianni (1996), é no âmbito dos dilemas e horizontes que se abre a globalização e se forma e desenvolve o neoliberalismo.

Assim, como a globalização, o neoliberalismo tem um papel fundamental na ampliação do mercado, atuando na dinâmica social, econômica, política. O estado servirá de apoio ao livre comércio, atuando conjuntamente com o mercado na consolidação do propósito do capitalismo.

Durante a década de 1980 e início de 1990, o neoliberalismo difundiu-se pelo mundo, efetivando suas estratégias, derrocando as barreiras alfandegárias, fragmentando políticas sociais, privatizando empresas públicas, agravando a desigualdade social, o desemprego e a massacrando grande parcela da população. (ABREU, 1997)

Estas propostas e idéias neoliberais, que agravam drasticamente as desigualdades sociais, vêm reafirmando a subordinação do trabalho ao capital, do

trabalhador à máquina, do consumidor à mercadoria, do bem-estar à eficiência, da qualidade à quantidade, da coletividade à lucratividade, ou seja, estamos na era da qualificação, do mercado, da mecanização, da tecnologia, do qual resulta, conseqüentemente, na revitalização do capital.

Ianni (1996) faz uma observação sobre o modo neoliberal, mostrando que este apresentou um desenvolvimento mundial juntamente com um crescimento e prolongamento das desigualdades sociais, aumentando a questão social⁴, assumindo uma amplitude mundial, global.

Fragmentando e dispersando a esfera da produção, por meio da terceirização, do desemprego e da precarização do trabalho e do trabalhador, Chauí (1999, p.48) verifica que o neoliberalismo:

Fez com que o capital passasse a acumular-se de modo oposto à sua forma clássica, isto é, não por absorção e incorporação crescente dos indivíduos e grupos ao mercado de trabalho e do consumo, mas por meio da exclusão crescente da maioria da sociedade, polarizando-a em dois grandes blocos: o da carência absoluta e o do privilégio absoluto. O pós-modernismo, aceitando os efeitos do neoliberalismo, tornou-os como verdade única e última, renunciou aos conceitos modernos de racionalidade, liberdade, felicidade, justiça e utopia, mergulhando no instante presente como tempo único e último.

Desse modo, o neoliberalismo implicou e disseminou a exclusão social, a pobreza, as diferenças, o desemprego, racismo, preconceito, etc. Ocorreu uma ampliação do capital e do poder dos capitalistas através da opressão da população excluída socialmente. Percebemos, com isso, a intensificação das desigualdades sociais que se tornam fortemente explícita no cotidiano da população, e que serve para o capital apenas como fonte de lucratividade através da exploração.

Assim, a globalização e o neoliberalismo tiveram suas formas delineadas a partir de um processo importantíssimo para a reorganização da economia, da política e do social, já que o modelo que vigorava até essa época estava se deteriorando, obrigando-se a se reestruturar.

⁴ Iamamoto (2003) compreende a questão social como o conjunto das expressões das desigualdades da sociedade capitalista madura [...].

Ocorre, neste período, uma reestruturação do capital, denominada de *Reestruturação Produtiva*, reformulando respostas capitalistas à crise e transformando em objetivo mercantil a previdência, a saúde e a educação, submetendo tudo à mercantilização.

Em meio a Reestruturação Produtiva a Globalização e ao Neoliberalismo constrói-se um novo modelo de acumulação, que surge no Japão após a Segunda Guerra Mundial, intitulado de Toyotismo, primando pelo modelo de acumulação flexível.

Esse novo modelo transformou os meios de produção e do trabalhador, trazendo inovações, como questões que envolvem a qualidade total do trabalho, a flexibilização da produção, a terceirização, a contratação, o desemprego, as novas formas de gerir o trabalho, submetendo o trabalhador a trabalhos mais intensos e precários. É uma época de intensa desregulamentação dos direitos trabalhistas, que após anos de lutas para concretizá-los, acabam sendo sucateados por esse novo modelo, que precariza as condições de trabalho e desvaloriza a força de trabalho do proletariado.

Para um maior entendimento dessas alterações sofridas pelo capitalismo, que se intensificaram e concretizaram com os princípios da globalização e do neoliberalismo, faremos uma breve reflexão sobre a Reestruturação Produtiva e sobre esse novo modelo de acumulação flexível que mexeu de forma direta no padrão de produção e com o trabalhador.

1.2.1. Reestruturação Produtiva e o Modelo de Acumulação Flexível

A reciprocidade do estancamento econômico, com a dinâmica da luta de classe, foi fundamental e central na crise do capital.

Diante disso, o capital visualizou a necessidade de uma transformação, ou seja, era preciso uma reestruturação econômica e social, já que a problemática do modelo taylorista/fordista não apresentava complicações apenas no modelo de produção, mas também no padrão de produção, o operário-massa.

Desse modo, iniciou-se a reestruturação produtiva, da qual se relaciona com as mudanças econômicas e políticas, partindo as inovações de uma lógica derivada de um contexto social, político e econômico.

Mota (1995, p.65) refere-se à Reestruturação Produtiva como:

[...] uma iniciativa inerente ao estabelecimento de um novo *equilíbrio instável* que tem, como exigência básica, a reorganização do papel das forças produtivas na recomposição do ciclo da reprodução do capital, tanto na esfera da produção, como na das relações sociais.

Para Cardoso e Francisco (2000), a Reestruturação Produtiva é um processo articulado visceralmente nas instâncias e relações políticas do Estado e da sociedade com o mundo da produção de bens e serviços, e com as práticas sociais e culturais organizadoras da sociedade.

O sistema capitalista tem, na Reestruturação Produtiva, uma estratégia de ampliação da produção, do mercado e do controle dos operários. É notório que o desígnio desse processo condiz com a retomada do poder aos empregadores, visto que as lutas levantadas pelos sindicatos, juntamente com os trabalhadores explorados pelo capitalista no período da década de 1970, trouxeram alguns benefícios à classe-que-vive-do-trabalho.

Em relação a esta questão de reorganização e controle do processo de produção do capitalismo, Mota e Amaral (2000) destacam que este processo de Reestruturação Produtiva visa à reorganização dos mercados com iniciativas que contribuiriam para estabelecer um novo equilíbrio, exigindo a recomposição das forças produtivas no ciclo de recomposição do capital e afetando, conseqüentemente, as esferas de produção e das relações sociais.

Para tanto, essa reestruturação abriu espaço para a deflagração de um novo modelo vigente que privilegiou modificações no processo produtivo, primando por formas de acumulação flexível. Destaca-se o modelo Toyotista, ou Modelo japonês, como alternativa aos modelos taylorista/fordista.

Assim, o modelo toyotista é aparentemente mais favorável, para a burguesia, quando comparado ao taylorista /fordista, pois possibilitou o advento de um trabalhador mais qualificado, participativo, dotado de “maior realização no espaço do trabalho”. Entretanto, o trabalhador, nesse modelo japonês, sofre com a precarização do trabalho, com a superexploração, a desregulamentação dos direitos trabalhistas, etc. É um modelo evidentemente alienante, implementando ideários de participação do processo de

produção, de qualidade no local de trabalho, dentre outros, que enganam os trabalhadores, fazendo pensarem que fazem parte do processo, quando na verdade têm sua força de trabalho cada vez mais desvalorizada.

O toyotismo conseguiu alcançar, na década de 1980, de acordo com Alves (2000), um poder ideológico e estruturante considerável, passando a representar o movimento predominante do complexo da Reestruturação Produtiva na era da mundialização do capital, estando ligado assim aos princípios da globalização e do neoliberalismo de expansão do mercado e da economia e domínio do indivíduo.

O Modelo de Acumulação Flexível tem como objetivo a flexibilização, a descentralização, a terceirização do trabalho e da força de trabalho, redução do estoque e aumento da tecnologia. Todas essas novas propostas do modelo de acumulação flexível fizeram com que a crise existente se minimizasse, os lucros aumentassem, e o empregador tomasse conta da situação com o aumento da mais-valia e o controle dos empregados. Estes, por sua vez, receberam uma pseudo-autonomia, ou seja, passaram a não ser mais reconhecidos como empregados, mas como “colaboradores”, responsáveis pelo desenvolvimento da empresa, porém sem participar da repartição dos lucros. Dessa forma, continuam recebendo seus salários mensais, que são mínimos se comparados ao lucro do produto confeccionado pelos trabalhadores.

Mesmo com suas modificações em todo o processo de produção e de controle do operariado, o toyotismo, tal como o taylorismo e o fordismo, objetiva a acumulação do capital por meio de um incremento da produtividade do trabalho, o que o vincula a lógica produtivista da grande indústria que dominou o século XX. (ALVES, 2000)

Entretanto, os seus meios de acumulação do capital no toyotismo se diferenciam evidentemente dos modelos anteriores. Havey (2005) retrata esse assunto afirmando que a acumulação flexível⁵ marca um confronto direto com a rigidez do fordismo. Esta se apóia na flexibilização dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e padrões de consumo.

A filosofia desse novo modelo de produção era alcançar a maior produtividade possível através da flexibilização do trabalho, extraindo o máximo da classe-que-vive-do-trabalho, primando pelo intelectual. As administrações de empresas pretendem

⁵ O modelo Toyotista pode ser denominado também de modelo de acumulação flexível.

assimilar a totalidade dos conhecimentos técnicos adquiridos pelos trabalhadores e incorporá-los no processo de produção, de modo a aumentar-lhes a eficiência.

Diferenciado do modelo taylorista/ fordista, o toyotismo se caracteriza pela polivalência do trabalhador que opera várias máquinas simultaneamente. No que se refere à produção, é heterogenia, primando pela demanda e pelo baixo custo. Dessa forma, visa a tornar-se uma empresa enxuta, de acordo com Iamamoto (1999), prevalecendo a idéia de *empresa mãe*⁶.

Nesse modelo, o trabalhador é importantíssimo para o desenvolvimento do capital, porém é indispensável o seu controle, ou seja, é o trabalhador que se submete a lógica do mercado e não o mercado ao trabalhador, característica, essa, geral do capitalismo.

É nesse sentido que ocorre uma flexibilização do trabalho, tendo como conseqüência o desemprego estrutural, a precarização do trabalho, a perda dos direitos trabalhistas, pois as empresas têm, hoje, a alternativa em não criar vínculos empregatícios com os trabalhadores, ocasionando, com isso, um crescente no número das empresas de terceirização.

Mesmo com toda a evolução ocorrida no mundo do trabalho, no que se refere à ampliação da acumulação do capital, os trabalhadores apenas têm suas formas de exploração modificadas e aprimoradas.

Antunes (2005, p.185) referencia-se sobre essa questão que envolve o toyotismo em seu livro *Adeus ao Trabalho*, afirmando que:

[...] desregulamentação, flexibilização, terceirização, *downsizing*, “empresa enxuta”, bem como todo esse receituário que se esparrama pelo “mundo empresarial”, são expressões de uma lógica societária onde se tem a prevalência do capital sobre a força humana de trabalho, que é considerada somente na exata medida em que é imprescindível para a produção e para a reprodução desse mesmo capital. Isso porque o capital pode diminuir o trabalho vivo, mas não eliminá-lo. Pode intensificar sua utilização, pode precarizá-lo e mesmo desempregar parcelas imensas, mas não pode extingui-lo.

⁶ A expressão *empresa mãe* é utilizada por Iamamoto (1999, p.116) para se referir à empresa que é descentralizada, ou seja, que tem várias ramificações, que reúne em torno de si pequenas e médias empresas que fornecem a ela produtos e serviços.

Percebe-se que essa nova forma de gestão trazida pelo toyotismo refere-se, principalmente, ao controle global do mercado sobre o produto e indivíduo para a ampliação do capital, sendo estas conseqüências das transformações do mundo do trabalho.

Podemos evidenciar que capitalismo é o “deus do mundo”, controlando todos os seres humanos, superando-se em cada novo modelo e criando novas formas de controle sobre o trabalhador, que é seu maior súdito, conseguindo, com a globalização, o neoliberalismo e com o modelo de acumulação flexível, estabelecer-se gigantemente perante todas as segmentações societária⁷, alienando os trabalhadores com o discurso da flexibilização do trabalho.

1.2.2. A Flexibilização do trabalho e suas conseqüências ao proletariado

Os processos de modernização da economia e do mercado geraram um novo modo de gerir a produção e de controlar os trabalhadores, fazendo emergir, em nível mundial, a flexibilização do trabalho. Viu-se que o mercado exigia alterações, já que o modelo de regulação da força de trabalho trazia muitas divergências e descontentamento com o trabalho, diminuindo a produção e aumentando as manifestações de protestos, intensificando a lutas de classes.

Assim, o novo modelo de acumulação flexível, que emerge com a reestruturação produtiva, tem, como sua maior estratégia de aumento de capital e controle de produção e do trabalhador, a flexibilização do trabalho.

Neste modelo, o trabalhador passa a ser utilizado na sua totalidade, ou seja, usa-se o físico e a mente, ao contrário dos modelos anteriores que secundarizavam o intelectual.

Bernardo (2004) reforça essa idéia ao salientar que no Toyotismo (acumulação flexível) as administrações de empresa pretendem assimilar a totalidade dos

⁷ Refiro-me aqui aos trabalhadores, aos desempregados, às pessoas com deficiências, do qual se trata este trabalho, e serão citadas mais à frente, à sociedade civil, ou seja, a toda a sociedade oprimida pelo capital e seus seguidores.

conhecimentos técnicos, adequados pelos trabalhadores, e incorporá-los no processo de produção de modo a aumentar a eficiência.

O trabalhador é explorado na sua totalidade, pois antes tinha somente o seu físico para ser usado, agora o capitalismo verifica que o intelectual que até então era indispensável na produção é importantíssimo para uma produção mais qualificada e com mais controle. Isso ocorre porque o trabalhador torna-se polivalente, fiscalizando, enquanto grupo de trabalho, a produção.

Alves (2000) cita, além do trabalhador polivalente, o subproletariado tardio, que é uma parcela importante do proletariado pós-industrial, um equivalente contemporâneo do proletariado sem direitos, oprimido e empobrecido.

Pode-se distinguir outros três tipos de trabalhadores que estão de acordo com as idéias de flexibilização e fazem menção aos polivalentes e aos subproletariados citados acima:

- 1º grupo: constitui pequena parcela da sociedade, é essencialmente intelectual, trabalha em geral em período integral, tem grandes chances de progredir na carreira, gozam de estabilidade no emprego e possuem capacidade para a operação de computadores. São unidades centrais de uma empresa, o núcleo do sistema;
- 2º grupo: trabalha também em geral em período integral, tem relativa estabilidade, seu serviço é rotineiro, exigindo menor capacidade intelectual, e sua possibilidade de progresso é pequena;
- 3º grupo: constitui-se da massa com menor acesso à educação. São aqueles que vendem a força de trabalho. Seus salários são baixos, sua estabilidade pouca e suas possibilidades de progresso quase nulas.

Poucas são as expansões do trabalhador que não se submetem à lógica do capitalismo para continuar empregado, já que um dos problemas advindos desta nova forma de organização foi a diminuição do trabalho vivo, com o desemprego estrutural, com o aumento do trabalho terceirizado, autônomo e os subempregos que resultam em uma precarização do trabalho. Assim, as relações de trabalho estão se tornando mais turbulentas, havendo uma grande competição entre todos, sendo indispensável a aprimoração e a qualificação dos indivíduos.

A tendência da flexibilização em relação ao mercado de trabalho é reduzir o número de trabalhadores “centrais” e empregar cada vez mais a força de trabalho flexível, que não tenha vínculos empregatícios e que, ao ser demitido, não apresente custos à empresa (HARVEY, 2005). Essa problemática causa ao trabalhador a precarização do seu trabalho e a desregulamentação dos seus direitos trabalhistas, pois se diminui o vínculo empregatício, expandindo-se os trabalhos terceirizados e os contratados, havendo uma falta de cobertura de seguros e, conseqüentemente, uma diminuição do nível salarial, juntamente com um aumento da mais-valia para o empregador.

Esse novo mercado flexível abre espaço para a classe oprimida, discriminada e excluída da sociedade, como é o caso das pessoas com deficiências — objeto de estudo do referente trabalho —, que até antes das últimas guerras não eram reconhecidos como aptos ao trabalho, passando, após este ocorrido, a ser uma força de trabalho estratégica para o capitalismo, que vê nelas o aumento do capital, além de tornar o empregador uma figura responsável socialmente⁸.

Toledo (2003) faz um levantamento sobre as conseqüências dessa reestruturação do capitalismo e da flexibilização do trabalho para classe trabalhadora. Segundo a autora, esta nova forma que o capitalismo assume favorece a entrada das mulheres no mercado de trabalho do qual podemos relacionar com a questão das pessoas com deficiência no referido mercado.

A primeira conseqüência para classe trabalhadora é o desemprego estrutural, o desaparecimento de milhares de postos de trabalho (estima-se em um trabalho). Por outro lado, há uma ampliação do setor de serviços, setor de terceirizados e trabalhadores informais e temporários, sem vínculo empregatício definidos.

Por outro lado, o avanço dos planos neoliberais teve outros reflexos na vida dos trabalhadores, como o rebaixamento dos salários diretos e o corte dos salários indiretos, com o ataque do Estado de Bem-estar Social, cortes de investimentos em educação, saúde e previdência. (TOLEDO, 2003. p 56).

⁸ A idéia de responsabilidade social, nos termos em que se coloca a questão, pressupõe que a atividade empresarial envolve o compromisso de toda a cadeia produtiva da empresa: clientes, funcionários e fornecedores, além das comunidades, do ambiente e da sociedade como um todo. (MENEGASSO, 2001, p.66)

A flexibilização do trabalho trouxe conseqüências drásticas à população que já fazia parte do mercado de trabalho. Contudo, aos que já sofriam discriminação e exclusão, foi ainda mais impactante, já que o mercado produziu em suas mentes uma alienação, fazendo com que se sentissem incluídos no mercado de trabalho. Em contrapartida, abriram-se vagas para mulheres e pessoas com deficiência, que foram incluídos no mercado de trabalho por apresentarem menos custos ao empregador, já que ambas as classes encontram-se, na sua maioria, nos trabalhos terceirizados ou contratados, ou seja, em trabalhos informais e precarizados.

1.2.3. Superexploração da força de trabalho hoje.

As modernizações no modo de produção capitalista provocaram mudanças no processo de trabalho da classe-que-vive-do-trabalho, como a flexibilização do trabalho e das jornadas de trabalho, a desregulamentação dos direitos trabalhistas e o valor da força de trabalho⁹. Outros fatores dessas mudanças são: o aumento do desemprego e do subemprego, a terceirização e as subcontratações, que precarizam a força de trabalho e submetem o trabalhador a uma superexploração tanto da força física como do intelectual.

Bernades (2004) afirma que na atualidade, quanto maior o componente e a exploração do intelectual nas atividades do trabalhador, maior será o lucro dos capitalistas.

Dessa forma, o capitalista utiliza o trabalhador no seu todo, ou seja, corpo e mente, afirmando este como objeto de extração de mais-valia, que tem o seu trabalho intensificado e desvalorizado pelos baixos salários pagos.

A superexploração que o modelo toyotista exerce sobre a classe-que-vive-do-trabalho, submete esta a trabalhos precarizados ou a expulsa do processo de trabalho, aumentando o exército de reserva e a miséria do povo, resultando, conseqüentemente, no aumento das desigualdades sociais e econômicas.

⁹ Em o Capital, volume I, capítulo VIII, Marx consta que o valor da força de trabalho é vista como qualquer outra mercadoria, e que se determina pelo tempo de trabalho necessário para produzi-la. (Marx, 1989. p.160)

Hobsbawm (2002) expõe que, na década de 1980, a pobreza e a miséria voltam a fazer parte do cotidiano da sociedade. Este fato fez parte não apenas dos países de Terceiro Mundo (hoje com outra nomenclatura: subdesenvolvidos), mas também de países ricos e desenvolvidos que passaram a ter a visão diária de moradores de rua, dormindo em caixas de papelões, quando não recolhidos por policiais.

Para não serem afetados por essas questões, a maioria dos trabalhadores se submete a subempregos, perdendo, muitas vezes, seus direitos trabalhistas que foram conquistados por meio das lutas. Esses direitos são desprezados pelos capitalistas, que encontraram nos trabalhos terceirizados, contratados e temporários, um modo de burlá-los.

Um dos fatores de maior exploração da força de trabalho é o modo como se flexibiliza o processo de trabalho, principalmente a flexibilização de sua jornada. O trabalhador é exigido pela sua produção, ou seja, por metas cumpridas. Há, com isso, a intensificação do trabalho, que, segundo Marine (2000) aparece como o aumento da mais-valia, conseguida através de uma maior exploração do trabalhador.

Apesar de ter o trabalho intensificado, com o dispêndio de força de trabalho superior ao que deveria proporcionar normalmente, há um esgotamento prematuro do trabalhador, que continua recebendo salários insignificantes, possibilitando consumir o estritamente indispensável para conservar sua força de trabalho em estado normal, correspondendo a uma superexploração do trabalhador. (MARINE, 2000)

A superexploração se define pela maior exploração da força física do trabalho, que resulta no aumento da produtividade e tende a se expressar no fato de que a força de trabalho se remunere por baixo do seu valor real. (Marine, 2000)

As novas tecnologias, nessa fase da flexibilização, alienam e intensificam a superexploração do trabalhador, que precisa se aprimorar para continuar no mercado de trabalho, tendo que ser extremamente criativo e mais atento na linha de produção, pois há uma apropriação do intelectual do trabalhador pelo capitalista, que incorpora os conhecimentos técnicos adquiridos pelos trabalhadores para aumentar a qualidade do produto.

Bernado (2004) considera que há uma exploração dos conhecimentos técnicos e das suas capacidades de gestão, uma vez que o trabalhador desenvolve suas atividades

em grupos, havendo uma participação coletiva da organização do processo de trabalho e da fiscalização da qualidade do produto.

Para Antunes (2005), essas novas técnicas do toyotismo, de gestão da força de trabalho, do trabalho em equipe, das “células de produção”, dos “times de trabalho”, dos grupos semi-autônomos, requerem o envolvimento participativo dos trabalhadores, sendo na verdade uma participação manipulada e que preserva, na essência, o trabalho alienado e superexplorado.

O mesmo autor verifica que esse processo de organização do trabalho, proposto pelo toyotismo, tem como finalidade essencial a intensificação das condições de superexploração da força de trabalho, reduzindo ou eliminando tanto o trabalhador improdutivo, que não cria valor, quanto suas formas assemelhadas, especialmente nas atividades de manutenção, acompanhamento e inspeção de qualidade. Funções estas que passaram a ser diretamente incorporadas ao trabalhador produtivo.

O trabalhador sempre foi uma figura explorada no capitalismo, e, na atualidade, intensifica-se a exploração, superexplorando a força de trabalho, aumentando o tempo de trabalho excedente, expandindo o exército de reserva, submetendo o trabalhador a trabalhos precarizados, desregulamentando os direitos trabalhistas e mantendo o trabalhador dependente do capitalista, que é dono do meio de produção e paga um valor ínfimo por sua força de trabalho.

2) AS CONSEQUENCIAS DA METAMORFOSE DO TRABALHO PARA AS PESSOAS COM DEFICIENCIA: UMA QUESTÃO EMERGENTE

Toda a modificação na sociedade tem um cunho de transformação ou aprimoramento. Para proporcionar novas formas de organização e dinâmicas sócio-políticas há determinadas situações e questões abstratas e concretas que influenciam o cotidiano social, cultural, econômico e político dos indivíduos na sociedade, buscando com isso benefícios individuais¹⁰ mas também de classe, em torno de proposições que virão a melhorar determinadas circunstâncias. No sistema capitalista, a metamorfose sofrida no que diz respeito ao trabalho e aos oriundos do mesmo, tem como proveito a maior submissão e alienação do ser humano e o aumento do lucro dos capitalistas. Por meio das suas novas estratégias de acumulação advindas da globalização neoliberal e propiciadas pelo Sistema de Acumulação Flexível, uma nova ordem ao mercado de trabalho foi emitida, no sentido de um maior controle dos trabalhadores e do exército de reserva, expandindo-se em função desses instrumentos do capitalismo. Para Abreu (1997, p.64):

O atual padrão mundial de acumulação e desenvolvimento, assentado no domínio das informações, do saber e das novas tecnologias, e não apenas do capital e do poder de coerção, reduz a oferta de empregos produtivos e reforça as tendências de exclusão de uma parcela cada vez maior dos seres humanos das condições e dos frutos do desenvolvimento, agravando o desemprego, a miséria e as diversas formas de alienação. Ao valorizar a competição que favorece o mais poderoso e/ou mais apto (e nesse sentido revalorizando a desigualdade em detrimento da solidariedade, da justiça e da equidade), a reestruturação em curso vem estimulando novos e velhos preconceitos sociais, religiosos, nacionais, éticos etc.

Pode-se perceber, com esse trecho do texto de Abreu, que as metamorfoses do trabalho atingiram de forma direta a classe marginalizada da sociedade.

As pessoas com deficiência, do qual se refere este estudo, são parte desta exclusão societária, que tomou uma nova direção com as transformações ocorridas no mundo do trabalho a partir da década de 1970.

¹⁰ Nesta nova lógica capitalista há uma focalização no individualismo (indivíduo), mesmo que se fale muito no trabalho em grupos nas grandes empresas.

Para compreender a pessoa com deficiência e sua integração nas atividades laborais (trabalho) incluídas nessas mudanças, é necessário citar o decreto nº 51 /1989, art. 1º, situado na Convenção nº 159, da OIT, que conceitua por deficiente “todo o indivíduo cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fiquem substancialmente reduzidas devido a uma deficiência de caráter físico ou mental, devidamente reconhecida”. (ALVES, 1992, p.37)

As pessoas com deficiência, com as legislações e as novas formas de gestão do trabalho, começaram a ser integradas no meio de produção pelas empresas que, através da legislação, foram obrigadas a abrir espaço para este público, alvo de discriminação, ditos “incapazes” de realizar atividades laborais e mentais e que, com esta entrada no mercado de trabalho, experimentaram uma pseudo-inclusão, já que se submeteram — e se submetem —, na grande maioria, a trabalhos terceirizados ou por contratos, com infra-estruturas inadequadas e que proporcionam salários insuficientes para sustentar suas necessidades básicas, efetuando trabalhos indignos.

Ferreira e Botomé (1982) refletem a questão da integração, verificando que é impossível — em uma sociedade em que a estrutura é desintegrada e propensa à marginalização, que é geradora de grande sofrimento social, que tem sua manifestação mais explícita na dificuldade de participar do processo produtivo da sociedade, pois é vetada às pessoas com deficiência a entrada no mercado de trabalho e na educação — esta segunda base fundamental para que o mesmo consiga, no futuro, competir em um mercado que prima pela qualificação profissional e é extremamente seletivo.

As pessoas com deficiência tornaram-se no, século passado, e no atual, uma força de trabalho não tão qualificadas quanto as ditas “normais” pela concepção societária, que por muito tempo as excluiu ou as impossibilitou a freqüentarem redes de ensino que proporcionassem uma qualificação profissional, consistindo, desse modo, em uma força de trabalho muito mais acessível e econômica ao capital.

Averigua-se que, a despeito da Constituição Federal de 1988, quando se trata de legitimar a igualdade entre os seres humanos, as pessoas com deficiência continuam a ter relações desiguais na sociedade, por serem percebidas como “incapazes”, “anormais”, pelo estigma histórico que estes viveram, assim como as mulheres, negros e demais parcelas da sociedade que não pertencem aos estratos dominantes em termos de poder na sociedade, qual seja a dominação burguesa, masculina e branca.

Schwartz e Nogueira (1999, p. 77) mencionam a igualdade como:

Categoria ético-política que está relacionada aos direitos fundamentais e que constrói a cidadania contemporânea, significando direitos, tanto no que se refere á garantia de liberdades civis e políticas, quanto à distribuição dos bens materiais e imateriais socialmente produzidos. Foi com base nessa possibilidade de igualdade, aliada à liberdade, que se construíram nos Estados modernos. A liberdade e a igualdade foram se erigindo como valores fundamentais na democracia moderna.

No entanto, as pessoas com deficiência, assim como os demais trabalhadores que vendem a sua força de trabalho e produzem mais-valia para a burguesia, não são tratadas de formas igualitárias na sociedade, mantendo sua liberdade restrita e condicionada ao capitalista que detém os meios de produção e escravizam essas pessoas ainda mais marginalizadas. Muitas vezes consideradas como cidadãs incompletas ou não-cidadãs¹¹, se comparadas com os outros segmentos (os homens produtivos que fazem parte do mercado de trabalho), são percebidas e ao mesmo tempo negadas. Podemos dizer que isso contribui para a construção da realidade de exploração-dominação¹² que o capitalismo exerce sobre essa parcela da sociedade, aplicando uma dominação a partir da coerção psicológica, social e econômica e explorando sua força de trabalho.

Compreende-se que não obstante termos uma “luta” para a emancipação e integração equânime da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, encontramos a sociedade passando por um período de seletividade da força de trabalho, tornando as pessoas com deficiência (consequentemente) mais excluídas dos meios de produção. Os novos paradigmas levantados pela flexibilização do trabalho reforçam o princípio de seletividade e desigualdade, que resultam em baixos salários, endividamento crescente e aumento da população pobre. (CATTANI, 2000)

O Sistema Capitalista tem como estratégia de controle a alienação do trabalhador assalariado, atribuindo esta questão também as pessoa com deficiência, que tem na sua inserção no mercado de trabalho o alcance da sua dignidade, de se sentir útil fazendo parte da sociedade. O capitalista, por sua vez, usa do sentido que o trabalho tem para as

¹¹ Segundo Martinelli (2001), cidadãos incompletos são aqueles que possuem apenas algum tipo de direito e os não-cidadãos são os que não se beneficiam com nenhum deles.

¹² Ver SCHWARTZ, NOGUEIRA. *O “ser igual” ou “não igual” na sociedade contemporânea – facetas da exclusão social*. Katalyses, 1999.

peessoas com deficiência e forma uma estratégia utilizando estas na ampliação da sua mais-valia.

O deficiente “agarrar” essa nova chance de inclusão no mercado de trabalho por achar que possuem um espaço onde poderão, enfim, conseguir se manter independente. Porém, é com este pensamento que são integrados e mantidos em trabalhos precarizados.

Sobre essas novas condições de trabalho informa que atingiram as pessoas com deficiência, Ribeiro (2000, p. 182) diz que:

El conjunto de las condiciones de funcionamiento del mercado laboral han favorecido el crecimiento del eventual y la precarización del empleo para un amplio sector de ocupados. Los trabajadores informales perciben una remuneración media que equivale a la mitad de la obtenida por obreros y empleados en establecimientos modernos y además trabajan un mayor número de horas.

Todas essas modificações do mercado de trabalho advindas da Reestruturação Produtiva trazem conseqüências notórias às pessoas com deficiência, assim como aos demais integrantes da classe-que-vive-do-trabalho e que sofrem o processo de exploração.

Antunes (2005, p.49) profere sobre o mais brutal resultado dessas transformações.

[...] que é a expansão sem precedente na era moderna, do desemprego estrutural, que atinge o mundo em escala global. Pode-se dizer, de maneira sintética, que há uma processualidade contraditória que, de um lado, reduz o operariado industrial e fabril; de outro, aumenta o subproletariado, o trabalho precário e o assalariamento no setor de serviços. Incorpora o trabalho feminino e exclui os mais jovens e mais velhos. Há, portanto, um processo de maior heterogeneização, fragmentação e complexificação da classe trabalhadora.

Esses resultados levantados por Antunes podem se referenciar também ao caso das pessoas com deficiência que, nessa era moderna, incluem-se junto com a mulher, o negro, o migrante, a classe subproletariada, implicando estes aos trabalhos flexíveis, resultando em uma fragmentação, desregulamentação e diversidade do trabalho.

Veremos, agora, mais especificamente, quais as relações entre as conseqüências da metamorfose do mundo do trabalho para o cotidiano das pessoas com deficiência.

2.1. As pessoas com deficiência e o trabalho – emancipação ou servidão

O trabalho pode ser apreendido por diversificadas perspectivas filosóficas, econômicas, psicológicas e sociais. Trataremos aqui do trabalho, conforme tradição marxista, refletindo sobre o mesmo, como sua força de trabalho mercadorizada que, segundo Marx (*O Capital*, VI. C.5), é o próprio trabalho.

Assim, na visão de Marx em “*O Capital*” (1983, p.202):

O trabalho é um processo de que participam o homem e a natureza, processo em que o ser humano com sua própria ação impulsiona, regula e controla seu intercâmbio material com a natureza. Defronta-se com a natureza como uma de suas forças. Põe em movimento as forças naturais de seu corpo, braços e pernas, cabeça e mão, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhes forma útil a vida humana. Atuando assim sobre a natureza externa e modificando-a, ao mesmo tempo sua própria natureza.

É com a execução do trabalho que o homem transforma a matéria-prima (natureza) em um produto final que será vendido e que se transformará em mais-valia no sistema capitalista, para o empregador. O trabalhador que executou o trabalho receberá apenas por parte da força de trabalho que exerceu para confeccionar o produto, pois no capitalismo o trabalhador é “livre” e tem como único rendimento sua força de trabalho que é vendida ao proprietário das máquinas. É neste processo de trabalho que o trabalhador terá sua natureza transformada, ou seja, é a lei da ação e reação, onde ao transformar a natureza exterior a si, o homem se transforma cotidianamente.

Mesmo com as crises, revoluções e guerras, contidas na história do Sistema Capitalista, a lógica do trabalho, expressada por Marx, se mantém, ou seja, o trabalhador (classe operaria) vende sua força de trabalho, recebe um salário injusto, comparado ao valor que o produto foi vendido, proporcionando ao empregador um excedente, transformando na circulação de lucro. O trabalho no Capitalismo tem caráter repressivo e alienante, porém, é considerado pelos trabalhadores como essencial para a manutenção da vida e satisfação, estando a felicidade humana condicionada ao trabalho.

Segundo Antunes (2005, p. 125) “o trabalho mostra-se como momento fundante de realização do ser social, condições para a sua existência; é o ponto de partida para a humanização do ser social e o “motor decisivo do processo de humanização do homem””.

Valendo-se disso, o capitalista utiliza da importância do trabalho na manutenção da vida do ser humano para submetê-lo a atividades precarizadas e submissas. O trabalho no capitalismo difere do período escravocrata, já que agora este trabalhador pode vender sua força de trabalho, porém tem que executar qualquer tipo de atividades para poder manter suas necessidades básicas, consistindo em um “escravo com liberdade restrita” no mercado.

A força de trabalho, produto que o trabalhador possui, é uma mercadoria nos termos que Marx formulou, que ao ser colocada em atividade juntamente com os instrumentos de produção, transforma-se em trabalho a ser consumido. Sob controle do capitalista, exerce o específico papel de repor e fazer crescer o capital adiantado.

O trabalho realizado pela classe operária faz com que o capital se desenvolva e continue predominante sobre a sociedade, “coisifica” os mesmos colocando-os dentro de uma engrenagem produtiva que é avaliada por sua eficiência em gerar coisas para serem consumidas.

Este momento que o mercado vem passando é contraditório, pois promove a exclusão de uma massa de trabalhadores, ao mesmo tempo promove debates sobre a importância políticas de integração da parte marginalizada da sociedade. A globalização é um desses fatores de segregação e exclusão societária que generaliza as diferenças quando na verdade deveria acolher no processo conjunto de sua evolução econômica, política e social todos os grupos, classes, lugares e atividades, nações e nacionalidades, campos e cidades, diferenças e identidades.

Areosa (Pfeifer, 1999 *apud*. 2004) salienta que na globalização, como fruto do capitalismo contemporâneo, as exigências de competências no trabalho transformam-se, surgindo novos padrões de comportamento. Além de remodelar a relação “formal x informal” e o rígido x flexível” – na arena do trabalho, estas mudanças que estão em cursos obrigam as instituições ao ajustamento dessas novas exigências e, se não houver uma leitura adequada desse processo de transformação, corre-se o risco da empresa perder espaço no mercado competitivo.

Os novos modelos de gestão do trabalho advindos não apenas da globalização, mas também do neoliberalismo fazem com que o mercado assuma uma nova forma, onde este é extremamente competitivo e seletivo, que prima pela qualificação do trabalhador e do produto, fazendo com que as empresas comecem a criar estratégias para estarem presente neste mercado.

A pessoa com deficiência é uma parcela da população que é marginalizada e vem sendo inserida contraditoriamente ao mercado de trabalho, na medida em que esta inserção é feita de forma inadequada na maioria das vezes, principalmente no que se refere as condições de trabalho e salário.

O trabalho para as pessoas com deficiência como para qualquer trabalhador tem uma conotação de liberdade, ainda que contraditória por se sentir parte da sociedade e com possibilidades materiais de se tornar independente, podendo inclusive contribuir para o orçamento familiar, podendo tomar o controle da sua própria vida, havendo uma minimização ou extinção das relações de dependência. (Ferreira, Botomé, 1982)

Todavia, a oferta de trabalho as pessoas com deficiência na contemporaneidade continua a ser vista como objeto de lucratividade por partes das empresas, que podem utilizar da força de trabalho econômica e sem vínculo empregatício.

Pode-se verificar que as questões que envolvem a participação das pessoas com deficiência em atividades laborais são mera estratégia do mercado neoliberal, que busca o lucro em meio a exploração e a (des)humanização do ser humano de forma muitas vezes sutil e perversa, fazendo com que estes sintam-se independentes quando na verdade continuam dependentes dos capitalistas.

A política de participação das pessoas com deficiência funciona como uma armadilha do capital para tornar estes trabalhadores mais alienados, enganando-os com promessas de emancipação e de trabalho digno. Porém, torna-se impossível proporcionar um trabalho digno as pessoas com deficiência, pois na atualidade ocorre a perpetuação dos trabalhos indignos e precarizados.

Para Organização Mundial do Trabalho (OIT), o trabalho digno é a base de uma política pública de trabalho e renda (PPTR) com foco no desenvolvimento sustentado e na inclusão social. Esta política lançada pela OIT no Programa Global¹³ implica em:

- a) Investimentos e aplicações das oportunidades de trabalho;
- b) Elevação de produtividade e dos rendimentos de trabalho;
- c) Educação continuada do trabalhador, para garantir sua permanente adaptação e empregabilidade;
- d) Igualdade de oportunidades no mercado de trabalho e combate a todas as formas de discriminação;
- e) Garantia de saúde, segurança e respeito no trabalho e combate a todas as formas de trabalho penoso e degradante (de adultos, jovens e crianças);
- f) Criação de redes de proteção social aos trabalhadores ocupados e desocupados.

As políticas deste Programa Global da OIT são coerentes com as demandas observadas na história da exclusão, vivenciada pelas pessoas com deficiência no mercado de trabalho, mas não são implantadas assiduamente da maneira como são expostas. Portanto, não há oportunidades de emprego, permanecendo as formas de discriminação. Os trabalhos, na sua maioria continuam degradantes, não havendo uma rede eficiente de proteção a estas pessoas, com isso o trabalho digno baseado na política pública de trabalho e renda não é eficaz, causando uma não promoção das pessoas com deficiência que continuam a serem vítimas da censura criada pelo mercado.

Segundo Areoso (2004) a sociedade continua vendo a pessoa com deficiência com olhos de piedade, tendendo sempre para o lado do apoio filantrópico, candidatando a esmolas, com direito a pensão ou proteção do governo. Uma pessoa nestas condições não produz, apenas consome. Isto acaba provocando uma sobrecarga aos cofres públicos ou entidades assistenciais que trabalham com recursos limitados e escassos, e não conseguem solucionar a questão.

O pensamento de Areoso é contraditório devido a ausência da responsabilidade do governo para com as pessoas com deficiências. O governo não desenvolve políticas que abranjam por completo as necessidades destes, deixando para o mercado exercer a função da manutenção de suas vidas. Não há uma preocupação com a emancipação e a

¹³ As implicações desta política foram retiradas da tese de mestrado de Antonio Luiz Arenoso (2004).

dignidade das pessoas com deficiência, por terem escassos ambientes especializados de educação e os que existem não estão preparados fisicamente e culturalmente para os receberem. Este sistema educacional não proporciona ou garante o acesso aos direitos dos mesmos que vão para o mercado de trabalho despreparados e se defrontam com uma realidade que exige qualificação profissional e conhecimento das novas tecnologias, uma delas a informática.

Ferreira e Batomé (1984, p. 31) relacionam o trabalho e ação governamental:

Um trabalho que pretenda conseguir uma “ponte” entre as pessoas com deficiência e os recursos existentes na sociedade deveria ser desenvolvida por alguma agência governamental, pois é responsabilidade do governo suprir as carências individuais de modo a colocar os pessoa com deficiência com igual oportunidade e possibilidade de participação. Além dessa responsabilidade, uma outra deve ser acrescentada: o governo deveria ser eficaz na gerencia do capital social investido nessa população, isto é, ao patrocinar os diversos serviços componentes do processo de inserção social, o governo deveria impedir a utilização dos recursos investidos, pela desorganização deles ou ineficiência dos procedimentos utilizados. Não basta haver disponibilidade de recursos, é necessário torná-lo a quem deles necessita.

No que tange a promoção da pessoa com deficiência, o governo apenas regula a ação do mercado, facilitando a exploração deste sobre as pessoas com deficiência, consentindo com os ideários neoliberais.

Com está análise das questões que abragem o trabalho e as pessoas com deficiência, podemos compreender que apesar da evolução tecnológica - que poderia proporcionar uma participação adequada e qualificada as pessoas com deficiência - estas participam do mercado recebendo uma remuneração inferior aos demais trabalhadores, trabalhando em lugares sem infra-estrutura adequada. Uma das razões para esta ocorrência é o estigma social e a política de contratação das empresas que proporcionam uma participação restrita e uma falsa idéia de emancipação, dando continuidade a alienação, fazendo das pessoas com deficiência seus “servos e matéria-prima” para a exploração.

2.2 A Força de trabalho da pessoa com deficiência e seus direitos no mercado de trabalho

Com a modernização sofrida pelo modo de produção capitalista advindos da Reestruturação Produtiva e do sistema de acumulação flexível, a classe-que-vive-do-trabalho é diretamente atingida. Seu trabalho se torna flexível e seus direitos sofrem algumas modificações, já que muitos trabalhadores passam à condição de terceirizados e/ou precarizados.

Os setores da classe trabalhadora, até então excluídos do mercado de trabalho, começam a ser aproveitados, pois eram mais acessíveis ao capital por receberem salários abaixo dos pagos aos trabalhadores convencionais. Aqui, o discurso da inclusão e da emancipação dos direitos e autonomia dos trabalhadores com deficiência se enfatiza.

Segundo Harvey (2005, p.145):

[...] não é verdade que os excluídos desses mercados de trabalho – negros, mulheres, minorias étnicas de todo tipo – tenha adquirido uma súbita paridade (exceto no sentido de muitos operários homens e brancos tradicionalmente privilegiados foram marginalizados excluídos). Mesmo que algumas mulheres e algumas minorias tenham tido acesso a posição privilegiada, as novas condições do mercado de trabalho de maneira geral reacentuaram a vulnerabilidade dos grupos desprovidos [...]

Sob essa perspectiva, discutiremos algumas questões que envolvem a força de trabalho das pessoas com deficiência. Estas fazem parte da classe-que-vive-do-trabalho, que mesmo conquistando alguns direitos continuam sendo excluídos ou incluídos de forma desigual no mercado de trabalho.

No que se refere às questões da legalidade trabalhista Figueredo (1997) afirma que o direito do trabalho tem como propósito a dignidade da pessoa humana, que consiste nas lutas das camadas mais excluídas da sociedade que buscam condições dignas de vida.

Em 1983 (período marcada pela Reestruturação Produtiva, globalização, neoliberalismo, flexibilização do trabalho) a OIT – Organização Internacional do

Trabalho – adota a Convenção n. 159 e a Recomendação n. 168 tornando público o direito das pessoas com deficiência a uma adaptação ou readaptação profissional em instituições públicas e privadas.

Esta convenção admite os seguintes princípios e premissas¹⁴:

- a) A implicação de reabilitação profissional admitindo as pessoas com deficiência a obtenção e permanência de um emprego adequado, que o possibilite progredir, promovendo sua integração e reintegração na sociedade;
- b) A Política de Reabilitação Profissional e Emprego para Pessoas com Deficiências deve ter por finalidade de acordo com o art. 3º, garantir a existência de medidas de reabilitação profissional adequadas, ao alcance das pessoas portadoras de qualquer tipo de deficiência e promover oportunidades de emprego para as pessoas com deficiências no mercado regular de trabalho;
- c) Essa política terá como base garantir a igualdade de oportunidade entre as pessoas com deficiências e os não deficientes.

Podemos verificar também a Lei n° 8.213, no art. 89 do qual dispõe que:

A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vivem.

Outra questão vista nesta mesma lei é o sistema de cotas para as pessoas com deficiência que surgiu, devido a demanda na Europa após a Primeira Guerra Mundial, objetivando integrar ex-combatentes ao mercado de trabalho. Esta idéia foi propagada no ano de 1944 pela OIT para as pessoas com deficiência que não fossem vítimas da guerra. (WALTRICK, 2004)

A mesma Lei citada a cima, em seu art. 93, estabelece o sistema de cotas da seguinte maneira:

Obriga a empresa com 100 (cem) ou mais empregados a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: I – até 200 empregados – 2%; II –

¹⁴ Para maiores detalhes, ver a obra, **Direitos das pessoas com deficiências** de Figueredo (1999).

de 201 à 500: 3%; III – de 501 a 1000: 4%; IV – de 1001 em diante: 5%.

O sistema de cotas faz com que as empresas abram espaço para este segmento da classe trabalhadora discriminada pelo mercado, obrigando as empresas a contratarem um número X de trabalhadores com deficiência de acordo com o número total de funcionário desta empresa.

Sobre a real aplicação da política de cotas, a OIT afirma que as empresas têm atitudes diferenciadas em relação a este sistema. Considerando o aumento das pessoas com deficiência desprovidas de trabalho, pode-se perceber a continuidade da discriminação e do estigma de classificar as pessoas com deficiência como “improdutivas, pouco habilitadas e desqualificadas”.

Na legislação brasileira a pessoa com deficiência tem como segurador de seus direitos a Lei nº 7.853 de 1989 que define os direitos destas. A Lei 8.213/ 1991 que dispõe sobre o sistema de cotas e dos Planos de Benefícios da Previdência Social. Em 1999 temos o Decreto nº 3.298, que regulamenta a Lei nº 7.853 que fixou uma “Política Nacional de Pessoa Portadora de Necessidades Especiais” no mercado de trabalho e na sociedade. No ano de 2000 a Lei nº 10.098 determinou critérios básicos de acessibilidade das pessoas com deficiência.

Não podemos deixar de mencionar a Lei suprema brasileira, a Constituição Federal de 1988, e seu art. 5 que diz:

Todos são iguais perante a lei, sem discriminação de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e os estrangeiros residentes no País a inviolabilidade do direito à vida, a liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade.

A Constituição, apesar de deixar nítida a questão do respeito e da igualdade, não é acatada no que ferir as pessoas com deficiência. Estas continuam a ser tratadas com desprezo e exclusão no mercado de trabalho ou estão em condições desumanas de trabalho, visto que muitas empresas contratam as pessoas com deficiência devido às obrigações legais, porém (como já mencionamos) não disponibilizam locais adequados para que estes desenvolvam suas atividades.

Verificamos que mesmo com a legislação proibindo a discriminação salarial e assegurando a assistência social às pessoas com deficiência, as obrigatoriedades da garantia de condições de trabalho, continuam precarizadas e as pessoas com deficiência discriminadas, passando por formas extremamente seletivas quando estão concorrendo a vagas de emprego, não sendo os direitos trabalhistas e Constitucionais¹⁵ garantidos.

O sistema capitalista, assim como os seus modelos de acumulação, estimula nas pessoas com deficiência um sentimento de liberdade e progresso (profissional e pessoal) através da disseminação de seus direitos e dos padrões de “Responsabilidade Social” que interessam apenas ao marketing e a lucratividade empresarial. Na verdade, utilizam-se destes trabalhadores para produzir mais-valia.

Toda esta evolução histórica do processo de “inserção” da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, faz parte de um plano econômico, político, produtivo e social que “integra” as pessoas com deficiência em uma perspectiva de “pseudo-inclusão”, propagando sofrimento e a disseminação da discriminação de forma gradual e cada vez mais acentuada.

2.3. Emprego e Desemprego: dois fatores constantes no cotidiano da pessoa com deficiência.

O emprego tem influências econômicas, sociais e psicológicas no cotidiano dos trabalhadores e de suas famílias, tendo um significado existencial. Sua ausência cria um “sentimento de frustração” nos trabalhadores por não possuírem condições de prover o sustento de suas famílias. A escassez de políticas públicas sociais e a cultura machista que responsabiliza o homem como provedor e mentor da família, também contribuem para a degradação psicológica dos trabalhadores. No caso dos trabalhadores com deficiência, este “sentimento de frustração” se multiplica, pois as dificuldades de emprego e as baixas remunerações não proporcionam uma perspectiva de vida estável ou digna.

¹⁵ O art 203 da C.F. de 1988, implementa que a assistência social será prestada a quem dela necessitar, independentemente de contribuição à seguridade social. Neste mesmo art., o parágrafo III garante a promoção da integração ao mercado de trabalho, e no parágrafo V, a garantia de um salário mínimo de benefício mensal à pessoa com deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de promover à própria manutenção ou tê-la provida por sua família, conforme dispuser a lei.

Conforme analisamos no primeiro capítulo, o modelo de acumulação flexível, proveniente do modelo toyotista, junto ao crescente uso da tecnologia e da robótica, diminuem os postos de trabalho, onde a força de trabalho é substituída pela máquina, permanecendo um número reduzido de trabalhadores para operá-las. Ocorre o aumento do exército de reserva, esta demanda formada por trabalhadores ociosos contribui para que aqueles já empregados se sujeitem aos trabalhos mais alienantes e precarizados tendo, como uma das conseqüências, a redução salarial.

Todas estas questões afetam de modo geral a classe trabalhadora e, de forma mais acentuada, as pessoas com deficiência que, por longo tempo, foram excluídos da produção capitalista e que com estas “novas perspectivas” participam do mercado de trabalho, submetendo-se a subemprego. A situação de miséria e pobreza em que se encontram são fatores que contribuem para a sua condição de superexploradas.

As pessoas com deficiência são englobadas no modelo flexível de produção, mantendo seus vínculos empregatícios por meio de contratos ou por terceirizações. Alguns, porém mínimos, encontram-se em empregos fixos após a realização de concursos públicos.

Pastore (2000) consegue entender o efeito da flexibilização de uma maneira positiva. Segundo sua perspectiva, apareceram no mercado de trabalho diversas formas de emprego que não necessitam de locomoção, estes postos de trabalho (domésticos, teletrabalhos, entre outros) poderiam garantir possibilidades de emprego as pessoas com deficiência.

Contrapomo-nos ao pensamento de Pastore (2000), pois a flexibilização do trabalho vem aprimorando as formas de exploração e agravando as desigualdades, tornado-as mais visíveis e drásticas. O trabalho deveria ser um instrumento social para eliminar ou minimizar as desigualdades. Mas na maioria das vezes, reflete essas desigualdades, quando não as acentua (MOURA, 1998).

As pessoas com deficiência, como os demais setores explorados e oprimidos, conforme nos pronunciamos, estão sendo absorvidos pelo mercado de trabalho, empregando-se em empresas cujo objetivo é garantir uma melhor visibilidade e lucratividade.

Estas questões (desemprego e superexploração) são reflexos das transformações do mundo do trabalho que continuam atingindo (ainda mais) as pessoas com

deficiência. Configura-se aqui mais uma estratégia do capitalismo, que tem nestas questões a possibilidade de ampliar sua lucratividade e manter o controle dos trabalhadores com o auxílio do Estado (MOURA, 1998).

O desemprego é fruto (também) da modernização e segundo Cattani (2000) pode ser entendida não exclusivamente como ausência de atividades e de relações assalariadas, mas como uma circunstância de status social, transformando-se em indispensável elemento explicativo dos problemas e das tendências das transformações econômica e social.

Podemos analisar que o desemprego não está somente na ausência de emprego, mas se oculta nas questões salariais, nas condições de trabalho, na produção e na economia, estando relacionado principalmente com a precarização do trabalho.

Segundo Hobsbawm (1994) o desemprego crescente dessas décadas “pós-fordismo” não foi simplesmente cíclico, mas estrutural. Os empregos perdidos nos tempos críticos não retornariam quando os tempos melhorassem estes não voltariam jamais.

Deste modo a falta de emprego faz com que os trabalhadores, dentre eles as pessoas com deficiência, estejam excluídas das condições gerais que a sociedade propicia aos seus cidadãos para a sua sobrevivência, ou seja, estarão excluídos da proteção social e do bem-estar.

A flexibilização do trabalho, com todo seu processo de mecanização, tecnologia, de globalização do mercado profere a dicotomia entre o emprego e o desemprego no cotidiano da pessoa com deficiência, que mesmo integrando-se ao mercado de trabalho permanecem discriminada e marginalizada. Percebemos a partir das questões que envolvem a *participação no mercado de trabalho*, a falta de comprometimento ético-político do Estado para com este segmento da classe trabalhadora que por muito tempo foi “perseguida e chacinada” pela sociedade e, na atualidade, é concebida como fonte de lucro.

3. PROGRAMA CIDADANIA EM AÇÃO: A PARTICIPAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NA ECT

Após realizarmos uma análise histórica e conjuntural do mundo do trabalho e suas transformações a partir da década de 1970, verificando as implicações deste sobre a dinâmica de participação das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, iremos explorar como ocorrem estes fatos na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos.

3.1 Contextualizado a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos – ECT

Vivemos em uma época onde a tecnologia de comunicação é ampla e diversificada, porém, historicamente, o primeiro meio de comunicação à distância utilizado por seres humanos foram cartas.

O processo histórico de formação da Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos teve início em Portugal, em 1797, ao criar-se a administração dos Portos, Correios e Diligências de Terra e Mar, por eventualidade da repartição dos Negócios Estrangeiros. Nessa conjuntura, Portugal instituiu, no ano de 1798, os Correios Marítimos para o Brasil, subordinados à Marinha de Portugal.

Com a vinda da família real para o Brasil, em 1808, é publicado o primeiro regulamento postal do Brasil, sendo que, em 1842, o Brasil foi o segundo país do mundo a adotar o selo postal, tendo em vista a adoção pelo Correio inglês. Desse modo, em 1852, foi estabelecida a primeira linha telegráfica do Brasil.

No ano de 1927, inicia-se a utilização de aviões, dando origem ao correio aéreo. A partir da criação do Estado Novo, a Diretoria Geral dos Correios e a Repartição Geral de Telégrafos foram difundidos. Nesse momento surge o Departamento de Correios e Telégrafos, subordinado ao Ministério de Aviação e Obras Públicas.

Na década de 60, diante do crescimento econômico pelo qual passava o país, surge a necessidade de uma estruturação postal mais eficiente e eficaz. Assim, em 1967, é criado o Ministério das Comunicações, através do Decreto – Lei nº 200. Entretanto, em 20 de março de 1969, através do Decreto – Lei nº 509, o Departamento de Correios e Telégrafos passa a se chamar de Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos,

tornando-se uma instituição pública, de direito privado, subordinada e vinculada ao Ministério das Comunicações do Governo Federal.

Atualmente, a Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, constitui-se como uma empresa estruturada para atender todo o território Nacional, buscando colocar à disposição do consumidor serviços e produtos que se ajustem às mudanças nas quais vêm adotando. Hoje, a ECT opera como uma entidade prestadora de serviços públicos junto à população.

Para a obtenção de suas metas, a empresa tem como missão “facilitar as relações pessoais e empresariais mediante a oferta de serviços de correios com ética, competitividade, lucratividade e responsabilidade social”.

A ECT é constituída por uma administração Central, localizada em Brasília, onde divide entre os Estados a autonomia da operacionalização, através das Diretorias Regionais às quais 25 são distribuídas pelo país e estruturadas em assessorias, coordenadorias, gerências, seções e regiões operacionais, subordinando-se em unidades operacionais que geralmente correspondem a um município.

A sede da Diretoria Regional de Santa Catarina está localizada em Florianópolis, Capital do Estado. Esta deseja ser vista como referencial de prestação de serviços, comprometida com a qualidade e sentido social em todo o Estado.

A DR/SC apresenta uma Diretoria Regional que possui duas acessórias — Assessoria de Comunicação Social e Assessoria de Planejamento e Qualidade — e duas coordenadorias — Coordenadoria Regional de Suporte e a Coordenadoria Regional de Negócios.

A Coordenadoria Regional de Negócios divide-se em duas Gerências: Gerência de Operações (GEOPE) e Gerência de Vendas.

A Coordenação Regional de Suporte divide-se em quatro Gerências: Gerência de Recursos Humanos (GEREC), Gerência de Contabilidade (GEOP) e Controle Financeiro (GECOF), Gerência de Administração (GERAD) e Gerência Técnica (GETEC).

A organização da Gerência de Recursos Humanos se aplica ao total de quatro seções e uma Subgerência de Relações de Trabalho. Essas Subgerências de Relações de Trabalho dividem-se em seis seções, quais sejam:

- Seção de integração;
- Seção de benefícios;
- Serviço Social e Cidadania;
- Seção de Assistência à Saúde;
- Seção de contas médicas;
- Seção de medicina do trabalho;

Ligada à gerência de Recursos Humanos estão as seguintes seções que completam o total de quatro:

- Seção de Capacitação e Treinamento e Desenvolvimento, que tem como missão, captar, treinar e desenvolver pessoas da DR/ SC, de forma contínua, para atender a demanda de pessoal;
- Seção de Administração de Recursos Humanos, que tem como missão, administrar e controlar os recursos humanos na ETC, cumprindo a legislação, dentro de padrões de qualidade e eficácia.

As Empresas Brasileiras de Correios e Telégrafos têm suas ações regidas por manuais internos, sendo um deles o MANPES, que nada mais é que módulos, onde são estabelecidos a missão da empresa, os programas desenvolvidos etc.

A missão da ECT é facilitar as relações pessoais e empresariais mediante a oferta de serviço de correios com ética, competitividade, lucratividade e responsabilidade social.

Para obtenção das metas estabelecidas, a empresa visa interconectar pessoas e organizações no Brasil e no mundo, garantindo o atendimento de suas necessidades de serviços de correios. (Plano de Trabalho de 2003).

3.2) O Serviço Social da ECT

Com a estruturação ocorrida na ECT, constatou-se a necessidade de aprimorar a área de Recursos Humanos. Com isso, em 1976, é inserido, na DR/SC, o Serviço Social no corpo técnico da empresa, com a contratação de uma assistente social subordinada à Gerência de Recursos Humanos, tendo como documento normatizador de suas atividades o módulo 17 do MAMPES.

Visto a grande demanda ao Serviço Social, foi contratada, por meio de concurso público, mais uma assistente social, que veio contribuir na ampliação dos trabalhos desenvolvidos pela ECT.

Entre o ano de 1989 e 1995, na DR/SC, a ECT abriu campo de estágio, contratando duas estagiárias. Segundo Iamamoto (2003), estágio é concebido como processo de qualificação e treinamento teórico metodológico, técnico-operativo e técnico-político do aluno, inserido no campo profissional, em que realiza sua experiência de aprendizagem sob a supervisão direta de um assistente social que assume a função de supervisão de campo.

Para que os profissionais e estagiários de Serviço Social da DR/SC tivessem uma melhor e maior atuação, ocorreu uma revisão de alguns itens do manual de Serviço Social, ficando estabelecidas, a partir do ano de 1989, como competências do trabalho do assistente social, participar do processo de planejamento e desenvolvimento da política social da empresa, apresentando subsídios para o plano de ação e metas e elaborando programas e projetos sociais, através de pesquisas sociais, para reconhecimento da realidade sobre a qual atua e assessora as demais áreas da empresa na área social (Módulo de Pessoal – MANPES, 1991, Módulo 17, cap. 2, p.2).

As Ações e programas desenvolvidos pelo Serviço Social na Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos são desenvolvidos através de dois níveis: macro e micro atuação, que estão descritos no MANPES, módulo 17.

A macro atuação é a atuação do Assistente Social junto a todos os segmentos da Empresa, através da ação globalizada, utilizando instrumental técnico e específico da profissão, cumprindo as funções de assessoria, pesquisa, planejamento e administração, de forma a contribuir com a Política Social de Recursos Humanos de ECT. Deve ser desenvolvido, nesse contexto, as seguintes atividades:

- **Programas sociais básicos**

- Programa de prevenção e tratamento do Alcoolismo e outras drogas;
- Programa de Preparação para a Aposentadoria;
- Programa de Reabilitação Profissional;

- **Projeto Social Regional.**

- Voltado para as necessidades regionais.

• Pesquisa Social

- Estudos necessários para o conhecimento das necessidades atuais e futuras.

Já a micro atuação é a atuação do Assistente Social junto aos funcionários/ familiares, individualmente ou em grupo, através de ação profissional direta, utilizando para tanto, instrumental técnico específico da profissão, cumprindo as funções de educar, mediar, prevenir e promover. Nesse contexto, o Serviço Social adota os seguintes procedimentos:

- Abordagem individual;
- Abordagem Grupal;
- Atendimento individual.

Dessa forma, conforme o MANPES, é de responsabilidades do Assistente Social desenvolver, também, as seguintes ações e procedimentos:

- Programa de Prevenção e Acompanhamento da AIDS e Doenças Sexualmente Transmissíveis;
- Assessoria Técnica;
- Supervisão de Estágio;
- Projeto Social Regional (engloba ações desenvolvidas conforme a realidade de cada Diretoria Regional);
- Programas Integrados (Setor de Integração Empresa – Empregado);
- Plantão para eventuais visitas descentralizadas, junto às diversas unidades da empresa.

Atuação do Serviço Social vem contribuindo com a política social e de Recursos Humanos na ECT, constituindo os seguintes programas implementados na Diretoria Regional de Santa Catarina:

Programa Valorizando a Vida

- Sele o Verde com Saúde

O objetivo do programa é buscar, junto aos colaboradores e familiares, a valorização da vida em sua totalidade, por meio de diversos instrumentos voltados para a prevenção ao uso de álcool e outras drogas.

- Grupo de mutua ajuda

Objetiva implementar trabalho de caráter preventivo, educando e intervindo junto aos colaboradores da Síndrome de Dependência do álcool e outras drogas e aos familiares. Encontra-se, atualmente, em fase de reformulação.

- AIDS/ DST

Visa implementar a Política Social da Empresa, através da definição de diretrizes básicas voltadas para a prevenção da AIDS e outras doenças sexualmente transmissíveis. Atua no ambiente sócio-familiar dos funcionários portadores dessas doenças, contando, para tal, de acompanhamento médico especializado.

Programa Correios Educar para o Futuro

O objetivo é proporcionar aos adolescentes, com idade a partir de 16 anos, a oportunidade de participação, como adolescentes aprendizes, em situações reais de trabalho. Assegura-lhes condições adequadas para as atividades regulares remuneradas, bem como o acesso a atividades sócio-culturais e educativas.

Programa Qualidade e Produtividade: Plantão Social

Evidencia o processo de trabalho das unidades dos Correios, buscando captar as necessidades para desenvolver estratégias de atuação.

Programa Necessidades Especiais

Regulamenta a concessão do Benefício Auxílio para Filhos Portadores de Necessidades Especiais, no âmbito da Empresa, aos empregados beneficiários.

Programa de Bem Estar Social: Postalis

Inclusão de colaboradores, com o objetivo de financiamento na área da saúde.

Além dos programas citados, existem também projetos que são implementados mediante demandas dirigidas ao Serviço Social. Estes são:

- Projeto Correios e Comunidade

Ações de cidadania que são desenvolvidas com o intuito de contribuir nas questões sociais, demonstrando a responsabilidade social da Empresa. Atividades desenvolvidas por estes projetos são:

- Campanha de Cidadania

Em parceria com o COEP (Comitê de Entidades Públicas), através de campanhas como: “Inverno Solidário”, “Que doçura de criança” (Páscoa), “Papel Noel dos Correios”.

- Projeto Voluntário Correio Amigo

Adoção de entidades filantrópicas (responsabilidade social), com o objetivo de prestar apoio sócio-educacional a entidades carentes adotadas pelos Correios.

- Projeto Semana da Saúde e Jornada da Saúde

São realizadas, respectivamente, no 1º e 2º semestres de cada ano, com o objetivo de prestar informações sobre a saúde.

- Projeto Economia Familiar

Com o objetivo de proporcionar aos colaboradores da DR/SC e seus dependentes, o gerenciamento de orçamento doméstico, estipulou-se essas metas:

- Curso de Economia Doméstica;
- Curso de Planejamento Familiar;
- Curso profissionalizante;
- Evento que estimule a geração do aumento da renda familiar, através da I Feira de Talentos realizada em 1999, na qual os colaboradores tiveram a oportunidade de expor seus trabalhos à comunidade e vendê-los.

- Projeto Qualidade de Vida no Trabalho

Tem como foco a realização de ciclos de palestras no local de trabalho, objetivando resgatar a motivação e os aspectos pertinentes à garantia da QVT (Qualidade de Vida no Trabalho).

Dentre as atividades desenvolvidas pelas duas assistentes sociais e pelas cinco estagiárias — sendo que duas estão na Sede, uma na REOP 02 (Tubarão), uma na REOP 05 (Lages) e uma na REOP 07 (Chapecó) —, existe uma forma de organização, onde os programas e projetos são divididos entre elas e realizados de forma comprometida, responsável e ética.

3.3 O Programa Cidadania em Ação – Pessoas com Deficiência: um estudo a partir da observação e vivência de estágio¹⁶

O Programa Cidadania em Ação é um programa de âmbito nacional do Serviço Social da ECT e tem por objetivo viabilizar a participação das pessoas com deficiência, adolescentes e apenados no ambiente de trabalho. Oferecendo oportunidades de aquisição de conhecimento e habilidades profissionais, para sua inserção no mercado de trabalho e integração em atividades sócio-educativas desenvolvidas pela empresa¹⁷.

As pessoas com deficiência, objeto desse estudo, iniciaram sua participação neste programa no ano de 1991, na Diretoria Regional do Paraná, expandindo-se para as demais Diretorias Regionais.

O ingresso das pessoas com deficiência na empresa ocorre por meio de convênios/contratos com instituições sem fins lucrativos, nas modalidades administrativo-operacional (execução de atividades de apoio administrativo nas áreas administrativas e operacionais) e de franquias internas (atuação em guichês de agências próprias).

Na DR/ SC, o programa não tem uma política própria de integração das pessoas com deficiência no local de trabalho. A integração destes, ou melhor, suas contratações e acompanhamentos seguem a lógica do *Programa Educar para o Futuro*, que inclui adolescentes de baixa renda na ECT, também por instituição sem fins lucrativos.

O período de permanência das pessoas com deficiência na empresa é de, no máximo, quatro anos. Após esse período, estas são desligadas do programa e tornam-se parte do exército de reserva. Não há nenhuma perspectiva de continuação, progresso e promoção desses na empresa; limitando-se a força de trabalho temporária.

Atualmente, o programa consta com um total de 43 deficientes físicos na DR/SC, que estão distribuídos entre sete REOPs, com a proporção especificada no gráfico abaixo:

¹⁶ Neste capítulo utilizaremos-nos da observação e da vivência do estágio na Seção de Serviço Social e Cidadania, do qual acompanhamos o programa, para podermos estudá-lo. Há falta de documentações que fortalecem o estudo, já que este programa não consta no MANPES e está passando por uma reformulação, ou melhor, uma formulação.

¹⁷ Os objetivos deste projeto são articulados diretamente em Brasília e repassados às DR de todo o âmbito nacional.

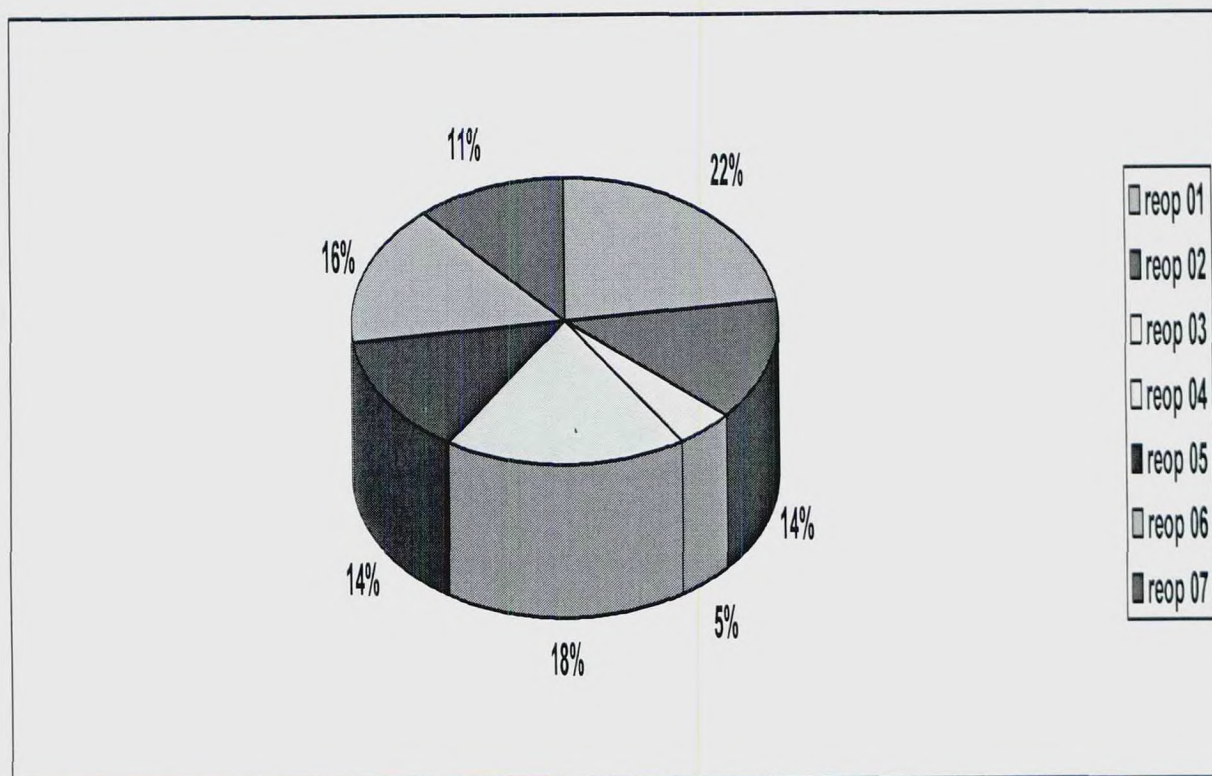


Gráfico 1 – Número de deficientes participantes do programa por REOPs
 Fonte: cadastro da Seção de Administração de Recursos Humanos

As pessoas com deficiência, ao serem inseridos na empresa, via instituição, recebem mensalmente um salário mínimo de aproximadamente R\$ 380,00 (trezentos e oitenta reais) por uma jornada de trabalho de oito horas, não possuindo, auxílio médico, auxílio refeição, dentre outros benefícios.

Podemos perceber que estão incluídos na força de trabalho precarizada, que estão isentos de qualquer vínculo institucional, que exercem trabalhos que não lhes proporcionaram nenhum crescimento e/ou aperfeiçoamento profissional.

Para a empresa, a participação desses trabalhadores é de grande lucratividade, além de cumprirem com a legislação, respeitando as contas, principalmente o artigo Art. 93, que citamos no capítulo anterior.

Desse modo, a ECT cumpre com a legislação, através da terceirização dos deficientes, ao invés de ampliar o número de vagas a estes nos concursos, contribuindo, assim, para a ampliação dos ideários da acumulação flexível, que atinge as relações de trabalho, visto que o empregado terceirizado se subordina, a todas, as ordens das

chefias, gerando um conformismo dos trabalhadores, alienando-os, fazendo com que estes se mantenham de acordo com a ordem da instituição a qual estão vinculados e com a empresa, para que não voltem a pertencer ao exército de reserva antes dos quatro anos programados de permanência. Há uma dominação, que disciplina as pessoas com deficiência inseridas no processo de produção.

Mészáros (1997, p. 148) levanta duas formas fundamentais de disciplinar a força de trabalho no capitalismo. São elas:

A primeira é o autoritarismo da empresa privada, onde o capitalista, como personificação do capital (segundo o conceito de Marx, o capitalista não é nada em si senão a personificação do capital), representa um poder soberano, podendo admitir, demitir, e determinar as condições de trabalho do operariado. Os capitalistas, nesse sentido, cumprem em nosso sistema o papel de controladores do processo de metabolismo social. [...]

A segunda força que age sobre a disciplina do trabalho é a tirania do mercado — necessariamente internalizada pelo operário —, aquilo que possa vir a acontecer na competição entre as diversas empresas capitalistas. Quando uma empresa passa por dificuldades, vemos os trabalhadores dispostos não apenas a abandonarem quaisquer reivindicações como a aceitarem uma redução salarial, ou um retrocesso nas suas condições de trabalho, o que consiste na própria identificação do trabalho com o mercado.

Essas formas de disciplinar a força de trabalho podem ser visualizadas na execução deste programa pela empresa, que tem toda autoridade sobre a dinâmica do trabalho, podendo despedir e contratar as pessoas com deficiência a qualquer momento, além de formar uma cultura de pertencimento à empresa, onde estes se sentem parte da empresa que o “aceitou”, conformando-se e seguindo a dinâmica e disciplina da empresa.

No período de estágio podemos visualizar que o Programa Cidadania em Ação está envolto pela metamorfose do trabalho que se iniciou na década de 1970 e, mais fortemente, em 1980. Isso porque, nos ideários do modelo de acumulação flexível (que surge nessa época), a proliferação do subproletariado e a precarização do trabalho e a superexploração, do trabalhador são medidas que fragmentam a classe operária. Para Alves (2000) essas características são provenientes do surgimento de um novo e precário mundo do trabalho, resultados de um processo sócio-histórico, do qual podemos incluir as pessoas com deficiência.

Não podemos deixar de relacionar a precarização, a superexploração e a subproletarização do processo de trabalho das pessoas com deficiência na ECT com as parcerias das instituições e associações da sociedade civil, denominadas de Terceiro Setor, dos quais são vinculados e encaminhados para a contratação na empresa.

Atualmente há um total de 10 instituições, vinculadas aos Correios, responsáveis por encaminhar as pessoas com deficiência para a contratação na empresa, visando, com isso, a participação destes no processo de trabalho. Porém, é por meio dessa terceirização que os direitos de igualdade das pessoas com deficiência começam a ser banalizados, uma vez que, dentro da empresa, há uma distinção entre os terceirizados (deficientes) e os concursados. Essas diferenças são notórias. A primeira é a diferença salarial, onde o valor recebido pela pessoa com deficiência é inferior aos demais funcionários da empresa; outro fator é o período de pertencimento à empresa: as pessoas com deficiência entram na empresa com o dia marcado para sair. Outras são as diferenças, como a impossibilidade de se vincular ao sindicato e, conseqüentemente, de lutar por melhores condições de trabalho. Isso ocorre pela instabilidade que as pessoas com deficiência encontram-se na empresa.

Um outro fator presente no processo de terceirização é a criação de uma cultura de solidariedade e humanização, por meio de instituições e organizações sem fins lucrativos, que permitem, através de parcerias com empresas, a inserção de pessoas com deficiência no processo de trabalho, que começam a participar da sociedade recebendo, no final do mês, um salário simbólico para a manutenção das suas necessidades diárias.

É com esta visão paternalista, e de comodismo e gratidão dessas instituições, que as lutas das pessoas com deficiência por equidade e justiça social começam a ser esquecidas, fazendo com que o Estado participe menos com políticas de emancipação fazendo com que as pessoas com deficiência continuem dependentes do Terceiro Setor e participem cada vez mais do trabalho temporário e do subemprego.

Montaño (2005, p.18) refere-se à atuação do Terceiro Setor salientando que:

Ao esquecer as conquistas sociais garantidas pela intervenção, e no âmbito do Estado, e ao apostar apenas/prioritariamente nas ações destas organizações da sociedade civil, zera-se o processo democratizador, volta-se à estaca zero e começa-se tudo de novo, só que numa dimensão diferente: no lugar de centrais de lutas de classes, temos atividades de ONGs e fundações; no lugar da contradição capital/trabalho, temos a parceria entre classes por supostos

“interesses comuns”; no lugar da superação da ordem como horizonte, temos a confirmação e “humanização” desta.

Podemos verificar com esta preposição que as organizações e fundações do Terceiro Setor, ao se envolverem com assuntos do qual o Estado teria a obrigação de promover e criar políticas públicas para combater as questões sociais, vêm a compactuar com a ordem neoliberal.

Para Montañó (2005), o motivo de retirar o Estado desta responsabilidade e transferi-la para o Terceiro Setor é fundamentalmente *político-ideológico*, minimizando os direitos do cidadão quanto às políticas sociais e criando culturas de autculpa pelas mazelas que afetam a população. Isso para desonerar o capital de tais responsabilidades e transferir a responsabilidade. Por outro lado, é com a precarização e com a focalização das ações sociais estatal e do “terceiro setor”, que acontece uma nova e abundante demanda lucrativa para o setor empresarial.

Desse modo, a partir da observação e vivência de um ano no Programa Cidadania em Ação, percebemos que o programa vem ao encontro da lógica neoliberal e do modelo de acumulação flexível, que superexplora o trabalhador deficiente, visto que este não tem vínculo com a empresa, e sim com fundações e associações que terceirizam suas forças de trabalho por um período determinado, podendo ser desligado a qualquer momento da empresa.

As pessoas com deficiência no Programa podem ser “descartados” a qualquer momento sem maiores problemas à empresa, limitando estes a apenas cumprir as ordens e a se contentarem com o espaço sócio-institucional que lhes foi oferecido pela empresa, via fundações, e instituições, impossibilitando a luta de classe junto a sindicatos, já que não possuem vínculo empregatício.

Estas são serem meras executoras de tarefas, não sendo levada sua consciência em relação às questões que envolvem a sociedade e inclusive sobre os assuntos que envolvem sua emancipação, mantendo-se alienadas aos processos de produção.

Dessa forma, no próximo tópico estaremos refletindo sobre a atuação do profissional de Serviço Social da ECT no programa, fazendo uma leitura crítica dos procedimentos e ações realizadas, constatando se este tem como princípio a emancipação das pessoas com deficiência, ou é passional com a dinâmica institucional,

mantendo a disciplina e a ordem do modelo de acumulação flexível e do neoliberalismo. Buscaremos apresentar novas proposições ao programa.

3.3.1 O assistente social no programa: emancipação ou consenso

O Serviço Social é uma profissão inscrita nas relações entre capital e trabalho, inserindo-se em um contexto sócio-ocupacional permeado de conflitos, poder e lutas de classe. Estando presente em empresas, para a manutenção da força de trabalho, e conseqüentemente da própria produção, compõe equipes técnicas de recursos humanos, implementando um processo sócio-assistencial e desenvolvendo ações sócio-educativas junto aos funcionários, para mantê-los disciplinados e contidos na ordem para o capital.

Para que essas questões levantadas possam ser efetivadas, são planejados e executados, pelo Serviço Social da ECT, diversos programas e projetos, conforme a demanda de cada DR. Dentre eles inclui-se o Programa Cidadania em Ação, um programa corporativo, que conforme citado acima, consta no plano de trabalho do Serviço Social de todas as diretorias.

No Serviço Social da DR/SC, o foco pessoas com deficiência (objeto de nosso estudo) tem como eixo-norteador de suas ações, o programa *Educar para o Futuro*, que consta no MANPES como “Menor aprendiz”. Ou seja, um programa que não condiz com a realidade vivida pelas pessoas com deficiência, pois, além de estar desatualizado, haja visto o termo “menor”, não há manual ou documento que oriente uma política ou planejamento dirigidos as pessoas com deficiência.

Visto a ausência de uma política que possa nortear a prática profissional do assistente social neste programa, há dificuldade de uma maior participação desse profissional no direcionamento das ações no mesmo. Assim sendo, não há possibilidades de uma real participação do Serviço Social, de forma ampla, na inserção dos deficientes na empresa. Ou seja, esse profissional é excluído do processo de admissão das pessoas com deficiência, impossibilitado de “elaborar” um trabalho multidisciplinar-entre as seções.

É importante salientar que, de acordo o art.7º do Código de Ética da profissão, é direito do assistente social ter acesso às informações institucionais que se relacionem a programas e políticas sociais que sejam necessárias ao pleno exercício das atribuições profissionais.

A fragmentação das informações sobre o programa dificulta a atuação profissional junto as pessoas com deficiência, visto que, ao serem admitidos na empresa, não têm nenhum contato com o Serviço Social, julgando, dessa forma, não terem direitos de atendimentos pelo Serviço social¹⁸.

Desse modo, o Serviço Social, nesse programa, orienta sua prática profissional a partir do terceiro eixo norteador da profissão: o Processo Sócio-Assistencial. Segundo Lima (2004, p.3), neste processo:

A intervenção está orientada para a intervenção direta com os usuários, especialmente com as famílias e segmentos sociais vulneráveis. As ações acontecem privilegiadamente no contexto institucional e o processo interventivo se realiza a partir de demandas singulares. Seu objetivo é contribuir para que, junto com os usuários, se consiga responder às demandas colocadas na perspectiva da cidadania e dos direitos.

Nesse contexto do Processo Sócio-assistencial, se desenvolve ações sócio-educativas, onde o Serviço Social efetua encontros bimestrais, reunindo as pessoas com deficiência para palestras sobre diversificados assuntos.

Para Lima (2004, p.4) as ações sócio-educacionais consistem em:

Um movimento de reflexão entre profissionais e usuários que, através da informação e do diálogo, busca por alternativas e resolutividade para a demanda do usuário. A lógica do atendimento ao usuário enquanto sujeito, ou seja, a partir de seus problemas, contribui para que ele estabeleça de maneira autônoma a sua própria forma de caminhar com intenção de alterar a situação de sofrimento eu vem vivenciando, bem como alterar, a longo prazo, essa produção de sofrimento/carência no âmbito das relações sociais ao remetê-lo para a participação em Processo Político-Organizativo.

¹⁸ Podemos visualizar esta questão durante o período de um ano de estágio, visto que nenhum dos deficientes procurou o Serviço Social para informações, reclamações, problemas no local de trabalho ou problemas particulares.

Entretanto, as reuniões realizadas bimestralmente, não se apresentam de forma concisa com os ideários das ações sócio-educacionais, pois estas reuniões não têm como intuito a emancipação do usuário e sim o cumprimento de metas. Até o ano de 2005, quando se tinha adolescentes no programa, as reuniões eram feitas juntamente com as pessoas com deficiência, não considerando a diversidade e as demandas apresentadas por ambos. Por este motivo, os usuários dos programas e projetos do Serviço Social devem ser vistos com as particularidades complexas e diversificadas da conjuntura mundial que nos encontramos, estando envolvidos nas múltiplas expressões e determinações da questão social. (SILVA, 2006, p.123).

Podemos constatar esta questão abordada, durante a prática interventiva no estágio e em pesquisa documental em relatórios anteriores, comprovando que as ações neste programa não eram planejadas, mas meramente executadas pelos assistentes sociais, ou melhor, mais exatamente pelas estagiárias, cumprindo com as metas exigidas pela direção do Serviço Social nacionalmente.

É importante salientar que a coordenação do programa fica sob responsabilidade das estagiárias¹⁹ — que estão em processo de formação profissional — que, assim como os deficientes, têm um período de permanência na ECT. Ou seja, cada nova estagiária traz consigo ideologias políticas e teóricas, propondo sua intervenção no programa, muitas vezes não perseguindo com o trabalho realizado pela estagiária anterior, acontecendo uma fragmentação da intervenção que estava em andamento. Este é um outro fator que dificulta a progressão do programa, já que não há uma participação efetiva da assistente social, ficando as ações técnico-operativas e teórico-metodológicas para serem pensadas, planejadas, executadas e avaliadas pelas estagiárias.

Outra questão central do Serviço Social no programa é a visão que a empresa tem da intervenção deste profissional, percebendo-o não em função da problemática real da população, mas em função da perturbação da ordem institucional. Para manter a ordem, este controle político institucional, determinado e variável, conforme as forças presentes, o profissional se submete às normas da instituição, criando-se uma hierarquia de subordinação e de poder numa rede de controle de baixo para cima. (FALEIROS, 1993). Desse modo, a empresa não tem como pressuposto reuniões, coordenadas pelo

¹⁹ As estagiárias recebem supervisão de estágio mensal e são orientadas em qualquer dúvida que possa emergir durante o período de estágio.

Serviço Social junto as pessoas com deficiência, que possibilitem a libertação da consciência e a emancipação dos mesmos.

Porém, é neste espaço sócio-ocupacional que Martinelli (1980, p.1) enfoca de forma dialética a instituição como um espaço permitido para a realização da prática profissional, sendo um espaço contraditório e complexo, no qual se localizam, paradoxalmente, as vias de resistências e as de transformações. Martinelli considera que:

Localizar estas vias, é decifrar o enigma, é avançar ou recuar com a prática profissional, é assumir a prática enquanto espaço de reprodução ou espaço de autonomia.

Cabe a nós, portanto, romper com a prática providencialista, rotineira, reduzida, de imitação, e caminhar na construção de uma prática autônoma, consistente, vigorosa e forte, uma prática dinâmica, criativa, voltada permanentemente para o novo.

Cabe ao Assistente social, no Programa Cidadania em Ação, ser mais que mero técnico executor que possa ousar e enfrentar a realidade e os desafios de um profissional que também é um intelectual. (Iamamoto, 1995).

Iamamoto (2003, p. 20), em seu livro “O Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional” contextualizam o Serviço Social nos tempos atuais, refletindo que:

Para garantir uma sintonia do Serviço Social com os tempos atuais, é necessário romper com uma visão endógena, focalista, uma visão “de dentro” do Serviço Social, prisioneiro em seus muros internos. Alargar os horizontes, olhar para mais longe, para os movimentos das classes sociais e do Estado em suas relações com a sociedade, não para perder ou diluir as particularidades profissionais, mas, ao contrário, para iluminá-la com maior nitidez. Extrapolar o Serviço Social para melhor apreendê-lo na história da sociedade da qual ele é parte e expressão. É importante sair da redoma de vidro que aprisiona os assistentes sociais numa visão de dentro para dentro do Serviço Social, como precondição para que possa captar as novas mediações e requalificar o fazer profissional, identificando suas particularidades e descobrindo alternativas de ação.

Um dos maiores desafios que o Assistente Social vive no presente é desenvolver sua capacidade de decifrar a realidade e construir propostas de trabalho criativas e capazes de preservar e efetivar direitos, a partir de demandas emergentes no cotidiano. Enfim, ser um profissional propositivo e não só executivo.

Essa questão levantada por Iamamoto é de fundamental importância para um maior desempenho do assistente social no Programa Cidadania em Ação, sendo essencial, para isto, fazer uma leitura crítica do contexto histórico e atual dos fatores que envolvem as pessoas com deficiência física; se interar do debates sobre a temática, cursos, leituras que possam ampliar os conhecimentos, fazendo, com isso, com que a prática desse profissional no programa não seja meramente executiva e sim propositiva, apresentando-se como um profissional que propõe intervenções mais consistentes e amplas.

Silva (2006, p.64), levanta duas armadilhas que colocam à prova o profissional que atua com as pessoas com deficiência:

[...] estas se referem à forma como o deficiente é responsabilizado pela exclusão que sofre, tendo que se adaptar às exigências sociais de homogeneidade. Logo, uma concepção generalizada da questão social, igualmente se contrapõe à especificidade da deficiência, que configura uma categoria social estigmatizada e excluída por seus limites, em especial, aquela relacionada às capacidades produtivas, tão valorizadas pela sociedade capitalista.

Para tanto, o assistente social tem que estar atento às demandas, estando em permanente reflexão sobre as questões sociais que envolvem as pessoas com deficiência na sociedade capitalista e neoliberal que vivemos, desenvolvendo uma prática concisa com os princípios éticos-políticos da profissão, estando em defesa dos direitos humanos, recusando o autoritarismo da classe dominante, buscando a ampliação e consolidação da autonomia, defendendo o aprofundamento da democracia, posicionamento em favor da equidade e justiça social, reconhecendo a liberdade como valor ético central, e as demandas políticas a eles inerentes.

É preciso que o Serviço Social na ECT reconstrua sua prática profissional no programa, intervindo de forma libertadora, e não conservadora, e elabore, junto as pessoas com deficiência, políticas que primam pela emancipação desse setor, para que ultrapassem as muralhas institucionais e participem da luta pela efetivação e ampliação, perante o Estado, de seus direitos.

Nesse sentido, para ter uma característica transformadora, o “Serviço Social terá que, em cima das requisições que deram origem à sua presença na empresa,

compreender também que sua ação pode negar a dominação, na medida em que assume com o trabalhador a tarefa de construir um projeto político alternativo que não se restrinja ao âmbito da empresa” (MOTA, 1985, p.177), proporcionando e incitando o trabalhador a conhecer e participar do projeto sócio-organizativo.

O assistente social, no seu processo de trabalho no programa, tem que quebrar com a prática rotineira, realizando uma análise da crítica atuação e espaço ocupacional em que está inserido, criando estratégias que façam as pessoas com deficiência se envolvam politicamente para as questões em sua volta, percebendo-se em um processo de exploração, para romper com os princípios de humanismo e solidariedade incorporados pelas instituições e organizações.

Para que ocorra uma transformação no modo de intervenção profissional, no programa, é fundamental a sua reformulação, ou melhor, uma formulação do programa que vise à ampliação das pessoas com deficiência, sendo essencial o rompimento do consentido desta proposta de superexploração implantada e de consenso no plano de trabalho do Serviço Social. Porém, é impossível uma empresa, no modo capitalista de produção, que se importe e queira a emancipação da sua força de trabalho precarizada.

Nogueira (2004, 93) considera que “uma relação de igualdade substancial no espaço reprodutivo (como no espaço produtivo) não é de interesse e, tão pouco, faz parte da lógica do capital, que no máximo “permite” uma relação de igualdade apenas formal”.

Dessa maneira, no próximo subcapítulo estaremos analisando esta força de trabalho — que tem a superexploração da sua força de trabalho legitimada por um programa do Serviço Social — no intuito de constatar qual a visão dos funcionários acerca do seu processo de trabalho na ECT.

3. 3.2 Pesquisando a opinião dos portadores sobre o programa

Reportando-se a um dos objetivos do presente trabalho, teve-se como parâmetro estruturar uma pesquisa para ser aplicada junto às pessoas com deficiências, intuindo-se levantar uma opinião sobre o trabalho que exercem na empresa.

O total de pessoas com deficiências em toda a DR/SC (Diretoria Regional de Santa Catarina) é de 43 pessoas com deficiência, porém o universo da pesquisa se delimitou às nove pessoas com deficiências²⁰ da REOP 01 (Região Operacional). A escolha pela REOP 01, surgiu devido à aproximação que tivemos durante o período de estágio, pois nas demais REOPs, o trabalho é coordenado por outras assistentes sociais e estagiárias²¹.

Para a obtenção dos dados, empregamos como técnica de coleta, questionários (APÊNDICE A), que, para Chizzotti (2005, p.55), consistem:

[...] em um conjunto de questões pré-elaboradas, sistemáticas e seqüencialmente dispostas em itens que constituem o tema da pesquisa e da observação participante, que é “obtida por meio do contato direto do pesquisador com o fenômeno observado, para recolher as ações dos atores em seu contexto natural, a partir da sua perspectiva e seus pontos de vistas”.

Dessa forma, a partir das respostas obtidas com a pesquisa, traçamos dados quantitativos, que serão apresentados em gráficos e analisados qualitativamente, desvendando a real opinião das pessoas com deficiência, inseridas no programa sobre o processo de trabalho destes na ECT.

A primeira pergunta feita às pessoas com deficiência refere-se à discriminação no mercado de trabalho. Tivemos como intuito, verificar se, mesmo com as diversas legislações e modificações no mundo do trabalho, estes continuam sendo discriminados pela sua deficiência.

²⁰ De acordo com a lista liberada pela seção de contratação temos na reop 01 um total de 10 pessoa com deficiência, porem na ultima reunião fomos comunicados pelos pessoa com deficiência que um deles já não estava mais na empresa. Este questão nos confirma a falta de intercambio entre as seções.

²¹ É importante mencionar que nas demais reops, não se realizam nenhum trabalho sócio-educativo com os pessoa com deficiência, não ocorrendo qualquer contato com o Serviço Social, ao não ser se algum deste procure o Serviço Social para atendimento.

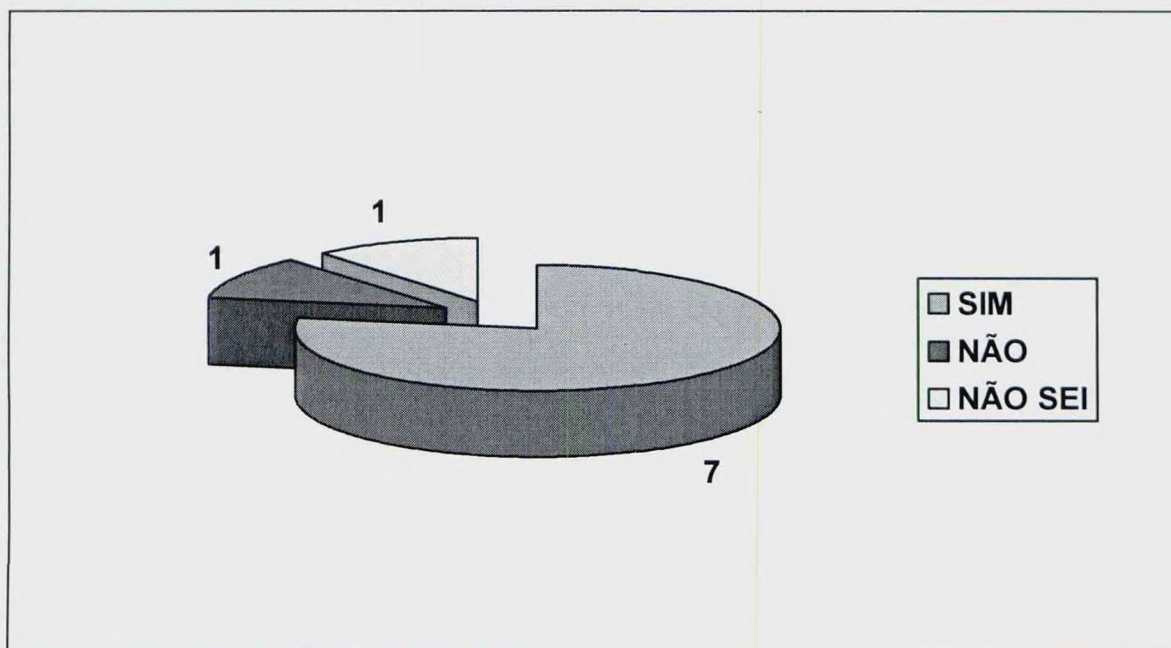


Gráfico 2 – opinião sobre a discriminação no mercado de trabalho

Podemos constatar, com as respostas das pessoas com deficiência, que estas continuam a sofrer discriminação no mercado de trabalho. Mesmo com as lutas pelos direitos de igualdade das pessoas com deficiências na sociedade, estas continuam a serem minorizadas e marginalizadas. As empresas que contratam este público através de organizações e instituições do Terceiro Setor são vistas pela sociedade como solidárias e humanitárias por incluírem este público considerado, equivocadamente, como “incapacitado” e “desqualificado” para o trabalho, aumentando, com isso, a lucratividade das empresas, que passam a ser reconhecidas como “responsáveis socialmente”.

As pessoas com deficiência que não estão excluídas do mercado de trabalho fazem parte do subproletariado tardio, e são incorporadas à periferia da produção, em sua maioria com empregos precários, temporários e com níveis de salários inferiores (ALVES 2000). Esse subproletariado tardio sofre com a discriminação no local de trabalho, como constamos com os questionários aplicados às pessoas com deficiências da ECT, sendo visto e tratado de forma diferenciada e permanecendo imerso no processo de exclusão, mesmo fazendo parte do processo de trabalho da ECT.

Alves (2000) verifica que o proletariado sofre modificações consideráveis, com metamorfose ocorrida no mundo do trabalho, ocorrendo um crescimento dos assalariados dos “serviços” e do subproletariado tardio e instaurando-se o aumento do

desemprego estrutural, com a constituição de um novo patamar de exclusão social, nos principais países capitalistas, atingindo, assim, os trabalhadores dos países do terceiro mundo.

Verificando que o desemprego é uma das conseqüências do modelo de acumulação flexível, questionamos se as pessoas com deficiência se encontravam desempregadas antes de ingressar na ECT, tendo em vista o interesse em apreender se foram alvos de processos de discriminação e exclusão por suas condições de pessoas com deficiência diante deste mercado de trabalho.

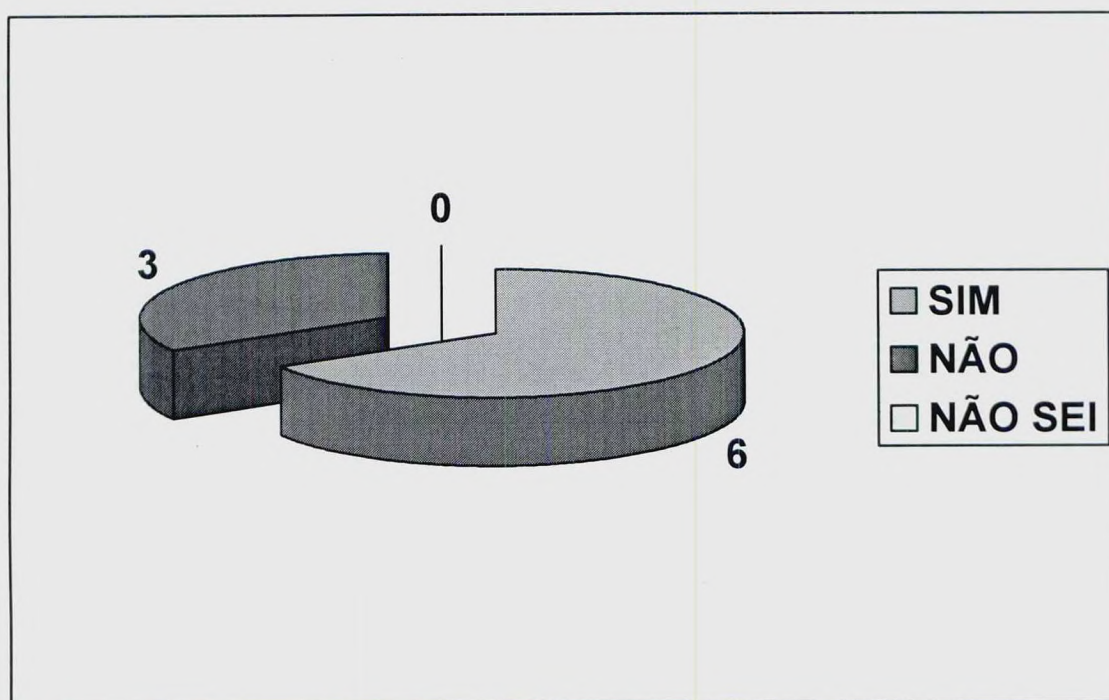


Gráfico 3 – Desemprego

Através do gráfico percebe-se que a maioria das pessoas com deficiências (67%) encontrava-se desempregada e que a minoria (33%) estava empregada em outras instituições antes de ingressar na ECT. Constata-se que as pessoas com deficiência estão vivenciando as conseqüências do mundo do trabalho, o desemprego e a submissão em empregos de trabalhos temporários e terceirizados.

Antunes (2005), ao citar Marx, enfatiza o trabalho como condição de existência do homem, independente de todas as formas de sociedade, consistindo em eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e natureza, e, portanto,

de vida humana. Estar desprovido e afastado dessa condição de existência do homem, o trabalho, pode ser vista pelos indivíduos como inutilidade, incapacidade, ociosidade, improdutividade, fatores estes muitas vezes responsáveis pela degeneração das condições humanas.

Para Cattani (2000), o desemprego é um longo e gradual processo de afastamento da esfera produtiva e desqualificação profissional, repercutindo, de maneira diferenciada, sobre os grupos mais vulneráveis dos quais as pessoas com deficiência pertencem.

As pessoas com deficiência confrontam-se historicamente com a situação de desemprego ou do subemprego que o desqualificam, distanciando-o do processo de produção e das relações de trabalho. As pessoas com deficiência do Programa Cidadania em Ação, que responderam as questões, não estão, no atual momento, afastados do processo de trabalho, porém a maioria permaneceu no exercito de reserva por algum tempo, voltando a esta situação após os quatro anos limites de pertencimento nos Correios, fazendo assim o desemprego parte do seu passado e do seu futuro.

No próximo questionamento, perguntamos se ao iniciarem suas atividades na ECT, as pessoas com deficiência foram informadas sobre o Programa Cidadania em Ação, do qual estão inseridos.

Conforme gráfico abaixo se pode notar que 56% das pessoas com deficiências não foram informados sobre o Programa Cidadania em Ação, sendo que 11% dos demais entrevistados não sabiam se haviam sido informados sobre o programa e o restante 33% tinham conhecimento sobre o programa.

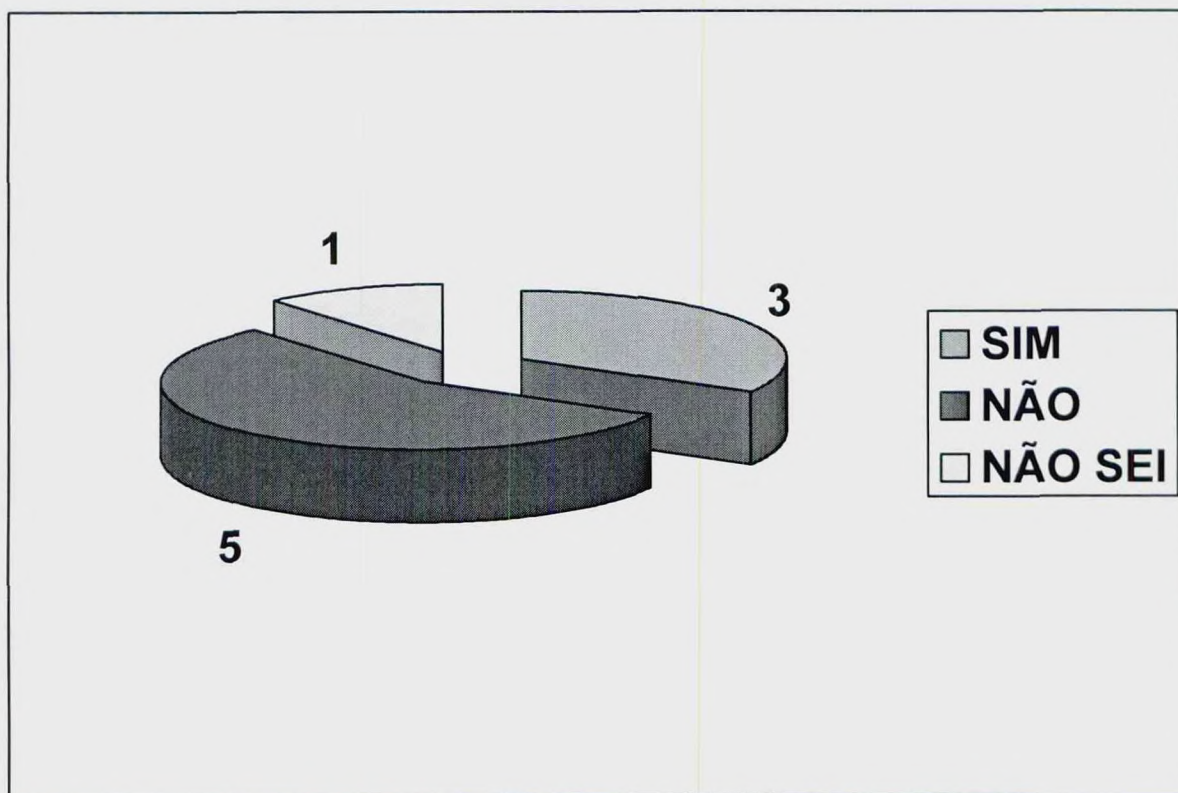


Gráfico 4 – informações sobre o programa

Comprovamos, através desses dados levantados, a ausência de atuação do Serviço Social no processo de incorporação das pessoas com deficiência na empresa, ou seja, o Serviço Social tem um programa de cunho sócio-assistencial no seu plano de trabalho, onde deveria promover a integração das pessoas com deficiência na ECT. Porém, a única atuação do Serviço Social são as reuniões sócio-educativas mensais, que são desconhecidas pelas chefias e por algumas das pessoas com deficiência.

Com esse resultado percebemos que as pessoas com deficiência que trabalham na ECT, por meio do Programa Cidadania em Ação, não têm conhecimento que fazem parte de um programa social que visa à preparação das pessoas com deficiência para o mercado de trabalho. Afirmamos que a única informação que as pessoas com deficiência recebem da empresa é o seu horário de entrada e de saída, o preço pago pela sua força de trabalho e de quais atividades exercem (ou exercerão). Uma constatação importante, que podemos verificar nas palavras de alguns funcionários, condiz com a seguinte afirmativa: “os terceirizados e contratados não fazem parte do quadro de

funcionários”, ou seja, as pessoas com deficiências não fazem parte da empresa, apenas prestam serviço à mesma.

No que se refere aos direitos e deveres das pessoas com deficiência inseridos no programa, elaborou-se uma questão intuito saber se as pessoas com deficiência tinham ou não conhecimentos sobre seus direitos e deveres.

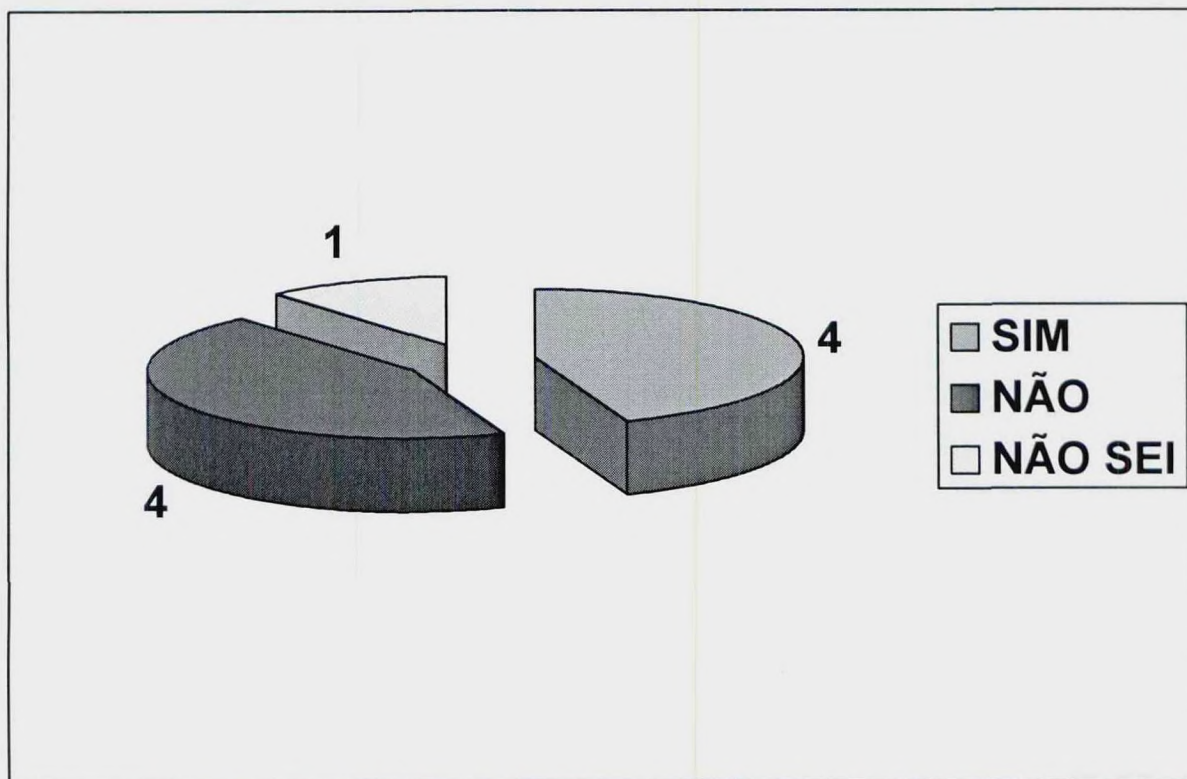


Gráfico 5 – direitos e deveres das pessoas com deficiências

Computamos as seguintes respostas: 45% têm conhecimentos de seus direitos e deveres, 44% não os conhecem e 13% dizem que não sabem.

Relacionando esses dados com os anteriores, podemos verificar que o não conhecimento dos direitos e deveres é reflexo do modo como as pessoas com deficiência são incorporadas à empresa e como desconhecem o programa. Mesmo que as proporções das respostas sejam extremamente próximas, verificamos a falta de informatização das pessoas com deficiências sobre as leis de uma forma geral.

Confirmamos a afirmação acima nas reuniões, quando instigávamos o debate sobre a temática que envolve os direitos e deveres das pessoas com deficiências e constatávamos que as pessoas com deficiências estavam alheias ao processo vivenciado,

apresentado-se passionais com as regras e normas da empresa, além de não terem propriedade plena dos seus direitos na sociedade, sendo o trabalho o único dever e direito reconhecido.

Faz-se necessário, dessa forma, ultrapassar a barreira do desconhecido, da indiferença²², buscar o conhecimento, interferindo e contestando os direitos e deveres das pessoas com deficiências, tanto na própria ECT, quanto na sociedade.

No que se refere à inserção e integração das pessoas com deficiências no ambiente de trabalho, indagamos as pessoas com deficiências se houve algum processo de seleção.

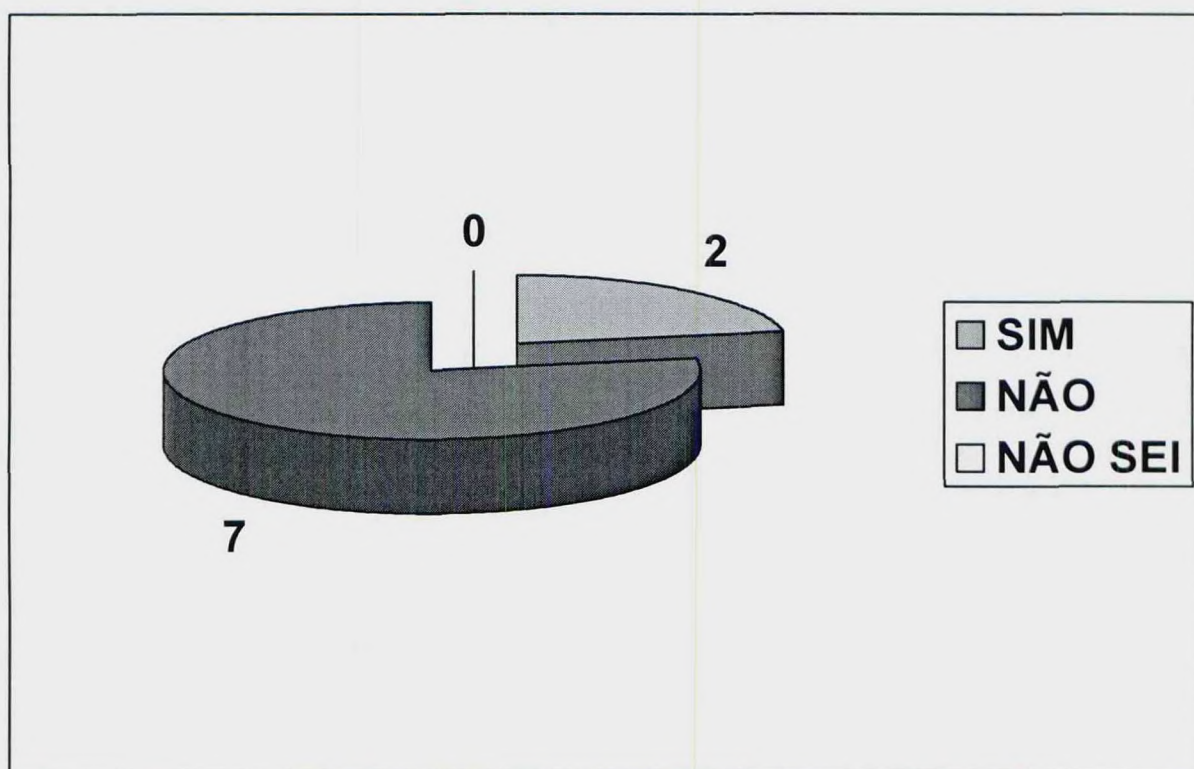


Gráfico 6 – seleção das pessoas com deficiências

As respostas foram as seguintes: 78% das pessoas com deficiências responderam que não houve nenhum processo de seleção, 22% disseram que sim. Constatamos, assim, que as pessoas com deficiência são incorporadas à empresa sem a necessidade de um processo seletivo, não havendo critérios de seleção.

²² Para Gramsci (1917, p.1), “a indiferença é o peso motor da história. É a bala de chumbo para o inovador, é a matéria inerte em que se afogam frequentemente os entusiasmos mais esplendorosos, é o fosso que circunda a velha cidade e a defende melhor do que as mais sólidas muralhas, melhor do que o peito dos seus guerreiros, porque engole nos seus sorvedouros de lama os assaltantes, os dizima e desencoraja e, às vezes, os leva a desistir de gesta heróica”.

Desse modo, as pessoas com deficiência que forem enviadas pelas instituições ou organizações parceiras da ECT serão admitidas (caso tenha disponibilidade de vagas) para as vagas de auxiliar administrativo, não existindo uma preocupação com as aptidões das pessoas com deficiência e com a própria deficiência.

Porém, quando questionadas se é necessário ter qualificação profissional para realizar suas atividades, contabilizou-se um percentual de 56% de respostas afirmativas, contra 33% de pessoas que disseram não precisar de qualificação profissional e 11% que não souberam responde a questão. Fato para nós curioso, porém não surpreendente.

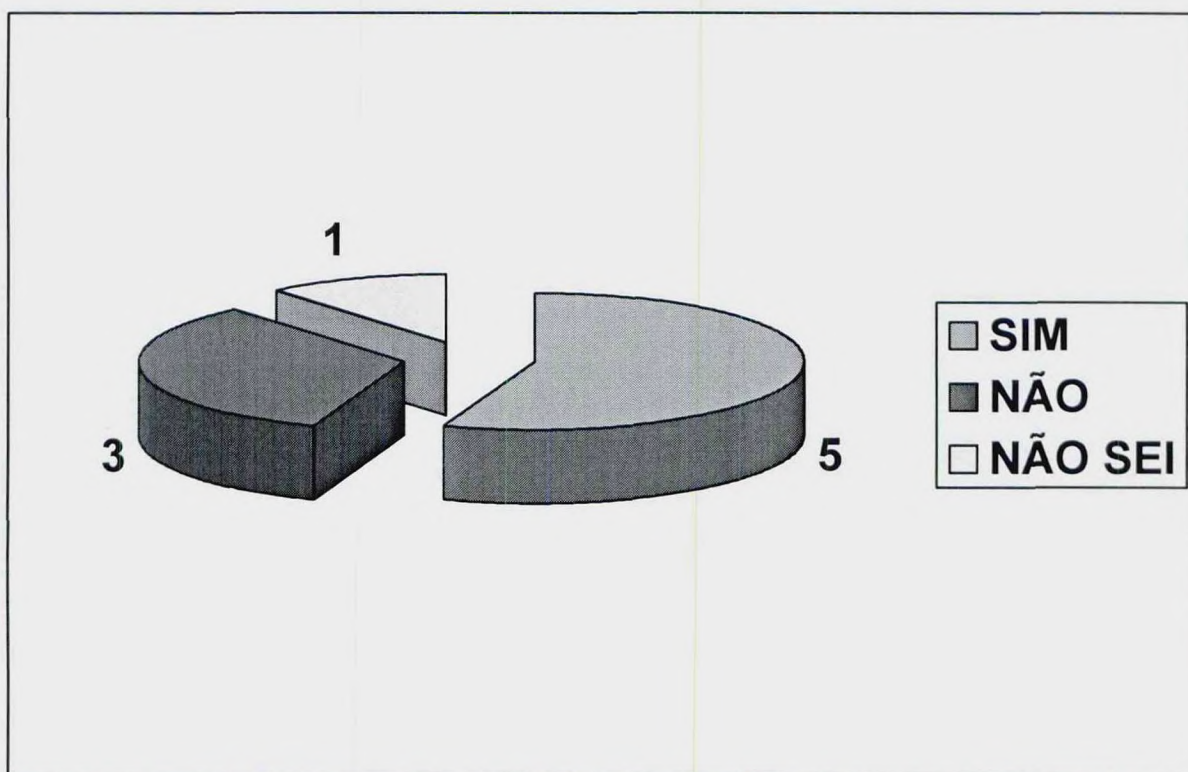


Gráfico 7 – qualificação profissional

Essas respostas expressam dois cenários diferentes: primeiro, a possibilidade desses trabalhadores já virem para a empresa com qualificação prévia; segundo, já que não receberam treinamento ao serem inseridos e durante a permanência na ECT, como veremos no gráfico a seguir, além de estarem desenvolvendo atividades simples que não necessitam desta qualificação, como podemos constatar nas reuniões, além da maioria ter o ensino médio, porém sem curso profissionalizante.

Entretanto, a qualificação profissional faz parte das exigências do Modelo de Acumulação Flexível, onde o trabalhador, além de ser polivalente, tem que ter

qualificação profissional, ainda que seja para desenvolver atividades simples que teoricamente não precisariam de qualificação.

De acordo com o gráfico seguinte, demonstraremos a resposta das pessoas com deficiência, quando indagamos se houve algum tipo de treinamento quando foram contratados pela ECT.

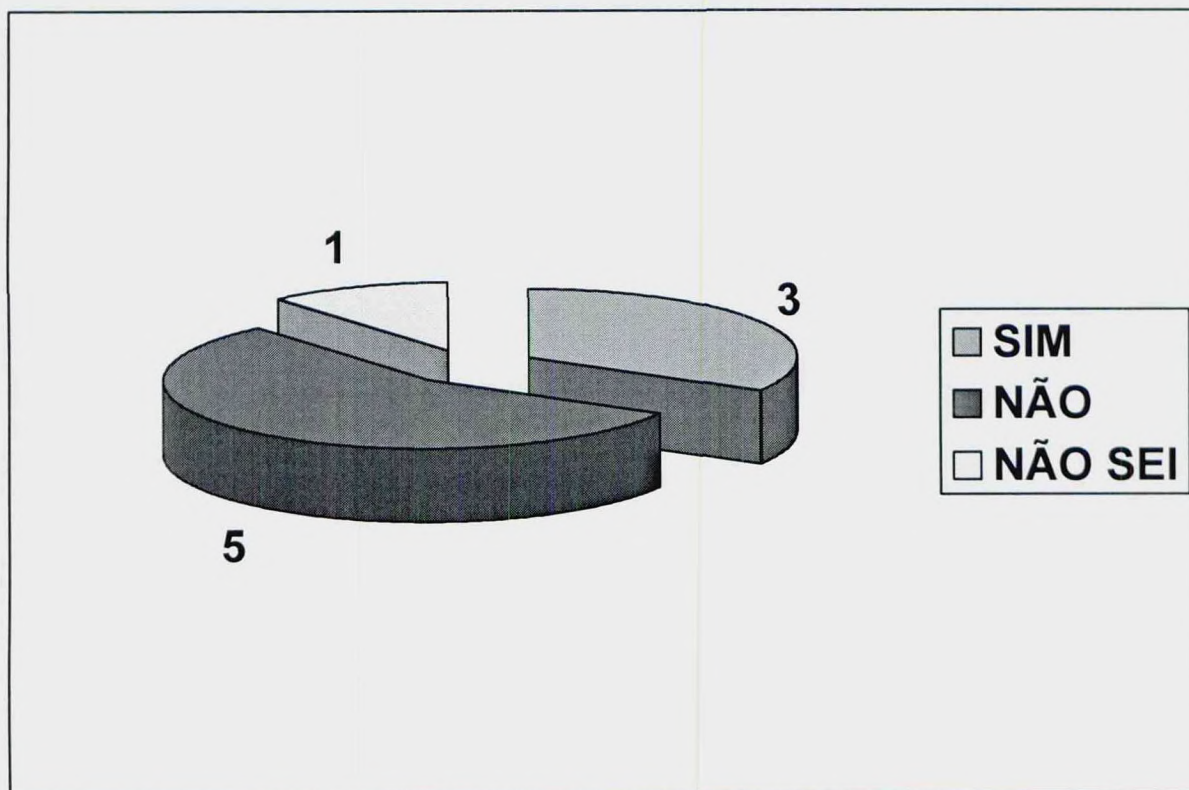


Gráfico 8 – Treinamento sobre atividades desenvolvidas

O gráfico demonstra que 56% das pessoas com deficiência, ao serem inseridas na empresa, não recebem nenhum tipo de treinamento sobre as atividades que irão desenvolver, 33% recebe algum tipo de treinamento e 11% não sabe se receberam. De acordo com a seção de capacitação, as pessoas com deficiência também não recebem os demais treinamentos que são oferecidos e obrigatórios ao funcionário que entra na empresa via concurso público.

A ECT não proporciona uma qualificação profissional, como para os demais funcionários, como já falamos, porém exige qualificação profissional das pessoas com deficiência para as atividades desempenhadas na ECT.

No que se refere aos cumprimentos das metas — fatores este presentes cotidianamente na vida de todos os empregados da ECT —, o gráfico abaixo mostra que 56% das pessoas com deficiência responderam que precisam cumprir metas e 44% responderam que não precisam cumprir metas.

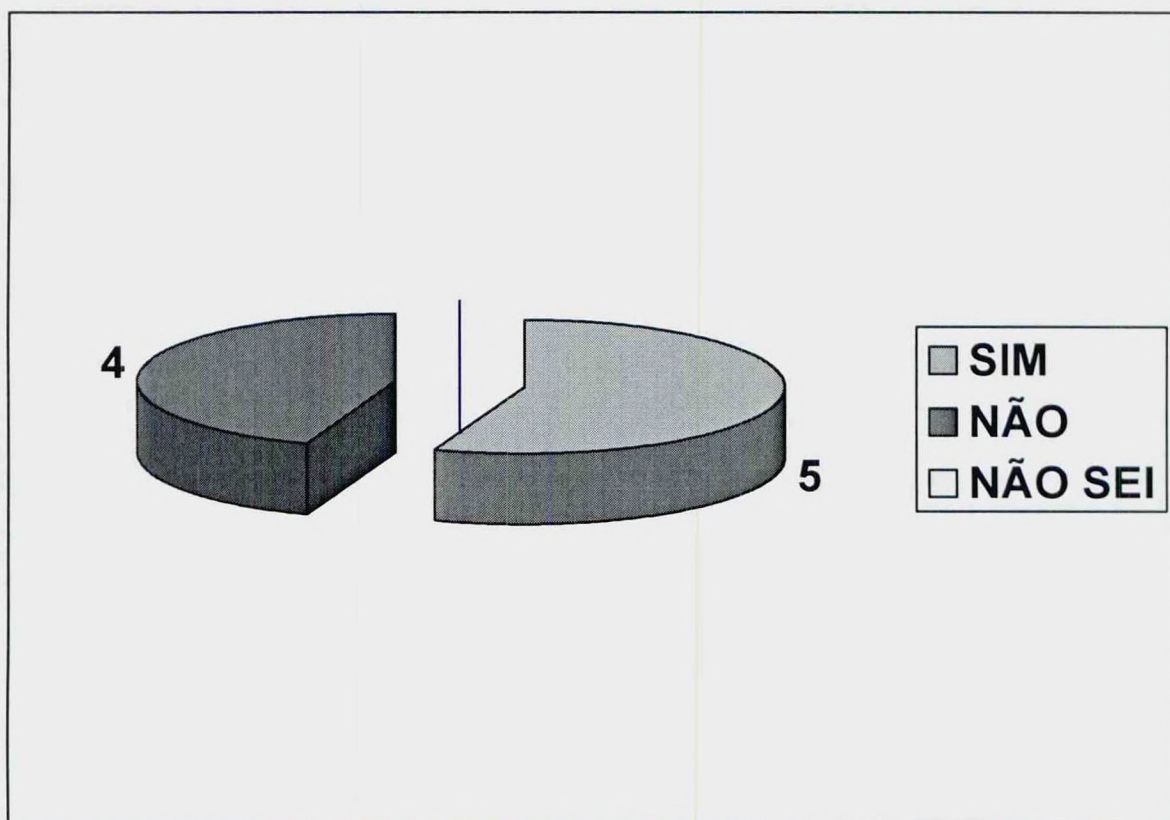


Gráfico 9 – Metas

A meta é uma forma de cobrar a produtividade dos funcionários, ou seja, são estipuladas determinadas atividades durante um período de tempo, devendo ser alcançadas, nem que se tenha que dobrar o turno. Essa estratégia faz parte do modelo de acumulação flexível.

Podemos verificar que, em relação aos deveres das pessoas com deficiências, são muitos similares aos dos demais funcionários, porém, no que diz respeito aos direitos, estes são bem distintos dos demais funcionários, principalmente o valor da força de trabalho do deficiente, que é muito inferior.

Comprovamos a diferença maior das pessoas com deficiência dos demais funcionários, ao perguntar às pessoas com deficiência se o salário que estes recebem é proporcional ao trabalho que exercem e se este supre suas necessidades básicas.

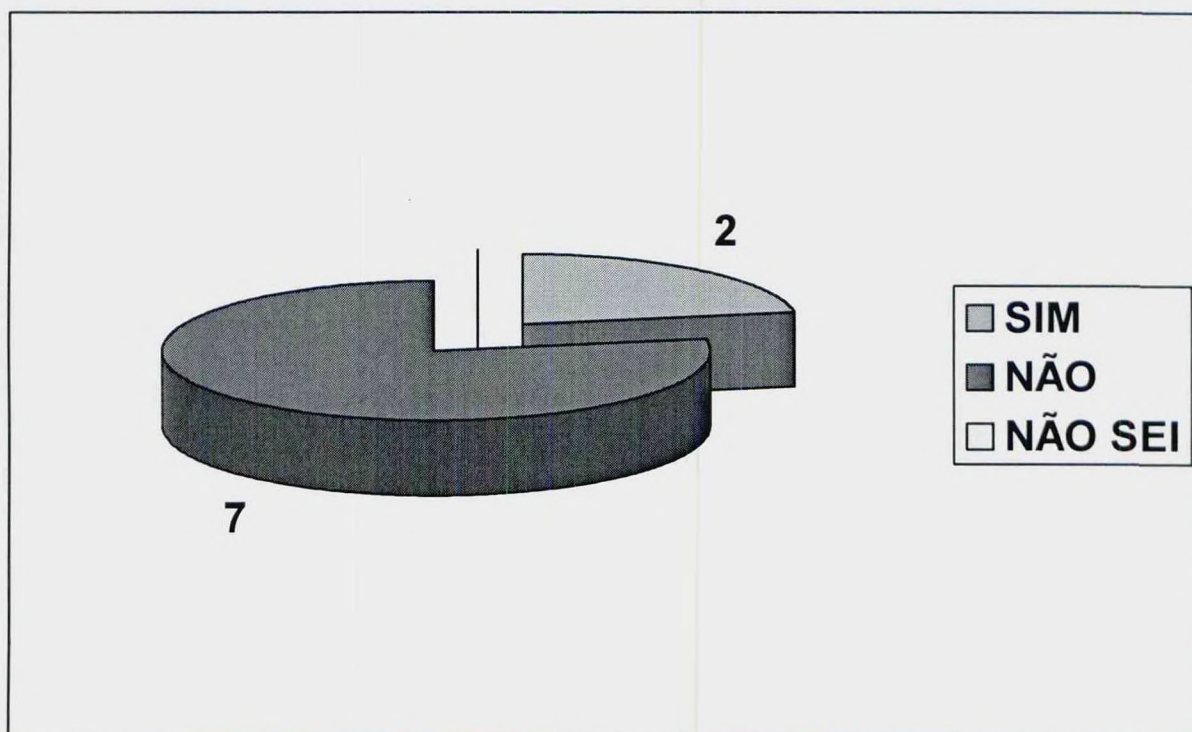


Gráfico 10 – Satisfação com o salário

Ao serem indagados se o salário que recebem é proporcional ao trabalho que exercem e se este supre suas necessidades básicas, 78% das pessoas com deficiências responderam que não, ou seja, que o seu salário é inferior ao trabalho que exercem, não possibilitando suprir suas necessidades básicas.

Para Marx (2005, p. 619), a forma salário apaga todo o vestígio da divisão da jornada de trabalho necessário em trabalho excedente, em trabalho pago e em trabalho não pago. Todo trabalho aparece como trabalho pago.

As pessoas com deficiências perante sua jornada de trabalho na ECT, têm o salário incompatível com o tempo despendido para a realização de suas atividades, produzindo, com isso, o excedente, ou seja, a mais-valia, que é entendida, por Marx, como trabalho não pago.

Um salário justo é, para Engels (1881, p.2), “a quantia necessária ao operário para adquirir os meios de subsistência necessários para o manterem em estado de trabalhar e propagar a sua espécie, em conformidade com as condições de vida do seu meio e do seu país”.

Desse modo, constatamos com as respostas que o salário das pessoas com deficiência é precarizado e mais reduzido, não conseguindo suprir as necessidades básicas para a manutenção da vida cotidiana das pessoas com deficiência. Podemos, com isso, considerar como um fator de discriminação, precaridade do trabalho, superexploração que as pessoas com deficiência vivenciam.

Visto essa questão salarial, a superexploração e o trabalho precário aos quais os trabalhadores com deficiências são submetidos, juntamente com sua condição de pobreza, indagamos se os estão satisfeitos com o trabalho que exercem. Desse modo, 78 % responderam estarem satisfeitos, 11% não estão satisfeitos com o trabalho que exercem e 11% não souberam responder.

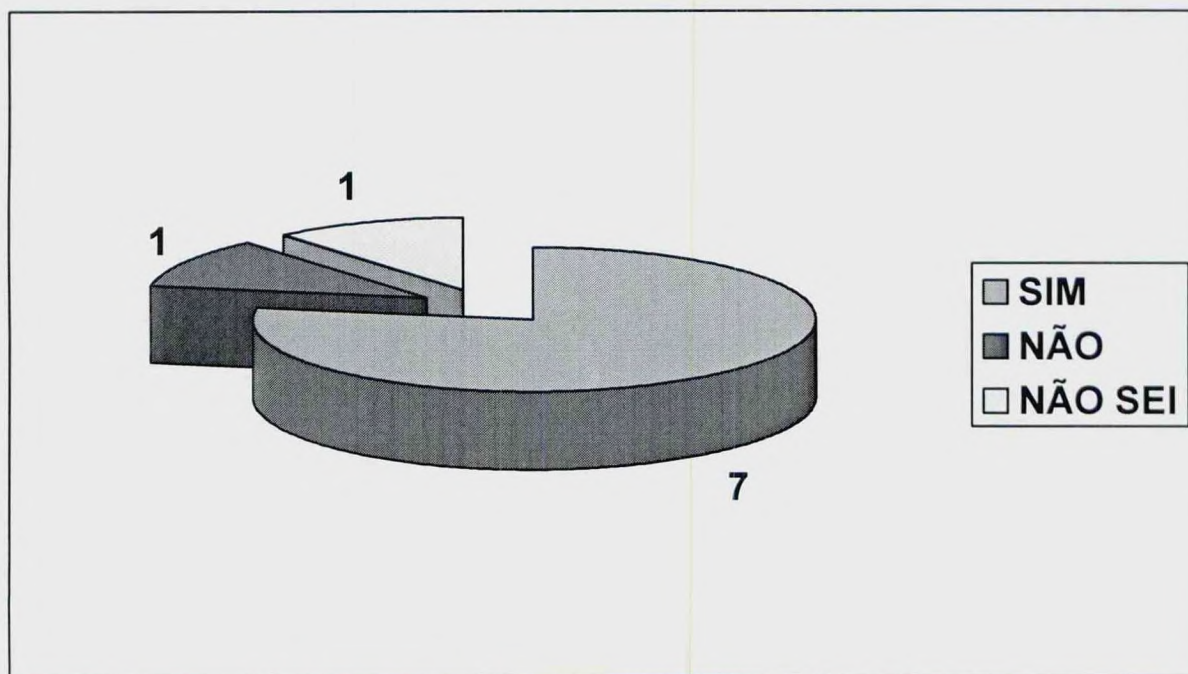


Gráfico 11 – Satisfação com o trabalho que exercem

Cruzando essas respostas com as opiniões das pessoas com deficiência nas reuniões que realizamos, os dados se confundem, uma vez que muitos reclamaram das funções que desenvolvem, por não proporcionarem nenhum aperfeiçoamento profissional.

As pessoas com deficiência, ao responderem que estão satisfeitas, mostram-se passivas e conformadas com as atividades que exercem e com a estrutura física, não manifestando suas inquietações e indignações com o processo de trabalho do qual fazem parte, ou seja, não percebendo a superexploração e a precarização que estão submetidas.

Analisando as respostas, refletimos sobre o conformismo das pessoas com deficiências na ECT, quando respondem que estão satisfeitas em exercer atividades como atender telefone, tirar cópias, separar cartas e documentos, trabalhos estes repetitivos que não possibilitam uma reflexão sobre o processo, não trazendo nenhum conhecimento que os fará evoluírem quanto cidadãos de direitos.

Jesus (2004), considera a alienação comum na relação de emprego, quando o objeto de trabalho torna-se estranho ao trabalho, des-humanizando o próprio homem, que se torna uma coisa, um objeto, um instrumento de produção pura e simplesmente.

Analisando todas as questões, podemos compreender o processo de trabalho aos quais as pessoas com deficiência são submetidas na ECT. Verificamos, primordialmente, o conformismo e a passividade, a precaridade do trabalho, a superexploração e, principalmente, a alienação que envolve as pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Nesse processo de alienação, a pessoa com deficiência sofre com a violência, muitas vezes invisível da empresa capitalista, submetida à relações de poder, que não proporcionam a emancipação das pessoas com deficiência, mais o aprisionamento, consolidando a dependência da classe-que-vive-do-trabalho ao proprietário dos meios de produção.

Freire (2003) faz referência à luta dos oprimidos (sendo o objeto desse estudo parte significativa deste) pela a humanização, pelo trabalho livre, pela afirmação dos homens como pessoas, relatando a desumanização não como destino dado, mas com fruto de uma ordem injusta que gera violência dos opressores sobre o “*ser menor*”.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

O mundo do trabalho capitalista em cada crise busca a sua superação para se manter forte e hegemônico, estando o dominador submetendo os dominados as novas formas de exploração e alienação para aumentar a produção de mais-valia.

Para superação da grande crise dos anos de 1970, houve a necessidade de uma reestruturação produtiva e econômica, visto o esgotamento do modelo vigente, o fordismo. Este esgotamento é proveniente de fatores como o aumento das privatizações e o declínio das taxas de lucro.

A reestruturação produtiva estabelecida no processo de globalização e no neoliberalismo abriu o mercado para o livre comércio, privatizando patrimônios públicos, tornando o Estado socialmente deprimido, no entanto, aliado aos ideários do mercado. Estes fatores foram decisivos para o surgimento de um novo modelo de acumulação, que permitiu um novo modelo de acumulação do capital e fez este superar a crise que estava vivenciando.

Desta forma, emerge no Japão o Modelo de Acumulação Flexível que modificou consideravelmente o mundo do trabalho. Para Moda (1998, p28):

“Essas mudanças se dão em prol da flexibilização do trabalho, alterando substantivamente a formação do trabalhador coletivo ou, em uma linguagem coloquial, o mercado de trabalho, via desemprego, terceirização, precarização do trabalho e dos vínculos formais de trabalho”.

O modelo de acumulação flexível influenciou diretamente a classe-que-vive-do-trabalho, tornando-a polivalente, sofrendo com a diminuição dos postos de trabalho, estando o trabalhador presente mais em trabalhos informais do que em formais, onde seus direitos conquistados durante um logo período de lutas são desregulamentados. Nesta nova fase do capitalismo o trabalhador é superexplorado e submetido, de maneira mais acentuada a trabalhos insalubres.

As pessoas com deficiência, que constituem parte da classe-que-vive-do-trabalho e que sofrem com a discriminação e a marginalização, são também afetadas pela

flexibilização do trabalho, estando estes mais presentes em trabalhos contratados e terceirizados por empresas. Estas empresas, na maioria das vezes, não proporcionam qualificação adequada para uma futura ascensão no mercado de trabalho, estando estes na “corda bamba”, entre o emprego e o desemprego, se submetendo a trabalhos degradantes.

A legislação para as pessoas com deficiência, apesar da sua evolução, não propicia uma verdadeira participação destes no mundo do trabalho de forma equânime, já que a sociedade, de uma forma geral, não respeita essas leis, deixando estas passarem despercebidas. Não há uma mudança estrutural ou de mentalidade da sociedade para com as pessoas com deficiências, havendo o discurso equivocado de desqualificação destas, além dos governos não promoverem políticas públicas de participação e de emancipação das pessoas com deficiência na sociedade, apenas políticas de redução de danos focalizadas e seletivas.

As pessoas com deficiência, na era da “empresa cidadã”, são uma ótima estratégia de ampliação dos lucros, já que estas empresas compram por um preço bem mais acessível a força de trabalho das pessoas com deficiência, além destas empresas serem vistas pelos consumidores como humanitárias.

A Empresa Brasileira de Correios e Telégrafos, local onde realizamos o estágio curricular obrigatório, na Seção de Serviço Social e Cidadania, é uma empresa que tem em seu quadro de funcionários terceirizados as pessoas com deficiência, inseridas pelo Programa Cidadania em Ação, cumprindo com a legislação de cotas e se incluindo no ranking das empresas que implementam a responsabilidade social.

O Programa Cidadania em Ação insere as pessoas com deficiência em atividades técnico-administrativas, sendo estas terceirizadas por meio de parcerias com instituições do Terceiro Setor, fazendo com que as pessoas com deficiência não tenham nenhum vínculo empregatício com a empresa, além de um período de permanência estabelecido de quatro anos. Podemos verificar que as pessoas com deficiência na empresa correspondem a lógica da acumulação flexível, primando pelos empregos terceirizados e temporários que desregulamentam e flexibilizam o trabalho.

O Serviço Social, responsável pela implementação do programa, tem sua atuação profissional restringida a reuniões bimestrais com as pessoas com deficiência. Estas reuniões têm por finalidade a realização de palestras, que até o início deste ano

não apresentavam conexões com as demandas apresentadas pelas pessoas com deficiência, consistindo em atividades para cumprir com exigências da chefia do Serviço Social de Brasília.

Constatamos durante o período de estágio, com a observação participante, que o Serviço Social não utiliza seus instrumentos técnico-operativos e teórico-metodológicos para planejar, executar e avaliar o programa, .

Outro fator que percebemos é a falta de participação das assistentes sociais na coordenação do programa, visto que este é de inteira responsabilidade de uma estagiária, esta desenvolve seu plano de trabalho no programa conforme sua concepção de atuação, já que o mesmo não tem uma política que direcione a atuação profissional e uma assistente social que atue juntamente com a estagiária.

Consideramos que o Serviço Social não contribui, em absoluto, para uma possível autonomia das pessoas com deficiência na empresa e na sociedade, estando este atrelado e consentindo a contratação das pessoas com deficiência para serem submetidas a trabalhos que não proporcionam nenhum aperfeiçoamento para um futuro emprego, consistindo na superexploração destes, não estando de acordo com o princípio do Código de Ética da profissão que visa a “*autonomia, emancipação e plena expansão dos indivíduos*”. (Código de Ética do Assistente Social, 1993)

Portanto, do modo como é conduzido o ingresso das pessoas com deficiência na empresa, compreendemos que não é necessário a implementação de um programa pelo Serviço Social para conduzir um processo de alienação das pessoas com deficiência, até porque este não é o compromisso ético-político da profissão.

Por meio da pesquisa aplicada, verificamos que as pessoas com deficiência no Programa Cidadania em Ação são meras executoras de tarefas, como tirar xérox, atender telefone, separar cartas e papéis, não propiciando uma ampliação da consciência e sim uma acomodação e satisfação ingênua das mesmas com o trabalho que exercem, ou seja, uma alienação destas sobre o processo de trabalho precarizado e superexplorados que estão inseridas. Outro fator importante a salientar sobre a pesquisa é a questão salarial das pessoas com deficiência, visto a baixa remuneração destas em relação a sua jornada de trabalho, sendo o seu salário irrisório para manter suas necessidades básicas e de sua família, submetendo este a situações de miséria.

Desta forma as pessoas com deficiência continuam sendo discriminadas no mercado de trabalho e que as transformações no mundo do trabalho, a partir da década de 1970, trouxeram conseqüências perversas às condições de trabalho das pessoas com deficiência na ECT.

Todavia, este trabalho é o começo deste debate, não pretendendo encerrar esta discussão neste estudo, mas expandi-lo para as questões que envolvem mais especificamente o processo de trabalho das pessoas com deficiência, analisando o processo de superexploração deste segmento da classe-que-vive-do-trabalho, pelo mercado em aliança com o Estado. Assim, poderemos traçar objetivos concretos para a atuação do assistente social, no sentido de garantir a emancipação das pessoas com deficiência na sociedade.

Referências

ALVES, G. **O Novo (e Precário) Mundo do Trabalho: reestruturação produtiva e Crise do sindicalismo.** São Paulo: Boitempo, 2000.

ALVES, R. V. **Deficiente Físico: Novas Dimensões da Proteção ao Trabalhador.** São Paulo: Ltr, 1992.

AMARAL, A.S.; MOTA, A.E. **Reestruturação Produtiva do Capital: fragmentação do trabalho e Serviço Social.** In: MOTA, A.E. (Org.) *A Nova Fábrica de Consensos.* São Paulo: Cortez, 1998.

AMPESE, E. **Serviço Social e Reestruturação Produtiva: Novas demandas profissionais.** Monografia (graduação Serviço Social).- Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2004.

ANTUNES, R. **Adeus ao Trabalho: Ensaio sobre as Metamorfoses e a Centralidade do Mundo do Trabalho.** 10 ed. São Paulo: Cortez, 2005.

ANTUNES, R. **Os Sentidos do Trabalho: ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.** São Paulo: Boitempo, 2000. ✓

AREOSO, A. L. **O Portador de Necessidades Especiais e o Mercado de Trabalho: a contribuição da ergonomia no processo de inclusão do PNEs no setor fumaceiro.** Tese (Mestrado de Engenharia de Produção) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2004.

ABREU, H. B. **O Contexto histórico da Crise dos Padrões de Regulação Sócio-estatal.** (Org) Praia Vermelha: Estudo de Política e Teoria Social. Rio de Janeiro: UFRJ, 1997.

BRASIL. **Código de Ética do Assistente Social.** Brasília: CFESS, 2003.

_____. **Constituição Federal, 1988.** Brasília: ed. Do Senado, 2003.

BERNADO, J. **Democracia Totalitária: teoria e prática da empresa soberana.** São Paulo: Cortez, 2004.

CARDOSO, I; FRANCISCO, E. M. **Velhas moedas como novo valor: remuneração e benefícios na moderna empresa capitalista.** MOTA, A. E. (Org). A Nova Fábrica de Consenso. São Paulo: Cortez, 1998.

CATANI, A. D. **Trabalho e Autonomia.** 2ª ed. Petrópolis: Vozes, 2000.

COGGIOLA, O. (org). **Globalização e Socialismo.** São Paulo: Xamã, 1997.

_____. **O Capital Contra a História:** Gênese e estrutura da crise contemporânea. São Paulo: Pulsar, 2002.

CHAUÍ, M. **Ideologia Neoliberal e Universidade.** (org) Oliveira. F.; Pauline M. C. Os Sentidos da Democracia: Políticas do Dissenso e Hegemonia Global. Vozes: Brasília, 1999.

CHAVES, K. E. **Relatório de Estágio Curricular Obrigatório.** (Graduação de Serviço Social) - Universidade Federal de Santa Catarina, 2006.

FALEIROS, V. P. **Saber Profissional e Poder Institucional.** 4ªed. São Paulo: Cortez, 1993.

FRIEDERICH, E. **Um Salário Justo Para Uma Jornada de Trabalho Justa.** 1881. Disponível em: <www.marxists.org>. Acessado em: 15 de junho de 2006.

FIGUERDO, G. J. P. (Org). **Direitos das Pessoas com Deficiência.** São Paulo: Max Limond, 1997.

FREIRE, P. **Pedagogia do Oprimido.** 35ª ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2003.

GRAMSCI, A. **Os indiferentes.** 2005. Disponível em <www.marxists.org>. Acessado em: 25 de junho de 2006.

HOBSBAWM, E. **Era dos Extremos: O breve século XX 1914 – 1991.** 2ª ed. São Paulo: Schwarcz, 2002.

IAMAMOTO, M. V. **Trabalho e Indivíduo Social.** São Paulo: Cortez, 2001.

_____. **O Trabalho do Social do Assistente Social Frente as Mudanças do Padrão de Acumulação e de Regulação Social.** In: CFESS, Programa de Capacitação Continuada para Assistentes Sociais. Capacitação em Serviço Social e Política Social. Módulo 1: Crise contemporânea, Questão Social e Serviço Social. Brasília: CEAD, 1999. 112-126

_____. **Renovação e Conservadorismo no Serviço Social: ensaios críticos.** ed. 3°. São Paulo: Cortez, 1995.

_____. **O Serviço Social na Contemporaneidade: trabalho e formação profissional.** 6° ed. São Paulo: Cortez, 2003.

IANNE, O. **A era da globalização.** Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 1996.

JESUS, T. **O trabalho do trabalho do homem.** 2004. Disponível em <<http://www.cuidardoser.com.br/o-trabalho-do-trabalho-do-homem.htm>>. Acessado em 24 de maio de 2006.

LIMA, T. C. S. **Serviço Social e Intervenção Profissional,** artigo para mestrado em Serviço social. 2004.

LUCHEMBURGO, R.; BUKHARINE, N. **Imperialismo e Acumulação de Capital.** Elo Mafra: 1976

MANPES – **Manual Pessoal, Módulo 17.** Brasília: ECT, 1991.

MANPES – **Manual Pessoal, Módulo 17.** Brasília: ECT, 1993.

MARINI, R. M. **Dialética da Dependência.** São Paulo: Vozes, 2000.

MARX, K. **O Capital.** Livro1. Vol1. ed. 13°, Rio de Janeiro: Bertrand Brasil S.A, 1989.

MARX, K. **O Capital: crítica da economia política.** Livro1. Vol.2. 20ª ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

MATINELLI, M.L. **Notas Sobre a Instituição.** São Paulo: PUC, 1980

MANTOAN, M. T. E (Org). **A Integração da Pessoa com Deficiência: Contribuições para uma reflexão sobre o tema**. São Paulo: Memnon: SENAC, 1997.

MENEGASSO, M. E. **Responsabilidade Social da Empresas: um desafio ao Serviço Social**. In: *Revista Katálysis*. n. 5. jul./dez. Florianópolis: Ed. UFSC, 2001, 63-72.

MESZÁROS. I. **Ir além do Capital**. In: COGGIOLA. O. (Org). *Globalização e Socialismo*. São Paulo: Xamã, 1997.

MOTA. A. E. **Cultura da Crise da Seguridade Social: Um estudo sobre a tendência da previdência e da assistência social brasileira nos anos 80 e 90**. São Paulo: Cortez, 1995.

MOURA. P. C. **A Crise do Emprego: Uma visão além da economia**. 4ª ed. Rio de Janeiro: Mauad, 1998.

MONTAÑO, C. **Terceiro Setor e Questão Social: crítica ao padrão emergente de intervenção social**. 3ª ed. São Paulo: Cortez, 2005.

NIOTTI, M. R. **Deficiência Mental e Mercado de Trabalho: um estudo sobre o processo de inclusão**. Monografia (Graduação em Serviço Social) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2004.

NOGUEIRA, C. M. **A Feminização no mundo do Trabalho**. São Paulo: Autores Associados, 2004.

OLIVEIRA, F; PAOLI, M. **Os Sentidos da Democracia: Políticas do dissenso e hegemonia global**. Petrópolis: Vozes, 1999.

PASTORE, J. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência**. São Paulo: LTR, 2000.

RIBEIRO, X. B. **Algumas Vinculaciones Entre Los Procesos de Exclusión Y Los Câmbios Em El Mundo de Trabajo**. In: *Revista Serviço Social e Sociedade*. nº 65. Cortez: São Paulo, 2001, 172-195.

SANTOS, B. S. (org). **A Globalização e as Ciências Sociais**. In: A Globalização e as Ciências Sociais. 2º ed. São Paulo: Cortez, 2002.

SCHWARTZ, E., NOGUEIRA, V. M. R. **O “Ser Igual” ou “ Não Igual” na Sociedade Contemporânea: facetas da exclusão social**. In: *Revista Katálysis*. n. 4. maio. Florianópolis: Editora UFSC, 1999, 75-88.

SILVA, D. C. **Inclusão da Pessoa com Deficiência na Sociedade: A perspectiva das famílias e a intervenção do Serviço Social**. Monografia (Graduação em Serviço Social) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2006.

SIMIONATTO, I. **Gramsci: sua teoria, incidência no Brasil, influência no Serviço Social**. 2ª ed. Florianópolis: UFSC, 1999.

THOMPSON, G; HIRST, P. **Globalização em Questão**. São Paulo: Vozes, 1998.

WALTRICK, V. **Os Portadores de Necessidades Especiais e os Direitos Sociais: Um olhar sob os usuários do Programa Plantão Social do Município de São José**. Monografia (Graduação em Serviço Social) – Universidade Federal de Santa Catarina. Florianópolis, 2004.

WALLERSTEIN, I. **Capitalismo Histórico e Civilização Capitalista**. Rio de Janeiro: Contraponto, 2001.

ANEXOS

ANEXO A – DECRETO Nº 3.298 / 1999

Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999

Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências.

O PRESIDENTE DA REPÚBLICA, no uso das atribuições que lhe confere o art. 84, incisos IV e VI, da Constituição, e tendo em vista o disposto na Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989,

D E C R E T A :

CAPÍTULO I
Das Disposições Gerais

Art. 1º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência compreende o conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 2º Cabe aos órgãos e às entidades do Poder Público assegurar à pessoa portadora de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à edificação pública, à habitação, à cultura, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Art. 3º Para os efeitos deste Decreto, considera-se:

I - deficiência - 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;

II - deficiência permanente - aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos; e

III - incapacidade - uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida.

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

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, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, 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 parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

a) de 25 a 40 decibéis (db) - surdez leve;

b) de 41 a 55 db - surdez moderada;

c) de 56 a 70 db - surdez acentuada;

d) de 71 a 90 db - surdez severa;

e) acima de 91 db - surdez profunda; e

f) anacusia;

III - deficiência visual - acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20° (tabela de Snellen), ou ocorrência simultânea de ambas as situações;

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:

a) comunicação;

b) cuidado pessoal;

c) habilidades sociais;

d) utilização da comunidade;

e) saúde e segurança;

f) habilidades acadêmicas;

g) lazer; e

h) trabalho;

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

CAPÍTULO II Dos Princípios

Art. 5º A Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em consonância com o Programa Nacional de Direitos Humanos, obedecerá aos seguintes princípios;

I - desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto sócio-econômico e cultural;

II - estabelecimento de mecanismos e instrumentos legais e operacionais que assegurem às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico; e

III - respeito às pessoas portadoras de deficiência, que devem receber igualdade de oportunidades na sociedade por reconhecimento dos direitos que lhes são assegurados, sem privilégios ou paternalismos.

CAPÍTULO III Das Diretrizes

Art. 6º São diretrizes da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

I - estabelecer mecanismos que acelerem e favoreçam a inclusão social da pessoa portadora de deficiência;

II - adotar estratégias de articulação com órgãos e entidades públicos e privados, bem assim com organismos internacionais e estrangeiros para a implantação desta Política;

III - incluir a pessoa portadora de deficiência, respeitadas as suas peculiaridades, em todas as iniciativas governamentais relacionadas à educação, à saúde, ao trabalho, à edificação pública, à previdência social, à assistência social, ao transporte, à habitação, à cultura, ao esporte e ao lazer;

IV - viabilizar a participação da pessoa portadora de deficiência em todas as fases de implementação dessa Política, por intermédio de suas entidades representativas;

V - ampliar as alternativas de inserção econômica da pessoa portadora de deficiência, proporcionando a ela qualificação profissional e incorporação no mercado de trabalho; e

VI - garantir o efetivo atendimento das necessidades da pessoa portadora de deficiência, sem o cunho assistencialista.

CAPÍTULO IV Dos Objetivos

Art. 7º São objetivos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

I - o acesso, o ingresso e a permanência da pessoa portadora de deficiência em todos os serviços oferecidos à comunidade;

II - integração das ações dos órgãos e das entidades públicos e privados nas áreas de saúde, educação, trabalho, transporte, assistência social, edificação pública, previdência social, habitação, cultura, desporto e lazer, visando à prevenção das deficiências, à eliminação de suas múltiplas causas e à inclusão social;

III - desenvolvimento de programas setoriais destinados ao atendimento das necessidades especiais da pessoa portadora de deficiência;

IV - formação de recursos humanos para atendimento da pessoa portadora de deficiência; e

V - garantia da efetividade dos programas de prevenção, de atendimento especializado e de inclusão social.

CAPÍTULO V Dos Instrumentos

Art. 8º São instrumentos da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência:

I - a articulação entre entidades governamentais e não-governamentais que tenham responsabilidades quanto ao atendimento da pessoa portadora de deficiência, em nível federal, estadual, do Distrito Federal e municipal;

II - o fomento à formação de recursos humanos para adequado e eficiente atendimento da pessoa portadora de deficiência;

III - a aplicação da legislação específica que disciplina a reserva de mercado de trabalho, em favor da pessoa portadora de deficiência, nos órgãos e nas entidades públicos e privados;

IV - o fomento da tecnologia de bioengenharia voltada para a pessoa portadora de deficiência, bem como a facilitação da importação de equipamentos; e

V - a fiscalização do cumprimento da legislação pertinente à pessoa portadora de deficiência.

CAPÍTULO VI

Dos Aspectos Institucionais

Art. 9º Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta deverão conferir, no âmbito das respectivas competências e finalidades, tratamento prioritário e adequado aos assuntos relativos à pessoa portadora de deficiência, visando a assegurar-lhe o pleno exercício de seus direitos básicos e a efetiva inclusão social.

Art. 10. Na execução deste Decreto, a Administração Pública Federal direta e indireta atuará de modo integrado e coordenado, seguindo planos e programas, com prazos e objetivos determinados, aprovados pelo Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência - CONADE.

Art. 11. Ao CONADE, criado no âmbito do Ministério da Justiça como órgão superior de deliberação colegiada, compete:

I - zelar pela efetiva implantação da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

II - acompanhar o planejamento e avaliar a execução das políticas setoriais de educação, saúde, trabalho, assistência social, transporte, cultura, turismo, desporto, lazer, política urbana e outras relativas à pessoa portadora de deficiência;

III - acompanhar a elaboração e a execução da proposta orçamentária do Ministério da Justiça, sugerindo as modificações necessárias à consecução da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência;

IV - zelar pela efetivação do sistema descentralizado e participativo de defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência;

V - acompanhar e apoiar as políticas e as ações do Conselho dos Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência no âmbito dos Estados, do Distrito Federal e dos Municípios;

VI - propor a elaboração de estudos e pesquisas que objetivem a melhoria da qualidade de vida da pessoa portadora de deficiência;

VII - propor e incentivar a realização de campanhas visando à prevenção de deficiências e à promoção dos direitos da pessoa portadora de deficiência;

VIII - aprovar o plano de ação anual da Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - CORDE;

IX - acompanhar, mediante relatórios de gestão, o desempenho dos programas e projetos da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; e

X - elaborar o seu regimento interno.

Art. 12. O CONADE será constituído, paritariamente, por representantes de instituições governamentais e da sociedade civil, sendo a sua composição e o seu funcionamento disciplinados em ato do Ministro de Estado da Justiça.

Parágrafo único. Na composição do CONADE, o Ministro de Estado da Justiça disporá sobre os critérios de escolha dos representantes a que se refere este artigo, observando, entre outros, a representatividade e a efetiva atuação, em nível nacional, relativamente à defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência.

Art. 13. Poderão ser instituídas outras instâncias deliberativas pelos Estados, pelo Distrito Federal e pelos Municípios, que integrarão sistema descentralizado de defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência.

Art. 14. Incumbe ao Ministério da Justiça, por intermédio da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, a coordenação superior, na Administração Pública Federal, dos assuntos, das atividades e das medidas que se refiram às pessoas portadoras de deficiência.

§ 1º No âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, compete à CORDE:

I - exercer a coordenação superior dos assuntos, das ações governamentais e das medidas referentes à pessoa portadora de deficiência;

II - elaborar os planos, programas e projetos da Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, bem como propor as providências necessárias à sua completa implantação e ao seu adequado desenvolvimento, inclusive as pertinentes a recursos financeiros e as de caráter legislativo;

III - acompanhar e orientar a execução pela Administração Pública Federal dos planos, programas e projetos mencionados no inciso anterior;

IV - manifestar-se sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, dos projetos federais a ela conexos, antes da liberação dos recursos respectivos;

V - manter com os Estados, o Distrito Federal, os Municípios e o Ministério Público, estreito relacionamento, objetivando a concorrência de ações destinadas à integração das pessoas portadoras de deficiência;

VI - provocar a iniciativa do Ministério Público, ministrando-lhe informações sobre fatos que constituam objeto da ação civil de que trata a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, e indicando-lhe os elementos de convicção;

VII - emitir opinião sobre os acordos, contratos ou convênios firmados pelos demais órgãos da Administração Pública Federal, no âmbito da Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência; e

VIII - promover e incentivar a divulgação e o debate das questões concernentes à pessoa portadora de deficiência, visando à conscientização da sociedade.

§ 2º Na elaboração dos planos e programas a seu cargo, a CORDE deverá:

I - recolher, sempre que possível, a opinião das pessoas e entidades interessadas; e

II - considerar a necessidade de ser oferecido efetivo apoio às entidades privadas voltadas à integração social da pessoa portadora de deficiência.

CAPÍTULO VII Da Equiparação de Oportunidades

Art. 15. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal prestarão direta ou indiretamente à pessoa portadora de deficiência os seguintes serviços:

I - reabilitação integral, entendida como o desenvolvimento das potencialidades da pessoa portadora de deficiência, destinada a facilitar sua atividade laboral, educativa e social;

II - formação profissional e qualificação para o trabalho;

III - escolarização em estabelecimentos de ensino regular com a provisão dos apoios necessários, ou em estabelecimentos de ensino especial; e

IV - orientação e promoção individual, familiar e social.

Seção II Do Acesso à Educação

Art. 24. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta responsáveis pela educação dispensarão tratamento prioritário e adequado aos assuntos objeto deste Decreto, viabilizando, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - a matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimentos públicos e particulares de pessoa portadora de deficiência capazes de se integrar na rede regular de ensino;

II - a inclusão, no sistema educacional, da educação especial como modalidade de educação escolar que permeia transversalmente todos os níveis e as modalidades de ensino;

III - a inserção, no sistema educacional, das escolas ou instituições especializadas públicas e privadas;

IV - a oferta, obrigatória e gratuita, da educação especial em estabelecimentos públicos de ensino;

V - o oferecimento obrigatório dos serviços de educação especial ao educando portador de deficiência em unidades hospitalares e congêneres nas quais esteja internado por prazo igual ou superior a um ano; e

VI - o acesso de aluno portador de deficiência aos benefícios conferidos aos demais educandos, inclusive material escolar, transporte, merenda escolar e bolsas de estudo.

§ 1º Entende-se por educação especial, para os efeitos deste Decreto, a modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino para educando com necessidades educacionais especiais, entre eles o portador de deficiência.

§ 2º A educação especial caracteriza-se por constituir processo flexível, dinâmico e individualizado, oferecido principalmente nos níveis de ensino considerados obrigatórios.

§ 3º A educação do aluno com deficiência deverá iniciar-se na educação infantil, a partir de zero ano.

§ 4º A educação especial contará com equipe multiprofissional, com a adequada especialização, e adotará orientações pedagógicas individualizadas.

§ 5º Quando da construção e reforma de estabelecimentos de ensino deverá ser observado o atendimento as normas técnicas da Associação Brasileira de Normas Técnicas - ABNT relativas à acessibilidade.

Art. 25. Os serviços de educação especial serão ofertados nas instituições de ensino público ou privado do sistema de educação geral, de forma transitória ou permanente, mediante programas de apoio para o aluno que está integrado no sistema regular de ensino, ou em escolas especializadas exclusivamente quando a educação das escolas comuns não puder satisfazer as necessidades educativas ou sociais do aluno ou quando necessário ao bem-estar do educando.

Art. 26. As instituições hospitalares e congêneres deverão assegurar atendimento pedagógico ao educando portador de deficiência internado nessas unidades por prazo igual ou superior a um ano, com o propósito de sua inclusão ou manutenção no processo educacional.

Art. 27. As instituições de ensino superior deverão oferecer adaptações de provas e os apoios necessários, previamente solicitados pelo aluno portador de deficiência, inclusive tempo adicional para realização das provas, conforme as características da deficiência.

§ 1º As disposições deste artigo aplicam-se, também, ao sistema geral do processo seletivo para ingresso em cursos universitários de instituições de ensino superior.

§ 2º O Ministério da Educação, no âmbito da sua competência, expedirá instruções para que os programas de educação superior incluam nos seus currículos conteúdos, itens ou disciplinas relacionados à pessoa portadora de deficiência.

Art. 28. O aluno portador de deficiência matriculado ou egresso do ensino fundamental ou médio, de instituições públicas ou privadas, terá acesso à educação profissional, a fim de obter habilitação profissional que lhe proporcione oportunidades de acesso ao mercado de trabalho.

§ 1º A educação profissional para a pessoa portadora de deficiência será oferecida nos níveis básico, técnico e tecnológico, em escola regular, em instituições especializadas e nos ambientes de trabalho.

§ 2º As instituições públicas e privadas que ministram educação profissional deverão, obrigatoriamente, oferecer cursos profissionais de nível básico à pessoa portadora de deficiência, condicionando a matrícula à sua capacidade de aproveitamento e não a seu nível de escolaridade.

§ 3º Entende-se por habilitação profissional o processo destinado a propiciar à pessoa portadora de deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados a determinada profissão ou ocupação.

§ 4º Os diplomas e certificados de cursos de educação profissional expedidos por instituição credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente terão validade em todo o território nacional.

Art. 29. As escolas e instituições de educação profissional oferecerão, se necessário, serviços de apoio especializado para atender às peculiaridades da pessoa portadora de deficiência, tais como:

- I - adaptação dos recursos instrucionais: material pedagógico, equipamento e currículo;
- II - capacitação dos recursos humanos: professores, instrutores e profissionais especializados; e
- III - adequação dos recursos físicos: eliminação de barreiras arquitetônicas, ambientais e de comunicação.

Seção III Da Habilitação e da Reabilitação Profissional

Art. 30. A pessoa portadora de deficiência, beneficiária ou não do Regime Geral de Previdência Social, tem direito às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente.

Art. 31. Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o processo orientado a possibilitar que a pessoa portadora de deficiência, a partir da identificação de suas potencialidades laborativas, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária.

Art. 32. Os serviços de habilitação e reabilitação profissional deverão estar dotados dos recursos necessários para atender toda pessoa portadora de deficiência, independentemente da origem de sua deficiência, desde que possa ser preparada para trabalho que lhe seja adequado e tenha perspectivas de obter, conservar e nele progredir.

Art. 33. A orientação profissional será prestada pelos correspondentes serviços de habilitação e reabilitação profissional, tendo em conta as potencialidades da pessoa

portadora de deficiência, identificadas com base em relatório de equipe multiprofissional, que deverá considerar:

- I - educação escolar efetivamente recebida e por receber;
- II - expectativas de promoção social;
- III - possibilidades de emprego existentes em cada caso;
- IV - motivações, atitudes e preferências profissionais; e
- V - necessidades do mercado de trabalho.

Seção IV Do Acesso ao Trabalho

Art. 34. É finalidade primordial da política de emprego a inserção da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho ou sua incorporação ao sistema produtivo mediante regime especial de trabalho protegido.

Parágrafo único. Nos casos de deficiência grave ou severa, o cumprimento do disposto no caput deste artigo poderá ser efetivado mediante a contratação das cooperativas sociais de que trata a Lei nº 9.867, de 10 de novembro de 1999.

Art. 35. São modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

I - colocação competitiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de utilização de apoios especiais;

II - colocação seletiva: processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização; e

III - promoção do trabalho por conta própria: processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

§ 1º As entidades beneficentes de assistência social, na forma da lei, poderão intermediar a modalidade de inserção laboral de que tratam os incisos II e III, nos seguintes casos:

I - na contratação para prestação de serviços, por entidade pública ou privada, da pessoa portadora de deficiência física, mental ou sensorial: e

II - na comercialização de bens e serviços decorrentes de programas de habilitação profissional de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida de produção ou terapêutica.

§ 2º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para a contratação de pessoa que, devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, exija condições especiais, tais como jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, ambiente de trabalho adequado às suas especificidades, entre outros.

§ 3º Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as barreiras da mobilidade e da comunicação, possibilitando a plena utilização de suas capacidades em condições de normalidade.

§ 4º Considera-se oficina protegida de produção a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo desenvolver programa de habilitação profissional para adolescente e adulto portador de deficiência, provendo-o com trabalho remunerado, com vista à emancipação econômica e pessoal relativa.

§ 5º Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade que funciona em relação de dependência com entidade pública ou beneficente de assistência social, que tem por objetivo a integração social por meio de atividades de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto que devido ao seu grau de deficiência, transitória ou permanente, não possa desempenhar atividade laboral no mercado competitivo de trabalho ou em oficina protegida de produção.

§ 6º O período de adaptação e capacitação para o trabalho de adolescente e adulto portador de deficiência em oficina protegida terapêutica não caracteriza vínculo empregatício e está condicionado a processo de avaliação individual que considere o desenvolvimento biopsicosocial da pessoa.

§ 7º A prestação de serviços será feita mediante celebração de convênio ou contrato formal, entre a entidade beneficente de assistência social e o tomador de serviços, no qual constará a relação nominal dos trabalhadores portadores de deficiência colocados à disposição do tomador.

§ 8º A entidade que se utilizar do processo de colocação seletiva deverá promover, em parceria com o tomador de serviços, programas de prevenção de doenças profissionais e de redução da capacidade laboral, bem assim programas de reabilitação caso ocorram patologias ou se manifestem outras incapacidades.

Art. 36. A empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com beneficiários da Previdência Social reabilitados ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

- I - até duzentos empregados, dois por cento;
- II - de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;
- III - de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou
- IV - mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, superior a noventa dias, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto em condições semelhantes.

§ 2º Considera-se pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que concluiu curso de educação profissional de nível básico, técnico ou tecnológico, ou curso superior, com certificação ou diplomação expedida por instituição pública ou privada, legalmente credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente, ou aquela com certificado de conclusão de processo de habilitação ou reabilitação profissional fornecido pelo Instituto Nacional do Seguro Social - INSS.

§ 3º Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que, não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação, esteja capacitada para o exercício da função.

§ 4º A pessoa portadora de deficiência habilitada nos termos dos §§ 2º e 3º deste artigo poderá recorrer à intermediação de órgão integrante do sistema público de emprego, para fins de inclusão laboral na forma deste artigo.

§ 5º Compete ao Ministério do Trabalho e Emprego estabelecer sistemática de fiscalização, avaliação e controle das empresas, bem como instituir procedimentos e formulários que propiciem estatísticas sobre o número de empregados portadores de deficiência e de vagas preenchidas, para fins de acompanhamento do disposto no caput deste artigo.

Art. 37. Fica assegurado à pessoa portadora de deficiência o direito de se inscrever em concurso público, em igualdade de condições com os demais candidatos, para provimento de cargo cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência de que é portador.

§ 1º O candidato portador de deficiência, em razão da necessária igualdade de condições, concorrerá a todas as vagas, sendo reservado no mínimo o percentual de cinco por cento em face da classificação obtida.

§ 2º Caso a aplicação do percentual de que trata o parágrafo anterior resulte em número fracionado, este deverá ser elevado até o primeiro número inteiro subsequente.

Art. 38. Não se aplica o disposto no artigo anterior nos casos de provimento de:

I - cargo em comissão ou função de confiança, de livre nomeação e exoneração; e

II - cargo ou emprego público integrante de carreira que exija aptidão plena do candidato.

Art. 39. Os editais de concursos públicos deverão conter:

I - o número de vagas existentes, bem como o total correspondente à reserva destinada à pessoa portadora de deficiência;

II - as atribuições e tarefas essenciais dos cargos;

III - previsão de adaptação das provas, do curso de formação e do estágio probatório, conforme a deficiência do candidato; e

IV - exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência.

Art. 40. É vedado à autoridade competente obstar a inscrição de pessoa portadora de deficiência em concurso público para ingresso em carreira da Administração Pública Federal direta e indireta.

§ 1º No ato da inscrição, o candidato portador de deficiência que necessite de tratamento diferenciado nos dias do concurso deverá requerê-lo, no prazo determinado em edital, indicando as condições diferenciadas de que necessita para a realização das provas.

§ 2º O candidato portador de deficiência que necessitar de tempo adicional para realização das provas deverá requerê-lo, com justificativa acompanhada de parecer emitido por especialista da área de sua deficiência, no prazo estabelecido no edital do concurso.

Art. 41. A pessoa portadora de deficiência, resguardadas as condições especiais previstas neste Decreto, participará de concurso em igualdade de condições com os demais candidatos no que concerne:

I - ao conteúdo das provas;

II - à avaliação e aos critérios de aprovação;

III - ao horário e ao local de aplicação das provas; e

IV - à nota mínima exigida para todos os demais candidatos.

Art. 42. A publicação do resultado final do concurso será feita em duas listas, contendo, a primeira, a pontuação de todos os candidatos, inclusive a dos portadores de deficiência, e a segunda, somente a pontuação destes últimos.

Art. 43. O órgão responsável pela realização do concurso terá a assistência de equipe multiprofissional composta de três profissionais capacitados e atuantes nas áreas das deficiências em questão, sendo um deles médico, e três profissionais integrantes da carreira almejada pelo candidato.

§ 1º A equipe multiprofissional emitirá parecer observando:

I - as informações prestadas pelo candidato no ato da inscrição;

II - a natureza das atribuições e tarefas essenciais do cargo ou da função a desempenhar;

III - a viabilidade das condições de acessibilidade e as adequações do ambiente de trabalho na execução das tarefas;

IV - a possibilidade de uso, pelo candidato, de equipamentos ou outros meios que habitualmente utilize; e

V - a CID e outros padrões reconhecidos nacional e internacionalmente.

§ 2º A equipe multiprofissional avaliará a compatibilidade entre as atribuições do cargo e a deficiência do candidato durante o estágio probatório.

Art. 44. A análise dos aspectos relativos ao potencial de trabalho do candidato portador de deficiência obedecerá ao disposto no art. 20 da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990.

Art. 45. Serão implementados programas de formação e qualificação profissional voltados para a pessoa portadora de deficiência no âmbito do Plano Nacional de Formação Profissional - PLANFOR.

Parágrafo único. Os programas de formação e qualificação profissional para pessoa portadora de deficiência terão como objetivos:

I - criar condições que garantam a toda pessoa portadora de deficiência o direito a receber uma formação profissional adequada;

II - organizar os meios de formação necessários para qualificar a pessoa portadora de deficiência para a inserção competitiva no mercado laboral; e

III - ampliar a formação e qualificação profissional sob a base de educação geral para fomentar o desenvolvimento harmônico da pessoa portadora de deficiência, assim como para satisfazer as exigências derivadas do progresso técnico, dos novos métodos de produção e da evolução social e econômica.

CAPÍTULO VIII

Da Política de Capacitação de Profissionais Especializados

Art. 49. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta, responsáveis pela formação de recursos humanos, devem dispensar aos assuntos objeto deste Decreto tratamento prioritário e adequado, viabilizando, sem prejuízo de outras, as seguintes medidas:

I - formação e qualificação de professores de nível médio e superior para a educação especial, de técnicos de nível médio e superior especializados na habilitação e reabilitação, e de instrutores e professores para a formação profissional;

II - formação e qualificação profissional, nas diversas áreas de conhecimento e de recursos humanos que atendam às demandas da pessoa portadora de deficiência; e

III - incentivo à pesquisa e ao desenvolvimento tecnológico em todas as áreas do conhecimento relacionadas com a pessoa portadora de deficiência.

CAPÍTULO IX

Da Acessibilidade na Administração Pública Federal

Art. 50. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal direta e indireta adotarão providências para garantir a acessibilidade e a utilização dos bens e serviços, no âmbito de suas competências, à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante a eliminação de barreiras arquitetônicas e obstáculos, bem como evitando a construção de novas barreiras.

Art. 51. Para os efeitos deste Capítulo, consideram-se:

I - acessibilidade: possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das instalações e equipamentos esportivos, das edificações, dos transportes e dos sistemas e meios de comunicação, por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

II - barreiras: qualquer entrave ou obstáculo que limite ou impeça o acesso, a liberdade de movimento e a circulação com segurança das pessoas, classificadas em:

a) barreiras arquitetônicas urbanísticas: as existentes nas vias públicas e nos espaços de uso público;

b) barreiras arquitetônicas na edificação: as existentes no interior dos edifícios públicos e privados;

c) barreiras nas comunicações: qualquer entrave ou obstáculo que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens por intermédio dos meios ou sistemas de comunicação, sejam ou não de massa;

III - pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida: a que temporária ou permanentemente tenha limitada sua capacidade de relacionar-se com o meio ambiente e de utilizá-lo;

IV - elemento da urbanização: qualquer componente das obras de urbanização, tais como os referentes a pavimentação, saneamento, encanamentos para esgotos, distribuição de energia elétrica, iluminação pública, abastecimento e distribuição de água, paisagismo e os que materializam as indicações do planejamento urbanístico; e

V - mobiliário urbano: o conjunto de objetos existentes nas vias e espaços públicos, superpostos ou adicionados aos elementos da urbanização ou da edificação, de forma que sua modificação ou traslado não provoque alterações substanciais nestes elementos, tais como semáforos, postes de sinalização e similares, cabines telefônicas, fontes públicas, lixeiras, toldos, marquises, quiosques e quaisquer outros de natureza análoga.

Art. 52. A construção, ampliação e reforma de edifícios, praças e equipamentos esportivos e de lazer, públicos e privados, destinados ao uso coletivo deverão ser executadas de modo que sejam ou se tornem acessíveis à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Parágrafo único. Para os fins do disposto neste artigo, na construção, ampliação ou reforma de edifícios, praças e equipamentos esportivos e de lazer, públicos e privados, destinados ao uso coletivo por órgãos da Administração Pública Federal deverão ser observados, pelo menos, os seguintes requisitos de acessibilidade:

I - nas áreas externas ou internas da edificação, destinadas a garagem e a estacionamento de uso público, serão reservados dois por cento do total das vagas à pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, garantidas no mínimo três, próximas dos acessos de circulação de pedestres, devidamente sinalizadas e com as especificações técnicas de desenho e traçado segundo as normas da ABNT;

II - pelo menos um dos acessos ao interior da edificação deverá estar livre de barreiras arquitetônicas e de obstáculos que impeçam ou dificultem a acessibilidade da pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida;

III - pelo menos um dos itinerários que comuniquem horizontal e verticalmente todas as dependências e serviços do edifício, entre si e com o exterior, cumprirá os requisitos de acessibilidade;

IV - pelo menos um dos elevadores deverá ter a cabine, assim como sua porta de entrada, acessíveis para pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida, em conformidade com norma técnica específica da ABNT; e

V - os edifícios disporão, pelo menos, de um banheiro acessível para cada gênero, distribuindo-se seus equipamentos e acessórios de modo que possam ser utilizados por pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Art. 53. As bibliotecas, os museus, os locais de reuniões, conferências, aulas e outros ambientes de natureza similar disporão de espaços reservados para pessoa que utilize cadeira de rodas e de lugares específicos para pessoa portadora de deficiência auditiva e visual, inclusive acompanhante, de acordo com as normas técnicas da ABNT, de modo a facilitar-lhes as condições de acesso, circulação e comunicação.

Art. 54. Os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal, no prazo de três anos a partir da publicação deste Decreto, deverão promover as adaptações, eliminações e supressões de barreiras arquitetônicas existentes nos edifícios e espaços de uso público e naqueles que estejam sob sua administração ou uso.

CAPÍTULO X

Do Sistema Integrado de Informações

Art. 55. Fica instituído, no âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos do Ministério da Justiça, o Sistema Nacional de Informações sobre Deficiência, sob a

responsabilidade da CORDE, com a finalidade de criar e manter bases de dados, reunir e difundir informação sobre a situação das pessoas portadoras de deficiência e fomentar a pesquisa e o estudo de todos os aspectos que afetem a vida dessas pessoas.

Parágrafo único. Serão produzidas, periodicamente, estatísticas e informações, podendo esta atividade realizar-se conjuntamente com os censos nacionais, pesquisas nacionais, regionais e locais, em estreita colaboração com universidades, institutos de pesquisa e organizações para pessoas portadoras de deficiência.

CAPÍTULO XI

Das Disposições Finais e Transitórias

Art. 56. A Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, com base nas diretrizes e metas do Plano Plurianual de Investimentos, por intermédio da CORDE, elaborará, em articulação com outros órgãos e entidades da Administração Pública Federal, o Plano Nacional de Ações Integradas na Área das Deficiências.

Art. 57. Fica criada, no âmbito da Secretaria de Estado dos Direitos Humanos, comissão especial, com a finalidade de apresentar, no prazo de cento e oitenta dias, a contar de sua constituição, propostas destinadas a:

I - implementar programa de formação profissional mediante a concessão de bolsas de qualificação para a pessoa portadora de deficiência, com vistas a estimular a aplicação do disposto no art. 36; e

II - propor medidas adicionais de estímulo à adoção de trabalho em tempo parcial ou em regime especial para a pessoa portadora de deficiência.

Parágrafo único. A comissão especial de que trata o caput deste artigo será composta por um representante de cada órgão e entidade a seguir indicados:

I - CORDE;

II - CONADE;

III - Ministério do Trabalho e Emprego;

IV - Secretaria de Estado de Assistência Social do Ministério da Previdência e Assistência Social;

V - Ministério da Educação;

VI - Ministério dos Transportes;

VII - Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada; e

VIII - INSS.

Art. 58. A CORDE desenvolverá, em articulação com órgãos e entidades da Administração Pública Federal, programas de facilitação da acessibilidade em sítios de interesse histórico, turístico, cultural e desportivo, mediante a remoção de barreiras físicas ou arquitetônicas que impeçam ou dificultem a locomoção de pessoa portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Art. 59. Este Decreto entra em vigor na data da sua publicação,

Art. 60. Ficam revogados os Decretos n^os 93.481, de 29 de outubro de 1986, 914, de 6 de setembro de 1993, 1.680, de 18 de outubro de 1995, 3.030, de 20 de abril de 1999, o § 2^o do art. 141 do Regulamento da Previdência Social, aprovado pelo Decreto n^o 3.048, de 6 de maio de 1999, e o Decreto n^o 3.076, de 1^o de junho de 1999.

Brasília, 20 de dezembro de 1999; 178^o da Independência e 111^o da República

ANEXO B - INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 20 / 2001

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO INSTRUÇÃO NORMATIVA Nº 20 de 19 de janeiro de 2001

Dispõe sobre procedimentos a serem adotados pela Fiscalização do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho das pessoas portadoras de deficiência.

A SECRETÁRIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO, no uso de suas atribuições e tendo em vista o disposto no art. 2º, inciso III, da Lei Nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, disciplinado pelo art. 93 da Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991 e no art. 36, § 5º, do Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999;

Considerando o disposto na Convenção 159 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, sobre a reabilitação profissional e emprego de pessoas portadoras de deficiência; e

Considerando, ainda, a necessidade de orientar os Auditores-Fiscais do Trabalho no exercício da atividade de fiscalização do trabalho de pessoas portadoras de deficiência, resolve:

Baixar a presente Instrução Normativa sobre procedimentos a serem observados pela Fiscalização do Trabalho no cumprimento da legislação relativa ao trabalho das pessoas portadoras de deficiência.

Art. 1º O Auditor-Fiscal do Trabalho – AFT observará a relação de trabalho da pessoa portadora de deficiência, de modo a identificar a existência de vínculo empregatício.

Art. 2º Caracteriza relação de emprego a inserção no mercado de trabalho da pessoa portadora de deficiência, sob as modalidades de colocação competitiva e seletiva.

Art. 3º Colocação competitiva é a contratação efetivada nos termos da legislação trabalhista e previdenciária que não exige a adoção de procedimentos especiais para a sua concretização, ressalvada a utilização de apoios especiais.

Art. 4º Colocação seletiva é a contratação efetivada nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que em razão da deficiência, exige a adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização.

Art. 5º Consideram-se procedimentos especiais os meios utilizados para viabilizar a contratação e o exercício da atividade laboral da pessoa portadora de deficiência, tais como: jornada variável, horário flexível, proporcionalidade de salário, adequação das condições e do ambiente de trabalho e outros.

Art. 6º Consideram-se apoios especiais a orientação, a supervisão e as ajudas técnicas, entre outros elementos que auxiliem ou permitam compensar uma ou mais limitações

funcionais motoras, sensoriais ou mentais da pessoa portadora de deficiência, de modo a superar as suas limitações.

Art. 7º Não constitui relação de emprego o trabalho da pessoa portadora de deficiência realizado em oficina protegida de produção, desde que ausentes os elementos configuradores da relação de emprego, ou em oficina protegida terapêutica.

Art. 8º Considera-se oficina protegida de produção a unidade que observar as seguintes condições:

I - que suas atividades laborais sejam desenvolvidas mediante assistência de entidades públicas e beneficentes de assistência social;

II - que tenha por objetivo o desenvolvimento de programa de habilitação profissional, com currículos, etapas e diplomação, especificando o período de duração e suas respectivas fases de aprendizagem, dependentes de avaliações individuais realizadas por equipe multidisciplinar de saúde;

III - que as pessoas portadoras de deficiência participantes destas oficinas não integrem o quantitativo dos cargos previsto no art. 4º desta Instrução; e

IV - que o trabalho nelas desenvolvido seja obrigatoriamente remunerado.

Art. 9º Considera-se oficina protegida terapêutica a unidade assistida por entidade pública ou beneficente de assistência social e que tenha por objetivo a integração social, mediante atividades de adaptação e capacitação para o trabalho.

Art. 10 O AFT verificará, mediante fiscalização direta ou indireta, se a empresa com cem ou mais empregados preenche o percentual de 2 a 5 por cento de seus cargos com beneficiários reabilitados da Previdência Social ou com pessoa portadora de deficiência habilitada, na seguinte proporção:

I – até duzentos empregados, dois por cento;

II – de duzentos e um a quinhentos empregados, três por cento;

III – de quinhentos e um a mil empregados, quatro por cento; ou

IV – mais de mil empregados, cinco por cento.

§ 1º Para efeito de aferição dos percentuais dispostos neste artigo, será considerado o número de empregados da totalidade dos estabelecimentos da empresa.

§ 2º Os trabalhadores a que se refere o caput poderão estar registrados em qualquer dos estabelecimentos da empresa.

§ 3º Cabe ao AFT verificar se a dispensa de empregado, na condição estabelecida neste artigo, foi suprida mediante a contratação de outra pessoa portadora de deficiência, quando se tratar de contrato por prazo determinado superior a noventa dias ou dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado.

Art. 11 Entende-se por habilitação e reabilitação profissional o conjunto de ações utilizadas para possibilitar que a pessoa portadora de deficiência adquira nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso ou reingresso no mercado de trabalho.

Art. 12 Considera-se, também, pessoa portadora de deficiência habilitada aquela que esteja capacitada para o exercício da função mesmo não tendo se submetido a processo de habilitação ou reabilitação.

Art. 13 Quando constatado pelo AFT que a empresa possui quadro de recursos humanos já preenchido, sem no entanto atender ao percentual previsto no art. 10 desta Instrução, assim como for descumprida a regra estabelecida no seu § 3º, a este será facultado encaminhar a matéria ao Núcleo de Promoção da Igualdade de Oportunidades e de Combate à Discriminação ou para instauração do procedimento especial previsto na IN nº 13 de 06.06.99.

Art. 14 Em caso de instauração de procedimento especial, nos termos disposto no art. 627-A da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, o Termo de Compromisso que vier a ser firmado deverá conter o cronograma de preenchimento das vagas das pessoas portadoras de deficiência ou beneficiários reabilitados de forma gradativa constando, inclusive, a obrigatoriedade da adequação das condições dos ambientes de trabalho, na conformidade do previsto nas Normas Regulamentadoras, instituídas pela Portaria Nº 3.214/78.

Art. 15 Cabe ao AFT do Trabalho acompanhar o cumprimento do Termo de Compromisso firmado, especialmente, para verificar a manutenção do trabalhador portador de deficiência na empresa.

Art. 16 O não cumprimento do Termo de Compromisso implicará na adoção das medidas cabíveis, nos termos da IN nº 13 de 06.06.99, com posterior encaminhamento de relatório circunstanciado ao Delegado Regional do Trabalho para remessa ao Ministério Público do Trabalho.

Art. 17 Esta Instrução Normativa entrará em vigor na data de sua publicação.

VERA OLÍMPIA GONÇALVES

APÊNDICES

APÊNDICE A – QUESTIONÁRIOS

A visão das pessoas com deficiência sobre o Programa Cidadania em Ação

QUESTIONÁRIO

Lotação:

Função:

Idade:

Tipo de deficiência:

Nível de escolaridade:

1) Em sua opinião, o deficiente sofre discriminação no mercado de trabalho.

() **Sim** () **Não** () **Não sei**

2) Antes de ser contratado(a) pela ECT, você encontrava-se desempregado(a).

() **Sim** () **Não** () **Não sei**

3) Ao iniciar suas atividades na ECT, informaram a você sobre o Programa Cidadania em Ação, do qual está inserido.

() **Sim** () **Não** () **Não sei**

4) Como ocorreu seu processo de inserção e integração no ambiente de trabalho.

a) Houve seleção () **Sim** () **Não** () **Não sei**

b) Ocorreu treinamento sobre o trabalho que iria exercer () **Sim** () **Não** () **Não sei**

5) Com relação ao trabalho que exerce.

a) sente-se satisfeito () **Sim** () **Não** () **Não sei**

b) Precisa ter qualificação profissional () **Sim** () **Não** () **Não sei**

c) a exigência de cumprir metas () **Sim** () **Não** () **Não sei**

6) Você tem conhecimento sobre seus direitos e deveres na empresa

() **Sim** () **Não** () **Não sei**

7) O salário que recebe é proporcional ao trabalho que exerce e este supre suas necessidades básicas

() **Sim** () **Não** () **Não sei**