

UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ

FRANCISCO GÖDKE

**A INCLUSÃO EXCLUDENTE DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA NOS
PROCESSOS PRODUTIVOS INDUSTRIAIS**

CURITIBA

2010

FRANCISCO GÖDKE

**A INCLUSÃO EXCLUDENTE DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA NOS
PROCESSOS PRODUTIVOS INDUSTRIAIS**

**Tese apresentada como requisito parcial à
obtenção do título de Doutor em Educação, ao
Curso de Doutorado, do Programa de Pós-
Graduação em Educação, do Setor de Educação,
Universidade Federal do Paraná.**

Orientadora: Prof.^a Dr.^a Acácia Zeneida Kuenzer

CURITIBA

2010

Catálogo na publicação
Sirlei do Rocio Gdulla – CRB 9ª/985
Biblioteca de Ciências Humanas e Educação - UFPR

Gödke, Francisco

A inclusão excludente dos trabalhadores com deficiência nos processos produtivos industriais / Francisco Gödke. – Curitiba, 2010.

173 f.

Orientadora: Profª Drª Acácia Zeneida Kuenzer
Tese (Doutorado em Educação) – Setor de Educação,
Universidade Federal do Paraná.

1. Deficientes – trabalho – inclusão social. 2. Deficientes – ensino profissional – trabalho. I. Título.

CDD 331.59



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
UNIVERSIDADE FEDERAL DO PARANÁ
SETOR DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO



PARECER

Defesa de Tese de **FRANCISCO GÖDKE** para obtenção do Título de DOUTOR EM EDUCAÇÃO. Os abaixo-assinados, DR^a ACÁCIA ZENEIDA KUENZER, DR^a ROSALBA M. CARDOSO GARCIA, DR. DOMINGOS LEITE LIMA FILHO, DR^a LAURA CERETTA MOREIRA e DR^a SUELI DE FÁTIMA FERNANDES argüiram, nesta data, o candidato acima citado, o qual apresentou a seguinte Tese: **“A INCLUSÃO EXCLUDENTE DOS TRABALHADORES COM DEFICIÊNCIA NOS PROCESSOS PRODUTIVOS INDUSTRIAIS”**.

Procedida a argüição, segundo o Protocolo aprovado pelo Colegiado, a Banca é de Parecer que o candidato está apto ao Título de DOUTOR EM EDUCAÇÃO, tendo merecido as apreciações abaixo:

BANCA	ASSINATURA	APRECIÇÃO
DR ^a ACÁCIA ZENEIDA KUENZER		aprovado
DR ^a ROSALBA M. CARDOSO GARCIA		aprovado
DR. DOMINGOS LEITE LIMA FILHO		Aprovado
DR ^a LAURA CERETTA MOREIRA		aprovado
DR ^a SUELI DE FÁTIMA FERNANDES		aprovado

Curitiba, 29 de março de 2010.

Prof. Dr. Ângelo Ricardo de Souza
Coordenador do Programa de Pós-Graduação em Educação

AGRADECIMENTOS

O desenvolvimento de uma tese exige a colaboração de um inumerável contingente de pessoas. Agradeço a todos aqueles que contribuíram direta ou indiretamente no desenvolvimento desse trabalho, em especial:

A prof^a Dr^a Acácia Zeneida Kuenzer, pelas críticas e sugestões e inúmeras palavras amigas que transmitiu frente às dificuldades que a vida nos apresenta no dia a dia.

Aos membros da Banca de Qualificação, prof^a Dr^a Noela Invernizzi, prof^a Dr^a Sueli de Fátima Fernandes e prof^o Dr^o Domingos Leite Lima Filho que apontaram possíveis direções para a investigação.

Aos colegas de turma Sandra, Alessandro, Sidinei, Graziela e Maria pelas discussões férteis que se travaram durante os intervalos de aula em torno do tema de meu trabalho.

Aos colegas da UTFPR pelo incentivo, em especial ao prof^o Paulo Ferrazza por ter me substituído em sala de aula durante todo o período de doutoramento.

Ao meu cunhado, Márcio, por ter desenvolvido toda a parte normativa da tese.

À minha esposa Risoleta pela compreensão, apoio e estímulo para enfrentar as dificuldades durante todo o processo de realização do doutorado.

Ao meu filho Vinícius, por ter cedido, “gentilmente”, seus momentos de diversão no micro, durante o período de elaboração escrita da tese.

À minha filha Rafaela que, através de seu nascimento, demonstrou ser possível superar todo e qualquer obstáculo, por maiores que pareçam.

EPIGRAFE

“... a ferramenta que a gente usa é a mão e depois tem a parafusadeira...”

(Trabalhador cego que atua nas linhas de produção)

RESUMO

Este estudo tem por objetivo evidenciar as relações entre educação profissional e trabalho que surgem para as pessoas com deficiência, fundamentalmente em função da lei de cotas, a fim de permitir a sua inclusão nos processos produtivos industriais. O ponto de partida é a apreensão das articulações que passam a se estabelecer no Brasil, no início dos anos 90, entre reestruturação produtiva, trabalho e educação e seus impactos para a classe de trabalhadores. Neste contexto, são preconizadas eventuais possibilidades de atuação de trabalhadores com deficiência em malhas produtivas. Em seguida, tomando-se por base as principais leis em favor da inclusão das pessoas com deficiência na educação, na formação profissional e no trabalho, busca-se o entendimento de como elas, ao se materializarem, permitem ao capital a utilização de sua força de trabalho. A proposta de investigação parte da realidade concreta e vivida por trabalhadores com deficiência, inseridos em linhas de produção de empresas de diferentes segmentos. Como suporte metodológico, foi utilizado o materialismo histórico, a fim de compreender, analisar e desvelar o caráter ideológico que está por trás do movimento que proporciona a inclusão destes trabalhadores na indústria. Por fim, em função de todo o trabalho investigativo, são estabelecidas três questões que se apresentam como fundamentais para serem aprendidas e que podem proporcionar, para todas aquelas pessoas com deficiência que optarem por atuar no segmento industrial, uma melhora qualitativa nas suas relações com esse setor produtivo: o capital é um elemento vivo cuja ideologia está fundada na dominação, no desenvolvimento de uma falsa consciência capaz de alienar o homem de sua real condição de existência; o desenvolvimento do trabalho concreto, mesmo que em condições marginais, possibilita a produção de conhecimento; o estabelecimento das possibilidades de inclusão das pessoas com deficiência não se dará no plano econômico e sim político.

Palavras-chave: Inclusão. Pessoas com deficiência. Educação Profissional. Trabalho. Processos Produtivos Industriais.

ABSTRACT

This study aims to highlight the links between professional education and work; that arise for people with disabilities, who primarily depend on the quota law in order to allow their inclusion as industrial processes workers. The starting point was understanding the links – established in Brazil in the early 90s – among production restructuring, labor, and education; and understanding their impacts on the working class. In this context, the possibility of use of disabled workers was proposed. Then, based on the main laws to enforce the inclusion of persons with disabilities in education, training, and work, it is sought to understand how they enable companies to disabled workers. This research proposal is based on the reality experienced by workers with disabilities, who are inserted on production lines of companies in different segments. As methodological background, historical materialism was considered, in order to understand, analyze, and reveal the ideological character that is behind the movement that provides the inclusion of these workers in industry. Finally, due to all the performed investigative work, three conclusions have been set, that present themselves as essential to be learned and that can provide – for all disabled persons who choose to work in the industrial sector – a qualitative improvement on their relations with this productive sector. First conclusion is that the capital is a living element whose ideology is founded on domination, the development of a false consciousness that can alienate a person from his/her real living conditions. Second conclusion is that the development of practical work, even in marginal conditions, enables the production of knowledge. Last conclusion is that the establishment of the possibilities for inclusion of persons with disabilities will not be accomplished due to an economic plan but politically.

Key words: Inclusion. Persons with disabilities. Professional Education. Work. Productive Industrial Processes.

LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1- Evolução de matrículas de deficientes em escolas regulares.....	62
Gráfico 2 - Cumprimento de cota.....	83
Gráfico 3 – Atuação dos trabalhadores deficientes na indústria.	84
Gráfico 4 – Número de deficientes contratados por categoria de deficiência.	85
Gráfico 5 – Escolarização dos trabalhadores deficientes.	88
Gráfico 6 – Formação profissional dos trabalhadores deficientes.....	89
Gráfico 7 – Trabalhadores deficientes que receberam treinamentos internos.....	90
Gráfico 8 – Nível de conhecimento exigido para atuação do deficiente na produção.	92
Gráfico 9 – Como as empresas definiram os postos de trabalho que poderiam ser ocupados por deficientes.....	93
Gráfico 10 – Número aproximado de trabalhadores deficientes que necessitaram de alguma modificação em seus postos de trabalho.	94
Gráfico 11 – Necessidade de modificação arquitetônica para atuação do deficiente na empresa.....	94
Gráfico 12 – Requisitos de ingresso do trabalhador deficiente nas linhas produtivas.	97
Gráfico 13 – Tempo permanência dos deficientes na empresa	97
Gráfico 14 – Formas de seleção do trabalhador deficiente.	99
Gráfico 15 - Critérios mais prioritários para inserção do deficiente na empresa	103
Gráfico 16 – Critérios menos prioritários para inserção do deficiente na empresa.....	104
Gráfico 17 – A visão da empresa sobre a dedicação dos deficientes no trabalho.	105
Gráfico 18 – Variações de produtividade em postos ocupados por trabalhadores deficientes.....	106

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 - Censo Demográfico/ IBGE/ 2000 (MEC/INEP, 2006).....	63
Tabela 2 – Matrículas de portadores de deficiência no ensino profissionalizante (MEC/INEP, 2006).....	64
Tabela 3 – Taxa média de empregabilidade de trabalhadores deficientes.	70
Tabela 4 – Caracterização geral das empresas selecionadas.	79
Tabela 5 – Profissionais de Recursos Humanos entrevistados.....	80
Tabela 6 – Relação de deficientes entrevistados.	81
Tabela 7 – Principais razões que dificultam o preenchimento de vagas destinadas a trabalhadores deficientes.	85
Tabela 8 – Principais críticas e sugestões em relação à “Lei de Cotas”.....	86
Tabela 9 – Influência da escolaridade nas atividades desenvolvidas pelo deficiente em seu posto de trabalho.....	88
Tabela 10 – Atividades desenvolvidas pelos deficientes nas linhas de produção.	90
Tabela 11 – Alguns dos principais problemas encontrados quando da adaptação do deficiente em seu posto de trabalho.....	100
Tabela 12 – Formas de avaliação da capacidade produtiva dos deficientes.....	101
Tabela 13 – Diferentes formas de se reconhecer a eficiência do deficiente em alguma atividade produtiva.	105
Tabela 14 – As diferentes reações dos demais trabalhadores quando da incorporação de um deficiente na linha de produção.	107
Tabela 15 – Vantagens na utilização de trabalhadores deficientes nas linhas de produção.	108
Tabela 16 – Áreas de capacitação necessárias ao trabalhador deficiente para melhor desempenhar uma atividade produtiva.	109
Tabela 17 – Razões que direcionaram o deficiente a atuar na área industrial.....	110
Tabela 18 – Definição das áreas de atuação dos trabalhadores deficientes entrevistados	111
Tabela 19 – Relação entre trabalho e satisfação em realizá-lo.....	112
Tabela 20 – Facilidades ou dificuldades encontradas pelos deficientes para realizar o trabalho	113
Tabela 21 – Nível de escolaridade dos deficientes contatados.....	115
Tabela 22 – Formação profissional dos trabalhadores deficientes.....	115
Tabela 23 – Treinamentos recebidos pelos deficientes no interior da empresa.	116

Tabela 24 – Nível de conhecimento exigido para atuar na produção.....	117
Tabela 25 – Definição dos postos de trabalho.....	118
Tabela 26 – Atividades que os trabalhadores deficientes desenvolvem.....	119
Tabela 27 – Adaptação dos deficientes nos postos de trabalho.....	120
Tabela 28 – Critérios para seleção do trabalhador deficiente.....	122
Tabela 29 – Tempo de trabalho na empresa.....	123

LISTA DE SIGLAS

CORDE – Coordenadoria Nacional para a Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência.

FEDEC – Federação Brasileira de Entidades de Cegos

FGV – Fundação Getúlio Vargas

FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço

FMI – Fundo Monetário Internacional

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INEP – Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação

LIBRAS – Linguagem Brasileira de Sinais

MEC – Ministério da Educação

MTE – Ministério do Trabalho e Emprego

OIT – Organização Internacional do Trabalho

ONEDEF – Organização Nacional de Entidades de Deficientes Físicos

ONG – Organização Não Governamental

ONU – Organização das Nações Unidas

PLANFOR – Plano Institucional de Formação de Quadros Docentes

PROEJA – Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos

PROEP – Programa de Expansão da Educação Profissional

PROJOVEM – Plano Nacional de Inclusão de Jovens

PNPE – Programa Nacional de estímulo ao Primeiro Emprego

PNQ – Plano Nacional de Qualificação

RAIS – Relação Anual de Informações Sociais

SENAI – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial

SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial

SENAR – Serviço nacional de Aprendizagem Rural

SENAT – Serviço nacional de Aprendizagem do Transporte

SESCOOP – Serviço Nacional de Cooperativismo

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	13
2 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E AS DIFERENTES POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO DOS DEFICIENTES NA PRODUÇÃO INDUSTRIAL	23
2.1 O MÉTODO FLEXÍVEL DE PRODUÇÃO SOB A HEGEMONIA CAPITALISTA	24
2.1.1 <i>O envolvimento operário na indústria moderna.</i>	24
2.1.2 <i>A acumulação flexível e a precarização do trabalho.</i>	29
2.1.2.1 <i>O trabalho em Marx</i>	29
2.1.2.2 <i>A acumulação flexível</i>	33
2.2 A ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL, NEOLIBERALISMO E FORMAÇÃO PROFISSIONAL	36
2.2.1 <i>A conformação da educação pelas políticas neoliberais</i>	37
2.2.2 <i>Os novos arranjos produtivos e a precarização da educação profissional</i>	42
3 A LEI DE COTAS NA PERSPECTIVA DA INCLUSÃO EXCLUDENTE	54
3.1 OS MOVIMENTOS SOCIAIS E A FORMAÇÃO DA DIMENSÃO JURÍDICA COMO GARANTIA DE DIREITOS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	55
3.2 A POLITICA NACIONAL PARA INTEGRAÇÃO DE DIREITOS DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA: A EFETIVAÇÃO DE ALGUMAS DIRETRIZES DA LEI Nº 3.298/89	57
3.2.1 <i>Da ação conjunta do Estado e Sociedade Civil em favor da integração social da pessoa com deficiência.</i>	58
3.2.2 <i>Da equiparação de oportunidades e do acesso à educação</i>	59
3.2.3 <i>Da habilitação e reabilitação profissional</i>	68
3.2.4 <i>Da reserva legal de cargos ou “Lei de Cotas” e do acesso ao trabalho.</i>	69
3.3 AS LEIS COMO FORMA DE GARANTIR A CONFORMAÇÃO DOS DEFICIENTES PARA O TRABALHO	72
3.3.1 <i>As diferentes faces da exclusão.</i>	73
3.3.1.1 <i>A exclusão como processo de deformação</i>	73
3.3.1.2 <i>A exclusão como quadro patológico.</i>	76
4 DA TEORIA À REALIDADE: O QUE DIZ A EMPIRIA	78
4.1 PROCEDIMENTOS	79
4.2 AS PERGUNTAS AO SETOR DE RECURSOS HUMANOS	82
4.2.1 <i>Questões específicas:</i>	83
4.2.2 <i>Questões relacionadas às categorias de conteúdo:</i>	87
4.2.2.1 <i>Categoria Educação</i>	87
4.2.2.2 <i>Categoria Trabalho</i>	90
4.2.2.3 <i>Categoria Tecnologia</i>	95
4.2.2.4 <i>Categoria Acumulação Flexível</i>	96
4.2.2.5 <i>Categoria Inclusão Subordinada.</i>	99
4.3 AS PERGUNTAS AOS TRABALHADORES DEFICIENTES	109
4.3.1 <i>Questões específicas</i>	110
4.3.2 <i>Questões relacionadas às categorias de conteúdo</i>	114
4.3.2.1 <i>Categoria Educação</i>	114
4.3.2.2 <i>Categoria Trabalho</i>	117
4.3.2.3 <i>Categoria Tecnologia</i>	121
4.3.2.4 <i>Categoria Acumulação Flexível</i>	122
4.3.2.5 <i>Categoria Inclusão Subordinada</i>	124
4.4 A INCLUSÃO DOS DEFICIENTES NO TRABALHO COMO FORMA DE EXPLORAÇÃO: PRIMEIRAS APROXIMAÇÕES	125
4.4.1 <i>As diferentes formas de inclusão dos deficientes na produção industrial.</i>	125
4.4.2 <i>Categorias de conteúdo: os interesses do capital quanto ao envolvimento dos trabalhadores deficientes na cadeia produtiva industrial.</i>	127
4.4.3 <i>As principais conclusões a respeito da inclusão dos trabalhadores deficientes na produção industrial.</i>	131

5 DA REALIDADE CONCRETA À TEORIA: A BUSCA PELA CONSTRUÇÃO DE NOVAS BASES MATERIAIS EM FAVOR DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.	133
REFERÊNCIAS	156
APÊNDICES	163

1 INTRODUÇÃO

“Se o senhor precisar de um trabalhador e dois se apresentarem, ambos igualmente aptos sob todos os aspectos, mas faltando a um o polegar ou o indicador, qual dos dois escolheria? Sem um instante de hesitação na resposta, é sempre escolhido o que tem todos os dedos...”

(MARX, em referência ao relatório oficial do inspetor Leonard Horner, 1867)

A compreensão das diferentes possibilidades de trabalho que surgem para pessoas com deficiência que queiram atuar no setor industrial, principalmente a partir da determinação legal imposta pela Constituição de 1988 e pela Lei de Cotas de julho de 1991, aponta para a necessidade de se conhecer o real movimento que vem ocorrendo para sua inclusão na cadeia produtiva, articulando-o às novas exigências de formação impostas para o trabalhador a partir da reestruturação produtiva. Têm-se, como hipóteses, que esta inclusão passa a ocorrer na lógica da inclusão subordinada, em postos precarizados, fazendo com que a educação profissional do trabalhador com deficiência também seja precária, pois as práticas laborais e pedagógicas de inclusão atendem as demandas da produção industrial na perspectiva da exploração do seu trabalho; que ela se dá na perspectiva de exploração da deficiência, embora seja justificada ideologicamente pela oportunização do exercício do direito de cidadania; que os processos educacionais a que estão submetidos não contribuem para o desenvolvimento da consciência de sua situação de trabalho no capitalismo.

Particularmente para o Brasil, com a incorporação das bases microeletrônicas nos processos produtivos no início da década de 90, a base da produção deixa de ser rígida e passa a ser flexível. Para Lima Filho (2002) toda essa mudança evidenciou a necessidade de um “novo” trabalhador, também flexível, capaz de absorver o desenvolvimento de novas tecnologias visando à competitividade, à flexibilidade na produção com diversificação de produtos. Neste contexto, segundo Bastos & Bueno (2002) a produção ao se modernizar passa a mobilizar uma heterogeneidade de saberes e conhecimentos que ultrapassa os modelos tradicionais de trabalho qualificado. Para Kuenzer e Invernizzi, a reestruturação da indústria brasileira transformou substancialmente os locais de trabalho pois “a difusão de novas tecnologias, assim como os novos enfoques de organização e

gestão do processo produtivo mudaram a natureza do processo fabril e a qualificação requerida dos trabalhadores” (KUENZER & INVERNIZZI, 2005, p.1).

Paralelamente a todas essas mudanças tecnológicas ocorridas nos processos produtivos, o que exigiu novas competências para aqueles trabalhadores que efetivamente estavam atuando na produção, surgem políticas públicas objetivando a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Tais políticas são orientadas pela Constituição de 1988 que além de prever “educação, direito de todos e dever do Estado e da família...”(artigo 205) e determinar que o atendimento educacional especializado às pessoas com deficiência deva “ocorrer preferencialmente na rede regular de ensino” (artigo 208), também reserva “percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência¹...” (capítulo VII, artigo 37, incisoVIII).

Em 1991, através da Lei nº. 8.213, de 24/07/91, que dispõe sobre Planos de Benefícios da Previdência Social, artigo 93, cria-se um dispositivo legal para sua inserção no serviço privado: empresas com 100 ou mais empregados são obrigadas a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiência habilitadas (lei conhecida como Lei de Cotas).

No campo educacional, a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), através do capítulo V, passa, no ano de 1996 a reafirmar os direitos à educação, pública e gratuita, às pessoas com deficiência, preferencialmente em programas de ensino regular.

No entanto, somente através do Decreto nº. 3.298, de 20 de dezembro de 1999, que dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, através do artigo 28, são definidas as políticas de qualificação profissional para o deficiente: “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” (Capítulo 1º).

Todos esses movimentos iniciados na década de 90, com a intenção de integrar a pessoa com deficiência no mercado de trabalho, principalmente através de ações pontuais

¹ No Brasil tornou-se bastante popular, principalmente entre 1986 e 1996, o uso do termo “portador de deficiência”. No entanto essa terminologia vem sendo gradativamente substituída pelo termo “pessoas com deficiência” principalmente a partir da publicação, no ano de 2001, das Diretrizes Nacionais para a Educação Especial. Porém no campo legislativo encontram-se uma grande variação de designações predominando “portadores de deficiência”. Assim, este termo será mantido somente quando houver citações diretas à legislação. Por outro lado, na pesquisa de campo encontramos duas terminologias muito usuais: “deficiente(s)” e “trabalhador(es) deficiente(s)”. Desta forma, estas duas terminologias também passaram a fazer parte dos textos desse trabalho, já que representam expressões utilizadas constantemente na área industrial.

no campo da educação e capacitação profissional, poderiam estar reforçando ainda mais sua alienação enquanto trabalhador, principalmente em um momento histórico de desemprego estrutural. Assim, uma questão fundamental passa a ser evidenciada: como ocorrem os processos de educação profissional das pessoas com deficiência na inclusão subordinada²?

A inclusão quando representada por um projeto de lei, pode estar transmitindo a falsa idéia de que as condições sociais e profissionais dos deficientes estejam sendo atendidas. O artigo 31 do Decreto nº 3.298 de 1999, por exemplo, ao definir habilitação e reabilitação profissional das pessoas com deficiência como “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”, pode estar dando origem a planos de ação de capacitação que partem do pressuposto que a pessoa com deficiência já possui um grau de desenvolvimento que a faz pensar e agir conscientemente, além de já participar ativamente dos desafios postos à sociedade.

Ao refletirem sobre os diferentes cursos de formação profissionalizantes oferecidos aos deficientes, Tanaka e Manzini afirmam que as práticas de formação profissional condizem mais “como uma ocupação do que uma profissionalização” e que do ponto de vista das empresas, os deficientes “foram preparados em atividades incompatíveis com aquilo que as empresas necessitam, dificultando a generalização de habilidades profissionais aprendidas para a situação real do trabalho.” (TANAKA & MANZINI, 2005, p.287).

Nessa mesma linha de raciocínio, Araujo e Schmidt, referindo-se às instituições educacionais que qualificam o trabalhador deficiente, afirmam que esta qualificação concentra-se “em sua maioria, no desenvolvimento de habilidades básicas para o trabalho ou em capacitação profissional eventualmente diferente daquela exigida pelo mercado de trabalho” (ARAUJO & SCHMIDT, 2006, p.241).

Ao fazermos parte de uma sociedade da diferença, da heterogeneidade, do antagonismo de classes, de concentração da riqueza, da promoção deliberada da miséria (MESZÁROS, 2002), passa ser de fundamental importância compreender o que se esconde entre os discursos e a realidade.

² Segundo Kuenzer, no modo de produção capitalista, todas as formas de inclusão são sempre subordinadas, concedidas, porque passam a atender às demandas do processo de acumulação (Kuenzer, 2006).

Neste sentido, para desvelar os reais interesses existentes por trás destas leis, é necessário compreender as ações do Estado no seu desdobramento histórico real, sob os interesses da burguesia que não aspira objetivos humanos universais pois,

“Se o Estado liberal, em sua essência conceitual, não pode ser excludente, de outro modo, já submetido às determinações de classe, já inteiramente consagrado aos interesses particulares de uma classe social que o torna expressão oficial de sua vontade, garante um regime de poder político desta classe com a conseqüente exclusão de todas as demais. Deste modo, a aparente universalidade do Estado liberal burguês é, na verdade, a consagração política dos interesses particulares da classe social que o detém” (OLIVEIRA, 2004, p.66-67).

Por outro lado, em razão das pessoas com deficiência estarem historicamente excluídas e o princípio da exclusão-inclusão, segundo Oliveira, ser um constitutivo lógico necessário das sociedades capitalistas modernas, torna-se necessário apreender, dentro desta lógica, de que forma o capital cumpre a Lei de Cotas sem desvirtuar seu objetivo maior que é a acumulação crescente. Assim, quatro são os objetivos desta pesquisa: verificar quais são as motivações que levam a contratação de trabalhadores com deficiência para atuarem na cadeia produtiva industrial; verificar se a Lei de Cotas promove a educação profissional do trabalhador com deficiência para sua inclusão nessa cadeia produtiva; demonstrar se as relações entre educação profissional e trabalho para pessoas com deficiência se situam na lógica da inclusão subordinada; definir o conteúdo ideológico que está por trás do conceito de inclusão, dentro da lógica de acumulação, quando se refere à utilização de trabalhadores deficientes na cadeia produtiva industrial.

A definição dos objetivos acima enunciados deve-se ao fato das políticas públicas, para a inclusão do deficiente no mercado de trabalho, terem sido formuladas no mesmo momento histórico da reestruturação produtiva e da implantação das políticas neoliberais onde o mercado, para garantir diferenciais de competitividade para os setores reestruturados, passa a combinar integração produtiva, investimento em tecnologia intensiva de capital e gestão e consumo precarizado da força de trabalho (KUENZER, 2006) e o Estado passa a ser “usado” pelo capital como um importante elemento de “ajustes” para garantia da continuidade do seu sistema hegemônico de acumulação.

O fato que se impõe é a necessidade de se questionar a realidade concreta na tentativa de se compreender as relações sociais produtivas do trabalhador com deficiência em seu movimento de totalização. E ainda, passa a ser de fundamental importância que esse questionamento se aproxime ao máximo dessa realidade, a fim de se transpor à

barreira da aparência e capturar a essência em sua complexidade e movimento. Nesse contexto, a estratégia escolhida para a realização da pesquisa é a do estudo de caso, pois se trata de uma “investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto real” (Yin, 2005, p.32) e o objeto a ser investigado será o trabalho que o deficiente está realizando nas linhas produtivas de indústrias reestruturadas.

Para contextualizar toda e qualquer informação no que diz respeito à inclusão das pessoas com deficiência no trabalho, entrevistas e observações diretas foram as técnicas utilizadas para a coleta dessas informações junto às empresas selecionadas.

O fator que levou à decisão de se combinar as técnicas de entrevistas e observações diretas, é a preocupação em se aumentar a precisão na captura de dados a respeito da utilização de trabalhadores deficientes nos ambientes pesquisados. Segundo Yin, somente o uso da técnica de entrevistas pode produzir o efeito da flexibilidade, onde o entrevistado dá ao entrevistador o que ele quer ouvir, mas através da combinação entre entrevistas e observações diretas, além de se neutralizar o efeito dessa flexibilidade, já que os acontecimentos estarão sendo tratados em tempo real, também permite a obtenção de informações adicionais sobre o tópico que está sendo estudado.

Outra motivação para a definição dessa metodologia de pesquisa partiu do fato da inexistência de trabalhos teóricos, fundamentados em base empírica, que estabelecessem a relação entre educação profissional e atuação do deficiente na cadeia produtiva industrial.

É inegável o valor das obras de Tanaka e Manzini, assim como de Araújo e Schmidt que, ao desenvolverem seus trabalhos, contribuem sobremaneira quando das elucidações a respeito das relações que se travam, nos dias atuais, entre educação, educação profissional e oportunidades de trabalho para os deficientes. No entanto, não o fazem no sentido de apreender o real movimento que vem acontecendo quando a inserção do deficiente nas linhas produtivas ocorre, principalmente, em função da Lei de Cotas e diante de um quadro de produção cada vez mais fragmentado e flexível.

Para a seleção das empresas investigadas, onde o *locus* privilegiado para a realização da pesquisa é a linha de produção, foram utilizados quatro critérios:

1- as empresas deveriam possuir em sua linha produtiva um parque tecnológico composto por tecnologias de diferentes complexidades, oscilando da baixa a alta complexidade, pois este fator passa a exigir diferentes níveis de qualificação profissional para o trabalhador, além de representar a forma mais completa e acabada da divisão do trabalho na sociedade;

2- as empresas deveriam possuir mais de mil funcionários, o que permitiria a ampliação do campo de investigação já que um maior número de deficientes estará compondo seu quadro de trabalhadores (a empresa com mais de mil funcionários deve destinar 5% de seus postos de trabalho a trabalhadores deficientes);

3- as empresas deveriam pertencer a diferentes ramos produtivos, possibilitando assim a ampliação do leque de habilidades profissionais solicitadas, o que contribuiria sobremaneira quando da análise das solicitações de formação profissional ao deficiente;

4- as empresas deveriam estar localizadas em Curitiba e Região Metropolitana, com o objetivo de facilitar o desenvolvimento da pesquisa, já que houve a necessidade de mais de um deslocamento em cada empresa, além de possibilitar melhor flexibilidade no cronograma de visitas em caso de mudanças repentinas neste cronograma por parte dos entrevistados.

O desenvolvimento metodológico foi determinado para compreender três fases:

1- em um primeiro momento mensurar, em entrevista previamente agendada com o Setor de Recursos Humanos (preferencialmente com a profissional responsável pela contratação dos deficientes), as diferentes categorias de deficiências que atuam na linha de produção e como se estabeleceu a relação entre postos de trabalho e escolha das pessoas com deficiência, ou seja, verificar quantos são os deficientes e a que categoria de deficiência pertencem, qual é a escolarização desses deficientes, se possuem cursos profissionalizantes, nível tecnológico do campo em que atuam, o que fazem nos postos de trabalho, como foi realizada sua seleção, se são oferecidos treinamentos internos, qual o nível de interferência na tecnologia nos seus postos de trabalho, qual o nível de conhecimento exigido para atuação na produção, se houve necessidade de se realizar modificações nos postos de trabalho para atuarem, e assim por diante, procurando capturar as dimensões contraditórias que surgem entre o perfil solicitado e o que efetivamente fazem em termos de trabalho concreto, com a intenção principal de apreender se a empresa estabelece alguma relação entre sua deficiência, formação e atividade produtiva como estratégia de exploração de seu trabalho.

2- em um segundo momento, também previamente agendado, entrevistar pelo menos um deficiente de cada categoria de deficiência contratada, em um ambiente reservado, e sem a presença de qualquer profissional de Recursos Humanos. Nesta fase, para cada caso analisado, objetiva-se verificar, dentre outras questões, o que significa o trabalho para ele, se gosta do que faz, quais razões o levou a optar por trabalhar na área

industrial, qual a sua qualificação, se houve caso de insucesso na sua adaptação em determinado posto, como se comportaram os demais trabalhadores próximos a ele, qual área tecnológica escolheu para atuar, como se sente no posto em que trabalha, se já possuía experiência na área industrial, etc., com a intenção de apreender se estes trabalhadores, na relação que estabelecem com o trabalho, estão se inserindo como trabalhadores que sabem de suas potencialidades e querem de fato atuar em linhas de produção ou se estão desenvolvendo uma atividade produtiva na indústria somente porque a legislação permite.

3- em uma nova etapa, também agendada, conhecer a linha de produção em sua totalidade, identificando os postos ocupados pelos deficientes, com a intenção de se verificar o nível de complexidade do trabalho que estão realizando, assim como, a complexidade tecnológica dos postos em que estão inseridos. Esta fase da investigação será desenvolvida pela observação direta e complementada por eventuais entrevistas que possam ser realizadas no próprio posto de trabalho. Assim, pretende-se apreender se existem dimensões conflitantes no que de fato está fazendo, em relação às informações obtidas nas etapas de investigação anteriormente realizadas.

O método pelo qual se pretende investigar as articulações que surgem entre educação e trabalho para esses trabalhadores, é o materialismo histórico proposto por Marx. Através da dialética da totalidade, é possível destruir a pseudoconcreticidade e buscar os fundamentos que levaram o capital a incluir trabalhadores deficientes na cadeia produtiva em um momento histórico de flexibilização dos processos de trabalho, pois permite a descoberta dos interesses dos dominantes:

“o homem, já antes de iniciar qualquer investigação, deve necessariamente possuir uma segura consciência do fato de que existe algo susceptível de ser definido como estrutura da coisa, essência da coisa, “coisa em si”, e de que existe uma oculta verdade da coisa, distinta dos fenômenos que se manifestam imediatamente” (KOSIK, 1976, P.13).

Ao se pensar dialeticamente, dissolvendo-se o mundo da aparência para atingir a realidade, passa-se a conhecer as relações de contradição que surgem entre políticas de inclusão e postos de trabalho que os deficientes vêm ocupando na cadeia produtiva industrial. Por outro lado, se é pela práxis produtiva que o homem se produz, onde ao transformar os objetos de seu trabalho também se transforma, é através do conhecimento das diferentes propostas de trabalho que estão sendo destinadas aos deficientes que se pode apreender os interesses que existem no movimento de inclusão dessa categoria de

trabalhadores no setor produtivo. Somente a partir da compreensão desse movimento, é possível fazer uma crítica sobre as razões da sua utilização pelo capital.

Partindo do pressuposto de que “a enunciação das categorias metodológicas não é suficiente para a definição da metodologia da investigação, uma vez que elas correspondem às leis objetivas, e portando universais...” (KUENZER, 1998(a), p.66), para se desenvolver este projeto de pesquisa, *acumulação flexível, tecnologia, trabalho, educação profissional e inclusão subordinada* passam a ser as categorias de conteúdo para se compreender os interesses do capital quanto à formação profissional das pessoas com deficiência e sua inclusão na cadeia produtiva industrial.

As mudanças tecnológicas nos processos produtivos, da base eletromecânica para a base microeletrônica, permitiram ao capital continuar com sua hegemonia econômica através de um novo regime, o da *acumulação flexível*, que passa a se apoiar “na flexibilidade dos processos de trabalho, dos produtos e padrões de consumo” (HARVEY, 1994, p.140). Tais mudanças resultaram em um aumento nos níveis de desemprego pois, ao incorporar-se ciência e diferentes *tecnologias* nos processos produtivos, além da redução dos postos de trabalho, passou-se a exigir um profissional com nova formação, também flexível, capaz de acompanhar as constantes mudanças tecnológicas decorrentes da dinamicidade da produção.

Diante desse novo quadro, surge uma nova relação de *trabalho*, também flexível, caracterizado principalmente pela destruição e reconstrução de habilidades, pois,

“Diante da forte volatilidade do mercado, do aumento da competição e do estreitamento das margens de lucro, os patrões tiveram proveito [...] da grande quantidade de mão de obra excedente (desempregado e subempregado) para impor regimes de contrato mais flexíveis” (HARVEY, 1994, p.143).

Nesse novo regime de acumulação, a própria *educação profissional* também é afetada. Na busca pela formação de profissionais “flexíveis”, surgem propostas de formação aligeiradas e sem consistência técnico-científica:

“no regime de acumulação flexível se expressa através de uma diferente forma de materialização da dualidade estrutural que se constrói a partir da relação que se estabelece entre o mercado que exclui a força de trabalho para incluí-la de novo através de diferentes formas de uso precário ao longo da cadeia produtiva e um sistema de educação e formação profissional que inclui para excluir ao longo do processo, seja pela expulsão ou pela precarização dos processos pedagógicos que conduzem a uma certificação desqualificada” (KUENZER, 2003(a), p.15).

Isto favorece ainda mais a exploração do trabalhador, já que este fica cada vez mais à margem do processo produtivo. Por mais que sua *inclusão* continue a ser *subordinada*, já que continua a atender as demandas do processo de acumulação, agora ela ocorre de uma forma ainda mais predatória ao permitir, por exemplo, o retorno dos sistemas de trabalho doméstico, familiar e paternalista (HARVEY, 1994).

A partir do desenvolvimento e articulação dessas categorias e a luz de autores que se baseiam na teoria marxista e se dedicam a estudar as relações entre trabalho e educação no regime de acumulação flexível, pode-se apreender a tendência dos processos de inclusão dos trabalhadores deficientes na cadeia produtiva industrial a partir da lógica de acumulação, cuja tendência é “reduzir o número de trabalhadores “centrais” e empregar cada vez mais uma força de trabalho que entra facilmente e é demitida sem custos quando as coisas ficam ruins” (HARVEY, 1994, p.144).

Como as duas etapas iniciais deste estudo sugerem a aplicação formal de dois instrumentos de coleta e as categorias de conteúdo foram as que nortearam a elaboração desses instrumentos, vinculou-se para cada categoria as seguintes dimensões:

Educação: nível de escolaridade, nível de qualificação, treinamentos recebidos;

Trabalho: dimensões do trabalho, postos de trabalho, adaptações estruturais, horas trabalhadas;

Tecnologia: nível tecnológico do campo em que atuam;

Inclusão subordinada: formas de seleção, planos de cargos e salários, avaliação produtiva, modificações nos níveis de produção;

Acumulação flexível: requisitos de ingresso, tempo de empresa, rotatividade na empresa.

Assim, em um primeiro momento e com a intenção posterior de se analisar as possibilidades e limitações destas políticas, torna-se de fundamental importância conhecer as consequências práticas da reestruturação produtiva para a classe de trabalhadores pois, segundo Marx, “quando a máquina se apodera, pouco a pouco, de um ramo de produção, produz ela miséria crônica na camada de trabalhadores com que concorre.”(MARX, 1994, p.493). Desta forma, no **capítulo 2** identificam-se as mudanças ocorridas nas relações entre trabalho-educação no regime de acumulação flexível, onde se faz a crítica sobre os resultados dessas mudanças e preconiza-se eventuais possibilidades de atuação do trabalhador deficiente ao longo de uma malha produtiva industrial.

No **capítulo 3**, são apresentados, através de uma visão crítica, os principais projetos de lei, com destaque para o Decreto nº 3.298/99, criados para assegurar a inclusão dos deficientes no trabalho e na educação profissional. A partir desse entendimento inicial, e tomando-se por base a análise da categoria exclusão em Marx, faz-se uma crítica a estas políticas enquanto propostas de inclusão que, ao transmitirem a mensagem de que as condições sócio-econômicas do deficiente, visando sua plena integração social, estão sendo atendidas, faz com que o mesmo não adquira uma consciência sobre sua utilização para fins de acumulação do capital.

No **quarto capítulo**, são apresentados os resultados das pesquisas realizadas em empresas de Curitiba e Região Metropolitana, obrigadas a contratar trabalhadores deficientes, assim como as principais conclusões a respeito da forma como esta inclusão está acontecendo.

Uma vez identificadas às consequências materiais para atuação do trabalhador nos processos flexíveis, compreendido o real alcance e eficácia das leis de inclusão propostas para o trabalhador deficiente e identificadas as formas de sua inclusão nos processos de trabalho, chega-se a quinta fase deste estudo. Assim, no **quinto capítulo** é desenvolvida uma análise crítica das evidências teóricas e empíricas estudadas, com a finalidade principal de contribuir com as diferentes categorias de deficiência no sentido de poderem definir, de acordo com seus próprios interesses, de que forma querem participar no trabalho capitalista pois, “enquanto vivemos em formações sociais em que é determinante o modo de produção capitalista, é o capital a categoria que opera a síntese social” (OLIVEIRA, 2004, p.145).

“A estreiteza e as deficiências do trabalhador parcial tornam-se perfeições quando ele é parte integrante do trabalhador coletivo.”
(MARX)

2 A REESTRUTURAÇÃO PRODUTIVA E AS DIFERENTES POSSIBILIDADES DE ATUAÇÃO DOS DEFICIENTES NA PRODUÇÃO INDUSTRIAL

No início dos anos 90, ao mesmo tempo em que se intensifica a reestruturação produtiva nas empresas brasileiras, surge uma lei (conhecida como Lei de Cotas) que obriga as indústrias a contratarem trabalhadores deficientes: “A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência...” (Lei nº 8213/91, artigo 93).

No entanto, após ser incorporada a base microeletrônica nos processos de produção, ocorre uma redução nos postos de trabalho e conseqüentemente, uma ampliação no desemprego estrutural e ainda, passam a ser exigidas novas habilidades para que os trabalhadores, excluídos do sistema produtivo, possam ser novamente incorporados a ele. Diante desse quadro e considerando que o surgimento da Lei de Cotas pressupõe que a participação dos trabalhadores deficientes nas atividades industriais não era significativa, emerge uma questão fundamental: quais as possibilidades de um trabalhador deficiente, até então excluído do mercado formal de trabalho, de desenvolver atividades em um processo produtivo que passa a exigir novas e mais abrangentes habilidades profissionais?

Para fundamentar a compreensão quanto à utilização da força de trabalho dos deficientes nos processos produtivos industriais, este trabalho tem como ponto de partida identificar as mudanças ocorridas nas relações entre trabalho-educação no regime de acumulação flexível, a partir da reestruturação produtiva e da implantação das políticas neoliberais para a área da educação, iniciadas na década de 90.

Assim, em um primeiro momento, a fim de compreender as novas formas de envolvimento e utilização da força de trabalho, parte-se de um breve histórico sobre o desenvolvimento organizacional e tecnológico da indústria automotiva mundial que preconizou o toyotismo, e na seqüência, efetua-se uma análise crítica dos impactos para o trabalho quando da conformação do método flexível de produção pelo capital, em prol de sua crescente acumulação.

Em seguida, para se estabelecer as articulações que surgiram entre a “produção flexível” e educação profissional, em um Estado neoliberal, parte-se de uma síntese histórica da implantação das políticas neoliberais no Estado Brasileiro, a fim de se compreender as influências de tais políticas na formação profissional dos trabalhadores diante de um sistema produtivo reestruturado.

Por fim, a análise dessas articulações conjuntamente com o entendimento das novas possibilidades de atuação do trabalhador diante de um sistema flexível de produção ajustado à lógica do capital, constituirá a base teórica necessária, para se compreender como o trabalhador deficiente é absorvido ao longo da malha produtiva, e qual a relação entre sua atuação e formação profissional.

2.1 O SISTEMA FLEXÍVEL DE PRODUÇÃO SOB A HEGEMONIA CAPITALISTA

Para se conhecer as reais possibilidades de atuação de um trabalhador deficiente na indústria moderna, é necessário, primeiramente, apreender as principais consequências da mundialização do sistema flexível de produção para os que vivem do trabalho, à luz da lógica da acumulação flexível.

2.1.1 O envolvimento operário na indústria moderna.

A análise crítica dos impactos da reestruturação produtiva sobre a organização dos processos de trabalho e conseqüentemente sobre os trabalhadores, tem como ponto de partida a apreensão de que o desenvolvimento produtivo da indústria moderna se deve, fundamentalmente, ao desenvolvimento da indústria automotiva. É nela que surgem os principais métodos de organização produtiva, conhecidos como *taylorismo*, *fordismo* e *toyotismo* que combinados, passam a garantir uma produção “enxuta” e diversificada. É também é nesta indústria que se incorporara a base microeletrônica de produção, permitindo o desenvolvimento da automação e da robotização.

A origem de tal desenvolvimento ocorreu quando Henry Ford, ao aplicar os métodos do *taylorismo* na sua produção, também chamado por Gounet de “organização científica do trabalho”, dá um salto qualitativo na fabricação de veículos, se tornado rapidamente líder de vendas no segmento automotivo. E nesta mesma velocidade, o método *taylorista/fordista* de produção, ao se mostrar eficaz em adaptar-se a demanda de

massa, passa a ser utilizado não só pelas demais indústrias do mesmo segmento, como também por toda e qualquer empresa interessada em permanecer no mercado global.

O mais importante para fins de análise, porém, é compreender que este método de produção faz com que o trabalhador, segundo Marx, seja absorvido por uma função parcial onde a sua força de trabalho se transforma para sempre em órgão dessa função parcial. Este fato produz como que uma “desqualificação” no trabalhador, pois o capital conforma o seu trabalho de acordo com seus interesses. Para sua atuação na fabricação de veículos, por exemplo, o trabalhador não precisaria mais ser um especialista em mecânica. Bastaria simplesmente ser um especialista em uma atividade específica, a fim de realizar somente uma parte do veículo. Tal “especialidade específica”, além de ser repetitiva, poderia ser apreendida na própria empresa. Desta forma, esses trabalhadores “perdem pouco a pouco com o costume, a capacidade de exercer seu antigo ofício em toda a extensão. Além disso, sua atividade especializada assume a forma mais apropriada a essa esfera restrita (...) cada operação se cristaliza em função exclusiva de um trabalhador e a sua totalidade é executada pela união desses trabalhadores parciais” (MARX, 1994, p. 387).

No entanto, no início dos anos 50, diante das dificuldades econômicas presentes no pós segunda guerra e determinado a ser mais competitivo que os Estados Unidos, no que se refere à produção de automóveis, o Japão percebe que o fordismo precisaria ser aperfeiçoado para se adaptar às características culturais e geográficas do país: a demanda pelo consumo seria inferior que a dos norte-americanos, pois o baixo nível socioeconômico dos japoneses exigia a fabricação de automóveis mais baratos e em menor escala. A configuração do solo mais acidentada, obrigaria o desenvolvimento de diferentes modelos. Além disso, o próprio país é fisicamente menor, acarretando na falta de espaço até mesmo para estocagem da produção. Todos estes fatores sinalizavam para a necessidade do aperfeiçoamento do modelo taylorista/fordista a fim de torná-lo “mais flexível” e melhor adaptado às condições próprias daquele arquipélago. Nessas condições,

“ nasce o sistema produtivo próprio do Japão, que, conforme o caso, recebe o nome de métodos flexíveis, *just-in-time*, método *kanban* ou toyotismo, já que a Toyota foi a primeira a empregá-lo. (GOUNET, 1999, p.25)”

O toyotismo foi implantado nas décadas de 1950 a 1970. Este novo método de produção, segundo Gounet, apresentava as seguintes características: a) a produção seria “puxada” pela demanda e o crescimento pelo fluxo, contrariamente ao método

taylorista/fordista que visava à máxima produção em grandes séries; b) combate ao desperdício associada à máxima fluidez no processo; c) flexibilização da organização do trabalho onde se rompe a relação um homem/uma máquina, usada no modelo taylorista/fordista, para um homem/cinco máquinas, fazendo com os operários trabalhem em equipe e sejam polivalentes: operem as máquinas, realizem manutenção e ajudem seus colegas; d) instalação do *kanban*, uma espécie de placa que gerencia o estoque de peças; e) redução dos tempos de preparação das máquinas para atender a fabricação de diferentes modelos; f) substituição do modelo de integração vertical, empregada nas empresas norte americanas, pelas relações de subcontratação (terceirização), onde os fabricantes de autopeças passam a ser empresas a parte, sob o controle das montadoras, favorecendo sobremaneira a redução dos custos de produção:

“Aproveitando as condições mais penosas de trabalho nas subcontratadas (os custos salariais são geralmente 30 a 50% inferiores), a montadora fixa as condições de preço, prazo e qualidade dessas empresas, de modo a produzir veículos a baixo custo, just-in-time e de qualidade impecável. É um aspecto fundamental da vantagem dos fabricantes japoneses na concorrência.” (GOUNET, 1999, p.28)

Aliada a questão da flexibilização produtiva, a incorporação da base microeletrônica nos processos produtivos no final da década de 60 e início de 70, fez com que este modelo se tornasse ainda mais produtivo, o que proporcionaria, ao Japão, sua projeção no cenário internacional.

É importante destacar ainda que a automação industrial, decorrente da incorporação da microeletrônica, resultou na intensificação da produção e na diminuição da dependência do capital pelo trabalho vivo. Além disso, as novas formas de organização, por exemplo, o trabalho em equipe e o emprego da terceirização, ao mesmo tempo em que ampliam o conteúdo e novas possibilidades de trabalho, também o esvaziam a medida que proporcionam cada vez mais a sua fragmentação.

Quando ocorre a crise dos anos 70, segundo Harvey³, evidenciou-se a necessidade de se buscar novas condições de concorrência e de valorização do capital. Essa nova ordem

³ “O ímpeto da expansão de pós guerra se manteve no período de 1969-1973 por uma política monetária extraordinariamente frouxa por parte dos Estados Unidos e da Inglaterra. O mundo capitalista estava sendo afogado pelo excesso de fundos; e, com as poucas áreas produtivas reduzidas para investimento, esse excesso significava uma forte inflação. A tentativa de frear a inflação ascendente em 1973 expôs muita capacidade excedente nas economias ocidentais, disparando antes de tudo uma crise mundial nos mercados imobiliários [...] e severas dificuldades nas instituições financeiras. Somaram-se a isso os efeitos da decisão da OPEP de aumentar os preços do petróleo e da decisão árabe de embargar as exportações de petróleo para o Ocidente durante a guerra árabe-israelense de 1973. Isso (1) mudou o custo relativo dos insumos de energia de maneira

é que impulsiona a *mundialização do toyotismo* e a *criação de uma nova sociedade de consumo*, a fim de permitir, ao capital, novas formas de acumulação. A partir desse momento, o toyotismo poderia sim, assumir um valor universal para o capital, já que permitiria maiores ganhos de produtividade. Alves sintetiza essa passagem:

“Ao surgir, portanto, como o “momento predominante” do complexo de reestruturação sob a mundialização do capital, o toyotismo passou a incorporar uma “nova significação”, para além das particularidades de sua gênese sócio-histórico (e cultural), vinculado com o capitalismo japonês.” (ALVES, 1999, p.1)

Ao tentar esclarecer essa nova significação do toyotismo, Alves afirma que o toyotismo é “um estágio superior de racionalização do trabalho, que não rompe, a rigor, com a lógica do taylorismo/fordismo”, mas articula “em seu processo, uma continuidade/descontinuidade com o taylorismo/fordismo” permitindo assim, ao toyotismo, “assumir um valor universal” que se adapta a diferentes regiões e setores, racionalizando o trabalho e reforçando suas características de flexibilidade:

“Na verdade, o aspecto original do toyotismo é articular a continuidade da racionalização do trabalho, intrínseca ao taylorismo/fordismo, com as novas necessidades da acumulação capitalista. É uma “ruptura” no interior de uma continuidade plena.” (ALVES, 1999, p.2)

No entanto, a simples racionalização do trabalho, pela incorporação de tecnologias avançadas nos processos produtivos, não é suficiente para garantir maiores lucros ao capital. Para se tornar “universal” e a favor do capital, o sistema flexível de produção, com suas novas práticas gerenciais de produção e contratação da força de trabalho, foi conformado, ajustado, para atender a dois objetivos primordiais: capturar a subjetividade operária, o que, segundo Alves, proporcionaria “uma nova subsunção real do trabalho ao capital” e combinar diferentes estratégias de obtenção de mais-valia pela combinação do uso da alta tecnologia com diferentes níveis de consumo da força de trabalho.

Quando ocorre a incorporação das novas bases tecnológicas e a reestruturação nas formas de organização da produção, ocorre um “enxugamento” no quadro de trabalhadores estáveis, vinculados até então às formas de produção Taylorista/fordista. O trabalho é intensificado: além de operar simultaneamente várias máquinas, o operário deve garantir seu pleno funcionamento (realizar eventuais reparos), intervir em eventuais eventos que

dramática, levando todos os segmentos da economia a buscarem modos de economizar energia através da mudança tecnológica e organizacional...” (HARVEY, 1994, p.136)

possam ocorrer durante a produção⁴, estar sempre atento para possibilidades de melhora no processo e ajudar seus companheiros de equipe. Mas, a incorporação e funcionalidade dessas novas atribuições só seria possível se houvesse o consentimento do trabalhador. É preciso que os operários aceitem o modelo, diz Gounet. Aceitar, no entanto não significa aderir.

O trabalho vivo, ao subordinar-se ao capital, não deveria permanecer em um estado de “medição de forças”, comum no modelo taylorista/fordista, pois assim estaria constantemente gerando conflitos e oposições que prejudicariam a eficácia desse novo modo de produção. Além disso, enquanto no taylorismo/fordismo, o vínculo do operário na fábrica era apenas formal, pois realizava mecanicamente uma atividade vinculada a um posto de trabalho estável, no sistema flexível, há necessidade de seu vínculo também “intelectual”. Para Dejours, seria difícil compreender um ótimo desempenho deste método “sem supor que os recursos da inteligência operária sejam particularmente bem utilizados na organização do trabalho e pela gerência” (DEJOURS, 1993, p.285)

Este fator trazia a tona à necessidade da *incorporação* “... à racionalidade capitalista na produção as *variáveis psicológicas* do comportamento operário” (ANTUNES & ALVES, 2004, p.344-345). A Toyota, ao desenvolver o toyotismo, já havia criado alguns “artifícios” para capturar a subjetividade dos trabalhadores pelo trabalho: vantagens salariais (já que o método permite a redução dos custos de produção), emprego vitalício (estabilidade no emprego até a aposentadoria) além do uso de “filosofias humanizantes”, baseadas em “novos valores cheios de promessas, como a satisfação do cliente, o trabalho solidário em equipe, o controle da qualidade e o enriquecimento das tarefas” (GOUNET, 1999, p.47).

Quando da mundialização do toyotismo, o capital, além de usar os artifícios de comprometimento do trabalhador pelo trabalho, criados pela Toyota, também vê, no desemprego estrutural, uma forma de conseguir, através do emprego formal, que “a vivência subjetiva dos trabalhadores” se alinhem “docilmente com as normas econômicas e as relações mercantis onde se enquadra” (DEJOURS, 1993, p.283).

Para Antunes e Alves, é nessa fase de reestruturação e, principalmente com a fragmentação da cadeia produtiva em células produtivas, cuja eficácia produtiva passa a ser de responsabilidade de uma equipe, que o capital passa a controlar a dimensão

⁴ “Em toda a cadeia de produção há sinais luminosos com três luzes: verde, tudo em ordem; laranja, há superaquecimento, a cadeia avança em velocidade excessiva; vermelha, há um problema, é preciso parar a produção e resolver a dificuldade” (GOUNET, 1999, p.29)

subjetiva do trabalhador, fazendo com que a relação ente trabalho e capital passe a ser uma nova forma de *subsunção*⁵:

“Apesar de o toyotismo pertencer à mesma lógica de racionalização do trabalho do taylorismo/fordismo, o que implica considerá-lo uma continuidade com respeito a ambos, em contrapartida, a surgir como um controle do elemento subjetivo da produção capitalista que estaria posto no interior de uma nova *subsunção* real do trabalho ao capital.” (ANTUNES & ALVES, 2004, p.346)

A análise levada a efeito até aqui, no que se refere aos artifícios criados para o capital tomar posse das variáveis psicológicas do trabalhador, permite supor que para o trabalhador deficiente que nunca atuou em um processo produtivo, não haveria necessidade de outros artifícios para capturar sua “*subsunção natural*”⁶ pelo trabalho senão, a simples afirmação de estar sendo oportunizado a ele, através de um emprego formal, uma possibilidade de se mostrar produtivo.

2.1.2 A acumulação flexível e a precarização do trabalho

A combinação ótima entre o uso de tecnologia e a força de trabalho, permite ao capital obter maiores vantagens econômicas. Antes, porém, de se explicar como esta combinação é usada pelo capital para sua crescente acumulação, se faz necessário um breve entendimento do conceito de trabalho em Marx e o papel que ele deixa de desempenhar quando de sua utilização exclusiva para produção de mercadorias.

2.1.2.1 O trabalho em Marx

O trabalho, na concepção do materialismo histórico, é visto como um processo capaz de produzir transformações, onde 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 mãos, a fim de apropriar-se dos recursos da natureza, imprimindo-lhe forma útil à vida humana” (MARX, 1994, 202).

⁵ “... *subsunção* expressa que a força de trabalho vem a ser, ela mesma, incluída e como transformada em capital: o trabalho constitui o capital. Constitui-o negativamente, pois é nele integrado no ato de venda da força de trabalho, pelo qual o capital adquire, com essa força, o uso dela; uso que constitui o próprio processo capitalista de produção.” (ANTUNES & ALVES, 2004, p.343-344)

⁶ Utiliza-se o termo “*subsunção natural*” para designar uma maior motivação em querer ser produtivo frente a oportunidades de trabalho que antes não eram acessíveis aos trabalhadores com deficiência.

É através do trabalho que o homem, ao modificar a natureza, também se modifica e passa a construir sua própria história. Nesse sentido, esta categoria coloca-se como central na sua vida, capaz de transformá-lo em um ser social, criativo, consciente, fazendo com que se diferencie de toda e qualquer espécie animal:

“Uma aranha executa operações semelhantes às do tecelão, e a abelha supera mais de um arquiteto ao construir sua colméia. Mas o que distingue o pior arquiteto da melhor abelha é que ele figura na mente sua construção antes de transformá-la em realidade. No fim do processo de trabalho aparece um resultado que já existia antes idealmente na imaginação do trabalhador. Ele não transforma apenas o material sobre o qual opera; ele imprime ao material o projeto que tinha conscientemente em mira...” (MARX, 1994, p.202).

No entanto, quando Marx analisa a mercadoria, fruto do trabalho humano, sendo desenvolvida na forma capitalista de produção, ele demonstra que a categoria trabalho passa a adquirir uma nova dimensão para o ser humano:

“Ao penetrar o trabalhador na oficina do capitalista, pertence a este o valor-de-uso⁷ de sua força de trabalho⁸, sua utilização, o trabalho. O capitalista compra a força de trabalho e incorpora o trabalho, fermento vivo, aos elementos mortos constitutivos do produto, os quais também lhe pertencem. Do seu ponto de vista, o processo de trabalho é apenas o consumo da mercadoria que comprou, a força de trabalho...” (MARX, 1994, p.210).

Sendo o processo de trabalho, para o capitalista, um processo que ocorre entre coisas (meios de produção e força de trabalho) que ele comprou e que lhe pertencem, a força de trabalho se transforma também em mercadoria, fazendo com que o trabalhador se “coisifique”, e o seu trabalho passe a ser mais um elemento material, inerte, alienado, porém capaz de produzir riquezas para quem o contratou. Além disso, segundo Marx, para que seja possível a utilização dessa força de trabalho como mercadoria, ela deve ser oferecida ou vendida por seu próprio possuidor, que por sua vez, não deve possuir os meios de produção necessários ao seu desenvolvimento:

⁷ A utilidade de uma mercadoria faz dela um valor-de-uso. (MARX, 1994, p.42).

⁸ Por força de trabalho, ou “capacidade de trabalho compreendemos o conjunto das faculdades físicas e mentais, existentes no corpo e na personalidade viva de um ser humano, as quais ele põem em ação toda a vez que produz valores-de-uso de qualquer espécie” (MARX, 1994, p.187).

“Para transformar dinheiro em capital tem o possuidor do dinheiro de encontrar o trabalhador livre no mercado de mercadorias, livre nos dois sentidos, o de dispor como pessoa livre de sua força de trabalho como sua mercadoria, e o de estar livre, inteiramente despojado de todas as coisas necessárias à materialização de sua força de trabalho, não tendo além desta outra mercadoria para vender” (MARX, 1994, p.189).

E ainda, por ser a força de trabalho um elemento vivo, duas preocupações principais se fazem presentes a quem a contrata: garantir os meios de subsistência necessários à sua produção, e somente contratar indivíduos que possuam um grau médio de habilidade, destreza e rapidez reinantes na especialidade em que vão atuar.

Para quem observa em um nível externo à produção, ou seja, o da circulação ou troca de mercadorias, dentro do qual se operam a compra e a venda da força de trabalho, pode realmente ficar apenas no campo das aparências as reais intenções do comprador desta força de trabalho e despercebido que o seu detentor vai ser “coisificado” nas linhas de produção. Para Marx, nesse âmbito externo, no momento da compra da força de trabalho, só reina aí liberdade, igualdade e propriedade:

“Liberdade, pois o comprador e o vendedor de uma mercadoria, a força de trabalho, por exemplo, são determinados apenas pela sua vontade livre. O contrato é o resultado final, a expressão jurídica comum de suas vontades. Igualdade, pois estabelecem relações mútuas apenas como possuidores de mercadorias e trocam equivalente por equivalente. Propriedade, pois cada um só dispõe do que é seu [...] A única força que os junta e os relaciona é a do proveito próprio, da vantagem individual, dos interesses privados.” (MARX, 1994, p.196-197)

Marx afirma ainda que, pelo fato de cada um só cuidar de si mesmo, na esfera externa à produção, realizam todos, em virtude de uma harmonia preestabelecida das coisas, apenas as obras de interesse geral. No entanto, ao deixarem a esfera da circulação ou troca de mercadorias,

“parece-nos que algo se transforma na fisionomia dos personagens do nosso drama. O antigo dono do dinheiro marcha agora à frente como capitalista; segue-o o proprietário da força de trabalho como seu trabalhador. O primeiro com um ar importante, sorriso velhaco e ávido de negócios; o segundo tímido, contrafeito, como alguém que vendeu sua própria pele e apenas espera ser esfolado.” (MARX, 1994, p.196).

É evidente que *algo* deve acontecer no processo de trabalho, para que o proprietário da força de trabalho e dos meios de produção obtenha um produto final de valor mais elevado que o valor conjunto das mercadorias necessárias para produzi-lo (força de

trabalho e meios de produção). Torna-se necessário, portanto, que o capitalista além de produzir mercadorias que possuam valor de uso, também garanta a criação de um valor excedente, chamada por Marx de mais valia, no produto que se está desenvolvendo.

Essa mais valia, surge especificamente do trabalho vivo: ao comprar a força de trabalho, o capitalista paga por uma determinada jornada de trabalho, capaz de garantir a sua conservação que são os meios de subsistência de quem a vende. No entanto, de antemão prevê que o valor pago, para essa manutenção do trabalhador, seja compensado pelo seu trabalho em apenas uma parte da jornada diária e o restante desta jornada seja de um trabalho não remunerado, que o capital se apropria. Esse excedente quantitativo do trabalho, da duração prolongada do mesmo processo de trabalho, dá origem a mais valia. Desta forma, o valor da força de trabalho e o valor que ela cria no processo de trabalho adquirem duas magnitudes distintas.

E assim, conclui Marx, o capitalista depois de ter comprado mercadorias, volta ao mercado para vender mercadorias, só que agora com um novo valor. Essa metamorfose, a transformação de seu dinheiro em capital é possível pois,

“Ao converter dinheiro em mercadorias que servem de elementos materiais de novo produto ou de fatores do processo de trabalho a ao incorporar força de trabalho viva à materialidade morta desses elementos, transforma valor, trabalho pretérito, materializado, morto, em capital, em valor que se amplia, um monstro animado que começa a “trabalhar”, como se tivesse o diabo no corpo.” (MARX, 1994, p.219-220)

E ainda, segundo Marx, diante de todo esse quadro de exploração, se questionado, o capitalista se justifica:

“Poderia o trabalhador construir fábricas no ar, produzir mercadorias? Não lhe forneceu ele os meios materiais, sem os quais não lhe teria sido possível materializar o seu trabalho? Sendo a maioria da sociedade constituída dos que nada possuem, não prestou ele um serviço inestimável à sociedade com seus meios de produção [...] e ao próprio trabalhador, a quem forneceu ainda os meios de subsistência?” (MARX, 1994, p.217).

Do exposto, em virtude das novas condições materiais que a categoria trabalho passou a adquirir na produção capitalista, duas conclusões podem ser estabelecidas: 1- se o trabalho contido em uma mercadoria do ponto de vista da grandeza valor, só interessa quantitativamente, o que passa a importar mais na produção capitalista, não é mais a qualidade, a natureza e o conteúdo deste trabalho; 2- a inclusão de todo e qualquer

trabalhador, nas novas formas de produção, deve atender estritamente as necessidades de valorização do capital, pois

“o trabalhador durante toda a sua existência nada mais é que força de trabalho, que todo o seu tempo disponível é por natureza e por lei tempo de trabalho, a ser empregado no próprio aumento do capital. Não tem qualquer sentido o tempo para educação, para o desenvolvimento intelectual, para preencher funções sociais, para o convívio social, para o livre exercício das forças físicas e espirituais...” (MARX, 1994, p.300).

Para o contexto deste estudo, o fundamental é apreender que o trabalhador hoje, completamente despojado dos meios materiais para produzir mercadorias, está inteiramente dependente do capital para poder desenvolver seu trabalho e garantir sua sobrevivência. Desta forma, a sua inclusão no trabalho, nada mais é do que a confirmação da sua exclusão como indivíduo transformador, criativo e independente, como trabalhador concreto capaz de gerar sua própria história. E ainda, se o que interessa ao capital é a quantidade de trabalho aplicado na produção da mercadoria, qualquer trabalhador, independentemente de sua qualificação, pode eventualmente ser “aproveitado” na produção capitalista. Compete agora compreendermos as possibilidades de utilização da força de trabalho nos sistemas flexíveis de produção que passaram a combinar o uso de tecnologia com o trabalho vivo.

2.1.2.2 A acumulação flexível

Um processo produtivo flexível, orientado pela demanda, se utiliza da alta tecnologia somente nos pontos do processo que não sofrem alterações quando da inovação do produto. Ao contrário, só seria viável o investimento em alta tecnologia se a demanda fosse alta, o que implicaria em um consumo de massa.

Desta forma, para que fosse possível e viável a diversificação constante do que é fabricado, nos pontos em que a inovação implica em mudanças operacionais ou técnicas, se utiliza do trabalho vivo aliado ao emprego de uma base tecnológica de baixa complexidade, resultando em um trabalho simplificado e muitas vezes repetitivo. Logicamente, esse trabalho vivo deve também ser flexível, adaptando-se a diferentes necessidades que são “moldadas” pela demanda. Essa lógica da “combinação” entre trabalho morto e trabalho vivo, entre desigualdades, surgem como estratégias de flexibilização e acumulação.

Porém, isso não basta para o capital. A sua percepção em descobrir novas formas de obtenção de mais valia, vai muito além: nesse conturbado momento de transição, o capital se viu diante da possibilidade de criar novas condições de exploração da força de trabalho. Assim, seus horizontes se ampliam diante de uma nova categoria que ele cria: a da acumulação flexível.

Ao se apoiar na flexibilidade dos processos de trabalho, dos mercados de trabalho, dos produtos e dos padrões de consumo, a acumulação flexível, segundo Harvey, passa a ser caracterizada pelo

“surgimento de setores de produção inteiramente novos, [...] novos mercados e, sobretudo, taxas altamente intensificadas de inovação comercial, tecnológica e organizacional. A acumulação flexível envolve rápidas mudanças dos padrões do desenvolvimento desigual, tanto entre setores como entre regiões geográficas, criando, por exemplo, um vasto movimento no emprego no chamado “setor de serviços”, bem como conjuntos industriais completamente novos em regiões até então subdesenvolvidas...” (HARVEY, 1994, p.140)

Todo este movimento global, apontado por Harvey, acaba por “volatilizar” a segurança e estabilidade do trabalhador, fazendo com que o empregador exerça um controle maior sobre o trabalho. Sob as ordens do capital, promove-se todo um processo de (re)constituição do trabalho. O “enxugamento” no quadro de trabalhadores das empresas reestruturadas promove um aumento considerável de novas formas de contratação, normalmente vinculadas a terceirização e subcontratação. Mesmo o “setor de serviços”, alternativa de trabalho para a maioria dos “expulsos” da indústria, é afetado pela lógica da racionalidade econômica, o que torna crescente o trabalho informal ou formal em tempo parcial ou temporário. Pelas facilidades de deslocamentos geográficos, retornam as velhas formas de exploração do trabalho ilegal ou desqualificado, como o uso de força de trabalho infantil (na China) ou de imigrantes (*dekasseguis* nas indústrias japonesas). Assim, na “onda” da acumulação flexível, as mulheres e crianças também passam a ser “aproveitados”. A própria subcontratação é utilizada de uma maneira ainda mais predatória, quando o capital resgata as antigas formas de trabalho como a artesanal, a doméstica e a familiar. Diante de um quadro de desemprego estrutural, também os sindicatos perdem suas forças e passam a ser incorporados como aliados às necessidades produtivas das indústrias.

Embora tudo isso pareça uma grande desorganização capitalista, para Harvey, o mais interessante

“é a maneira como o capitalismo está se tornando cada vez mais organizado *através* da dispersão, da mobilidade geográfica e das respostas flexíveis nos mercados de trabalho, nos processos de trabalho e nos mercados de consumo, tudo isso acompanhado por pesadas doses de inovação tecnológica e institucional.” (HARVEY, 1994, p.150-151)

Para Antunes, a acumulação flexível passa a articular um “conjunto de elementos de *continuidade* e de *descontinuidade*, que acabam por conformar algo *relativamente* distinto do padrão taylorista/fordista de acumulação, mas não o abandonando” (ANTUNES, 2002, p.28).

Essas novas estratégias usadas pelo capital a fim de promover sua crescente acumulação, nos remete a uma hipótese em relação à utilização da força de trabalho do deficiente: se o capital encontra trabalhadores deficientes com uma “subsunção natural” pelo trabalho produtivo, e diante dessas novas possibilidades precárias de utilização da força de trabalho, o uso de sua força de trabalho, imposta pela lei de cotas, torna-se possível.

Paralelamente a todos esses acontecimentos, o capital também investe na criação de uma nova sociedade de consumo. De nada adiantaria, ao capital, dar continuidade à filosofia da produção em massa. Diante de um novo quadro de organização fabril, os bens duráveis produzidos de forma padronizada e em larga escala, deveriam ser substituídos. Junto com flexibilidade dos processos produtivos, surge a produção em pequena escala, diversificada e com acelerado ritmo de inovação. Mas tampouco adiantaria, ao capital, acelerar a produção de bens diversificados se na outra ponta, o consumidor, não os consumisse nessa mesma velocidade. Assim passa a existir um

“incentivo onipresente para a aceleração, por parte de capitalistas individuais, do seu tempo de giro com relação à média social, e para fazê-lo de modo a promover uma tendência social na direção de tempos médios de giro mais rápidos.” (HARVEY, 1994, p.209)

O “tempo de giro do capital” corresponde, segundo Harvey, à associação entre o tempo de produção e tempo de circulação da troca. Porém, para promover esse “encurtamento” na relação de tempo entre produção e troca, a produção capitalista precisaria, necessariamente, segundo Antunes, “converter-se em inimigo da durabilidade dos produtos⁹”. Desse modo,

⁹ “A “qualidade total” torna-se, ela também, a negação da durabilidade das mercadorias. Quanto mais “qualidade” as mercadorias aparentam (e aqui a *aparência* faz a diferença), menor tempo de duração elas

“o apregoado desenvolvimento dos processos de “qualidade total” converte-se na expressão *fenomênica, involucral, aparente e supérflua* de um mecanismo produtivo que tem como um dos seus pilares mais importantes a taxa decrescente do valor de uso das mercadorias, como condição para a reprodução ampliada do capital e seus imperativos expansionistas.” (ANTUNES, 2002, p.27)

Assim a crise de acumulação, vivida pelo capital no modelo rígido de produção, é amenizada pela “universalização do toyotismo”. E é assim que a acumulação flexível, ao readequar as formas antigas de trabalho, vinculadas ao modelo de produção de massa, propõe novas formas ainda mais precarizadas, fragmentadas, esvaziadas de conteúdo. A partir desse momento, universaliza-se a idéia do “novo trabalhador”, flexível, comprometido com o seu trabalho e com sua (des)qualificação, cujo intento maior é intensificar ainda mais a exploração de sua força de trabalho.

Feitas estas considerações, verifica-se que a utilização combinada da precarização do trabalho ao longo da cadeia produtiva, à possível existência da “subsunção natural” pelo trabalho viabilizam a utilização da força de trabalho das pessoas com deficiência nos processos produtivos industriais.

Passa a ser interessante agora, na continuidade deste estudo, analisar os efeitos das políticas neoliberais sobre a formação profissional dos trabalhadores, para se compreender em que nível vai se situar a relação entre o trabalho e a qualificação do deficiente, a fim de garantir valorização ao capital.

2.2 A ACUMULAÇÃO FLEXÍVEL, NEOLIBERALISMO E FORMAÇÃO PROFSSIONAL

A partir do entendimento dos reflexos que as inovações tecnológicas produziram para o trabalhador, é necessário compreender as consequências para a sua formação profissional após a adoção, pelo Brasil, das políticas neoliberais.

devem efetivamente conter. Desperdício e destrutividade acabam sendo seus traços determinantes [...] Poderíamos lembrar do tempo médio de vida útil estimada para os automóveis modernos e mundiais, cuja durabilidade é cada vez mais reduzida [...] A indústria de computadores, [...] mostra-se, pela importância no mundo produtivo contemporâneo, um caso exemplar dessa tendência depreciativa e decrescente do valor de uso das mercadorias. Um sistema de *softwares* torna-se obsoleto e desatualizado em tempo bastante reduzido, levando o consumidor à sua substituição, pois os novos sistemas não são compatíveis com os anteriores. As empresas, na competitividade intensa travada entre elas, pela necessidade de reduzir o tempo entre produção e consumo, incentivam ao limite essa tendência destrutiva do valor de uso das mercadorias (e delas dependem).” (ANTUNES, 2002, p.27-28)

2.2.1 A conformação da educação pelas políticas neoliberais

Se o interesse maior do capital, ao promover a “universalização do toyotismo”, é recompor as perdas ocorridas durante a crise dos anos 70, nada mais certo do que instalar sua lógica de acumulação em países de 3º Mundo. O contraste entre o moderno e o atrasado, poderia oferecer condições favoráveis para a exploração da força de trabalho de forma ainda mais lucrativa, já que “os setores modernos e integrados da economia capitalista (interna e externa) alimentam-se e crescem apoiados e em simbiose com os setores atrasados” (FRIGOTTO, 2007, p.1133).

No entanto, o capital percebe que, para sua atuação nestes países, em um primeiro momento, era necessário não só fazer alguns ajustes internos em suas economias como, e principalmente, adequá-los ao sistema hegemônico de acumulação. Para que isso acontecesse, porém, seria necessária a sua interferência na organização política e social destes Estados. Como os países em desenvolvimento têm problemas financeiros, é através do FMI (Fundo Monetário Internacional) e do Banco Mundial, que o capital consegue seu intento. Para oportunizar ajuda financeira aos Estados que possuíam dificuldades em acompanhar a evolução do mercado mundial, ele os obriga a adotar, em caráter emergencial, “pacotes” de políticas públicas desenvolvidas pelo Banco Mundial, a fim de promover reformas no plano político, jurídico, econômico e educacional.

Segundo Gentili, a idéia maior por trás destas reformas é a construção de uma ordem social regulada pelos princípios do livre-mercado e sem a interferência sempre perniciosa da intervenção estatal (GENTILI, 2004). Surgem aí as políticas neoliberais, aplicadas inicialmente nos países da América Latina, e que tem como princípio ideológico a transformação dos países que as adotam, em Estado Mínimo.

No Brasil, a legitimação dessas políticas se inicia no governo Collor e atinge seu auge no governo de Fernando Henrique Cardoso. São três seus pilares de sustentação: *desregulamentação* (implicando, principalmente, na retirada de direitos sociais garantidos à população pelo Estado); *descentralização* (facilitando reformas administrativas através de novas concessões de poderes para os estados e municípios); *privatização* (permitindo o repasse de concessões públicas às empresas privadas). Além disso, assim como em uma empresa, os recursos físicos e humanos disponíveis pelo Estado devem ser racionalizados e bem utilizados.

É importante observar que estas políticas neoliberais, fragmentam e “enxugam” toda uma estrutura de políticas públicas e as convertem em uma estrutura mínima, que

deve agora garantir a equidade social. O Estado deveria ser mais flexível e possuir a capacidade de se “movimentar” com maior rapidez, em função do novo ritmo do mercado global. As garantias de igualdade social, no que diz respeito à saúde, educação, moradia, emprego dentre outras, não devem mais existir pois estariam fora da lógica do livre-mercado, da competitividade, de uma sociedade moderna onde os sujeitos devem ser os protagonistas de seus sucessos ou fracassos. Desta forma, no início da década de 90, conjuntamente com a reestruturação produtiva, os debates políticos e econômicos, no Brasil, são “substituídos pelo discurso técnico-gerencial e pelo ideário de ajuste, descentralização, flexibilização e privatização” (FRIGOTTO, 2007, p.1137).

Por outro lado, a legitimação dessa ideologia neoliberal só seria fértil ao capital se a sociedade a entendesse como necessária e inevitável. Um dos artifícios utilizados para essa aceitação foi a utilização da globalização como “integração de povos”, onde a competição é apresentada como a essência da sociedade moderna e a divisão internacional do trabalho como uma consequência. Nesta nova ordem, só os melhores triunfam. E ainda, é reforçada a idéia de que as crises de mercado, dos países em desenvolvimento, são frutos da incompetência produtiva de seus cidadãos. Para Kuenzer, os processos de persuasão e coerção, constitutivos da hegemonia capitalista, fazem com que o trabalhador se “submeta ao capital, compreendendo sua própria alienação como resultante de sua prática pessoal “inadequada”” (KUENZER, 2002(a), p.80) e ainda, é nesse sentido que a hegemonia, “além de expressar uma reforma econômica, assume as feições de uma reforma intelectual e moral” (KUENZER, 1986, p.52). Para Gentili, na perspectiva da ideologia neoliberal, os indivíduos são também culpados pela crise: os pobres passaram a ser culpados pela pobreza, os desempregados pelo desemprego; os sem terra pela violência no campo; os corruptos pela corrupção, os professores pela péssima qualidade dos serviços educacionais (GENTILI, 2004). Neste processo, a exclusão social passa a ser visto como algo natural.

Assim, a reestruturação produtiva e o desemprego estrutural por ela gerado, e as políticas neoliberais, que reforçam as desigualdades sociais, se tornam elementos fundamentais para a manutenção da hegemonia capitalista nos países emergentes. O que estaria faltando, no entanto, era ajustar toda essa força de trabalho às diferentes necessidades de mercado. Isso só seria possível se houvesse uma intervenção, por parte do capital, na área da educação. E ainda, para se conseguir uma dinâmica formativa que atingisse a maioria da população, principalmente com o intento de garantir a estabilidade no processo de acumulação, a regulação das diretrizes educacionais deveria ser realizada

pelo próprio mercado. A escola, obrigatoriamente, deveria ser pensada como uma empresa e a educação como uma mercadoria. Nessa ótica, os clientes (alunos) passariam a ser (trans)formados e ajustados, como cidadãos produtivos, para atender essas novas demandas do mundo do emprego.

Para Vasconcellos, a palavra escola, nas orientações neoliberais, passa a designar “um certo modelo escolar que considera a educação como um bem essencialmente privado e cujo valor é antes de tudo econômico” e a tendência à privatização não ocorreria necessariamente no plano jurídico ou financeiro, “mas pela transformação interna em mercado em que a concorrência entre indivíduos ou entre estabelecimentos é de regra” (VASCONCELLOS, 2003, p.1044). É nesse enfoque que as novas políticas educacionais, propostas pelo Banco Mundial, de orientação mais econômica do que pedagógica, passam a ser elaboradas tendo como “linha mestra”, a relação custo/benefício. Para Frigotto, os projetos desenvolvidos, a partir de então, para a área da educação, passaram a reproduzir,

“por diferentes mecanismos, a escola dual e uma educação profissional e tecnológica restrita (que adentra as mãos e aguça os olhos) para formar o “cidadão produtivo” submisso e adaptado às necessidades do capital e do mercado” (FRIGOTTO, 2007, p.1131).

Como forma de facilitar a expansão do capital na área da educação, ela é submetida às três exigências neoliberais impostas inicialmente ao Estado: *desregulamentação* (com destaque às perdas de direitos trabalhistas conquistados pelos docentes ao longo do século XX); *descentralização* (legitimada no ano de 1997, pela Lei das Diretrizes e Bases da Educação, tendo como destaque o repasse aos estados e municípios da responsabilidade pelo ensino fundamental e médio e a criação do Planfor, gerenciado pelo Ministério do Trabalho) e *privatização* (quando se autorizam a oferta de vários cursos profissionalizantes por instituições particulares).

Nesse momento, também houve a necessidade de se disseminar a idéia de que a educação, sob o controle exclusivo do Estado, não tem condições de acompanhar o dinamismo do mercado e ainda, diante de uma nova organização global do trabalho, o sistema de formação deve ser contínuo e de responsabilidade de cada cidadão. Segundo Frigotto, a idéia de deslocar a responsabilidade social da educação do Estado para a responsabilidade individual, é reforçada através de afirmações do tipo: “nosso desenvolvimento está barrado porque temos baixos níveis de escolaridade e os

trabalhadores não têm emprego porque não investiram em sua empregabilidade” (FRIGOTTO, 2007, p.1138).

A educação passa, então, a ser reestruturada com o objetivo maior de fornecer uma força de trabalho “flexível” e adequada às novas demandas. Nesse sentido, para Saviani, o toyotismo torna-se uma grande fonte inspiradora para as reformas educativas:

“busca-se flexibilizar e diversificar a organização das escolas e o trabalho pedagógico, assim como as formas de investimento. Neste último caso, o papel do Estado torna-se secundário e apela-se para a benemerência e voluntariado [...] Assim, também na educação, aperfeiçoam-se os mecanismos de controle, inserindo-a no processo mais geral de gerenciamento das crises no interesse da manutenção da ordem vigente.” (SAVIANI, 2002, P. 23)

Como as políticas neoliberais reforçam a exclusão, o capital vislumbra a possibilidade de utilizar tanto os indivíduos que detém uma boa formação acadêmica e que estão vinculados a empregos formais, mas e principalmente todos aqueles que ficam a margem do setor produtivo, na informalidade ou em subempregos e que, na sua maioria não possuem o ensino fundamental. Para tornar esses trabalhadores rapidamente disponíveis à sua lógica, principalmente para atender as multinacionais que passam a se instalar no Brasil, era preciso garantir uma mão de obra minimamente qualificada. Assim, já em um contexto de Estado Mínimo, são priorizados investimentos na “universalização” do ensino fundamental e no ensino técnico (já não mais integrado), é incentivada a privatização do ensino superior e substituída a ênfase dada na qualificação profissional para o de “ensino por competência”, onde transferem para o trabalhador a responsabilidade de se ajustar às especificidades do mercado de trabalho.

Em relação ao ensino fundamental, os investimentos deveriam ocorrer de uma forma econômica e passam a ser efetivados, segundo Frigotto, “dentro de uma profunda desigualdade intra e entre regiões e na relação cidade/campo. A diferenciação e a dualidade dão-se aqui pelo não acesso efetivo e democrático ao conhecimento” (FRIGOTTO, 2007, p.1138).

O resultado desta política, principalmente para o ensino médio, foi da “opção da formação para o trabalho simples e da não preocupação com as bases da ampliação científica, técnica e tecnológica” (FRIGOTTO, 2007, p.1139). O próprio ensino médio profissionalizante integrado deixa de ser interessante (a extinção de sua integração se deu pelo Decreto 2208/97), já que sua formação para atuação em atividades mais específicas poderia ser realizada na própria indústria. Neste período, também o sistema S deixa de ter

sua função social e passa a se transformar em “empresas de serviços com múltiplas “unidades de negócio”” (FRIGOTTO, 2007, p.1147).

Ao não se promover um ensino igualitário e de qualidade, reforçam-se as desigualdades. Se a orientação pedagógica, definida pelo Banco Mundial, necessariamente deveria ter como eixo a adaptação e a conformação do trabalhador, no plano psico-físico, intelectual e emocional, às novas bases materiais, tecnológicas e organizacionais de produção (FRIGOTTO, 1998) e o Estado deveria pensar de maneira econômica, a iniciativa privada é autorizada a oferecer cursos profissionalizantes de curta duração, tanto a nível técnico como superior.

No entanto, é no ensino superior que a privatização atinge seu auge, impulsionada principalmente pela idéia do livre mercado. Ao cumprir as exigências do Banco Mundial, o Estado deixa de exercer a função mediadora entre formação e mercado e “afrouxa” os critérios para autorização de novos cursos, com o intuito de estimular a oferta de cursos superiores de graduação pela iniciativa privada (KUENZER, 1998). Estes passam a incorporar o conceito de flexibilidade, o que significaria, na maioria dos casos, cursos destinados a garantir empregabilidade, normalmente aligeirados e de qualidade duvidosa, com a possibilidade de serem extintos a qualquer momento devido às mudanças no mercado. Cursos superiores, que de fato possibilitem ao aluno conhecimentos científicos e tecnológicos, garantindo sua autonomia intelectual, e permitindo a sua interferência nos processos produtivos e sociais, de crescente complexificação, devido ao constante desenvolvimento científico-tecnológico, ficam destinados a minoria dos cidadãos.

Desta forma, “democratiza-se” o acesso ao conhecimento. Só não era dito “aos clientes”, que as novas ofertas formativas não garantiriam uma profissão e sim uma possibilidade de ocupação. Assim é que

“as políticas educacionais, sob o ideário neoliberal da década de 1990 e sob um avanço quantitativo do ensino fundamental e uma mudança discursiva aparentemente progressista no ensino médio e na “educação profissional e tecnológica”, aprofundam a segmentação, o dualismo e perpetuam uma relação débil entre elas” (FRIGOTTO, 2007, p.1138).

A mesma observação feita por Harvey, em relação a aparente desorganização que surge no mercado global na década de 70 e que objetivava a criação de novas condições de exploração da força de trabalho, passa a valer também para a área da educação: a aparente “desorganização” na área da educação “é a maneira como o capitalismo está se tornando

cada vez mais organizado *através* da dispersão” (HARVEY, 1994, p.150). Assim, as desigualdades produzidas no campo da formação escolar e profissional, passam a constituir-se uma grande fonte de valorização do capital.

Esse entendimento inicial sobre os impactos das políticas neoliberais sobre a educação permite apreender, que todos os trabalhadores podem ser incluídos na cadeia produtiva industrial, independentemente da qualidade e nível de formação profissional, quando o processo de produção passa a ser visto como processo de criar valor. Para Marx, quando o capital faz com que “os meios de produção se transformem imediatamente em meios de absorção de trabalho alheio”, não é mais o trabalhador que emprega os meios de produção,

“mas os meios de produção que empregam o trabalhador. Em vez de serem consumidos por ele como elementos materiais de sua atividade produtiva, consomem-no como o fermento de seu próprio processo vital. E o processo vital do capital consiste apenas em mover-se como valor que se expande continuamente” (MARX, 1994, p.355).

Importa agora, tentar compreender quais são os reflexos para a educação profissional do trabalhador quando da reestruturação da indústria e da educação.

2.2.2 Os novos arranjos produtivos e a precarização da educação profissional

A conjuntura das políticas educacionais no Brasil, reflexo do avanço do capital sobre a organização produtiva na década de 90, surtiram fortes efeitos sobre a absorção e definição de novas demandas de formação profissional. E ainda, se anteriormente o diploma se constituía a base das remunerações, após a reestruturação na educação o que passa a definir o valor do conhecimento é a relação oferta/demanda. Porém, antes de se promover uma análise das novas relações que se estabelece entre postos de trabalho e educação profissional, principalmente para a atuação do deficiente, se faz necessário o entendimento de alguns pontos fundamentais:

1) Ao ser realizada a reestruturação produtiva pela incorporação da base microeletrônica, o modelo de qualificação, que permitia ao trabalhador adquirir uma profissão relativamente estável, foi substituído pelo modelo de competência a fim de atender a nova dinamicidade imposta aos processos produtivos. Como a competência

também pode sugerir a valorização de conhecimentos adquiridos na prática, sem exigência de escolaridade mínima, passa a prevalecer a idéia da formação rápida, prática e objetiva, que pode ser realizada por qualquer cidadão, desde que saiba ler e escrever (justificando assim a necessidade do investimento prioritário no ensino fundamental). Essa metodologia, ao ser também empregada nos cursos técnicos e superiores, faz com que os “clientes”, sem autonomia intelectual, fiquem submetidos aos imperativos econômicos.

Particularmente para os cursos técnicos, embora o decreto 5154/2004 derrube o decreto 2208/97, a idéia da integração é substituída pela da articulação, fazendo com que a profissionalização, segundo Saviani, seja

“entendida como um adestramento em uma determinada habilidade sem o conhecimento dos fundamentos dessa habilidade e, menos ainda, da articulação dessa habilidade com o processo produtivo” (SAVIANI, 2006, p.15).

Em muitos casos, a competência que o trabalhador deve possuir para atuar no processo de produção, enquanto subordinada à lógica restrita da produção que destina à máquina a parte intelectual do processo produtivo, se limita a ler e escrever, associada ou não a outras do tipo: ser capaz de interpretar, memorizar, compreender, se relacionar, se comunicar, etc. Nesses casos, ao se tornarem reducionistas e superficiais, tais competências poderiam ser apreendidas dentro da própria empresa (com exceção do ler e escrever).

Assim, é através do uso do modelo de competências com ênfase no saber fazer, na dimensão prática, como categoria formativa, que se possibilita “adestrar” rapidamente o trabalhador, independentemente de sua escolaridade. Para Kuenzer, as demandas de educação profissional, enquanto estratégia privada, atende à lógica da distribuição desigual do saber na perspectiva da redução dos custos de produção, sendo que esta redução dos custos é obtida através da combinação de diferentes modalidades de uso da força de trabalho que por sua vez demandam diferentes competências (KUENZER, 2003(a)).

Do exposto, para o trabalhador deficiente, uma “educação profissional” orientada pela lógica da competência, fornecida na própria empresa, a fim de atender a realização de um trabalho esvaziado de conteúdo, principalmente naqueles pontos da cadeia produtiva que incorporam o método taylorista/fordista de produção, permitiria sua transformação em “cidadão produtivo”.

2) O toyotismo, ao fragmentar a produção *internamente*, através da criação das células produtivas, transforma o operário em um trabalhador multitarefa e repassa à equipe da qual faz parte, a responsabilidade pela produtividade e melhorias de processo. Segundo Vasconcellos, para que essa nova organização funcionasse, algumas “qualidades” se faziam necessárias, mas não vinculadas à “lógica dos conhecimentos” e sim a “lógica de competências”, tais como: “capacidades de adaptação, de comunicação, de trabalho em equipe, de espírito de iniciativa...” (VASCONCELLOS, 2003, p.1047).

Por outro lado, mesmo com essas qualidades, é na combinação ideal entre dois elementos que se consegue uma equipe produtiva:

- a) sua subjetividade em querer produzir;
- b) e o uso, do que Dejours chamou, da “inteligência prática”;

Para Antunes & Alves, o modo de produção capitalista pressupõe um envolvimento operário, ou seja, “formas de captura da subjetividade operária pelo capital, ou, mais precisamente, da sua subsumção à lógica do capital” (ANTUNES & ALVES, 2004, p.344), o que Gounet traduz como aderência ao sistema ao invés de aceitação (GOUNET, 1999, p.46).

Portanto, o capital vai usar de todos os mecanismos para se apoderar da sua subjetividade pelo trabalho, tais como: combinação entre altas taxas de desemprego estrutural e oportunidade de um emprego formal; incorporação de vantagens como ganhos de produtividade, participação nos lucros da empresa, oferecimento de diferentes benefícios, dentre outras.

Assim, o “toyotismo procura desenvolver por meio dos mecanismos de comprometimento operários” a captura das “variáveis psicológicas do comportamento operário” ficando este subsumido ao capital tanto de maneira formal como também real (ANTUNES & ALVES, 2004, p.345).

No entanto, Dejours passa a considerar de difícil compreensão os “desempenhos japoneses sem supor que os recursos da inteligência operária sejam particularmente bem utilizados”, onde afirma que:

“muitos dos achados extraordinários e muitos dos ajustes ordinários na organização do trabalho [...] passam pela solicitação dos sentidos que alertam o corpo e suscitam a curiosidade [...] Esta dimensão corporal da inteligência é que se mobiliza primeiro quando os operadores se esforçam por corrigir o funcionamento de uma linha de produção, e mesmo introduzir nela verdadeiras inovações. [...] Assim, pode-se observar que diversos operadores ignoram a maior parte dos conhecimentos fundamentais sobre matemática e informática, mas se mostram capazes de intervir com eficácia sobre a programação, ou até mesmo aperfeiçoam programas” (DEJOURS, 1993).

Do exposto, e levando-se em conta que os trabalhadores que compõem uma célula produtiva se relacionam apenas como usuários das tecnologias que estão a sua volta e que, quando muito, passam a resolver eventuais problemas não complexos, para que o operário se torne um trabalhador multitarefa, segundo Kuenzer, passa a importar mais uma educação geral, em substituição à educação profissional o que seria suficiente para garantir a formação do “trabalhador multitarefa. E ainda, sua aprendizagem seria garantida diante de uma formação escolar orientada “no desenvolvimento de competências cognitivas relativas ao domínio das linguagens e ao raciocínio lógico-formal” (KUENZER, 2007, p.3).

Feitas essas considerações, podem-se apreender duas questões importantes que facilitariam a utilização da força de trabalho do deficiente em uma célula produtiva: o próprio trabalho em equipe, como forma de incentivá-lo a produzir, pois, segundo Marx, “o simples contacto social, na maioria dos trabalhos produtivos, provoca emulação entre os participantes, animando-os e estimulando-os, o que aumenta a capacidade de realização de cada um” (MARX, 1994, p.375); e sua “subsunção natural” pelo trabalho, já que a grande maioria das pessoas com deficiência estavam excluídas da possibilidade de venda de sua força de trabalho junto à área industrial.

3) As indústrias reestruturadas passam também a contar com uma equipe de trabalhadores (normalmente chamada de equipe de manutenção), cujos membros devem possuir uma formação técnica, para intervir em eventuais problemas que venham a ocorrer nos equipamentos mais sofisticados. Estes trabalhadores vão estabelecer uma relação entre conhecimento tácito e científico, normalmente vinculados à sua formação, porém com um foco em uma determinada especialização, demandada pela tecnologia em que irão intervir. Nestes casos, o conhecimento técnico para apreender o funcionamento e realizar eventuais intervenções, é fornecido pelo fabricante do equipamento. Em relação a estas

possibilidades de intervenções, é importante ressaltar duas questões relacionadas à manutenção:

a) quanto o equipamento possui uma tecnologia eletrônica muito complexa e específica, e ocorre uma falha relacionada a essa eletrônica, normalmente a empresa fornecedora do equipamento é quem realiza a correção da falha. Podem ocorrer também casos em que a empresa fornecedora mantenha profissionais técnicos a disposição de quem adquiriu seu produto, para atendê-lo em casos de avarias. Ou ainda, se essa eletrônica for condicionada em placas e estas forem fixadas em *slots* (conectores que condicionam os circuitos eletrônicos montados em placas intercambiáveis), normalmente o fabricante fornece à empresa que adquiriu seu produto placas reservas, em substituição às danificadas. E ainda, quanto mais complexo for o arsenal tecnológico que compõem esses equipamentos, mais “inteligente” fica o sistema, a tal ponto de, em caso de falhas, ser capaz de identificar e localizar, por si mesmo qualquer avaria, além de “listar” possíveis soluções para correção. Assim, para intervenções mais complexas, compete ao trabalhador da equipe de manutenção reconhecer o problema e tentar resolver, dentro dos limites permitidos pelo fabricante, ou comunicar o fornecedor sobre o ocorrido.

b) de concreto, fica sob a responsabilidade da equipe de manutenção as manutenções do tipo preventiva (tais como limpeza, regulagens, calibrações, alinhamentos, dentre outras, que podem produzir eventos indesejados durante a produção) e preditivas (substituição prévia de alguns componentes, realizadas de acordo com uma planilha de manutenção elaborada pela empresa fornecedora).

Em relação às readequações técnicas, estas normalmente se limitam a modificações ou substituições de *softwares* de controle, novas regulagens, dentre outras. O conhecimento técnico necessário para realizar essas interferências, é repassado pelo fornecedor da tecnologia.

Portanto, a relação entre conhecimento prático e científico, para essa equipe, passa a se formar no local de trabalho. Por mais que seus membros precisem de algum embasamento teórico-científico, no momento de serem capacitados pelas empresas fornecedoras de equipamentos de alta tecnologia, estas bases não necessariamente precisariam ser consistentes. Em tese, até mesmo um curso técnico pós-médio ou superior de curta duração seria suficiente para esses trabalhadores adquirirem competências teórico práticas, principalmente através das atividades que passam a desenvolver no chão de

fábrica. O que facilitaria o aprendizado, seria a aderência entre sua área de formação e sua área de atuação. Para Kuenzer, a formação profissional aderente à área de atuação,

“define diferenças significativas na relação entre conhecimento tácito e conhecimento sistematizado; ou seja, formação tecnológica aderente ao trabalho favorece o desenvolvimento de conhecimento tácito de outra qualidade, mais sustentado no conhecimento científico, e em decorrência, mais orgânico às demandas derivadas do trabalho complexo, quer no que diz respeito à solução de anormalidades e emergências, quer no tocante ao desenvolvimento e implementação de inovações tecnológicas,” (KUENZER, 2007(a), p.4).

A incorporação de novos membros na equipe também não seria problema, pois a aprendizagem passa a acontecer no dia a dia, através da sua interação com a tecnologia e com a própria equipe. Embora esse trabalho seja um trabalho mais qualificado, não se faz necessário uma acentuada formação politécnica¹⁰.

No entanto, dificilmente um trabalhador deficiente faria parte dessa equipe, já que sua inclusão no mercado de trabalho e nos bancos escolares, por força de lei, é recente.

4) Também nas empresas reestruturadas *normalmente* surge o “núcleo duro”, composto por profissionais com formação politécnica, responsáveis pelo desenvolvimento tecnológico da empresa e, como consequência, pela conquista de novas “fatias” de mercado. Normalmente este núcleo está presente em empresas de grande porte, que possuem uma estrutura organizacional mais consistente. Porém, em relação à existência desse grupo de profissionais, podem existir duas situações distintas:

a) Em empresas cujo parque tecnológico seja menor, pode ocorrer que esse núcleo duro seja representado pela própria equipe de manutenção, referenciada no item anterior ou;

b) Também pode ocorrer que este núcleo duro, quando a empresa possuir filiais, esteja presente somente na empresa matriz, saindo de lá todas as inovações e propostas de modificações nos processos produtivos.

O que importa, para fins de análise, é saber que a necessidade de contratação de trabalhadores com este perfil de formação é extremamente pequena (e a inserção do deficiente neste núcleo, pela obrigatoriedade da lei, passa a ser de extrema raridade).

¹⁰ Kuenzer define a politecnia como “o domínio intelectual da técnica e a possibilidade de exercer trabalhos flexíveis, recompondo as tarefas de forma criativa; supõe a superação de um conhecimento meramente empírico e de formação apenas técnica, através de formas de pensamento mais abstratas, de crítica, de criação, exigindo autonomia intelectual e ética” (KUENZER, 2002(a), p.82)

5) O toyotismo, ao fragmentar a produção *externamente*, através da terceirização, muito mais do que diminuir seus custos de produção, possibilitou *acelerar o processo de flexibilização*. Assim, a fragmentação passa a ser peça fundamental para garantir competitividade, possibilitando o lançamento de novos produtos em espaços de tempo cada vez mais curtos. No entanto, quanto mais intensa for a terceirização no seu sentido linear, maior a tendência de diminuição da densidade tecnológica, resultando na necessidade de se aumentar o consumo da força de trabalho (em tese isto explicaria a diminuição gradativa do desemprego estrutural).

Porém, devido a simplificação que vai ocorrendo naturalmente no trabalho, ao se ampliar linearmente a terceirização, volta-se a produção espelhada no modelo fordista que, por sua vez, passa a consumir trabalhadores que possuam a competência para o trabalho repetitivo e desqualificado. Algo semelhante foi constatado por Kuenzer no setor coureiro-calçadista¹¹. Talvez a grande diferença esteja no fato de que em empresas que dependam do uso mais intenso de tecnologias, a utilização da mão de obra domiciliar e informal é menos freqüente, porém não impossível.

E ainda, a presença de um núcleo duro em uma terceirizada é raro visto que o produto que ela vai desenvolver já foi projetado pela contratada. Também é raro o uso de células produtivas como forma de fragmentar a produção. Sua equipe de manutenção é mais valorizada, pois passa a assumir também um papel importante no desenvolvimento de soluções tecnológicas produtivas. No entanto, a formação profissional dessa equipe será complementada com conhecimentos técnicos que serão adquiridos por intermédio da empresa, seja no dia a dia, resolvendo problemas no chão de fábrica ou por intermédios dos fornecedores de tecnologia de produção. Não se apresenta, nas terceirizadas, a necessidade de uma força de trabalho com sólida formação profissional politécnica.

Do exposto, a probabilidade de utilização da força de trabalho do deficiente pelas terceirizadas é extremamente alta, principalmente em postos cujo trabalho é simplificado e cujas competências para sua inserção, podem ser rapidamente aprendidas no próprio chão de fábrica.

¹¹ Ao pesquisar as estratégias de flexibilização da produção na fabricação de calçados, Kuenzer verificou que ocorre uma intensificação na terceirização, resultando, no final da cadeia produtiva, na utilização da mão de obra domiciliar. Este último nível da cadeia foi denominado, pela pesquisadora, de “quinterização” (KUENZER, 2006, p.880)

6) Torna-se cada vez mais freqüente a formação das chamadas corporações, onde ocorre a fusão de empresas multinacionais a outras multinacionais. Isto possibilita uma grande flexibilização na distribuição geográfica das diferentes partes que compõe a organização: pode-se deixar seu núcleo duro em países que oferecem uma educação profissional de alto nível (caso falte alguma especialidade, essa é importada de outros países), pode situar o setor que depende da matéria prima em países que as possuem, pode situar seu parque tecnológico de maior complexidade próximo a centros formadores de mão de obra um pouco mais qualificada, pode também situar setores produtivos que demandam mais força de trabalho em países que os possuem em abundância e a baixo custo. Temos aí uma fragmentação ótima, onde grandes estruturas empresariais passam a se “acomodar” em regiões que lhes garantam estabilidade funcional e bons lucros.

Diante desse quadro, o que “restaria” para os países de 3º Mundo, segundo Frigotto, é a sua “inserção subalterna na divisão internacional do trabalho” onde persistiria uma economia de sobrevivência com uma “ampliação ou inchaço do setor terciário ou da “altíssima informalidade” com alta exploração de mão-de-obra de baixo custo” (FRIGOTTO, 2007, p.1133).

Desta forma, se esconde por trás da justificativa da necessidade de um trabalhador flexível, o grande interesse do capital em possuir uma força de trabalho com diferentes competências tácitas que, quando utilizadas em arranjos flexíveis de produção, permite não só maiores ganhos de produtividade como também a permanência hegemônica da empresa no mercado internacional. Para Marx,

“A indústria moderna, com suas próprias catástrofes, torna questão de vida ou morte reconhecer como lei geral e social da produção a variação dos trabalhos e em consequência a maior versatilidade possível do trabalhador...” (MARX, 1994, p. 558).

A flexibilização dos processos produtivos ao criar novos postos de trabalho, passa a justificar o “emprego de mulheres, de crianças de todas as idades, de trabalhadores sem habilitação, sempre que possível; enfim, (...) mão de obra barata...” (MARX, 1994, p.529), o que permitiria também a utilização da força de trabalho do deficiente. E ainda, estes arranjos produtivos, contribuiriam para a existência de uma estabilidade social e política, fundamentais para o capital avançar cada vez mais sobre a organização destes trabalhadores.

Assim, nos países pobres, tanto a educação geral quanto profissional são planejadas a fim de possibilitar rápida absorção da grande massa de trabalhadores, pois, para o capital,

“Torna questão de vida ou morte substituir a monstruosidade de uma população operária miserável, disponível, mantida em reserva para as necessidades flutuantes da exploração capitalista, pela disponibilidade absoluta do ser humano para as necessidades variáveis do trabalho” (MARX, 1994, p.558-559).

Apreendidas as considerações anteriores, é possível fazer uma análise das demandas de educação profissional, à luz de uma visão mais abrangente das diferentes configurações que adquire uma malha produtiva ao ser reestruturada pelo capital.

Se a rapidez com se promovem às inovações, aliada ao baixo custo de seus produtos, garantem competitividade, a indústria tende cada vez mais a acelerar o processo de flexibilização e combinar diferentes formas de utilização da força de trabalho nos seus processos produtivos.

A intensificação da terceirização, ao permitir fragmentar cada vez mais um processo produtivo, passa a se tornar aliada da empresa principal, no que se refere à simplificação do trabalho e uso de tecnologias menos complexas. O resultado desta aliança é o estabelecimento de uma utilização ótima da força de trabalho, que vai se articular ao longo da malha produtiva, através do que Kuenzer chamou de “arranjos flexíveis de competências diferenciadas”, onde a integração produtiva passaria a se alimentar “do consumo flexível de competências diferenciadas que se articulam ao longo das cadeias produtivas”. São combinações “que ora incluem, ora excluem, trabalhadores com diferentes qualificações, de modo a constituir corpos coletivos de trabalho dinâmicos” (KUENZER, 2007, p.1160).

Para Kuenzer, esses arranjos passam a ser definidos pelo consumo de força de trabalho necessário e não a partir da qualificação:

“O que determina a inclusão na cadeia, portanto, não é a presença ou ausência de qualificação, mas as demandas do processo produtivo que combinam diferentes necessidades de ocupação de força de trabalho a partir da tarefa necessária à realização da mercadoria” (KUENZER, 2007, p.1160).

Outra questão importante a ser observada é que o “novo trabalhador” pode ser classificado em uma dessas três categorias: 1) àquele que deve *aprender a fazer*, se tornando um trabalhador adaptável; 2) àquele que deve *aprender a aprender*, se tornando um trabalhador multitarefa; 3) àquele que deve *aprender a modificar*, se tornando um

trabalhador politécnico. Nessa ordem, pode-se constatar que o 3º pode ocupar o lugar do 2º e do 1º e o 2º pode ocupar o lugar do 1º. Quem está em desvantagem é o 1º pois além de não poder ocupar o lugar do 2º e 3º, ao representar a grande maioria dos trabalhadores, fica sujeito aos desmandos do capital que vai interferir até mesmo nas formas de sua contratação. O capital, por sua vez, passa a utilizar essa relação como uma grande possibilidade de ampliação de sua exploração.

Se as orientações pedagógicas que surgem para os cursos profissionalizantes, a partir da década de 90, vêm sofrendo constantes mutações, orientadas principalmente pelas diferentes formas de organização e gestão do trabalho, é de esperar que para a 1ª e 2ª categorias de trabalhadores (em tese poderia já estar atingindo também a 3ª) se estabeleçam uma nova dialética entre trabalho e educação, representada, segundo Kuenzer, por dois processos que passam a ocorrer simultaneamente: do ponto de vista do mercado a “exclusão/includente” e do ponto de vista da educação, a “inclusão/excludente”.

O que permite que ocorra a “exclusão/includente” são as estratégias existentes no mercado que excluem o trabalhador do mercado formal, onde este perde de forma total ou parcial seus direitos, para incluí-lo novamente sob condições precárias:

“Assim é que trabalhadores são desempregados e re-empregados com salários mais baixos, mesmo que com carteira assinada; ou re-integrados ao mundo do trabalho através de empresas terceirizadas prestando aos mesmos serviços; ou prestando serviços na informalidade, de modo que o setor reestruturado se alimenta e mantém sua competitividade através do trabalho precarizado” (KUENZER, 2002(a), p.92).

No que se refere a “inclusão/excludente”, Kuenzer aponta que esta é uma lógica em direção contrária, proporcionada pela educação:

“a inclusão excludente, ou seja, as estratégias de inclusão nos diversos níveis e modalidades da educação escolar aos quais não correspondam os necessários padrões de qualidade que permitam a formação de identidades autônomas intelectual e eticamente, capazes de responder e superar as demandas do capitalismo; ou, na linguagem toyotista, homens e mulheres flexíveis, capazes de resolver problemas novos com rapidez e eficiência, acompanhando as mudanças e educando-se permanentemente” (KUENZER, 2002(a), p.92-93).

A utilização dessa lógica se concretiza com as políticas públicas de educação básica e profissional que surgiram em “prol” dos trabalhadores, mas cujos programas e projetos pedagógicos estão cada vez mais precarizados: Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador (Planfor), Programa de Expansão da Educação Profissional (Proep), Plano

Nacional de Qualificação (Pnq), Programa Nacional de Inclusão de Jovens (Projovem), Programa Nacional de Integração da Educação Básica (Proeja), Programa Nacional de Estímulo ao Primeiro Emprego (Pnpe), dentre outros. Para Kuenzer, não há nesses programas

“referência e condições concretas, dadas as suas características, para a implementação de procedimentos pedagógicos que assegurem o desenvolvimento das competências complexas que caracterizam o trabalho intelectual. Em particular às que assegurem o exercício da crítica, da criação, da participação política ou acesso aos conhecimentos necessários para enfrentar os desafios de uma sociedade cada vez mais excludente, para que o domínio de conhecimentos científicos, tecnológicos e sócio-históricos com vistas à formação de um profissional com autonomia intelectual e ética, são fundamentais” (KUENZER, 2006, p.891)

Assim é que se travam os interesses do capital. Há uma articulação entre estas duas esferas: no movimento “inclusão/excludente” proporciona-se a “capacitação” e no movimento “exclusão/includente” a contratação deste trabalhador “capacitado”. A força de trabalho necessária para o mercado passa a ser disciplinada de acordo com os diferentes interesses do capital. O desemprego passa a não ser mais considerado um problema social, pois se entende que àqueles que, de posse de um diploma, não conseguem se recolocar no mercado passam a justificar sua própria incompetência.

O capital “vê”, nos sistemas flexíveis de produção, a possibilidade de obtenção de novos lucros através do trabalho precarizado. Quando propõe a combinação desigual do saber e o intercala com a utilização de tecnologias automatizadas, além de intensificar o uso da força de trabalho e de possuí-la a baixo custo, cria novas fontes de obtenção de mais valia permitindo a continuação de seus ideais de expansão.

E ainda, se na indústria automotiva, o emprego do método flexível de produção permitiu o desenvolvimento de uma nova hierarquia produtiva onde,

“Na cúpula encontram-se os patrões das montadoras. Mais abaixo, os das fornecedoras [...] em seguida há os operários que se beneficiam da “democracia econômica” e formam cada vez mais uma aristocracia operária; depois os outros trabalhadores das fábricas e montadoras ou filiais mais próximas [...] por fim, há os outros, os que estão empregados nas subcontratadas ou que são simplesmente expulsos da cadeia produtiva” (GOUNET, 1999, p.52).

Ao ser reproduzido este método para os demais setores, cujo esquema de produção seja mais parecido com o da produção automotiva, também produz ele uma hierarquia que

tende a espichar cada vez mais a pirâmide e alargar a sua base, permitindo ao capital “recrutar [...] camadas da classe trabalhadora que antes lhe eram inacessíveis” (MARX, 1994, p.465).

Nessa linha de raciocínio, a pessoa com deficiência, mesmo que nunca tenha desenvolvido uma atividade produtiva, pode ser transformada em um trabalhador produtivo para atuar, logicamente, na base da pirâmide, em um trabalho precário, esvaziado de conteúdo, sem maiores exigências de escolaridade e cujas competências possam ser aprendidas no próprio local de trabalho.

Passa a ser interessante, em continuidade a este estudo, verificar de que forma o Estado oportuniza a formação profissional para os deficientes, a partir da obrigatoriedade de sua contratação, e se essas ofertas de qualificação obedecem à lógica da inclusão excludente.

“Enquanto vivemos em formações sociais em que é dominante o modo de produção capitalista, é o capital a categoria que opera a síntese social.” (OLIVEIRA)

3 A LEI DE COTAS NA PERSPECTIVA DA INCLUSÃO EXCLUDENTE

No capítulo anterior buscou-se apreender as novas possibilidades de trabalho e educação profissional que surgem para o “novo trabalhador”, a partir da reestruturação produtiva, assim como possíveis tendências de utilização da força de trabalho das pessoas com deficiência pela indústria. Nesta nova etapa da pesquisa, tomando-se por base as leis criadas para garantir a educação, a qualificação profissional e o trabalho para os deficientes, busca-se, em um primeiro momento, o entendimento, dentro de uma visão crítica, das oportunidades de formação profissional que surgem a partir da década de 90, a fim de possibilitar a inserção desses profissionais no mercado de trabalho. Em seguida, após apreensão da categoria exclusão no âmbito do materialismo histórico, faz-se uma análise destas leis, em particular da Lei de Cotas, como formas que o capital encontra para conformar os deficientes para o desenvolvimento de uma atividade produtiva.

É importante salientar que as políticas públicas implantadas principalmente a partir da Constituição de 88, promoveram um avanço no que se refere à integração social do deficiente¹². Neste sentido, a própria Lei de Cotas, ao impor a contratação de pessoas deficientes, faz com que o capital tenha de se adequar a essa nova demanda de trabalhadores, o que permite, por um lado, que os deficientes tenham uma oportunidade concreta de trabalho e por outro, que possam reivindicar os mesmos direitos já conquistados pelos demais trabalhadores. No entanto é preciso avançar. Se não há carência de legislação em defesa dos direitos sociais dos deficientes, pode ser que haja ainda uma grande distância entre o que a legislação determina e o que é praticado.

¹² “No Brasil existe a coexistência de dois paradigmas: o da integração e o da inclusão. O modelo de integração demanda um sistema de serviços, uma rede de recursos centrada no indivíduo, ao passo que o modelo de inclusão requer um sistema de suportes, uma rede de apoio, caracterizando uma intervenção no próprio sistema. [...] o modelo de integração, ainda é o prevalente, mesmo que tenha recebido a nova denominação de “inclusão””. (GLAT E FERREIRA, 2004, p.34)

3.1 OS MOVIMENTOS SOCIAIS E A FORMAÇÃO DA DIMENSÃO JURÍDICA COMO GARANTIA DE DIREITOS ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.

No Brasil, os primeiros movimentos sociais¹³ significativos que objetivavam exigir direitos às pessoas com deficiência, principalmente no que se refere à integração escolar, ocorreram no início da década de 80. Tais iniciativas surgiram devido à tendência internacional em destacar a questão dos direitos das pessoas com deficiência não só em relação à educação como também à saúde e ao trabalho. Para Romero, “a bandeira principal de luta residia na necessidade de integração dos alunos na esfera do ensino regular, criando-se para isso as devidas condições, mas sem que fossem destituídas as formas de ensino especializado¹⁴” (ROMERO, 2006, p.24-25).

A representatividade política de tais movimentos se efetiva em 1986 com a criação da Coordenadoria Nacional para a Integração das Pessoas Portadoras de Deficiência (CORDE), cuja política central passa a ser a viabilização do processo de integração social e educacional dos deficientes. Segundo Januzzi, a CORDE passou a representar “uma proposta de criação de um órgão para traçar uma política de ação conjunta, destinada a aprimorar a educação especial e a integrar na sociedade as pessoas portadoras de deficiência, com problemas de conduta e superdotadas” (JANUZZI, 2004, p.164).

Porém, é na Constituição de 1988 que, além dos princípios da igualdade e da dignidade da pessoa humana, surgem referências diretas aos direitos dos deficientes, dentre os quais o direito ao trabalho. Isso só foi possível graças à “mobilização de representantes das associações de/para deficientes, de pais de portadores de deficiência e de pesquisadores e profissionais atuantes em educação especial¹⁵” (SOUZA & PRIETO, 2002, p.128).

Assim, o artigo 7º, inciso XXXI, passa a proibir “qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador portador de deficiência”. Já o artigo 37,

¹³ Algumas iniciativas que se destacaram no início da década de 80: 1º Encontro Nacional de Entidades de Pessoas Deficientes, que deu origem a 1ª entidade representativa de portadores de deficiências; fundação da Federação Brasileira de Entidades de Cegos (Febec); criação da Organização Nacional de Entidades de Deficientes Físicos (Onedef) e da Federação Nacional de Educação e Integração de Surdos (Feneis) (ROMERO, 2006, P. 24 *apud* Souza & Prieto, 2002).

¹⁴ Segundo Romero, “a escolarização propriamente dita da pessoa com deficiência não se constituía em prioridade por parte do poder público. Por conta disso, a oferta de serviços especiais, dentre elas as educacionais, efetivou-se basicamente em instituições especializadas ou centros de reabilitação, organizações essas que ainda prescreviam um atendimento centrado mais no modelo médico-psicológico” (ROMERO, 2006, p. 19).

¹⁵ O artigo 24 da Lei nº 3.298/99, define educação especial como a “modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino para educando com necessidades especiais, entre eles o portador de deficiência” (Parágrafo 1º do Inciso VI).

inciso VIII, reserva “percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras de deficiência”. O artigo 203, inciso IV, prevê a “habilitação e reabilitação das pessoas portadoras de deficiência e a promoção de sua integração à vida comunitária” e, por fim, artigo 227, inciso II, propõe a “criação de programas de prevenção e atendimento especializado para os portadores de deficiência física, sensorial ou mental, bem como de integração social do adolescente portador de deficiência, mediante o treinamento para o trabalho e a convivência, e a facilitação do acesso aos bens e serviços coletivos, com a eliminação de preconceitos e obstáculos arquitetônicos”.

A partir desse momento, a inclusão passa a ser a palavra chave que direciona todo o sistema de proteção institucional da pessoa com deficiência no Brasil. Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, a criação de leis específicas para os deficientes, decorre do fato de que “há um débito social secular a ser resgatado em face das pessoas com deficiência” e que, portanto, cabe “a sociedade agir, combinando-se esforços públicos e privados para a realização de tal mister” (MTE, 2007, p.18).

Assim, em função da Convenção realizada em 1983, sob nº 159/83, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), ratificada pelo Brasil em 1989, surge a Lei nº 7.853/89 que traça as diretrizes institucionais referentes ao trabalho da pessoa com deficiência. No seu artigo 2º, parágrafo único, inciso III, passa a determinar quatro medidas relacionadas à formação profissional e trabalho para os deficientes:

I) *“o apoio governamental à formação profissional e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos cursos regulares voltados à formação profissional”;*

II) *“o empenho do Poder Público quanto ao surgimento e à manutenção de empregos, inclusive de tempo parcial, destinados às pessoas portadoras de deficiência que não tenham acesso aos empregos comuns”;*

III) *“a promoção de ações eficazes que propiciem a inserção, nos setores público e privado, das pessoas portadoras de deficiência”;*

IV) *“a adoção de legislação específica que discipline a reserva de mercado de trabalho, em favor das pessoas portadoras de deficiência, nas entidades da Administração Pública e do setor privado, e que regule a organização de oficinas e congêneres integradas ao mercado de trabalho e a situação, nelas, das pessoas portadoras de deficiência”.*

Em 1991, surge a Lei nº 8.213 (Plano de Benefícios da Previdência Social), que em seu artigo 93 estabelece o sistema de cotas: “A empresa com 100 (cem) ou mais

empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas...”.

Porém, ainda com base na Convenção de nº 159/83 da OIT, que milita em favor de ações combinadas entre Estado, Sociedade Civil e empresas para a efetiva inclusão da pessoa com deficiência no trabalho, é que surge, no ano de 1999, o Decreto nº 3.298/99 que regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989 e dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência¹⁶.

Em 2004, através do Decreto nº 5.926/04, atualiza-se o Decreto nº 3.298/99, no que se refere às definições dadas à deficiência física, deficiência auditiva e deficiência visual.

A mais recente Convenção Internacional ocorreu em 13 de dezembro de 2006, onde a Assembléia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU) aprovou a Convenção Internacional de Direitos da Pessoa com Deficiência, primeiro documento de direitos humanos do século XXI e o oitavo da ONU. De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego, este documento revigora os direitos humanos, hoje ameaçados por guerras consideradas ilegais pela ONU e pelo avanço do mercado global, em detrimento de direitos sociais antes consolidados (MTE, 2007). Esta convenção foi ratificada pelo Brasil em julho de 2008.

Atualmente tramita na Câmara dos Deputados um projeto de Lei do Senado Federal, sob nº 7.699/06, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência, composto por duzentos e oitenta e sete artigos, que asseguram, promovem e protegem todos os direitos até agora conquistados pelas pessoas com deficiência.

3.2 A POLITICA NACIONAL PARA INTEGRAÇÃO DE DIREITOS DA PESSOA PORTADORA DE DEFICIÊNCIA: A EFETIVAÇÃO DE ALGUMAS DIRETRIZES DA LEI Nº 3.298/99

¹⁶ A política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência compreende um conjunto de orientações normativas que objetivam assegurar o pleno exercício dos direitos individuais e sociais das pessoas com deficiência. Alguns desses artigos são objetos de discussão e passam a ser apresentados na sequência deste trabalho.

Com a finalidade de se conhecer algumas das principais diretrizes institucionais previstas na Lei nº 3.298/99, que segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, foram criadas e destinadas a todos os deficientes, a fim de superar o viés assistencialista e caridosamente excludente e possibilitar-lhes a inclusão efetiva (MTE, 2007), são apresentadas e discutidas, na sequência, os artigos mais importantes dessa lei relacionados à sua educação, formação profissional e direito ao trabalho. O objetivo é apreender duas questões fundamentais: embora os direitos estejam garantidos em lei, o acesso a eles por parte dos deficientes ainda é precário e ainda, embora haja uma aparente preocupação central nessas diretrizes em se garantir a “inclusão efetiva” dos deficientes na sociedade, elas podem estar, na sua realidade concreta, reforçando o seu contrário.

3.2.1 *Da ação conjunta do Estado e Sociedade Civil em favor da integração social da pessoa com deficiência.*

O artigo 5º determina que a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, em consonância com o Programa Nacional de Direitos Humanos, obedeça alguns princípios dentre os quais destaca-se: “*desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil, de modo a assegurar a plena integração da pessoa portadora de deficiência no contexto socioeconômico e cultural*” (Artigo 5º, Inciso I).

O principal aspecto a ser analisado nesta diretriz, diz respeito ao “desenvolvimento de ação conjunta do Estado e da sociedade civil”. Conforme visto no capítulo 2, a partir da década de 90, as políticas adotadas pelo governo brasileiro têm vinculações de abrangência mundial cujo “pano de fundo” são os ajustes macroeconômicos impostos por instituições financeiras internacionais. Nesta nova ordem, além da exigência da redução de gastos é também solicitado do Estado a redução de sua atuação na implementação das políticas públicas e sociais. Isto fez com que a década de 1990 fosse marcada por mudanças na relação entre o Estado e a sociedade civil, onde foram redefinidos novos limites entre o público e o privado.

Assim, é através da construção da “esfera pública não-estatal”, com o surgimento, por exemplo, das Organizações Não Governamentais (ONGs), que se viabiliza o afastamento das responsabilidades do Estado pela implementação de suas políticas públicas, pois as mesmas são transferidas, com um mínimo de investimentos, a diferentes segmentos da sociedade civil. Segundo Romero, o denominado terceiro setor foi, na

década de 1990, um dos alicerces das políticas governamentais para se fazer cumprir os compromissos assumidos internacionalmente, principalmente relacionados à educação para todos (ROMERO, 2006, p. 186). Ferreira exemplifica esse fato ao relatar que, no ano de 1996, apenas 0,37% dos recursos federais destinados a educação foram direcionados para custear a educação especial. Segundo o autor, estudos do próprio MEC, de 1995, demonstravam ser mais barato para a educação pública apoiar financeiramente as instituições filantrópicas do que incorporar os alunos considerados especiais em suas próprias redes (FERREIRA, 2002, p.9).

Portanto, é importante o entendimento de que este movimento é quem norteia a efetivação dos direitos previstos em lei às pessoas com deficiência principalmente no que diz respeito à oferta de escolarização e formação profissional, explicitando-se ainda mais a participação do terceiro setor no desenvolvimento da educação especial já que historicamente a sociedade civil sempre esteve presente na implementação dessa modalidade de educação¹⁷.

3.2.2 *Da equiparação de oportunidades e do acesso à educação*

Em seu artigo 15º, o Decreto 3.298/99, prevê que os órgãos e as entidades da Administração Pública Federal “*prestarão direta ou indiretamente à pessoa portadora de deficiência os seguintes serviços: formação profissional e qualificação para o trabalho (Inciso II); escolarização em estabelecimentos de ensino regular com a provisão dos apoios necessários, ou em estabelecimentos de ensino especial*” (Inciso III).

Primeiramente, este artigo, ao prever que as entidades da Administração Pública Federal podem prestar indiretamente às pessoas com deficiência a escolarização e formação profissional, passa a viabilizar o afastamento do Estado nestas modalidades de ensino. Para Romero, a transferência da responsabilidade estatal de oferta e manutenção da educação especial para as organizações sociais e a institucionalização de desigual divisão entre as esferas administrativas federal, estadual e municipal legitimou a valorização das ações de caráter privado:

¹⁷ “Historicamente, tem-se na educação especial uma conjuntura favorável à valorização e ao fortalecimento de atendimentos por intermédio de organizações privadas sem fins lucrativos, filantrópicas e assistenciais” (ROMERO, 2006, p. 186).

“O que tem sido denominado terceiro setor foi um dos alicerces das políticas governamentais [...] Assim, a execução compartilhada com a sociedade civil na oferta dos serviços educacionais, orientando-se pelos critérios da negociação e da parceria entre os serviços públicos e privados, reforçou o discurso a favor da minimização do Estado, legitimando-se na valorização das ações de caráter privado, sejam filantrópicas, sejam lucrativas” (ROMERO, 2006, p.186).

Outro aspecto a ser analisado neste artigo se refere a “escolarização em estabelecimentos de ensino regular...”. Para Glat & Ferreira, a experiência brasileira de inclusão dos deficientes no ensino regular é, de modo geral, iniciativa e competência da Educação Especial, a qual se encarrega do suporte e da coordenação de todas ações concernentes ao aluno, incluindo-se o seu encaminhamento para a classe regular, o planejamento da prática pedagógica, o apoio aos professores de ensino regular e a conscientização da comunidade escolar. Concluem os autores:

“Este fato somente corrobora a insipiente relação entre as iniciativas instituintes da inclusão escolar e as dinâmicas administrativas que dão materialidade às políticas de Educação, uma vez que, embora formalmente a Educação Especial esteja integrada, tanto a nível federal, quanto estadual e municipal nas Secretarias de Educação, na prática continua-se na maioria dos casos operando com dois sistemas de ensino paralelos, mesmo que aplicados a alunos que ocupam o mesmo espaço físico na sala de aula” (GLAT & FERREIRA, 2004, p.60).

Assim, o que resulta na prática é um professor que passa a possuir em sala de aula alunos com características diferentes: os “incluídos” e os regulares¹⁸.

Já a citação, neste artigo, da necessidade de “*provisão dos apoios necessários*” refere-se, segundo Souza & Prieto,

“a oferta de materiais e equipamentos específicos, a eliminação de barreiras arquitetônicas e de mobiliário, as de comunicação e sinalização e as de currículo, a metodologia adotada e, o que é fundamental, a garantia de professores especializados, bem como de formação continuada para o conjunto do magistério” (SOUZA & PRIETO, 2002, p.125).

¹⁸ “Na ausência de uma proposta pedagógica que promova a integração dos alunos incluídos aos processos educacionais, os professores – e a escola como um todo – defrontam-se com a dependência de serviços diferenciados fora do contexto da classe regular, daí resultando que as experiências de inclusão ainda se caracterizam segundo o modelo da integração. Ainda que um tal formato de inclusão promova uma maior integração entre Educação Especial e regular, a transferência de responsabilidade pela formação contribui para que a cultura da inclusão se perca frente à tradição marcada pela exclusão” (GLAT & FERREIRA, 2004, p.60).

No entanto, diante de um “Estado mínimo” cujos investimentos no setor público devem obedecer às políticas neoliberais, é de se esperar que tais “apoios necessários” não existam.

Para Glat & Ferreira, a produção de material pedagógico específico, a adaptação de mobiliários, de ambientes físicos e serviços de apoio são pouco encontrados no país. Na área da informática, por exemplo, são poucos os estabelecimentos de ensino que dispõe de laboratórios adaptados para os deficientes. Desta forma, apesar de já existirem *softwares* que facilitam o aprendizado dos cegos, as máquinas de escrever em Braile, concluem, continuam sendo as ferramentas de aprendizagem mais comuns no Brasil.

No caso dos surdos, esses autores destacam que a presença na escola de um intérprete em Língua Brasileira de Sinais (LIBRAS), deveria ser um pré-requisito para inclusão desses nas classes regulares. No entanto, por falta de investimentos na formação de novos profissionais, são muitos raros os intérpretes em LIBRAS disponíveis para o atendimento ao sistema escolar. De uma maneira geral, as oportunidades apresentadas para a capacitação de profissionais da educação para que possam oferecer adequadas condições educacionais aos alunos com deficiência é escasso. E ainda, segundo esses autores,

“embora a maior parte dos sistemas escolares invistam na capacitação docente, esta ainda não atende às necessidades da escola inclusiva. Formação básica (nos cursos de formação de professores) em Educação Inclusiva ainda é rara, e a formação continuada ainda não atende as demandas imediatas dos professores” (GLAT & FERREIRA, 2004, p.34).

É importante destacar também que outros fatores externos à escola, como as barreiras urbanas e a falta de transporte público adequado, dificultam ainda mais a inclusão escolar das pessoas com deficiência.

Dando continuidade à discussão de algumas das principais diretrizes da Política Nacional para a Integração de Direitos da Pessoa Portadora de Deficiência, o artigo 24 ao estabelecer algumas medidas relativas ao acesso das pessoas com deficiência à educação, no seu parágrafo 1º, passa a referenciar a educação especial como “*a modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino*” (Parágrafo 1º do Inciso VI).

Embora o conteúdo do parágrafo 1º indique que a oferta da educação especial deva ser efetivada no sistema de ensino regular, o termo “*preferencialmente*” tende a indicar que esta modalidade de educação também pode ser efetivada em outros ambientes educativos.

Assim, o indicativo “preferencialmente” contribui para que o direito das pessoas com deficiência, em estudar em escolas regulares, não seja totalmente garantido.

Para Minto, a proposição “preferencialmente pode ser o termo-chave para o não cumprimento do artigo, pois quem ‘dá primazia’ já tem a exceção arbitrada legalmente” (MINTO, 2002, p.20). Glat & Ferreira, no entanto, consideram esse termo também polêmico mas sob outro aspecto: “se a matrícula deve ocorrer preferencialmente na rede regular de ensino, como se configura e decide tal preferência?” (GLAT & FERREIRA, 2004, p.6).

Para fins de análise, pode-se conhecer, por intermédio dos dados apresentados pela Secretaria de Educação Especial, um panorama das matrículas efetivadas na rede regular de ensino no período 2002 a 2006 (gráfico 1).

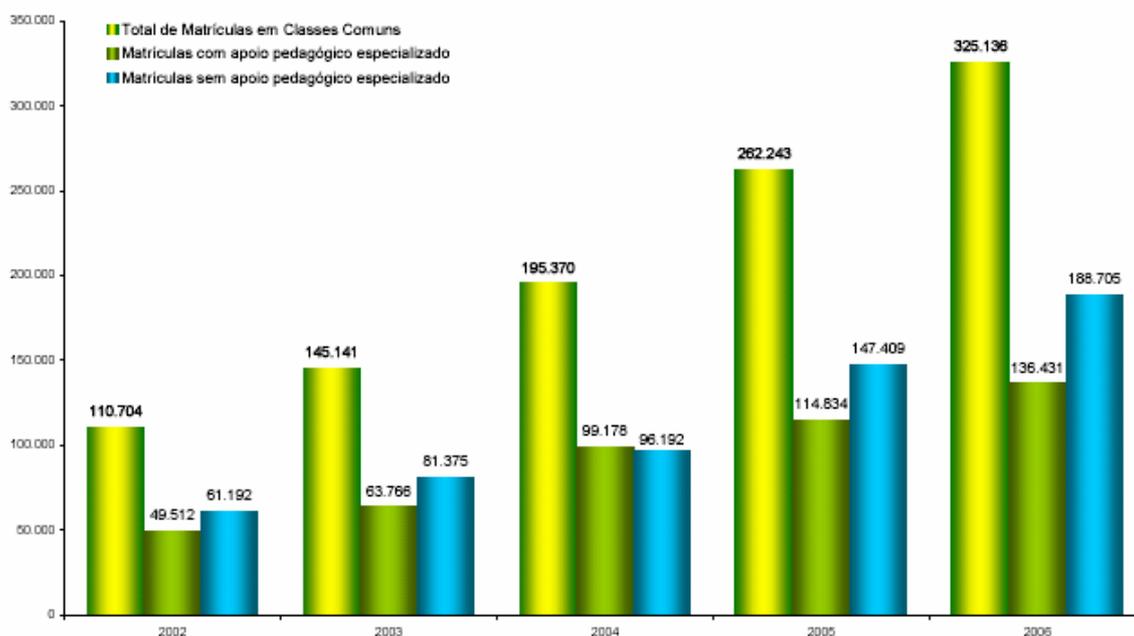


GRÁFICO 1 - EVOLUÇÃO DE MATRÍCULAS DE DEFICIENTES EM ESCOLAS REGULARES

2002 A 2006

Fonte: BRASIL, MEC/INEP (2006)

Embora o MEC não identifique neste gráfico os diferentes níveis de escolaridade e nem tampouco as diferentes categorias de deficiência que passaram a frequentar uma escola regular, é possível, no entanto, perceber, em um primeiro momento, um aumento substancial na presença de deficientes nos bancos escolares no período de 2002 a 2006: enquanto que no ano de 2002 estavam matriculados 110.704 deficientes, no ano de 2006 o

número de matrículas foi de 325.136, totalizando um aumento real de aproximadamente 193 % na participação de alunos deficientes no ensino regular.

No entanto, quando estes dados são confrontados com o censo demográfico realizado pelo IBGE a respeito do total de deficientes existentes no Brasil, por faixa etária (tabela 1), este aumento de 193% nas matrículas de alunos com deficiência em escolas regulares, pouco pode significar diante do grande número de pessoas com deficiência em idade escolar.

TABELA 1 – TOTAL DE DEFICIENTES POR FAIXA ETÁRIA

População total no Brasil	169.872.856
População com deficiência	24.600.256
5 a 9 anos	707.763
10 a 14 anos	1.083.039
15 a 17 anos	689.272
18 a 24 anos	1.682.760
Total de deficientes de 5 a 24 anos	4.162.834

Fonte: Censo demográfico IBGE 2000 (MEC/INEP (2006))

Assim, se para o ano de 2006, estavam efetivamente matriculados pouco mais de 325 mil deficientes (gráfico 1) de um total de 4,16 milhões (tabela 1), deduz-se que mais de 3,8 milhões podem estar fora dos bancos escolares (levando-se em conta que os dados do MEC, apresentados no gráfico 1, estão relacionando somente deficientes de 5 a 24 anos). E ainda, esse número de alunos deficientes matriculados em escolas regulares torna-se ainda mais inexpressivo quando comparado com o total de 24,6 milhões de deficientes existentes no país.

É importante observar, que não há possibilidades de se fazer um levantamento estatístico exato sobre o total de deficientes excluídos de uma educação formal, já que o MEC não disponibiliza informações que identifiquem quantos destes 4,16 milhões freqüentaram ou já estariam freqüentando a escola regular até o ano de 2002.

Outra questão preocupante foi constatada por Glat & Ferreira, quando realizaram um levantamento sobre a educação inclusiva no Brasil: “o número de matrículas de alunos deficientes no Ensino Médio é, todavia, mais baixo do que o proporcional ao de alunos não deficientes, [...] fato este que gera uma menor expectativa social por sua escolarização em níveis mais altos de ensino” (GLAT & FERREIRA, 2004, p.59), ou seja, as matrículas das pessoas com deficiência declinam conforme avançam os níveis de ensino.

Tal fato só vem a ser reforçado quando se observa que a própria Resolução n° 4, de 2 de outubro de 2009, do Conselho Nacional de Educação, que institui as Diretrizes Operacionais para o Atendimento Educacional Especializado, prioriza o ensino fundamental, não apresentando nenhuma proposta de investimentos para o ensino médio.

No que se refere à educação profissional, o Decreto 3.298/99, no seu artigo 28, garante que 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. Assim, os parágrafos 1° e 2° deste artigo definem respectivamente que:

1° - 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.

2° - 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.

Quanto à garantia de formação profissional em escola regular, outro dado importante apresentado pelo censo escolar possibilita que se conheça o número total de deficientes que oficialmente foram buscar uma formação para o trabalho em 2006 (tabela 2).

TABELA 2 – MATRÍCULAS DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA NO ENSINO PROFISSIONALIZANTE

Ensino	Escola Pública	Escola Privada	Total
Educação profissional (básico)	248	9	257
Educação profissional (técnico)	75	85	160

Fonte: BRASIL, MEC/INEP (2006)

Embora o MEC não especifique quais áreas profissionais são ofertadas tanto a nível básico como técnico, conclui-se também que é praticamente inexpressivo o número total de deficientes presentes nesses cursos profissionalizantes, já que para o ano de 2006 apenas 417 estavam matriculados, sendo 257 na educação profissional básica e 160 na educação profissional de nível técnico.

Segundo levantamentos realizados por Silva, 96,5% das matrículas dos alunos com necessidades especiais, na educação profissional técnica, está na escola especializada (SILVA, 2007, p.3).

De fato, a lei também possibilita que a educação profissional ocorra em “instituições especializadas” ao oportunizar o fortalecimento, através do financiamento com verbas públicas, da oferta da educação profissional para as pessoas com deficiência por meio das escolas especiais que possuem as chamadas oficinas pedagógicas e/ou protegidas¹⁹, organizações privadas sem fins lucrativos, filantrópicas e assistenciais.

Alguns estudos, porém, ao analisarem as diferentes propostas de formação profissional ofertadas pela grande maioria destas instituições, concluem que tal formação condiz, por um lado, mais como uma ocupação do que profissionalização e, por outro, dificulta o encaminhamento de seus aprendizes para o mercado de trabalho.

Em seus estudos, Silva afirma que a formação profissional de pessoas com deficiência em oficinas protegidas apresentam uma realidade pouco animadora, haja vista que propiciam o isolamento do trabalhador com deficiência do mundo externo e do próprio mundo do trabalho. Além disso, estão presentes nessas oficinas “as contradições resultantes do desafio de compatibilizar as atividades do ensino com aquelas da produção, de conciliar as necessidades pessoais do aprendiz com as necessidades do mercado” (SILVA, 2000, p.132). Para Fernandes & Noma, ao analisarem a atuação das escolas especializadas, afirmam que

“as escolas especiais, analisadas sob a ótica segregadora de “separar para preparar”, acabam por reproduzir a proposta neoliberal, uma vez que em seu interior as trocas de conhecimentos e experiências se tornam limitadas apenas aos seus espaços. Soma-se a isso o fato que as práticas pedagógicas voltadas ao ensino profissionalizante realizam trabalhos manuais que requerem operações muito simples” (FERNANDES & NOMA, 2008, p.8).

Tomasini, por sua vez, afirma que as pessoas com deficiências capacitadas em escolas especiais são submetidas a uma práxis pedagógica que privilegia formas mecânicas de produção, “visando exclusivamente à aquisição de competências manuais para a execução de tarefas simplificadas”. Desta forma, segundo a autora, quando se reduz o indivíduo ao “fazer”, tão somente, “deixam de ser mobilizados mecanismos de apropriação

¹⁹ “As oficinas pedagógicas constituíram-se como propostas de “educação pelo trabalho” e, a partir delas, as oficinas protegidas, ou seja, o chamado trabalho em regime especial, produtivo e remunerado” (SILVA, 2000, p.132).

da riqueza do mundo social, cultural, e do desenvolvimento da competência política” (TOMASINI, 1988, p.80).

Por fim, pelo fato da legislação também permitir que a educação profissional das pessoas com deficiência possa ocorrer “*nos ambientes de trabalho*”, fez com que, no ano de 2009, o Ministério do Trabalho e Emprego, através da Secretaria de Inspeção do Trabalho, oficializasse o “Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem das Pessoas com Deficiência”, após reconhecer ser muito pequena ou quase inexistente a presença das pessoas com deficiência nos programas de qualificação profissional. Segundo o próprio Ministério do Trabalho e Emprego,

“A prática do trabalho decente é o meio mais eficaz de romper com o ciclo de marginalização, pobreza e exclusão social, especialmente das pessoas com deficiência, as quais necessitam de ações afirmativas para sua adequada inclusão e manutenção no emprego. Essas ações especiais compensatórias de proteção, como o incentivo a educação profissional através da aprendizagem/qualificação de pessoas com deficiência, facilitam o emprego dessas pessoas, melhorando sua qualidade de vida e a da comunidade em que vivem” (MTE, 2009, p.2).

Este projeto prevê que a empresa possa fazer um contrato de trabalho especial, desde que a pessoa com deficiência assine um documento de anuência, a fim de permitir que a mesma desenvolva um aprendizado profissional prático no próprio ambiente de trabalho. Terminado o período de “aprendizagem/qualificação” a sua contratação poderia ser ou não efetivada, dependendo das avaliações realizadas durante o período de aprendizagem²⁰.

Também é exigida pelo Ministério do Trabalho e Emprego, a garantia do pagamento de um salário mínimo-hora, FGTS, férias, entre outros direitos trabalhistas e a designação, pela empresa, de um

“empregado monitor responsável pela coordenação de exercícios práticos e acompanhamento das atividades do aprendiz no estabelecimento, em conformidade com o programa de aprendizagem. [...] favorecendo o acompanhamento “lado a lado”, de forma individualizada, buscando as suas potencialidades e quebrando as barreiras que dificultem a sua plena e efetiva inclusão no mundo do trabalho” (MTE, 2009, p.11).

²⁰ Segundo o Ministério do Trabalho e Emprego, “a perspectiva de desenvolver aprendizado dentro da própria empresa permite, por conta de um tempo ampliado de treinamento, que sejam avaliadas, sem pressa, as condições de trabalho e as habilidades e potencialidades desse segmento. Este aspecto da prática oferece à pessoa com deficiência um prazo maior para incorporar as rotinas da empresa e assim tornar-se confiante no seu potencial laborativo” (MTE, 2009, p.4).

Do exposto, é por intermédio deste Projeto Piloto, que o Estado passa a estimular uma formação profissional de caráter parcial e prático, sem necessidade de escolarização, que garante o desenvolvimento de um trabalho em produções de base taylorista/fordista pois, ao exigir a presença de um empregado monitor, retoma as velhas formas da pedagogia do trabalho que, segundo Kuenzer,

“tinha como instrutor um trabalhador experiente, que tutelava a aprendizagem de novos trabalhadores, que tinham na observação, repetição e memorização as categorias do seu processo de aprendizagem, posto que não era necessário compreender e tão pouco intervir no processo para resolver problemas...” (KUENZER, 2003(a), p.15).

Retomando a análise do artigo 28, através do seu parágrafo 2º, a lei determina que as instituições públicas e privadas devem, 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”*.

Considerando que o nível de escolaridade não é importante na formação profissional do deficiente, fica evidente que tal educação será necessariamente pautada na capacidade manual, no uso simples e limitado dos sentidos e da memorização. Além disso, como identificar a “capacidade de aproveitamento” de pessoas que eventualmente nunca receberam treinamentos ou sequer desenvolveram uma atividade produtiva?

O Ministério do Trabalho e Emprego, prevendo essa possibilidade legal de “capacitar” o deficiente sem exigências de escolaridade, incorporou no seu “Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem das Pessoas com Deficiência”, a possibilidade da empresa contar com o apoio do Sistema “S”²¹, as escolas técnicas de educação, inclusive as agrotécnicas e instituições sem fins lucrativos, para “capacitar” os deficientes aprendizes. Segundo orientação do Ministério do Trabalho e Emprego,

“Pode ser muito útil a entrega à empresa da relação destas instituições parceiras no primeiro momento da ação fiscal, incluindo nome e contato dos responsáveis por cada instituição/entidade integrante desta rede. Na relação das entidades representativas de pessoas com deficiência é importante que seja incluída a CORDE e os Conselhos Estaduais e Municipais das Pessoas com Deficiência, além das Secretarias Estaduais e Municipais de Educação Especial” (MTE, 2009, p.6).

²¹ O Sistema “S” é composto pelos Sistemas Nacionais de Aprendizagem: Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR), Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT), Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP).

A educação profissional, neste contexto, passa a ser caracterizada como um adestramento que possibilita, eventualmente, que o trabalhador deficiente possa exclusivamente fazer frente à necessidade de sobrevivência.

3.2.3 *Da habilitação e reabilitação profissional*²²

O artigo 30 garante que a pessoa portadora de deficiência tem direito “às prestações de habilitação e reabilitação profissional para capacitar-se a obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente” e, através do artigo 45 (parágrafo único, incisos I, II e III), o Estado passa a definir três objetivos que devem ser alcançados pelos programas de formação e qualificação profissional para pessoas com deficiência:

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”;

III) “ampliar a formação e qualificação profissional sob a base da 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”.

É importante perceber, em um primeiro momento, que a preocupação com a inclusão social dos deficientes alicerçada nas políticas neoliberais, principalmente a que estabelece educação para todos, fez com que o Estado atuasse de forma contraditória: por um lado ampliou as políticas públicas em favor da inclusão social dos deficientes e por outro reduziu os investimentos para efetivação dessas políticas.

Desta forma, a falta de financiamento sistemático para pesquisas vinculadas aos programas de desenvolvimento de um sistema educacional inclusivo, segundo Glat & Ferreira, é um dos principais fatores que impedem a implementação de tais políticas, já que muitas das “experiências escolares inclusivas [...] se dão de forma empírica, na base do ensaio e erro, não sendo sistematicamente avaliadas nem, muito menos, difundidas para o aproveitamento por outras redes escolares (GLAT & FERREIRA, 2004, p.34). Além disso,

²² O artigo 31 define habilitação e reabilitação como o “processo orientado a possibilitar que o deficiente, a partir da identificação de sua potencialidade laborativa, adquira o nível suficiente de desenvolvimento profissional para ingresso e reingresso no mercado de trabalho e participar da vida comunitária”. Já o artigo 33 define que a “as potencialidades da pessoa portadora de deficiência” devem ser identificadas “com base em relatório de equipe multiprofissional”.

ao contar com o setor privado para a execução de suas diretrizes, o Estado reforça a polarização entre o público e o privado, o educacional e o assistencial, o segregado e o não segregado, que acaba por anular a intenção maior que é a garantia, para os deficientes, de igualdade de oportunidades em um cenário cada vez mais competitivo.

Embora o Estado defina *“ampliar a formação e qualificação profissional sob a base da 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”*, o que se vê na prática são ações remediadoras, pois, segundo Romero, tais diretrizes *“encaminham soluções para os problemas e contradições gerados estruturalmente pelo capitalismo”* (ROMERO, 2006, p.187).

Neste sentido, as ofertas de educação e formação profissional aos deficientes provindas dos dispositivos legais, se caracterizam mais como uma continuidade dos processos educativos para o trabalho desenvolvidos anteriormente a estes dispositivos e que permitiam, por exemplo, ao cego atuar em câmaras escuras, ao surdo em gráficas ou prensas, ao deficiente intelectual atuar em oficinas protegidas.

Assim, se os objetivos elencados no artigo 45 não são efetivados, a garantia de capacitação profissional para que os deficientes possam *“obter trabalho, conservá-lo e progredir profissionalmente”* não ultrapassa o campo da formalidade.

Corroboramos com Silva que afirma só ser possível oferecer à pessoa com deficiência a possibilidade de mediar suas relações no e com o mundo quando a sua formação profissional for efetivada levando-se em conta o contexto social e histórico da humanidade, e ainda, rompendo-se com práticas assistencialistas e filantrópicas que limitam o seu trabalho à reprodução manual (SILVA, 2000, p.5).

3.2.4 *Da reserva legal de cargos ou Lei de Cotas e do acesso ao trabalho*

No seu artigo 36 a legislação estabelece que *“a empresa com cem ou mais empregados está obrigada a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com pessoa portadora de deficiência”* e *“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”* (Parágrafo 1º).

No ano de 2003, uma parceria entre a Fundação Banco do Brasil e o Centro de Políticas Sociais da Fundação Getúlio Vargas resultou na elaboração de um documento intitulado “Retratos da Deficiência no Brasil”, que tinha por objetivo o desenvolvimento de um mapa de conhecimento sobre o universo das pessoas com deficiência. A finalidade principal de tal documento seria a de subsidiar políticas governamentais e ações dos setores público, privado e da sociedade civil em favor da inclusão social das pessoas com deficiência. As análises apresentadas no documento são feitas com base nos dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS²³) do Ministério do Trabalho e Emprego para o ano de 2000, que, pela primeira vez incorporou a questão da deficiência em seu questionário. Assim, por intermédio de sua publicação em 2003, é possível verificar que no ano de 2000 existiam 537.430 trabalhadores deficientes empregados em um universo total de aproximadamente 26 milhões de trabalhadores formais ativos, o que representava pouco mais de 2% do total desses trabalhadores (FGV, 2003). Também é possível identificar, a taxa média de empregabilidade de deficientes por porte de empresa (tabela 3).

TABELA 3 – TAXA MÉDIA DE EMPREGABILIDADE DE TRABALHADORES DEFICIENTES

Número de funcionários da empresa	Responsabilidade sobre o emprego formal	Cota exigida	Taxa de empregabilidade
Abaixo de 100	45%	-	1,05%
100 a 200	8,5%	2%	2,7%
201 a 500	12%	3%	2,9%
501 a 1000	8,6%	4%	2,8%
Acima de 1000	25,5%	5%	3,6%

Fonte: FVG a partir dos microdados da RAIS/MTE 2000

Inicialmente, pode-se observar que as empresas de porte superior a 200 trabalhadores não cumpriam a lei de cotas. E ainda, que as empresas com menos de 100 funcionários, que por lei não tem obrigação de contratar pessoas com deficiência, apresentavam uma taxa de empregabilidade média de trabalhadores deficientes de 1.05%. Isto significa, considerando que este setor representava 45% dos empregos formais, que as empresas com menos de 100 funcionários contratavam mais que o dobro de deficientes em

²³ A RAIS é um registro administrativo de responsabilidade do Ministério do Trabalho e Emprego, criado com o objetivo inicial de acompanhar e controlar a mão-de-obra estrangeira, prestar subsídios ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e à Previdência Social, bem como possibilitar a geração de informações estatísticas sobre o mercado de trabalho formal. Por sua rigorosidade técnica e multiplicidade de informações de interesse social, é assumida como um dos pilares do sistema estatístico do país. Em razão de possuir uma cobertura acima de 97% do universo formal, é reconhecida como um censo anual do mercado de trabalho formal (MTE, 2008).

relação às empresas de 100 a 200 funcionários, cuja taxa de empregabilidade ficou acima de 2%²⁴.

Porém, a questão fundamental a ser analisada é que a taxa média de empregabilidade de deficientes, por porte de empresa, pode ser um mau indicador de aderência legal, pois as empresas que superam as exigências da lei vão estar “puxando para cima” a média do segmento, escondendo a real extensão do descumprimento. Neri, Carvalho e Costilla, pesquisadores do Centro de Políticas Sociais da Fundação Getúlio Vargas (FGV), revelam que, no ano de 2000, a grande maioria das empresas descumpria a lei de cotas. De acordo com seus levantamentos, 86% das empresas que empregavam de 100 a 200 funcionários não estavam contratando pessoas com deficiência. Nas empresas com 201 a 500 empregados, 80% não possuíam em seus quadros trabalhadores deficientes. Quando observadas as empresas de 501 a 1000 empregados, 78% não empregavam deficientes e dentre as empresas com mais de 1000 empregados, 82% não estavam oferecendo vagas aos trabalhadores com deficiência. Para os pesquisadores,

“o que se pode concluir a partir dos dados da RAIS é que há na verdade um grande descumprimento da lei por parte das empresas, seja qual for o seu tamanho, o percentual de vagas destinadas às pessoas portadoras de deficiência é ainda muito baixo. [...] Os dados revelam que se a lei que estabelece reserva de vagas de emprego para pessoas portadoras de deficiência fosse realmente cumprida, seriam gerados 518.012 novos postos de trabalho” (NERI, CARVALHO e COSTILLA, 2003, p.61-63).

Os dados apresentados anteriormente, se comparados com a leitura dos dados da RAIS 2007, divulgados pelo Ministério do Trabalho e Emprego em 2008, demonstram um agravamento em relação ao cumprimento da lei de cotas.

Ao divulgar pela primeira vez a variável “Portadores de Necessidades Especiais”, a RAIS demonstra, em um primeiro momento, que houve uma expansão, em 2007, no nível de emprego, onde destaca que estabelecimentos com mais de 1000 empregados responderam por 931,8 mil postos de trabalho, concentrando 38% dos vínculos empregatícios do ano (MTE, 2008, p.8). Assim, em 2007, o Brasil registrou 37,6 milhões de empregos formais, um aumento de 30,25% comparativamente com o ano de 2000.

No entanto, ao apresentar os dados relativos a contratação de trabalhadores deficientes, a RAIS constata que apenas 348.000 pessoas com deficiência possuíam um

²⁴ No ano de 2000, aproximadamente 123.930 deficientes estavam trabalhando em empresas com menos de 100 empregados. Neste mesmo ano, as empresas de 100 a 200 trabalhadores, obrigadas a contratar, estavam empregando 60.124 trabalhadores com deficiência (NERI, CARVALHO E COSTILLA, 2003) .

vínculo com o trabalho formal, representando menos de 1% do contingente de empregos formais. Ou seja, no período 2000-2007, apesar do crescimento de 30,25% no número de empregos formais, há uma redução de 35,1% na oferta de vagas para trabalhadores deficientes.

Dando continuidade à análise do artigo 36, outro aspecto importante a ser observado diz respeito “*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*”.

Para Neri, Carvalho e Costilla, este dispositivo legal tende a “assustar” o empregador já que a empresa que entra no sistema de cotas não pode mais sair dele. Desta forma, as empresas “temendo não encontrar substituto equivalente para o portador de deficiência que vier a ser demitido, resistem em aderir ao sistema de cotas” (NERI, CARVALHO E COSTILLA, 2003, P.23).

No entanto, o que pode estar “assustando” o empregador é o fato da lei exigir um vínculo empregatício fixo. Isto vai de encontro às novas propostas de trabalho que sugerem o emprego temporário, a contratação por projetos, a terceirização, a “flutuação” no número de empregados de acordo com a demanda, etc.

Assim, a Lei de Cotas, criada em 1991 para oportunizar trabalho às pessoas com deficiência, estaria atendendo apenas uma pequena parcela destes e excluindo os demais. A lei, nesse caso, muito mais do que gerando empregos, estaria gerando a falsa idéia de que se está oportunizando a inclusão competitiva dos deficientes no mercado formal de trabalho.

3.3 AS LEIS COMO FORMA DE GARANTIR A CONFORMAÇÃO DOS DEFICIENTES PARA O TRABALHO

No item anterior, apresentou-se um rápido panorama do real alcance dos direitos garantidos por lei às pessoas com deficiência, como forma de facilitar à sua inclusão no trabalho e na educação. Antes, porém, de se apresentar uma argumentação teórica que demonstre que essas leis inclusivas podem estar promovendo um movimento de simplificação, ou seja, promovendo a inclusão dos deficientes sobre uma determinação apenas quantitativamente econômica, faz-se necessário apreender, dentro do materialismo

histórico proposto por Marx, a categoria exclusão. Após a compreensão dessa categoria, pretende-se analisar as leis, em particular a Lei de Cotas, já que é ela que preconiza a necessidade de uma educação continuada e uma profissionalização competitiva, como uma oportunidade posta ao capital para incluir à sua lógica mercantil, àqueles que historicamente foram segregados por não serem úteis à ampliação do processo de sua reprodução.

3.3.1 *As diferentes faces da exclusão*

Ao querer transformar o homem em uma categoria estritamente econômico-quantitativa, o capital precisa excluí-lo como sujeito trabalhador concreto, com múltiplas determinações. Desta forma, a fim de sair do campo das aparências, e para fomentar um embasamento teórico mais sólido que posteriormente explique o real interesse que há por trás das leis de inclusão propostas para os deficientes, faz-se necessário à apreensão da categoria exclusão, muito mais pela contradição do que pela afirmação.

Segundo Oliveira, a categoria exclusão figura na sociedade como um conceito abrangente, sendo empregado por quase todo mundo para designar quase todo mundo:

“Excluídos, entre nós, são os desempregados, os subempregados, trabalhadores do mercado informal, os sem-terra, os moradores de rua, os favelados, os que não tem acesso à saúde, educação, previdência, etc., os negros, os índios, as mulheres, os jovens, os velhos, os homossexuais, os alternativos, os portadores de necessidades especiais, enfim, uma relação quase interminável.” (OLIVEIRA, 2004, p.17)

Assim, o que se pretende na sequência é apreender a exclusão sob dois aspectos: como um processo de deformação, utilizado pelo capital para conformar o trabalhador à sua lógica e como um “quadro patológico”, utilizado pelo Estado para a definição de suas políticas públicas, a fim de compensar eventuais distorções sociais.

3.3.1.1 *A exclusão como processo de deformação*

Ao analisarmos o trabalho no âmbito do materialismo histórico, apreendemos que a apropriação da força de trabalho pelo capital, como forma de exploração do trabalhador é orgânica, é parte integrante do modo capitalista de produzir. Se ao capital interessa

somente a força de trabalho do operário, sob o aspecto estritamente quantitativo, como ele consegue tal intento diante das diferentes realidades sociais que encontra?

Para Oliveira, o trabalho humano só pode figurar dentro do contexto da determinação econômica tendo já passado pela transformação de qualidade em quantidade, ou seja, ter sofrido uma redução ontológica.

Marx exemplifica esse movimento quando retrata a expropriação dos camponeses, que privados de suas terras, passam a constituir a base de todo processo de acumulação capitalista:

“todas as transformações que servem de alavanca à classe capitalista em formação, sobretudo aqueles deslocamentos de grandes massas humanas, súbita e violentamente privados de seus meios de subsistência e lançados ao mercado de trabalho como levas de proletários destituídos de direitos.” (MARX, 1994, p.831)

Assim, toda e qualquer realidade, cuja complexidade ontológica não possa ser inteiramente apropriada pelo capital deve, em um primeiro momento, ser excluída, a fim de permitir que ocorra uma simplificação na sua forma, para posteriormente ser reincluída, com o propósito de atender exclusivamente os seus interesses.

Desta forma, segundo Oliveira, o princípio exclusão-inclusão passa a ser um constitutivo lógico necessário das sociedades capitalistas modernas,

“pois a reinclusão do excluído já se dá sob uma nova perspectiva ontológica. O preço pago para que o princípio de síntese do capital seja capaz de abranger toda a realidade é torná-la disponível à sua lógica, ou seja, é preciso antes despojá-la de sua condição de complexidade e reduzi-la à simplicidade das determinações quantitativas da economia.” (OLIVEIRA, 2004, p.107)

Em resumo, para a utilização da força de trabalho no âmbito apenas quantitativo, esse “novo” trabalho humano deve ser medido apenas “pelo dispêndio da força de trabalho simples, a qual, em média, todo homem comum, sem educação especial, possui em seu organismo” (MARX, 1994, p.51). Assim, “a exclusão deve ser entendida como um processo de deformação, ou redução ontológica” (OLIVEIRA, 2004, p.110), pois passa a ser a força motriz que permite a transformação da qualidade do trabalho humano em quantidade.

Do exposto, conclui-se que o movimento exclusão-inclusão é a forma que o capital encontra para fazer com que o trabalho figure somente no contexto da determinação econômica. Toda e qualquer realidade que não esteja nessa condição, não pode ser

“consumida” de imediato pelo capital. Outras conclusões também podem ser determinadas, principalmente em relação à inclusão do trabalhador nos processos de produção capitalista:

1- esse movimento, exclusão-inclusão, faz com que a inclusão do trabalhador seja uma inclusão subordinada, ou seja, a utilização de sua força de trabalho deve ocorrer estritamente em um *status* ontológico cuja essência permeia uma simplicidade quantitativo-econômica;

2- ao incluir o trabalhador nesse contexto quantitativo, o exclui de qualquer outro contexto já que o seu ser passa a ser definido pelo lugar que ele ocupa na produção;

3- na forma capitalista de produção, a “inclusão no mundo do trabalho passa ainda muito longe de ser superação da exclusão” (Oliveira, 2004, p.73);

4- “exclusão e inclusão subordinada são duas faces da mesma medalha, ou melhor, da mesma moeda” (Oliveira, 2004, p.97).

Frente a esses entendimentos, é possível perceber em alguns artigos da Lei nº 3.298/99 a intenção de se estabelecer uma educação profissional ao deficiente de maneira a conformá-lo às necessidades do capital, à sua lógica mercantil.

O artigo 31, por exemplo, ao definir habilitação e reabilitação do portador de deficiência para que o mesmo *adquirira nível suficiente de desenvolvimento profissional*, o faz *exclusivamente* a partir da identificação de sua *potencialidade laborativa*. Já o artigo 33, preocupado em como estabelecer ou definir essa *potencialidade* pontua a necessidade de se estabelecer uma *equipe multiprofissional* que terá a incumbência de verificar as possibilidades de emprego existentes em cada caso, *de acordo com as necessidades exclusivas de mercado*.

Porém é o artigo 45, quem mais define a necessidade de se conformar o deficiente à lógica do capital, pois ao definir a necessidade de implantação de programas de formação e qualificação profissionais para os deficientes, o faz com vistas a “ampliar a formação e qualificação profissional sob a base da educação geral para *fomentar o desenvolvimento harmônico da pessoa portadora de deficiência*, assim como para *satisfazer as exigências do progresso técnico, dos novos métodos de produção e da evolução social e econômica*” (Inciso III).

Em suma, a legislação 3.298/99, ao reforçar a idéia da necessidade da ampliação da educação e qualificação profissional para o deficiente, passa a atuar como um processo educativo (de conformação), fazendo com que ele deixe de se sentir diferente e excluído para se sentir igual, útil e produtivo, e que passe a entender o trabalho como uma

oportunidade. Neste sentido, essas melhores condições de formação educacional e profissional acabam por se situar na perspectiva da redução ontológica, pois são estabelecidas novas subjetividades para que os deficientes sejam incluídos, porém, na perspectiva da exploração.

3.3.1.2 *A exclusão como quadro patológico*

A exclusão, enquanto em sua dimensão apenas fenomênica, é quem determina a base das políticas sociais compensatórias. Para o capital, o seu entendimento nessa dimensão, é extremamente útil, pois o que passa a ser prioritário nas discussões que darão origem às leis não é o problema central que evidencia a exclusão, ao contrário, a base das discussões é pela inclusão, não ficando perceptível desta forma que ela ocorrerá na lógica da inclusão subordinada.

Nesse contexto, Oliveira conclui que a exclusão passa a adquirir um *conceito operativo*, independente, incapaz de ir além do nível das negações imediatas. Para esse autor,

“as formas imediatas de exclusão são compreendidas como quadros patológicos de disfuncionalidade. É esta a perspectiva da maioria das políticas de institucionalização da sociedade civil, dos apelos à cidadania, das políticas inclusivas, da educação inclusiva...” (OLIVEIRA, 2004, p.156)

A utilização do conceito operativo de exclusão, para o contexto desse trabalho, permite apreender que as leis que surgem como garantias de direitos tanto a nível de educação, educação profissional e trabalho para às pessoas com deficiência, ficam no campo das políticas sociais compensatórias pois não há um enfrentamento da questão histórica da exclusão dos deficientes. Desta forma, a exclusão dessas pessoas passa a ser entendida como um quadro patológico: se há uma disfunção, você dá o remédio, que nesse caso pode ser a oportunização do deficiente estudar em escolas regulares ou ocupar um trabalho formal.

Exemplos desse movimento compensatório podem ser vistos também na Lei nº 3.298/99, em particular no artigo 24, que passa a considerar obrigatória: “a oferta gratuita da *educação especial* em estabelecimentos públicos de ensino” (Inciso IV) e “o acesso do aluno portador de deficiência aos benefícios conferidos aos demais educandos, *inclusive* material escolar, transporte, merenda escolar e bolsas de estudo” (Inciso VI). No artigo 28,

que *passa a permitir o acesso* do deficiente à educação profissional onde “*garante* que o aluno portador de deficiência matriculado ou egresso do ensino fundamental ou médio, de instituições públicas ou privadas, terá acesso a educação profissional...” e no artigo 45, ao identificar a necessidade de se “criar condições que *garantam* a toda a pessoa portadora de deficiência *o direito a receber uma formação* profissional adequada” (Inciso I).

Percebe-se que a elaboração desses artigos se situa no campo de uma descrição formal do problema e o que de fato fica em evidência é necessidade de se incluir. O resultado concreto dessas políticas será sim a inclusão dos deficientes, embora somente para àqueles que o capital achar conveniente, *exclusivamente* para ampliar o seu processo de valorização.

Por fim, estas duas formas em que a exclusão foi analisada, seja como elemento de redução ontológica ou como um conceito operativo, permitem compreender, em tese, que a Lei de Cotas, ao mesmo tempo que legitima a redução ontológica, pois regulariza a destruição (do velho) e ao mesmo tempo regulariza a incorporação (do novo), ou seja, primeiramente destrói a “animalidade” existente nas pessoas com deficiência, até então segregadas por não servirem à lógica do capital, e posteriormente as incorpora à sua lógica, também permite que de fato se teste, se concretize, se realize, se opere nos processos produtivos, e de uma forma legal, a conformação desses trabalhadores à lógica do capital sem, no entanto, “despertar rumores” de que eles possam estar sendo explorados. Para Marx e Engels, “dá a ilusão de que a lei assentaria na vontade e, para mais da vontade dissociada da sua base real, na vontade livre” (MARX e ENGELS, 1984, p.101).

O próximo passo dessa investigação deve ser a apreensão do real, com a intenção de se verificar de que forma os deficientes estão sendo incluídos no trabalho formal, em particular nos processos produtivos industriais (foco desse trabalho de investigação).

“Como capital, esse autômato possui, na pessoa do capitalista, consciência e vontade, e está dominado pela paixão de reduzir ao mínimo a resistência que lhe opõe essa barreira natural, elástica, o homem. Além disso, essa resistência diminui ante a aparente leveza do trabalho a máquina e com o afluxo de elementos mais dóceis e flexíveis, as mulheres e crianças.” (MARX)

4 DA TEORIA À REALIDADE: O QUE DIZ A EMPÍRIA.

No capítulo 2, ao ser analisado o surgimento dos sistemas flexíveis de produção como uma nova forma que o capital encontra para ampliar seu processo de acumulação, foi possível compreender que a hierarquia produtiva nas indústrias reestruturadas, ao ser ampliada, permitiu incorporar em sua base camadas da classe trabalhadora com menos qualificação e experiência anterior, já que sua formação para o trabalho poderia ser obtida na própria empresa. Também foi possível compreender que o Brasil, ao adotar as políticas neoliberais a partir da década de 90, particularmente para a área da educação, passa a possibilitar a formação de uma força de trabalho “flexível” e adequada a essas novas demandas produtivas. Neste contexto, foram então analisadas algumas tendências de utilização da força de trabalho de pessoas com deficiência, que optassem por trabalhar em sistemas flexíveis de produção.

No capítulo 3, através de uma visão crítica fomentada por diferentes autores, pode-se apreender que as leis que surgem em favor das pessoas com deficiência, na sua operacionalização, estão gerando resultados muito insipientes, seja a nível de educação, profissionalização ou até mesmo de oportunidades de trabalho.

Desta forma, o que se pretende neste capítulo é conhecer, através do contato direto com as empresas e seus setores produtivos, de que forma os trabalhadores deficientes estão sendo incluídos na cadeia produtiva industrial, ou seja, os postos de trabalho que estão ocupando, necessidades de formação, satisfação em desenvolver a atividade proposta, critérios utilizados para sua contratação, categorias de deficiência mais contratadas, etc. Pretende-se, ao final deste capítulo, apresentar as principais conclusões a respeito da utilização dessa força de trabalho pelo setor produtivo industrial.

4.1 PROCEDIMENTOS

O trabalho de pesquisa teve início com a obtenção, junto a Secretaria de Estado do Trabalho, Emprego e Promoção Social, da relação das empresas de Curitiba e Região Metropolitana obrigadas a cumprir a Lei de Cotas. De posse dessa relação, procurou-se selecionar aleatoriamente empresas de diferentes setores de atuação, porém de grande porte, ou seja, de preferência com mais de 1000 funcionários, e cujo parque tecnológico fosse composto por diferentes níveis de tecnologias, oscilando da baixa a alta complexidade (Tabela 4).²⁵

TABELA 4 – CARACTERIZAÇÃO GERAL DAS EMPRESAS SELECIONADAS - 2008

Setor de atuação	Empresa	Número de funcionários	Trabalhadores deficientes contratados	Número de contratações exigidas por lei
Automotivo	E1	2.400	128	120
Autopeças	E2	2.000	13	100
Eletroeletrônico	E3	1.000	8	50
Refrigeração	E4	1.600	29	80
Alimentos	E5	4.000	132	200
Revestimentos	E6	900	39	45
Linha branca	E7	3.200	143	160
Informática	E8	3.000	138	150
Agrícola	E9	2.000	62	100

Fonte: Autor

Conforme definido na metodologia, a primeira fase da pesquisa foi realizada junto ao Setor de Recursos Humanos destas empresas, por intermédio de uma entrevista, previamente agendada, com o profissional responsável pela contratação e inserção do trabalhador deficiente nas linhas produtivas. Com a intenção de não se perder toda e qualquer informação, esta etapa foi gravada e depois transcrita na íntegra. Somente a entrevista realizada na empresa E1 não seguiu este procedimento, em razão da pessoa entrevistada não permitir a realização da gravação. Na tabela 5, são apresentados os profissionais de RH que participaram desta primeira fase do trabalho.

²⁵ Com exceção da empresa E8, todas as demais são multinacionais tendo sua matriz situada fora do Brasil; os dados relativos ao número de funcionários e número de deficientes contratados, foram obtidos quando da entrevista junto ao Setor de Recursos Humanos de cada empresa.

TABELA 5 – PROFISSIONAIS DE RECURSOS HUMANOS ENTREVISTADOS - 2008

Empresa	Formação	Cargo que ocupa
E1	Administração	Analista de RH
E2	Administração	Chefe de RH
E3	Administração Administração	Analista de RH Analista de RH
E4	Medicina Psicologia Engenharia Elétrica	Médica do Trabalho Psicóloga Engenheiro de Segurança
E5	Psicologia Psicologia Administração	Psicólogo Psicólogo Gerente de RH
E6	Psicologia	Psicóloga
E7	Assistência Social	Analista de Benefícios
E8	Assistência Social Psicologia	Assistente Social Psicóloga
E9	Administração	Chefe de RH

Fonte: Autor

Ao final desta fase, cuja duração média de cada entrevista foi de 90 minutos, ao ser apresentada a sequência metodológica que previa entrevistas com alguns deficientes em ambiente reservado, e uma visita às linhas de produção, a maioria das empresas justificaram a impossibilidade de se realizar a pesquisa com os deficientes fora da linha de produção, tendo em vista a grande demanda produtiva. Apenas a empresa E7 se dispôs a retirar os deficientes dos seus postos de trabalho.

Assim, a segunda e terceiras etapas, para sete empresas (a empresa E1, embora se comprometendo em agendar a visita para a realização da sequência metodológica, não mais viabilizou a continuidade da pesquisa), aconteceram de forma simultânea, na linha de produção, em um momento também previamente agendado. No entanto, esta recusa das empresas em permitir uma entrevista em ambiente reservado e de forma individual prejudicou sobremaneira o preenchimento do questionário, pois o contato no *acontecendo* do trabalho, fez com que alguns fatores surgissem e interferissem de forma negativa quando da sua aplicação: os deficientes poderiam responder, porém mantendo o ritmo produtivo (somente este fator inviabilizou a aplicação total do questionário para a grande maioria dos deficientes); em certos casos era impossível a permanência próxima ao trabalhador devido à movimentação de materiais; em outras situações, o ruído ambiente atrapalhava o desenvolvimento de um diálogo; a presença do responsável pelo RH e

inspetor de linha inibiam certos questionamentos; certos postos estavam localizados em áreas restritas, impedindo a aproximação.

E ainda, em especial com os surdos, como as empresas não contam com profissionais para realizar a comunicação em libras, os questionamentos eventualmente aconteceram, ainda que de forma precária, através dos próprios colegas de trabalho que “conheciam” algo da linguagem de sinais ou de forma escrita. Já para os deficientes intelectuais, o questionário elaborado se mostrou ineficaz para a coleta da informação: o nível de severidade da deficiência não lhes permitia o desenvolvimento de uma lógica no raciocínio capaz de compreender o estava sendo solicitado.

Desta forma, foi possível entrevistar ao todo 18 deficientes (tabela 6). Destes, somente três sendo um surdo, um cego e um deficiente físico foram entrevistados individualmente e em uma sala reservada. Neste caso, foram gravados os diálogos com o cego e o deficiente físico. A comunicação com o surdo se deu de forma escrita e ainda muito precária, pois este trabalhador não conseguiu interpretar determinadas questões do questionário. Nas demais entrevistas, procurou-se registrar as informações que mais poderiam contribuir para o desenvolvimento desta pesquisa e cujas respostas não sofreriam influência pela presença de inspetor de produção ou profissional de Recursos Humanos. Neste último caso, por exemplo, a pergunta “como se sente no posto de trabalho, gosta do que faz?” não foi realizada.

Do exposto, embora sendo pequena a amostragem de deficientes contatados, através dos dados coletados e da observação direta das atividades desenvolvidas pelos demais trabalhadores deficientes nas linhas de produção, foi possível registrar elementos que permitem análises posteriores sobre o objeto de investigação. A ausência da empresa E1, na tabela 6, se deve ao fato da mesma não ter oportunizado a continuidade da pesquisa, o que impediu o contato direto com os deficientes.

TABELA 6 – RELAÇÃO DE DEFICIENTES ENTREVISTADOS – 2008

Empresa	Categoria de deficiência	Posto que ocupa
E2	surdo	Montagem de painéis
E3	físico	Montagem de gabinete
E4	surdo	Pré-montagem
E5	Intelectual Físico	Embalagem Seleção de matéria prima

Continua

Continuação		
E6	Surdo Intelectual Físico	Classificação Etiquetagem Seleção
E7	Cego Surdo Físico	Pré-montagem Montagem Montagem
E8	Surdo Intelectual Intelectual Físico Físico	Líder de área Reciclagem Embalagem Montagem de gabinetes Montagem de notebooks
E9	Surdo Físico	Montagem Montagem

Fonte: Autor

Por fim, a realização desta etapa metodológica teve uma duração de aproximadamente quatro meses (abril a julho de 2008). Os dados coletados nesse período são demonstrados na sequência.

4.2 AS PERGUNTAS AO SETOR DE RECURSOS HUMANOS

O questionário aplicado junto ao Setor de Recursos Humanos é composto por 37 questões, das quais 32 foram elaboradas após serem definidas as categorias de conteúdo que deveriam fazer parte da investigação. As outras cinco questões tinham funções mais específicas: a) determinar, do total de trabalhadores da empresa, quantos foram contratados para preencher a cota (para posteriormente verificação se a empresa cumpre a Lei de Cotas); b) separar os deficientes contratados por categoria de deficiência (com a intenção de se verificar quais as categorias de deficiência mais contratadas); c) determinar quantos desses deficientes atuam na linha de produção; d) determinar, quando for o caso, o por que da empresa não cumprir a Lei de Cotas e por fim, e) levantar as principais críticas ou sugestões a respeito dessa lei.

Para fins de apresentação dos resultados, inicialmente são relacionados os dados relativos às cinco perguntas específicas e na sequência são apresentados os resultados das questões formuladas para cada categoria de conteúdo. Neste último caso, para fins de ordenação na apresentação dessas questões, para cada categoria de conteúdo foram definidas subcategorias que, por sua vez, contém as questões aplicadas nas entrevistas (conforme exemplo abaixo).

Exemplo da forma de ordenação das questões relacionadas às categorias de conteúdo:

4.2.2.1 Categoria *Educação* (categoria de conteúdo)

Nível de escolaridade (subcategoria da categoria educação)

a) Qual o nível de escolarização dos deficientes contratados? (primeira questão relacionada à subcategoria nível de escolaridade)

4.2.1 Questões específicas:

a) Qual o *número total de funcionários e quantos são os deficientes contratados?*

As nove empresas juntas empregam 20.400 trabalhadores e destes, 692 são deficientes. Logo, se observada a obrigatoriedade da lei, que exige o cumprimento de 5% de postos ocupados por deficientes quando a empresa possui mais de 1000 funcionários, estas empresas juntas não cumprem a Lei de Cotas pois deveriam empregar 1020 trabalhadores deficientes. Se observadas separadamente, somente a empresa E1 cumpre integralmente a lei (gráfico 2).

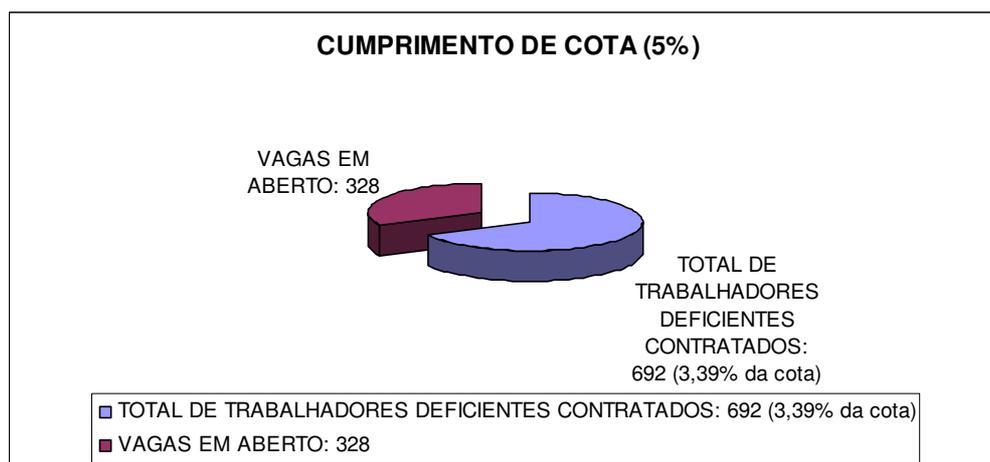


GRÁFICO 2 - CUMPRIMENTO DE COTA

Fonte: Autor

b) *Deste total, quantos atuam na linha de produção e quantos na área administrativa?*

Dos 692 deficientes (gráfico 3), 583 (84%) atuam na área da produção e 109 atuam na área administrativa (16%).



GRÁFICO 3 – ÁREA DE ATUAÇÃO DOS TRABALHADORES DEFICIENTES

Fonte: Autor

c) *Quantos são os deficientes contratados por categoria de deficiência para atuar na produção?*

Dos 583 deficientes contratados para atuar na produção (gráfico 4), 273 são surdos (46%) e 222 são deficientes físicos (38%). Especificamente para esta categoria de deficiência, os cadeirantes, amputados e que usam muletas não são contratados devido à questão de acessibilidade. Passam a ser absorvidos por essas empresas os deficientes físicos leves, sendo incluídos nessa categoria, por exemplo, os lábios palatais. Deficientes intelectuais são ao todo 62 (11%). Os outros 5% são formados por cegos, que ao todo são 17 (3%), deficientes visuais parciais 6 (1%) e deficiência múltipla 3 (1%)

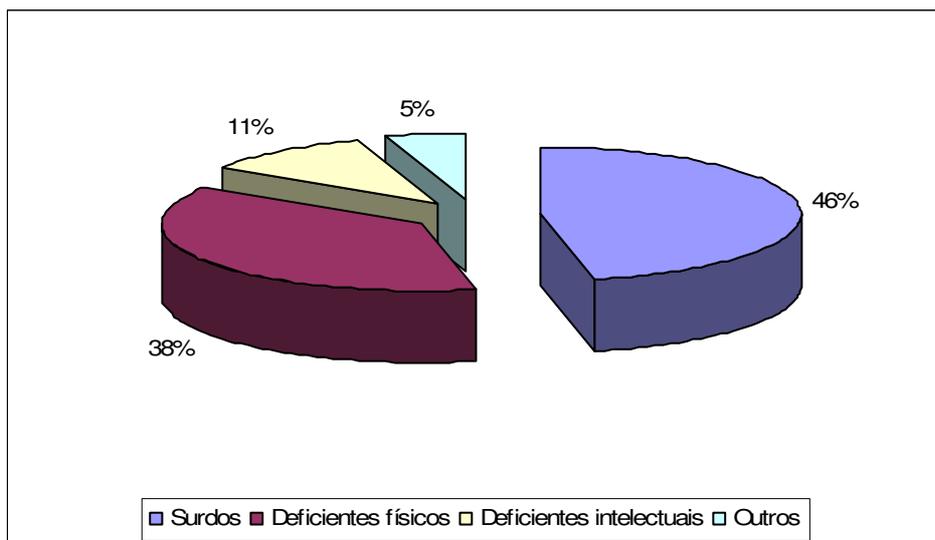


GRÁFICO 4 – NÚMERO DE DEFICIENTES CONTRATADOS POR CATEGORIA DE DEFICIÊNCIA

Fonte: Autor

d) *Na sua opinião, quais as principais razões (por prioridade) do não preenchimento das vagas ofertadas para os deficientes?*

Na tabela 7, são apresentadas as principais razões para o não preenchimento das vagas destinadas a pessoas deficientes.

TABELA 7 – PRINCIPAIS RAZÕES PARA O NÃO CUMPRIMENTO DA COTA - 2008

Empresa	Razões para o não cumprimento da cota
E1	Produtividade; não se consegue contratar e já ter uma resposta produtiva; tempo de preparação é um limitante; preconceito.
E8	Localização das pessoas (moram longe da empresa); escolaridade; baixo salário pago pela empresa.
E7	Não existem pessoas suficientes para atender a demanda; escolaridade é baixa.
E2	Não se pensou nas características produtivas de cada empresa. Existem casos em que se pode utilizar um deficiente. Outros casos não.
E6	Falta de candidato; incompatibilidade da deficiência com o posto do trabalho; falta de escolaridade/qualificação.
E3	Falta de comprometimento dos deficientes; por questões comportamentais.

Continua

Continuação	
E4	Falta de escolaridade/qualificação; ausência de deficientes com capacidade produtiva no mercado.
E9	Falta de mão de obra qualificada; falta de interesse; falta de comprometimento; questões comportamentais.
E5	Concorrência entre empresas (no tocante a salário); qualificação.

Fonte: Autor

e) *Como você vê a Lei de Cotas? Possui alguma crítica ou sugestão em relação a ela?*

As principais críticas e sugestões relatadas pelos entrevistados, em relação a esta questão, são apresentadas na tabela 8.

TABELA 8 – PRINCIPAIS CRÍTICAS E SUGESTÕES EM RELAÇÃO À LEI DE COTAS - 2008

Empresa	Observações em relação à Lei de Cotas
E1	Se a lei não existisse, a empresa não faria nenhum esforço para contratar deficientes. O Estado, porém, coloca para a empresa a obrigação da capacitação e grande parte dos deficientes não possui sequer escolarização, quanto mais formação. Além disso, deveriam ser revistos os percentuais de inserção.
E8	Passou a ser uma oportunidade (pela obrigação) das empresas empregarem deficientes.
E7	Antes de se estabelecer esses índices de obrigatoriedade de contratação, deveria ser verificado se existem deficientes suficientes com capacidade produtiva para atender as exigências de cota.
E2	Não existem pessoas qualificadas para o mercado; ausência do Estado na qualificação; desconhecimento da população de deficientes com capacidade produtiva.
E6	Falta de profissionais no mercado; falta de preparação; falta de orientação.

Continua

Continuação	
E3	Se não existisse a Lei de Cotas, a empresa não contrataria. A lei faz com que o deficiente se acomode.
E4	Falta de comprometimento do Estado na questão das cotas; falta de um levantamento preciso que identifique o número de deficientes disponíveis; não se sabe como foram definidos os percentuais para cumprimento da cota.
E9	Falta de informações sobre o número de deficientes com capacidade produtiva já que a cota de 5% é alta.
E5	Lado negativo é a imposição (por projeto de lei); lado positivo permite que os deficientes possam ser inseridos no mercado de trabalho.

Fonte: Autor

4.2.2 Questões relacionadas às categorias de conteúdo:

4.2.2.1 Categoria *Educação*

Nível de escolaridade

a) Qual o nível de escolarização dos deficientes contratados?

Dos 692 deficientes contratados (gráfico 5), 602 possuem somente o ensino fundamental (87%) e 90 possuem escolarização até o ensino médio (13%).



GRÁFICO 5 – ESCOLARIZAÇÃO DOS TRABALHADORES DEFICIENTES

Fonte: Autor

b) Qual a influência da escolaridade no campo em que atuam?

As respostas a esta questão são apresentadas na tabela 9.

TABELA 9 – INFLUÊNCIA DA ESCOLARIDADE NAS ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELO DEFICIENTE EM SEU POSTO DE TRABALHO - 2008

Empresa	Influência da escolaridade na atividade que desenvolve.
E1	Deve ser capaz de assimilar treinamentos.
E8	Deve saber ler e escrever para eventualmente interpretar ou registrar algo.
E7	Possibilidade de discernimento, interpretação, entendimento de procedimentos.
E2	Fornecer capacidade de discernimento; ser capaz de receber treinamentos na empresa.
E6	Quanto maior a escolarização, maiores são as possibilidades de diversificar as suas atividades
E3	Não soube responder.
E4	Compreensão de procedimentos.
E9	Ler, escrever e interpretar procedimentos.
E5	Compreensão da sua atividade e de procedimentos.

Fonte: Autor

Nível de qualificação

a) Possuem cursos profissionalizantes?

Do total de 692 deficientes, 136 (20%) possuem cursos de curta duração, principalmente na área da mecânica e eletromecânica (gráfico 6) e os demais não possuem nenhum curso (556 deficientes).

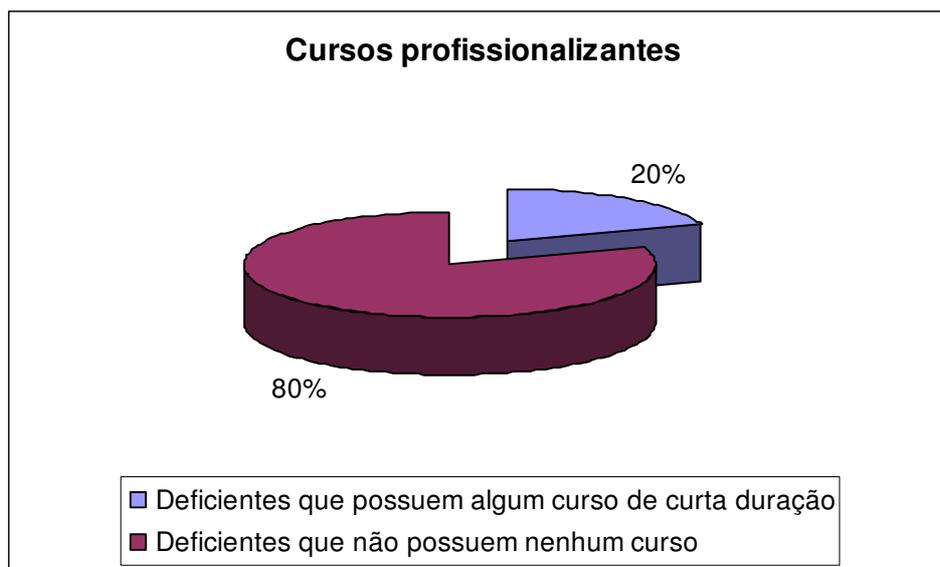


GRÁFICO 6 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES DEFICIENTES

Fonte: Autor

Treinamentos recebidos

a) Receberam treinamentos internos com o objetivo de fornecer uma formação mais técnica?

Para os entrevistados das empresas E6 e E8, capacitações em torno de procedimentos operacionais, que são fornecidas aos trabalhadores contratados, não caracterizam uma formação profissional. Desta forma, nessas empresas não são oferecidos treinamentos internos que forneçam uma formação técnica.

No entanto, os demais entrevistados destacaram que todos os seus trabalhadores recebem treinamentos internos e que estes garantem uma formação técnica. Quando questionados sobre quais treinamentos foram oferecidos aos trabalhadores, passam a ser relatados conhecimentos específicos relacionados às funções que terão de desempenhar na empresa e em seus postos de trabalho, tais como: simulações de sequência de montagem, ou ainda, conhecimentos em torno do que a empresa produz, sobre normas de segurança,

procedimentos internos, etc. Assim, para esses entrevistados, 437 deficientes foram treinados após serem contratados (gráfico 7).

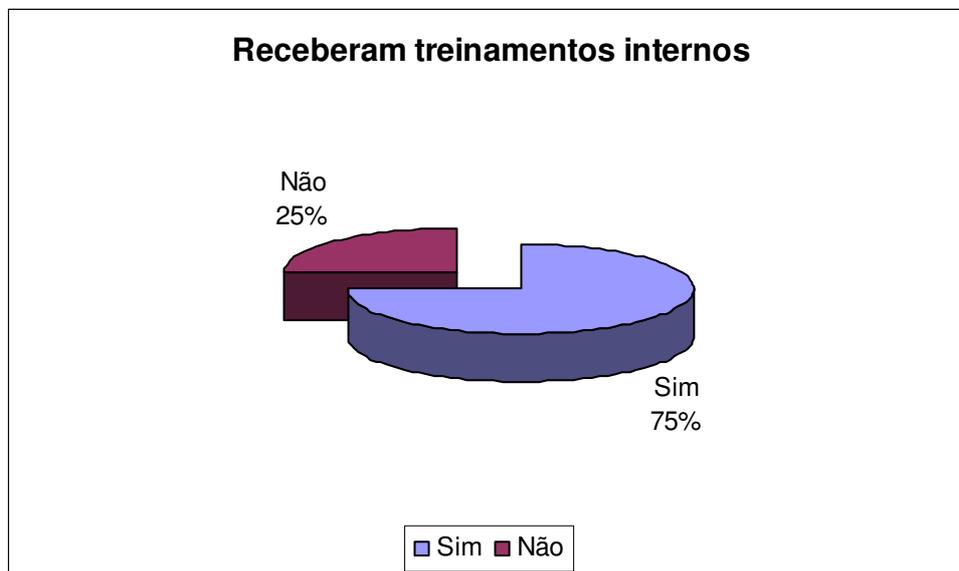


GRÁFICO 7 – TRABALHADORES DEFICIENTES QUE RECEBERAM TREINAMENTOS INTERNOS

Fonte: Autor

4.2.2.2 Categoria Trabalho.

Dimensões do trabalho

a) O que fazem nos postos de trabalho (tabela 10):

TABELA 10 – ATIVIDADES DESENVOLVIDAS PELOS DEFICIENTES NAS LINHAS DE PRODUÇÃO - 2008

Empresa	Atividade
E1	surdos e físicos, atuam em diferentes postos na linha de montagem. Os cegos atuam no controle de qualidade da solda realizada nas portas do veículo.
E8	atuam na montagem, embalagem, etiquetamento.
E7	trabalham na linha de montagem e pré-montagem (principalmente os cegos).

Continua

Continuação	
E2	montagem de painéis; verificação de conformidades.
E6	Os surdos atuam na classificação dos produtos; os intelectuais atuam na limpeza, embalagem e etiquetagem; os físicos atuam em diferentes pontos do processo.
E3	os físicos no setor de placas e os surdos na embalagem.
E4	os físicos atuam nas máquinas; alguns surdos nas máquinas e outros na embalagem.
E9	todos atuam na linha de montagem.
E5	todos trabalham como auxiliares de produção (embalagem, envase, limpeza, refugo).

Fonte: Autor

b) Nível de conhecimento exigido para atuação na produção (gráfico 8):

Para quatro empresas (E5, E4, E3 e E6) não é exigido nenhum conhecimento (essas empresas retratam que as atividades desenvolvidas são simples e fáceis de serem executadas); para duas empresas (E2 e E8) é necessário somente conhecimento prático (aqui entendido pelas empresas como a capacidade do deficiente em executar a atividade proposta, já que nem todos o conseguem); para outras duas (E1 e E7) é necessário conhecimento teórico/prático (entende-se por conhecimento teórico a capacidade de interpretar e seguir procedimentos, e prático a de executar a atividade proposta); e por fim, para 1 empresa (E9) é exigido somente conhecimento teórico (neste caso a empresa preferencialmente contrata o deficiente que possui algum conhecimento na área da mecânica, mesmo que esse conhecimento tenha sido adquirido pela experiência de trabalho em outras empresas).

É importante salientar que estas respostas não foram dadas de forma a considerar individualmente a atividade que o deficiente está executando na empresa. Foi tomada a resposta como uma representação média das diferentes situações de trabalho que a empresa disponibiliza para o deficiente. Assim, a empresa, por exemplo, que disse não exigir nenhum conhecimento para atuação dos deficientes na sua linha de produção pode, em certos casos específicos, necessitar, para que o deficiente venha ocupar um determinado posto, conhecimentos básicos em alguma área. Da mesma forma, a empresa que diz somente contratar se o deficiente possuir conhecimentos específicos, por exemplo, na área

da mecânica, eventualmente está contratando deficientes sem nenhum conhecimento para ocupar um posto mais esvaziado de conteúdo.

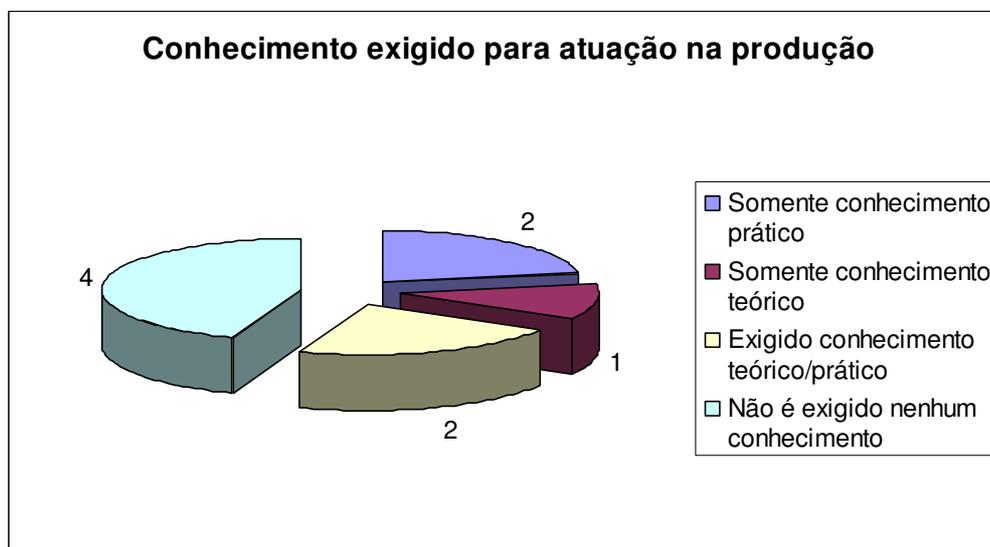


GRÁFICO 8 – NÍVEL DE CONHECIMENTO EXIGIDO PARA ATUAÇÃO DO DEFICIENTE NA PRODUÇÃO

Fonte: Autor

Postos de trabalho

a) Como a empresa definiu os postos de trabalho?

Duas empresas (E2 e E4) dizem somente cumprir a lei, não tendo preocupação em analisar diferentes possibilidades de trabalho para pessoas com deficiência. Já as empresas E6, E7, E1 e E8, relacionaram a potencialidade do deficiente em realizar determinadas atividades e a partir daí definiram os postos. A empresa E5, no entanto, relacionou possíveis postos que poderiam ser ocupados por deficientes com o tipo de deficiência. A definição das atividades que o deficiente pode ocupar na empresa E9, é feita pelo médico da empresa (que procura determinar quais os esforços que o deficiente não pode fazer). Para a empresa E3, quem definiu as possibilidades de trabalho para o deficiente foi uma ONG (gráfico 9).

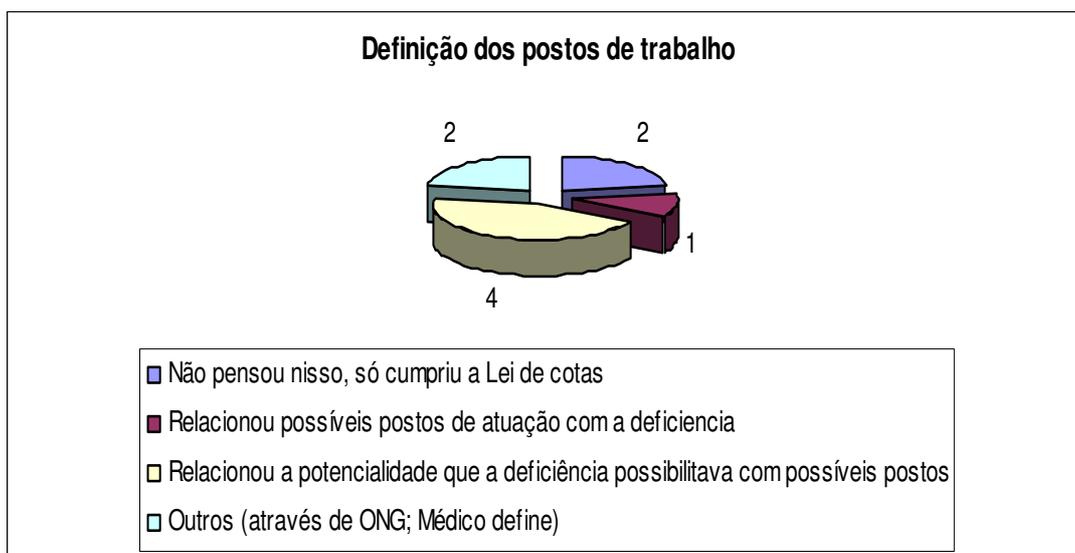


GRÁFICO 9 – COMO AS EMPRESAS DEFINIRAM OS POSTOS DE TRABALHO QUE PODERIAM SER OCUPADOS POR DEFICIENTES

Fonte: Autor

Adaptações estruturais

a) Foi realizada alguma modificação em postos de trabalho para sua inserção?

De uma forma geral, para alguns deficientes físicos foram feitas modificações nas cadeiras que utilizavam, a fim de permitir diferentes ajustes ergonômicos. Para os cegos, houve a necessidade de se criar limitadores laterais para que não saíssem da área de trabalho. Já para os surdos, também em alguns casos, foram implantados sinais luminosos para permitir eventuais comunicações. Assim, dos 583 deficientes que atuam nas linhas de produção houve necessidade de se realizar modificações em aproximadamente 102 casos (17%). Para os demais 481 deficientes (83% dos casos), eles desenvolveram a atividade produtiva sem que a empresa tenha feito qualquer modificação em seu posto de trabalho (gráfico 10).

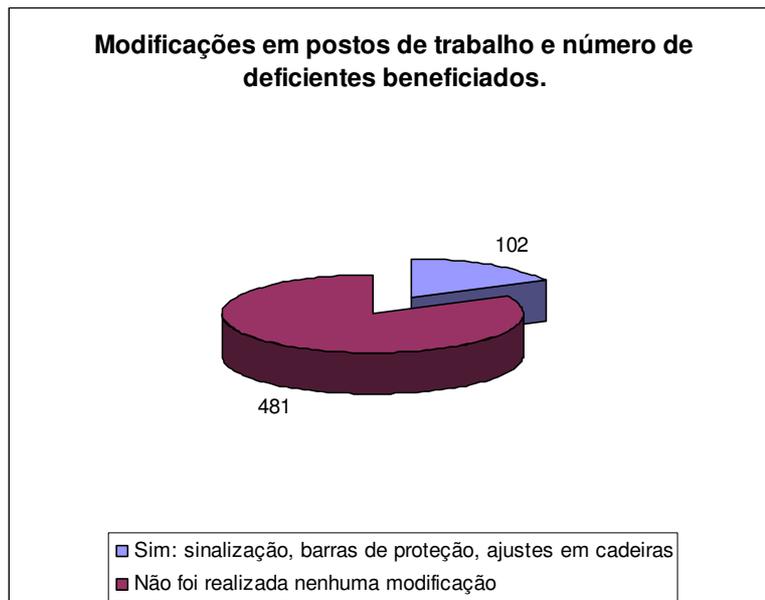


GRÁFICO 10 – NÚMERO APROXIMADO DE TRABALHADORES DEFICIENTES QUE NECESSITARAM DE ALGUMA MODIFICAÇÃO EM SEUS POSTOS DE TRABALHO

Fonte: Autor

b) Houve necessidade de se realizar modificações arquitetônicas para receber os deficientes?

Para facilitar o deslocamento dos cegos, foi desenvolvido piso tátil nas empresas E1 e E7. Na empresa E3, foi desenvolvida uma rampa para facilitar o deslocamento de um deficiente físico. Desta forma, dos 583 trabalhadores deficientes, somente 24 (4%) se beneficiaram de alguma modificação arquitetônica (gráfico 11).

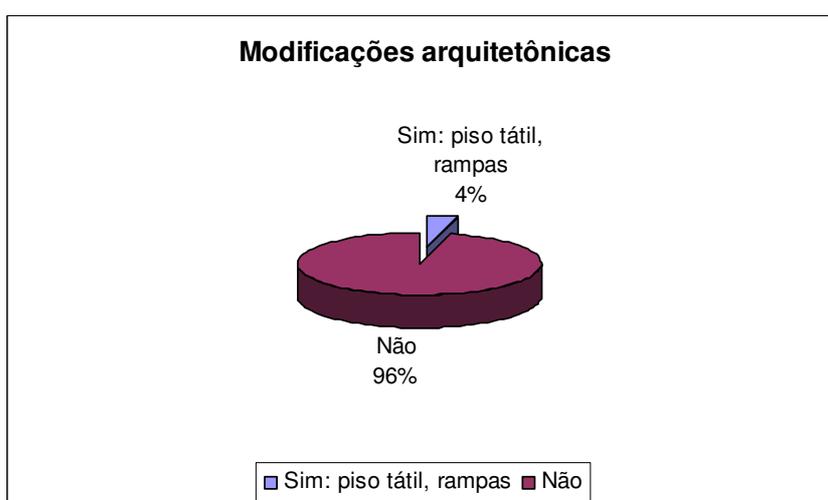


GRÁFICO 11 – NECESSIDADE DE MODIFICAÇÃO ARQUITETÔNICA PARA ATUAÇÃO DO DEFICIENTE NA EMPRESA

Fonte: Autor

c) Foi desenvolvida alguma tecnologia assistiva²⁶ para a adaptação de algum deficiente?

Somente para um deficiente físico foi desenvolvido um dispositivo mecânico que, adaptado em seu punho esquerdo, facilitava o manuseio de peças. Para os demais 582 deficientes, não houve a necessidade do desenvolvimento de qualquer tecnologia para que pudessem realizar o trabalho.

Horas trabalhadas

a) Existe alguma diferenciação no seu tempo de trabalho em relação aos demais trabalhadores?

Todos os 583 deficientes cumprem a mesma carga horária de trabalho que os demais trabalhadores.

4.2.2.3 Categoria *Tecnologia*

Nível tecnológico do campo em que atuam

a) Qual o nível tecnológico do campo em que atuam?

Apenas 11 trabalhadores deficientes (seis deficientes físicos da empresa E6 e cinco surdos da empresa E4) atuam em máquinas ou equipamentos de média complexidade (fornos de indução no caso da empresa E6 e máquinas operatrizes no caso da empresa E4). Para os demais 572 trabalhadores (98%), os equipamentos presentes nos postos em que desenvolvem o trabalho são de baixa complexidade (chaves mecânicas, parafusadeiras, furadeiras, dispositivos pneumáticos ou elétricos).

b) Qual o nível de interferência na tecnologia do campo em que atua? Os trabalhadores deficientes são simplesmente usuários? São capazes de usar conhecimentos

²⁶ De acordo com a Ata VII do Comitê de Ajudas Técnicas, instituído no âmbito da Secretaria Especial dos Direitos Humanos, da Presidência da República, foi adotada a seguinte classificação brasileira de Tecnologia Assistiva: “é uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.” (Comitê de Ajudas Técnicas – ATA VII)

técnicos adquiridos para interferir no processo? São capazes de resolver eventos inesperados; de realizar modificações técnicas no processo?

Segundo os entrevistados, todos os 583 trabalhadores deficientes que atuam na produção, são simplesmente usuários das tecnologias que estão incorporadas em seus postos de trabalho.

4.2.2.4 Categoria *Acumulação Flexível*

Requisitos de ingresso

a) Qual o requisito de ingresso? Pelo tipo de deficiência, escolaridade, experiência, capacitação na área industrial, outros?

Para cinco empresas (gráfico 12), a escolha do trabalhador deficiente se dá pelo tipo de deficiência que ele possui: a preferência da empresa E1 está na contratação do surdo; na empresa E7, a prioridade é a contratação de cegos. A empresa E9 contrata trabalhadores deficientes que possuem mobilidade e “deficiência leve”, priorizando, à época das entrevistas, a contratação de lábio palatal. A empresa E2 só contrata surdos. A empresa E5 contrata deficientes que possuam comprometimento motor leve.

A empresa E3 exige qualificação profissional (curso técnico ou engenharia). A empresa E4 busca contratar de acordo com a sua necessidade, onde estava tentando viabilizar o controle de rugosidade de superfícies de seus produtos pelos cegos.

Para a empresa E6, basta que o deficiente tenha mínima condição de adaptação no trabalho (a preferência pela contratação está no deficiente intelectual). Para a empresa E8, uma característica que o trabalhador deficiente deve possuir é a da flexibilização, ou seja, atuar em diferentes postos.

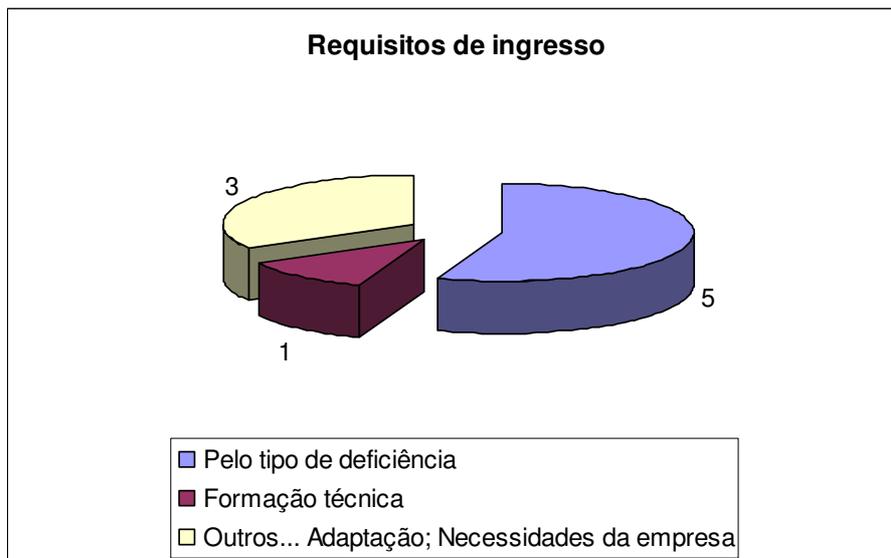


GRÁFICO 12 – REQUISITOS DE INGRESSO DO TRABALHADOR DEFICIENTE NAS LINHAS PRODUTIVAS

Fonte: Autor

Tempo de empresa

a) Qual o tempo de permanência na empresa?

Os surdos são os quem tem mais rotatividade entre empresas. Os cegos, que atuam no controle de qualidade da empresa E1, estão na empresa há mais de sete anos. Os deficientes físicos, que atuam na empresa E3, estão na empresa há mais de cinco anos (gráfico 13).

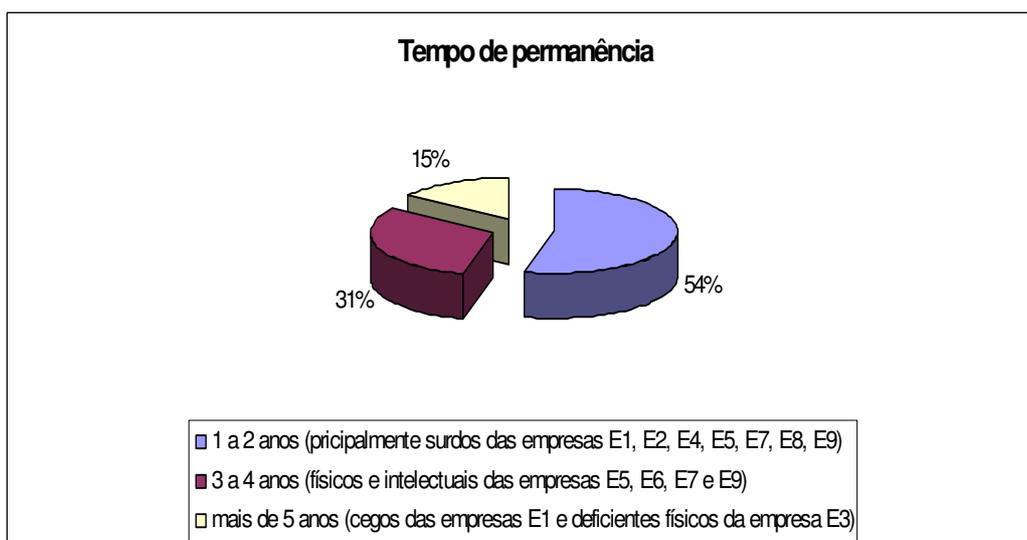


GRÁFICO 13 – TEMPO PERMANÊNCIA DOS DEFICIENTES NA EMPRESA

Fonte: Autor

Rotatividade na empresa

a) Existe rotatividade nos postos que ocupam?

Para quatro empresas (E1, E8, E3 e E5) os trabalhadores deficientes são incorporados em um determinado posto e ali permanecem. As empresas E7 e E6 promovem eventuais mudanças de postos para evitar possíveis lesões. A empresa E2 promove mudanças “como forma de criar um novo estímulo ao trabalho”. No caso da empresa E4, o trabalhador deficiente muda de posto por trabalhar em células de produção (onde atuam somente dois deficientes). Já a empresa E9, promove mudanças de posto de trabalho somente para os recém contratados (para verificar a melhor adaptação produtiva).

Formas de contratação

a) Quais as formas de contratação dos deficientes? Competitiva ou seletiva?

Entende-se como contratação competitiva “o processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária...” (art. 35, parágrafo 2º, do Decreto nº 3.298/99). Já a contratação seletiva “são 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...” (art. 35, parágrafo 2º, do Decreto nº 3.298/99).

Os trabalhadores deficientes que atuam nessas empresas, na sua totalidade, ou seja, os que atuam na administração e na produção são contratados na forma competitiva.

Benefícios recebidos

a) A empresa recebe algum tipo de benefício (fiscal ou social) pela contratação dos deficientes?

Nenhuma empresa recebe qualquer benefício fiscal ou social em caso de contratação de trabalhadores deficientes.

b) Existe alguma relação entre contratação dos deficientes e exigências para colocação do produto no mercado internacional?

Somente a profissional entrevistada da empresa E8 retratou a necessidade da empresa em cumprir integralmente a cota (embora não a cumpra) a fim de permitir sua

participação em licitações públicas. Para os demais entrevistados, não se exige o cumprimento de cota para que seja realizada a exportação de seus produtos.

4.2.2.5 Categoria *Inclusão Subordinada*.

Formas de seleção

a) Como foi feita a seleção do deficiente? Avaliação teórica; avaliação prática produtiva; habilidade que a deficiência lhe confere; não teve seleção; feita por empresas intermediárias; avaliação psicotécnica/entrevista; outras formas?

Neste item algumas empresas eventualmente apontaram mais de uma forma de seleção. Neste caso, para fins de análise, o levantamento foi estatístico e apontou o seguinte resultado (gráfico 14): Para a empresa E8 são realizadas avaliações teóricas e entrevistas; para a empresa E4 são realizadas avaliações teóricas e práticas produtivas. Já a empresa E2 diz não fazer qualquer tipo de avaliação e a empresa E5 somente avaliação teórica. A empresa E1 verifica a habilidade que a deficiência proporciona e faz dinâmica de grupo como forma de avaliação. Para a empresa E7, o deficiente é selecionado somente pela habilidade que a deficiência lhe confere. A empresa E9 faz avaliações teóricas e entrevistas. As empresas E3 e E6, somente utilizam a avaliação psicológica como critério de seleção.

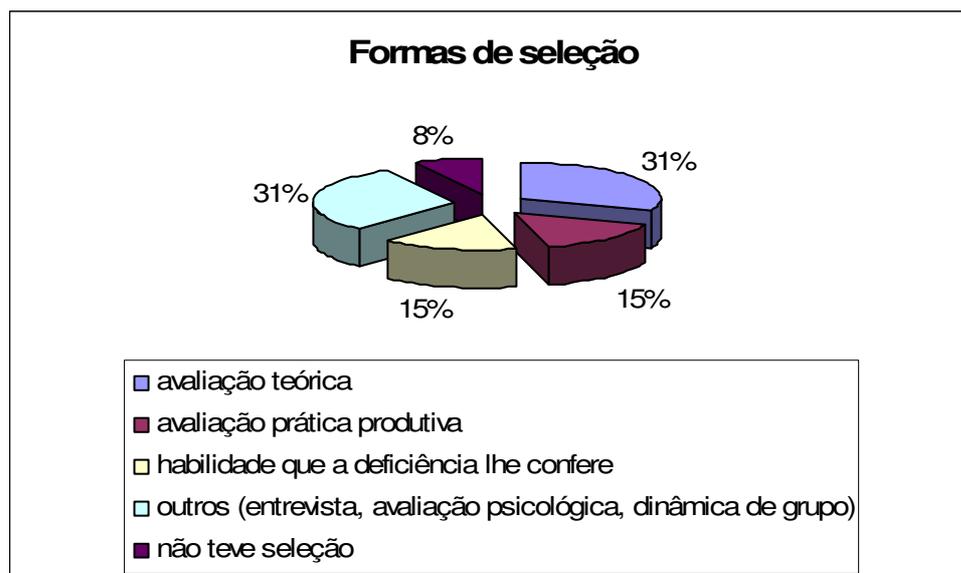


GRÁFICO 14 – FORMAS DE SELEÇÃO DO TRABALHADOR DEFICIENTE

Fonte: Autor

Planos de cargos e salários

a) O plano de cargos e salários contempla algum tratamento específico ao deficiente?

Nenhum dos 692 deficientes (109 que atuam na área administrativa e 583 que atuam na produção) é contemplado por algum tratamento específico relacionado a cargo ou salário.

b) Há uma política de RH específica para o deficiente?

Nas nove empresas analisadas, não existe política de RH específica para trabalhadores deficientes.

Avaliação produtiva

a) Houve caso de insucesso na adaptação de algum deficiente a um determinado posto de trabalho?²⁷

Nesta questão, os entrevistados procuraram citar alguns dos principais problemas que ocorreram relacionados à adaptação dos trabalhadores deficientes em seus postos de trabalho. Assim, a tabela 11 procura relacionar o tipo de deficiência com o ocorrido. Os entrevistados das empresas E2 e E3 disseram nunca ter ocorrido problemas de adaptação. Já os entrevistados da empresa E4, não souberam informar.

TABELA 11 – ALGUNS DOS PRINCIPAIS PROBLEMAS ENCONTRADOS QUANDO DA ADAPTAÇÃO DO DEFICIENTE EM SEU POSTO DE TRABALHO - 2008

Empresa	Tipo de deficiência	Problema relatado
E1	Física	O deficiente não acompanhou a velocidade da linha. Foi demitido
E8	Lábio palatal (físico)	O deficiente também possuía deficiência visual tendo de ser retirado do setor de montagem de componentes em placas e deslocado para a separação de material reciclável.

Continua

²⁷ Aqui cumpre salientar que a categoria adaptação não foi utilizada no sentido da normalização desses trabalhadores no sistema fabril, mas de investigar como este sistema avalia as condições de inclusão desses trabalhadores em seus postos de trabalho.

Continuação		
E7	Física	O deficiente não suportou os constantes esforços repetitivos. Foi demitido.
E6	Intelectual Auditiva	O deficiente intelectual foi demitido por questões de agressividade. Um surdo foi demitido por questões comportamentais (não fazia o que era pedido). Outro por não ser capaz de realizar a classificação satisfatoriamente.
E9	Física	Não produzia satisfatoriamente. Foi demitido
E5	Auditiva	Por questões comportamentais (não aceitou a atividade proposta). Foi demitido.

Fonte: Autor

b) São avaliados em termos de eficiência produtiva?

Com exceção dos entrevistados da empresa E3, que não souberam responder, as respostas dos demais entrevistados são tratadas de forma individualizada na tabela 12.

TABELA 12 – FORMAS DE AVALIAÇÃO DA CAPACIDADE PRODUTIVA DOS DEFICIENTES - 2008

Empresa	Formas de avaliação
E1	A avaliação produtiva do deficiente segue os mesmos procedimentos que um trabalhador sem deficiência.
E8	São avaliados na primeira semana de trabalho pelos supervisores que passam a verificar sua produtividade.
E7	Pelos índices de produtividade que são exigidos para o posto que ocupa.
E2	Devem montar um número "X" de produtos por turno.
E6	Devem atender a demanda estipulada no turno.

Continua

Continuação	
E4	São estipuladas metas produtivas que devem ser atendidas.
E9	Devem acompanhar o ritmo da linha.
E5	Devem acompanhar o ritmo da linha.

Fonte: Autor

Pelas respostas apresentadas nas questões “a” (relativa à adaptação do deficiente no posto de trabalho) e “b” (relativa à sua avaliação produtiva), percebe-se que a *inserção* do trabalhador deficiente no sistema fabril só acontece a partir do momento em que ele possa ser *normalizado*, ou seja, possua a mesma resposta produtiva que um “trabalhador não deficiente”. Esta concepção pode ser interpretada inicialmente a partir dos princípios da integração e da normalização que foram estabelecidos no Brasil pela Política Nacional de Educação Especial²⁸ no ano de 1994.

Assim, embora a categoria inclusão esteja baseada na aceitação e na valorização do indivíduo, independente das suas diferenças individuais e em que pese os avanços teóricos legais a respeito dessa categoria, observa-se que para essas empresas a promulgada inclusão se limitou à simples “introdução física” do trabalhador deficiente nas linhas de produção, e a normalização desses trabalhadores passa a sugerir que eles devem ser *normais*, prevalecendo a negação de suas especificidades. Isso demonstra o quanto as concepções de homem e de mundo continuam arraigadas às práticas segregativas e discriminatórias próprias da sociedade capitalista.

²⁸ A elaboração da Política Nacional de Educação Especial foi coordenada pela Secretaria de Educação Especial do Ministério da Educação e do Desporto (SEESP/MEC), no ano de 1994. Assim, a integração era definida como “um processo dinâmico de participação das pessoas num contexto relacional, legitimando sua interação nos grupos sociais. A integração implica reciprocidade” (p.18) e a normalização tinha por princípio “oferecer, aos portadores de necessidades especiais, modos e condições de vida diária o mais semelhante possível às formas e condições de vida diária do resto da sociedade” (p.22). No entanto, mesmo diante dessa política, as práticas segregatórias e discriminatórias se mantiveram nos vários setores da atividade humana, apontando a real discrepância entre o discurso e a realidade, visto que um dos grandes problemas da integração residiu no fato das pessoas com deficiência não serem concebidas e assumidas como sujeitos históricos e culturalmente contextualizados.

Modificação nos níveis de produção

a) Quais os principais critérios para a inserção de pessoas com deficiência na empresa? Escolaridade, produtividade, qualificação, reconhecimento de sua eficiência em algo, outros (defina por ordem de prioridade).

Para se estabelecer a ordem de prioridade, definiu-se uma escala linear crescente de 1 a n , sendo o valor 1 considerado o mais prioritário e n o menos prioritário. Para fins de análise, foram levantados os aspectos apontados pelas empresas como mais prioritários e menos prioritários (gráficos 15 e 16 respectivamente). Os números que aparecem nos gráficos retratam o número de empresas que votaram naquele critério. Por exemplo: no gráfico 15, três empresas colocaram valor 1 em “comportamental”; duas colocaram valor 1 em “escolaridade”; duas colocaram valor 1 em “reconhecimento da eficiência em algo”; uma empresa definiu valor 1 em “qualificação” e outra definiu valor 1 em “ter experiência”. A mesma linha de raciocínio se aplica ao gráfico 16, só que agora considerando o critério menos prioritário (de valor n).

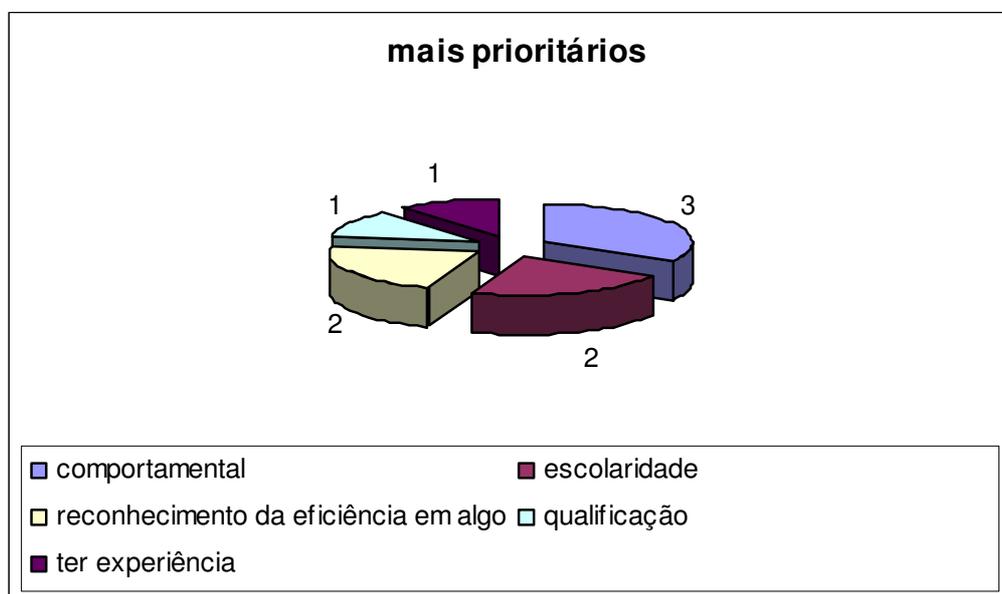


GRÁFICO 15 - CRITÉRIOS MAIS PRIORITÁRIOS PARA INSERÇÃO DO DEFICIENTE NA EMPRESA

Fonte: Autor

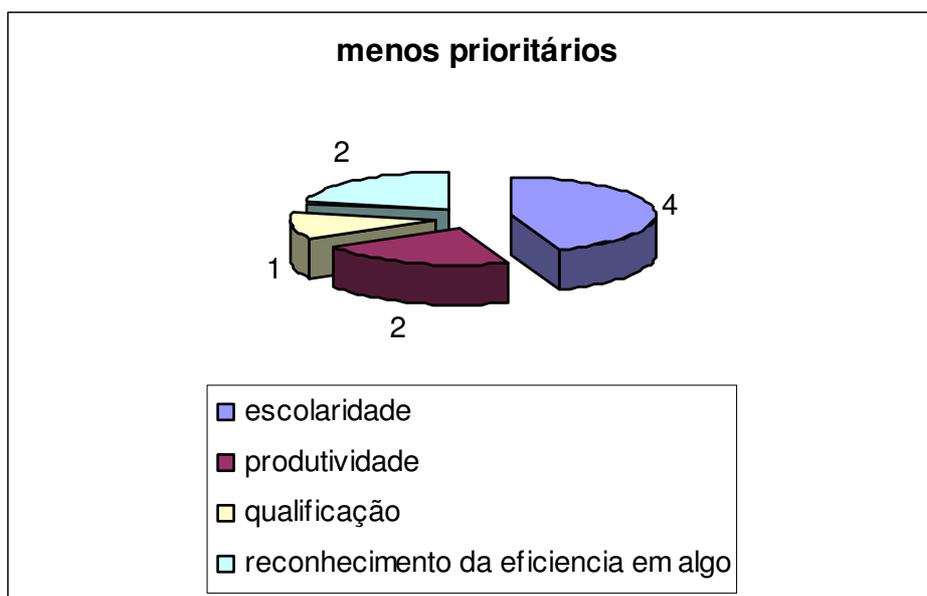


GRÁFICO 16 – CRITÉRIOS MENOS PRIORITÁRIOS PARA INSERÇÃO DO DEFICIENTE NA EMPRESA

Fonte: Autor

Destes gráficos, pode-se concluir que a questão comportamental é a que mais preocupa a empresa quando pensa em contratar um trabalhador deficiente, enquanto que a escolaridade é o menos preocupante (não que fique em último lugar nestes critérios pré-estabelecidos).

b) Como foi reconhecida previamente sua eficiência em alguma atividade?

Os profissionais de RH das empresas E2, E4 e E5 responderam que não foi reconhecida antecipadamente qualquer eficiência do deficiente para o trabalho. A entrevistada da empresa E3 não soube responder. A profissional da empresa E1 relata que previamente não se consegue definir porém, posteriormente, se não possuir produtividade o deficiente é demitido. Para as demais empresas, a tabela 13 apresenta as diferentes respostas a essa questão.

TABELA 13 – DIFERENTES FORMAS DE SE RECONHECER A EFICIÊNCIA DO DEFICIENTE EM ALGUMA ATIVIDADE PRODUTIVA - 2008

Empresa	Resposta
E8	É reconhecida através da entrevista, onde se busca perceber qual atividade já desenvolveu.
E7	Surdos e visuais tem maior capacidade de concentração, por isso produzem mais; entre os físicos, somente alguns tem um interesse produtivo maior.
E6	Somente os surdos trabalham melhor na classificação dos produtos.
E9	Pela experiência anterior.

Fonte: Autor

c) Eles são mais dedicados ao trabalho como forma de compensar a deficiência?

Para os entrevistados das empresas E2, E4, E9 e E3, nenhum trabalhador deficiente se dedica mais ao trabalho como forma de compensar a sua deficiência. Não souberam responder os entrevistados das empresas E5 e E1. Para a entrevistada da empresa E8, os físicos e intelectuais são mais dedicados e os deficientes auditivos os menos. Para a profissional da empresa E7, somente os cegos são mais dedicados. Por fim, para a entrevistada da empresa E6, os deficientes físicos são mais dedicados enquanto que os surdos são os mais críticos. O gráfico 17, sintetiza a opinião dos entrevistados.

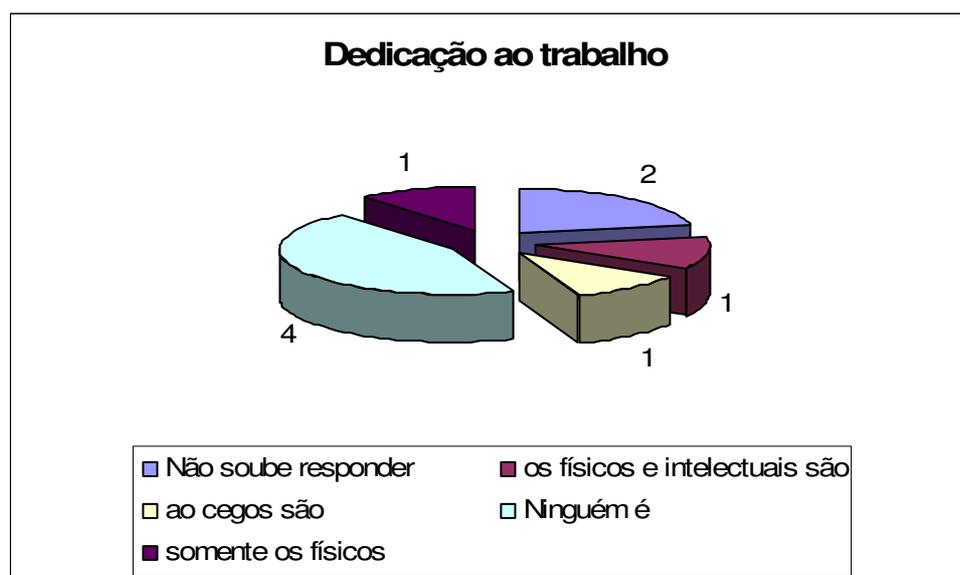


GRÁFICO 17– A VISÃO DA EMPRESA SOBRE A DEDICAÇÃO DOS DEFICIENTES NO TRABALHO

Fonte: Autor

d) Houve alguma diferenciação nos níveis de produção no posto ocupado pelo deficiente?

A maioria dos entrevistados (E1, E4, E3, E9, E6 e E5) retratou que não houve uma preocupação da empresa em mensurar esta questão (gráfico 18). O entrevistado da empresa E2 disse não ter ocorrido qualquer diferenciação. Já as profissionais de duas empresas (E8 e E7) afirmam ter ocorrido um aumento nos níveis de produtividade: “no caso dos surdos, na montagem de componentes em placa houve...” (E8). “A produtividade dos cegos chega a ser o dobro de um trabalhador não deficiente; para um surdo, a produtividade chega a ser 30% de um trabalhador normal” (E7).

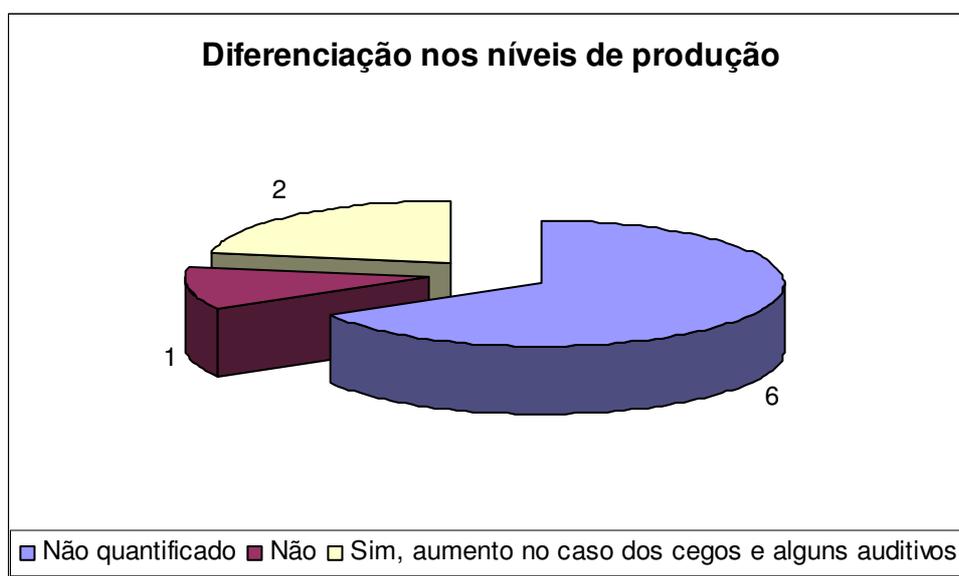


GRÁFICO 18 – VARIAÇÕES DE PRODUTIVIDADE EM POSTOS OCUPADOS POR TRABALHADORES DEFICIENTES

Fonte: Autor

e) Quando da incorporação do deficiente na linha de produção, como se comportaram os demais trabalhadores daquele setor?

As diferentes respostas a esta questão são apresentadas na tabela 14.

TABELA 14 – AS DIFERENTES REAÇÕES DOS DEMAIS TRABALHADORES QUANDO DA INCORPORAÇÃO DE UM DEFICIENTE NA LINHA DE PRODUÇÃO - 2008

Empresa	Reações dos demais trabalhadores
E1	Mobilizaram-se para dar suporte à adaptação do deficiente.
E8	Houve problemas no início, com resistência por parte dos supervisores.
E7	Os supervisores ficaram preocupados com a produtividade; os demais funcionários apoiaram a inserção onde se propuseram a compensar eventuais quedas de produtividade.
E2	Não houve mudança comportamental.
E6	Existe alguma resistência por parte de algumas chefias. Existem também pessoas na produção que se sentem sobrecarregadas quando da incorporação do deficiente.
E3	Apoiaram a iniciativa.
E4	Não houve mudança comportamental.
E9	Apoiaram a iniciativa.
E5	Apoiaram a iniciativa.

Fonte: Autor

f) Independentemente da existência da Lei de Cotas e partindo do pressuposto de que a deficiência por si mesma supõe limitações, você contrataria mais deficientes para incorporar na cadeia produtiva?

A intenção, quando da elaboração desta questão, era perceber se a empresa já possui uma cultura própria no sentido de se utilizar da potencialidade que a deficiência gera para fins produtivos (há de fato uma ciência do trabalho já desenvolvida para utilização do trabalhador deficiente?). Foram também observadas, nestas respostas, as possíveis contradições entre o que foi dito ao longo da entrevista.

Assim, as empresas E1, E6 e E8 disseram que realizariam novas contratações por entenderem que eles também são produtivos (embora a entrevistada da empresa E1 ter retratado em um determinado momento da entrevista que, com exceção dos cegos, os demais deficientes não seriam contratados caso não existisse a obrigatoriedade da lei); a empresa E7 contrataria para aproveitar sua potencialidade produtiva (se referindo especificamente aos cegos); a empresa E9 contrataria devido ao maior comprometimento do deficiente em relação ao trabalho (se referindo ao deficiente físico); a empresa E5 contrataria devido ao impacto positivo que a incorporação de deficientes provocou no clima organizacional; a empresa E3 apontou a principal razão da contratação de deficientes

ser uma questão de responsabilidade social (embora, mesmo não cumprindo a lei de cotas, a empresa não está disponibilizando vagas para a contratação de deficientes), a empresa E4 não soube responder (embora ela esteja estudando a possibilidade de contratação de cegos para o controle de rugosidade de superfícies) e, por fim, a empresa E2 não contrataria pois não vê benefício algum na contratação de pessoas com algum tipo de deficiência.

g) Considerando que a pessoa com deficiência possui limitações, em sua opinião, qual a razão (vantagem) de empregá-la?

Esta questão, os profissionais entrevistados das empresas E3, E5 e E9 não souberam responder. Para os demais entrevistados, a tabela 15 apresenta as principais opiniões a respeito da utilização de trabalhadores deficientes nas linhas de produção.

TABELA 15 – VANTAGENS NA UTILIZAÇÃO DE TRABALHADORES DEFICIENTES NAS LINHAS DE PRODUÇÃO - 2008

Empresa	Justificativas para a utilização do trabalhador deficiente na produção
E1	A vantagem passa a existir quando o olhar está na sua potencialidade produtiva.
E8	Pela sua produtividade.
E7	O visual tem produtividade maior; com os demais cumpre-se uma função social.
E2	A única vantagem seria se eu pudesse aproveitar alguma característica da deficiência para obter ganhos de produtividade. Nesse caso, a contratação de um cego seria interessante, mas eu não tenho trabalho para ele pois minha produção exige inspeção visual o tempo todo.
E6	Os deficientes são capazes de impulsionar, motivar as pessoas sem deficiência; quebra de paradigma.
E4	Vantagens em termos de aproveitar a potencialidade do deficiente.

Fonte: Autor

Necessidade de capacitação

a) Na sua opinião, quais áreas (tanto a nível de educação geral quanto de qualificação profissional) seriam necessárias para melhorar a capacitação dos trabalhadores deficientes?

É possível, através da tabela 16, verificar os níveis de conhecimento que os entrevistados julgam ser suficientes para que os trabalhadores deficientes melhorem a sua capacitação para o trabalho.

TABELA 16 – ÁREAS DE CAPACITAÇÃO NECESSÁRIAS AO TRABALHADOR DEFICIENTE PARA MELHOR DESEMPENHAR UMA ATIVIDADE PRODUTIVA - 2008

Empresa	Áreas de capacitação sugeridas
E1	Qualidade, segurança, português, matemática e cursos específicos na área da mecânica e eletromecânica.
E8	Noção de como trabalhar, comportamental, comprometimento.
E7	Reforçar as competências de ensino médio(principalmente matemática e interpretação de textos); informática; capacitação comportamental; cursos de curta duração em mecânica.
E2	Informática; português (para leitura e interpretação de normas e procedimentos)
E6	Competências pessoais e interpessoais; interpretação de textos/procedimentos; matemática básica.
E3	Relações interpessoais; alguma área que demonstre para ele a necessidade de comprometimento com o trabalho.
E4	Qualidade, segurança, cursos de curta duração nas áreas de mecânica e eletromecânica, português e matemática.
E9	Informática; português (para leitura e interpretação de normas e procedimentos).
E5	Uma boa base de conhecimentos gerais como matemática, português, informática, comprometimento, etc.

Fonte: Autor

4.3 AS PERGUNTAS AOS TRABALHADORES DEFICIENTES

O questionário aplicado junto aos trabalhadores deficientes é composto por 23 questões das quais 19 são as mesmas aplicadas ao setor de Recursos Humanos, pois a idéia principal era verificar a veracidade dos dados fornecidos por aqueles profissionais. As outras quatro questões tinham funções mais específicas: a) determinar quais razões o levaram a optar por trabalhar na área industrial; b) identificar qual área tecnológica em que

atua e como a escolheu; c) apreender como se sente no posto em que trabalha; d) determinar quais facilidades ou dificuldades encontrou para desempenhar suas funções.

Para fins de apresentação dos resultados, o mesmo procedimento adotado quando da apresentação dos dados coletados nos Setores de Recursos Humanos foi utilizado, ou seja, primeiramente são apresentados os dados relativos às quatro perguntas específicas e na sequência são apresentados os resultados das questões formuladas para cada categoria de conteúdo. Desta forma, não se optou pela apresentação do questionário aplicado as pessoas com deficiência na forma de anexo, pois passa a ser interessante que o leitor conheça, na sequência, as diferentes vozes e realidades vividas por esses trabalhadores.

4.3.1 Questões específicas

São apresentadas na sequência as questões específicas. Para cada questão é apresentado o número de deficientes que a responderam. A eventual ausência da participação dos demais trabalhadores, do total de 18, se deve ao fato ou de pertencerem a categoria de deficientes intelectuais, onde o questionário não foi aplicado, ou pelo fato do supervisor ou profissional de Recursos Humanos estar presente, inviabilizando a realização da pergunta, ou ainda, pela dificuldade de comunicação²⁹

a) Quais razões o levaram a optar por trabalhar na área industrial?

Esta questão foi possível de ser realizada para onze deficientes (tabela 17):

TABELA 17 – RAZÕES QUE DIRECIONARAM O DEFICIENTE A ATUAR NA ÁREA INDUSTRIAL - 2008

Empresa	Categoria de deficiência	Respostas
E3	Físico	Melhores salários.
E5	Físico	Foi a oportunidade que surgiu.
E6	Físico	A empresa tinha a vaga para deficiente físico.
E7	Físico	Em uma empresa eu posso crescer.

Continua

²⁹ Em razão da ausência de interprete de Libras, verificou-se que o questionário se mostrou ineficaz para ser aplicado junto aos trabalhadores surdos já que o português (falado e escrito), não é a principal linguagem de comunicação utilizada por eles.

Continuação

E7	Cego	Eu sempre quis trabalhar na produção.
E7	Surdo	Tinha uma vaga e eles me escolheram.
E8	Surdo	A empresa tinha vaga.
E8	Físico	O trabalho aqui é fácil e eu posso trabalhar sentada.
E8	Físico	A empresa estava contratando deficientes e eu me candidatei.
E9	Surdo	Existia a vaga para surdos.
E9	Físico	Eu gosto da área industrial

Fonte: Autor

b) Qual área tecnológica você atua e como a escolheu?

No total, 10 deficientes responderam esta questão. A tabela 18 sintetiza as diferentes respostas:

TABELA 18 – DEFINIÇÃO DAS ÁREAS DE ATUAÇÃO DOS TRABALHADORES DEFICIENTES ENTREVISTADOS - 2008

Empresa	Categoria de deficiência	Área em que atua	Como escolheu
E3	Físico	Montagem de gabinete	A empresa definiu.
E5	Físico	Seleção de matéria prima	A empresa definiu.
E6	Físico	Seleção	A empresa definiu.
E7	Cego	Pré-montagem	A empresa fez um teste de produtividade.
E7	Surdo	Montagem	A empresa definiu.
E7	Físico	Montagem	O supervisor fez alguns testes.
E8	Surdo	Líder de área	Consegui graças a minha produtividade
E8	Físico	Montagem de gabinetes	Foi a oportunidade que surgiu. Eles ainda estão me avaliando.
E8	Físico	Montagem de Notebooks	Era a atividade que eu consegui fazer.
E9	Físico	Montagem	Tinha vaga.

Fonte: Autor

c) Como se sente no posto que trabalha? Gosta do que faz?

Associado a esta questão, foi objetivado identificar o significado do trabalho para os deficientes entrevistados. Foi possível formular essa questão para sete trabalhadores deficientes (tabela 19).

TABELA 19 – RELAÇÃO ENTRE TRABALHO E SATISFAÇÃO EM REALIZÁ-LO - 2008

Empresa	Categoria de deficiência	Resposta
E3	Físico	Gosto do que faço. É uma oportunidade para que mostre que tenho capacidade produtiva.
E5	Físico	É muito cansativo mas é uma oportunidade que me deram. Consigo me sustentar com o que ganho.
E7	Cego	Eu gosto da empresa. Porque eles não teriam como conhecer nossas possibilidades, nossa capacidade se não tivessem dado oportunidade. A gente tem de fazer 750 a 780 produtos por dia. Já fiz 1400 cabeceiras. Eu chego em casa e faço os cálculos. Já passei de 1400.
E7	Físico	Fui contratado para limpeza de máquinas e varrer o setor. O supervisor foi fazendo alguns testes. Hoje trabalho na usinagem. Já fiz alguns cursos. Gosto do que faço. O supervisor falou que se eu continuar me esforçando vou chegar a ser ferramenteiro.
E7	Surdo	Não gosto do que faço. Gostaria de atuar na área de escritório. Coloco as portas das geladeiras, o que faço é muito pesado.

Continua

Continuação

E6	Físico	Não gosto do que faço. É um trabalho muito pesado mas dependo dele. Não posso sair daqui porque aí fora tá difícil de conseguir um trabalho.
E9	Físico	Gosto do que faço. Foi uma oportunidade que a empresa me deu. Com o salário que recebo, sustento minha família.

Fonte: Autor

d) Que facilidades ou dificuldades você encontrou para desempenhar suas funções?

Treze deficientes retrataram as facilidades ou dificuldades em desenvolver a atividade proposta (tabela 20).

TABELA 20 – FACILIDADES OU DIFICULDADES ENCONTRADAS PELOS DEFICIENTES PARA REALIZAR O TRABALHO - 2008

Empresa	Categoria de deficiência	Resposta
E3	Físico	O que faço é fácil. É só encaixar e parafusar as placas.
E5	Físico	Aprendi já no primeiro dia. É fácil e estou dando conta do recado.
E6	Surdo	É fácil, mas muito cansativo.
E6	Físico	O que faço só exige atenção. Não é complicado.
E7	Cego	Tive uma dificuldade inicial que foi decorar códigos pelo formato da peça. Hoje não tenho mais dificuldades.
E7	Surdo	Tive problemas na utilização da prensa. É muito pesado.
E7	Físico	As dificuldades que encontrei foi fazer rosca no torno e marcar as peças, pois tenho dificuldades de segurar as ferramentas.

Continua

Continuação

E8	Surdo	É fácil.
E8	Físico	Recebi duas semanas de treinamento. É fácil montar a base do notebook.
E8	Físico	Não estou conseguindo acompanhar a linha. É muito rápido, mas eu vou conseguir.
E9	Surdo	É fácil.
E9	Físico	É tranquilo desenvolver minha atividade.
E2	Surdo	É fácil.

Fonte: Autor

4.3.2 Questões relacionadas às categorias de conteúdo

Nem todas as questões relacionadas às categorias de conteúdo puderam ser aplicadas para os deficientes contatados. Isto ocorreu em particular para os surdos, pelas dificuldades na comunicação no *acontecendo* do trabalho (mesmo com um interprete de Libras, essa dificuldade ainda permaneceria já que a comunicação por sinais exigiria que ele parasse com sua atividade). Também em alguns casos, como por exemplo, com os deficientes físicos das empresas E3, E9, E8 e E5, houve a necessidade de se reduzir o número de questões a serem aplicadas pois eles também precisavam atender a demanda produtiva. Quando isto aconteceu, questões do tipo “casos de insucesso na adaptação de algum posto”, “diferenciação no seu tempo de trabalho” e “sua relação com os demais trabalhadores” não foram feitas, já que estas informações também faziam parte do questionário aplicado no Setor de Recursos Humanos. Também questões do tipo “necessidade de desenvolvimento de tecnologia assistiva”, “modificações físicas nos postos de trabalho”, “nível tecnológico da tarefa que desenvolve” e “o que faz no posto de trabalho” puderam ser registradas pela simples observação. Assim, para cada questão pertencente às categorias de conteúdo são apresentados os números de deficientes que as responderam.

4.3.2.1 Categoria *Educação*

Nível de escolaridade

a) Qual o seu nível de escolaridade?

Quatorze trabalhadores deficientes responderam a esta questão (tabela 21). Os deficientes intelectuais são instruídos em escolas especiais (segundo profissionais de RH).

TABELA 21 – NÍVEL DE ESCOLARIDADE DOS DEFICIENTES CONTATADOS - 2008

Empresa	Categoria de deficiência	Nível de escolaridade
E2	Surdo	Ensino médio
E3	Físico	Ensino médio regular
E4	Surdo	Ensino médio
E5	Físico	Ensino fundamental supletivo
E6	Físico	Ensino fundamental incompleto
E6	Surdo	Ensino médio
E7	Cego	Ensino médio supletivo incompleto
E7	Surdo	Ensino médio
E7	Físico	Ensino fundamental regular
E8	Surdo	Superior incompleto
E8	Físico	Fundamental incompleto
E8	Físico	Pós graduação em gestão Social
E9	Surdo	Ensino médio
E9	Físico	Ensino fundamental regular

Fonte: Autor

Nível de qualificação

a) Possui algum curso profissionalizante?

Na tabela 22, são apresentados os resultados a esta questão. Treze deficientes a responderam.

TABELA 22 – FORMAÇÃO PROFISSIONAL DOS TRABALHADORES DEFICIENTES - 2008

Empresa	Categoria de deficiência	Resposta
E2	Surdo	Não (respondida pelo profissional de RH que estava presente).
E3	Físico	Cursos de curta duração em eletromecânica.
E4	Surdo	Cursos de informática.
E5	Físico	Não.
E6	Físico	Não.

Continua

Continuação		
E7	Cego	Sim (telefonista, recepcionista, massoterapia e música).
E7	Surdo	Sim (auxiliar de escritório, contabilidade, informática).
E7	Físico	Sim (tornearia, fresagem, ferramentaria).
E8	Surdo	Sim (Gestão Financeira).
E8	Físico	Não.
E8	Físico	Sim (marketing e gestão social)
E9	Surdo	Não (respondido pelo profissional de RH que estava presente).
E9	Físico	Sim (mecânica básica)

Fonte: Autor

Treinamentos recebidos

a) Recebeu treinamentos internos? Quais?

A tabela 23 apresenta a relação de entrevistados e eventuais treinamentos que receberam na empresa. No total, 13 deficientes responderam a esta questão.

TABELA 23 – TREINAMENTOS RECEBIDOS PELOS DEFICIENTES NO INTERIOR DA EMPRESA - 2008

Empresa	Categoria de deficiência	Resposta
E2	Surdo	Sim, relativo a como desenvolver sua atividade e procedimentos internos (respondido pelo profissional de RH que estava presente)
E3	Físico	Sim, relacionado a atividade que desenvolve: a sequência de montagem dos painéis.
E4	Surdo	Sim, para saber a sequência de montagem (respondida pelo profissional de RH presente).
E5	Físico	Sim, relacionado a produção de alimentos.

Continua

Continuação

E6	Físico	Não. Só mostraram o que deveria fazer.
E7	Cego	Sim (ambientação, segurança, 5S)
E7	Surdo	Sim, para adaptação na atividade.
E7	Físico	Não.
E8	Surdo	Sim, para saber a sequência de montagem (respondida pelo profissional de RH presente).
E8	Físico	Sim, para saber o que precisaria ser feito.
E8	Físico	Sim, para poder desenvolver a sequência de montagem.
E9	Surdo	Sim, a respeito do que deveria fazer e normas internas (respondida pelo profissional de RH presente).
E9	Físico	Sim, sobre normas internas.

Fonte: Autor

4.3.2.2 Categoria Trabalho

Dimensões do trabalho

a) Qual foi o nível de conhecimento exigido para sua atuação na produção?

Responderam a esta questão oito deficientes (tabela 24).

TABELA 24 – NÍVEL DE CONHECIMENTO EXIGIDO PARA ATUAR NA PRODUÇÃO - 2008

Empresa	Categoria de deficiência	Resposta
E3	Físico	Somente conhecimento prático.
E5	Físico	Conhecimento teórico relativo aos cuidados com a alimentação e conhecimento prático.
E6	Físico	Não foi exigido nenhum conhecimento.
E7	Cego	Somente habilidade.
E7	Físico	Conhecimento teórico prático e habilidade, principalmente relacionada a manipulação de peças.

Continua

Continuação

E8	Físico	Habilidade em vencer a linha de produção (tenho de montar 28 computadores por dia).
E8	Físico	Habilidade em montar e parafusar o computador.
E9	Físico	Eu deveria ser capaz de seguir a sequência de montagem.

Fonte: Autor

Postos de trabalho

a) Como ocorreu seu ingresso neste posto de trabalho?

Foi possível a elaboração desta questão para oito deficientes (tabela 25).

TABELA 25 – DEFINIÇÃO DOS POSTOS DE TRABALHO - 2008

Empresa	Categoria de deficiência	Resposta
E3	Físico	Era uma atividade que eu conseguiria desenvolver.
E5	Físico	A empresa percebeu que eu poderia trabalhar aqui.
E6	Físico	A empresa que definiu.
E7	Cego	Pela minha agilidade.
E7	Físico	Comecei na limpeza. Para chegar na usinagem, os colegas me apoiaram e pediram para o supervisor.
E8	Físico	Eu tinha a necessidade de permanecer sentada e esta atividade permitia.
E8	Surdo	Ele foi colocado na posição de líder de produção pela sua produtividade (respondida pela profissional de RH presente).
E9	Físico	Existia a vaga.

Fonte: Autor

b) O que faz no posto que ocupa.

Foi possível pelas entrevistas e observações diretas apreender as atividades desenvolvidas pelos 18 deficientes (tabela 26).

TABELA 26 – ATIVIDADES QUE OS TRABALHADORES DEFICIENTES DESENVOLVEM - 2008

Empresa	Categoria de deficiência	Atividade que desenvolve
E2	Surdo	Montagem dos componentes eletrônicos nos painéis automotivos (observação direta).
E3	Físico	Colocação das placas eletrônicas no painel de centrais telefônicas (observação direta).
E4	Surdo	Montagem de tampão de compressor de resfriamento (observação direta).
E5	Intelectual	Colocação de chocolates na embalagem (observação direta).
E5	Físico	Seleção de matéria prima para fabricação do chocolate (observação direta).
E6	Surdo	Classificação de azulejos em 1ª, 2ª e 3ª (observação direta).
E6	Intelectual	Etiquetagem das embalagens e limpeza do setor (observação direta).
E6	Físico	Seleção dos diferentes tipos de revestimento para fins de armazenagem (observação direta).
E7	Cego	Montagem de cabeceiras (respondida pelo trabalhador).
E7	Físico	Usinagem (respondida pelo trabalhador).
E7	Surdo	Montagem das portas dos refrigeradores (respondida pelo trabalhador).
E8	Surdo	Líder da área de verificação de avarias nos computadores (respondida pelo trabalhador)
E8	Físico	Montagem de computadores (observação direta).
E8	Físico	Montagem de computadores (observação direta).

Continua

Continuação

E8	Intelectual	Reciclagem de materiais de embalagens (observação direta).
E8	Intelectual	Embalagem plástica dos notebooks (observação direta).
E9	Surdo	Montagem de sistema de frenagem (observação direta).
E9	Físico	Montagem da tampa de caixa de transmissão (observação direta).

Fonte: Autor

c) Como ocorreu sua adaptação no posto em que trabalha?

Esta questão foi possível de ser realizada junto a seis deficientes (tabela 27).

TABELA 27 – ADAPTAÇÃO DOS DEFICIENTES NOS POSTOS DE TRABALHO - 2008

Empresa	Categoria de deficiência	Resposta
E6	Físico	O serviço é fácil de ser realizado. A adaptação foi rápida.
E7	Cego	O mais difícil foi no começo porque eu tinha de reconhecer as diferentes peças que precisava montar. Hoje não tenho problemas. É fácil.
E7	Físico	Os colegas me apoiaram e depois que eu fiz os cursos no Senai consegui rendimento.
E8	Físico	Eles me forneceram duas horas de treinamento e aí eu já consegui realizar minha atividade.
E8	Físico	É fácil esta montagem que faço. Já no primeiro dia consegui garantir a produção.
E9	Físico	Foi fácil. Eu já havia trabalhado em outra empresa e isso me ajudou.

Fonte: Autor

d) Houve caso de insucesso na sua adaptação a um determinado posto de trabalho?

Esta questão foi apresentada aos seis deficientes listados na tabela 27 e nenhum retratou caso de insucesso na adaptação de alguma atividade programada.

Adaptações estruturais

a) Foi realizada alguma modificação física no posto de trabalho para que pudesse atuar?

O deficiente visual, da empresa E7, retratou que foi feito um limitador de área para que ele não saísse do local de trabalho. Através da observação direta, pode-se perceber a existência de alguns sinalizadores luminosos para se estabelecer comunicação com alguns surdos. Para os demais casos, não foi encontrada nenhuma modificação física em postos de trabalho.

b) Foi necessário o desenvolvimento de alguma tecnologia assistiva para sua atuação na linha de produção?

Somente o deficiente físico da empresa E7 retratou que foi desenvolvido um suporte mecânico para seu punho esquerdo, de forma a auxiliá-lo nas atividades de usinagem. Para os demais deficientes, através da observação direta, não se constatou trabalhadores usando dispositivos que pudessem auxiliá-los no desenvolvimento do trabalho.

Horas trabalhadas

a) Existe alguma diferenciação no seu tempo de trabalho diário em relação aos demais trabalhadores?

O deficiente físico, o surdo e o cego da empresa E7 retrataram não existir diferenciação. Para os trabalhadores deficientes das demais empresas confirmou-se, através de diálogos com os supervisores, que todos cumprem a mesma jornada de trabalho independentemente de terem sido contratados pela Lei de Cotas.

4.3.2.3 Categoria Tecnologia

Nível tecnológico do campo em que atua

a) Qual o nível tecnológico do campo em que atua ou tarefa que realiza?

Com exceção dos onze deficientes das empresas E6 e E4, que operam máquinas operatrizes de média complexidade, todos os demais deficientes, entrevistados e observados, atuam em postos cuja complexidade tecnológica é baixa. Quando utilizam algum dispositivo mecânico ou eletromecânico, estes se resumem a parafusadeiras, rebidadeiras, dispositivos pneumáticos ou chaves mecânicas.

4.3.2.4 Categoria Acumulação Flexível

Requisitos de ingresso

a) Como foi selecionado para atuar nessa empresa? Formação profissional, avaliação teórica, avaliação prática produtiva, habilidade que a deficiência lhe confere, não teve seleção, feita por empresas intermediárias, outras.

Esta questão foi possível de ser aplicada a sete trabalhadores (tabela 28).

TABELA 28 – CRITÉRIOS PARA SELEÇÃO DO TRABALHADOR DEFICIENTE - 2008

Empresa	Categoria de deficiência	Resposta
E6	Físico	Não teve seleção.
E7	Cego	Pela minha habilidade em montar as cabeceiras.
E7	Físico	Inicialmente foi através de entrevista, quando comecei atuar na limpeza das máquinas e do setor. Depois, foi pelos cursos que fiz no Senai. Aí eles me deram oportunidade de trabalhar nas máquinas.
E8	Físico	Pela minha produtividade. Tenho de montar 25 notebooks por dia.
E8	Físico	Avaliação prática produtiva. A meta na linha que trabalho é de 28 computadores por turno.
E9	Físico	Foi pela minha formação profissional porque já atuei em outras empresas.
E4	Surdo	Pela sua produtividade (resposta dada pelo profissional de RH presente).

Fonte: Autor

Tempo de empresa

a) Qual o tempo de empresa?

A tabela 29 apresenta o tempo de trabalho dos 18 trabalhadores deficientes.

TABELA 29 – TEMPO DE TRABALHO NA EMPRESA - 2008

Empresa	Categoria de deficiência	Tempo de empresa
E2	Surdo	Oito meses (respondido pelo profissional de RH).
E3	Físico	Quatro anos (respondido pelo profissional de RH).
E4	Surdo	Dois anos (respondido pelo profissional de RH)
E5	Intelectual	Um ano (rspondido pelo profissional de RH).
E5	Físico	Dois anos e seis meses (respondido pelo profissional de RH).
E6	Surdo	Três anos (respondido pelo profissional de RH).
E6	Intelectual	Seis meses (respondido pelo profissional de RH).
E6	Físico	Quatro anos (respondido pelo deficiente).
E7	Cego	Três meses (respondido pelo deficiente).
E7	Surdo	Dois anos e seis meses (respondido pelo deficiente).
E7	Físico	Dois anos (respondido pelo deficiente).
E8	Surdo	Dois anos (respondido pelo profissional de RH).
E8	Intelectual	Seis meses (respondido pelo profissional de RH).
E8	Intelectual	Uma semana (respondido pelo profissional de RH).
E8	Físico	Dois anos e meio (respondido pelo deficiente).
E8	Físico	Três meses (respondido pelo deficiente).
E9	Surdo	Um ano (respondido pelo profissional de RH).
E9	Físico	Três anos e meio (respondido pelo profissional de RH).

Fonte: Autor

Rotatividade na empresa

a) Já ocupou outros postos de trabalho na empresa?

O deficiente físico da empresa E7, já havia trabalhado como auxiliar de manufatura antes de atuar na usinagem. O surdo da empresa E8 atuava na linha de montagem, antes de se tornar líder do setor de testes de hardware. Para os demais 18 deficientes, segundo relato dos profissionais de RH que acompanhavam a visita nas linhas de produção, nenhum havia desenvolvido atividades em outros postos.

4.3.2.5 Categoria *Inclusão Subordinada*

Avaliação produtiva

a) Você é avaliado em termos de eficiência produtiva?

Respondeu a esta questão o deficiente físico da empresa E9, o deficiente físico e o cego da empresa E7. Estes afirmaram que as avaliações ocorrem em função das metas diárias de produção que precisam atingir. Para os demais 15 deficientes, foram os supervisores ou os profissionais de RH que responderam no momento da visita. Segundo eles, as avaliações ocorrem diariamente já que estes trabalhadores estão incorporados nas linhas de produção e devem obrigatoriamente atingir as metas estipuladas no dia a dia.

Modificações nos níveis de produção

a) Houve alguma diferenciação nos níveis de produção no posto que ocupa, comparativamente com outro posto ocupado por um trabalhador não deficiente?

Somente o cego da empresa E7 afirmou ter produzido para o seu turno e “para o turno da noite”, o que proporcionou melhorias no processo de produção. Para os demais trabalhadores, ou não souberam quantificar quando indagados como é o caso dos deficientes físicos das empresas E7, E6 e E9, ou afirmaram que sua produção deve corresponder à velocidade da linha, caso dos deficientes físicos das empresas E8 e E5. Para os demais deficientes, os profissionais de RH presentes não souberam quantificar, com exceção da profissional da empresa E1 que retratou um ligeiro aumento no número de peças inspecionadas pelos cegos.

4.4 A INCLUSÃO DOS DEFICIENTES NO TRABALHO COMO FORMA DE EXPLORAÇÃO: PRIMEIRAS APROXIMAÇÕES

Através das entrevistas realizadas e observações *in loco* feitas quando da realização das visitas às plantas produtivas, foi possível melhor compreender as relações sociais e produtivas vivenciadas pelo trabalhador deficiente em seu movimento de totalização. A partir dessa compreensão, foi possível apreender as principais formas de utilização da força de trabalho das pessoas com deficiência pelas empresas pesquisadas, apresentadas a seguir. Posteriormente são retomadas as categorias de conteúdo que definiram a elaboração dos questionários, ou seja, *educação, trabalho, tecnologia, inclusão subordinada e acumulação flexível*, de modo a analisar de que forma os deficientes estão sendo envolvidos no setor produtivo industrial, principalmente em função da obrigatoriedade imposta pela Lei de Cotas.

4.4.1 As diferentes formas de inclusão dos deficientes na produção industrial.

As análises apresentadas a seguir, compreendem as quatro categorias de deficiência mais contratadas pelas indústrias pesquisadas: surdos, deficientes físicos, deficientes intelectuais e cegos.

Em relação às atividades que desenvolvem, foi possível apreender que os cegos são incorporados especificamente em atividades que se utilizam do seu tato e concentração, onde passam a atuar no controle de qualidade de acabamentos superficiais sem o uso de equipamentos especiais ou em atividades manuais e repetitivas simples. Os deficientes intelectuais, por sua vez, são incorporados em postos cujas atividades são de difícil adaptação ou aceitação por parte dos demais trabalhadores sem deficiência devido, fundamentalmente, à falta de perspectiva de crescimento profissional. Já os surdos e os deficientes físicos são incorporados em diferentes pontos da cadeia produtiva, com a condição de que não haja a necessidade de se realizar adaptações para a realização do trabalho.

Embora todos possuam motivação à prática laboral, são os cegos que demonstram possuí-la em maior escala devido à escassez de ofertas de trabalho para sua atuação nas linhas de produção.

Em se tratando de capacitação profissional, para as quatro categorias analisadas, esta se restringe a capacidade de adaptação à atividade proposta, entendimento e cumprimento de normas e procedimentos internos.

No tocante as razões para contratação desses trabalhadores, ficou constatado que os deficientes intelectuais são contratados porque existem pelo menos dois elementos facilitadores para sua inserção na empresa: a capacitação é desenvolvida por escolas especiais, que normalmente acompanham sua adaptação no posto de trabalho e são os familiares ou as escolas que se responsabilizam pelo transporte residência/empresa/residência. Desta forma, os critérios para contratação desses trabalhadores priorizam aspectos relacionados às possibilidades cognitivas e habilidades adaptativas, tais como cuidados pessoais, comunicação e a própria capacidade de desenvolverem uma atividade produtiva de forma rítmica e continuada.

Os surdos e deficientes físicos, por sua vez, são contratados fundamentalmente devido à deficiência que possuem não os diferenciar dos demais trabalhadores, ou seja, possuem mobilidade e força de trabalho de mesma qualidade de um trabalhador dito “não deficiente” ou “normal”.

Os cegos, embora não possuam mobilidade própria no chão de fábrica, tendo em vista toda uma logística própria do setor produtivo em se tratando de deslocamento de máquinas e materiais, o que também inviabiliza a colocação de piso tátil na área destinada a produção, só passaram a ser contratados a partir da descoberta de que a sua força de trabalho poderia permitir ganhos de produtividade. Assim, a contratação de cegos somente tenderá a se ampliar à medida que as empresas encontrem, em sua planta produtiva, postos que, ao se utilizarem de sua “habilidade natural” proporcionada pelo tato ou pela sua concentração, garantam a obtenção de maiores vantagens econômicas.

Em relação a maior ou menor procura de pessoas com deficiência pertencentes a essas quatro diferentes categorias, pôde-se determinar que os surdos são os mais procurados para cumprimento de cota, devido a sua deficiência ser sensorial. Já para os deficientes físicos, embora pertençam a segunda categoria mais contratada, passa a existir uma certa restrição à contratação desses trabalhadores pelas dificuldades em se avaliar inicialmente sua adaptação e seu desempenho produtivo (cada caso é um caso e ao existir inércia para se atingir níveis de produtividade, ou são demitidos ou a equipe da qual fazem parte deve, obrigatoriamente, assumir eventuais compensações produtivas). Somente terão acesso a um trabalho na indústria os deficientes físicos cuja deficiência seja “mínima”, ou

seja, que não tenham acarretado um grande comprometimento da sua função física. Não são contratados, por exemplo, cadeirantes e raramente amputados de membros superiores e inferiores ou deficientes que se utilizem de muletas.

Os deficientes intelectuais, por sua vez, passam a ser uma boa opção para o cumprimento da cota, pois segundo a entrevistada da empresa E6 “não incomodam e fazem o que é pedido”. Pelas entrevistas com os profissionais de Recursos Humanos e contato pessoal com essa categoria de trabalhadores, foi possível apreender que os deficientes intelectuais que atuam nessas empresas não possuem noção do que seja uma atividade produtiva. Eles simplesmente executam o que é solicitado, de forma mecânica e constante, o que justificaria sua incorporação em atividades extremamente esvaziadas de conteúdo ou simplificadas tais como arquivamento, etiquetagem, separação de material, limpeza de setor, embalagem, etc. Embora seja a terceira categoria mais contratada, as possibilidades de aumento da presença desses trabalhadores no setor industrial ocorrerão à medida que diminua o preconceito, pois foi observado que há uma clara tendência em se associar a deficiência que possuem com incapacidade de se relacionarem socialmente.

4.4.2 Categorias de conteúdo: os interesses do capital quanto ao envolvimento dos trabalhadores deficientes na cadeia produtiva industrial.

Educação:

A educação e formação profissional dos trabalhadores deficientes analisados, são extremamente precárias (gráficos 5, p.88 e 6, p.89) e não são considerados fatores principais que possam desqualificá-los para ingresso e permanência no setor produtivo industrial (tabela 9, p.88).

Em relação à escolarização, a fala da entrevistada da empresa E1 sintetiza o que pensam as demais: “para o deficiente não é exigida a formação de ensino médio. A maioria possui ensino fundamental. Não fazemos nenhum acompanhamento posterior para verificar se eles continuaram ou não seus estudos... é indiferente se fez regular ou supletivo. Isto não é verificado. Para nós o que importa é que ele seja treinável”.

Já quando questionadas em relação à necessidade de qualificação profissional, as empresas passaram a mencionar disciplinas de educação básica (tabela 16, p.109) tais como matemática e português, como as mais relevantes em se tratando de “capacitação profissional”.

Desta forma, fica evidente que não há uma preocupação maior, por parte dessas indústrias, em vincular trabalhadores deficientes com atividades produtivas que exijam conhecimentos teóricos específicos.

Essa premissa permite concluir que as eventuais ofertas de educação profissional para os trabalhadores deficientes que queiram atuar no setor produtivo industrial, ao atenderem exclusivamente as necessidades definidas pela indústria, ou seja, “que sejam treináveis” acabam por substituir essa educação por uma formação escolar orientada para o desenvolvimento de competências simplificadas e parciais, relacionadas principalmente a questão de adaptabilidade. Surge então um “ciclo vicioso” que envolve estes trabalhadores, pois ao serem vinculados a um trabalho simples e que pode ser aprendido facilmente, também não se sentem estimulados a se qualificarem, reforçando ainda mais as reduzidas exigências em sua escolaridade. Desta forma, em se tratando de “educação profissional”, é priorizada a sua competência tácita que passa a ser adquirida na própria empresa, em pontos da cadeia produtiva que incorporam o método taylorista/fordista de produção. Para as tarefas que exigem uma maior qualificação, onde há necessidade do domínio prático, são preferidos os trabalhadores sem deficiência pois estes possuem maior escolaridade, formação profissional além de experiências anteriores.

Trabalho:

Em todas as empresas pesquisadas, existe um arranjo produtivo que combina diferentes níveis tecnológicos e conseqüentemente níveis de qualificação de mão de obra. No entanto, não foi encontrada nenhuma categoria de deficiência envolvida em trabalho intelectual. Somente na empresa E4 foi constatada a presença de dois deficientes físicos participando de “rodízios” em células produtivas. Para os demais casos analisados, também não foram encontrados trabalhadores deficientes envolvidos em atividades multitarefas. Ao contrário, todos desenvolvem atividades únicas, repetitivas, simplificadas e no mesmo local de trabalho. Assim, uma primeira conclusão pode ser estabelecida: o método flexível de produção, conforme visto no capítulo 2, ao ampliar sua hierarquia produtiva, passou a incorporar os trabalhadores com deficiência na base dessa hierarquia, em postos que não exigem uma qualificação prévia e cuja competência para a realização do trabalho pode ser adquirida pela observação, repetição e memorização.

Por outro lado, a ausência de modificações arquitetônicas para facilitar o deslocamento de trabalhadores com deficiência (exceção da empresa E1 e E3 que

desenvolveram respectivamente um piso tátil e uma rampa) e a ausência de modificações em postos de trabalho (já que ajustes ergométricos em cadeiras, limitadores laterais para os cegos e sinalizadores luminosos para facilitar a comunicação com alguns trabalhadores surdos não caracterizam modificações em postos de trabalho), associadas ao fato de todos os deficientes estarem sendo contratados na mesma condição de igualdade dos demais trabalhadores, já que cumprem a mesma carga horária, permite também concluir que somente as pessoas com deficiência que possuem autonomia motora e capacidade produtiva, semelhantemente aos trabalhadores sem deficiência, serão absorvidas pela indústria.

A exceção à condição de autonomia motora, relacionada à questão de deslocamento, foi observada em relação aos cegos que atuam nas empresas E1 e E7, pois ao demonstrarem viabilidade econômica nas atividades que desenvolvem, ganharam “padrinhos”, ou seja, trabalhadores sem deficiência que passaram a ser responsáveis pela sua condução ao posto de trabalho, refeitório e banheiro.

Por fim, também foi possível observar que embora os deficientes estejam vinculados a um trabalho simplificado e muitas vezes desinteressante, a simples possibilidade de o estarem realizando na área industrial faz com que a grande maioria não “perca” a motivação em desenvolver tal trabalho (a única exceção encontrada pertence à categoria dos surdos e que será melhor analisada no próximo capítulo).

Tecnologia:

Embora fossem encontrados onze trabalhadores deficientes que operavam máquinas de média complexidade, onde a atividade se limitava a seguir procedimentos operacionais, o nível tecnológico dos equipamentos e dispositivos utilizados para a realização do trabalho pelos deficientes é de baixa complexidade. Também não foi constatado o envolvimento destes trabalhadores na solução de eventuais problemas técnicos que possam acontecer. Desta forma, a pesquisa apontou que todos os trabalhadores deficientes são apenas usuários das tecnologias que estão a sua disposição.

Inclusão subordinada:

Para que um trabalhador deficiente seja contratado, ele necessariamente precisa apresentar características produtivas semelhantes ao trabalhador sem deficiência. Esse fato faz com que tanto a sua avaliação produtiva como o estabelecimento do plano de cargos e

salários a que passa a ser submetido, siga os mesmos critérios estabelecidos para os demais trabalhadores. Assim, a sua atuação nas linhas de produção se dá de acordo com as necessidades estabelecidas pelas empresas, ou seja, deve atender as demandas do processo de acumulação. Alguns exemplos demonstram que a inclusão do deficiente é subordinada aos mandos do capital: na empresa E8, embora um dos deficientes possuísse pós-graduação em Marketing e Gestão Social, a sua inclusão se deu na linha de montagem. Na empresa E7, embora um dos surdos se mostrasse interessado em atuar na área administrativa, pois tem cursos específicos em contabilidade e informática, a sua inclusão também se deu na linha de montagem. Já para um deficiente físico desta mesma empresa, embora tenha curso na área de tornearia, fresagem e ferramentaria e pretendesse atuar no setor de ferramentaria, continua a desenvolver a atividade principal para o qual foi contratado, ou seja, limpeza das máquinas.

Também a resposta a questão específica “Como escolheu a área em que atua?”, permite concluir que a inclusão dos deficientes fica subordinada aos interesses econômicos das empresas já que todos os deficientes entrevistados apontaram que foi a empresa quem definiu os postos que poderiam ocupar, independentemente de seus interesses profissionais (Tabela 18, p.111). Assim, as possibilidades de inclusão de trabalhadores com deficiência, nas empresas pesquisadas, surgiram a partir do momento em que passaram a atender a uma determinação exclusivamente econômica.

Acumulação flexível:

Dada a recente incorporação dos deficientes no setor produtivo industrial em caráter parcial, já que das empresas pesquisadas somente uma cumpre a lei de cotas, acrescentando-se ainda o fato de que em caso de demissão a empresa fica obrigada a contratar um novo trabalhador com deficiência, não foi constatado que a acumulação flexível, essa nova estratégia de acumulação posta pelo capital, esteja fazendo parte da realidade produtiva dos trabalhadores observados. Pode-se aqui concluir que a Lei de Cotas cria uma proteção aos deficientes já incluídos no setor industrial, desde que correspondam ao atendimento das suas obrigações produtivas.

Embora os surdos sejam os que mais “circulam” entre as empresas, o fazem não porque tenham sido “descartados” por elas, mas sim por vontade própria pois sabem que são os trabalhadores mais visados para fins de preenchimento de cota.

4.4.3 As principais conclusões a respeito da inclusão dos trabalhadores deficientes na produção industrial.

1) Se a Lei de Cotas não existisse, as empresas não contratariam pessoas com deficiência para atuar em seus quadros produtivos. Mesmo com a obrigatoriedade, as empresas juntas preenchem 3,39% e não os 5% exigidos por lei (Gráfico 2, p. 83);

2) A Lei de Cotas não beneficia todas as categorias de deficiência. Pela pesquisa, foi constatado que as pessoas que se utilizam de cadeiras de rodas, independentemente da formação, assim como todo e qualquer deficiente que, para sua atuação, requeira modificações em postos de trabalho, estão excluídos da possibilidade de atuarem nas empresas pesquisadas. Os próprios dados apontam para uma tendência de segregação já que dos 583 deficientes contratados para atuar na produção, 46% são surdos e 38% possuem deficiência física parcial de baixo comprometimento (Gráfico 4, p.85).

3) O conteúdo ideológico que está por trás do conceito de inclusão dos deficientes no atual desenvolvimento das forças produtivas, é sustentado pelo princípio da exclusão onde primeiramente separa-se os “utilizáveis” do “resto” para posteriormente se “tentar aproveitar”. Tal fato pode ser constatado na fala da Assistente Social da empresa E7: “... olha a gente pegou e separou o joio do trigo... e é até feio falar isso... mas pegou aquele grupo das pessoas com deficiência e acabou fazendo com que se pegasse e reproduzisse a filosofia capitalista... o mais forte, o melhor, o que tem mais mérito... e a gente continuou ainda fazendo isso, porque é a única linguagem que a gente tem, né... acabou tendo um grupo, sei lá, de 10.000 pessoas... os que davam assim pra aproveitar acabou resultando em 3 a 4 mil”;

4) A Lei de Cotas não foi previamente “pensada” com a intenção maior de permitir a exploração das pessoas com deficiência. Os deficientes que atuam nos diferentes setores produtivos pesquisados devem possuir as mesmas condições produtivas que um trabalhador sem deficiência (Tabela 12, p.101). Além disso, as empresas E1 e E7, que hoje obtêm vantagens econômicas com o emprego de cegos, só conseguiram tal intento em função da obrigatoriedade da contratação de trabalhadores deficientes;

5) A Lei de Cotas está possibilitando o surgimento de uma “ciência para o trabalho” com a intenção maior em se obter um aumento na extração de mais valia pela utilização da força de trabalho dos deficientes (caso específico dos cegos que atuam nas empresas E1 e E7 e que será melhor analisado no próximo capítulo);

6) Mesmo com o desenvolvimento desta ciência, onde mais categorias de deficientes podem corroborar com o processo de acumulação do capital, não significa que a Lei de Cotas vai ser cumprida. A empresa só tenderá a contratar tais trabalhadores, se houver uma ampliação no seu processo de acumulação. Exemplo desse comportamento pode ser encontrado na empresa E7 que, ao não cumprir a Lei de Cotas, aponta para o interesse exclusivo em contratar mais cegos, caso descubra novos postos em que se possam justificar vantagens econômicas.

7) O fato de ser recente a incorporação dos deficientes na cadeia produtiva industrial, faz com que a Lei de Cotas passe a exercer um papel de redução ontológica, pois estes trabalhadores precisam ser disciplinados à sua rigidez produtiva, já que estavam até então excluídos da possibilidade de atuar em linhas de produção. Daí a questão comportamental ser considerada como critério prioritário para a inserção do deficiente na empresa (Gráfico 15, p.103);

8) Pelos dados analisados, ou seja, da maneira como se está operacionalizando a inclusão das pessoas com deficiência nas linhas de produção, onde quem está definindo e conduzindo todo processo é a indústria (Tabela 10, p.90 e Tabela 18, p.111), verifica-se que estes trabalhadores não possuem consciência de como podem conquistar seus direitos já garantidos pela legislação, principalmente relacionados à possibilidade de exercerem um trabalho na área industrial, pois os próprios processos educacionais a que estão sendo submetidos não permitem o entendimento de que a sua inclusão neste setor está atendendo exclusivamente os interesses do capital.

A partir do exposto pretende-se, no próximo capítulo, desvelar a razão principal que motivou os avanços no estabelecimento de leis específicas para pessoas com deficiência, dando-se ênfase à Lei de Cotas, assim como determinar de que forma estes trabalhadores podem conquistar esses direitos a fim de atender os seus próprios interesses.

“O grupo dominante coordena-se concretamente com os interesses gerais dos grupos subordinados, e a vida estatal é concebida como uma contínua formação e superação de equilíbrios instáveis (no âmbito da lei) entre os interesses do grupo fundamental e os interesses dos grupos subordinados” (GRAMSCI).

5 DA REALIDADE CONCRETA À TEORIA: A BUSCA PELA CONSTRUÇÃO DE NOVAS BASES MATERIAIS EM FAVOR DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA.

As análises realizadas no capítulo anterior permitiram apreender, que a inclusão dos trabalhadores deficientes nos processos produtivos industriais se caracteriza como uma forma de inclusão subordinada. Isto porque sua efetivação se dá exclusivamente pela obrigatoriedade da lei; e ainda, porque só se efetiva, no que tange aos processos industriais, em postos em que a deficiência pode ser empregada com vantagens ao processo de acumulação, reproduzindo-se a mesma lógica de exploração dos “não deficientes”. Do mesmo modo, observou-se que a inclusão se dá em postos precarizados, que não exigem formação profissional e nem escolarização avançada, deixando de ocorrer se o grau de comprometimento físico, intelectual ou sensorial desses trabalhadores evidenciar a necessidade da realização de significativas adaptações estruturais nos postos de trabalho ou no próprio “chão de fábrica”. Ou seja, a ocupação dessa força de trabalho constitui-se, no que Kuenzer chama de consumo predatório (KUENZER, 2007).

Evidentemente, este processo de inclusão subordinada está marcado pelas mesmas contradições que caracterizam as relações entre capital e trabalho no modo de produção capitalista. A relevância deste estudo, portanto, está em elucidar como se dá esta inclusão, bem como as contradições que a caracterizam, a fim de permitir que haja um avanço nas discussões que circundam o tema da inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Particularmente para o Brasil, o que impulsionou a criação de leis específicas para os deficientes a partir dos anos 90? Qual a razão de incluí-los no trabalho concreto? Por que as leis, em particular as que garantem escolarização, profissionalização e trabalho, não se concretizam na sua totalidade? Como as pessoas com deficiência podem ser beneficiadas no momento atual dos direitos garantidos por lei, ou seja, no momento em que novas estratégias produtivas são utilizadas pelo capital?

O ponto de partida para essa discussão passa pelo entendimento de que o capital, ao revolucionar constantemente seus processos produtivos, a fim de tornar o ser humano disponível à sua lógica, produz importantes, embora restritos, avanços sociais, pois se vê obrigado a recolher as reivindicações que surgem como consequência dessa dinâmica revolucionária que cria.

Partindo dessa premissa e do entendimento de que o Estado é quem representa os interesses da sociedade civil, e conseqüentemente os interesses dos próprios deficientes, é necessário primeiramente apreender em Marx e Engels e posteriormente em Gramsci, os diferentes conceitos que o Estado adquire à medida que evoluem os processos produtivos.

Em Marx e Engels, o Estado é apresentado como mero instrumento da classe dominante pois, segundo eles, ao surgir a divisão do trabalho, ou seja, a separação entre o trabalho material e o trabalho intelectual, surge a contradição entre o interesse particular e o interesse coletivo, fazendo com que este último adquira a forma de Estado:

“É precisamente esta contradição entre o interesse particular e o interesse coletivo que faz com que o interesse coletivo adquira, na qualidade de *Estado*, uma forma independente, separada dos interesses reais do indivíduo e do conjunto e tome simultaneamente a aparência de comunidade ilusória [...] e entre esses interesses ressaltam particularmente os interesses das classes já condicionadas pela divisão do trabalho, que se diferenciam em qualquer grupamento deste tipo e entre as quais existe uma que domina as restantes” (MARX & ENGELS, 1984, p.39).

Desta forma, o Estado passa a ser identificado como sociedade política, uma superestrutura, cuja existência está relacionada às contradições de classe e que passa a exercer seu poder para regular e disciplinar, pela coerção, a sociedade civil, uma estrutura formada por grandes massas de trabalhadores, vinculadas aos sistemas produtivos vigentes. Com base em Marx e Engels, Gramsci assim sintetiza o papel hegemônico do Estado:

“Até agora, todas as mudanças do modo de ser e viver se verificam através da coerção brutal, através do domínio de um grupo social sobre todas as forças produtivas da sociedade: a seleção ou “educação” do homem apto para os novos tipos de civilização, para as novas formas de produção e de trabalho, foi realizada com o emprego de brutalidade inauditas...” (GRAMSCI, 1988, p.393).

Mas, é em Gramsci que o conceito de Estado se amplia. Com o desenvolvimento do setor produtivo e sua expansão global e do próprio entendimento por parte do trabalhador sobre o papel coercivo do Estado, segundo Gramsci, a sociedade civil passa a assumir uma dimensão material com maior intensidade já no começo do século XX, principalmente com

o aparecimento dos partidos de massa e dos sindicatos de milhares de trabalhadores (GRAMSCI, 1988).

Gramsci, ao perceber essa mudança, afirma que o Estado passa a incorporar, no exercício da hegemonia, além da sociedade política responsável pela coerção, elementos vinculados à sociedade civil:

“O elemento Estado-coerção pode ser imaginado em processo de desaparecimento, à medida que se afirmam elementos cada vez mais conspícuos de sociedade regulada (ou Estado ético ou sociedade civil)³⁰” (GRAMSCI, 1988, p.149).

Segundo Kuenzer, Gramsci compreende que a articulação do aparelho de hegemonia do Estado projeta-se para além da instância superestrutural, o que lhe permite ampliar o conceito de Estado a partir de sua dupla relação, com as classes e com a sociedade. Nesta concepção, evidencia-se a vinculação orgânica entre superestrutura e estrutura, relação hegemônica que passa a ser mediatizada pelos intelectuais, que não compõem uma classe, mas são criados pelas classes sociais fundamentais, as quais passam a ser definidas a partir da função que exercem no mundo da produção econômica; estes intelectuais mantêm, com as classes que lhes deram origem, vinculação orgânica (KUENZER, 1986). Desta forma, complementa Portugal, o Estado passa a ser constituído de aparelhos repressivos de dominação de classe (a sociedade política) e aparelhos ideológicos de hegemonia de classe (a sociedade civil), fazendo com que a dominação de classe seja exercida pela dominação política e pela direção ideológica (PORTUGAL, 2007).

Assim, para Gramsci, na nova noção geral de Estado passam a entrar elementos que também são comuns à noção de sociedade civil³¹ e que, embora continue sendo uma organização coercitiva, o Estado passa a tutelar o desenvolvimento dos elementos da sociedade regulada em contínuo crescimento, através da redução de suas intervenções coercitivas e autoritárias.

³⁰ Para Gramsci, “as expressões “Estado ético” ou “sociedade civil” significariam que a “imagem” de Estado sem Estado estava presente nos maiores cientistas da política e do direito quando se colocavam no terreno da ciência pura...” (GRAMSCI, 1988, p.149).

³¹ “Neste sentido, poder-se-ia dizer que Estado = sociedade política + sociedade civil, isto é, hegemonia revestida de coerção” (GRAMSCI, 1988, P.149).

A partir da concepção gramsciana, três conclusões devem ser apreendidas em relação a este Estado ético que surge no século XX:

- 1- “De modo nenhum isto pode levar a pensar num novo “liberalismo”, embora esteja para surgir uma era de liberdade orgânica” (GRAMSCI, 1988, p.150);
- 2- “[...] o conteúdo da hegemonia política do novo grupo social que fundou o novo tipo de Estado deve ser predominantemente de ordem econômica: trata-se de reorganizar a estrutura e as relações reais entre os homens e o mundo econômico ou da produção” (GRAMSCI, 1988, p.150);
- 3- O Estado adquire uma missão educativa e formativa “cujo fim é sempre criar novos e mais elevados tipos de civilização, adequar a “civilização” e a moralidade das mais amplas massas populares às necessidades do desenvolvimento continuado do aparelho econômico de produção, portanto elaborar também fisicamente tipos novos de humanidade” (GRAMSCI, 1988, p.91).

Compreendida a hegemonia do Estado ético como “formação da vontade coletiva e, portanto, reforma econômica, intelectual e moral” (KUENZER, 1986, p.53), a questão que se coloca agora é como o Estado poderá transformar o individual em coletivo, ou seja, determinar uma “vontade” coletiva?

De acordo com Gramsci, é através do “direito”, um conjunto de regras estruturais, que o Estado consegue tal intento pois,

“Se cada Estado tende a criar e manter certo tipo de civilização e de cidadão (e, portanto, de convivência e de relações individuais), tende a fazer desaparecer certos costumes e hábitos e a difundir outros, o direito será o instrumento para esse fim (ao lado da escola e de outras instituições e atividades) e deve ser elaborado de modo que esteja conforme ao fim e seja eficaz ao máximo e criador de resultados positivos” (GRAMSCI, 1988, p.96).

O estabelecimento do “direito”, cujo objetivo maior não está na punição mas na luta contra a “periculosidade” social, permite ao Estado, em seu papel educativo, passar a ser um instrumento de racionalização, de aceleração e de taylorização, que deve atuar segundo um plano, onde pressiona, incita, solicita e pune, criando assim as condições em que um determinado modo de vida é possível (GRAMSCI, 1988).

Assim, é fundamental o entendimento de que em um Estado ético, em função dos próprios reclamos sociais de igualdade, liberdade e fraternidade, são os “direitos fundamentais” que passam a exercer um importante papel no sentido de garantir uma existência livre e igualitária entre os homens, promovendo o progresso moral da sociedade.

Porém, o foco das reivindicações sociais que dá origem aos direitos fundamentais (e que passaram a ser inseridos nas constituições após a 2ª Grande Guerra Mundial³²), muda à medida que o capital avança e promove mudanças no setor produtivo, base de toda a organização social, “pois os novos métodos de trabalho estão indissolúvelmente ligados a um determinado modo de viver, de pensar e sentir a vida” (GRAMSCI, 1988, p.396).

Ao apresentar o desenvolvimento de tais direitos, Abreu utiliza o termo “gerações” para referenciar um determinado período histórico. Assim, os direitos de 1ª geração, despontados no final do século XVII, dizem respeito aos direitos civis e políticos do homem, que se opunha ao direito estatal, e passam a realçar o *princípio da liberdade*.

Com a revolução industrial, o homem concentrou suas atividades na cidade e passou a aspirar a um bem-estar material propiciado pela modernidade. Surgem, então, logo após a Primeira Grande Guerra Mundial, os direitos de 2ª geração, que exprimem o *princípio da igualdade*, onde é solicitado do Estado uma maior função social, visando o bem-estar do homem. Já os direitos de 3ª geração, estabelecidos no final do século XX, realçam o *princípio da solidariedade*, direcionados ao homem coletivo (equilíbrio ambiental, uso seguro da tecnologia, paz, etc.). Por fim, segundo Abreu, neste novo milênio começa a “desabrochar” a 4ª geração dos direitos fundamentais, relacionados às clonagens, alimentos transgênicos, informática, etc. (ABREU, 2006).

Estas rápidas colocações a respeito da “evolução” do conceito de Estado e dos direitos fundamentais, têm por objetivo evidenciar quatro aspectos principais: o Estado continua sendo um elemento superestrutural garantidor da dominação econômica burguesa e, conforme Portugal, seria uma deturpação reformista entender esse novo Estado, o Estado ético como um organismo conciliatório entre classes antagônicas (PORTUGAL, 2007); a base do Estado ético é a economia; o Estado ao assumir um papel de “educador” deve fazer com que cada indivíduo “incorpore-se” no homem coletivo pois há, de acordo com Gramsci, uma “pressão educativa” por parte do Estado sobre cada indivíduo (isto com o

³² Os direitos fundamentais passam a ser inseridos nas constituições de diferentes nações, quando houve uma preocupação internacional no sentido de se proteger os direitos do ser humano, após as violências cometidas pelos regimes fascista, stalinistas e nazista, como também pelo perigo de ameaça à tranquilidade universal decorrente da instabilidade das relações entre os diversos países (ABREU, 2006).

seu consentimento e colaboração) a fim de transformar em “liberdade” a necessidade e a coerção (GRAMSCI, 1988); ao serem “globalizados”, os direitos fundamentais estão cada vez mais presentes nos tratados internacionais, “forçando” os diferentes Estados a se prontificarem, perante toda a comunidade internacional, a dignificar as condições de vida do homem através do respeito aos seus direitos, independentemente de sua nacionalidade, raça, credo, idade, cor, sujeitando essa tutela unicamente à sua condição de homem.

Como um dos focos desse estudo é a apreensão do *por que* do Estado brasileiro acolher politicamente as reivindicações sociais dos deficientes, e de uma forma tão acelerada, em um momento histórico em que se transforma em um Estado Mínimo, faz-se necessário analisar a Constituição de 1988 que “termina” com um Estado repressivo e inova, segundo Abreu, ao apresentar em seu texto os direitos fundamentais antes da organização do próprio Estado (ABREU, 2006).

Essa análise inicia-se pelo entendimento de que o compromisso ideológico e doutrinário dos direitos fundamentais aparece já no preâmbulo da constituição brasileira³³ e passa a se manifestar, de forma explícita ou implicitamente, por todo o texto constitucional (ABREU, 2006).

No entanto, para que se concretizem estes compromissos, é necessário que primeiramente se constitua um Estado democrático de direito (art. 1º), cujo funcionamento esteja submetido à vontade popular (art. 1º, parágrafo único), e alicerçado nos direitos fundamentais (art. 5º). Segundo Abreu, a Constituição estabelece a impossibilidade de haver Estado Democrático de Direito sem direitos fundamentais já que devem ser garantidos pelo princípio da liberdade (Art. 2º, inciso I), não somente os direitos civis e políticos, mas também os direitos sociais (art. 5º), base do princípio da igualdade (art. 5º, inciso I), imprescindível para a efetividade da dignidade da pessoa humana (ABREU, 2006).

O mais importante, para fins de análise, é que pela Constituição de 1988, o homem passou a ser considerado como o verdadeiro titular (“todo poder emana do povo” (art.1º, parágrafo único)) e destinatário de todas as manifestações de poder: no seu artigo 3º são definidos como objetivos do Estado a construção de uma sociedade livre, justa e solidária

³³ “... para instituir em Estado democrático, destinado a assegurar o exercício dos direitos sociais e individuais, a liberdade, a segurança, o bem-estar, o desenvolvimento, a igualdade e a justiça como valores supremos de uma sociedade fraterna, pluralista e sem preconceitos, fundada na harmonia social e comprometida, na ordem interna e internacional, com a solução pacífica das controvérsias...” (PREÂMBULO DA CONSTITUIÇÃO FEDERAL, 1988).

(inciso I), livre da pobreza e da marginalização (inciso III) onde se compromete a promover o bem de todos, sem preconceito de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação (inciso IV).

Além disso, o Brasil acolhe, através do seu artigo 5º, parágrafo 2º, a possibilidade de serem praticados novos direitos sociais que possam surgir decorrentes de tratados internacionais:

“Os direitos e garantias expressos nesta Constituição não excluem outros decorrentes do regime e dos princípios por ela adotados, ou dos tratados internacionais em que a República Federativa do Brasil seja parte” (art. 5º, parágrafo 2º da Constituição Brasileira).

Por fim, a Constituição de 1988 também inova quando destaca a aplicabilidade imediata dos direitos fundamentais: “as normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais tem aplicação imediata” (art. 5º, parágrafo 1º).

Assim o Brasil, no dia 5 de outubro de 1988, após um longo período de ditadura, iniciada com o golpe de 1964, passa a ser um país democrático, preocupado com o desenvolvimento social de seus cidadãos e inserido no contexto internacional que preza pelos direitos humanos. É o marco que determina o fim de um Estado Repressivo e o início de um Estado fundamentado em uma constituição cidadã.

E é neste bojo de mudanças, que passa a ocorrer um significativo avanço na garantia de direitos para as pessoas com deficiência (conforme visto no capítulo 3, p.55-57). Mas qual foi a motivação? A motivação foi e continua sendo política, pois é fundamental, para um país que se diz democrático e afirma respeitar os direitos de seus cidadãos, mostrar a sua face democratizadora não só para o seu povo como para toda a comunidade internacional. E é também nesse momento que a preocupação em inserir as pessoas com deficiência no contexto social, tanto para a sociedade política como para a sociedade civil, se torna uma preocupação comum; esta convergência entre as pressões políticas e os interesses específicos de um grupo, o dos deficientes, facilita o surgimento de uma “vontade” comum, que, segundo Gramsci, permite acelerar qualquer processo de conquistas:

“A vontade está decididamente orientada para um fim, mas é vagarosa e frequentemente necessita de um longo processo para centralizar-se orgânica e politicamente. O processo se acelera quando a “vontade” específica [...] coincide com a vontade e os interesses imediatos da classe alta” (GRAMSCI, 1988, p.58).

A vontade específica pode ser explicitada pelos movimentos, nacionais e internacionais que acontecem ao longo dos anos 80 e que passam a ser reforçados a partir dos anos 90 pois o Brasil, ao fazer parte do “mundo globalizado”, se vê na obrigação de incorporar em suas políticas, já que a própria constituição no seu artigo 5º previa esse fato, os direitos expressos nos tratados internacionais em favor da inclusão social dos deficientes. Desta forma, surge no país uma demanda de solicitações que precisam ser incorporadas pela burguesia, preocupada em produzir consensos mínimos³⁴. Porém, essa demanda somente é incorporada na dimensão política e não econômica. Um dos fundamentos para essa argumentação é a própria Lei de Cotas que, ao ser estabelecida no ano de 1991, passa a caminhar na “contramão” das novas formas de flexibilização do trabalho impostas pelo capital, pois vincula a contratação dos trabalhadores deficientes ao emprego fixo, e ainda, faz com que as empresas, obrigadas a preencher de dois a cinco por cento de seus cargos com trabalhadores deficientes, não possam mais sair do sistema de cotas:

“A dispensa de empregado na condição estabelecida neste artigo, quando se tratar de contrato por prazo determinado, e a dispensa imotivada, no contrato por prazo indeterminado, somente poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante” (Artigo 93, parágrafo 1º da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991).

Para agravar esse quadro (o que só reforça o argumento da dimensão política da lei), a Lei de Cotas também cria uma contradição para o próprio capital, pois quando da reestruturação dos processos produtivos no início dos anos 90, o capital passa a disponibilizar no mercado um maior contingente de trabalhadores, aumentando seu exército de reserva. Diante deste quadro, qual a vantagem econômica de se contratar um trabalhador deficiente, até então excluído do mercado formal de trabalho?

No entanto, a Lei de Cotas precisaria ser criada. Por que? Quem permite encontrar uma resposta a esta questão é Gramsci:

³⁴ Em um prazo de 18 anos (1988 a 2006) foi instituído o Estatuto da Pessoa com Deficiência, composto por duzentos e oitenta e sete artigos, a fim de contribuir para “a construção de uma sociedade mais justa, fraterna, solidária e igualitária, refletindo um avanço para mais de 25 milhões de brasileiros com deficiência” (ESTATUTO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA, 2008, p.6).

“Qual o ponto de referência para o novo mundo em gestação? O mundo da produção, o trabalho. O máximo utilitarismo deve ser a base de qualquer análise das instituições morais e intelectuais a serem criadas e dos princípios a serem difundidos: a vida coletiva e individual deve ser organizada tendo em vista o máximo rendimento do aparelho produtivo” (GRAMSCI, 1988, p.170).

Assim, em um Estado ético, a questão ética deve se desenvolver sobre os pilares da economia, ou seja, “o conteúdo da hegemonia política do novo grupo social que fundou o novo tipo de Estado deve ser predominantemente de ordem econômica: trata-se de reorganizar a estrutura e as relações reais entre os homens e o mundo econômico ou da produção” (GRAMSCI, 1988, p.150).

Mas, o que o capital não se deu conta é que do ponto de vista da dimensão econômica, a Lei de Cotas passa a ter vantagens não previstas. Algo semelhante aconteceu quando da implantação das leis fabris, no século XVII, pois segundo Marx, quando estas leis foram criadas como uma reação consciente e metódica da sociedade contra a forma espontânea desenvolvida de seu processo de produção, na sua retaguarda fez com que se revolucionassem completamente as estruturas tradicionais da manufatura, do artesanato e do trabalho a domicílio:

“a manufatura se transforma constantemente em fábrica, o artesanato em manufatura, e, por fim, as esferas do artesanato remanescente e do trabalho a domicílio se convertem, com relativa rapidez, em antros da miséria onde campeiam livremente as monstruosidades extremas da exploração capitalista” (MARX, 1994, p.561).

As leis fabris que deveriam significar uma conquista operária, um avanço social em relação aos direitos dos trabalhadores, proporcionaram, embora inicialmente com muita resistência à sua implantação, uma evolução no sistema de produção capitalista. Marx assim exemplifica esse fato:

“Ninguém gritava mais alto, alegando “impossibilidades” do que os donos das cerâmicas. Em 1664, foi-lhes imposta a lei fabril, e 16 meses depois já tinham desaparecido todas as impossibilidades. Em virtude da lei fabril, surgiram melhoramentos...” (MARX, 1994, p.545).

Marx, ao mostrar que o capital “quando fica sujeito ao controle do Estado em alguns pontos da esfera social, procura compensar-se nos demais, da maneira mais desmesurada” (MARX, 1994, p. 562), possibilita a apreensão de que o capital precisa dar conta das contradições que cria. Neste sentido, a Lei de Cotas, já está possibilitando um

avanço no seu processo de acumulação, pois conseguiu aumentar a extração de mais valia com a utilização da força de trabalho de uma categoria de deficientes: os cegos.

Nas empresas pesquisadas, duas descobriram formas distintas de obter vantagens econômicas através da inserção de trabalhadores cegos nas suas linhas de produção, pois vincularam cientificamente o trabalhador deficiente ao seu posto de trabalho. De acordo com Taylor, “quando a ciência de fazer o trabalho for convenientemente desenvolvida e quando o homem selecionado tiver sido treinado para o trabalho, de acordo com essa ciência, os resultados obtidos devem ser consideravelmente maiores do que os alcançados no sistema por iniciativa e incentivo³⁵” (TAYLOR, 2006, p.53).

Neste sentido, a empresa E1, associou a sensibilidade tátil do cego ao controle de qualidade de solda, permitindo que um maior número de peças fossem “inspeccionadas” no mesmo período de tempo, sem a necessidade da utilização de equipamentos especiais de controle. Além disso, eliminou-se também a necessidade de profissionais capacitados para a realização da tarefa. Na fala da profissional de recursos humanos dessa empresa, fica evidente que as possibilidades em se obter vantagens econômicas é que permitiram a contratação desses trabalhadores:

“Os cegos foram escolhidos para realizar o controle de qualidade da solda em função de sua habilidade natural em poder detectar defeitos nestas soldas. Um trabalhador com visão só poderia perceber eventuais defeitos de solda após receber intenso treinamento. Mesmo assim, com o uso da visão não conseguiria ter o mesmo nível de percepção que o cego tem com o tato. Se fossemos treinar um trabalhador normal para realizar esse serviço, além de um grande tempo para esse treinamento, não teríamos a mesma eficiência do cego” (EMPRESA E1).

A empresa E7, também de forma previamente planejada, mapeou o seu processo produtivo e inseriu o cego em tarefas repetitivas de baixa complexidade, para, em função de sua alta concentração, também aumentar o volume de peças produzidas. Pela fala da entrevistada, o resultado obtido ficou muito além do esperado:

“No visual, é espantoso a produtividade deles... nós temos aí uma pessoa com deficiência visual que monta cabeceira e dobradiça e uma pessoa da noite, não era cega... pessoa de dia era. Ele acabou produzindo o “pro dia e pra noite”. E o cara da noite ficou preocupado porque daí ele iria perder o emprego dele”. Então a produção deles é sim muito mais rápida. A produção deles é de três vezes a produção normal. Os supervisores precisam pedir que vão com calma” (EMPRESA E7).

³⁵ Para Taylor, o sistema de *iniciativa* presume que o operário irá dar o melhor rendimento ao patrão em função de sua habilidade, inteligência e boa vontade. E o patrão, por sua vez, para obter uma melhor iniciativa de seus trabalhadores o *incentiva* com promessas de rápida promoção, prêmios ou ainda, melhores salários (Taylor, 2006).

Para as duas empresas há um aumento significativo na mais valia absoluta, pois é intensificado o uso da força de trabalho dessas pessoas, permitindo aumentar, como consequência, o trabalho excedente³⁶. Além de aumentar a sua produtividade, como a força de trabalho está intimamente relacionada com a capacidade sensorial desses trabalhadores, não se faz necessário que possuam escolarização avançada (pois basta que sejam capazes de realizar as atividades propostas) e nem tão pouco uma formação profissional, já que o que está sendo extraído desses trabalhadores é a sua percepção, pura e simplesmente.

É interessante reforçar que foi em função da Lei de Cotas, que essas empresas descobriram vantagens econômicas na utilização de cegos em suas linhas de produção. Ao serem perguntados se contratariam deficientes caso a lei não existisse, as duas profissionais afirmaram que não: “se a Lei de Cotas não existisse, não faríamos esforço para contratar deficientes” (Empresa E1); “além do visual que a gente já estabeleceu que há uma produtividade maior, né... na realidade foi incorporado o papel social... estamos dizendo é possível... mas se fosse friamente as empresas diriam não... quero perfeito.” (Empresa E7).

Na fala da profissional da empresa E7, fica evidente que o interesse na contratação de deficientes está vinculado exclusivamente aos expressivos resultados econômicos obtidos. A expansão na contratação de trabalhadores cegos para atuar na produção, onde em um prazo de 24 meses subiram de dois para quinze contratados, permitiram melhorias de processo, a tal ponto, de provocar o deslocamento de representantes da empresa matriz para o Brasil pois “quando ela soube o que a gente fazia aqui, ficaram impressionadíssimos mesmo... veio gente da Suécia ver o sucesso dessa prática pois eles não acreditaram...” (Empresa E7). De acordo com esta profissional, a empresa brasileira pretende agora ampliar a utilização de cegos, pois já estão “estudando a possibilidade da colocação do cego no controle da pintura”.

A empresa E1, por sua vez, já está planejando a utilização de deficientes intelectuais no seu setor de arquivos: “estamos também realizando um projeto piloto para adaptação de dois deficientes mentais no setor de arquivos. Para uma pessoa normal, essa atividade é muito exaustiva por ser repetitiva. Quase ninguém fica lá...” (fala da entrevistada da empresa E1).

Embora a utilização desses deficientes intelectuais não resulte no aumento da mais valia absoluta, passa também a representar vantagens econômicas para a empresa, pois

³⁶ O trabalho excedente é um trabalho não remunerado que o capital se apropria. É nesse tempo que ocorre o processo de valorização do capital, chamado de mais valia.

além de resolver o problema da “insatisfação” gerada pela atividade quando são vinculados trabalhadores não deficientes, o que obriga a empresa a promover constantes trocas de trabalhadores naquele setor, a empresa deixa de se preocupar com a capacitação, adaptação e deslocamento desses trabalhadores até o local de trabalho. Segundo a profissional de recursos humanos, “o treinamento e acompanhamento para adaptação desses deficientes é de responsabilidade de uma escola especial. Nós apenas damos a oportunidade. Se der certo eles irão permanecer conosco...”.

Na fala desta entrevistada, não é demonstrada uma preocupação central em estar oportunizando a inclusão social desses deficientes pela realização do trabalho. O objetivo maior é resolver um problema operacional, com o emprego dos deficientes intelectuais. Assim, pode-se dizer que a ciência do trabalho, para determinação da utilização desses dois trabalhadores no setor de arquivos desta empresa, está sendo também convenientemente desenvolvida, da mesma forma que Taylor a desenvolveu quando definiu os requisitos para trabalhadores que deveriam carregar lingotes:

“Um dos primeiros requisitos para um indivíduo que queira carregar lingotes de ferro como ocupação regular é ser tão estúpido e fleumático que mais se assemelhe em sua constituição mental a um boi, que a qualquer outra coisa. Um homem de reações vivas e inteligentes é, por isso mesmo, inteiramente impróprio para tarefa tão monótona” (TAYLOR, 2006, p.53).

Por fim, a intenção de se contratar trabalhadores deficientes com interesse em se obter melhorias de processos, também foi demonstrada pela empresa E4. Durante a realização da entrevista, o engenheiro de segurança retrata que a empresa está planejando a incorporação de cegos no setor de usinagem: “estamos agora analisando a possibilidade de contratar cegos para a realização do controle de rugosidade de algumas peças. Vemos que para eles isso é possível sem a utilização de rugosímetro³⁷. É uma questão de tempo...”.

As demais categorias de deficiência, embora o capital não tenha ainda desenvolvido novas formas de exploração, acabam por ficar submetidas as suas demandas que, especificamente para a indústria, como visto no capítulo anterior, tem se apresentado à margem do setor produtivo. Se por um lado a Lei de Cotas é um avanço, pois permite que os deficientes, pela condição de obrigatoriedade, desenvolvam uma atividade produtiva e como consequência melhorem sua condição de vida, por outro, ela não tem se mostrado eficaz, já que não é cumprida integralmente pelas empresas. O mesmo pode ser

³⁷ Aparelho destinado a identificar acabamentos em superfícies usinadas.

evidenciado em relação às leis que garantem escolarização e educação profissional, já que a grande maioria dos deficientes que atuam nas linhas de produção, das empresas pesquisadas, possui baixa escolarização e raramente uma formação profissional.

Em suma, a análise desenvolvida até aqui demonstrou que as pessoas com deficiência, diante de um novo Estado, conseguiram garantias legalmente formalizadas cuja essência é a objetivação de sua inclusão social e econômica. No entanto, pela forma como essas garantias estão se operacionalizando, principalmente em relação à inclusão desses deficientes na produção industrial, demonstra que não foram ainda devidamente *conquistadas* pelas diferentes categorias de deficiência.

Torna-se necessário analisar, portanto, se, e de que forma, os deficientes, historicamente excluídos, podem efetivar a operacionalização desses direitos e, ao se tornarem dirigentes de suas próprias conquistas, se vejam como seres sociais que produzem história e não como seres que ficam simplesmente à margem dela.

A questão a ser discutida é a necessidade das pessoas com deficiência adquirirem uma “nova” consciência a partir da realidade posta, ou seja, da realidade que resulta “do processo da sua vida material que pode ser observado empiricamente e que repousa em bases materiais” (MARX & ENGELS, 1984, p.26) para poderem, a partir daí, perceber os espaços possíveis de transformação dessa realidade de acordo com os seus interesses e não os interesses do capital. Neste sentido, são três as questões que se apresentam como fundamentais para serem apreendidas, e que foram possíveis de serem capturadas ao longo do trabalho investigativo, que podem servir de base para essa transformação:

1) *O capital é um elemento vivo cuja ideologia está fundada na dominação, no desenvolvimento de uma falsa consciência capaz de alienar o homem de sua real condição de existência.*

Se os direitos estabelecidos por lei para os deficientes se acentuam após a Constituição de 1988, após os “direitos fundamentais” serem destacados como a base de um novo Estado, é fundamental apreender que esses direitos “são colocados em uma ordem social cujo “sujeito dominante” do processo de modernização é o capital (e não o homem)” (ALVES, 2003, p.38).

Em relação à Lei de Cotas, a pesquisa revelou que o capital somente irá contratar um trabalhador deficiente para atuar em uma linha de produção, se pelo menos duas condições básicas forem atendidas simultaneamente: se a capacidade de desenvolvimento

de sua força de trabalho, corresponder a pelo menos a mesma capacidade que apresentam os demais trabalhadores (onde a pesquisa apontou que os deficientes que não acompanham o ritmo da linha são demitidos); e se a presença de sua deficiência não solicitar modificações estruturais na empresa (pois, de acordo com a pesquisa, é fundamental que os deficientes contratados possuam mobilidade).

No entanto, quando o capital percebe que é possível obter vantagens econômicas com o uso da força de trabalho dos deficientes, uma terceira condição é estabelecida: a sua contratação torna-se possível, independentemente da necessidade de modificações estruturais, se a deficiência apresentada pelo trabalhador lhe garantir diferenciais produtivos.

Ao serem estabelecidas essas condições, o importante é compreender que o capital passa a considerar a deficiência que o trabalhador possui, e não a sua escolarização ou formação profissional, como a principal característica a ser observada e que vai determinar a possibilidade ou não de sua admissão. Daí procede à razão para que a contratação dos deficientes, em todas as empresas pesquisadas, ocorra exclusivamente na forma competitiva, já que não existiriam diferenciais produtivos entre os trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores. Daí procede à procura maior por surdos, já que estes são deficientes sensoriais, cuja força de trabalho teria a mesma “qualidade” que a dos demais trabalhadores. Essa é uma das razões, talvez a principal, de sua escolarização não ser apontada como maior preocupação já que “o que importa é que ele seja treinável” (fala da entrevistada da empresa E1).

É neste momento que surge a primeira afirmação ideológica apresentada pelo capital, em relação à Lei de Cotas: a Lei de Cotas não é cumprida em sua totalidade, devido a falta de qualificação profissional dos deficientes.

Por outro lado, o Brasil, ao se afirmar no final da década de 80 um país democrático, passava a fazer parte, a nível global, de um movimento que vinculava a expressão “sociedade civil” a movimentos consistentes de coalizão, formal e informal, entre determinados “críticos do Estado autoritário”, dirigentes de governos militares e os neoliberais, irmanados na tese de uma nova era em que os antagonismos centrados nas contradições entre capital e trabalho não teriam mais lugar (LEHER, 2006).

Assim, no início dos anos 90, o Estado brasileiro ao adotar as políticas neoliberais e se tornar um Estado mínimo, passa, no seu papel de educador, a mudar o foco principal de luta da sociedade civil, não mais centrada nas “relações de produção”.

Os movimentos sociais organizados relacionados com o trabalho, onde se buscavam soluções sistêmicas que implicavam na ruptura com o modo de produção capitalista, deram lugar aos “novos movimentos sociais” desprovidos de qualquer identidade capaz de articular uma transformação; ao contrário, como parceiros do Estado até mesmo na implementação de determinadas políticas de governo, passam a assumir valores que se caracterizam com os mesmos valores da empresa capitalista: flexibilidade, competitividade, etc (LEHER, 2006).

Desta forma, são justamente esses “novos movimentos sociais”, conforme visto no capítulo 3 (p.57-69), que passam a operacionalizar as garantias estabelecidas em lei para os deficientes, principalmente no que se refere a sua educação e qualificação profissional.

No entanto, essa operacionalização, consciente ou inconscientemente, está ocorrendo fora da base legal, pois nem a escolarização e nem a formação profissional foram apontadas como critérios mais prioritários para a inserção do deficiente no trabalho. Ao contrário, a maior preocupação das empresas pesquisadas, diz respeito a questão comportamental.

Assim, as ofertas de qualificação para o trabalho disponibilizadas aos deficientes, tendem mais a exercer um papel disciplinador, já que os deficientes, até então excluídos economicamente, não passaram pelo processo histórico do disciplinamento para o trabalho. Além disso, essas “qualificações” tenderiam a beneficiar, de forma concreta, apenas uma parcela de pessoas com deficiência, ou seja, às pessoas que o capital se propõe a incluir na sua cadeia produtiva. Surge aqui a segunda afirmação ideológica: a educação e formação profissional oportunizados pelo Estado e/ou pelos movimentos sociais, estariam atendendo às necessidades de mercado e possibilitando a inclusão competitiva desses deficientes no trabalho.

Do exposto, é de extrema importância que as pessoas com deficiência, estando cientes da alienação a que estão sendo submetidas, apreendam que o Estado e a sociedade civil, ao produzirem bases materiais que atendem os interesses do capital, são incapazes de assegurar “o pleno exercício de seus direitos básicos que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciam o seu bem-estar pessoal, social e econômico” (Decreto nº 3.298, art. 5º, parágrafo II). Neste sentido, as lutas pelos direitos dos deficientes não se diferenciam das lutas dos demais trabalhadores no modo de produção capitalista; a fragmentação destas lutas termina por enfraquecer toda a classe trabalhadora, objetivo das políticas neoliberais.

2) *O desenvolvimento do trabalho concreto, mesmo que em condições marginais, possibilita a produção de conhecimento.*

Se é pelo trabalho que o homem produz conhecimento, pois segundo Marx & Engels, ao desenvolver sua produção material o homem acaba por transformar o seu pensamento e os produtos desse pensamento (MARX & ENGELS, 1984), a Lei de Cotas pode se tornar um importante aliado para que as pessoas com deficiência conquistem seus direitos, mesmo que, na realidade presente, a lei esteja excluindo a grande maioria dos deficientes.

Para Kuenzer, um operário, mesmo em sua condição subalterna de mero executor de tarefas parciais, passa a se defrontar cotidianamente com questões que a prática concreta se lhe apresenta e as quais ele tem de resolver. Pela realização do trabalho, o operário experimenta, analisa, reflete, indaga, discute, descobre e passa a construir um conjunto de explicações para a sua própria ação. Todo esse processo passa a extrapolar o âmbito do próprio trabalho, a partir das exigências que a vida em sociedade determina. Assim, o trabalho concreto permite ao operário o desenvolvimento de um saber social,

“que lhe ensina a exercer seus direitos de cidadão, a enfrentar a burocracia com o seu aparato jurídico na busca de solução para os seus problemas financeiros, de habitação, de saúde, de educação, de relacionamento familiar etc., ao mesmo tempo que ele vai aprendendo a racionalizar todas as instâncias de sua vida pessoal” (KUENZER, 1986, p.183).

Desta forma, a inclusão dos deficientes nas linhas de produção industrial permite que eles, como trabalhadores, elaborem um saber próprio, capaz de enfrentar os mandos do capital, pois o operário ao desenvolver seu trabalho, “aprende a se organizar, a sabotar, a dissimular, a reivindicar” (KUENZER, 1986, p.184), sendo esta uma primeira condição para a conquista de seus direitos.

No entanto, ao serem analisadas as diferentes categorias de trabalhadores com deficiência, pôde-se observar, durante a realização da pesquisa, a inexistência de uma organização desses trabalhadores dentro de suas próprias categorias. Embora os surdos sejam os que apresentam, segundo as empresas pesquisadas, maior resistência à produtividade, o que os torna “diferentes dos demais”, pois “do dia pra noite ele vira as costas e vai embora” (Empresa E2) ou “muito críticos” (Empresa E4) ou ainda que “formam grupos que passam a procurar a empresa” (Empresa E8), possuem esse comportamento, não porque se organizem como trabalhadores, pertencentes à classe de

trabalhadores mas, fundamentalmente, porque possuem como identidade linguística a língua de sinais e não o português (escrito ou falado).

Assim, quando são intitulados como “diferentes dos demais”, isto se deve em razão da inexistência de comunicação efetiva entre surdos e ouvintes³⁸. Para Fernandes, a impossibilidade do surdo de se apropriar da linguagem oral-auditiva convencional, acaba por potencializar a sua diferença linguística (FERNANDES, 2009). Segundo Santana e Bergamo, essa diferença já “faz parte de um processo de cisão social que não é recente. Um processo que, ao invés de aproximar os surdos dos ouvintes, distancia-os, já que enfatiza sempre o que eles têm de diferente e nunca o que eles têm em comum” (SANTANA & BERGAMO, 2005, p.575).

Desta forma, a afirmação de que “formam grupos que passam a procurar a empresa” decorre do fato lógico de que os falantes de uma mesma língua passem a interagir mais que os falantes de línguas diferentes (SANTANA & BERGAMO, 2005). O reflexo disso é a formação de grupos que muitas vezes, ao se sentirem pressionados ou até mesmo como um “incômodo” por falarem uma língua que ninguém entende, podem “do dia pra noite virar as costas” e ir embora. Para Santana e Bergamo, ao que parece,

“os surdos acabam estimulando uma postura endogâmica, característica própria às minorias. Com isso, os próprios surdos parecem estabelecer uma segregação com os ouvintes. Sentindo-se pressionados a falar, cobrados de ter de falar e escrever para conseguirem estudar e arranjar um bom emprego, acabam interpretando essas cobranças sociais como imposição e poder dos ouvintes sobre os surdos...” (SANTANA & BERGAMO, 2005, p. 576).

Para Fernandes, a Libras sendo desconhecida pela imensa maioria da população e sendo encarada, equivocadamente, como um conjunto de gestos naturais ou “mímica”, utilizada pelos surdos na ausência de oralidade (FERNANDES, 2007), faz com que surja um preconceito linguístico acerca da Libras que passa a exercer forte pressão sobre os surdos para o domínio do português e, por efeito adverso, acaba por produzir movimentos segregacionistas (FERNANDES, 2009).

³⁸ Mesmo com a oficialização da Língua Brasileira de Sinais, efetivada em 2002 pela Lei Federal 10.436, lei esta regulamentada pelo Decreto Federal 5626/2005, e que passa a reconhecer os surdos como um grupo cultural que utiliza uma língua minoritária, já que a língua oficial e majoritária do país é a língua portuguesa, ainda não ocorre às pessoas a percepção dos surdos como minoria linguística. Até mesmo para o Estado passa a existir uma contradição jurídica pois ora reconhece os surdos como um grupo cultural, ora como estudantes e trabalhadores com deficiência. Assim, atualmente na sociedade brasileira, passa a ser a falta de audição e não a diferença linguística o critério para o reconhecimento social das pessoas surdas, fazendo com que a Língua Brasileira de Sinais não seja legitimada como língua (FERNANDES, 2009).

Por outro lado, as empresas preocupadas em manter a produtividade e não possuindo uma cultura bilíngue para atender aos trabalhadores surdos, onde passam a se utilizar da Libras como uma “alegoria” ou tentam realizar a comunicação por intermédio do português escrito ou falado, tentam articular a “quebra” dessa resistência à produtividade a seu modo: “uma maneira de disciplinar o auditivo para o trabalho seria as empresas começarem a diminuir a contratação desses deficientes”(empresa E8). Mas, embora “problemáticos”, contraditoriamente, são os mais procurados. Evidentemente, da forma como os surdos estão sendo incluídos nas linhas de produção, onde passam a ser considerados indivíduos deficientes da linguagem, passa a ser natural sua eventual insatisfação em desenvolver um trabalho produtivo nessas empresas.

Em relação às categorias de deficientes físicos e cegos, observou-se que uma parcela deles não explicita possuir uma consciência de trabalhador e sim de indivíduos isolados, que não se articulam com as demandas dos demais trabalhadores.

Este fato pode ser observado na fala do cego da empresa E7: “... é por isso que eu gosto muito da empresa... porque eles não teriam como conhecer nossas possibilidades, nossa capacidade, se não tivessem dado oportunidade... não sei quem foi que despertou essa iniciativa pra eles... então eles deram... e a partir dessa oportunidade que eles deram, certamente eles vão conhecer mais outras pessoas... porque a sensibilidade nossa é muito avançada... a sensibilidade tátil... em uma ocasião eu consegui achar um corte por baixo da tinta...”. Neste caso, este trabalhador expressa a sua falta de consciência de classe, pois mesmo sendo explorado se sente grato pela oportunidade que lhe foi dada. Além disso, considera que sua capacidade em desenvolver uma atividade produtiva se resume à utilização de seu tato.

O mesmo acontece com um deficiente físico da empresa E8. Na fala da Assistente Social, a respeito de seu trabalho, percebe-se que esse trabalhador apreende a oportunidade em realizar um trabalho mais como uma caridade do que um direito adquirido: “teve um deficiente físico que insistiu tanto em trabalhar... que quando ele começou a trabalhar... ele começou a produzir bastante... essa é a vantagem... ele tem mais vontade de trabalhar do que o normal... você vê que ele tá feliz com o que está fazendo ali... é um trabalho repetitivo, ele faz e se você pergunta, ele diz que é a melhor coisa da vida dele... se você der essa função para uma pessoa normal, ela se sente desvalorizada...”.

Embora estes dois casos não possam ser projetados para a totalidade, ou seja, que todas as pessoas com deficiência física ou cegas tenham o mesmo comportamento, é

notória a apreensão que há uma falta de clareza, provinda dessas categorias, que as suas lutas não se diferenciam das lutas dos demais trabalhadores. O mesmo acontece com os deficientes intelectuais que, embora não sendo capazes de exprimir o que pensavam sobre o trabalho, na sua totalidade são representados pelas escolas especiais ou familiares, que “negociam” a sua contratação.

Desta forma, um primeiro passo a ser dado é considerar que a organização é fundamental e somente através dela será possível o fortalecimento das diferentes categorias de deficientes, principalmente no que se refere à operacionalização dos seus direitos. Gramsci pode aqui reforçar essa questão ao afirmar que a “quantidade transforma-se em qualidade” quando pela organização, os indivíduos “unem-se em torno de decisões coletivas superiores à média individual” (GRAMSCI, 1988, p.404). Além disso, ao assumirem a condição de pertencerem à classe de trabalhadores, eles passam a possuir, no realizar do trabalho, uma consciência coletiva alicerçada nas conquistas trabalhistas já obtidas pela classe.

Mas, somente isto não basta. Todos esses trabalhadores contratados pelo sistema de cotas devem também buscar, pelo processo educativo, o saber socialmente elaborado “e que se desenvolve de modo amplo no interior das relações sociais, e de modo específico nas diversas instituições que vão desde a fábrica ao sindicato, aos partidos, à escola” (KUENZER, 1986, p.188-89) a fim de compreender o trabalho humano como mercadoria.

Ao analisar a forma como a fábrica exercita sua pedagogia do trabalho, Kuenzer permite apreender que o capital, através do controle do acesso ao saber e das barreiras que cria para dificultar sua aquisição em instituições especializadas, forma e mantém um corpo coletivo tecnicamente qualificado na medida exata das suas necessidades, e politicamente submisso e disciplinado. Assim, a desqualificação do trabalhador tende a se revestir de conteúdo político na medida em que, pelo esvaziamento do conteúdo do trabalho, passa a isolar os operários, dificultando sua organização (KUENZER, 1986).

Assim, mesmo sendo a escola um aparelho ideológico do Estado, fundamental para a consolidação da hegemonia burguesa, é ela que se apresenta como “local de democratização do saber”, uma alternativa que os trabalhadores dispõem para “superar os aspectos de parcialização e fragmentação do saber” (KUENZER, 1986, p. 190). Segundo a autora,

“Apesar de todas as suas limitações, a escola é vital para o trabalhador e para seus filhos, na medida em que ela se apresenta como uma alternativa concreta e possível do acesso ao saber. E é só a partir das pressões que estabelecerá no seu interior,

aliada aos esforços dos intelectuais progressistas e orgânicos, que a classe trabalhadora poderá forçá-la à democratização” (KUENZER, 1986, p. 190).

O mesmo acontece com as instituições profissionalizantes, pois embora mantenham estreitos vínculos com os interesses patronais, estas instituições representam um ganho para o trabalhador, pois permitem a “apreensão sistematizada de algum saber sobre o trabalho, de forma mais completa do que na fábrica” (KUENZER, 1986, p. 195).

Certamente, muitos serão os argumentos que tenderão a invalidar essa ação, mas será preciso superá-los. Um exemplo de superação foi identificado na empresa E7, pelo depoimento de um deficiente físico. Ao receber um “não” no momento da inscrição para um curso de usinagem no Senai, devido a sua deficiência, pois não possui a mão esquerda, teve de mentir que já trabalhava na área de usinagem para efetivar a matrícula: “eu tive que mentir pra ela... disse que trabalhava... mas eu não trabalhava com máquinas... mesmo assim, a mulher falou: eu só vou deixar você fazer o curso, pagar e se inscrever, se você assinar um termo de responsabilidade, onde você é responsável... e eu assinei, fiz o curso... e ainda terminei primeiro que os colegas que tinham as duas mãos”.

Em suma, pode-se concluir que à medida que os deficientes se organizarem, preferencialmente formando uma única categoria, considerarem que suas lutas são as mesmas dos demais trabalhadores, integrando-se a eles e buscarem constantemente um saber social, passam a viabilizar a possibilidade de interferirem nas relações de produção estabelecidas pelo capital. Conforme a análise que vem se desenvolvendo nesse estudo, embora a Lei de Cotas não proporcione ainda que a maioria dos deficientes seja incluída no trabalho industrial, é por intermédio dos que já estão incluídos que se torna possível a constituição de um organismo representativo próprio. A base dessa constituição é, portanto, a produção, pois de acordo com Gramsci, “o homem coletivo atual [...] forma-se essencialmente de baixo para cima, à base da posição ocupada pela coletividade no mundo da produção” (GRAMSCI, 1988, p. 169).

3) O estabelecimento das possibilidades de inclusão das pessoas com deficiência não se dará no plano econômico e sim político.

A análise realizada no presente capítulo permite concluir que o Estado, ao estabelecer uma “parceria” com a sociedade civil, passa a regular a luta de classes e assegurar o equilíbrio social sem a necessidade do uso da força. Ao assumir um papel de “educador”, e estabelecer uma vinculação orgânica entre superestrutura e infra-estrutura,

garante que a dominação de classe seja exercida de forma conjunta pela dominação política e pela direção ideológica. Assim, para formar intelectualmente e moralmente toda uma sociedade passa a contar com os “intelectuais”, verdadeiros construtores e difusores das idéias que, ao atender os interesses da classe dominante, passam a assegurar sua hegemonia.

Também foi possível compreender que o Brasil, ao estabelecer formalmente o regime democrático a partir da Constituição de 1988, pautada nos direitos fundamentais, possibilita, a partir da década de 90, um rápido avanço na garantia de direitos aos deficientes, cuja concretização é efetivada pela parceria entre sociedade civil e Estado.

O trabalho de campo, por sua vez, permitiu identificar que esses direitos são parcialmente concretizados, quando a proposta é incluí-los no setor produtivo industrial, pois a base material que possibilita a sua atuação nas linhas de produção é a econômica, onde prevalecem exclusivamente os interesses do capital: tanto a educação, a formação profissional e o trabalho passam a ser disponibilizados às pessoas com deficiência, exclusivamente para incluí-las a margem do setor produtivo, ou seja, em atividades precárias e esvaziadas de conteúdo. E ainda, para uma categoria em específico, a de cegos, o capital já criou condições materiais que permitem a exploração de sua força de trabalho.

Por fim, essas análises também permitiram concluir que é pela organização e pelo “educar-se” de forma permanente que as pessoas com deficiência, conjuntamente com os demais trabalhadores, tendem a identificar espaços de enfretoamento aos desmandos do capital.

No entanto, partindo da premissa apontada por Semeraro de que “toda a aglutinação em torno de um processo econômico precisa dos seus intelectuais para se apresentar também como um projeto específico de sociedade” (SEMERARO, 2006, p.377), é fundamental a compreensão de que as pessoas com deficiência necessitam, obrigatoriamente, produzir seus próprios intelectuais.

Os intelectuais que Gramsci apresenta como “parceiros” do novo Estado, segundo Semeraro, são intelectuais orgânicos, intimamente entrelaçados nas relações sociais vinculadas a um determinado modo de produção, ou seja, fazem parte de um organismo vivo e em expansão. Por essa razão passam, ao mesmo tempo, a estar conectados com o mundo do trabalho, com as organizações políticas e culturais do grupo social a que pertence. E são esses intelectuais que “elaboram uma concepção ético-política que os

habilita a exercer funções culturais, educativas e organizativas para assegurar a hegemonia social e o domínio estatal da classe que representam” (SEMERARO, 2006, p.378).

Desta forma, é por intermédio de seus intelectuais orgânicos, provindos de uma organização maior que engloba todas as categorias de deficientes, que as pessoas com deficiência poderão concretizar, de acordo com os seus próprios interesses, as garantias estabelecidas em lei, principalmente relacionadas à formação profissional e ao trabalho, assim como, estabelecer politicamente novas necessidades.

É importante salientar que a sociedade³⁹ em si, na sua totalidade, não responde por estas conquistas pois “nenhuma sociedade assume encargos para cuja solução ainda não existam condições necessárias e suficientes, ou pelo menos não estejam em vias de aparecer ou se desenvolver” (GRAMSCI, 1988, p.45). Desta forma, a execução do artigo 28 da lei nº 3.298/99, por exemplo, que no seu parágrafo 1º estabelece que “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” e no seu parágrafo 2º determina que “as instituições públicas e privadas que ministram educação profissional deverão, obrigatoriamente, oferecer cursos profissionais...”, só ocorrerá se algumas condições concretas forem atendidas tais como acessibilidade, investimentos em capacitação de corpo docente, estabelecimento de infraestrutura condizente, etc., cuja viabilização e implementação se dão inicialmente no plano político. Neste caso, é pouco provável que intelectuais não provindos da categoria dos deficientes estejam preparados e/ou preocupados para assumir tal responsabilidade.

Por outro lado, a própria crença hegemônica, construída ao longo da história, e que associa o termo deficiência a incapacidade, improdutividade, lentidão, etc., fazendo com se estabeleça uma relação entre trabalho e aparência do sujeito, precisa ser destruída. Também é preciso que seja destruído o “estigma” que a deficiência acaba por produzir em algumas pessoas com deficiência que, ao se sentirem inferiorizadas, permitem que o capital as absorva no sistema produtivo de forma predatória. No entanto, essa destruição só ocorrerá se existirem novas bases materiais que demonstrem o seu contrário.

O presente trabalho, longe de tomar mecanicamente a necessidade de uma revolução, apontada por Marx e Engels como necessária pelo fato de constituir o único

³⁹ A sociedade é formada, segundo Gramsci, por uma multiplicidade de sociedades particulares onde uma ou mais prevalecem relativamente ou absolutamente e passam a constituir o aparelho hegemônico de um grupo social sobre o resto da população (ou sociedade civil), base do Estado compreendido como aparelho governante-coercitivo (GRAMSCI, 1988, p.151).

meio de superar o capitalismo, representado pelo Estado, buscou apreender as contradições, resultantes da materialidade observada nos processos produtivos, que podem permitir às pessoas com deficiência, desde que se organizem a partir da consciência dos limites da inclusão no capitalismo, estabelecer uma luta contra hegemônica, pois o capital sempre irá resolver suas contradições de acordo com os seus interesses.

A determinação de leis em favor das pessoas com deficiência, a possibilidade da realização de um trabalho concreto nas bases materiais criadas pelo capital, de ser reconhecido como produtivo, a forma como esse novo Estado se relaciona com a sociedade civil, além da própria globalização que permitiu a constituição de movimentos internacionais em favor da inclusão social e econômica dos deficientes, passam a se apresentar como elementos favoráveis para que as pessoas com deficiência participem, por intermédio de seus intelectuais, de superestruturas que melhorem sua condição de inclusão.

O caminho está aberto. Compete aos deficientes, iniciando por aqueles que já desenvolvem uma atividade produtiva, proporcionar um salto qualitativo nas reflexões e nas práxis em torno de sua inclusão social e econômica, a fim de buscar transformar as circunstâncias postas sem a dependência de deduções teóricas estabelecidas pelos demais intelectuais que, ao “apagarem” a dimensão “relações de produção”, fazem com que o capitalismo deixe de ser o foco principal a ser combatido.

REFERÊNCIAS

ABREU, N.M.C. **Os direitos fundamentais na Constituição Federal de 1988**. 2006. Disponível em: http://conpedi.org/manaus//arquivos/Anais/Neide%20Maria%20Carvalho%20Abreu_Direitos%20Humanos%20Teoria%20da%20Democracia.pdf Acessado em: 10/05/2009.

ALVES, G. **Toyotismo e mundialização do capital**. 1999. Disponível em: <http://globalization.sites.uol.com.br/toyotism.htm> Acessado em: 30/04/2008.

_____. **Globalização como processo civilizatório humano-genérico**. 2003. Disponível em: http://www.fclar.unesp.br/soc/revista/artigos_pdf_res/13-14/02-giovanni.pdf Acessado em: 15/05/2009.

ANTUNES, R. **As novas formas de acumulação de capital e as formas contemporâneas do estranhamento (alienação)**. Caderno CRH, Salvador, n. 37, p. 23-45, jul./dez. 2002.

ANTUNES, R., ALVES, G. **As mutações no mundo do trabalho na era da mundialização do capital**. Educação e Sociedade, Campinas, vol. 25, n. 87, p. 335-351, maio/ago. 2004.

ARAÚJO, J.P., SCHMIDT, A. **A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba**. Revista Brasileira de Educação Especial, maio/ago. 2006, v.12, nº 2, p.241-254, ISSN 1413-6538.

BASTOS, J.A., BUENO, N.L. **Capacitação tecnológica da empresa: a ênfase na educação continuada**. In: Capacitação tecnológica e competitividade: o desafio para a empresa brasileira. Curitiba: IEL/PR, 2002.

BRASIL. **Constituição** (1988). Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constitui%C3%A7ao.htm Acessado em 03/03/2009.

_____. **Política Nacional para integração da pessoa portadora de deficiência**. 1999. Disponível em: http://www.mpdft.gov.br/sicorde/Leg_FED_DEC3298_1999.htm Acessado em 03/06/2007.

_____. **A inclusão da pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. 2. ed., Brasília: MTE, SIT, 2007. 100p.

_____. **Evolução da Educação Especial no Brasil**. 2006. Ministério da Educação. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/brasil.pdf> Acessado em 05/06/2007.

_____. **Características do emprego formal segundo a relação anual de informações sociais – 2007**. 2008. Ministério do Trabalho e Emprego. Disponível em http://www.mte.gov.br/rais/resultado_2007.pdf Acessado em 04/04/2009.

_____. **Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Brasília, DF: Senado Federal, Secretaria Especial de Editoração e Publicações. 2008. 121p.

_____. **Projeto piloto de incentivo à aprendizagem das pessoas com deficiência**. Ministério do Trabalho e Emprego. 2009. Disponível em: http://www.trabalho.gov.br/fisca_trab/pub_projeto_piloto_aprendizagem.pdf Acessado em 12/04/2009.

DEJOURS, C. **Inteligência operária e organização do trabalho: a propósito do modelo japonês de produção**. In: Hirata, H. Sobre o modelo japonês, São Paulo, Edusp, 1993, p.281-309.

FERANDES, S.F. **Libras e escolarização de surdos: o que quer e o que pode essa língua?** Direcional Educador (impresso), v.52, p. 29-33, 2009.

FERNANDES, S.F. **Educação de Surdos**. Curitiba: Editora Ibplex, 2007.

FERNANDES, A.F, NOMA, A.K. **Educação, trabalho e inclusão social: interfaces entre educação profissional e educação especial no Brasil a partir de 1990**. 2008. Disponível em: <http://www.estudosdotrabalho.org/anais6seminariodotrabalho/ameliakimikonomaedairfernades.pdf> Acessado em 21/02/2009.

FERREIRA, J.R. **A nova LDB e as necessidades educativas especiais**. Cad. CEDES, v.19, nº46, Campinas, Set. 1998.

_____. **Políticas educacionais e educação especial**. 2002. Disponível em: <http://www.anped.org.br/reunioes/23/textos/te15.PDF> Acessado em 18/02/2009.

_____. **Panorama nacional da educação inclusiva no Brasil.** 2004. Disponível em: http://www.acessibilidade.net/at/kit2004/Programas%20CD/ATs/cnotinfor/Relatório_Inclusiva/pdf/Educacao_inclusiva_Br_pt.pdf Acessado em 18/02/2009.

FRIGOTTO, G. **A política de formação técnico-profissional, globalização excludente e o desemprego estrutural.** 1998. Disponível em: http://www.educacaoonline.pro.br/a_politica_de_formacao.asp?f_id_artigo=181 Acessado em: 19/05/2008.

_____. **A relação da educação profissional e tecnológica com a universalização da educação básica.** Educação e Sociedade, Campinas, vol.28, n.100 – Especial, p.1129-1152, out. 2007.

FUNDAÇÃO GETÚLIO VARGAS. **Retratos da Deficiência no Brasil.** 2003. Disponível em: <http://www.fgv.br/cps> Acessado em 19/03/2008.

GLAT, R., FERREIRA, J. **Panorama Nacional da Educação Inclusiva no Brasil.** 2004. Disponível em: http://www.acessibilidade.net/at/kit2004/Programas%20CD/ATs/cnotinfor/Relatorio_Inclusiva/pdf/Educação_inclusiva_Br_pt.pdf Acessado em 18/02/2009.

GENTILI, P. **Neoliberalismo e educação: manual do usuário.** 2004. Disponível em: <http://firgoa.usc.es/drupal/node/3036> Acessado em: 19/05/2008.

GOUNET, T. **Fordismo e toyotismo na civilização do automóvel.** Boitempo, São Paulo, 1999.

GRAMSCI, A. **Maquiavel: A política e o Estado Moderno.** Ed. Civilização Brasileira, 6ª edição. Rio de Janeiro, 1988.

HARVEY, D. **Condição pós-moderna.** Edições Loyola, São Paulo, 1994.

JANUZZI, G.M. **A educação do deficiente mental no Brasil: dos primórdios ao início do século XXI.** Campinas, SP: Autores Associados, 2004.

KOSIK, K. **Dialética do concreto.** Rio de Janeiro, Paz e Terra, 1976, 230p.

KUENZER, A.Z., INVERNIZZI, N. **Educação científico-tecnológica de trabalhadores no contexto da reestruturação produtiva.** In: 9ª. Reunión Bienal de la Red de Popularización de la Ciência y la Tecnología para América Latina y el Caribe-REDPOP, v.1, p.1-15, 2005, Rio de Janeiro.

KUENZER, A.Z. **Pedagogia da fábrica: as relações de produção e a educação do trabalhador.** Cortez: Autores Associados. São Paulo, 1986.

_____. **Globalização e educação: novos desafios.** In: Encontro Nacional de Didática e Prática de Ensino – ENDIPE, 1998, Águas de Lindóia. Anais IX Encontro Nacional de Didática e Prática de Ensino, v.1, p.116-135.

_____. **Desafios teórico-metodológicos da relação trabalho-educação e o papel social da escola.** In: Gaudêncio Frigotto. (Org). Educação e Crise o trabalho: perspectivas de final de século. 1º Ed. Rio de Janeiro: Vozes, v.1, p.55-92, 1998(a).

_____. **Conhecimento e competências no trabalho e na escola.** Boletim Técnico do Senac, Rio de Janeiro, v.28, n.2, maio/ago., p.45-68, 2002.

_____. **Exclusão includente e inclusão excludente: a nova forma de dualidade estrutural que objetiva as novas relações entre educação e trabalho.** In Capitalismo, Trabalho e Educação. Lombardi, J.; Saviani, D.; Sanfelice, J. (orgs.), 3ª edição. Campinas, SP: Autores Associados, Histerber, p.77-96, 2002(a).

_____. **Competência como práxis: os dilemas da relação entre teoria e prática na educação dos trabalhadores.** Boletim Técnico do Senac, Rio de Janeiro, v.29, n.1, jan./abr. 2003.

_____. **As relações entre conhecimento tácito e conhecimento científico a partir da base microeletrônica: primeiras aproximações.** Educar em Revista, Curitiba, v.n.esp., n.1, p.13-33, 2003 (a).

_____. **A educação profissional nos anos 2000: a dimensão subordinada das políticas de inclusão.** Educação & Sociedade, Campinas, vol.27, n.96 – Especial – p.877-910, 2006.

_____. **Da dualidade assumida à dualidade negada; o discurso da flexibilização justifica a inclusão excludente.** Educação e Sociedade, v. 28, p. 1153-1178, 2007.

_____. **A articulação entre conhecimento tácito e inovação tecnológica: a função mediadora da educação.** Revista Brasileira de Educação, v. 12, p. 1-16, 2007(a).

LEHER, R. **Tempo, autonomia, sociedade civil e esfera pública: uma introdução ao debate a propósito dos “novos” movimentos sociais na educação.** 2006. Disponível em: <http://bibliotecavirtual.clacso.org.ar/ar/libros/education/leher.pdf> Acessado em: 2/06/2009.

LIMA FILHO, D.L. **A reforma da educação profissional no Brasil nos anos noventa.** Tese de doutorado em Educação. Florianópolis, UFSC, 2002.

MARX, K., ENGELS, F. **A ideologia Alemã.** Portugal: Editora Presença, s/d, 1984.

MARX, K. **O capital – Crítica da Economia Política,** livro 1, Rio de Janeiro, Editora Bertrand Brasil S.A., 1994.

_____. **O capital – Crítica da Economia Política,** livro 2, Rio de Janeiro, Editora Bertrand Brasil S.A., 1994.

MESZAROS, I. **Para além do capital.** Boitempo, São Paulo, 2002.

MINTO, C.A. **Educação especial: da LDB aos Planos Nacionais de Educação – MEC e a Proposta da Sociedade Brasileira.** In: PALHARES, M. S.; MARTINS, S.C.F. (Orgs). Escola Inclusiva. São Carlos: EdUFSCAR, 2002, p.11-39.

NERI, M., CARVALHO, A.P., COSTILLA, H.G. **Política de cotas e inclusão trabalhista das pessoas com deficiência.** 2003. Disponível em <http://www.epge.fgv.br/portal/arquivo/1310.pdf> Acessado em: 19/03/2008.

OLIVEIRA, A.R. **Marx e a exclusão.** Pelotas: Seiva, 2004, 162p.

PORTUGAL, A.D. **Marxismo e educação: Gramsci e a consolidação do reformismo acadêmico na produção de conhecimento em educação hoje.** IV Simpósio Trabalho e Educação. Universidade Federal de Minas Gerais. Agosto, 2007.

REGO, J. **Reflexões sobre A Teoria Ampliada do Estado em Gramsci.** Caderno Cultural do Comércio. São Paulo. 1991.

ROMERO, A.P.H. **Políticas educacionais e educação especial**. 2004. Disponível em: <http://www.anped.org.br/reunioes/23/textos/te15.PDF> Acessado em 18/02/2009.

_____. **Análise da política pública brasileira para a educação especial na década de 1990: configuração do atendimento e atuação do terceiro setor**. Dissertação de Mestrado. Universidade Estadual de Maringá, 2006.

ROSS, P.R. **A crise da educação especial: uma reflexão política e antropológica**. Educar em Revista, v. 15, 1999, ISSN 0104-4060. Disponível em: <http://calvados.c3sl.ufpr.br/ojs2/index.php/educar/ISSUE/view/238> Acessado em 12/08/2007.

SANTANA, A.P., BERGAMO, A. **Cultura e identidade surdas: encruzilhada de lutas sociais e teóricas**. Educação e Sociedade, Campinas, vol. 26, n. 91, p. 565-582, Maio/Ago. 2005.

SAVIANI, D. **Transformações do capitalismo, do mundo do trabalho e da educação**. In Capitalismo, Trabalho e Educação. Lombardi, J.; Saviani, D.; Sanfelice, J. (orgs.), 3ª edição. Campinas, SP: Autores Associados, Histeber, 2002, p.13-24

_____. **Trabalho e educação: fundamentos ontológicos e históricos**. 29ª Reunião Anual da ANPED, Caxambu, 2006.

SEMERARO, G. **Intelectuais “orgânicos” em tempos de pós-modernidade**. Cad. Cedes, Campinas, vol. 26, n. 70, p.373-391, set./dez. 2006.

SILVA, A.G. **A educação profissional de pessoas com deficiência mental: a história da relação educação especial/trabalho na Apae-SP**. Tese de doutorado. Universidade Estadual de Campinas, 2000.

_____. **Formação profissional: uma alternativa inclusiva para pessoas com deficiência**. 2005 Disponível em: www.anped.org.br/reunioes/28/textos/gt15/gt151566int.rtf Acessado em: 21/02/2009.

SILVA, I.M.A. **Políticas de educação profissional para pessoas com deficiência**. 2007. Disponível em: <http://www.anped.org.br/reunioes/31ra/2poster/GT15-4258--Int.pdf> Acessado em: 21/02/2009.

SOUZA, S. Z. L., PRIETO, R.G. **A educação especial**. In: Oliveira, R.P.; Adrão, T. (Orgs). Organização do ensino no Brasil: níveis e modalidades na Constituição Federal e na LDB. São Paulo: Xamã, 2002, p.123-136.

TAYLOR, F.W. **Princípios de administração científica**. Editora Atlas S.A. São Paulo. 2006.

TANAKA, E.D.O., MANZINI, E.J. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, maio/ago. 2005, vol.11, nº 2, p.273-294, ISSN 1413-6538.

TOMASINI, M.E.A. **Um olhar sobre a diferença: interação, trabalho e cidadania**. IN: BIANCHETTI, L., FREIRE, I.M. Um olhar sobre a diferença. Campinas: Papirus, 1988, p.53-110.

VASCONCELLOS, M.D. **A educação perante a nova ordem mundial**. Educação e Sociedade, Campinas, vol. 24, n. 84, p.1043-1048, set. 2003.

YIN, R.K. **Estudo de caso – Planejamento e método**. 3ª ed., Bookman, Porto Alegre, 2005.

APENDICES

Questionário aplicado junto aos profissionais do setor de recursos humanos

1- Dados da empresa

- Nome: _____

- Multinacional? () sim () não Localização da Matriz: _____

- Endereço: _____

- Telefone: _____ Número total de funcionários: _____

- Responsável pelo preenchimento: _____

- Setor: _____ Cargo: _____

- Telefone: _____ E-mail: _____

- Formação: _____

2- Caracterização dos deficientes que trabalham na cadeia produtiva

2.1- Quantos?

() deficientes físicos (paraplegia, tetraplegia, hemiplegia, amputação);

() deficientes visuais;

() deficientes auditivos;

() deficiência múltipla (surdez e cegueira);

() síndrome de down;

() deficiência mental.

Deste total, quantos atuam: na linha de produção () na área administrativa ()

2.2- Escolarização:(por deficiência)

() ensino fundamental(completo/incompleto) () regular () supletivo

() ensino médio () regular () supletivo

() ensino superior;

() especialização;

() pós graduação.

2.3- Possuem cursos profissionalizantes? (por deficiência) () sim () não Quais?

2.4- Nível tecnológico do campo em que atuam (por deficiência)

baixa complexidade (máquinas e equipamentos mecânicos ou elétricos, dispositivos, bancadas)

média complexidade (máquinas e equipamentos eletromecânicos, semi-automatizados)

alta complexidade (máquinas e equipamentos de base microeletrônica, automatizados)

2.4 (a)- Nível de interferência na tecnologia do campo em que atua (por deficiência)

simplesmente usuário

é capaz de usar conhecimentos técnicos adquiridos para interferir no processo

é capaz de resolver eventos inesperados

é capaz de realizar modificações técnicas no processo

2.5- O que fazem nos postos de trabalho (por deficiência):

2.6- Como a empresa definiu os postos de trabalho?

não pensou nisso, só cumpriu a lei de cotas;

relacionou possíveis postos de atuação com a deficiência;

relacionou a potencialidade que a deficiência possibilitava com possíveis postos de ocupação;

outros _____

2.6a- Formas de contratação:

competitiva Quantos? Qual o tipo de deficiência _____

seletiva Quantos? Qual o tipo de deficiência _____

autônoma/cooperativa Quantos? Qual o tipo de deficiência _____

Especifique as razões das diferentes formas de contratação: _____

2.7- Requisitos de ingresso: pelo tipo de deficiência;

escolaridade;

experiência;

capacitação na área industrial;

outros _____

- 2.8- Formas de seleção:
- avaliação teórica;
 - avaliação prática produtiva;
 - habilidade que a deficiência lhe confere;
 - não teve seleção;
 - feita por empresas intermediárias;
 - avaliação psicotécnica/ entrevista
 - outras _____
-

2.9- Quais os principais critérios para a inserção de pessoas com deficiência na empresa? (defina por ordem de prioridade)

- escolaridade produtividade
- qualificação reconhecimento de sua eficiência em algo
- outros _____

2.9 (a)- Qual a influência da escolaridade no campo em que atua

2.9 (b)- Como foi reconhecida previamente sua eficiência em alguma atividade

2.10- Nível de conhecimento exigido para atuação na produção:

- somente conhecimento prático
- somente conhecimento teórico
- exigido conhecimento teórico /prático
- não é exigido nenhum conhecimento

2.11- Receberam treinamentos internos com o objetivo de fornecer uma formação mais técnica? sim, todos sim, nem todos (neste caso, como são definidos os que devem receber treinamento e quais são esses treinamentos? A empresa faz algum tipo de avaliação de produtividade após serem treinados?) não

2.12- Foi realizada alguma modificação em postos de trabalho para sua inserção?

- sim não Quais?

2.13- Houve a necessidade de se realizar modificações arquitetônicas para receber os deficientes?

sim não Quais?

2.14- Foi desenvolvida alguma tecnologia assistiva para adaptação de algum deficiente?

sim não Qual?

2.15- Houve caso de insucesso na adaptação de algum deficiente a um determinado posto de trabalho?

sim não O que ocorreu?

2.16- O plano de cargos e salários contempla algum tratamento específico ao deficiente? sim não

Em que casos?

2.17- Existe alguma diferenciação no seu tempo de trabalho em relação aos demais trabalhadores? sim não Qual?

2.18- Qual o tempo de permanência na empresa:

menos de 1 ano;

1 a 2 anos;

3 a 4 anos;

mais de 5 anos.

tem muita rotatividade (por que?) _____

2.19- Existe rotatividade nos postos que ocupam?

sim não Qual razão?

2.20- Eles são mais dedicados ao trabalho como forma de compensar a deficiência?

sim não Como isto foi observado:

2.21- Houve alguma diferenciação nos níveis de produção no posto ocupado pelo deficiente?

sim, aumento sim, diminuição não não quantificado

2.22- São avaliados em termos de eficiência produtiva?

sim não Como?

2.23- Quando da incorporação do deficiente na cadeia produtiva, como se comportaram os demais trabalhadores daquele setor?

não houve mudanças comportamentais;

apoiaram a iniciativa; Como? _____

não aprovaram a idéia; Por que? _____

outras observações _____

2.24- Há uma política de RH específico para o deficiente?

sim não Qual?

2.25- Independentemente da existência da Lei de Cotas e partindo do pressuposto de que a deficiência por si mesma supõe limitações, você contrataria mais deficientes para incorporar na cadeia produtiva?

sim não Porque?

2.26- Considerando que a pessoa com deficiência possui limitações, na sua opinião, qual a razão (vantagem) de utilizá-la na cadeia produtiva?

2.27- A empresa recebe algum tipo de benefício pela contratação dos deficientes?
(benefícios fiscais e/ou sociais (promoção da empresa ou produto))

2.28- Existe alguma relação entre contratação dos deficientes e exigências para colocação do produto no mercado internacional?

2.29- Na sua opinião quais as principais razões (por prioridade) do não preenchimento das vagas ofertadas para os deficientes?

2.30- Considerando que em países como Alemanha, França, Itália, Espanha, Irlanda, Argentina, o Estado fornece algum tipo de benefício para empresas que contratam trabalhadores com algum tipo de deficiência, se este procedimento fosse também adotado no Brasil, esta empresa aumentaria o número de vagas para deficientes?
() sim () não Porque?_____

2.31- Como você vê a Lei de cotas; possui alguma crítica/sugestão em relação a ela?

2.32- Na sua opinião, quais áreas (tanto a nível de educação geral quanto de qualificação profissional) poderiam ser oferecidas para melhorar a sua capacitação?

2.33- Na sua opinião, na eventual proposta de criação de um centro de qualificação profissional para deficientes, na UTFPR, esta empresa teria interesse em participar como parceira deste centro?

Questionário aplicado junto aos trabalhadores deficientes

Dados do entrevistado

- Atividade que desenvolve: _____
- Empresa: _____ Setor: _____
- Tipo de deficiência apresentada: _____

Considerações iniciais:

Quais razões o levaram a optar por trabalhar na área industrial?

Como chegou até a empresa?

- pela Agencia do Trabalhador
- Meios de comunicação
- Por colegas
- a própria empresa procurou
- outros meios:

Qual área tecnológica você atua e como a escolheu/definiu?

Como se sente no posto que trabalha? (gosta/não gosta)

Que facilidades/dificuldades você encontrou para desempenhar suas funções?

De uma forma geral, existem áreas específicas que você gostaria de ser qualificado?
(tanto a nível tecnológico como de conhecimentos gerais) Quais?

Existem áreas específicas que, se você fosse qualificado (tanto a nível tecnológico como de conhecimentos gerais), facilitariam sua atuação no posto em que trabalha? Quais?

- 1- Escolaridade: ensino fundamental(completo/incompleto);
 ensino médio;
 ensino superior;
 especialização;
 pós graduação.

2- Possui algum curso profissionalizante? sim não Qual?

3- Já possuía experiência de atuação na área industrial antes de sua contratação?
 Sim (onde atuou, o que fazia)

Não (qual razão?)

4- Como você foi selecionado para atuar nesta empresa:

- formação profissional;
 avaliação teórica;
 avaliação prática produtiva;
 habilidade que a deficiência lhe confere;
 não teve seleção;
 feita por empresas intermediárias;
 outras _____

5- Nível tecnológico do campo/tarefa em que atua:

- baixa complexidade (máquinas e equipamentos mecânicos ou elétricos, dispositivos, bancadas)
 média complexidade (máquinas e equipamentos eletromecânicos, semi-automatizados)

alta complexidade (máquinas e equipamentos de base microeletrônica, automatizados)

6- O que faz no posto em que ocupa:

7- Como ocorreu seu ingresso neste posto de trabalho:

alguma relação entre a potencialidade que a deficiência lhe confere e o posto ocupado;

escolaridade;

experiências anteriores;

capacitação na área de atuação;

indicação de pessoa conhecida;

outros _____

8- Qual foi o nível de conhecimento exigido para sua atuação na produção:

somente foi exigido conhecimento prático

somente foi exigido conhecimento teórico

exigido conhecimento teórico /prático

não foi exigido nenhum conhecimento

somente habilidade

9- Recebeu treinamentos internos? sim (quais?, constatou-se alguma melhora na produtividade? Isto foi de alguma forma mensurado pela empresa?) não

10- Foi realizada alguma modificação física no posto de trabalho para que pudesse atuar?

sim não Qual?

11- Foi necessário o desenvolvimento de alguma tecnologia assistiva para sua atuação na linha de produção?

sim não Qual?

12- Como ocorreu sua adaptação no posto que trabalha:

Em relação à atividade que desenvolve _____

Em relação aos demais colegas de trabalho _____

13- Houve caso de insucesso na sua adaptação a um determinado posto de trabalho?

sim não O que ocorreu?

14- Existe alguma diferenciação no seu tempo de trabalho diário em relação aos demais trabalhadores? sim não Qual?

15- Qual o tempo de empresa: menos de 1 ano;

1 a 2 anos;

3 a 4 anos;

mais de 5 anos.

tem muita rotatividade (por que?) _____

16- Já ocupou outros postos de trabalho nesta empresa? Quais? (identificar cada posto ocupado, tempo de trabalho em cada posto e razão de sua transferência para outros postos)

17- Houve alguma diferenciação nos níveis de produção no posto que ocupa, comparativamente com outro posto ocupado por um trabalhador não deficiente?

sim, aumento (verificar se há alguma diferenciação salarial) sim, diminuição

não não quantificado

18- Você é avaliado em termos de eficiência produtiva?

sim não Como?

19- Quando da sua incorporação na cadeia produtiva, como se comportaram os demais trabalhadores próximos a você?

() não houve mudanças comportamentais;

() apoiaram a iniciativa; Como? _____

() não aprovaram a idéia; Por que? _____

() outras observações _____