Fonte: PEGN, n. 206, p. 104-105, n. 206, mar. 2006.

LEGISLAÇÃO

Missão (quase) impossível

As empresas têm dificuldade para cumprir a lei que as obriga a contratar portadores de algum tipo de deficiência e se articulam para modificá-la

As empresas brasileiras de todos os setores com mais de cem funcionários estão passando por uma situação bastante difícil. Desde que a Lei 8.213, de 1991, foi regulamentada pelo Decreto 3.298, de 1999, elas são obrigadas a preencher parte do quadro de funcionários com pessoas com algum tipo de deficiência. Os percentuais sobre a folha variam de 2% a 5%, de acordo com o número total de colaboradores. Como a fiscalização por parte do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) está cada vez mais rígida, os empreendedores se vêem obrigados a preencher as vagas para escapar das multas, muitas vezes sem adotar o critério adequado de seleção. Segundo os empresários e os especialistas no assunto, faltam portadores de deficiência com capacidade técnica para assumir as vagas. "Apesar de a chamada Lei de Cotas ter sido criada com a melhor das intenções e com o objetivo de incluir no mercado de trabalho os portadores de deficiência, as empresas não conseguem encontrar profissionais capacitados para preencher as cotas", afirma Regina de Souza, diretora da área de formação e eventos do Sindicato das Empresas de Prestação de Serviços a Terceiros, Colocação e Administração de Mão-de-Obra e de Trabalho Temporário no Estado de São Paulo (Sindeprestem).

Como sabemos, muitos deficientes sofrem discriminação desde que nascem. Às vezes, nem sequer freqüentam o ensino básico, por falta de escolas públicas preparadas para recebê-los e da ausência de transporte público eficiente, entre outros fatores. Alguns, é certo, nascem num berço privilegiado e têm acesso à educação. Mas eles são minoria. Segundo dados do IBGE, apenas 3,2 milhões freqüentam ou freqüentaram creches ou escolas, ou seja, apenas 13% do total de 24,6 milhões de portadores de deficiência no país. Assim, por mais capacitados fisicamente que os portadores de deficiência estejam para trabalhar, um grande número não conseguirá fazê-lo se não freqüentar uma boa escola desde pequeno, para entrar no mercado de trabalho com alguma chance de vencer.

POLÍTICAS PÚBLICAS – Os dados oficiais, porém, são questionados por alguns especialistas. O número de portadores de deficiência pode ser muito menor do que informa o IBGE, segundo Maria Critis, supervisora de seleção e treinamento da Associação para Valorização e Promoção de Excepcionais (Avape). De acordo com ela, o IBGE, quando pergunta se alguém da residência é portador de algum tipo de deficiência, não especifica qual é a deficiência. "Uma pessoa que é míope, por exemplo, pode se julgar deficiente na pesquisa do IBGE", afirma Maria. "E, na verdade, ela não tem nada."

Neste cenário, de pessoas pouco capacitadas e total falta de políticas públicas para os portadores de deficiência, fica fácil entender por que as empresas não conseguem cumprir a lei. A pergunta é: por que se criou uma lei praticamente impossível de se cumprir? Coisas do Brasil. Na tentativa de questionar o atual texto da legislação, diversos grupos estão promovendo debates para adaptá-la à realidade. A Delegacia Regional do Trabalho no Estado de São Paulo (DRT-SP), entidade ligada ao MTE, elaborou um documento sobre a necessidade

Dos 24,6 milhões de deficientes, apenas 3,2 milhões freqüen

PHILIP BAILEY/CORBIS

de se criar propostas alternativas para garantir o cumprimento da lei a ser encaminhado para o Ministério do Trabalho. A DRT-SP decidiu levantar o debate porque constatou que, das 7.900 empresas que precisam atender à lei no estado de São Paulo, apenas 4.003 têm a possibilidade de fazê-lo. As demais são de ramos complicados de absorver mão-de-obra deficiente, como segurança privada, transportes e manutenção de redes elétricas, ou não têm como cumprir a lei por falta de gente capacitada. O levantamento mostra que 35.700 pessoas com deficiência já foram contratadas no estado, mas para que a lei seja cumprida esse número precisaria ser em torno de 132.000 pessoas.

Como a fiscalização está nas ruas e existe uma multa pesada para quem não cumpre a lei, de cerca de mil reais por vaga não preenchida, algumas empresas estão procurando capacitar os portadores de deficiência. É o caso, por exemplo, da Tejofran, que atua no fornecimento de mão-de-obra para setores de limpeza, segurança, saneamento e construção civil, entre outros. Com cerca de 8.000 funcionários, a empresa precisa ter 5% das vagas destinadas a pessoas com deficiência. Como não conseguia encontrar profissionais aptos para realizar as tarefas necessárias, decidiu, há um ano, criar um projeto dentro da Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais de São Paulo (Apae-SP). De acordo com Andréa Alves, assistente social da Tejofran, os profissionais da empresa vão até a Apae para ensinar a instrutores da instituição e portadores de deficiência o ofício. "À medida que as turmas se formam, procuramos absorver o pessoal", afirma Andréa.

Apesar de ter nascido para suprir uma necessidade legal, a iniciativa da Tejofran cumpre uma função social importante. E, para realizá-la, a empresa precisa investir muito tempo de sua equipe. Assim, a questão é: será que as empresas devem arcar com os custos de capacitação dos portadores de deficiência? Aparentemente, não. Em princípio, quem deveria colocar em prática políticas de inclusão social é o Estado e não a iniciativa privada. As empresas podem e devem fazer ações como a da Tejofran, mas não por obrigação e sim por vontade própria.

Um exemplo de que a contratação de pessoas com deficiência não precisa ser imposta por lei é o da Casa Santa Luzia, empório de São Paulo que tem como público-alvo consumidores das classes A e B. Há dez anos, a empresa formou uma parceria com uma escola paulistana que tem alunos com deficiência auditiva, e contratou um deles como empacotador. Hoje, em seu quadro de funcionários, tem 12 deficientes. "Tivemos receio da reação dos clientes e dos outros funcionários", afirma Ana Maria Lopes, gerente de marketing e coordenadora do setor de produção da Casa Santa Luzia, que tem 394 empregados. "Mas, para nossa surpresa, recebemos apoio total dos dois lados."

A Casa Santa Luzia cumpre a lei que a obriga a ter 3% do total de empregados com algum tipo de deficiência, mas Ana Maria afirma que a empresa nunca se preocupou em atender à legislação. "Nós nos sensibilizamos porque um dos diretores tem um filho com deficiência auditiva", diz ela. "A partir daí, decidimos contratar portadores de deficiência para trabalhar na empresa." ■

tam uma escola e poucos estão capacitados para o trabalho