



Empresas desconhecem regras para contratar deficientes

A preocupação com a inclusão social do deficiente físico é pauta constante da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que protege os deficientes através das Recomendações 99, 111, 150 e 168 e das Convenções 111 e 159, ambas ratificadas pelo Brasil. Aqui, além da Constituição Federal, que prevê inúmeros instrumentos de proteção aos deficientes, há a Lei 7.853/89, a Lei 8.213/91 e o Decreto 3.298/99.

A legislação brasileira determinou que as empresas obedeçam às exigências legais a fim de preencher a cota de deficientes prevista no artigo 93, da Lei 8.213/91. A regra, embora em vigor há mais de 15 anos, é desconhecida por muitos empresários. Há algumas empresas que até conhecem a legislação, desconhecendo, porém, qual a melhor forma de se adaptar às regras.

A legislação determina uma cota de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiências nas empresas com 100 ou mais empregados, nas seguintes proporções: até 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%; e de 1.001 em diante, 5%.

O sistema de cotas tem alguns aspectos interessantes. Um deles prevê que a empresa somente pode dispensar um empregado inserido no sistema de cota se ocorrer a contratação de um substituto em condição semelhante. Ocorre que muitas empresas têm encontrado dificuldade em contratar profissionais especializados com deficiência ou até mesmo com o mínimo de preparação para as vagas disponíveis. Outras, de forma bastante desonesta, se baseiam neste mesmo argumento para não contratá-los.

Também existem deficientes que não conseguem um emprego digno por falta de capacitação profissional. Eles enfrentam inúmeros obstáculos diariamente, como o preconceito, a dificuldade do acesso pelo transporte público ou pelas vias públicas (falta de rampas, ausência de semáforos para deficientes visuais, corredores estreitos, entre outros), impedindo que se especializem e se preparem para o mercado de trabalho.

Outro problema encontrado é a falta de comunicação entre as empresas, os sindicatos e a Secretaria da Fiscalização do Trabalho do Ministério do Trabalho e Emprego.

O prazo de adaptação às regras impostas pelo Ministério do Trabalho muitas vezes é exíguo, impedindo que a empresa se adapte rapidamente ao sistema de cotas. Isto porque, para algumas empresas, de fato faltam no mercado de trabalho os profissionais capacitados. Os sindicatos, por sua vez, não possuem listas de seus associados que poderiam ser admitidos através das cotas. E o Ministério do Trabalho ainda não tem como avaliar se as argumentações empresariais são verdadeiras ou não, aplicando indiscriminadamente, por conseguinte, multas que variam de R\$ 1,2 mil a R\$ 140 mil.

No entanto, existem algumas soluções que poderiam e deveriam ser adotadas em primeiro plano. Para as empresas, o ideal é inicialmente estar conscientes da necessidade de contratação e integração desses empregados e fazer uma avaliação interna dos cargos para verificar quais deles podem receber o deficiente. Uma das formas de buscar profissionais é procurar instituições que se dediquem à capacitação e formação de trabalhadores deficientes físicos e oferecer treinamentos especializados após



a contratação.

Para os deficientes, é interessante procurar junto a sindicatos o nome das empresas que possuem mais de 100 empregados e encaminhar seus currículos com as habilidades profissionais. Existe ainda um programa do Ministério do Trabalho chamado Consórcio Social da Juventude, que atende pessoas com deficiência.

Os sindicatos poderiam fazer um banco de dados tanto dos deficientes (dados pessoais e qual o tipo de deficiência, habilidades profissionais e área de atuação) quanto das empresas, além de disponibilizarem seus murais para comunicação entre empregados e empregadores. Também poderiam negociar normas destinadas à melhoria das condições de trabalho dos deficientes físicos nos Acordos Coletivos.

É bom ressaltar que deverá constar no contrato de trabalho, expressamente, que a contratação do deficiente é pelo sistema de cotas, de acordo com o artigo 93, da Lei 8.213/91, Lei 10.098/2000 e Decreto 3.298/99. Após a contratação, é necessária a adaptação do espaço físico, como rampas, acesso à empresa, adaptação das mesas e utensílios de trabalho, entre outros, bem como conscientização de todos os empregados acerca da importância da inclusão social do deficiente e da responsabilidade social da empresa. Os empregados antigos, aliás, devem estar preparados para recepção dos novos colegas.

Na maioria dos casos, inclusive, é possível que a avaliação periódica do desempenho profissional tenha os mesmos critérios entre deficientes e demais empregados. Com a contratação, só existirá o “sistema ganha-ganha”. Além da empresa e do deficiente, ganha o país, com a diminuição do desemprego e maior inclusão social. Além disso, dentro da empresa, os empregados certamente se orgulharão da proposta da empresa, além de criar um ambiente inovador e satisfatório a todos. A empresa, certamente, terá um real ganho de imagem perante seus subordinadores, fornecedores, clientes e comunidade, sem contar em possível aumento de produtividade.

Date Created

12/01/2008