

Profissionais portadores de deficiência:

por um **Brasil** mais **cidadão**



SINDEPRESTEM - 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

Profissionais portadores de deficiência:

por um **Brasil** mais **cidadão**



SINDEPRESTEM - 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 - 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

Av. São Luís, 258 – 18º andar
 CEP: 01046-915 – São Paulo – SP
 Tel.: (11) 3217-6300 - Fax: (11) 3106-6914
 Assessoria Jurídica: 0800-109729
 www.sindeprestem.com.br
 E-mail: comunicacao@sindeprestem.com.br

Diretoria do Sindeprestem

Presidente: Johannes Antonius Maria Wiegerinck
 Vice-Presidente: Erminio Alves de Lima Neto
 Diretor de Comunicação: Vander Moraes
 Diretor Administrativo: Fernando Barbosa Calvet
 Diretor Financeiro: Maurice Braunstein
 1º Diretor Suplente / Diretor de Regionais: Edson Ferreira
 2ª Diretora Suplente: Nilza Tavoroni
 3º Diretor Suplente: Augusto Costa
 Vice-Presidente Trabalho Temporário: Sílvio Roberto A. Martins
 Vice-Presidente de Serviços Terceirizáveis: Antonio Carlos Saraiva
 Vice-Presidente de Consultoria: Elizabete Atassio
 Diretor de Relações Trabalhistas e Sindicais: Ademir de Souza
 Diretora de Formação e Eventos: Regina de Souza

Delegados Regionais

Alto do Tietê: Alberto Muffalo
 Campinas: Antonio Ferreira
 Ribeirão Preto: Geraldo Russomano
 Guarulhos: Jismália Oliveira Alves
 Santos: José Renato Quaresma
 ABC: Maria Olinda Longuini
 Americana: Nilza Tavoroni
 São Paulo/Centro: Paulo Magalhães
 Bauru: Ramiro Ferreira Júnior
 São Paulo/Oeste: Reginaldo Broá
 Vale do Paraíba: Sérgio Gallati
 Sorocaba: Walter Rosa.

ASSERTTEM - Associação Brasileira das Empresas de Serviços Terceirizáveis e de Trabalho Temporário

Av. São Luís, 258 – 12º andar – Cj. 1208
 CEP: 01046-915 – Centro – São Paulo – SP
 Tel.: (11) 3258-1204 / 3214-1742
 Para localidades fora do Estado de São Paulo: 0800-109846
 www.asserttem.com.br - E-mail: asserttem@asserttem.com.br

Diretoria da Asserttem

Presidente: Johannes Antonius Maria Wiegerinck
 Vice-Presidente: Erminio Alves de Lima Neto
 Diretor Administrativo Financeiro: Paulo Magalhães
 Vice-Diretor Administrativo Financeiro: José Antônio Gregório
 Diretor de Comunicações e Eventos: Vander Moraes
 Vice-Diretor de Comunicações e Eventos: Adalberto Santos Filho
 Diretor de Assuntos Legais: Fernando Barbosa Calvet
 Diretor de Relações Internacionais: Augusto Costa

Diretoria Regional

Vice-Presidente Regional Goiás / Distrito Federal: Cláudia Montenegro
 Vice-Presidente Regional de Minas Gerais: José Carlos Teixeira
 Diretor Regional Alto Tietê: Alberto Muffalo Rabassa
 Diretor Regional Santo Amaro: Evando Freitas de Souza
 Diretora Regional Centro (SP): Inês Ângela Leporacci
 Diretora Regional Guarulhos: Jismália de Oliveira Alves
 Diretor Regional da Baixada Santista: José Renato Quaresma
 Diretor Regional ABC: José Roberto Bortolli
 Diretor Regional Centro Norte (SP): Marcelo Scalabrini
 Diretora Regional Comunicação / Eventos (RJ): Márcia Constantini
 Diretor Regional Vale do Paraíba: Sérgio Silas Gallati
 Diretor Regional Lapa: Reginaldo de Jesus Broá
 Assessor de Marketing / Coordenador do Evento PPD: Edison Belini

Produção Editorial:

GT Marketing e Comunicação
 Al. Iraé, 620 – 12º andar – cj. 124 / Moema
 04075-000 – São Paulo – SP
 Tels.: (11) 5051-3114 / 5051-4879
 Site: www.gtmarketing.com.br
 Email: gt@gtmarketing.com.br

Apresentação	
• Dr.Jan Wiegerinck	07
Introdução	
• Sr.Edison Belini	09
I Parte – A visão do poder executivo federal – Ministério do trabalho – DRT/SP	
• Dra.Marília de Oliveira Silva	11
• Dra.Inaya Brás Medeiros (Representante Dra. Luciola Rodrigues Jaime)	15
II Parte – A visão do Poder Executivo Municipal	
• Sr.Roberto Rios	17
III Parte – A visão das empresas	
• Sr.João Baptista Ribas	21
• Sra.Maria Fátima e Silva.....	23
IV Parte – A visão de organizações que trabalham com PPDS	
• Sra.Andréia Poletti (Representando a sra. Ika Fleury – AACD)	25
• Sr. Marcelo Vitoriano.....	27
V Parte – A visão de um pequeno empresário	
• Sr. Zezé Moisés.....	29
VI Parte – A visão sindical	
• Sr. Antonio Fernandes dos Santos Neto	31
VII Parte – A visão da política	
• Dr.Almir Pazzianotto.....	33
• Sr.Giba Marson	35
• Sr.Arnaldo Faria de Sá.....	37
VIII Parte – A visão dos consultores	
• Dr.Rogério Aro	39
• Dra.Gláucia Gomes Vergara Lopes.....	41
• Dra.Açucena Maria Calixto Bonanato.....	43
• Prof.Gaudêncio Torquato	47
• Sra.Regina de Souza.....	49
IX parte – final	
• A exigência legal	51
• Legislação pertinente	53



O NOSSO COMPROMISSO

Dr. Jan Wiegerinck
Presidente do Sindeprestem e da Asserttem

A responsabilidade social é um dos compromissos mais consistentes a integrar o escopo empresarial. Em um mundo que expande carências humanas e que vê devastados importantes espaços territoriais, em função da ação predatória do próprio ser humano e de algumas políticas, os programas das empresas voltados para a responsabilidade social assumem caráter estratégico e prioritário.

Um dos braços mais vigorosos da ação social responsável é o simbolizado pela inclusão dos portadores de deficiência no mercado do trabalho. E é neste aspecto que as empresas filiadas ao Sindeprestem estão mais ansiosas em cumprir seu papel. Amparado na idéia de abrir a discussão sobre a legislação brasileira que regula a matéria e propiciar a convergência de pontos de vista entre os principais pólos interessados na questão, o nosso Sindicato promoveu este debate em sua sede, cujos resultados esperamos que além de ajudar as empresas na formulação de suas ações, balizarão as sugestões para aperfeiçoamento dos dispositivos legais. Treinar quadros, capacitá-los para desenvolver tarefas e assumir responsabilidades iguais às de outros profissionais, encontrar pessoas para os cargos existentes, atender aos requisitos legais, eliminar os preconceitos que ainda persistem sobre as pessoas com alguma condição especial, seja física, mental, visual ou auditiva – eis parte da densa pauta que mereceu considerações dos participantes do nosso Encontro.

Considero importante ver o problema no contexto geral. A inclusão social não é só um assunto empresarial. É social. Ilustra isto a dificuldade de possibilitar ao deficiente o exercício do seu direito de voto nas eleições em nosso país.

Como forma de coroar esse esforço, foi feita esta Cartilha, com os principais tópicos expostos pelo representativo grupo que atendeu ao nosso

convite. O presente documento chegará ao nosso corpo associado com o objetivo de esclarecer posições e prestar orientação sobre os caminhos a seguir.

Dessa forma, o Sindeprestem contribui com o esforço de ampliar as bases da cidadania para o grupamento de Profissionais Portadores de Deficiência.



Sr. Edison Belini

Assessor de Marketing e Relações Públicas do SINDEPRESTEM

O Sindeprestem (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) e a Asserttem (Associação Brasileira das Empresas de Serviços Terceirizáveis e de Trabalho Temporário) são entidades que representam aproximadamente 40 mil empresas prestadoras de serviços de quase todo o país, defendendo que a mediação entre o trabalhador temporário e a empresa que requer a mão-de-obra capacitada seja feita por empresas prestadoras de serviços especializadas no cadastramento, recrutamento, seleção e treinamento de trabalhadores.

Esta cartilha é a pedra fundamental do projeto que objetiva a efetiva inclusão do Profissional Portador de Deficiência – PPD – no mercado de trabalho, especificamente no ramo da Terceirização de Serviços e do Trabalho Temporário, cujos benefícios refletirão coletivamente em nossa sociedade.

Buscamos reunir nesta cartilha o conhecimento global das mais diversas instituições envolvidas neste projeto, para que o setor de serviços consiga adequar-se ao cumprimento de cotas reservadas ao portador de necessidades especiais, previstas em lei.

Pesquisa encomendada recentemente pelo Sindeprestem/Asserttem revelou que o setor de serviços, em âmbito nacional, possui um percentual extremamente significativo de empresas com dificuldades em atender essas cotas. Pela quantidade de trabalhadores no mercado, pode-se dizer que hoje há apenas de 8 a 10 profissionais prestadores de serviços por estabelecimento, o que reduz as possibilidades para que uma empresa cumpra os ditames legais da lei de cotas.

Portanto, o setor de Terceirização de Serviços e Trabalho Temporário espera dos segmentos envolvidos neste projeto – Delegacia Regional do Trabalho, representantes de entidades de defesa do PPD, empresas, entre outros – idéias, propostas, contestações e posicionamento que orientem o setor nesta empreitada.



A VISÃO DO PODER EXECUTIVO FEDERAL – MINISTÉRIO DO TRABALHO – DRT/SP

Dra. Marília de Oliveira Silva

Auditora Fiscal do Trabalho – Núcleo de Apoio a Programas Especiais da Delegacia Regional do Trabalho – SP

Uma citação de origem desconhecida diz que “a grande virtude do nosso século é o trabalho intelectual; e o grande vício, é a diferença”. Querer se livrar das diferenças em relação ao Profissional Portador de Deficiência (PPD) – como objetivam o Sindeprestem e a Asserttem – demonstra que ambos conhecem a lei e privilegiam o debate para conseguirem cumpri-la.

A inserção de portadores de deficiências no mercado de trabalho ganhou parâmetro legal com a lei 8.213, de 1991, e até hoje ainda não consegue beneficiar este profissional plenamente como pretende.

Se nós, representantes da sociedade, tratássemos essa questão com olhar de humanidade, ela já teria sido resolvida. Entendo que é dever do Poder Público e uma responsabilidade do Estado, instituição de organização da sociedade atual, cuidar da inserção do PPD no mercado.

Em 2001, a Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo (DRT-SP) elaborou um caderno explicativo sobre este tema e deu seqüência ao debate por meio de uma instrução normativa do Ministério do Trabalho e de uma Portaria que lançou o programa de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

Este programa direciona as empresas no cumprimento da lei, ressaltando a importância da identificação das pessoas que devem ser contratadas para que as cotas sejam cumpridas, promovendo-se a adequação empresarial aos contratos de PPDs.

Na época, a DRT-SP fez um trabalho educativo com as empresas e instituições envolvidas, para conscientizá-las da necessidade de colaboração. Para não se comportar somente com a letra fria da lei, a Delegacia também pediu orientações a autoridades competentes no assunto, como faz hoje o Sindeprestem e a Asserttem, ao promoverem esta importante discussão. Trabalhamos com o conhecimento da lei aliada à possibilidade de ajuda humana nos casos particulares em que ela for necessária.

O grande problema é fazer cumprir uma lei que não é perfeita: a DRT-SP sabe que nem todas as empresas conseguem cumprir a legislação vigente. Na Marinha, por exemplo, o candidato que possui mais de três obturações dentárias, não pode fazer parte do quadro de pessoal. Assim como na Marinha, diversas atividades impõem limitações às suas contratações e a lei 8.213 não se adequou a essas restrições, o que causou um entrave para a contratação do PPD em várias corporações.

Faz-se necessário discutir como executar a lei.

O Ministério Público do Trabalho e o Ministério do Trabalho e Emprego já abriram, certa vez, uma discussão a respeito de flexibilização da legislação em vigor. Contudo, a Delegacia Regional do Trabalho de São Paulo não entende que a lei deva ser flexibilizada. Ela está em vigor e tem que ser cumprida até que seja revogada. A Delegacia é partidária da flexibilização da execução, isto sim. É a favor da identificação, por parte das empresas, do nível de funcionário que cada uma delas pode ter. É necessário que o empresário identifique em sua corporação quais são as tarefas que podem ser executadas por um portador de necessidades especiais e contrate profissionais deste tipo para a função.

Faz-se necessário dar atenção à questão da operacionalidade das contratações, à multiplicidade das atividades empresariais e à necessidade de um diagnóstico de cada caso em particular, bem elaborado, para se ter uma projeção das propostas para cada setor.

Ao abordar este assunto, falamos também de um aspecto fundamental ao desenvolvimento do nosso país, que é a formação. A capacitação é essencial para a efetiva entrada do PPD em uma empresa. Ele precisa ter formação técnica e também noções de práticas sociais e de convívio no mundo corporativo.

Assim, este profissional sairá do seu "casulo" e entrará no modo de vida da população economicamente ativa, o que lhe proporcionará um cotidiano mais justo. Um aspecto curioso, mas relevante, é a incompetência dos profissionais de saúde para classificarem os tipos de deficiências existentes, o que se constitui em mais um entrave para a inserção do PPD em uma corporação.

Muitas vezes, a Delegacia se depara com casos particulares, nos quais o indivíduo possui restrições físicas, mas não se encaixa na lei 8.213. Portadores de deficiência visual em apenas um dos olhos, por exemplo, não se caracterizam como deficiente visual. O mesmo se aplica a deficientes auditivos de apenas um ouvido e a quem tem encurtamento de até 3,9 cm em uma perna e não é considerado deficiente. Esses casos causam constrangimento aos portadores de deficiência e clamam por uma adequação da lei.

Quando o líder negro pacifista norte-americano Martin Luther King estabeleceu, de forma pioneira, cotas para os negros no mercado de trabalho, ele pensou que esta idéia seria a ferramenta de um processo e não uma norma padrão a ser fixada, como se tornou. Urge deixar claro que a legislação que estabelece cotas de vagas de emprego para portadores de deficiências nas empresas faz parte de um processo e não deve ser vista como uma norma-padrão pertencente à evolução do mundo do trabalho.

Essa é uma questão que deve ser tratada com profissionalismo em todas as esferas sociais – neste âmbito as empresas ocupam posição relevante – que devem estar conscientes de sua responsabilidade.

O papel da lei é justamente amparar aqueles que encontram negativas de empresas ao tentarem ingressar em uma corporação. E se faz necessária até o momento em que estes profissionais sejam naturalmente contratados.

Por falta de esclarecimento com relação ao assunto, algumas empresas obtêm prazos inaceitáveis de até mais de 10 anos para cumprir a lei. Estas são as que não têm consciência do seu papel social e da importância dos recursos humanos nas corporações. Geralmente, estas são as que geram deficiências nos seus funcionários por meio da exposição do trabalhador a ambientes de riscos ou pela imposição de jornadas escravistas.

A DRT-SP defende o cumprimento da lei de forma plausível, ao reconhecer as dificuldades de setores como o de limpeza ou de transportes em cumpri-la. A organização preocupada apenas em obter benefícios com a contratação de portadores de deficiência ou com o valor da multa a ser paga, caso não cumpra a lei, não entende que essa questão vai além da punição para quem não contrata e além do benefício próprio. Trata-se do cumprimento de um papel social que cabe a todos.

Hoje em dia, existem bancos de dados feitos por organizações não-governamentais e entidades sem fins lucrativos, com nomes de PPDs prontos a ingressarem no mercado. Esta é uma ferramenta eficaz para as empresas na busca desses profissionais.

O que fica deste assunto é a seguinte essência: guardadas as devidas proporções, todos somos merecedores de tratamento igual, mas nós temos que trazer todo mundo a uma polarização de harmonia e saúde social e é nisto que a DRT-SP acredita que este debate pode contribuir para o setor de Terceirização de Serviços e Trabalho Temporário.



**Dra. Inaya Brás Medeiros (Representante
Dra. Luciola Rodrigues Jaime)**

Auditora Fiscal do Trabalho do Núcleo e Apoio a Programas
Especiais da DRT –SP

O trabalho da Delegacia Regional do Trabalho de SP em prol do Profissional Portador de Deficiência (PPD), em São Paulo, consiste basicamente em uma campanha incessante de sensibilização das empresas para essa questão. Regularmente, potenciais contratantes de Profissionais Portadores de Deficiência – PPDs – são convocados para palestras nas quais os aspectos legais e sociais do assunto são explanados, como o fato de a lei ter sido criada há 14 anos e ainda haver empresas empenhadas em burlar esta legislação.

Nesta convocação, é solicitada uma série de documentos que são avaliados por uma equipe de fiscais da Delegacia, responsáveis pela elaboração de um perfil da empresa com relação ao PPD: se já contratou, com qual tipo de deficiência, se não está cumprindo a lei, entre outros. Em caso de não cumprimento da lei, é estipulado um prazo para tal.

Como o intuito da Delegacia é fazer cumprir a lei, e não autuar empresas, os fiscais orientam as corporações com o fornecimento de formulários para contratações e indicações de entidades que possuem bancos de dados com PPDs, objetivando facilitar a inserção deste profissional no mercado de trabalho.

Há determinados ramos de atividade nos quais esse objetivo é mais difícil de ser atingido, como em empresas de transportes e segurança. Outra dificuldade do setor corporativo é encontrar o PPD qualificado para a função que está sendo oferecida.

Com relação ao benefício concedido pelo Governo Federal àqueles que não trabalham, este acaba por tornar-se também um entrave, pois muitos preferem continuar fora do mercado para assegurar o recebimento do benefício. A suspensão provisória do pagamento para aqueles que começam a trabalhar, em vez do seu cancelamento definitivo, é uma medida sensata que poderia ser adotada pelos governantes.



A VISÃO DO PODER EXECUTIVO MUNICIPAL

Sr. Roberto Rios

Assessor da Secretaria Especial da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida – Seped – do Município de São Paulo

A intenção da Secretaria Especial da Pessoa com Deficiência e Mobilidade Reduzida (Seped), criada em 2005, na administração do prefeito de São Paulo José Serra, é criar programas para ajudar a pessoa portadora de deficiência não só no campo do trabalho como também no de lazer, turismo, saúde e esporte, apoiando também outras cidades a adotarem a discussão deste tema.

A ausência do Profissional Portador de Deficiência (PPD) no mercado de trabalho reflete uma questão histórica: se levarmos em consideração a lei da evolução das espécies, verificaremos que no reino animal todos os filhotes com alguma deficiência eram eliminados. De acordo com a "lei do mais forte", este era o que sobreviveria. Somente há pouco tempo, esse conceito deixou de vigorar e, mesmo assim, deixou enraizada em nossa sociedade uma carga de compaixão, aliada a uma falsa necessidade de super proteção ao portador de deficiência.

O preconceito, outra característica marcante deste contexto, tem se diluído nos diversos debates e situações cotidianas, onde já se nota, mesmo que timidamente, a presença ativa do portador de deficiência. Até recentemente, eles eram pessoas presas em casa ou até mesmo recolhidas em fazendas, fosse por vergonha de suas famílias ou por dificuldades de conviverem normalmente na sociedade.

Por milênios, esses problemas impediram que o portador de deficiência exercesse sua cidadania. Por isso, sabemos que não é possível mudar esse quadro em 30 ou 40 anos. O Brasil tem cidades com mais de 400 anos; pelo mundo, existem civilizações com mais de mil anos, todas elas feitas em uma época na qual não se concebia um trabalhador que fosse deficiente visual ou que se locomovesse em uma cadeira de rodas – aparelho que sequer existia. Não se imaginava que o portador de deficiência pudesse sair às ruas e ser produtivo.

Nestas cidades, projetadas para pessoas ditas "normais", até lugares públicos como as igrejas têm longas escadarias, que representam o desejo humano de se aproximar de Deus através delas. Esse desejo deveria ser efetivamente praticado pela igualdade social e não pela exclusão, mesmo que inconsciente, do portador de deficiência.

Salta aos olhos a raiz histórica da exclusão ao portador de deficiência. Hoje, o debate entre os mais diversos segmentos da sociedade se faz necessário não somente para evoluirmos nesta questão como para acelerarmos este processo, já há muito, atrasado.

Neste âmbito, a empregabilidade é um aspecto que merece ampla discussão. A legislação em vigor precisa ser modernizada para facilitar a inserção do PPD no mercado de trabalho. Às vezes, um portador de deficiência tem acesso a um emprego, mas não aceita a oportunidade porque perderá de forma definitiva o benefício no valor de, em média, R\$ 300, concedido pelo Governo Federal. E atravessar uma cidade como São Paulo com a escassez de veículos de transporte adaptados, como ainda existe hoje, para se ganhar R\$ 100 ou R\$ 200 a mais e ainda correr o risco de ser demitido depois, não é uma proposta muito atrativa.

A lei da aposentadoria por invalidez precisa ser modificada para que, de forma progressiva, essas pessoas voltem a ser produtivas. A Secretaria entende que este processo não é fácil e que depende da colaboração de todos, especialmente das famílias. Muitas vezes, estas se acomodam com o recebimento de um benefício desde a infância por um filho portador de deficiência e não o colocam na escola, não lhe fornecem as ferramentas necessárias para o seu convívio social.

O Governo Federal faria uma economia de bilhões por ano só com a suspensão destes benefícios, caso isso fosse implantado. Essa suspensão faria com que as pessoas deficientes tivessem motivação para se capacitarem e enfrentarem a inserção no mercado de trabalho. Isso lhes traria melhoria da auto-estima, aumento do consumo no país, além do aumento da população economicamente ativa.

O problema da falta de transporte adequado poderia ser amenizado por meio de um programa que buscasse as vagas que estivessem mais próximas às residências do PPD. Um entrave: a maioria das organizações foi construída há mais de meio século, em prédios despreparados para receber este profissional. Por isso, se faz necessário o debate para se encontrarem soluções para esses problemas.

É preciso modernizar a legislação. A lei de cotas não está sendo cumprida porque não se encontram portadores de deficiência capacitados ao trabalho. Atualmente, a cidade de São Paulo possui cerca de 50 mil vagas abertas e não

se encontram pessoas para preencher esses empregos. As empresas devem investir em capacitação de deficientes, assim como investem na capacitação de qualquer profissional que contratam. Uma articulação com a Delegacia Regional do Trabalho, Ministério Público, Ministério do Trabalho para criar formas alternativas de colaboração nesse processo se faz necessária.

Dez por cento dos moradores da capital paulistana são portadores de algum tipo de deficiência ou necessidade especial. No Brasil, esse número cresce para 14,25% dos cidadãos. Pelos números expressivos, deveríamos ver com frequência essas pessoas nas ruas. Mas não é o que acontece.

Escolas públicas e privadas precisam de incentivos na forma de bolsas de estudo para buscar o portador de deficiência nas comunidades, fazendo-o capacitar-se.

A Seped entende que a problemática é complexa e que vai além de simplesmente abrir uma vaga e dirigir um PPD até ela. A escola, o Poder Público, a família e as empresas precisam estar conscientes do seu papel diante do portador de deficiência para que se crie o hábito do convívio social e que se possa, de fato, inseri-lo não somente no mercado de trabalho, mas na sociedade.



A VISÃO DAS EMPRESAS

Sr. João Baptista Ribas

Coordenador do Programa de Empregabilidade de Pessoas com Deficiência da Serasa

Nós trabalhamos com portadores de deficiência desde muito antes da Lei existir, há mais de 20 anos.

Neste momento, o que precisamos e queremos é de pessoas dispostas a contribuir de alguma maneira para que os portadores de deficiência sejam incluídos no mercado de trabalho. E não exatamente o contrário disso. O texto da lei é bastante abrangente e visa garantir aos portadores de deficiência alternativas reais de inclusão em todos os âmbitos de atuação social. Precisamos lembrar que o princípio norteador da lei é a equidade, ou seja, como todos os outros cidadãos eles têm direito à participação social plena.

Nosso trabalho é de inclusão social. Esta questão é difícil porque está muito ligada ao conflito entre um pensamento equivocado que muitos empresários têm sobre contratar portadores de deficiência e o cumprimento de uma legislação específica. O empresário não emprega portadores de deficiência porque acha que para qualquer tarefa o trabalhador precisa ver, escutar e andar, e isso não é verdade. Em geral existe um estigma forte. As empresas sentem que contratar pessoas com deficiência é errado porque elas não produzem, elas não dão resultado, elas não cumprem metas.

Em 99, quando o Governo Federal baixou o Decreto 3.298, que regulamentava a Lei 7.853 de 1989, eu ouvia muito comentários dos empresários: "caiu uma bomba aqui". E, ainda hoje, as empresas não querem contratar pessoas com deficiência.

Há pontos na legislação que estamos tentando aprimorar, acho que com o tempo vamos conseguir. O que eu quero colocar é que por trás desta questão existe um discurso que é difícil contestar, que "existem problemas", "existem dificuldades". Esse é o que eu chamo do discurso do "não".

A polêmica ainda gira em torno de dois pontos: o primeiro questiona se as empresas privadas conseguirão contratar o estabelecido pelas cotas diante da atual conjuntura econômica e das novas relações de trabalho. O segundo diz respeito da dúvida se há quantidade suficiente de portadores de deficiência profissionalmente qualificados para assumir imediatamente estas vagas.

É fato que muitos portadores de deficiência física não estão qualificados profissionalmente para exercer tarefas profissionais específicas porque não possuem escolaridade formal ou porque simplesmente não passaram por nenhum programa de formação profissional e, por conseguinte, nunca trabalharam. Aí é que deveria entrar a visão da responsabilidade social das empresas: acreditar que a adaptação de suas estruturas para o cumprimento da lei é um investimento qualitativo diferenciado e não um gasto.

Entre 4 a 5 mil empresas procuram semanalmente as 54 agências da Serasa em todo o Brasil para saber como devem proceder na contratação de Portadores de Deficiência. 99,9% delas chegam dizendo tudo o que não conseguem fazer: "Não tenho funcionário com deficiência porque não tenho rampa, não tenho isso, não tenho aquilo e como eu não tenho tanta coisa como eu posso contratar?" Então esse tipo de discurso envolve a procura de argumentos na própria legislação e precedentes que tenham acontecido pra justificar a não contratação. Assim não dá e uma das perguntas que tenho feito para essas empresas é: o que é que nós queremos? Contratar pessoas com deficiências ou justificar a não contratação?

A qualificação é fundamental. E se todas as empresas têm um setor de treinamento, porque não usá-lo para cumprir essa lei? Investimento também é basilar. Por exemplo, tem uma moça que trabalha comigo que é cega. Ela está no quarto ano da faculdade de economia da PUC - São Paulo e quando chegou para trabalhar na empresa ela não conseguia ler gráficos porque não são feitos em braille e nós fomos em busca de uma impressora que imprima gráficos em relevo para que ela pudesse ler e dar resultados na sua função. Ou seja, a Serasa investe no funcionário. Por que as outras não podem fazer o mesmo?

Quero concluir dizendo o que já disse em outras oportunidades: Se empresários e governantes derem apoio integral ao desenvolvimento de projetos de educação profissional, os próximos anos serão muito positivos para a autonomia pessoal e social dos portadores de deficiência. E serão a garantia de um Brasil mais justo, mais virtuoso, mais íntegro.



Sra. Maria Fátima e Silva
Gerente de Responsabilidade Social da Gelre

Nós devemos trabalhar pela informação. Acho que a gente falou muito da deficiência dos portadores, mas esquecemos da capacidade que o ser humano tem de ficar criando barreiras. Quando a gente perceber o que o deficiente pode realizar com o seu trabalho, muitos preconceitos vão cair.

Qual é a empresa que busca no seu quadro um funcionário que tenha como única preocupação o salário no final do mês? Acho que as empresas procuram pessoas que querem se desenvolver, contribuir e crescer junto com a firma. Independente do trabalhador ser ou não portador de deficiência, as empresas procuram pessoas que tenham objetivos tanto pessoais quanto profissionais.

Quanto à Lei em si, ela é uma necessidade da nossa realidade. A sociedade brasileira que já exibe uma população de 24,6 milhões de pessoas com deficiência, é testemunha do surgimento de um exército de novos deficientes. Em todo o país, cerca de 450 mil pessoas por ano apresentam seqüelas permanentes de acidentes de trânsito. E as empresas não tem nada que ver com isso? Quanta informação existe sobre isso na sociedade? A Lei surge da necessidade da sociedade.



A VISÃO DE ORGANIZAÇÕES QUE TRABALHAM COM PPDS

Sra. Andréia Poletti

Representante da Associação de Assistência à Criança Deficiente - AACD

A AACD é um centro de excelência em reabilitação física que trata, reabilita e entrega à sociedade, crianças, adolescentes e adultos portadores de deficiência física. Queremos que eles se tornem, ao saírem de lá, indivíduos ativos, produtivos, conscientes de suas potencialidades vocacionais.

A inserção profissional ocorre naturalmente como a etapa final do processo. Como se sabe, a principal finalidade da Lei é a inserção. De nada adianta as pessoas passarem por todo esse processo de reabilitação e ficarem somente dentro de suas casas, sem participarem de eventos sociais, sem estarem trabalhando dentro de uma empresa porque todos aqueles ganhos que foram obtidos, serão perdidos.

Para promover a integração dos pacientes é realizada uma avaliação psico-profissional, que tem como objetivo avaliar o potencial de cada candidato visando conhecer suas características, peculiaridades, interesses e habilidades, assim como prepará-los para o mercado de trabalho que cada vez está mais exigente e competitivo.

Como um dos principais focos de discussão atualmente é a baixa escolaridade e a falta de capacitação da pessoa com deficiência, um dos trabalhos da AACD tem sido o de promover junto às empresas cursos gratuitos ou de baixo custo para a devida qualificação e capacitação profissional. Também são feitas avaliações periódicas desses candidatos a fim de verificar seu desenvolvimento emocional, racional e profissional.

A AACD também desenvolve ações junto às empresas a fim de auxiliá-las na adaptação desse funcionário com deficiência e também no cumprimento da Lei de Cotas. Segundo dados do IBGE, o Brasil tem em torno de 24,6 milhões de pessoas que possuem algum tipo de deficiência e 9 milhões estão em idade de desenvolver alguma atividade produtiva. Mas apenas 1 milhão delas exercem alguma atividade remunerada e 200 mil estão empregadas com registro em carteira de trabalho.

São muitas as dificuldades e a falta de capacitação profissional e educacional é apenas uma delas. Temos as barreiras arquitetônicas, os preconceitos e estereótipos, as lacunas no sistema educacional, a realidade econômica, o desemprego no país, o capitalismo selvagem, o sistema de transporte, tudo isso contribui para a dificuldade de inserção dessas pessoas. A Lei nos impulsiona a vencer essas barreiras.

No nosso banco de dados, temos 2.267 pessoas portadoras de deficiência cadastradas neste momento. 74% pertencem ao sexo masculino, 46% têm idade entre 18 e 30 anos, 36% têm idade de 31 a 45 anos e apenas 16% têm idade superior a 45 anos. Quanto ao nível de escolaridade, 36% contam com o segundo grau completo, 16% com o primeiro grau incompleto, 8% com o primeiro grau completo e 14% com curso superior completo e/ou incompleto. Em relação ao nível de independência, 51% são totalmente independentes, isto é, não usam nenhum acessório para poder caminhar, 17% utilizam muletas e bengalas e 31% usam cadeiras de rodas. A maior parte dos cadastrados em nosso banco de dados está na Grande São Paulo.

Em 2005, colocamos no mercado de trabalho 172 dessas pessoas. Estamos crescendo a passo de formiga, mas este já é um número bastante significativo devido às exigências do mercado de trabalho. As empresas que nos procuram pedem profissionais independentes de marcha ou que usem muletas e bengalas; elas exigem pessoas que tenham uma deficiência no dedinho do pé, que tenham o segundo grau completo e conhecimentos em informática.

A nossa maior dificuldade está sendo em recolocar as pessoas que utilizam cadeiras de rodas devido às barreiras arquitetônicas e à falta de vontade das empresas para as devidas adaptações. Às vezes, são coisas mínimas que precisariam ser modificadas e as empresas acabam tendo bastante resistência a esta questão.

A deficiência é a não eficiência em alguma coisa e, neste sentido, ninguém é eficiente em tudo e, ao mesmo tempo, não existe ninguém que não seja eficiente em ao menos alguma coisa.



Sr. Marcelo Vitoriano

Chefe do Centro de Treinamento e Aperfeiçoamento da Avape

A Avape – Associação para Valorização e Promoção de Excepcionais – é uma ONG que nasceu dentro da Volkswagen do Brasil e foi criada por funcionários que tinham filhos com deficiência. Começamos com um trabalho de reabilitação física e hoje temos 3 unidades de reabilitação física e 5 unidades de reabilitação e capacitação profissional, além de 2 centros de convivência.

A Avape tem hoje por volta de 3 mil funcionários e todos eles trabalham para a inclusão da pessoa com deficiência. No nosso centro de capacitação, cerca de 400 pessoas por mês passam por diversos tipos de treinamento e cursos. No total, 24 mil portadores de deficiência estão cadastrados junto à nossa entidade no momento.

Nós temos dificuldades na qualificação profissional do trabalhador brasileiro como um todo e as empresas têm estratégias para lidar com esta questão. Por que não fazer isso de forma mais ampla e inserir o deficiente? Vejo que muita gente é contra a Lei de Cotas, mas para a Avape, esta Lei é um marco na legislação brasileira, um marco da inclusão. Antes da Lei, a gente não tinha alguns tipos de profissionais trabalhando e hoje esse painel é multifacetado, o que é muito bom.

Eu acredito que o melhor caminho a ser trilhado pelas empresas é o da aceitação da diversidade. A gente tem condição de fazer um Brasil melhor. Em 23 anos de experiência, colocamos 100 mil pessoas no mercado de trabalho. Durante este tempo, testemunhamos que isso aconteceu porque, acima de tudo, são profissionais competentes, que têm como característica uma determinada deficiência.

Todos somos diferentes e todos somos extremamente adaptáveis. Isto é o que a Avape – Associação para Valorização e Promoção de Excepcionais – acredita quanto ao potencial da pessoa com deficiência.



A VISÃO DE UM PEQUENO EMPRESÁRIO

Sr. Zezé Moisés
Diretor da empresa Lafriolée

Eu falo como pequeno empresário. Hoje, nós formamos um grupo de 40 funcionários e 10% são portadores de deficiência mental. A Lafriolée tem 10 anos e nós estamos nesta luta da inclusão de pessoas com deficiência há 9 anos. Tudo começou por acaso, com a contratação de um funcionário que era portador de deficiência auditiva. Depois, tivemos uma portadora de síndrome de Down, que está conosco até hoje. Outros 20 profissionais com esse perfil passaram por aqui ao longo dos últimos 9 anos.

Quando eu percebo que existem muitas pessoas que estão preocupadas com a Lei de Cotas, acho que devemos nos perguntar: Por que esta Lei existe? Acredito que a Lei existe para fazer justiça social e para garantir o direito das pessoas. Como pequeno empresário, tenho trabalhado no dia a dia para conscientizar os nossos pares de que é possível e vale a pena contratar o portador de deficiência. 90% das empresas brasileiras são micro, pequenas e médias empresas e 70% da mão de obra do país cabem a elas. Considero que a gente vai fazer uma sociedade melhor, com justiça social, quando fizermos com que os empreendedores do nosso segmento passem a entender o seu papel na sociedade. Quando esse momento chegar, uma Lei como essa não vai ter necessidade de existir.

Uma outra questão também é a da conscientização da família que, às vezes, não estimula a independência do portador. A família tem que aprender a encarar o deficiente de outro jeito. Todos os envolvidos nesta questão - empregador, trabalhador portador de deficiência e a família deste - têm de colaborar da melhor maneira, e o nome disso é responsabilidade social.

Infelizmente, existem pessoas que não percebem o grau de importância da micro e pequena empresa na contratação de profissionais portadores de deficiência. E eu quero mostrar para elas que vale a pena lutar por isso.

A palavra de ordem da nossa equipe é trabalhar esta conscientização para que a gente consiga fazer desse país um lugar onde se respire melhor, um país que tenha mais orgulho e civismo no seu dia a dia e deixe todo mundo feliz.



A VISÃO SINDICAL

Sr. Antonio Fernandes dos Santos Neto
Presidente do Sindicato dos Trabalhadores em Processamento de
Dados e da Central Geral dos Trabalhadores Brasileiros

A flexibilização da lei – como aqui foi posta – deve ser vista de uma maneira interessante e talvez a palavra flexibilização não seja a mais correta. Acho que deve ser feita uma adaptação na lei porque ela tem que contemplar todas as possibilidades. Como já se apontou, certas empresas alegam, verdadeiramente ou não, a inexistência de mão de obra capacitada. Que elas então, durante um certo período, invistam para que possa ser feita uma capacitação desses profissionais.

Como nós vamos resolver isto? Acho que a gente deveria se inspirar no modelo espanhol. Dos modelos de inserção que hoje existem no mundo, o da Espanha é um dos melhores. Lá, todo deficiente tem um certificado do Ministério do Trabalho que diz o tipo de limitação que ele tem e como ele pode ser inserido nas empresas. Há um banco de dados do Ministério e as empresas preenchem fichas para dizer como vão se utilizar desta mão-de-obra.

Assim, a empresa não poderá dizer que não há campo para o deficiente. Nós temos algumas empresas que, há algum tempo, utilizam força de trabalho de deficientes com profundo sucesso. Prodam e Prodesp são dois exemplos disso. Na área de telemarketing e Call Center, existem espaços para inclusão de deficientes e, eventualmente, aqueles que estão sendo objeto da lei.

Este ano, tive imensa satisfação ao saber que a escola onde estuda meu filho passou a receber portadores de deficiência dentro das classes. A inclusão, portanto, começa na fase de criança. Sem dúvida é uma excelente forma para se começar a mudar a cultura da discriminação contra o PPD.



A VISÃO DA POLÍTICA

Sr. Giba Marson
Deputado Estadual (PV-SP)

A Assembléia Legislativa conhece bem os problemas enfrentados pelos portadores de deficiência. Diversas entidades de representação de portadores de deficiências procuram, freqüentemente, a ajuda parlamentar, colocando-nos a par das dificuldades enfrentadas cotidianamente como o preconceito e a falta de capacitação. Mesmo aqueles que conseguem inserir-se no mercado de trabalho têm dificuldades em manter-se no emprego, principalmente por falta de habilidade das empresas no trato com o portador de deficiência.

Dessa forma, a discussão sobre o tema torna-se fundamental. E um ponto importante a ser destacado é a necessidade da conscientização das pessoas. Ponho-me à disposição, na Assembléia, para conduzir esta temática sob os interesses do PPD.



Sr. Arnaldo Faria de Sá
Deputado Federal (PTB-SP)

É grande o número de pessoas portadoras de deficiência aptas a ingressar no mercado de trabalho. Acredito que devemos encontrar rapidamente uma solução e, na minha opinião, isso ocorrerá por meio do Ministério Público. Além disso, são necessárias a responsabilidade e conscientização de todos.

Como parlamentar, estou à disposição para fazer propostas sobre o assunto e levá-las ao Congresso Nacional. Dessa forma, poderemos buscar alternativas e soluções em relação ao tema.

Já foi citada a questão de cotas em empresas aos portadores de deficiência. Entretanto, nós temos que buscar outras soluções jurídicas: soluções de responsabilidade com o apoio da lei.

Além de encontrar oportunidades de trabalho para as pessoas que não são portadoras de deficiência, temos que fazer com que as portadoras de alguma deficiência tenham maior facilidade de inserção no mercado de trabalho.



A VISÃO DOS CONSULTORES

Dr. Almir Pazzianotto

advogado, ex-ministro do Trabalho, ex-ministro e presidente do Superior Tribunal do Trabalho.

Há cerca de 30 anos, ninguém voltava sua atenção para a questão do PPD. Porque, nessa esfera onde há muita riqueza, mas também há muita dor, tristeza e frustração, o portador de deficiência era não só ignorado, como muitas vezes era escondido. Não eram poucas as famílias que procuravam fazer com que o filho, portador de algum problema, fosse ignorado pela sociedade e, até dentro do próprio ambiente familiar, em relação a amigos e parentes.

O percentual de pessoas portadoras de algum tipo de restrição ou dificuldade é muito elevado em nossa sociedade. Eu creio que cerca de 8% da população brasileira, com o índice variando de regiões.

A tomada de consciência de que eles são seres humanos e que precisam ser completamente integrados à sociedade é algo recente e que carece do apoio de toda a sociedade. É óbvio que, em um país que com um mercado de trabalho relativamente reduzido, diante do tamanho da população e da demanda, não será fácil resolver essa temática. Nós temos também empresas com exigências específicas sobre a qualificação do trabalhador. O preenchimento de uma vaga em uma empresa normalmente passa por um sistema de recrutamento e seleção. Acredito que essa é a principal razão pela qual o Estado deve impor determinadas regras e não deve se omitir. Deve fixar as regras e fiscalizar o cumprimento destas regras. Isso, claro, com uma certa margem de compreensão e tolerância, porque não é possível se coagir a contratação de uma pessoa absolutamente inadequada para um determinado tipo de função.

Nós não poderemos ter numa empresa de transportes rodoviários, por exemplo, uma elevada porcentagem de trabalhadores cegos, porque sabemos que a maior exigência ao bom motorista é uma excelente visão. Haverá espaço para um ou outro portador de deficiência visual nos serviços internos dessa empresa. Com

esse exemplo, quero dizer que não poderemos pensar no preenchimento de cotas de forma obtusa, sem uma certa flexibilidade.

Entendo que estamos dando os primeiros passos numa caminhada longa e cercada de dificuldades, mas diante da qual ninguém deve recuar por maiores que sejam os obstáculos. Eles terão que ser superados em nome de uma justiça social que alcance uma camada expressiva de pessoas que injustamente foram esquecidas, excluídas e marginalizadas.

Todos nós devemos dar as mãos, colhendo esse exemplo tão bem lançado pelo Sindeprestem. Com a atuação conjunta e coordenada do Ministério do Trabalho, do Ministério da Previdência, dos empresários, dos próprios trabalhadores e de suas famílias e da administração pública, chegaremos até esses portadores de deficiência e eles serão, com plenitude, participantes ativos da vida social e da vida econômica.



Dr. Rogério Aro

Advogado do Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado de SP – SEAC-SP .

Como advogado de uma entidade de classe patronal, fico contente em saber que um órgão sindical possui a consciência de que a lei é incompleta, já que deixa um vácuo na legislação.

Este vácuo cria um questionamento: como inserir o portador de deficiência física no mercado, de forma que ele possa exercer sua função satisfatoriamente, de maneira profissional e adequada para aquela atividade? Além disso, a inserção do deficiente no mercado deve ser feita de modo a não colocar sua saúde em risco.

Diante desse problema, passei a estudar sobre o tema e me deparei com a questão da deficiência legal. Foi verificado que não está definido qual o ônus de cada empresa. O benefício concedido pelo Governo Federal ao portador de deficiência é de R\$ 350,00, enquanto um faxineiro que trabalha em uma empresa de asseio e conservação, por exemplo, recebe R\$ 20 ou R\$ 30 a mais.

Dessa forma, temos a seguinte situação: um portador de deficiência, que recebe de forma vitalícia este benefício sem trabalhar, dificilmente irá assumir um emprego, tendo que se locomover e se sujeitar a todas as conseqüências de uma atividade profissional, para ganhar uma quantia insignificante a mais.

Por essa razão, muitas empresas estão com dificuldade de preencher a cota de portadores de deficiência, apesar de desejarem cumprir a lei. Esse foi um dos argumentos que levou o Sindicato das Empresas de Asseio e Conservação no Estado de SP (SEAC-SP) a procurar o Poder Judiciário.

Foi concedida, provisoriamente, pelo Tribunal Regional Federal, uma ordem para que as empresas filiadas ao SEAC-SP não fossem autuadas pela impossibilidade de cumprimento do artigo 93 da lei de cotas, em razão da não existência dos mesmos, habilitados pelo INSS, para as atividades profissionais.

A lei é falha porque não determina o que deve ser feito nestes casos, nem os profissionais adequados às atividades.

Outro ponto importante é que o setor público usa medidas diferentes das usadas para tratar as suas instituições, para tratar as empresas privadas. Nos concursos públicos, 5% das vagas são destinadas a portadores de deficiência, como determina a lei. Entretanto, eles compatibilizam essas vagas aos deficientes. Por exemplo: em um concurso para a polícia federal, os 5% das vagas são para escrivão, o que é compatível com o deficiente físico. Já para as vagas de agentes e delegados, o poder público, já no edital, não concede os 5% nessa atividade. Então, ele faz uma adequação da atividade ao deficiente, o que não beneficia empresas privadas. São estas questões que estão a merecer uma discussão aberta.



Dra. Gláucia Gomes Vergara Lopes

Autora do livro "A inserção do Portador de Deficiência Física no mercado de trabalho" – LTR

A primeira coisa que percebo quanto à Lei 7.853 que insere o Portador de Deficiência no mercado de trabalho é a resistência do empregador que diz: "eu não recebi nenhum incentivo para fazer isso." E uma de nossas grandes lutas tem sido convencer o empresário sobre o seu papel e, sobretudo, sobre a importante função social do trabalho que ele oferece.

Essa é uma atitude que não ajuda ninguém. Perdemos todos. Perde o empresário pela estreiteza de pensamento que, sem dúvida alguma, também se reflete no andamento dos seus negócios. Perde o portador de deficiência que não se insere no mercado de trabalho. E perde a sociedade porque não avança na integração de todos os cidadãos.

Na verdade, o Ministério do Trabalho e Emprego tem sido muito condescendente quanto ao prazo para a formação e treinamento do Profissional Portador de Deficiência e quanto à necessária adaptação da empresa para o cumprimento da Lei.

Para buscar melhor sintonia entre o que é exigido e o que pode ser feito, acredito que uma boa medida seria, como ocorreu na Espanha, a alteração da Lei. Flexibilizar sua aplicação, em alguns casos, para permitir uma melhor adaptação das empresas e dos profissionais.

Enquanto isso não acontece, podemos trabalhar no sentido de sensibilizar as autoridades governamentais para se conseguir mais tempo e, assim, a empresa poder se adaptar e investir nesse profissional que ela precisa, como já aconteceu no Rio de Janeiro.

O importante é que as empresas e os empreendedores sejam conscientizados de que o trabalhador não é só uma máquina - portador ou não de deficiência - para se atingir um fim econômico. Ele é um elemento

participante em todo o processo. Deve ser observado com dignidade e respeito. Seria muito bom que o governo também fizesse essa campanha de conscientização sobre o papel social do trabalho.

Como advogada e como cidadã, quero ajudar no que for possível para melhorar o entendimento de todos sobre a importância social do trabalho para qualquer pessoa. Para o Portador de Deficiência, ainda mais, já que historicamente tem sido excluído do sistema.



Dra. Açucena Maria Calixto Bonanato
Presidente do Instituto Pró-Cidadania

O Instituto Pró-Cidadania começou seu trabalho em prol do Profissional Portador de Deficiência (PPD) há 16 anos e, durante este tempo, já lidou com empresas de todos os tipos.

Alguns setores defendem que uma empresa deve ter benefícios para contratar um PPD. O Instituto Pró-Cidadania não acha que isso deva acontecer. O PPD é um funcionário como outro qualquer. Ele deve ter desempenho e rendimento como um profissional comum e a empresa não deve ganhar nenhum benefício para contratá-lo, porque o empregador já está ganhando com a produtividade e desempenho deste funcionário, além de estar cumprindo seu papel social.

E este não é apenas um ônus social da empresa, mas sim, dos diversos setores da sociedade. Não só do governo, do setor público e do privado, mas de cada cidadão.

Hoje, o Instituto Pró-Cidadania tem um banco de dados com o nome de mais de 25 mil portadores de deficiência, os quais conhecemos um a um. Nós os conhecemos porque depois deles cadastrarem seus currículos no site do instituto, há uma entrevista. Por isso, nós conhecemos o potencial e a falta de qualificação de cada um. Quando falta, nós o encaminhamos para que ela seja qualificada. No Instituto, nós fazemos a capacitação para algumas áreas. Já em outras, nós possuímos parcerias. Nós também damos o treinamento para o instrutor e para o professor da rede pública e privada de ensino de como lecionar para aqueles que não enxergam, não escutam, que possuem paralisia cerebral ou deficiência mental. Ensinaamos também a forma de se preparar o material que será utilizado em aula, como será cobrado o desempenho desse aluno em sala, em como coordenar a convivência do portador de deficiência com os outros colegas de sala e, também, em como trabalhar a questão social com os pais das crianças.

Esse trabalho feito com os professores é uma forma de se conseguir parceria para inserir o deficiente em entidades, para que eles recebam uma melhor capacitação para serem inseridos no mercado de trabalho.

É necessária também uma orientação, já que uma empresa possui a obrigação legal de estar estruturada fisicamente. Ela precisa se adaptar. Também é necessária que haja a descrição de cada função da empresa, para que se possa adequar o deficiente a ela. E a partir dessa análise, você supõe qual deve ser a alteração do espaço físico da empresa, de acordo com os deficientes que você receberá.

Nós trabalhamos com todas as deficiências: auditiva, cognitiva, visual... Na realidade, o Instituto cresceu muito e, hoje, nós não trabalhamos somente com pessoas portadoras de deficiência, mas também com aquelas que não se encaixam na lei de cotas. Ou seja, aqueles que não são suficientemente deficientes para serem beneficiados pela lei, mas que também não conseguem um emprego por não passarem no exame médico da empresa. Essa é a exclusão da exclusão.

Da parte das empresas, você escuta que não é possível fazer os programas e que não é possível contratar porque não existe capacitação. Mas o fato é que as empresas capacitam os seus funcionários. Então, por que o portador de deficiência precisa ser o melhor, com 5 anos de experiência na profissão? Por que ele não tem o direito de não ter qualificação?

Na realidade, nenhuma instituição, nem mesmo a nossa, conseguirá preparar o portador de deficiência de acordo com as exigências das empresas. Como uma empresa pode exigir 5 anos de experiência se ela mesma não dá oportunidades? Essas pessoas possuem em torno de 30 e 40 anos e, por esse motivo, as empresas não querem capacitá-las por considerá-las velhas.

Para buscar uma solução para esse problema, é necessária que ocorra uma mudança em nossa cabeça. Nós precisamos saber quem são essas pessoas das quais estamos nos referindo. É uma inverdade dizer que esse público não existe, de que ele não tem capacidade laborial. Dizer que eles não possuem capacidade de se locomover até a empresa também é uma inverdade.

Nós precisamos aprender a conviver com a diversidade. Eu acredito que o primeiro passo a se tomar em relação ao assunto é conhecer esse público. Saber de quem estamos falando e conhecer o potencial dessas pessoas para, desse modo, ajudá-las a ingressarem no mercado de trabalho.

Nós fizemos um projeto para a CPFL na região de Campinas. Eles se propuseram a contratar 50 pessoas com deficiência, sendo que metade do tempo

era para o trabalho em si, e a outra metade era dedicado à qualificação. Isso durante 2 anos. O projeto era muito grande e foi feita muita publicidade na região. Nós recebemos 1500 inscrições, sendo que todas atendiam à exigência da empresa: ser maior de 18 anos e possuir o 2o grau completo. E as pessoas ainda dizem que não existem pessoas deficientes. Existem muitas pessoas portadoras de deficiência que precisam de uma oportunidade. Entretanto, o que mais escutamos são desculpas para não contratá-las. Nenhuma desculpa deve ser aceita. Eu acredito que sempre há um caminho melhor para se seguir. Eu concordo que dificuldades existem. Há empresas que tem técnicos, como as de energia, em que os empregados, cerca de metade, são eletricitistas e precisam subir em postes, o que, é claro, é um fator complicador para o cumprimento das cotas para o deficiente. Entretanto, isso não significa que eles não possam cumprir tais cotas. Isso se resolve com capacitação. Se não é possível absorver essa mão de obra, de uma forma, é necessário capacitá-la para outras empresas e, assim, cumprir seu dever social. Tudo é viável, desde que se exista vontade.



Prof. Gaudêncio Torquato
Professor Titular da USP, jornalista e consultor

Eu gostaria de fazer algumas considerações sobre a metodologia a ser empregada para diminuir a carga de contrariedade e chegar a uma taxa razoável de convergência nas discussões. O importante é descobrir a estratégia mais útil para evitar confrontos entre uma linguagem politicamente incorreta(o discurso do não) e uma linguagem que expresse uma base de ética e de cidadania(o discurso da inserção do PPD). Urge colocar as questões sob o pano de fundo da realidade do país. Urge discutir os pontos em comum e os aspectos divergentes aqui expostos. Não posso deixar, porém, de fazer uma pequena consideração sobre a nossa identidade cultural. A sociedade brasileira, bem o sabemos, é muito permissiva. Até se diz que o mundo é dividido entre quatro tipos de sociedade. A primeira, a sociedade alemã, onde tudo é proibido salvo o que é explicitamente permitido. A segunda é a sociedade inglesa, onde, ao contrário da alemã, tudo é permitido, salvo o que é proibido; a terceira é a totalitária, que se caracteriza pelo fato de proibir tudo, mesmo as coisas que são permitidas. E o quarto tipo de sociedade é a brasileira, onde tudo é permitido mesmo o que é proibido. Como podemos inferir, esse traço confere ao país certa desorganização e anomia na esfera jurídica, implicando que cada ator social, cada empresa, cada organização entende e cumpre a lei, de acordo com seus interesses bem peculiares.

Dito isto, volto à questão metodológica: que pontos devem ser centrais e que aspectos devem ser considerados periféricos? Para que essa resposta seja dada, lembremos que há 4 grandes atores envolvidos diretamente com a questão dos PPDs: o primeiro é o próprio portador de deficiências; o segundo é a empresa; o terceiro é o Estado com o seu arsenal normativo e o quarto é a sociedade como um todo. O que cada um desses agentes pensa sobre o tema? Quais são os vetores que os animam, que os motivam?Precisamos colocar sobre a mesa todas essas respostas.

Ademais, urge propagar de maneira massiva essa temática, usando campanhas de propaganda para difundir o conceito e mobilizar os grupamentos organizados da sociedade. Se a sociedade "comprar" fortemente a idéia de inserção do PPD no mercado de trabalho, eu acredito que a linguagem politicamente incorreta não terá vez. A negação que ainda se ouve em torno do tema PPD cederá lugar a uma linguagem afirmativa. É preciso que a sociedade esteja motivada, informada e mobilizada. A partir da mobilização social, cria-se uma cultura mais propícia para abrigar os pontos de vista de cada ator envolvido na questão.

Sugiro, por fim, que as empresas procedam a um estudo em profundidade para saber como operacionalizar as demandas descritas na Legislação, verificando as condições de viabilizar necessidades, ajustar exigências, criar interação estreita com organizações voltadas para os profissionais portadores de deficiência. E o Estado, através do Ministério do Trabalho, deveria trabalhar de maneira conjugada com os empresários para aplicar a Lei da melhor forma possível.



Sra. Regina de Souza

Empresária, diretora de Formação e Eventos do Sindeprestem

Nós pertencemos a um grupo de empresas que atua no setor de prestação de serviços e, quanto à legislação sobre o tema, queremos adaptar as nossas empresas a essa nova necessidade. Segundo a lei de cotas, as empresas que tem entre 100 e 200 funcionários são obrigadas a contratar 2% de portadores de deficiência. Para as empresas que tem entre 201 a 500, a cota é de 2%. Passa a ser de 4% naquelas que empregam entre 501 a 1000 funcionários. E, finalmente, a cota de 5% para as firmas que empregam mais de 1000 trabalhadores.

Várias das empresas de serviços têm tido uma dificuldade muito grande no cumprimento das cotas devido ao seu ramo de atuação no mercado e constantemente solicitam orientação de como devem proceder. É claro que ainda não temos uma resposta definida, porque a legislação foi genérica quanto ao setor de serviços.

No entanto, o que podemos fazer agora e sem grandes pretensões é ajudar o empresário na capacitação profissional de portadores de deficiência, não só para os nossos associados, mas para o mercado como um todo. Já estamos nesse caminho há quatro anos e acreditamos que estamos buscando a melhor alternativa para cumprirmos a lei de maneira sustentável.

Então parte daqui, dessa cartilha, dessa conscientização. Em todo o Estado de São Paulo as palestras vão continuar, em todas essas regiões do estado porque temos 10 delegacias. Num primeiro momento o objetivo é a conscientização para num segundo estágio nos concentrarmos na capacitação do deficiente para a sua inserção no mercado de trabalho.

A EXIGÊNCIA LEGAL

Em 1991, surge a nova lei de benefícios da previdência social, de nº 8.213, introduzindo o sistema de cotas no preenchimento de cargos.

Eis o que reza o artigo 93 da Lei de Benefícios da Previdência Social:

"A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados: 2%;

II - de 201 a 500: 3%;

III - de 501 a 1.000: 4%;

IV - de 1.001 em diante: 5%.

- 1º *A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.*
- 2º *O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados." (onde se lê Ministério do Trabalho e da Previdência Social leia-se Ministério da Previdência e Assistencial Social, por força do que dispõe a Lei 9.469/98, em seu artigo 13, inciso XVI);*

Constituição da República Federativa do Brasil, de 5 de outubro de 1988.
Decreto-Lei nº 2.848, de 7 de dezembro de 1940 – Código Penal

- **Lei nº 7.405, de 12 de novembro de 1985**

Torna obrigatória a colocação do símbolo internacional de acesso em todos os locais de serviços que permitam a sua utilização por pessoas portadoras de deficiência, e dá outras providências.

- **Lei nº 7.752, de 14 de abril de 1989**

Dispõe sobre os benefícios fiscais na área do imposto sobre renda e outros tributos, concedidos ao desporto amador.

- **Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989**

Dispõe sobre o Apoio às pessoas Portadoras de Deficiência, sua integração Social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE, Institui a Tutela Jurisdicional de Interesses Coletivos e Difusos dessas pessoas. Disciplina a Atuação do Ministério Público, define Crimes, e dá outras providências.

- **Lei nº 8.069, de 13 de julho de 1990**

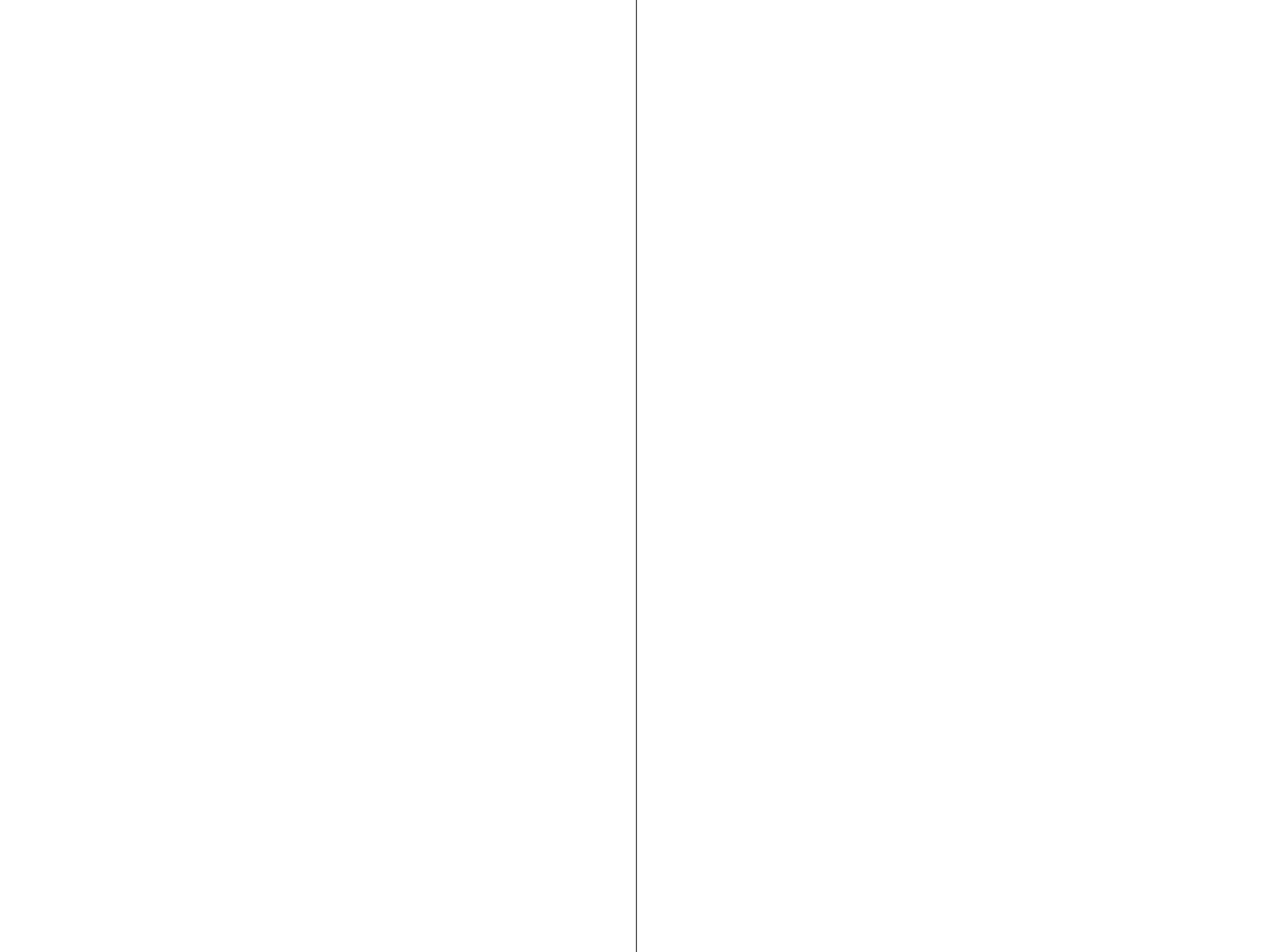
Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente.

- **Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991**

Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho – OIT – Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes.

- **Lei nº 8.212, de 24 de julho de 1991**

Dispõe sobre a Organização da Seguridade Social, Institui Plano de Custeio, e dá outras providências.



ESTE EXEMPLAR É UM OFERECIMENTO DE:



REALIZAÇÃO: _____



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.

APOIO: _____

