INVESTIR EM GENTE

APESAR DO CRESCIMENTO DO EMPREGO NO BRASIL NOS ÚLTIMOS ANOS, AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA FÍSICA OU INTELECTUAL AINDA FAZEM PARTE DE UM “LADO B” DO MERCADO DE TRABALHO. NO ANO EM QUE COMPLETA DUAS DÉCADAS, A LEI DE COTAS APRESENTA RESULTADOS MUITO DESANIMADORES

MARA GABRILLI, deputada federal, imprensa@maragabrilli.com.br

Edgar Episcopo, o Didi, de 33 anos, tem síndrome de Down e faz parte da minha equipe de trabalho há mais de um ano.

Durante esse tempo, que tem lhe servido de aprendizado sobre muitas coisas, ele ganhou a minha confiança e a de todos os funcionários que trabalham comigo para desenvolver algumas tarefas, como arquivar e organizar documentos, clipar os jornais e arrumar os armários. Apesar de muito tímido – fala baixo, tem vergonha de se expressar ao telefone, entre outras coisas que o acanham –, passou a ter mais segurança para se expressar publicamente. Hoje, além de se virar sozinho na hora de vir trabalhar de metrô, ele sensibilizou muitas pessoas do ambiente de trabalho, contribuindo para a mudança de olhar sobre a deficiência intelectual – que de todas as deficiências é a que mais encon-

tra barreiras no mercado de trabalho.

Ricardo Sigolo, 62 anos, é cego e consultor de acessibilidade em sites. Formado em biblioteconomia, ele presta consultoria em deficiência visual em meu gabinete. É ágil, entende do assunto como ninguém e fala sobre a cegueira e seus obstáculos com conhecimento de causa. É mais um de meus funcionários que muito contribui para o desenvolvimento do meu trabalho em prol da cidadania e do respeito à diversidade humana. A deficiência visual não subtraiu de nenhuma forma sua inteligência ou sua capacidade de mostrar bons resultados no trabalho.

Assim como Ricardo e Didi, Morgana Siqueira, 37 anos, é outro exemplo de profissionalismo e superação. Ela tem surdez profunda congênita e bilateral, e é a minha mais nova contratada. Formada em artes plásticas, veio traba-

lhar comigo para atender uma importante demanda, que diariamente chega ao meu gabinete: a da população surda ou com deficiência auditiva. Além de atender e orientar essa importante parcela de pessoas, Morgana irá derrubar uma importante barreira, dessa vez dentro da minha própria equipe. Ela, que é surda oralizada, irá ensinar a todos os membros da minha equipe um pouco da língua brasileira de sinais (LIBRAS), agregando ao cotidiano de todos do grupo um pouco da linguagem e cultura surda.

DUPLA DESIGUALDADE

O caso específico de Morgana também está contribuindo para quebrar outro paradigma do mercado de trabalho, uma vez que as mulheres são, no universo das pessoas com deficiência, um grupo ainda mais discriminado no mercado. Mulheres com a deficiência de Morgana enfrentam grandes barreiras para serem contratadas pelas empresas, e, quando o são, sua remuneração chega a ser 40% inferior à dos homens do mesmo segmento. Embora o governo federal apregoe a promoção da igualdade entre os gêneros, na prática a mulher brasileira com deficiência encontra outra perspectiva. A remuneração desse público é inferior em qualquer recorte – escolaridade, setor de atividade ou tipo de deficiência.

Como mulher, deputada federal, tetraplégica e defensora da inclusão,

tenho tentado dar o exemplo às empresas, contratando pessoas com deficiência. Mas, muito além do mero discurso, tenho esses funcionários na minha equipe porque, simplesmente, são pessoas competentes e merecem estar ativas no mercado de trabalho.

Infelizmente, muitas empresas ainda não compartilham dessa ideia.

LEI PARA INGLÊS VER.

É do conhecimento de grande parte da sociedade que o Brasil possui, há exatos vinte anos, legislação que garante vagas para pessoas com deficiência nas empresas com mais de cem funcionários. Trata-se da Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como Lei de Cotas. Contudo, mesmo após duas décadas de vigência, a inserção dessa população no mercado de trabalho ainda é muito baixa. Dos 30 milhões de

pessoas com deficiência, apenas 323 mil estão empregadas com carteira assinada – um dado desanimador, que demonstra que a lei, apesar de bastante falada, é muito pouco aplicada.

As empresas brasileiras estão muito aquém de atender as exigências da Lei de Cotas. Dados do Espaço da Cidadania (www.ecidadania.org.br), com base em informações publicadas pelo Ministério do Trabalho em 2009, dão conta de que, a cada dez vagas para pessoas com deficiência, apenas duas são preenchidas. E o quadro piora ainda mais quando nos referimos às maiores empresas do país, que deveriam ter no mínimo 5% de seus postos de emprego ocupados por pessoas com deficiência, mas onde apenas 1,5% das vagas são preenchidas regularmente.

Essas empresas, além de não estarem cumprindo a lei, estão tolhendo de várias

Dos 30 milhões de brasileiros com deficiência, apenas 323 mil estão empregados com carteira assinada

Os cidadãos com deficiência ainda não conquistaram direitos básicos como o de ir e vir e o de trabalhar

pessoas o direito de trabalhar e de ter uma vida digna, com seus direitos e deveres atendidos. Por outro lado, essas companhias também estão perdendo a oportunidade de aprender com a diversidade. Não investir no ser humano é não acreditar no próprio potencial que a empresa tem em atingir diversos públicos e mercados distintos.

Você já parou para pensar quantas outras Morganas poderiam estar agora trabalhando e introduzindo um pouco de sua linguagem e cultura no dia a dia de outras empresas? Outros Didis poderiam mostrar que a deficiência intelectual não impede que o ser humano aprenda, e tampouco que possa ensinar aos outros um pouco mais de amor ao próximo, paciência e perseverança. Tenha certeza de que um cego na sua equipe poderá fazê-lo enxergar muito além do tangível.

INCLUSÃO SELETIVA.

Nas últimas gestões, o governo federal pregou enfaticamente a igualdade de oportunidades e a queda da desigualda-

de social. Apesar dos avanços conseguidos, no que diz respeito à inclusão da pessoa com deficiência, os números ainda assustam. Enquanto nos últimos tempos a quantidade de brasileiros que trabalham formalmente aumentou 9,6%, o equivalente a 41,2 milhões de empregados, a parcela de funcionários com deficiência dentro desse grupo é de apenas 0,7%. De um lado, temos o cidadão sem deficiência, que aos poucos se vê em condições melhores de trabalho, inclusão econômica e consumo. Do outro lado, brasileiros que ainda não conquistaram seus direitos básicos, como o de ir e vir e o de trabalhar.

Dados sobre este segundo grupo estão longe de ocupar grandes espaços nas páginas de jornais e nos noticiários de TV. Ao contrário das constantes divulgações que ocorrem quando há uma queda ou avanço de contratações em determinados setores da economia brasileira, o trabalhador com deficiência ainda faz parte do “lado B” do mercado. Na

visão dos grandes empresários e do governo, essas pessoas são pouco representativas para a economia nacional.

CÍRCULO VICIOSO

A falta de qualificação da pessoa com deficiência para trabalhar é apontada como um dos principais argumentos dos contratantes para essa realidade desigual. Mas, se as próprias empresas não investirem na capacitação desses profissionais, eles não conseguirão competir em pé de igualdade, uma vez que sua maioria viveu à margem de acessos à saúde, à reabilitação e, principalmente, à educação – responsável por preparar e qualificar qualquer ser humano para a vida profissional. Então, até quando esse círculo vicioso será alimentado? Até quando esse discurso servirá de alibi para que as contratações não ocorram?

Esses brasileiros, entre os quais eu me incluo, podem provar que a capacidade independe de condições físicas, sensoriais, cognitivas e intelectuais. Você pode me achar suspeita para falar, mas posso garantir que as pessoas com deficiência que conheço trabalham com muita vontade. Transformam sua deficiência em eficiência, e seguem em frente todos os dias. Nós temos uma qualidade em que poucos empresários ainda acreditam, mas que é determinante para o bom desempenho de um trabalho: temos o poder da superação. ■