

## TRABALHO DO DEFICIENTE

A Organização Internacional do Trabalho (OIT), através de Recomendações e Convenções ratificadas pelo Brasil, tem se preocupado com a inclusão do deficiente físico no mercado de trabalho.

Muitas empresas desconhecem ou não encontram uma forma de adaptação às regras estabelecidas na Lei n. 8.213/91, que determina a contratação de 2% a 5% dos cargos para beneficiários reabilitados ou portadores de deficiências.

Ocorre que muitas empresas não conseguem preencher as vagas estipuladas pelo sistema de cotas, por não encontrar no mercado pessoas especializadas, necessárias ao desenvolvimento de suas atividades. Ressalte-se que os deficientes encontram obstáculos diários à sua formação profissional, pelo preconceito a que sempre estão submetidos e pelas dificuldades de locomoção através do transporte público e das vias públicas. Desonestamente, este argumento é utilizado por algumas para se esquivar do cumprimento da lei.

Permito-me oferecer algumas sugestões, que se praticadas podem contribuir para minimizar possíveis penalidades impostas pela fiscalização do trabalho: o primeiro ponto se refere ao convencimento de que esta é uma necessidade social. Uma análise acurada dos trabalhos internos determinaria quais funções poderiam ser ocupadas pelos deficientes. Os Sindicatos deveriam ter um banco de dados de pessoas disponíveis no mercado de trabalho e sua qualificação profissional, dar maior atenção ao cumprimento da lei e lutar por melhores condições de trabalho.

Entendemos que a questão não pode ser discutida no sentido estrito de observância da lei. Precisamos nos conscientizar para a importância da inclusão social. A empresa ganhará, pois já se comprovou que o deficiente tem condições de ser avaliado pelos mesmos critérios dos demais empregados. Por fim, a adoção de um sistema interno de contratação orgulhará todos os outros trabalhadores, pela criação de um ambiente inovador e um ganho de imagem perante toda a sociedade.