

TRABALHO | CONTRATAÇÃO DE DEFICIENTES COMEÇOU APENAS PARA CUMPRIR A LEGISLAÇÃO, MAS A EXPERIÊNCIA DEU CERTO

Eles não podem tudo, mas fazem muito

ANDRÉ HEITOR PIEKARZIEVICZ, 34 ANOS, É PORTADOR DE DEFICIÊNCIA MENTAL LEVE. Por falta de oportunidades, ficou sem trabalhar até os 29 anos. "Ficava em casa, ajudando minha mãe, ou ia passear com os amigos", conta. Há cinco anos ele conseguiu um emprego em um supermercado de Curitiba, como empacotador. Ficou lá durante um ano, até a empresa falir. Experiente, André achou uma vaga em outro mercado, onde ficou por mais dois anos. Um pouco insatisfeito com sua função, quis mudar, até que ficou sabendo de um trabalho na indústria de refrigeração Denso do Brasil. Entrou no processo seletivo e passou. Há 11 meses ele é o novo contínuo da empresa - instalada na Cidade Industrial de Curitiba (CIC) - e o primeiro funcionário com deficiência mental da multinacional.

O caso de André ilustra um fenômeno que vem ocorrendo cada vez com mais frequência nas empresas brasileiras. Obrigadas pela Lei 8.298/93, a chamada Lei de Cotas, elas passaram a contratar portadores de deficiência de todos os gêneros há 14 anos. Os primeiros foram os deficientes auditivos, que se adaptam mais facilmente ao trabalho. Depois vieram os deficientes físicos e, em menor quantidade, os visuais. Agora, com experiência, os patrões estão chamando também pessoas como André - eles podem demorar um pouco mais para aprender o serviço, mas se dedicam tanto quanto os funcionários ditos "normais" e mudam positivamente o ambiente corporativo com suas características únicas.

"Os ganhos comportamentais foram muito grandes", garante Dante Yasuda, gerente de recursos humanos da Denso, que tem sede em Curitiba e 1,5 mil empregados no país. "Notamos que características como a tolerância, a paciência e a sensibilidade foram as mais desenvolvidas pela equipe do RH, assim como pelas demais áreas. Esse desenvolvimento vem nos permitindo trabalhar em um ambiente bastante integrado, produtivo e saudável." Yasuda diz que, há dois anos, começou a dar um



André Heitor Piekarczyvicz, 34 anos, é o primeiro funcionário com deficiência mental da Denso, em Curitiba.

foco diferente para a contratação de portadores de deficiência. O que antes era só uma formalidade para cumprir a lei se tornou um programa de inclusão da diversidade. "No Brasil, estamos um pouco atrasados nisso. Eu fui ao Japão para ver como o grupo é lá. Existe uma divisão só para deficientes, com máqui-

um risco à própria segurança", explica. Passada esta fase, foi feita uma seleção entre diferentes candidatos "especiais", como se fosse para qualquer outro cargo na empresa. André foi o escolhido. Hoje ele é responsável pela entrega de documentos na indústria. "No começo me batia muito e até hoje ligo para meu supervisor para perguntar como fazer alguma coisa, mas agora está tudo bem", diz o funcionário, com quase um ano de casa. Prestes a concluir o ensino médio, ele pensa em fazer vestibular para Turismo, "para viajar pelo mundo", como diz. "Meus três irmãos são formados; dois em administração e um em engenharia. Eu não podia ficar para trás!"

Satisfeito com seu novo funcionário, a empresa estuda a contratação de mais cinco ou seis portadores de deficiência mental para a fábrica de compressores.

- MARCO SANCROTTI

Lei de 1993 deu início à contratação de portadores de deficiência

nas comandadas por voz, com braile. Alguns supervisores lá são portadores de deficiência", completa.

A maior dificuldade para começar a contratar portadores de deficiência mental, segundo Yasuda, é a adaptação do ambiente de trabalho. "Eles não têm muita atenção, por isso há

Companhias buscam ajuda para contratar e treinar

PARA SE ADAPTAR À CHEGADA DE ANDRÉ HEITOR, A DENSO obteve ajuda da Universidade Livre para a Eficiência Humana (Unielhu), que auxilia empresas que querem contratar trabalhadores com deficiência. "O problema é que eles sofrem um estigma muito forte da sociedade, parecem até deficientes sociais. A gente sempre fala que eles não podem fazer tudo, mas fazem bastante. Agora que as empresas tiveram boas experiências estão contratando mais", explica a presidente Andréa Koppe. De acordo com ela, os deficientes mentais têm restrições para o trabalho, exigem paciência dos colegas e são mais sensíveis a críticas, mas geralmente demonstram comprometimento, produtividade e so-

cialização altos.

André também é coordenadora de recursos humanos da Electroflux no Brasil, empresa que aposta na inclusão dos portadores de deficiência mental. Ela conta que os funcionários especiais demoram um pouco mais para aprender, mas que, depois que aprendem, viram especialistas no assunto. "Uma vez o departamento de engenharia trocou uma peça de lugar mas eles colocavam no mesmo lugar por achar que havia um erro no projeto."

Quem incentivou André a procurar um emprego foi a Fundação EcuMétrica de Proteção ao Excepcional. De acordo com a diretora da unidade do bairro Bacacheri, Jádina Fontana, as empresas começa-

ram recentemente a procurar mais portadores de deficiência mental para seus quadros de pessoal. "Elas ligam para cá e pedem. O problema é que elas querem alguém perfeito, geralmente com deficiência mental leve. Se a pessoa é um pouco mais comprometida, há preconceito", lamenta.

Ela explica que o portador de deficiência pode ter dificuldades de socialização, locomoção, fala e raciocínio. Na fundação, é feito um trabalho de auxílio. "Eles têm seus limites, mas podem fazer muita coisa." (MS)

➔ Serviço: Unielhu - (41) 3333 6921 - www.unielhu.org.br; Fundação EcuMétrica de Proteção ao Excepcional - (41) 3111-1800 - www.fepe.org.br

LEGISLAÇÃO

COMPANHIAS SÃO OBRIGADAS A CONTRATAR

A Lei 8.213/91, que entrou em vigor no dia 24 de julho de 1991 e também é chamada de Lei de Cotas, determina quantidades mínimas de trabalhadores com algum tipo de deficiência em empresas com cem ou mais empregados. Segundo dados do Ministério do Trabalho e Emprego, desde 2000 mais de 44 mil pessoas com deficiência foram inseridas no mercado de trabalho.

O número de vagas se dá pelo número de funcionários:

Entre 100 e 200 empregados - cota de pelo menos 2% das vagas.
Com até 500 funcionários - cota de 3%.
Com até 1 mil - cota de 4%.
Acima de 1 mil - cota de 5%.

INCLUSÃO



Francisco Rodrigues trabalha há 4 anos na multinacional Kraft.

Linha do Bis é adaptada para funcionários especiais

Na fabricante dos consagrados bombons Sonho de Valsa e sucos Tang - a multinacional Kraft - a linha de produção mais favorável à adaptação para o trabalho de portadores de deficiência é a do chocolate Bis, por suas condições de altura e pelo trabalho manual. É lá que trabalha Francisco Rodrigues, 48 anos, deficiente múltiplo mental leve e com problemas motores na perna causados pela poliomielite na infância. Há quatro anos ele retira os chocolates Bis da esteira e os organiza dentro das caixas. Na busca por profissionais como ele, a Kraft o encontrou, desempregado, no interior de São Paulo. "Hoje já consegui com-

prar um apartamento com minha esposa", comemora.

Como não pode ficar muito tempo em pé, Rodrigues trabalha sentado. "Além disso, recebo apoio total, nunca sofri desprezo", conta. Ele também garante que seu problema físico não interfere no rendimento do trabalho.

Outra linha que comporta a presença de pessoas com deficiência é a de bebidas e sobremesas em pó, onde trabalha Thiago Alves, de 19 anos, deficiente mental leve. Hoje ele encaixota pacotes de suco, mas pretende mudar de função. "Quero subir de cargo", diz.

- HELENA CARREIRA