

# O papel do MPT

O procurador do trabalho Piero Menegazzi afirma que ainda há muito a se evoluir na questão sobre pessoas com deficiência (PCDs). Dessa maneira, o Ministério Público do Trabalho (MPT) busca dialogar com os atores do mundo do trabalho, desde empregadores, que devem cumprir a lei que determina a contratação de pessoas com deficiência e beneficiários reabilitados, órgãos públicos e entidades que trabalham na promoção da empregabilidade, até associações representativas dos direitos das pessoas com deficiência e outras.

O procurador do MPT chama a atenção para a importância do reconhecimento dos próprios direitos por parte das pessoas com deficiência, para a melhor atuação da instituição. “A denúncia desses casos [de empresas que descumprem a Lei de Cotas tende a aumentar à medida que as pessoas vão tomando consciência de seus direitos]”, afirma. Dessa forma, os próprios órgãos públicos que atuam na área passam a encaminhar cada vez mais notícias de descumprimento da lei ao Ministério Público do Trabalho.

O procurador relata que a inclusão social das pessoas com deficiência é um caminho que vem sendo trilhado há algumas décadas no Brasil e no mundo. Para ele, há a necessidade de aprofundamento da compreensão da igualdade de direitos entre pessoas com e sem deficiência, afas-

tando-se alguns preconceitos que desmerecem a capacidade de trabalho da população com deficiência.

Também é importante a aplicação da Lei Brasileira de Inclusão, Lei nº 13.146, que objetiva superar diversas barreiras urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações e informações e também as de atitudes.

As dificuldades mais comuns para o cumprimento adequado da Lei de Cotas são estruturais. O procurador cita os obstáculos existentes na sociedade e em algumas empresas como exemplos. “Além de um ambiente fisicamente acessível, é preciso que não existam barreiras no comportamento das pessoas”, afirma.

## Hierarquia

Piero é taxativo ao falar da busca pela contratação de pessoas com deficiência de forma efetiva: “Não se deve resumir às tradicionais notas em letra miúda nas páginas de jornais impressos, que não têm o alcance pretendido em muitas oportunidades”. Reitera, ainda, a necessidade de uma busca ativa em órgãos públicos e entidades privadas, de preferência em colocações que não se limitem a fun-

Ascom/PRT 12



“Além de um ambiente fisicamente acessível, é preciso que não existam barreiras no comportamento das pessoas”

Piero Menegazzi,  
procurador do Trabalho

ções da base da hierarquia organizacional das empresas.

Estudos mostram que a população com deficiência, em termos de empregabilidade, sofreu mais com a pandemia do que pessoas sem deficiência. Em nota divulgada pelo Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos (Dieese), em novembro de 2020, consta que mais pessoas com deficiência perderam o emprego, proporcionalmente, do que pessoas sem deficiência.

“Houve denúncias abordando situações trazidas pela pandemia, como a necessidade de afasta-

mento de algumas pessoas com deficiência de certas atividades presenciais” relata o procurador. Piero Menegazzi reforça ainda que Lei nº 13.146/2015 dispõe que, em situações de risco, emergência e calamidade pública, é reconhecida a vulnerabilidade da pessoa com deficiência, devendo ser adotadas medidas para sua proteção e segurança.

O MPT espera das empresas, uma postura inclusiva, que prime pela igualdade de direitos e de tratamento entre pessoas com e sem deficiência, assegurada a acessibilidade plena a quem necessitar, com as adaptações razoáveis para os casos individuais.

## Feira dribla impactos da pandemia

Com uma plataforma de empregos de sucesso o presidente da Egalitê, Guilherme Braga, relata que foi pego de surpresa, como a sociedade de forma geral, com a questão da pandemia. Em 2020, a Egalitê perdeu entre 80% e 90% do volume de vagas de que dispunha na plataforma. Foi, então, que surgiu a ideia de fazer uma feira on-line de empregos para pessoas com deficiência: a IncluirPCD. “Pensamos no que poderíamos fazer nesse momento para poder ajudar”, comenta.

Por ter um viés muito forte de tecnologia, a Egalitê realizou a feira on-line 100% gratuita tanto para empresas quanto para candidatos. Algumas das instituições são: Magalu, IBM, Americanas, Mercado Livre Grupo Big e Carrefour. Para viabilizar a primeira edição do evento, a plataforma fez uma grande articulação com o apoio do Ministério do Trabalho, da Prefeitura de São Paulo, da Prefeitura de Porto Alegre, além de várias outras instituições a nível nacional. O CEO conta que a movimentação foi necessária para fazer a divulgação do evento e, para viabilizar todos os custos, comercializaram cotas de patrocínio.

## Projeto

A IncluirPCD foi um sucesso. A meta era disponibilizar no evento mil vagas para pessoas com deficiência, mas acabou oferecendo 5.146 e inserindo 8.600 candidaturas na disputa desses postos. “O que era um projeto para a pandemia acabou se tornando a maior feira de empregos com deficiência do mundo”, relata Guilherme. A segunda edição da feira ocorre na próxima semana, entre 20 e 24 de setembro, ainda no formato 100% on-line, e conta com mais de 8 mil vagas a serem disponibilizadas.

O projeto oferece painéis, palestras de pessoas com deficiência em cargos de liderança, vagas de emprego e contato direto entre a empresa e o candidato. Além disso, é um espaço para reforço de marca empregadora para as empresas que já estão fazendo projetos de inclusão, mas que, às vezes, não têm onde divulgar. A ideia para a segunda edição era crescer 30% em relação à edição passada, meta que já foi batida.

# Site de empregos para PCDs

Ciente da importância da igualdade de condições no mercado de trabalho, a Egalitê, empresa que implementa inclusão por meio de um site de empregos exclusivo para conectar pessoas com deficiência a empresas. O CEO, Guilherme Braga, conta que a ideia tomou forma em um torneio de empreendedorismo, em 2007, depois de uma palestra sobre direito do trabalho que falava a respeito da Lei de Cotas. “Enxerguei uma oportunidade para demonstrar ao mercado o valor da igualdade de oportunidades”, conta.

A plataforma foi construída ao longo dos últimos 11 anos e está

no modelo digital há cerca de seis. Nesse tempo, Guilherme diz ter uma percepção cada vez maior de uma abertura do tema, de maneira que a pauta de diversidade e inclusão, em diferentes pilares, fique mais presente.

## Cenário complexo

Pelo lado dos candidatos, o CEO disse que notou uma mudança considerável com o passar dos anos. “Antes, a pessoa tinha medo de dizer que tinha deficiência. Ela se desculpava e dizia ‘olha, eu tenho uma deficiência, mas eu consigo trabalhar’”. Para ele, a questão foi su-

perada e, atualmente, há muito mais abertura para diálogo para que a pessoa se sinta confortável e utilize mecanismos legais de modo a acessar mais oportunidades de emprego.

A Egalitê tem uma base de dados com 65 mil candidatos e pelo formato de negócios da empresa, acaba atraindo profissionais que, normalmente, têm maior autonomia e maior acesso à informação e a tecnologias. Cerca de 35% dos usuários têm, pelo menos, ensino superior iniciado. Há candidatos, com algum tipo de deficiência, que fizeram mestrado, doutorado, pós-graduação. A ideia que a plataforma

busca disseminar é a de que existem profissionais com deficiência qualificados e prontos para assumir grandes responsabilidades.

Para o CEO, o mercado abre vagas de entrada para pessoas com deficiência, mas poucas são estratégicas. Um dos entraves é o capacitismo, bastante utilizado por uma parcela da sociedade que insiste em enxergar a pessoa com deficiência como incapaz de ocupar cargos de liderança e de entregar resultados.

“A Lei de Cotas foi fundamental para a Egalitê existir, principalmente, porque abriu espaço para debates sobre inclusão na sociedade”, arremata o CEO.