

"Estou pronto para me reunir com qualquer um, até Satã, se isso ajudar a melhorar a situação no meu país."

Elizardo Sanchez, veterano ativista dos direitos humanos em Cuba e opositor de Fidel Castro, ontem, após ter sido acusado de espionar para o governo de Havana. Ele se disse vítima de campanha similar às que ocorriam na URSS para desqualificar dissidentes.

As cotas para deficientes e as empresas



MARCELO
CÔRTEZ
NERI

A bordaremos aqui o seletivo grupo de pessoas portadoras de deficiência (PPDs) bem sucedidas em termos empregatícios, aqui entendidas como aquelas que conseguem um posto no mercado formal de trabalho.*

O foco de análise é a política de cotas, implementada em 1999, o principal mecanismo de inserção trabalhista disponível às PPDs. A lei estipula pisos percentuais de contratação de empregados diferenciados, dependendo do tamanho da empresa. Por exemplo, empresas com 500 a 1000 funcionários têm de contratar pelo menos 4% de PPDs, enquanto as empresas acima deste porte tem obrigação de dispor de 5% ou mais de PPDs em seu quadro funcional. Como o Brasil é um país onde algumas leis "não pegam", é importante avaliar qual é o impacto da nova legislação assim como qual seria o impacto se a mesma fosse atendida. As lições desta análise geram subsídios para o desenho de cotas empregatícias em outros aspectos do tema diversidade, em particular nas ações afirmativas voltadas para afro-descendentes, hoje em pauta no debate brasileiro.

Lançamos mão dos dados da Relação

Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) para 2000, que, pela primeira vez, incorporou a questão da deficiência em seu questionário. Registros administrativos, como a RAIS, permitem monitorar a efetividade de cláusulas sociais da legislação. Eles informam a posição oficial de agentes em relação às suas obrigações legais. A avaliação do cumprimento e da efetividade da política de cotas traçada exige que os dados sejam fornecidos a nível das empresas. Neste caso, pesquisas domiciliares não propiciam este tipo de análise, pois não fornecem o mapa de ligação entre os atributos dos empregados e as suas respectivas empresas, a unidade de observação legal neste caso.

Outra necessidade é a da desagregação dos dados. Por exemplo, se metade das empresas de determinado porte contrata o dobro exigido pelas cotas, enquanto outras não contratam nenhuma PPD, a lei de cotas estaria sendo exatamente atendida no agregado destas empresas, apesar de serem por construção, totalmente desrespeitadas por umas e irrelevantes para as demais. Em ambos casos, as cotas não seriam efetivas, no sentido de não impactarem comportamentos empresariais. Os microdados da RAIS representam a melhor oportunidade disponível para testar a relação entre intenções dos legisladores e os resultados práticos da política traçada na visão dos responsáveis últimos pelo cumprimento da lei de cotas, as empresas.

Num universo de 26 milhões de trabalhadores formais ativos, 537 mil são pessoas com deficiência, representando 2,05% do total de empregados, segundo as próprias firmas. A fim de analisar a efetividade da lei de cotas dos PPDs, é fundamental separar as empresas por faixas de porte de acordo com as exigências legais fixadas (2%, 3%, ..5% de PPDs entre o total de empregados). Isto é imprescindível, uma vez que 45% do emprego formal está em empresas de menor porte, não sujeitas às exigências legais.

Estabelecimentos com menos de 100 funcionários, que por lei não têm obrigação de contratar pessoas com deficiência, apresentam uma taxa de empregabilidade média de PPDs de 1,05%, inferior ao conjunto de empresas, o que pode ser um sinal da pressão que a lei faz sobre as empresas de maior porte. Essas por sua vez estão longe de adequar-se à lei. As empresas empregadoras de 100 a 200 funcionários são responsáveis por 8,5% do emprego formal e são obrigadas a reservar 2% de seus postos para pessoas com deficiência, apresentam uma taxa de empregabilidade média de 2,7%. Nas empresas com 201 a 500 empregados responsáveis por 12% do emprego formal, verifica-se uma taxa de empregabilidade de PPDs de 2,9% contra a cota exigida por lei de 3%. Quando são examinadas empresas que possuem de 501 a 1000 empregados, responsáveis por 8,6% dos postos de trabalho formais, observamos uma taxa de empregabilidade de

PPDs de 2,8% contra 4% da cota exigida. Descumprimento similar à lei é observado nas empresas com mais de 1000 funcionários, pois a legislação determina que essas empresas ofereçam pelo menos 5% de seus postos de trabalho às pessoas com deficiência contra 3,6% da taxa de empregabilidade média observada na prática.

No entanto, como dizia um professor de estatística, se a cabeça está no congelador e os pés estão no forno, a temperatura média pouco indica o que está acontecendo. No nosso exemplo, a taxa média de empregabilidade por tamanho de empresa

A adequação às cotas legais já fixadas dobraria o emprego de pessoas com deficiência, gerando 518 mil novos postos formais de trabalho

pode ser um mau indicador de aderência legal, escondendo tanto quanto revela. Algumas empresas que estão acima das exigências legais vão estar puxando a média do segmento, escondendo a real extensão do descumprimento legal.

Em função disto, terminamos com uma simulação contrafactual do potencial impacto da lei, agregando empresa por empresa do universo analisado. Neste exercício supomos que a lei seria perfeitamente cumprida, ao nível inicial de emprego dos não deficientes observado e que as empre-

sas que estão acima dos requisitos legais continuariam onde estavam.

Neste contexto, a adequação aos termos fixados em lei imporá a criação de 518.012 novos postos de trabalho para PPDs, praticamente dobrando o contingente hoje observado. Seriam as empresas com 1000 ou mais empregados as maiores geradoras de emprego, cerca de 310.081 de novas vagas para trabalhadores com algum tipo de deficiência. As empresas com 201 e 500 funcionários poderiam gerar 85.407 novos postos de emprego, enquanto as demais empresas, com 501 a 1000 empregados e 100 a 200 empregados, ofertariam mais 82.290 e 40.234 vagas, respectivamente. Estes dados devem ser vistos como limite superior do impacto das cotas pois afastamos por hipótese a substituição de não PPDs por PPDs para as empresas que estão fora da lei, ao mesmo tempo que mantivemos as empresas que estavam cumprindo a lei aonde elas estavam. De toda forma, os dados apontam considerável descumprimento da lei, cerca de um ano após a sua introdução.

* Este artigo sintetiza alguns resultados da pesquisa "Retratos da Deficiência", fruto de parceria entre a Fundação Banco do Brasil e a Fundação Getúlio Vargas.

Marcelo Côrtes Neri, chefe do Centro de Políticas Sociais do IBRE/FGV e professor da EPGE/FGV, escreve quinzenalmente às terças-feiras. E-mail: mcneri@fgv.br