

## FORTALECENDO OPORTUNIDADES

Entre avanços, estagnações, empenhos e muita luta, a Lei de Cotas completou 27 anos de existência.

texto **Brenda Cruz** fotos **Arquivo pessoal**



“Nelson Chiafareli, 37 anos, deficiente físico, que está na TIM há 16 anos. Número de pessoas com deficiência trabalhando na empresa só vem crescendo”

**D**e acordo com a Relação Anual de Informações Sociais do Ministério do Trabalho (Rais), há mais de 418 mil brasileiros com deficiência empregados, segundo o levantamento de 2016. Esse total, entretanto, representa menos de 1%, quando comparado ao total da população sem deficiência empregada.

Marinalva Cruz, Secretária Adjunta da Secretaria Municipal da Pessoa com Deficiência (SMPED) afirma que o grande desafio para sair dessa realidade é a mudança cultural. “Infelizmente a sociedade, e isso inclui as empresas, ainda costumam olhar apenas a deficiência, esquecem de avaliar as competências”, afirma. Ela, porém, pondera as peculiaridades existentes dos dois lados. “Inclusão é uma via de mão dupla, existem direitos, mas também existem deveres, ou seja, a Lei de Cotas reforça a garantia pelo direito ao trabalho, mas a manutenção do emprego depende de cada cidadão”.

A advogada trabalhista Maria Lucia Benhame afirma que o tema Lei de Cotas ainda é um tabu, mesmo para os ativistas. Com mais de 30 anos de experiência na área jurídica, atua como voluntária em causas da inserção da pessoa com deficiência intelectual, e conclui que há muitos equívocos e falhas que continuam nesses 27 anos. Ela aponta que não existe uma pesquisa estatística séria, efetiva, de quantas pessoas com deficiência estão na idade produtiva. “Não existe uma clareza de onde estamos pisando, pois essa ‘sombra’ acaba dando justificativa a empresas que não querem incluir. Por outro lado, é muito difícil para as empresas terem acesso a essas pessoas. Não existe um banco de dados governamental, com o perfil de cada uma. As empresas, geralmente, têm que procurar uma instituição para agir como intermediadora, é ela que terá os dados”. Vagas com funções muitas vezes não compatíveis com os perfis, e a remuneração pouco atrativa são problemas comuns.

Como proposta para solucionar as questões, Benhame acredita que é necessária uma discussão plural. “O que falta é um diálogo profundo, uma análise sobre as atividades empresariais, uma pesquisa sobre as pessoas com deficiência. Qual é o conceito de pessoa com deficiência para ser inserida na cota? Quem são as pessoas que fazem parte desse decreto que estão em idade de trabalho?” questiona e complementa. “Não se parte do pressuposto que a pessoa quer ser inserida, porque muitas vezes, ela não quer. Não se pode prever que todos tenham o sonho de ser um empregado, quando na verdade o sonho dessa pessoa pode ser o empreendedorismo. Tudo isso tem que ser discutido, principalmente por meio do Ministério Público do Trabalho. Não vejo uma preocupação real em resolver essa situação.”

**Problemas nas contratações: Preconceito e desinformação**

A mudança de cultura partindo da empresa, sem dúvida, faz diferença quando se trata de inserir a diversidade como pauta. Empresas que têm programas de diversidade se preparam melhor para atender as minorias da sociedade. E é justamente essa realidade que a VAGAS.com, empresa de soluções tecnológicas de recrutamento e seleção, e a Talento Incluir, que atua na inclusão de pessoas com deficiência na sociedade no mercado de trabalho, revelaram por meio de uma pesquisa em parceria. De acordo com o levantamento, 60% dos profissionais de RH afirmaram que a empresa onde trabalham não tem um programa de diversidade. Porém, aqueles que informaram contarem com a iniciativa (40%), declararam que as ações são voltadas, em sua maioria, para pessoas com deficiência (88%) e para jovens aprendizes (84%).

O levantamento também traz um dado importante sobre a diversidade no ambiente de trabalho. De acordo com 62% dos profissionais de Recursos Humanos, as empresas onde eles trabalham não estão totalmente preparadas para lidar com a diversidade. Outros 25% acreditam que as companhias onde atuam não estão aptas a tratar do tema, enquanto 3% não souberam opinar. Somente 10% dos profissionais declararam que suas corporações estão prontas para essa questão.

“A legítima inclusão deve estar no processo e não apenas no discurso das organizações. Para ser inclusiva, a empresa não pode deixar perpetuar conceitos antigos e julgamentos na sua cultura de contratação e desenvolvimento dos seus profissionais. É preciso trabalhar ações afirmativas para mudar esse viés inconsciente em todos os níveis hierárquicos da empresa. A inclusão está além do simples cumprimento da lei. Ela traz benefícios para os negócios e provoca mudanças positivas na cultura da empresa”, afirma a sócia-fundadora da Talento Incluir, Carolina Ignarra.

### DESINFORMAÇÃO E DISCRIMINAÇÃO

Entre as dificuldades apontadas para a adoção de uma política de diversidade, aparecem preconceito ou falta de informação (48%), aceitação e respeito dos gestores (25%), aceitação e



“Oferecemos um ambiente profissional adaptado e respeitamos as escolhas pessoais de nossos colaboradores. Todos os dias quebramos paradigmas”

**Régia Barbosa, Diretora de Gestão de RH da TIM Brasil**

respeito dos colegas (14%), falta de preparo da área de Recursos Humanos (9%) e discriminação (4%). “São dados extremamente alarmantes, ainda mais retratados por especialistas em Recursos Humanos. Mostra claramente que o tema diversidade ainda não está no centro das discussões de políticas inclusivas e mais acolhedoras. É preciso que o assunto faça parte da agenda dessas empresas e comece a ganhar corpo e relevância com urgência”, alerta Leonardo Vicente, coordenador da pesquisa na VAGAS.com.

Outro estudo, Diversidade no mercado de trabalho e nas empresas, foi realizado por e-mail, com pessoas com deficiência e profissionais de Recursos Humanos, entre os dias 6 de fevereiro a 13 de março deste ano, para uma amostra da base de currículos cadastrados no portal de carreira VAGAS.com.br, e apresenta estatísticas alarmantes. Em relação às pessoas com deficiência, mais da metade (59%) se sentiu prejudicada em processos seletivos, além de acreditar que a deficiência delas (74%) é a principal barreira para conquistar uma vaga de trabalho.



“Há uma crença que pessoas com deficiência têm pouco potencial, ou que aparentam ter problemas comportamentais. Mas a verdade é que, estando na atividade certa, é um público muito fácil de incluir”

**Flávio González, psicólogo e supervisor do Serviço de Qualificação e Inclusão Profissional da Apae de São Paulo**

## BONS EXEMPLOS

Formado em TI e Segurança da Informação, Nelson Ramos Chiafareli, 37 anos, já trabalhou como professor de história na USP. Há 12 anos sofreu um acidente de moto que gerou a perda da coordenação motora no braço direito e também atingiu os nervos do joelho e pé, o que lhe afeta os movimentos do braço e da perna.

Há 16 anos na TIM, Nelson está há três na área de TI. Ele, que já era funcionário antes do acidente, participou da seleção para o novo cargo já como pessoa com deficiência. “Acho que a TIM demonstra um nível de preocupação que não vejo no mercado. No antigo setor que trabalhei, eu era a única pessoa com deficiência no início, mas com o tempo, perceberam que poderiam aumentar esse número, o que efetivamente aconteceu. Essas oportunidades são ótimas!”, diz Nelson.

Régia Barbosa, Diretora de Gestão de RH da TIM Brasil, explica que o trabalho na empresa está na inovação e diversidade, pois é o fomento de novas ideias. “Oferecemos um ambiente profissional adaptado e respeitamos as escolhas pessoais de nossos colaboradores. Nossa atuação nesse sentido permeia os processos, políticas e práticas da companhia, que tem atuação em todo o Brasil, um país culturalmente plural”, pontua.

A gestora sente que a empresa é naturalmente inovadora. “Todos os dias quebramos paradigmas. Como simples exemplo disso, destaco um movimento chamado Accountability, que vem sendo integrado à nossa cultura interna, já há alguns anos, com o intuito de incentivar um maior protagonismo das pessoas com deficiência em nossas ações.”

Apesar de boas práticas, tanto no plano sobre diversidade, como nos recursos de acessibilidade oferecidos aos funcionários, a empresa ainda não cumpre os 5% que a cota exige. “Estamos focados em cumprir as leis, obviamente, mas nossa

busca por profissionais com deficiência vai muito além disso. Queremos dar mais oportunidades para eles, contribuir com seu desenvolvimento e ajudá-los na construção de uma carreira. Um exemplo desse compromisso é que não temos vagas “específicas” para pessoas com deficiência. Elas podem concorrer a todas as oportunidades que oferecemos, em qualquer área ou cargo, desde que atendam ao perfil de formação da vaga. Na TIM, não contratamos um profissional com deficiência somente para cumprir cota ou bater metas. Ele é parte do nosso negócio, está na companhia para ser integrado, respeitado e cobrado como todos os colaboradores”, conclui.

Diego Zaccarias, 29 anos, é formado em administração de empresas e tem Artrogripose Múltipla Congênita. Há 11 anos conseguiu seu primeiro trabalho na Riachuelo. “Trabalhei por quatro anos na loja e em 2011 fiz um processo de recrutamento interno para trabalhar no administrativo da matriz. Passei e estou aqui desde então, investindo em mim e na minha carreira”, conta.

Com 40 mil colaboradores espalhados por todo o país, um dos valores da Riachuelo é Abraçar e Incluir, como conta Kátia Regina da Costa, responsável pelo Programa de Jovens Aprendizes e pessoas com deficiência da Riachuelo e integrante do Comitê de Moda Consciente. “Respeitamos as diferentes culturas, sotaques, etnias, idades, gêneros e orientações sexuais. Nos solidarizamos e respeitamos as lutas LGBTQ+, de mulheres e pessoas com deficiência e, por este motivo, realizamos diversas ações internas. Temos também um projeto de inclusão no mercado de trabalho de jovens aprendizes. Mantemos um comitê sobre Moda Consciente, que trata de diversidade, responsabilidade social e sustentabilidade”, fala.

O ambiente inclusivo permeia todas as áreas e os colaboradores reconhecem esse caráter da empresa. Prova disso é que o item Diversidade foi o mais bem avaliado na Pesquisa de



Engajamento 2017, realizada de maneira isenta pela consultoria inglesa Aon: 91% dos colaboradores consideram a Riachuelo diversa. Kátia ainda reforça a importância da diversidade no meio corporativo. “É fundamental se ter conhecimento e práticas associadas à diversidade, seja no universo corporativo ou pessoal, afinal, o mundo dispõe de infinitas possibilidades de desenvolvimento, geradas pela busca do que chamamos de diferente, e nos leva a descobertas e soluções”.

### FACILITADORES

Ainda há na sociedade um estigma enorme em torno da pessoa com deficiência intelectual, o que faz com que ela seja menos incluída nas contratações, assim como a pessoa com deficiência múltipla. “Há uma crença que essas pessoas têm pouco potencial, ou que aparentam ter problemas comportamentais. Mas a verdade é que, estando na atividade certa, é um público muito fácil de incluir”, ressalta Flávio González, psicólogo e supervisor do Serviço de Qualificação e Inclusão Profissional da Apae de São Paulo. A Apae faz o trabalho com jovens a partir de 14 anos, para preparar para o mercado de trabalho. “Nós realizamos a descoberta de perfil desse jovem. Ou seja, os conhecemos bem, para depois irmos em busca por uma função”. Fundada em 1953 com a missão de ajudar imigrantes judeus e sobreviventes de guerra a se incluírem na sociedade e no mercado de trabalho no Brasil, a OAT (<http://www.oat.org.br/>) passou a atender, em 1966, pessoas com deficiência intelectual.

“A OAT promove discussão de interesses, habilidades, comportamentos e responsabilidades relacionados às escolhas profissionais e à vida no trabalho”

Marcia Rocha Mello, psicóloga e diretora voluntária da empresa

### PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA RIACHUELO

33% Física

17% Intelectual

34% Auditiva

1% Múltipla

13% Visual

2% Reabilitados

Marcia Rocha Mello, psicóloga e diretora voluntária de Inclusão no Mercado de Trabalho na entidade, ressalta que atualmente o desafio não é mais a contratação de pessoas com deficiência, mas sim o desenvolvimento profissional e a retenção dessas pessoas nas empresas.

A OAT realiza por meio de três pilares um plano de trabalho individual com cada pessoa que atende. Assistência, desenvolvimento e a inclusão no mercado de trabalho. A atuação com a família também é um recurso bastante forte na organização. “Não se trata de um curso profissionalizante, mas sim de discussão de interesses, habilidades, comportamentos e responsabilidades relacionados às escolhas profissionais e à vida no trabalho”, diz Mello.

A oportunidade é um dos caminhos, o fortalecimento das práticas inclusivas sobre a diversidade humana é a chave para que, ano a ano, os índices de contratações se elevem e a sociedade como um todo naturalize as diferenças. E que cada aniversário da Lei de Cotas faça diferença na vida daqueles que querem ter as mesmas oportunidades que qualquer outro cidadão. **D+**