



foto: divulgação

mão dupla

Coaches especializados no desenvolvimento emocional e comportamental de pessoas com deficiência analisam os grandes desafios de sua inclusão no mercado de trabalho

entrevista Mariana Santos texto Taís Lambert

As campanhas de inclusão devem ser voltadas para a valorização da pessoa e não para o fortalecimento da deficiência
Daniela de Cássia Pinto



Os desafios para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho são muitos. Por um lado, as empresas têm o dever de oferecer ambiente inclusivo e acessível – em vez de apenas cumprir cotas por força da lei; por outro lado, a pessoa com deficiência deve estar consciente da necessidade de desenvolver-se técnica, comportamental e emocionalmente para suportar a competição.

Conversamos com a coach – formada pelo Instituto Brasileiro de Coaching (IBC) – e psicóloga Daniela de Cássia Pinto, fundadora da Gente d’Eficiente, empresa pioneira no Brasil especialista em processos de desenvolvimento emocional e comportamental de pessoas com deficiência. Também conversamos com o co-fundador da empresa, coach e administrador de Recursos Humanos Elizeu Albuquerque, responsável pelo treinamento de líderes inclusivos.

Daniela ressalta que a maioria das empresas não está preparada para receber as pessoas com deficiência. “Este despreparo se inicia pela questão arquitetônica que, em alguns casos, simplesmente inviabiliza a presença de algumas pessoas”, afirma.

Por sua vez, o trabalho de coaching pode ajudá-las a vencer barreiras que as impedem de encarar a dura realidade do mercado de trabalho. Segundo Elizeu, “Cada um de nós tem o próprio sistema de crenças e estas podem ser, de forma consciente ou inconsciente, sabotadoras ou impulsionadoras”. Trabalhar essas questões pode ajudar a suavizar a chegada e inserção no mundo do trabalho.

Entender os desafios da inclusão é em que medida todos precisam se envolver nas mudanças – seja as empresas, seja as pessoas com deficiência e a sociedade como um todo – é um passo importante para melhorar esta longa caminhada. Confira a entrevista a seguir.

ENTREVISTA Daniela de Cássia Pinto

Revista D+: Como foi sua primeira experiência com a inclusão de pessoas com deficiência nas empresas?

Daniela de Cássia Pinto: Meu primeiro contato com a inclusão aconteceu há 12 anos, quando uma empresa de grande porte me contratou. Naquele momento, ficou explícito que eu teria 90 dias para realizar a contratação de 24 profissionais com deficiência para o cargo de “auxiliar”. Imediatamente após estes 90 dias, teríamos uma fiscalização e, caso eu não atendesse à cota, seria desligada da empresa.

Quais foram suas dificuldades diante dessa realidade?

Daniela: Não foi difícil cumprir a cota na minha surpresa, logo o *turnover* (rotatividade) começou. Ao procurar compreender os motivos deste *turnover*, comeci a perceber as grandes diferenças que existem entre *cumprir cotas* e *promover inclusão*. Naquele momento percebi quão pouco os gestores estão preparados para receber e promover oportunidades de crescimento e desenvolvimento para pessoas com deficiência. Quão pouco oferecemos acessibilidade física e tecnológica e o quanto somos corresponsáveis pela passividade e assistencialismo encontrados em muitas pessoas com deficiência.

Hoje, quais são os principais desafios para a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho?

Daniela: Esta questão pode ser tratada sob dois aspectos: sob a ótica das pessoas com deficiência e sob a ótica das empresas. Sob a ótica das pessoas com deficiência, nossa prática evidencia que os principais desafios estão relacionados à acessibilidade praticamente inexistente em nosso país e na percepção de que, por existir a obrigatoriedade da Lei de Cotas, o investimento nos próprios desenvolvimento técnico, emocional e comportamental não é tão importante.

Por meio de seus colaboradores, as empresas devem eliminar os rótulos de ‘deficiente’, ‘coitado’, ‘incapaz’ e enxergar as pessoas com deficiência como pessoas únicas, dando a elas o direito de desenvolverem suas habilidades
Daniela de Cássia Pinto

Estes fatores fortalecem as inseguranças de muitos e os mantêm “conformados” com as oportunidades oferecidas – na maioria das vezes, são cargos operacionais.

Sob a ótica da empresa, os grandes desafios estão relacionados a atender a Lei de Cotas como um compromisso social. Ao compreender desta forma, integrar verdadeiramente as pessoas com deficiência em seus quadros, fazendo-as sentir pertencentes e úteis, dando a elas responsabilidades, feedbacks e oportunidades de desenvolvimento e crescimento profissional.

Elizeu Albuquerque: Percebe-se que a inclusão, na prática, está bem longe de ser aplicada, uma vez que cada uma das partes está olhando para seus próprios interesses.

As empresas estão preparadas para receber essas pessoas?
Daniela: A maioria das empresas não está preparada para recebê-las e este despreparo se inicia pela questão arquitetônica que, em alguns casos,

simplesmente inviabiliza a presença de algumas pessoas. Questões emocionais relacionadas a paradigmas preconceituosos vivenciados de forma imperceptível por muitos gestores e colaboradores é outra fraqueza.

Pesquisas realizadas em 2015 apontam que quase 100% dos gestores limitam suas práticas ao cumprimento da Lei de Cotas, ignorando claramente todos os aspectos contidos na promoção da inclusão. Muitos destes gestores ainda vinculam a deficiência à doença, fragilidade, incapacidade e dependência.

Este cenário pode mudar! Isso acontecerá se as empresas, por meio de seus colaboradores, eliminarem os rótulos de “deficiente”, “coitado”, “incapaz” e passarem a enxergar as pessoas com deficiência como pessoas únicas, dando a elas o direito de desenvolverem suas habilidades e seu potencial, para contribuírem com seu jeito singular com os resultados organizacionais.

Para isto, é indispensável desenvolver em todos os colaboradores o senso de pertencimento. Ao nos sentirmos pertencentes, damos o nosso melhor, somos leais e buscamos desenvolvimento contínuo para cada vez ser e fazer mais e melhor.

Embora a conhecida Lei de Cotas obrigue as empresas a reservarem de 2% a 5% de suas vagas a pessoas com deficiência, a taxa de desemprego entre essas pessoas ainda é bastante alta. A que fatores você associa esses números?

Daniela: Esse último ano grandes empresas fizeram demissões em massa. Em alguns casos, isso fez com que o número de pessoas com deficiência a serem contratadas pela obrigatoriedade da Lei diminuísse. Também podemos citar a constante e crescente oferta de vagas em cargos operacionais.

Muitos profissionais com deficiência hoje possuem qualificação técnica

superior e ainda são submetidos a cargos de “auxiliar”. Não há demérito em ter um cargo de auxiliar, o demérito está em contratar um profissional com deficiência graduado ou pós-graduado para ocupar um cargo e exercer atividades de um auxiliar. Esta prática associada à falta de acessibilidade faz com que alguns desistam do mercado de trabalho.

Outro fator que predomina é a ideia de que, contratando um profissional com deficiência, a empresa está fazendo caridade ou promovendo assistencialismo.

As campanhas de inclusão devem ser voltadas para a valorização da pessoa e não para o fortalecimento da deficiência, só assim existirá a promoção de uma consciência coletiva mais inclusiva.

Como o trabalho de coaching pode ajudar as pessoas a vencerem as resistências emocionais que envolvem o processo de aceitação da deficiência adquirida e encontrarem motivação e força para superar essas barreiras?

Daniela: Os primeiros e mais importantes passos do processo de coaching são a aceitação e o perdão. Aceitação das características e limitações do próprio corpo, perdão a si mesmo e aos outros que eventualmente possam estar “envolvidos”. Resignifica-se crenças limitantes, elimina-se sabotadores. Ou seja, cura interior.

A partir daí, é necessário trabalhar fortemente o autoconhecimento e o despertar motivado de suas habilidades, competências e sonhos. Quando todas estas informações ficam disponíveis na consciência, é natural

ter um planejamento para a realização dos objetivos, ter foco, determinação e osadada.

O autoconhecimento tira o foco da deficiência, empodera, fortalece e, naturalmente, isto gera o “deixar-se de sujeitar” ao que a vida oferece.

Elizeu: Cada um de nós tem o próprio sistema de crenças e suas verdades que começaram a ser construídas ainda no ventre materno através do inconsciente familiar, e que foi se apropriando com nossas interações sociais e experiências de vida.

O fato é que estas crenças podem ser, de forma consciente ou inconsciente, sabotadoras ou impulsionadoras. As crenças sabotadoras são aquelas ligadas ao medo, às inseguranças, à vitimização e à ausência de metas claras a serem alcançadas.



TEMOS ÔNIBUS PARA HABILITAÇÃO ESPECIAL CATEGORIA D. CONSULTE!

OSASCO: AVENIDA PADRE VICENTE MELILLO, 1620
TELEFONE: (11) 3692.5064 / 3655.3296
(11) 94733.9948

SÃO PAULO: RUA PIRAJUSSARA, 354
TELEFONE: (11) 2385.0390 / 2385.0380
(11) 94001.4795



NOVA UNIDADE EM SOROCABA. VENHA CONHECER!
R: ALMIRANTE BARROSO, 165 SOROCABA - SP | TELEFONE: (15) 3346.1500 / 3346.1502

contato@autoescoladf.com.br | www.autoescoladf.com.br | facebook.pgautoescoladf.com

ENTREVISTA Daniela de Cássia Pinto

As adequações de acessibilidade física realizadas para permitir o uso de espaços pelas pessoas com deficiência beneficiam todas as pessoas, promovendo um ambiente de trabalho mais agradável e humanizado
Elizeu Albuquerque

crescimento dentro da empresa onde já estavam ou procurando outras, retornando o mestrado ou a atuação profissional, indo atrás de qualidade de vida e relacionamentos sadios e duradouros.

Como as empresas ganham contratando pessoas com deficiência?

Daniela: Quando asseguradas as condições de trabalho que respeitem suas habilidades e limitações, as pessoas com deficiência são tão produtivas quanto qualquer trabalhador.

Empresas inclusivas reforçam o espírito do trabalho em equipe em seus funcionários e fortalece a sinergia em torno dos objetivos organizacionais.

Além da motivação ética, social e da determinação legal, a empresa que adota a política inclusiva em relação à pessoa com deficiência obtém ganhos de imagem. Conforme a pesquisa *Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor Brasileiro*, realizada pelo Instituto Ethos, 46% dos entrevistados declararam que a contratação de pessoas com deficiência está em primeiro lugar entre as atitudes que os estimulam a comprar mais produtos de determinada empresa.

Elizeu: Ao aprender a conviver com a diversidade, há a possibilidade de a empresa perceber novas formas de negócio. As adequações de acessibilidade física realizadas para permitir o uso de espaços pelas pessoas com deficiência beneficiam indiretamente a todas as pessoas, promovendo um ambiente de trabalho mais agradável e humanizado.

Com clima organizacional mais saudável e geram mais resultados. D+

OS GRANDES DESAFIOS PARA AS EMPRESAS

- Criar um ambiente de igualdades, respeitando as limitações;
- Criar um clima de pertencimento para os profissionais com deficiência;
- Valorização e reconhecimento dos resultados obtidos com a mão de obra desses profissionais;
- Dar o mesmo tratamento nas avaliações de desempenho e feedbacks;
- Remunerar adequadamente os profissionais com deficiência;
- Promover condições de acessibilidade e desenvolvimento de suas atividades.

OS GRANDES DESAFIOS PARA OS PROFISSIONAIS COM DEFICIÊNCIA

- Empoderamento de sua capacidade produtiva;
- Eliminação de crenças limitantes;
- Rompimento com o ciclo da dependência da família, do Estado e dos mecanismos assistenciais;
- Profissionalização e competências emocionais para suportar a competição igualitária nas empresas;
- Vencer os obstáculos da acessibilidade e discriminação;
- Promover sua própria independência.



Fonte: Elizeu Albuquerque