



DIVERSIDADE E INCLUSÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

*Camilla Penteado Zatz
Elizabeth Cristina do Nascimento Silva
Tatiana Alves Crispim
Walster Alves Silva*

DIVERSIDADE E INCLUSÃO DE PORTADORES DE DEFICIÊNCIA

No dia três de dezembro é celebrado o Dia Internacional das Pessoas com Deficiência que tem como objetivo conscientizar a sociedade para a igualdade e oportunidade de trabalho a todos – direito garantido pela Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH). Quanto a isso, o cenário brasileiro não é muito animador. De acordo com o Ministério do Trabalho, em levantamento, apenas 0,77% dos empregos formais são declarados como PCDs (Pessoas com Deficiência).

Em contrapartida, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) mostra que, em 2010, 29,3% da população brasileira declarou possuir algum tipo de deficiência – o que representa um total de 45 milhões de pessoas. Vale ressaltar que segundo a lei Nº 8.213, de 1991, empresas com 100 funcionários ou mais devem incluir de 2% a 5% dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiências habilitadas na seguinte proporção: até 200 empregados, 2%; de 201 a 500 empregados, 3%; de 501 a 1000 empregados, 4%; e de 1001 em diante, 5%. Caso descumprido, as empresas podem pagar multas que podem ultrapassar a casa dos 220 mil reais. De acordo com a Associação Brasileira de Recursos Humanos (ABRH), em 2016, cerca de 81% dos recrutadores contratam pessoas com deficiência para se adequarem à justiça. De acordo com a pesquisa da ABRH 46% dos profissionais com deficiência possuem baixa qualificação profissional. Ainda, de acordo com o IBGE apenas 6,66% de deficientes possuem ensino superior completo, devido a falta de acessibilidade ainda presente nas universidades nos dias de hoje.

Embora tenham sido criadas escolas no Brasil para portadores de deficiência as pesquisas apontam que 17,67% possuem ensino médio incompleto e fundamental completo, 14,15% possuem ensino médio completo ou superior completo. Ao se tratar de deficientes sem instrução ou fundamental completo, as pesquisas apontam cerca 61,13%, ou seja, mais da metade ainda se encontra com baixa ou nenhuma escolaridade. A ABRH revela também que 65% dos gestores possuem resistência em entrevistar e/ou contratar pessoas com deficiência.

Através dos dados relatados pelas pesquisas sobre a inclusão de deficientes no mercado de trabalho, torna-se evidente que, embora existam leis com punições para o descumprimento da mesma, na prática, muitas empresas ainda não discutem o tema e não promovem um ambiente acessível e inclusivo para que deficientes possam trabalhar. Ou seja, embora estejamos em pleno século XXI ainda existem empresas que não investem na sustentabilidade e na integração social. Porém, em meio a estes cenários, existem empresas que estão muito à frente, se preocupando com a inclusão e a diversidade adotando medidas e tecnologias ou até mesmo as desenvolvendo, oferecendo

|Sustentabilidade

estruturas adequadas para que a inclusão de pessoas portadoras de deficiências seja possível e permitindo, inclusive, a ascensão profissional. Esse é o caso da *Accenture* Brasil, que promove diversas ações inclusive debates internos sobre inclusão e diversidade. Devido a este posicionamento, a empresa foi uma das 15 empresas nacionais a receberem o prêmio “Reconhecimento Global – Boas Práticas para Trabalhadores com Deficiência” na sede das Nações Unidas, em Nova York, promovido pela Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo. Tal premiação tem o intuito de destacar empresas por suas ações inclusivas de profissionais que possuem alguma deficiência. Especialistas em estratégias empresariais, consultoria, serviços digitais, de tecnologia e operações, atende mais de $\frac{3}{4}$ das empresas da Fortune Global 500, atua em mais 40 indústrias e possui clientes em mais de 120 países. A empresa ainda foi incluída por 16 vezes seguidas na lista das “Empresas Mais Admiradas do Mundo” da Fortune. Aderiu, em outubro de 2016 no Brasil, o Pacto pela Inclusão de Pessoas com Deficiência, da Rede Empresarial de Inclusão Social, que busca reunir e mobilizar empresas de todo o Brasil para promover a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, a fim de criar um ambiente acessível a estes. Tal documento tem chancela da OIT (Organização Internacional do Trabalho) e avalia o interesse das empresas em relação ao tema.

Em 2007, criou o programa Sem Barreiras, a fim de demonstrar o compromisso de proporcionar oportunidades iguais para as



1. Equipamento adaptado. Fonte: Banco de imagens *Accenture*.

|Sustentabilidade

peças com deficiência e demonstrar que a deficiência não é um fator limitante no local de trabalho. Esse projeto já foi prestigiado no Brasil, com os seguintes títulos e participações: "Destaque em Gestão de Pessoas", 1º lugar no II Prêmio "Melhores Empresas Para Trabalhadores com Deficiência" e 3º lugar na edição seguinte, participação na 1ª edição do Reconhecimento Global "Boas Práticas para Trabalhadores com deficiência" e o Selo Paulista de Diversidade pelo estado de São Paulo, na Categoria Pleno.



2. Deficiente auditivo. Fonte: Banco de imagens Accenture.

Nos países em que opera, a Accenture tem o compromisso com a diversidade, de forma que todos os seus funcionários se sintam parte da empresa. Com o mesmo padrão, 2.300 pessoas se caracterizam com alguma deficiência, sendo 4,5% da força de trabalho da empresa. A companhia entende que, para oferecer aos clientes o melhor serviço, não se deve haver barreiras para os talentos da empresa e a acessibilidade beneficia a todos na organização. Por este motivo, o ambiente é altamente inclusivo,

com diversos equipamentos para dar suporte às PCDs em todos os países onde está presente. Além disso, a Cia. pretende aderir às Diretrizes de Acessibilidade ao Conteúdo da Web (WCAG) publicados pelo *World Wide Web*

Com *sortium (W3C)*, que explicam como tornar o conteúdo da web mais acessível para pessoas com deficiências.

Ainda, os usuários que visitam o *site* da Accenture usufruem de uma experiência diferente da maioria dos demais, como transcrições e *podcasts* especiais para pessoas com deficiência auditiva, textos que possibilitam à pessoa com deficiência visual a identificação e a

|Sustentabilidade

interação com as imagens presentes no *site*. Com esse esforço, é garantido que todos os serviços e dispositivos da empresa estejam em conformidade com os padrões de acessibilidade globais.

A empresa também desenvolve soluções visando auxiliar a pessoa com deficiência, como a assistência via *smartfone Dristhi*, uma solução que conta com inteligência artificial para portadores de deficiência visual total ou parcial, aumentando a produtividade no local de trabalho e melhorando a interação com o mundo ao seu redor. A tecnologia realiza reconhecimento de imagem seguido de processamento de linguagem natural para descrever o ambiente. A solução é

apenas uma parte do foco da empresa na *Tech4Good*, que tem como objetivo melhorar a maneira como o mundo vive e resolver os problemas sociais.



3. José Antonio da Silva. Fonte: Banco de imagens Accenture.

A Accenture, com seus diversos programas de inclusão, possui em seu quadro de funcionários PCDs altamente capacitados, como, por exemplo, o Mineirinho José Antônio da Silva, portador de deficiência visual que atualmente auxilia na frente da gestão de pessoas da empresa. Nascido no interior de Minas Gerais. Cresceu pegando diariamente um ônibus com destino a Belo Horizonte para concluir o primeiro grau. Depois, rumou para São Paulo já focado em cursos na área de Computação.

|Sustentabilidade

Com um currículo impecável, José Antônio é um administrador de empresas com experiência de nada menos do que 30 anos na área de Tecnologia de Informação (TI). Além disso, gosta de pesquisar assuntos relativos à sustentabilidade e área fiscal. Durante sua trajetória profissional, José passou por todos os níveis de hierarquia corporativa em sua área, de estagiário a líder de projeto.

Este funcionário registra passagens por empresas como Sadia e até pelo setor público, trabalhou na Secretaria da Fazenda de seis estados da Federação. Vale ressaltar que a cegueira total nunca serviu de obstáculo para seu talento, pois através do uso de *softwares* e *hardwares*, o seu acesso às informações digitalizadas com um sintetizador de voz para se comunicar com a estação de trabalho e uma impressora *braille* para ler o material mais extenso, José desempenha suas rotinas diárias.

Em entrevista à REPPENSE, José relata toda sua história profissional, de superação, desde os desafios do ingresso no ensino superior, até o momento presente.

ENTREVISTA A história de superação de José Antonio da Silva

por Elizabeth Cristina do Nascimento Silva

Revista REPPENSE: Quais obstáculos você identificou no ingresso ao ensino superior?

José Antônio da Silva: *a falta de material adaptado, livros, infraestrutura e profissionais treinados. Eu fiz a faculdade anotando todas as matérias em braille, fiz as provas pelo processo oral. Não pude contar com a boa vontade de alguns professores, inclusive um deles chegou a dizer que não podia tirar minhas dúvidas para não interromper a aula dos demais alunos. Eu tirei dez na matéria dele e dispensei qualquer ajuda dele depois do ocorrido.*

RR: Como foi o seu processo de inserção no mercado de trabalho?

JAS: Fiz meu curso de Programação de Computador em São Paulo em 1976. Fiquei um ano em Belo Horizonte procurando emprego, sem conseguir nada. Depois, voltei para cá em Janeiro de 1978, para um teste no CTI onde não passei, mas decidi entrar numa fábrica de

|Sustentabilidade

gelatina da Sadia, onde consegui uma transição para a área de informática e trabalhei na área por 29 anos.

RR: Qual o seu papel no recrutamento de pessoas com deficiência na empresa?

JAS: *Faço suporte e acompanhamento a todas as pessoas com deficiência que trabalham na empresa em todos os escritórios do Brasil. Providencio acesso no prédio dos escritórios e nos aplicativos para eles. Também participo de eventos externos, a fim de trazer boas práticas para o processo de inclusão na nossa empresa. Gostaria de ressaltar que eu não trabalho no recrutamento, só atuo depois que o PcD já é funcionário da empresa.*

RR: Você encontra alguma dificuldade nessas contratações? Quais?

JAS: *O recrutamento tem dificuldade de encontrar deficientes capacitados para as funções desafiadoras de uma empresa que oferece serviços de tecnologia de ponta e que têm que dar respostas rápidas para todos os problemas dos seus clientes no tempo certo. Para minimizar esse problema, ministramos treinamentos aos novos contratados, a fim de prepará-los para a função que eles vão desenvolver.*

RR: O que foi fundamental no seu processo de ascensão profissional?

JAS: *A receptividade dos executivos das empresas onde trabalhei que orientaram todos os setores da administração para prover recursos e treinamentos para que eu pudesse encarar e vencer todos os meus desafios, contando sempre com a minha vontade de fazer sempre bem tudo o que eles pediam. Nunca neguei meus sacrifícios para atingir minhas metas e conseguir realizar minhas entregas, o que deu condições aos meus líderes de me darem desafios cada vez mais altos. Assim é que eu comecei como programador. Fui instrutor, analista, coordenador de equipes, líder de projetos e consultor, tudo isso em áreas de importância como controle de estoques, administração de materiais, administração da produção, integração da contabilidade, composição e decomposição de produtos, planejamento tributário e outros. Representei a TI da Sadia no projeto da Nota Fiscal Eletrônica e SPED durante um ano, junto à Receita Federal, Secretaria de Fazenda de 6 estados e 19 empresas piloto desse projeto, definindo as regras de negócio que*

|Sustentabilidade

atendiam bem ao meu cliente nas áreas de tecnologia, contabilidade e tributária.

RR: Como a empresa pode contribuir para ajudar na ascensão profissional de pessoas com deficiência?

JS: *Investindo nos seus profissionais tanto com quanto sem deficiência. Além disso, promovendo a integração dos PcD nas equipes como membros capazes de agregar valor, mas que requerem algumas adaptações para permitir que eles sejam produtivos dentro dos seus limites, como acontece com todas as pessoas. É importante pensar que a diversidade nos permite descobrir algumas particularidades até daqueles que não têm nenhuma deficiência e que podem contribuir muito mais se tivermos uma gestão adequada a eles.*

RR: Quais os principais projetos da Accenture no que se refere a inclusão de pessoas com deficiência na empresa?

JS: *Hoje temos vários projetos que entenderam bem essa ideia. Posso citar como exemplo: a Tim, a Vale, a Oi, a Petrobrás, o Itaú, entre outros. Estes requerem um alto nível de atendimento aos seus usuários. Temos até exemplos de deficientes que criaram novos recursos de inteligência para melhorar a performance de seus clientes. ■*

Prêmio: as melhores empresas para trabalhadores com deficiência

Além da *Accenture*, há também outras empresas que merecem destaque com sua atenção para com a inclusão de portadores de deficiência. O tema destaca-se dentro das organizações que levam a criação ou adoção de programas para que o objetivo de inclusão seja completamente alcançado.

Visando reconhecer publicamente essas empresas, a Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo, criou o Prêmio Melhores Empresas para Trabalhadores com Deficiência, que atualmente se encontra em sua IV edição realizada em 7 de julho de 2018. Os vencedores foram premiados nas categorias “Grandes Empresas”, “Micro, Médias e Pequenas Empresas”.

|Sustentabilidade

1º lugar: O programa de diversidade e inclusão “*HP Able*” tem oferecido aos colaboradores com deficiência da empresa um ambiente livre de barreiras em todas as suas unidades. Foi lançado em 2004 e



4. Logotipo HP. Fonte: Site HP.

o programa visa trazer a inclusão para todas as áreas da empresa. A *HP*, dessa forma, demonstra que não quer apenas se adequar à lei, mas quer servir de modelo para outras empresas. A empresa dispõe de *softwares* especiais para deficientes auditivos e visuais, além de rampas e as demais adequações para cadeirantes como identificações em *braille*, banheiros especiais, etc.

2º lugar: O *McDonald's* selecionou 47 funcionários PCD para trabalharem na totalidade de serviços em uma nova unidade na rua Augusta, São Paulo. Foram selecionados colaboradores que já atuaram na empresa em diversas partes do país. Com isso, a empresa mostrará que a deficiência não é uma barreira para o perfeito convívio social e que estas pessoas possuem capacidades



5. McDonald's. Fonte: www.pessoacomdeficiencia.gov.br.

incríveis e que devem ser exploradas indiferentemente de qualquer outra pessoa. A localização servirá de vitrine, uma vez que o endereço é um dos locais mais movimentados do Brasil. Esta causa é muito importante e traz à sociedade uma grande reflexão sobre o

tema, que ainda é discutido com muito preconceito. Esta é uma verdadeira política de inclusão partida da própria empresa e que com certeza servirá de exemplo para outras companhias.

3º lugar: Em 2018, o SENAC-SP alcança o segundo lugar no ranking de Melhores Empresas Para Trabalhadores com Deficiência, distribuído pela secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo, em parceria com o Centro de Tecnologia e Inclusão. O prêmio, que tem como objetivo dar visibilidade às boas práticas é distribuído no Museu da Casa Brasileira, em São Paulo. O SENAC já é referência em inclusão. Há três anos está entre os três primeiros, pois a inclusão de pessoas com deficiência na equipe de trabalho é realidade.

|Sustentabilidade

Empreendedores portadores de deficiência também foram premiados na quarta edição do prêmio.

1º lugar: Jéssica Pereira da Silva – Bellatucci Café

Jéssica Pereira, nascida com síndrome de *Down*, abriu o *Bellatucci Café*. O estabelecimento é localizado na região do Cambuci, em São Paulo. Jéssica, amante nata, relata que na infância passava a tarde na cozinha ajudando a mãe com algumas receitas. O Café também conta com outros funcionários que também nasceram com a mesma síndrome e abre o seu espaço para que outras pessoas na mesma condição exponham a sua arte.



6. Café Bellatucci. Fotos de Zanone Fraissat/Folhapress.

2º lugar: Claudio Roberto Tavares – Deficiente Online

O *Deficiente Online* é um *site* exclusivo para candidatos com deficiência ou reabilitados que tem como finalidade adequá-los ao mercado de trabalho. Idealizado pelo empreendedor Claudio Roberto, que também é portador de deficiência física congênita, o sistema possui um banco de dados com 63 mil candidatos deficientes cadastrados e cerca de 1.300 empresas atendidas.



7. Logotipo. Fonte: site Deficiente on line.

3º lugar: Paulo Martins – Chaveiro Martins

Paulo Martins portador de deficiência auditiva se qualificou através de um curso de Chaveiro em São Paulo, se identificou com a profissão e fundou o Chaveiro Martins. Funcionando a mais de um ano o Chaveiro Martins está localizado em Hortolândia, interior do estado de São Paulo. Paulo é elogiado pelo seu trabalho e recebe *feedbacks* positivos de seus clientes.