Inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho

26.01.2023 8 minutos de leitura

Assuntos

BMA Diversidade

Ao mesmo tempo em que as discussões sobre diversidade e inclusão crescem no mercado de trabalho, não é raro se deparar com comportamentos e frases capacitistas. A representatividade de pessoas com deficiência (PcD) no mercado de trabalho cresceu, mas ainda é pequena. O cenário demonstra a necessidade de ações efetivas em prol de mudanças estruturais e, inclusive, comportamentais.

Na seção Papo Com desta edição do BMA Plural, nossa newsletter sobre diversidade, convidamos Bruno Henrique Rosa, Ingrid Cristina Silva de Souza e Suelen de Avellar Faria Dias, das áreas de Solução de Conflitos, Direito Tributário e Propriedade Intelectual do BMA, respectivamente, para falar sobre a inclusão de PcD no mercado de trabalho, compartilhando experiências pessoais e trazendo para debate como o meio empresarial e a sociedade em geral ainda precisam de mudanças e ações efetivas.

Podemos ver ao longo dos anos um crescimento, ainda que pequeno, da ocupação de vagas no mercado de trabalho por PcD. Como vocês analisam esse crescimento?

Ingrid: Penso que existe sim um crescimento, mas ainda há um enorme caminho a ser percorrido, principalmente no cenário jurídico. No meu caso, por exemplo, apenas conheci outras pessoas com deficiência no BMA, mesmo estando no mercado de trabalho desde 2015. Não tive a oportunidade de conviver com um advogado / sócio com deficiência. Acredito que ainda existe muito preconceito e diversas vagas são ocupadas por PcD apenas por obrigação legal. Acho que o cenário ideal seria pessoas com deficiência ocupando todos os tipos de espaços / vagas.

Bruno: Certamente analiso de uma perspectiva muito positiva. Penso, contudo, que não é suficiente apenas a ocupação dessas vagas para preencher o requisito legal de políticas afirmativas. São necessárias efetivas medidas de inclusão, especialmente uma atitude ativa da empresa para garantir mecanismos de permanência dessas pessoas no local de trabalho. Muitas vezes o local de trabalho sequer tem acessibilidade para um cadeirante; banheiros adaptados; profissionais que se comunicam com pessoas surdas não-oralizadas; aparelhos específicos para deficientes visuais e auditivos. Então, embora seja verdade que há um crescimento lento desses profissionais no mercado de trabalho – e qualquer melhora nesse sentido deve ser comemorada com entusiasmo –, creio que ainda falta muito.

Suelen: Há 15 anos era uma questão legal. Hoje é uma questão realmente de inclusão.

Uma parcela considerável das pessoas com deficiência não tem essa condição fisicamente evidente. E muitas dessas pessoas, sabendo das barreiras que são enfrentadas, não expõem a sua deficiência. Você acha que isso pode dificultar ainda mais a inclusão de pessoas com deficiência? Você pode falar um pouco se isso foi uma questão para você ou como você enxerga isso?

Ingrid: O ponto é refletir sobre a razão de as pessoas com deficiência (fisicamente evidente ou não) não se sentirem à vontade para expor a sua deficiência. Penso que o ponto chave é o receio de receber um tratamento diferenciado – é importante registrar que muitas vezes o preconceito aparece de forma velada e sutil, principalmente no ambiente de trabalho. Alguns olhares ou simplesmente o fato de se sentir excluído de relações, grupos, etc também representam uma barreira enorme para que pessoas com deficiência se sintam à vontade. Vejo que para os "não-PcD" existe um certo pressuposto de que pessoas com deficiência possam ser incapazes / ineficientes – e identificar a PcD apenas pela sua deficiência e não pela sua capacidade técnica ou como profissional.

Bruno: Eu tenho uma deficiência invisível, então essa foi uma questão para mim. Sempre tive medo de que as pessoas me definissem pela minha deficiência, e não pelo trabalho que eu entrego. Por isso, ainda tenho certo receio de abrir o jogo com as pessoas, porque prefiro que elas me vejam como um bom profissional, em vez de me diminuírem pela minha condição. Infelizmente, é manifesto o preconceito enraizado nas pessoas, inclusive por acharem que pessoas com deficiência são coitadinhas e incapazes de serem boas no que se propõem a fazer. É responsabilidade da empresa promover programas de diversidade e incentivar seus funcionários a integrarem esses programas para, aos poucos, superar o preconceito.

Suelen: Há uns 25 anos, já havia um movimento para a contratação de pessoas com deficiência, mas era uma questão mais legal do que inclusiva. Quando o RH do meu ex-empregador soube que eu era PcD, informou que eu seria transferida para o quadro de PcD - eu estava lá há uns anos e eles sabiam que eu não tinha dificuldade para executar as tarefas.

Como eu sabia que havia um movimento de contratação de PcD, comecei a informar nas entrevistas de emprego, após me sair bem nos testes, que um dos meus olhos era totalmente cego e eu poderia fazer parte do quadro PcD, mas que isso não afetava a minha produtividade. As pessoas ficavam sem saber como lidar com aquilo e me eliminavam. Resolvi não falar mais por medo do preconceito.

E ainda dentro dessa perspectiva, qual significado de ter mais PcD no ambiente de trabalho? Qual impacto que

isso faz para que uma PcD se sinta mais incluída?

Ingrid: Tão importante quanto as políticas internas de inclusão, debates, treinamentos e conversa é o reconhecimento, que caminha lado a lado com a inclusão. Penso que o ambiente de trabalho pode ser um excelente caminho para a convivência com PcD. A inclusão de mais PcD no ambiente de trabalho também é uma ferramenta poderosa para combater a discriminação – a convivência e o respeito nas relações que podem ser construídas podem trazer uma nova perspectiva no espaço de trabalho.

Bruno: Para mim, sem dúvida, o principal significado é em termos de representatividade. É muito legal saber que outras pessoas com deficiência compartilham os mesmos espaços que eu. O trabalho se torna mais prazeroso e cria o sentimento de que esse espaço não faz distinção entre pessoas. Acredito que ainda faltam pessoas em cargos de liderança na sociedade e, claro, é possível que já tenha, mas que, por uma opção pessoal, tais pessoas preferem não se manifestar. De qualquer forma, o impacto é não apenas de inclusão e representatividade, mas também na própria qualidade do trabalho.

Suelen: Com mais PcD no ambiente de trabalho, as pessoas com deficiência se sentem mais à vontade e menos retraídas.

E como vocês acreditam que deve ser um ambiente que faça com que a PcD se sinta cada vez mais à vontade? Além da representatividade, que ações podem ser feitas para fortalecer essa cultura de respeito à diversidade?

Ingrid: Acredito que a garantia de que o ambiente de trabalho é um ambiente acessível para cada necessidade dos integrantes (como ter a garantia de rampas, por exemplo) é um dos primeiros passos. Além disso, a preocupação em contratar mais PcD e oferecer condições para que essas pessoas permaneçam no escritório, como a preocupação com a efetivação. Outro ponto importante é a preocupação para que as PcD ocupem todos os espaços, sobretudo as áreas de liderança.

Bruno: Uma pessoa com deficiência não é diferente de uma pessoa sem deficiência, salvo pela existência de alguma limitação física ou sensorial. Então para que uma pessoa com deficiência se sinta à vontade, ela só precisa superar essa limitação, o que é feito por meio de acessibilidade. Cada deficiência, por óbvio, vai demandar um tipo de acessibilidade, mas é importante que o fortalecimento da “cultura de respeito à diversidade” tenha como pressuposto a implementação de ações que visam superar essas limitações físicas, visuais, auditivas etc.

Suelen: A campanha sobre as frases capacitistas foi muito bacana. Acho importante esse tipo de ação, com mais frequência.

E aqui no BMA, como foi esse processo para vocês?

Ingrid: No BMA fui contratada durante a pandemia, e por isso todo o processo seletivo e a fase de contratação foi feita de forma remota. Lembro que em outras entrevistas que fiz na época, os escritórios comentavam sobre programas de inclusão e diversidade e eu acabava comentando sobre ser uma pessoa com deficiência. Diversas vezes as pessoas ficavam sem reação ou claramente faziam algum comentário preconceituoso como "então você não deve conseguir digitar", "deve demorar mais para fazer os prazos" etc. Quando passei pelo processo seletivo no BMA, tive receio de que também acontecesse. Apenas no meu primeiro dia de trabalho presencial é que conheci a equipe e as pessoas souberam que eu tinha uma deficiência (após meses de trabalho remoto!). Minha equipe foi muito acolhedora e se preocupou 100% com o meu bem estar. Além disso, participar do grupo de diversidade fez com que eu aprendesse muitas coisas e me sentisse ainda mais à vontade para trocar impressões, angústias e alegrias. Foi super importante e reconfortante saber que não era a única PcD e que os outros colegas também tinham experiências parecidas com as minhas.

Bruno: No começo foi difícil. Hoje, felizmente, só tenho impressões positivas. Estou numa equipe extremamente acolhedora e inclusiva que não me qualifica por quem eu sou, mas pelo trabalho que eu entrego. A deficiência nunca foi um problema ou um impeditivo para nenhuma tarefa do meu dia a dia, e isso se dá muito por conta das pessoas que acompanham o meu crescimento, que, mesmo sem perceber, se adequaram às minhas limitações. Além disso, o BMA Diversidade é um programa do qual muito me orgulho em fazer parte, não só porque posso compartilhar angústias e conquistas, mas sobretudo porque podemos pensar e implementar políticas de inclusão e refletir sobre o tipo de escritório que queremos.

Suelen: Como não é perceptível, não informei, por medo do preconceito. Só abri depois de quase 10 anos "de casa".

Algo que é muito presente e comum no imaginário das pessoas é um certo receio ou insegurança da melhor maneira de agir com PcD, que dica você poderia compartilhar para ajudar a superarem essa insegurança?

Ingrid: Acho que a melhor dica que posso dar é: sempre que tiver dúvida sobre a maneira de agir, pergunte! Na minha perspectiva a melhor dica é a naturalidade e, como consequência, o diálogo. O cenário ideal é que PcD não tenham um tratamento diferenciado e sejam tratados de forma "especial". Principalmente no ambiente de trabalho, é comum que as pessoas sintam receio de oferecer alguma ajuda ou perguntar algo, mas o melhor caminho é ser direto, se preocupando sempre em não ser ofensivo, claro. Penso que a preocupação em aprender sobre as expressões capacitistas também é uma ferramenta importante para garantir que as pessoas com deficiência não se sintam ofendidas.

Bruno: Só tenho duas dicas. A primeira é parar de tratar pessoas com deficiência como se fossem “especiais”, “diferentes”, etc. Isso é desrespeitoso, porque somos todos iguais. Então ajam com uma PcD como vocês agem com uma pessoa que não tem deficiência. A segunda é eliminar do vocabulário palavras e frases capacitistas, que diminuem pessoas com deficiência com humor de péssimo gosto. O BMA tem um excelente material com exemplos de vocabulários que devemos evitar.

Suelen: Não tratar as pessoas com deficiência como “incapazes”.

Quer receber o BMA Plural?
Clique aqui e se inscreva para receber as próximas edições no seu e-mail.