

## **Desafios na Construção de um Projeto Corporativo de Inclusão**

### **Sustentável:**

*Luiza Russo,*

*Diretora Executiva*

*Instituto Paradigma*

Muitas empresas brasileiras, para o cumprimento da chamada Lei de Cotas, desenham suas estratégias corporativas seguindo diferentes caminhos e abordagens, até porque para este desafio da inclusão de funcionários com deficiência no ambiente de trabalho não existe uma receita pronta.

No entanto, na nossa experiência, temos observado que os projetos corporativos que contam com o comprometimento da liderança da empresa, tendem a progredir com sucesso. Esse comprometimento não deverá se pautar apenas em valores filosóficos e morais da questão da inclusão, e sim em um projeto concreto, com orçamento e metas bem delineadas, que auxiliem na avaliação dos resultados.

O projeto deverá contar com um comitê, ou grupo de trabalho, que formalmente acompanhe a implementação do projeto, assegurando continuidade de registro e avaliação de todas as etapas e iniciativas do projeto. Com isso, se preserva a memória da empresa em relação ao seu processo de inclusão, uma vez que temos que considerar a mobilidade de gestores e colaboradores. Temos verificado, com certa frequência, a perda do histórico do processo de inclusão quando a empresa também perde o gestor responsável por ele, gerando posterior retrabalho, ignorando as boas práticas já existentes na empresa.

Nosso objetivo neste check list, que procuraremos definir abaixo, é contribuir para uma reflexão daqueles que estão envolvidos neste desafio, nas suas tarefas no processo de inclusão, imersos na realidade de suas empresas, e no segmento em que ela está inserida.

I – **Acessibilidade**: É preciso se levar em conta que a acessibilidade deverá dialogar constantemente com as questões de saúde ocupacional e segurança no ambiente de trabalho. Essas áreas envolvidas deverão constituir um grupo de trabalho, para se elaborar um projeto final que se traduza em qualidade e produtividade no ambiente de trabalho. Além disso, a ajuda de um arquiteto com essa expertise, poderá agregar valores importantes ao projeto, sendo o principal deles: pensar em um espaço para todas as pessoas (com e sem deficiências):

- A) Quando a empresa ocupa espaço alugado em prédios comerciais: a primeira providência é, na ocasião da locação do imóvel, verificar se os espaços das áreas comuns atendem as normas de acessibilidade exigidas pela Prefeitura, para que se garanta o livre acesso das pessoas com deficiência. No caso dos espaços internos, é necessário cuidar dos corredores de acesso, bancadas de trabalho, banheiros, copas, salas de reuniões, etc. Muitas vezes verificamos o investimento em acessibilidade apenas no espaço de trabalho do funcionário com deficiência. Essa situação, em médio prazo, poderá causar um sentimento de discriminação por parte do funcionário, trazendo situações de desconforto interno, e até demandas jurídicas para a empresa.
- B) Quando a empresa ocupa espaço próprio: Neste caso, é interessante se fazer um - *diagnostico de acessibilidade* - do espaço ocupado (áreas comuns e áreas internas); e que através de um relatório final, possibilite se eleger prioridades e planejá-las a curto, médio e longo prazo, destinando orçamento factível para o projeto.

II) **Mapeamento dos Funcionários com Deficiência já Contratados**: A questão mais importante nesta etapa é identificar os funcionários já contratados, e trazê-los para uma discussão em relação ao processo de inclusão na empresa. Pergunte como ele avalia o seu desempenho, e como tem sido sua participação no desenvolvimento do trabalho e das metas de sua área e da sua relação com a equipe que interage; verifique com os gestores desses funcionários quais são seus principais desafios e dificuldades para tratar deste processo. No caso da empresa contar com

muitos funcionários, é possível trabalhar com a organização de - *Grupos Focais de Gestores e de Funcionários* -, colhendo informações de forma mais dinâmica. Essas informações serão muito úteis para o alinhamento do projeto corporativo de inclusão na empresa, e a identificação de boas práticas já implantadas.

Além disso, o mapeamento nos proporciona informações importantes para as formalidades jurídicas em relação ao cumprimento da Lei de Cotas.

**III) Estratégias Corporativas de Comunicação Interna:** É fundamental que todos tenham informações a respeito do processo de inclusão na empresa, pois favorece uma compreensão dos valores e objetivos adotados no trato dessa questão. É importante, também, disseminar as boas práticas já implantadas na empresa, assim como se garantir um feedback positivo às equipes envolvidas, motivando outros funcionários a participarem das rotinas e do convívio com as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Assim, é necessário:

- Definir e comunicar claramente metas e expectativas do projeto corporativo de inclusão, em todos os níveis hierárquicos da empresa;
- Definir os canais e recursos internos de comunicação mais eficazes;
- Surpreenda seus funcionários com abordagens criativas e materiais que tenham menor cunho assistencialista, maior conteúdo informativo e relevância para o desenvolvimento das rotinas de trabalho;
- Os processos de sensibilização interna com depoimentos de superação são inspiradores, mas sua eficácia é passageira, pois mobiliza emocionalmente as pessoas, mas não garantem mudança de atitude;

**IV) Recrutamento e Seleção de Profissionais com Deficiência:** Essa situação tem sido trabalhada de diferentes formas. Muitas vezes as empresas cuidam dessa demanda internamente, buscando capacitar sua equipe de RH para essa tarefa específica, ou capacitam seus fornecedores para que cumpram tal tarefa.

É importante ressaltar que nem sempre o mercado dispõe de pessoas com deficiência capacitadas, o que determina que algumas empresas selecionem e capacitem esses profissionais, contando com a suas habilidades, experiências prévias, e seu perfil comportamental.

Podemos considerar algumas estratégias para a qualificação e desenvolvimento dos funcionários com deficiência:

- A empresa oferece cursos específicos de qualificação com seus parceiros ( SENAI, SENAC, etc.) , relacionados com as funções que serão exercidas no ambiente de trabalho;
- Os gestores preparam equipes internas, sob sua supervisão, garantindo coaching e feedback, nos primeiros 3 a 6 meses do funcionário com deficiência , na empresa;
- A área de RH deve desenvolver trabalho cooperativo com gestores envolvidos no processo de inclusão, apoiando-os na busca de soluções e/ou superação de eventuais dificuldades;
- Estimular os funcionários com deficiência a resgatarem sua escolaridade é fundamental. Essa iniciativa facilita o desenvolvimento de suas carreiras, além de contribuir com sua autoestima.