

eco.sapo.pt

Infraestruturas. O 1º obstáculo 'na escada' para a inclusão premium

Joana Nabais Ferreira

14–19 minutos

Infraestruturas que, ainda hoje, são um obstáculo à inclusão da pessoa com deficiência no mundo laboral. Hoje, 1 de fevereiro, entra em vigor novas quotas para as pessoa com deficiência nas empresas.

Um as escadas quase que deitaram por terra o destino profissional de Carla Neves Matias: a advocacia. “Aquela rampa que hoje está na Faculdade de Direito fui eu que chateei toda a gente até à exaustão, porque não existia, nem cá fora, nem lá dentro”, conta. “Sei de algumas pessoas que não se inscreveram no curso precisamente porque não tinham como ultrapassar os obstáculos.” Sem uma rampa, a sua autonomia – utiliza uma cadeira de rodas para se deslocar – estava seriamente comprometida. “De manhã, e à tarde, quando saía, era um momento horrível. Tinha de escolher alguém a quem pedir para me ajudar a subir os degraus. E, muitas vezes, a minha vontade era ir embora, porque não tinha de me sujeitar àquilo”, relembra a hoje sócia da SRS Advogados. A partir de hoje, 1 de fevereiro, entra em vigor a nova lei das quotas para a contratação de pessoas com deficiência.

Mais de duas décadas depois, no mundo do trabalho, Carla Neves

Matias continua a deparar-se com obstáculos físicos que impossibilitam o acesso da cadeira de rodas que utiliza. “Lembre-me de uma vez em Lagos, em que o piso térreo estava desocupado, mas o tribunal era no primeiro andar, sem elevador. Tive de ser carregada por dois funcionários judiciais, com a ajuda do advogado da contraparte. Isto pode criar em mim um sentimento de inferioridade perante o meu colega, que não é bom para o exercício da profissão”, considera.

Reclamou e a resposta que obteve, de alguém do Ministério da Justiça, foi: “A senhora advogada não está impedida de exercer a sua atividade, tal como se viu porque pôde preencher o livro de reclamações”. “O mundo não está muito pensado... mas os tribunais deveriam dar, se calhar, o primeiro passo”, destaca. “Os arquitetos deveriam ir ao centro de medicina de Alcoitão. E o legislador também. Para tentarem perceber o que é a realidade de pessoas com deficiência.”

Vou a reuniões e há momentos constrangedores, em edifícios até bastantes recentes, em que certas coisas não foram pensadas: têm elevadores, um sítio mais largo para passar, mas, por exemplo, o acesso para o elevador dos escritórios tem três degraus.

Entre as empresas, Carla Neves Matias encontra, várias vezes, o mesmo problema. “Alguns afirmam ter todas as condições para receber [pessoas com deficiência], e não é verdade. Vou a reuniões e há momentos constrangedores, em edifícios até bastantes recentes, em que certas coisas não foram pensadas: têm elevadores, um sítio mais largo para passar, mas, por exemplo, o acesso para o elevador dos escritórios tem três degraus”, refere. Para evitar constrangimentos, atua

preventivamente. “Tenho sempre o cuidado de dizer ‘Não me importo de deslocar-me, se garantir que tem acesso para uma cadeira de rodas. De outra forma, convido-o a vir ao meu escritório’.”

Um problema que se resolve também com a representatividade

O El Corte Inglés (ECI) garante que todos os seus edifícios têm as acessibilidades a que lei obrigava aquando da sua construção. Com quase 100 colaboradores com deficiência ou incapacidade (de um total de 3.273 trabalhadores), sempre que integra um novo trabalhador com deficiência, a companhia faz o levantamento das necessidades de adaptação do seu posto de trabalho. “Foi através da integração de um carpinteiro, que se desloca de cadeira de rodas, que melhorámos toda a acessibilidade no armazém de Alcochete, onde se insere a carpintaria”, reconhece Paula Lobinho, responsável pela área da diversidade, inclusão e parcerias institucionais do ECI Portugal. “Foi construída mais uma rampa de acesso na entrada principal de funcionários, uma casa de banho adaptada e mais próxima da carpintaria, identificado um lugar de estacionamento, e também desenhado um circuito interno para que a sua deslocação dentro do armazém fosse realizada de forma mais segura”, descreve.

Foram ainda colocadas máquinas de *vending* no piso térreo – só existiam no piso superior – e criada, nesse mesmo piso, uma zona de descanso para refeições. Outro exemplo foi o rebaixamento da máquina de picar o ponto, tornando-a acessível aos colaboradores que se deslocam em cadeira de rodas ou de baixa estatura (nanismo e outros). “Estamos, neste momento, a fazer a

acessibilidade tátil da zona de escritórios, na sequência da integração de uma estagiária cega”, acrescenta a responsável.

Estamos, neste momento, também a fazer a acessibilidade tátil da zona de escritórios, na sequência da integração de uma estagiária cega.

Tiago Fortuna, cofundador e CEO da Access Lab, enfrenta diariamente o tema da acessibilidade das infraestruturas. Um problema que acredita combater-se com uma maior representatividade das pessoas com deficiência no mundo do trabalho. “Empregando pessoas com algum tipo de deficiência, as empresas são obrigadas a reestruturar-se para que essas pessoas tenham condições de igualdade no seu trabalho.” Ao mesmo tempo, lamenta os grandes planos no âmbito da diversidade e inclusão que não saem do papel. “Sinto que as empresas têm grandes planos, mas depois pouco se materializam. O desemprego de pessoas com deficiência continua a ser altíssimo e os rendimentos continuam a ser muito baixos, face às despesas que têm normalmente”, considera.

Como cofundador de uma startup, a Access Lab – que trabalha o acesso de pessoas com deficiência e surdas à cultura e ao entretenimento enquanto direito humano fundamental –, Tiago Fortuna sente que, também no empreendedorismo, há pouca representatividade. Em primeiro lugar, nos eventos – “vou a qualquer evento de empreendedores ou de startups e sou a única pessoa em cadeira de rodas ou com alguma deficiência” – e, a seguir, em cargos mais elevados – “incluímos cada vez mais pessoas com deficiência em grandes empresas, mas raramente as vemos em cargos decisivos”.

Talento desperdiçado, escondido atrás de um estereótipo

Com a nova lei das quotas, as empresas com mais de 100 trabalhadores são, a partir de 1 de fevereiro de 2023, obrigadas ao cumprimento da quota para trabalhadores com deficiência. A partir de 1 de fevereiro de 2024, a obrigatoriedade será alargada a empresas mais pequenas, com 75 a 100 trabalhadores. Para já, a lei determina que as médias empresas, com 75 a 249 trabalhadores, devem admitir trabalhadores com deficiência “em número não inferior a 1% do pessoal ao seu serviço”. Às grandes empresas, com 250 ou mais trabalhadores, é-lhes exigida uma quota de, pelo menos, 2%.

“Empregando pessoas com algum tipo de deficiência, as empresas são obrigadas a reestruturar-se para que essas pessoas tenham condições de igualdade no seu trabalho.”

Os números dão conta do muito que há a fazer para incluir pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho. Segundo dados Ministério do Trabalho, Solidariedade e Segurança Social, em 2021, as empresas privadas criaram 3.713 vagas para pessoas com deficiência, mais 65% que no ano anterior, ou seja, 1.469 vagas. Ainda assim, o número de pessoas empregadas não atinge 25% do total de pessoas com deficiência inscritas nos centros de emprego. Dados do relatório do Observatório da Deficiência e Direitos Humanos mostram ainda que, entre 2016 e 2019, a taxa de desemprego na população com deficiência baixou 8,8%, mas com a pandemia ocorreu uma subida de 11,6%. Em 2020, o desemprego de longa duração aumentou 21,7% face a 2019 e, em 2021, aumentou cerca de

7,6% face a 2020.

A Microsoft abriu 100 vagas para talento diverso só no mercado nacional, no âmbito de um programa piloto em três países – Portugal, Roménia e Egipto – e que deverá, posteriormente, “ser estendido a outros países”, adianta Guilherme Castro Caldas, EMEA lead – connected support delivery e disability ERG Portugal lead na Microsoft. “Quisemos, essencialmente, dar visibilidade ao tema. O objetivo é sensibilizar e recrutar. Através de um vídeo com testemunhos de quatro colaboradores voluntários, demonstrámos – que, independentemente dos perfis, do background, das histórias de vida ou até das deficiências – há espaço para o talento diverso na Microsoft e que esta é uma organização na qual podem trazer tudo o que são para o trabalho”, explica o responsável.

O balanço é positivo: “Temos recebido, cada vez mais, candidaturas de pessoas com perfis e talento diversos, o que nos diz que estamos no caminho certo.” Questionada sobre o número de pessoas com deficiência que emprega atualmente, a tecnológica norte-americana não adiantou valores, justificando que não tem esses números, pois as pessoas não são obrigadas a comunicar às entidades empregadoras se têm deficiência. Por força da política fiscal em Portugal, a empresa só tem essa informação quando existe uma deficiência relativa a 60% de incapacidade. Em Portugal, contudo, o Employee Resource Group de Disability – colaboradores aliados que apoiam e promovem iniciativas dentro e fora da tecnológica – já tem mais de 80 membros. Só em 2021, este grupo informal organizou sete iniciativas internas, com cerca de 150 colaboradores a assistirem às sessões de sensibilização.

“Além das formações em diversidade e inclusão, parte do leque de formação obrigatória de todos os colaboradores da Microsoft, as pessoas envolvidas nos processos de recrutamento são capacitadas com formação adicional, guias, e outras recomendações para garantir que o processo corresponde a todas as necessidades dos candidatos”, explica Guilherme Castro Caldas.

O objetivo é sensibilizar e recrutar. Através de um vídeo, com testemunhos de quatro colaboradores voluntários, demonstrámos – que, independentemente dos perfis, do background, das histórias de vida ou até das deficiências – há espaço para o talento diverso na Microsoft e que esta é uma organização na qual podem trazer tudo o que são para o trabalho.

Nos últimos anos, a Eurofirms, graças às iniciativas desenvolvidas pela Fundação Eurofirms, ajudou mais de 3.380 pessoas com deficiência a encontrar trabalho. “Em 2020, apesar da pandemia, e em contraciclo, resistimos à tendência mundial de perda de postos de trabalho para pessoas com deficiência e consolidamos o nosso crescimento, integrando mais 3% do que no ano anterior”, revela Lucília Queirós, *sales leader & pivot specialist* do Eurofirms Group Portugal. “Felizmente, em 2021 conseguimos aprimorar os nossos esforços e ajudar mais de 1.445 pessoas com deficiência, 110% a mais que no ano anterior, com o início da pandemia.”

Estas integrações são o resultado da união de esforços entre os colaboradores da empresa espanhola e a equipa da Fundação Eurofirms, cuja missão é potenciar a inclusão de pessoas com deficiência no mercado laboral, bem como a promoção de ambientes de trabalho inclusivos, através de ações de formação e assessoria às empresas. Um exemplo deste trabalho de

sensibilização é a iniciativa #IguaisDiferentes #IguaisProfissionais, lançada no final de 2021, com o objetivo de dar visibilidade ao talento e às capacidades que existem para além de uma deficiência e que, muitas vezes, ficam escondidos atrás de um estereótipo. “Todos necessitamos de ser reconhecidos como profissionais para crescer”, afirma Lucília Queirós.

“É importante olhar mais de perto a deficiência, e considerar o que nos contam os números globais. Imagine todo o talento que está a ser desperdiçado se não pudermos olhar para além das limitações”, reflete.

Um problema de literacia

Mas promover a inclusão de pessoas com deficiência – admite Lucília Queirós – “não é uma tarefa fácil”. “A falta de formação e consciencialização é a principal causa da exclusão”, aponta. Uma reflexão partilhada pelo ECI, que, à data de setembro de 2022, empregava 96 colaboradores com algum tipo de deficiência ou incapacidade, distribuídos pelos vários centros de trabalho da empresa em Portugal.

“Os principais desafios continuam a ser as barreiras não físicas e estas são as mais difíceis de quebrar, associadas ao desconhecimento e à falta de informação sobre as deficiências de uma forma geral. Esta condição gera um receio natural e um medo associado a tudo o que nos é menos familiar, por isso, só através da convivência com pessoas com deficiência é que se pode ir dissipando esta situação”, considera Paula Lobinho.

“Ao contratarmos pessoas com deficiência, estamos a criar junto dos restantes colaboradores, oportunidades de interação com

estes colegas, que têm necessidades diferentes das suas, e com isso, possibilitamos a sua participação em ações específicas de formação e sensibilização, abrindo novos canais de discussão e fomentando o pensamento das questões ligadas ao exercício da cidadania”, conclui.

É importante olhar mais de perto a deficiência, e considerar o que nos contam os números globais. Imagine todo o talento que está a ser desperdiçado se não pudermos olhar para além das limitações.

Tiago Fortuna está de acordo. “Aquilo que fica por resolver é este problema de literacia. As pessoas não sabem como lidar com a deficiência ou com a diferença”, defende.

“Nem todas as pessoas têm a mesma reação à cadeira [de rodas]. Algumas pessoas mantêm alguma distância, mas sem nunca me fazerem sentir mal; outras querem ajudar de mais; e há as que me receberam sem nenhum problema”, conta Carla Neves Matias. E recorda um episódio, que aconteceu no âmbito profissional, com um ex-colega. “Sou uma pessoa, tenho vontade própria. Estava num sítio, a impedir a passagem, e a pessoa, em vez de pedir licença, agarra na minha cadeira e desloca-me. Acontece muito. Tal como acontece muito estar numa fila e alguém, atrás de mim, apoiar-se na minha cadeira como se fosse um sítio de suporte para si próprio. Não veem a pessoa, e não percebem que esta não é só a minha forma de me locomover, é quase como se fosse parte do meu corpo, é quase como se a pessoa se apoiasse no meu ombro.”

(Artigo é parte integrante da edição 20 da revista Pessoas)

