

Um papo sobre inclusão de Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho com Roberta Cruz Lima, Diretora Voluntária na Best Buddies Brasil

17.12.2021 7 minutos de leitura

Assuntos

BMA Diversidade

É mais do que estar aberto, o mercado precisa quebrar preconceitos e comportamentos capacitistas, se informar, conhecer a singularidade dentro da diversidade, para inclusão das Pessoas com Deficiência no mercado de trabalho, construindo ambientes acessíveis e cada vez mais representativos. Para falar sobre o tema, conversamos com Roberta Cruz Lima, diretora voluntária na Best Buddies Brasil.

Roberta, para começar o nosso papo, a gente queria saber um pouco da sua história. Como que você se engajou na causa das pessoas com deficiência? Conta um pouco para gente sobre sua trajetória.

Em primeiro lugar, gostaria de dizer que é uma honra participar do BMA Plural, um trabalho repleto de propósito e significado. Agradeço o convite e espero que possa ajudar com algumas informações, contando um pouco da minha trajetória.

Bom, para começar, eu costumo dizer que sou mãe de três crianças fantásticas, eles me desafiam o tempo inteiro de uma forma muito positiva, é o trabalho mais maravilhoso que eu posso desempenhar. Sou carioca da gema, amo o Rio de Janeiro. Tenho 51 anos, fiz Direito na PUC-Rio, mas acabei seguindo por outros caminhos e entrei no mundo do 3º setor. Em 2001, quando fui morar em Londres, de fato foi o momento que me encontrei com essa área e me dediquei completamente. Lá trabalhei muitos anos em uma ONG que funciona como braço direito do sistema de saúde inglês. A maior lição foi na época do atentado terrorista em Londres, em 2005, quando percebemos um grande adoecimento da população em virtude desse trauma. A cidade ficou congelada. Então, esse tempo que eu passei na Inglaterra foi de muito aprendizado.

Quando voltei, em 2010, comecei a desempenhar alguns papéis de consultoria aqui no Brasil e, em 2012, a Best Buddies me convidou para fazer parte do time na América Latina. Em um primeiro momento, eu pensei em não aceitar por não me sentir totalmente preparada e conectada com o assunto e o foco de trabalho da Instituição, mas acabei aceitando o desafio e, pela primeira vez, me senti completamente apaixonada por uma causa, a inclusão de pessoas com deficiência intelectual, que é o foco de trabalho da Best Buddies, e nela eu sigo até hoje.

E sobre a Best Buddies, como funciona o trabalho desenvolvido pela Instituição? E quais as frentes de atuação aqui no Brasil?

A Best Buddies é uma organização internacional, criada em 1989, pela família Kennedy, que tem uma tradição de trabalho nessa causa. No início, o trabalho era focado no Programa de Amizade, voltado para escolas e universidade, pautado na inclusão. Ao longo do tempo foram sendo criados outros programas, aqui no Brasil atualmente trabalhamos o Programa de Amizade em algumas escolas. Posso dar o exemplo da Graded - Escola Americana, em São Paulo, com a turma do 6º ano. São momentos muito interessantes porque os alunos de fato gostam e se engajam com as dinâmicas e ações que a gente faz. Já temos outra escola que vamos iniciar o trabalho no próximo ano. Além disso, também trabalhamos com inclusão de pessoas com deficiência intelectual no mercado de trabalho e realizamos inclusão em empresas na cidade de São Paulo. O próximo projeto que vamos construir aqui no Brasil, assim que a pandemia acabar, são eventos de ciclismo, esporte que a Best Buddies apoia, para arrecadar fundos e investir em algumas ações e Instituições brasileiras, com intuito de ajudá-las a seguir desempenhando as atividades importantes que elas fazem, principalmente Instituições menores, de cidades menores, que não têm tanta visibilidade.

Olhando na perspectiva do mercado de trabalho, a Lei de Cotas para pessoas com deficiência, sem dúvida foi e continua sendo um instrumento fundamental para proporcionar oportunidades. Mas, segundo dados mais recentes da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) divulgado pelo Ministério da Economia, dos 46 milhões de vínculos de emprego formal, menos de 1% são ocupados por PCDs. Quais são as principais barreiras para que essa inclusão, de fato, aconteça?

Se me perguntasse isso há 5 anos atrás, eu diria que a principal barreira é o preconceito, mas atualmente eu acredito que seja a falta de informação. A gente tem muito pouca informação sobre pessoas com deficiência, historicamente a gente não convive com eles nas escolas, universidades e no mercado de trabalho. Dentro desse contexto, é natural do ser humano fugir de experiências que podem ser negativas, que possam colocar a gente numa situação de desconforto, naturalmente evitamos o desconhecido porque pode parecer muito desafiador e preferimos não arriscar. É preciso ter muita disposição para investigar o que a gente não conhece. Mas a verdade é que quando a gente resolve fazer, ter essa atitude, a gente tem uma oportunidade real de transformar situações em uma nova realidade. No caso da pessoa com deficiência, falamos de uma nova realidade inclusiva. Eu acredito que a informação hoje é a maior barreira que a gente precisa ultrapassar como sociedade, mas obviamente existe o preconceito e uma questão cultural que acabam fomentando crenças que a gente traz e aprende ao longo da nossa vida e acabamos repetindo esse padrão. Mas acredito que chega uma hora que é preciso parar, quebrar isso e olhar de outra maneira.

E olhando na prática, quais são os maiores desafios para as empresas na hora de incluir pessoas com deficiência em seu time? E quais são os principais erros?

Eu acho que o maior desafio para incluir pessoas com deficiência no seu time seria transformar essa ação de inclusão numa experiência humana, aí você consegue quebrar crenças que a gente traz e nem sabe de onde. A partir do momento que você faz isso, você ganha seu time e o seu departamento vira uma referência na sua e em outras empresa do setor. Esse é o grande desafio.

E quando comparado a outros países que proporcionam acessibilidade e inclusão para PCDs, como a Suécia por exemplo, quais são as principais diferenças e o que podemos aprender com elas, para que possamos avançar aqui no Brasil?

O que podemos aprender aqui no Brasil com relação a esses países, é de fato desenvolver um olhar diferente para o outro. Pegando o exemplo da Suécia, o que acontece é que culturalmente eles compreendem que alguém ter uma deficiência não é algo que limita a pessoa, a deficiência é apenas uma das características dela, mas ela também tem uma infinidade de potencialidades e eles conseguem enxergar isso. Então é uma diferença cultural, e nós sabemos que qualquer mudança cultural leva tempo. Mas eu acredito que realizar esse trabalho dentro das escolas, na educação infantil, talvez seria um caminho mais óbvio. E, pensando dentro das empresas, acredito que o caminho é proporcionar conversas francas, palestras, ou seja, trazer para mesa o assunto e começar a pensar nele e como fazer disso algo dentro da cultura da empresa, porque já está claro que temos espaço para isso e com certeza vai dar certo. Acima de tudo, somos todos humanos e o meu humano conecta com o humano de outras pessoas, e isso é algo incontornável, mas que quando acontece em um número diverso de pessoas, fica muito mais rico e toma uma potência de transformação que eu acredito que a sociedade brasileira ainda não tenha experienciado.

Quando pensamos em inclusão, a representatividade é um fator fundamental. E a representatividade se dá nas mais variadas formas como, ocupação de posições de liderança no mercado de trabalho, na política e na televisão, por exemplo. Como você enxerga o papel da representatividade nesse processo de inclusão?

É muito importante, é a gasolina que dá força, ela inspira e emociona. Proporciona essa conexão humana que eu falei na resposta anterior. Eu não acho que apenas a representatividade resolve a questão da inclusão dentro da empresa, mas ele é combustível para alimentar e dar força para esse processo crescer, principalmente a representatividade positiva, que é aquela que inclui, desenvolve e transforma. Eu gosto de uma citação de um pensador chamado Jacob Morgan, que escreveu um livro chamado "The Future of Work" e ele fala algo que eu acho incrível e muito cabe nessa discussão de representatividade: "Não é suficiente ter uma força de trabalho diversificada se você não é capaz de desbloquear o potencial dessa força de trabalho e fazê-los sentir que pertencem. Como líder, esse é o seu trabalho."

Para fechar nosso papo, como cada um de nós pode atuar para um futuro menos capacitista? E aí vale um recado para pessoas sem deficiência se engajarem nessa causa também.

No meu modo de ver, para nós conseguirmos ter um futuro menos capacitista, é fundamental cada um começar a se vulnerabilizar mais, o que muita gente pode enxergar como uma fraqueza na verdade não é, porque a partir do momento que você se vulnerabiliza é quando você de verdade consegue se conectar com o outro. Quanto mais cada um se entrega para uma causa, mais humano você se torna. Isso faz com que seu preconceito diminua automaticamente. Tem uma menção que o Obama cita no livro dele que diz: "A ideia de que a nossa humanidade compartilhada importava mais que as nossas diferenças estava gravada no meu DNA". E eu acho que é por aí, quando a gente realmente entender que o nosso lado humano é muito mais potente, transformador e capaz de mudar situações do que ficar nos

apegando nas diferenças, eu acho que o céu vai ser o limite para gente e podemos alcançar outro patamar.