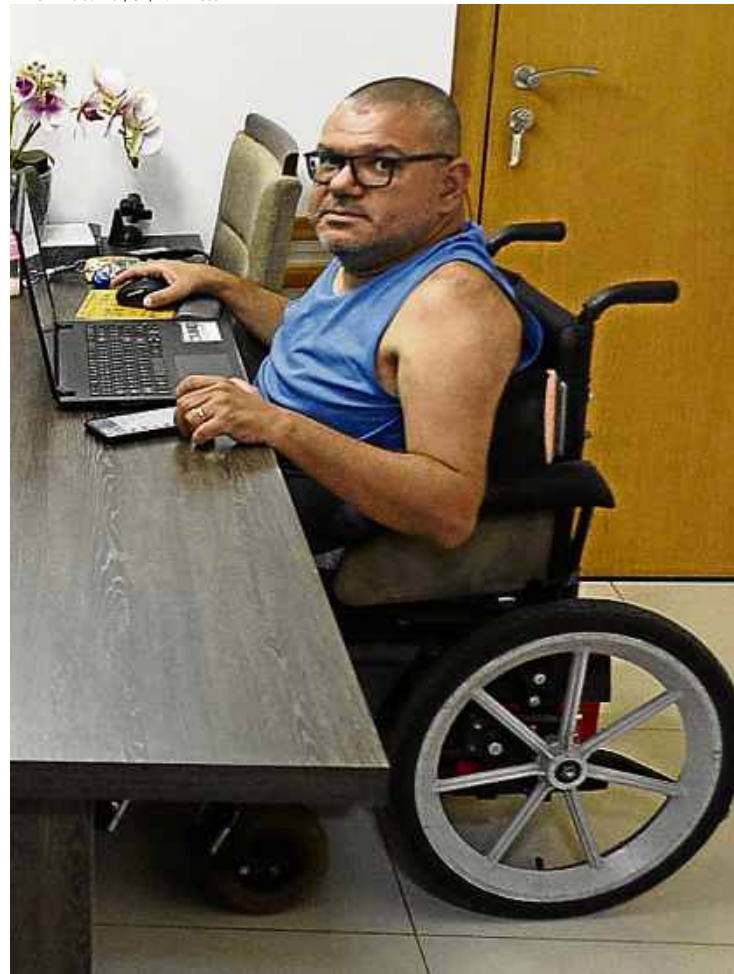


Minervino Júnior/CB/D.A Press



Oldemar teve dificuldades para assumir o concurso para o qual passou

# Concursado desde 2000

A principal dificuldade de uma pessoa com deficiência (PCD) é a questão da escolaridade, segundo Oldemar Barbosa, 47 anos, marido de Viviane Peres, também cadeirante. Ele é formado em ciências econômicas e tem pós-graduação na área de planejamento urbano e econômico. Apesar das dificuldades que enfrentou, não desistiu e trabalha, há mais de 20 anos, no Banco do Brasil.

O pós-graduado faz parte da equipe de desenvolvimento de estratégias para que a organização cresça no Brasil e fora. "Estou agora em home office, mas trabalhei muitos anos presencialmente, e gosto muito do que faço", relata.

Sua carreira profissional também começou em Toledo (PR), assim como a da esposa. Em 1994, passou em um concurso no Paraná para o cargo de assistente administrativo, conseguindo desempenhar com louvor as funções necessárias. Na época, ele conta que o local ajudava a pagar o deslocamento até a faculdade que cursava, pois ficava muito longe.

A parte ruim, conta Oldemar, é que, além da descrença que as pessoas tinham da capacidade dele, de duvidar se ele, de fato, conseguia desempenhar as funções a ele atribuídas, precisava lidar ainda com a preocupação da estrutura arquitetônica do local, se ela era adequada para um cadeirante. "Às vezes, o trabalho que eu desempenhar era em outra dependência, e isso já me preocupava", lembra.

Ao chegar em Brasília, em 2008, conta que enfrentou um desafio: encarar de frente os trabalhos que lhe eram apresentados. Ele sempre morou em Águas Claras e trabalhou no Plano Piloto. Ou seja, o deslocamento diário é grande, cerca de 20 quilômetros. "Mesmo assim, sempre fui muito guerreiro, gosto de enfrentar o desafio de não ter medo de encará-lo", afirma.

Segundo Oldemar, a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência é importante, uma vez que não dá para contar com a boa vontade das empresas de

empregar PCDs. Hoje, comenta ele, as instituições escolhem pessoas com deficiências "menos graves" para não ter que lidar com a mudança na estrutura arquitetônica. "As adaptações mexem tanto no bolso quanto na rotina da empresa. Essas rotinas são limitantes no sentido de que a empresa ainda não detém o total conhecimento de como essas pessoas se desenvolvem dia a dia no trabalho", informa.

Ele acredita que, se não fosse a lei, grande parte dessa população ainda estaria desempregada. O concurso do Banco do Brasil, no qual participou, em 2000, foi o primeiro do órgão a abrir para pessoas com deficiência. Oldemar acredita que precisa haver uma cultura da empresa que seja iniciativa dos próprios empregadores. O bancário pensa que é fundamental que eles tenham um olhar diferenciado e acreditem no potencial da pessoa com deficiência. Isso é fundamental para desempenhar um bom trabalho.

## A reinvenção de Bruno

Bruno Braga, 30 anos, tornou-se deficiente físico há 12 anos, em um acidente de carro. Desde então, sua vida mudou para sempre. Quando tinha 16 anos, descobriu que não iria mais andar. O jovem era atleta profissional de tênis de mesa, e, a partir da mudança radical que ocorreu em sua vida, não foi fácil voltar a praticar o esporte.

**"No meu trabalho, estou na lua. Tudo é adaptado e consigo ir para qualquer lugar. A partir do momento que eu saio ali na calçada, acabou"**

**Bruno Braga, 30 anos**

Apesar disso, Bruno conseguiu olhar para o lado positivo do que lhe ocorreu e passou a contribuir para a vida de pessoas que sofreram traumas semelhantes.

Depois do acidente, o rapaz se formou em marketing e fez pós-graduação em administração. Atualmente, trabalha como assistente administrativo de recursos humanos no Sabin e como membro do Comitê de Diversidade da empresa, além de fazer palestras sobre inclusão. "Tive oportunidades que, se eu andasse, não teria", admite.

A experiência de vida se tornou uma ferramenta de atuação. Bruno compartilha sua história com pessoas para chamar a atenção às boas práticas de recursos humanos. Somente no Sabin, ministrou mais de 30 palestras. Recentemente, o jovem fechou um curso de gestão de diversidade nas organizações. Desde setembro, o administrador dá aulas nos fins de semana na Pontifícia Universidade Católica de São Paulo (PUC-SP). Além disso, outras palestras estão marcadas em Osasco, São Caetano e Campinas.

A vontade de trabalhar na organização surgiu durante um curso de especialização que fez. Nele, Bruno conheceu a diretora administrativa e de pessoas da instituição, Marly Vidal. Com ela, aprendeu que o Sabin era, de fato, um lugar que respeita as pessoas com deficiência (PCD). "Aqui não é um lugar que se contrata para cumprir cotas", considera.

Bruno afirma que todos ao seu redor estão preparados para lidar com a sua deficiência, além do prédio em que trabalha ter acessibilidade e adaptações para que ele consiga ter sua independência no local. "No meu trabalho, estou na lua. Tudo é adaptado, e consigo ir para qualquer lugar. A partir do momento que eu saio ali na calçada, acabou", diz.

Segundo Marly, diretora administrativa e de pessoas do Sabin, a empresa tem em sua essência a valorização das pessoas. "Para se ter um ambiente de trabalho inclusivo e harmônico, é fundamental acolher qualquer tipo de diferença, seja ela de gênero, raça, idade, seja também na forma de pensar, de solucionar problemas e de tomada de decisão", afirma.

## Boas iniciativas

Para lançar um olhar plural aos valores da empresa, o Sabin implantou o Comitê de Diversidade. "A intenção é tornar as pessoas mais capacitadas e hábeis para lidar com as diferenças do próximo. Todo mundo é diferente; ninguém é igual", declara Bruno Braga. Para ele, é necessário engajar todos na causa da diversidade por meio de grupos de atuação interna. Assim, o trabalho fica mais direcionado e produtivo. "A gente quer que a pessoa seja quem ela é aqui dentro", completa.

O comitê tem cinco pilares: gênero, raça, orientação sexual, pessoa com deficiência e gerações. A iniciativa conta com a participação voluntária de colaboradores para discutir e refletir sobre questões rotineiras, que fomentem o respeito e a promoção da diversidade dentro da empresa, sempre com o apoio da equipe de gestão de pessoas.