

Acontece



IPC atende com nova estrutura de salas

Mais espaço, instalações renovadas. Foi assim que o IPC começou o primeiro trimestre de 2012. A reorganização da sede do Instituto criou uma nova estrutura de salas para os treinamentos e capacitação. Os ambientes, numa área de aproximadamente 180m², ganharam pintura, piso e iluminação novos, além de ar-condicionado, proporcionando maior conforto aos usuários.

O novo espaço possibilitou a criação de outras turmas de capacitação, com 40 participantes cada. Agora, os horários de aula ficaram mais flexíveis e abrangem o período da manhã (7h-11h), da tarde (11h-15h) e período vespertino (15h-19h).

Parcerias fortes no segmento da construção civil

Por intermédio do IPC, a Camargo Corrêa está promovendo, ao longo de 2012, a contratação de cerca de 360 profissionais com deficiência para atuar na construção civil. Um total de 90 pessoas com deficiência já foi alocado nas obras do terminal ferroviário e terminal marítimo da Ponta da Madeira, em São Luís (MA), onde serão treinados pelo IPC, que também fará a sensibilização dos gestores.

De acordo com Carolina Righi De Stefano, gerente de Responsabilidade Social da empresa, "outro grupo de 45 deficientes será selecionado, contratado e treinado pelo IPC para trabalhar no mineroduto que vai de Minas Gerais ao Rio de Janeiro". O Instituto também se encarregará de capacitar os 250 profissionais com deficiência da Camargo Corrêa que já atuam no empreendimento da usina hidrelétrica de Jirau, em Porto Velho (RO).

Além da capacitação para os próprios deficientes, o IPC já fez um treinamento dirigido a aproximadamente 60 profissionais da equipe de Recursos Humanos da sede corporativa da Camargo Corrêa, em São Paulo, e se envolve, ainda, na sensibilização dos gestores da matriz.

Na Skanska, multinacional sueca da construção civil e desenvolvimento de



SKANSKA

"A Lei de Cotas faz com que as empresas ampliem as contratações, especialmente de pessoas com mais qualificação".

Vitor Barrionuevo

Jornalista recém-formado participa dessa primeira turma na Skanska

"A preparação e o respaldo do IPC desde a entrevista até a absorção no ambiente da empresa são diferenciais. Mas o mercado ainda precisa quebrar o preconceito de contratar deficientes e se preparar mais para isso, porque os profissionais com deficiência hoje não têm oportunidades iguais".

Cynthia Vedrossi

Participante do mesmo grupo.

projetos, a diversidade de pessoas e culturas é vista como fator de fortalecimento de sua vantagem competitiva.

Uma das iniciativas nesse sentido é a parceria da empresa com o IPC, que resultou na formação da primeira turma de capacitação conduzida pelo Instituto, de 40 pessoas com deficiência. A Skanska já busca outros 80 profissionais para formar dois novos grupos.

Após a etapa de capacitação, os integrantes do programa passam por um processo seletivo interno, em que valerão o perfil e o desempenho durante o curso e a disponibilidade de vagas, antes de ser contratados para atuar nas áreas administrativas do escritório corporativo da Skanska, na cidade de São Paulo.



É fato

"Incluir" já se tornou "pertencer"

O início da inclusão de deficientes no quadro de empregados da indústria química Rhodia começou timidamente em 2002 e "sem muito sucesso", define Paulo Rocco, gerente de Recursos Humanos, da unidade de Fibras, Plásticos de Engenharia e Aceto da Rhodia.

A reviravolta para o programa maduro que a empresa tem hoje aconteceu, segundo ele, a partir de 2007, quando a Rhodia fez sua primeira parceria com o Instituto Pró-Cidadania (IPC) para estruturar uma iniciativa que atendesse às exigências da Lei de Cotas e, ao mesmo tempo, à política de responsabilidade social adotada pela organização.

O programa implantado previa dois anos de duração: nos primeiros seis meses, os candidatos aprovados passavam por cursos de formação e capacitação profissional na área administrativa, de informática, de redação. Depois, eram alocados nos postos de trabalho conforme os perfis das vagas existentes. "Para isso, começamos já naquela ocasião uma sensibilização com a alta administração, em seguida a média gerência, até chegarmos a todos os empregados, o que foi diferencial no resultado dessa implantação", explica Paulo.

De lá para cá, cerca de 120 profissionais com deficiência já passaram pelos cursos de

formação oferecidos pela Rhodia, dos quais 60 conseguiram se efetivar na empresa. Distribuídos nas unidades industriais de Paulínia e do ABC paulista, os deficientes atuam em departamentos tais como Logística, Produção, Fiscal, Informática, entre outros.

"Hoje, nem falamos mais em inclusão, porque as pessoas com deficiência já pertencem à nossa rotina, estão naturalmente integradas à empresa", ele conclui.

Acessibilidade no espaço urbano, até que ponto?

Urbanismo e acessibilidade ainda não se misturam na maioria das cidades brasileiras. Os espaços urbanos – públicos ou privados – permitem pouca mobilidade para pessoas com deficiência, como é o caso do transporte público, das calçadas e vias de acesso para pedestres, das entradas e saídas em restaurantes, centros de lazer e tantos outros ambientes de circulação coletiva. Até o acesso à praia, uma área completamente pública, é impossibilitado para cadeirantes e pessoas com mobilidade reduzida.

A entrada de deficientes no mercado de trabalho e a inclusão social que vem crescendo aos poucos deixam evidente a necessidade de mudanças e adequações urbanísticas e arquitetônicas nos espaços das cidades. Além disso, a prestação de serviços de um modo geral também não está preparada para atender às pessoas com deficiência. Para Açucena

Bonanato Calixto, presidente do Instituto Pró-Cidadania (IPC), “isso acontece porque essa população começou a ser mais percebida, como quando, por exemplo, as pessoas com deficiência não conseguem entrar nos estabelecimentos, os deficientes auditivos chegam a um pronto socorro e a equipe de atendimento não consegue entender que sintomas eles tentam descrever”.

Vancouver, no Canadá, é um exemplo mundial de inclusão e acessibilidade. Todo prédio, calçada, ônibus tem acesso para cadeirantes, isso sem falar no acesso à comunicação, educação, saúde, sinalização e ao transporte.

Mas somente agora, em 2012, é que a Prefeitura de São Paulo está promovendo seu primeiro censo de pessoas com deficiência e mobilidade reduzida. O levantamento visa cadastrar todos os residentes da capital paulista

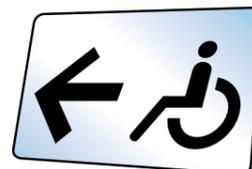


Apesar de o Brasil ter uma legislação ampla que garante proteção e tratamento adequados para os deficientes, a realidade ainda mostra carências que chamam a atenção.

que possuam essas características.

Segundo a Prefeitura, o objetivo é melhorar os serviços públicos de saúde, transporte, educação, cultura e lazer, entre outros. Na opinião de Açucena, “os políticos acordaram para o universo de uma população que também vota e é formadora de opinião”. “E ainda é preciso preparar a cidade e a população para eventos internacionais de grande repercussão que estão para acontecer no Brasil”, lembra.

Os munícipes têm até **21 de maio** para preencher o formulário e depositar nas agências ou caixas de correio espalhadas pela cidade. Outras informações e esclarecimentos podem ser obtidos em www.censoinclusao.sp.gov.br.



Quem faz história



Melchiades Paulo da Silva Filho

De digitador a gerente de agência

Na vida de Melchiades Paulo da Silva Filho, o trabalho começou cedo, aos 12 anos. Mas onde ele fez carreira mesmo foi no Bradesco, onde trabalhou por 25 anos, numa época em que a Lei de Cotas nem existia. Entrou como digitador até se tornar gerente de agência. A formação em Administração de Empresas e a especialização em Finanças também possibilitaram a ele outras experiências profissionais, na área de Logística e Administração Hospitalar.

Mas Melchiades reforça o despreparo no mercado de trabalho para lidar com o profissional com deficiência. “Mesmo as áreas de Recursos Humanos não estão bem preparadas para absorver deficientes nas empresas. No geral, as pessoas não têm paciência de ensinar e duvidam do potencial de um deficiente. Elas acham que o deficiente tem que ficar num ‘canti-

nho”.

Na visão dele, as lideranças ainda precisam evoluir essa forma de gestão.

Hoje Melchiades exerce a função de analista de Administração de Vendas na Nycomed/Takeda, um laboratório farmacêutico de atuação global. “Entrei lá como pessoa com deficiência, mas meu chefe soube reconhecer minha experiência e capacidade ao buscar a minha promoção”, destaca.



Melchiades em confraternização com colegas da Nycomed/Takeda.