

# ACCENTURE & FORK PODCAST – EP.13 – PROTAGONISMO SEM BARREIRAS

[Vídeo]

– Quer ser valorizado por quem você é?

[Vídeo]

– E ajudar a mudar o mundo?

[Vídeo]

– Sua voz é a força da mudança. Movida a tecnologia e a criatividade humana.

[Vídeo]

– Seja a mudança. Seja Accenture.

[Ricardo Cavallini]

– Bem-vindo a mais um Fork Podcast! E hoje nós vamos falar de PCD, Pessoas com Deficiência. Fala bastante de inclusão e acessibilidade. Um tema super relevante. Tem muita empresa por aí, hoje em dia, falando sobre inclusão, mas ignorando essa frente que é uma frente muito importante dentro de inclusão e acessibilidade. Então, é um assunto muito relevante para muita gente. Quem já está fazendo, quem nem começou a fazer direito ainda. Enfim, um assunto bastante legal. Não é um assunto simples como vocês sabem. Acho que tem um monte de camadas, tem questão de capacitismo, tem diferença entre questões físicas e cognitivas. Nós vamos falar sobre tudo isso aqui, tá? Então acompanhe, é legal! Nós estamos ao vivo. Então, mandem perguntas. Nós estamos no LinkedIn, depois a gente vai soltar no YouTube também. E comigo aqui tá a Bruna Baldo. Tudo bem?

[Bruna Baldo]

– Tudo bem!

[Ricardo Cavallini]

– A Bruna é especialista em diversidade e inclusão na Accenture. E a Keila Almeida, tudo bem?

[Keila Almeida]

– Tudo bem! Boa noite!

[Ricardo Cavallini]

– Bem-vindas! A Keila é Program Project Manage Associate. Ah, que bonito o cargo, hein? Muito legal! Então não esqueçam, tá? Mandem perguntas! A gente tá com um intérprete de libras também. Nós vamos fazer autodescrição. Agora, Mandíbula, ocê vai ler a autodescrição, mas eu queria pedir até pra Keila ensinar a gente como é que faz. Porque a gente tem feito aqui, da maneira como a gente acha que faz. Agora, tem uma maneira correta, Keila?

[Keila Almeida]

– Tem uma maneira correta, mas eu gosto de uma maneira didática que eu duvido que você vai esquecer e todo mundo que está assistindo. Eu gosto de fazer com uma música da Xuxa.

[Ricardo Cavallini]

– Boa!

[Keila Almeida]

– Então, é aquela musiquinha simples: cabeça, ombros, joelhos e pé. Joelho e pé. Por que? Quando você vai se descrever, normalmente, a gente pensa no sentido da pessoa que chega se apresentando. O que é o que você vê? Seu rosto.

[Ricardo Cavallini]

– No meu caso é a barriga.

[Keila Almeida]

– Pode ser! Começa por ela! Vai subindo!  
– Então, normalmente, a primeira parte você apresenta sua fisionomia e aí você vai descendo. É uma descrição de que normalmente as pessoas chegam e olham para você. Vai se apresentar, mas dá aquela olhadinha. E normalmente a gente usa o que está visível. Então, eu vejo ele pessoalmente. Se está visível. Quando estamos numa mesa, vemos só cabeça e ombro, e tudo bem. E aí é o jeito ideal! Você fala como é você se você é uma pessoa branca, se você é uma pessoa negra. Que é questão de tipo de etnia. Para identificação até, tem cabelo ou não, barba ou não. Aí, os traços. Se você acha importante dizê-los. E sua roupa é a questão, uma blusa preta, uma camisa e por aí vai. O melhor que você conseguir descrever de si é importante dar esse elemento para as pessoas.

[Ricardo Cavallini]

– Vou fazer. Não, você me corrige e me diz se certinho, tá? Bom, eu sou o Cava, quem acompanha já me conhece. Eu sou bastante gordo, branco, careca, 100% careca. O pouquinho que tem do lado eu raspo para não ficar ridículo, parecendo aqueles vovô de antigamente da década de 80. Barba bem grande, barba branca e preta. Eu brinco aqui que parece aqueles schnauzer sal e pimenta. Porque tá horrorosa a mistura, aquela

mistura. Eu uso óculos. Nós três estamos de fone de ouvido cobrindo bastante a orelha e eu estou sempre de camiseta preta básica. Certinho ou não?

[Keila Almeida]

– Certinho! Tem elemento para a pessoa te conhecer. É isso!

[Ricardo Cavallini]

– Maravilha! Quer fazer também a tua?

[Keila Almeida]

– Ah, sim, claro! Quando chega a minha vez, eu começo a errar. Gente, é fácil ensinar, mas é difícil na hora de fazer. Mas, enfim, eu sou uma mulher negra, eu utilizo dreads, eu estou com um alargadorzinho verde, de fone também, possivelmente ele está tapando meu alargador, mas eu me lembro disso. Então, eu estou dizendo para vocês. Eu estou com uma camiseta branca e com um colete cinza e é isso.

[Ricardo Cavallini]

Muito legal.

[Bruna Baldo]

– Bom, eu estou usando uma camisa salmão. Opa, comecei já errado. Keila, você explicou, é aquele ditado: casa de ferreiro, o espeto é de pau. Vamos começar de novo. Então, eu sou uma mulher branca do cabelo castanho escuro que está com uma escova, olhos castanhos. Estou usando uma camisa salmão, rosa, enfim. E é isso.

[Keila Almeida]

– É isso!

[Ricardo Cavallini]

– Muito bem! Mandíbula, como é que se chama nossa intérprete?

[Mandíbula]

– O nome dela é Tiara.

[Ricardo Cavallini]

– Legal. Você descreve o que ela passou para você ou não?

[Mandíbula]

– Claro, com certeza. a mandou aqui pra gente. Meu nome é Tiara, sou intérprete de Libras, sou mulher branca, tenho cabelo curto na cor vermelha, raspado na lateral e uma franja lateral. Estou usando uma camiseta azul escura de manga e estou com fone de ouvido e com um fundo branco atrás.

[Ricardo Cavallini]

– Muito legal! Mandíbula, mostra aqui e a comida e conta quem que mandou pra gente aqui.

[Mandíbula]

– Olha, Cava, hoje, a gente tem comida de alguns parceiros, tá? No nosso Instagram que está na tela, tem link para conhecer todos eles. E pra quem está nas plataformas de áudio, o nosso arroba que está na tela é @fork.podcast.

[Ricardo Cavallini]

– Legal!

[Keila Almeida]

– É cenográfico ou não?

[Ricardo Cavallini]

– Não, aqui não tem nada cenográfico, tem bastante coisa legal, só para vocês saberem. Pão de fermentação natural da Fermentou, maravilhoso. zeite da Lagar H, que é o azeite oficial do Fork, maravilhoso, super-premiado, de uma mulher maravilhosa. Temos aqui, queijo da Ribeiro Florentino, também super-premiados. E temos charcutaria da Aê Cozinha que fica lá na Vila Mariana. Vale muito a pena conhecer! Tem um presuntinho, temos mortadela, presuntinho e temos também um pastrami da Table. Tem bastante parceiro hoje aqui com a gente. Muito legal! Pessoal, eu pedi pra vocês falarem da autodescrição, mas eu queria = antes da gente começar a conversar, saber um pouquinho da trajetória de vocês, queria conhecer um pouquinho mais sobre vocês, como é que chegaram aí. Quem começa?

[Keila Almeida]

– Bruna!

[Bruna Baldo]

– Bom, Cava, eu trabalho na Accenture desde 2007. Então, entrei como estagiária na empresa, passei por algumas áreas e aí em 2010 eu fui convidada para fazer parte do time de Inclusão de Diversidade da Accenture. Então, eu falo até nas apresentações, aqui era mato né, Keila? A gente brinca muito com isso. Então, a gente começou a falar muito assim, assim como outras empresas, mas não era como é hoje que cada vez mais as empresas têm falado. Mas naquela época a gente tinha muito como foco falar de gênero e pessoas com deficiência. Então, realmente esses sempre foram os nossos maiores focos da Accenture. E depois a gente também lançou outros pilares. Mas a gente começou lá em 2007 com as iniciativas, eu entrei em 2010 e desde então atuo em todos esses pilares de como Inclusão e Diversidade.

[Ricardo Cavallini]

– Legal, vou querer saber bastante disso. E você?

[Keila Almeida]

– A minha história com a Accenture começou em 2011 ou 2012, eu não consigo lembrar exatamente. Bem por que eu não lembro, inclusive? Eu não sou daqui de São Paulo, eu sou do interior do Rio de Janeiro. E aí lá eu comecei a enxergar algumas coisas e algumas ambições minhas mesmo enquanto pessoa, jovem. Claro que queria o mundo. E aí eu comecei a pensar. Gente, aí eu vou pra São Paulo, eu quero trabalhar em São Paulo. E aí eu comecei a entender as dificuldades que eu tinha nesse local em relação a ser uma pessoa com deficiência. Eu não via oportunidades lá, não tinha. Então, pensei, nossa, eu vou pra São Paulo e comecei a pesquisar empresas. Uma delas que eu vi foi a Accenture, que é aquilo que você começou falar sobre. Tem empresa que faz, que coloca e outras nem estão fazendo. Eu encontrei isso na Accenture e desde o início. Então, estava lá, todas as vagas, todas elas são para todas as pessoas, independente de raça, gênero, deficiência. E aí eu falei, é para aí que eu quero ir. Então, eu mandei meu currículo, fiquei esperando uma oportunidade. Claro, nunca sonhava que isso ia acontecer. Então, mandei e continuei minha vida. E um belo dia chegou um e-mail me falando assim, olha, você tem uma entrevista semana que vem para a empresa Accenture do Brasil. Isso foi meio do ano, no ano de 2011, se não me engano. Então, o que eu falei era o seguinte, semana que vem eu não consigo, mas em duas semanas eu chego. E aí eu larguei tudo e falei, olha, eu vou para São Paulo, pedi demissão onde eu estava, no meu trabalho e vim. Aí fez a entrevista e tudo mais. Eu me deparei com algumas outras coisas que eu não conhecia, que é o processo. Hoje, você tem que ter laudo, tudo mais e eu não tinha laudo. E aí uma das coisas que eles mudaram, inclusive que quando eu entrei, eu falei gente, eu já tinha feito entrevista e eu perdi porque não tinha laudo. Aí falou, mas foi onde? Eu falei, foi para uma consultoria e expliquei o processo. Isso mudou, inclusive, é preciso um laudo, mas há uma outra forma de você conseguir explicar. Você fala sua deficiência, tem o seu tempo, tem essas coisas. E a pessoa tem a oportunidade de preparar essa documentação sem perder a vaga, isso são histórias que eu me lembro. Então, o que acontece? Eu peguei, perdi essa oportunidade. Eu falei não, não vou desistir, vou ficar em São Paulo. Fiquei, passaram seis meses fazendo outras coisas. Busquei o laudo, apliquei de novo e na certa, entrei e estou há dez anos na empresa hoje.

[Ricardo Cavallini]

– Legal! Bonita história. Veio na cara e na coragem para cá.

[Keila Almeida]

– Vim! De mala e cuia.

[Ricardo Cavallini]

– Muito bom. Escuta, Keila, eu queria te fazer uma pergunta antes. Acho que uma das perguntas mais importantes é entender como é que vocês estão fazendo na Accenture. Até que dica vocês dão para outras empresas, mas a gente vai chegar nisso. Eu queria fazer uma pergunta pessoal, uma coisa que eu tenho curiosidade. Quando a gente fala de outras questões, por exemplo, LGBT, fala de etnia, a gente já entendeu que palavras tem poder. Isso é igual quando a gente fala de PCD ou não? Por exemplo, João sem braço. ofende? Isso a gente tem que mudar? Eu queria saber sua opinião sobre isso.

[Keila Almeida]

– Isso ofende. Isso precisa mudar de fato. Mas aí o que eu costumo falar. Inclusive, ontem, a gente teve essa conversa que as pessoas, elas não têm noção do que elas estão falando e por que elas não tem noção? Nós aprendemos a falar, a nos comunicar. O nosso primeiro contato com a comunicação é o oral. Com exceção de pessoas que nasceram surdas ou que nasceram mudas, eu reforço, ou que nasceram mudas porque a surdez e a mudez, são muito confundidas, toda pessoa surda é muda, não é. São duas coisas. Pode haver junto? Pode, mas são coisas diferentes. E aí a gente tem esse contato com a língua e a gente aprende a falar, é a primeira coisa. A gente aprende a contextualizar as palavras. E aí essa coisa que a gente faz de falar o João sem braço, quem realmente para pensar o que isso significa? A pessoa só sabe o contexto. Aí eu quero justificar que a pessoa João sem braço, por exemplo, é a pessoa que tá fazendo moleza, por exemplo, eu dar uma de João sem braço, tá de moleza. Ela não usa que a pessoa não quer fazer alguma coisa, ela usa João sem braço que ela aprendeu, cresceu ouvindo alguém falar, mas ela nunca parou de verdade para pensar sobre isso. Então assim, as palavras têm poder. Mas o que a gente precisa fazer nesse contexto? Não é só eu chegar aqui e falar para você todas as palavras que você não pode usar. Eu acho que é uma questão de você mudar culturalmente, como hoje, por exemplo, você pode pegar uma pessoa de 90 anos que você não vai ouvir mais o vosmecê. Foi cultural. Quando foi que isso mudou? Como mudou? Essas questões vão mudando sim, é preciso no dia a dia que a gente comece a trocar e sempre seja um processo contínuo. E a partir daí, então, esse tipo de palavras, tipo de coisa não vai mais existir como existe algumas palavras. Então, essa é a importância, a gente tem que mudar, tem que falar todos os dias sobre isso.

[Ricardo Cavallini]

– Legal. E pelo que está falando, então, isso não tem a ver com ser politicamente correto, mas tem a ver com empatia.

[Keila Almeida]

– Tem a ver com empatia essa mudança de comportamento, sim, porque as pessoas, no geral, elas são muito focadas no eu. Eu não queria estar nessa situação, eu não queria passar por isso. Então é empatia, é muito disso. Então, quando eu coloco a pessoa em um confronto com isso, aí ela consegue repensar.

[Ricardo Cavallini]

– Legal. Agora, eu queria entender de vocês qual é a importância desse tema para as organizações? E até como é que essa discussão está evoluindo ao longo dos últimos anos.

[Bruna Baldo]

– Quer falar Keila? Posso? Vou falar e você complementa. Então, eu comentei, a gente começou lá em 2007 nas iniciativas, a gente foi crescendo aí com as iniciativas de gênero, pessoas com deficiência, depois o Pride. Dois anos atrás, o Color Brave que é de equidade racial, que até o pessoal já veio aqui também do Grand Masters Matriz, que é o nosso programa mais recente e é fundamental, porque a gente até fez uma pesquisa, a Accenture fez uma pesquisa em 2019 em que ela avaliou várias empresas em mais de, em vários países

com mais de 20.000 pessoas. E ali eles analisaram fatores que são considerados como fatores de diversidade. Então, por exemplo, uma empresa ter uma meta de diversidade, a própria Accenture mesmo, tem uma meta de 50/50 até 2025. E aí as empresas que têm essas metas, que estipulam essas metas e essas ações inclusivas, elas podem inovar até cinco vezes mais do que nas empresas que não têm programas de diversidade. Por que isso? pela questão do funcionário se sentir confortável em dar sua opinião, em dar suas ideias, têm menos medo de falhar e, principalmente, pode ser mais autêntico. Então, a própria Keila mesmo pode expressar a sua autenticidade, assim como todos nós na empresa podemos expressar a nossa autenticidade no nosso dia a dia. Então, não ter receio, por exemplo, quando vai se candidatar para uma vaga, que a gente até ouviu algumas situações ontem no nosso evento interno: não entreguei o meu laudo porque fiquei com medo de como seria. Nós recebemos essas perguntas de funcionários, não só de candidatos, e a gente até explicou ontem que a Accenture realmente tem todas as ferramentas, tanto do ponto de vista de acessibilidade quanto do ponto de vista, enfim, situacional, para realmente fazer a inclusão de todas as pessoas.

[Keila Almeida]

– É uma questão assim também, se você for pensar não só para a organização, a sustentabilidade da sociedade em si. Quando você tem diversidade, você está criando para todo mundo, para todas as pessoas e as empresas que elas não são de um luxo, por exemplo. Empresa de luxo tem um foco, mas uma empresa que produz serviços é para a comunidade e para a sociedade. Então, para se manter sustentável, você precisa fazer para todo mundo pensar como essas pessoas. Então, você traz ela para o meio da conversa, para estrategicamente, não só na questão de negócios, mas de sustentabilidade, que seja bom para todo mundo pensar nos produtos e serviços que você vai entregar. E também tem a questão dela, a vivência dela, o que isso impacta no que ela faz, como ela faz e por que que eu tenho que criar algo que vai melhorar a vida dela? Porque hoje o que a gente vê mesmo é criar produtos, serviços, tecnologia para facilitar o dia a dia. Mas de quem? Então, se você não conhece essas pessoas, você não vai fazer.

[Ricardo Cavallini]

– Eu ia perguntar para vocês, além da questão social e da inovação, que é uma coisa que eu falo bastante aqui, da importância de diversidade e de outras cabeças, outros históricos de vida e tudo para a inovação. Ia perguntar que outras coisas, vocês já citaram algumas, você falou de economia, e que para a empresa ela está numa economia pujante. É óbvio que é muito melhor para ela. Você citou alguma coisa que tem a ver com segurança psicológica, que a gente já sabe também que é fundamental, fundamental para ter resultado. Mas tem uma pesquisa mesmo, eu vi uma bem séria do Google falando sobre isso de segurança psicológica, o quanto isso aumentava o rendimento das equipes. Ou seja, não é só uma questão social, mas tem muitas outras coisas. Você também citou aí, por exemplo, você está fazendo serviço para sociedade, precisa entender a sociedade. Então, mais do que ter outras ideias é também ter históricos de vida diferentes para poder.

[Bruna Baldo]

– Tanto que a Keila está fazendo parte de um grupo de acessibilidade, porque assim, os próprios funcionários é que também atuam nas iniciativas. uma equipe de diversidade que eu faço parte, enfim, que outras pessoas

fazem parte. Mas sem o funcionário a gente não consegue fazer as coisas. Então, a gente tem comitês e aí tem a própria Keila. Keila, conta um pouquinho do comitê que você participa.

[Keila Almeida]

– A gente tem o comitê Sem Barreiras. A gente tem o Color Brave também, mas hoje focamos o Sem Barreiras. E, o que a gente faz nesse comitê? A gente reúne nossos profissionais, as pessoas que têm deficiência na empresa e a gente conversa sobre as iniciativas e a gente diz, olha, pessoal, eu preciso de vocês, a gente está fazendo isso em prol da inclusão. A gente precisa que vocês digam: funciona, não funciona. E aí a gente ouve as pessoas, a gente debate se realmente isso aqui está funcionando e não está. A gente teve uma conversa há pouco tempo e sempre pra ver a liberdade. A gente vai fazer uma festa agora na empresa e as pessoas começaram a falar, olha esse local e eu não achei muito legal. Ah, esse local aqui para mim, por exemplo, eu gostaria de ir com uma pessoa e eu não posso, eu vi que não vai dar para levar muita gente. A gente entende que é questão de capacidade. Quando a gente contrata, a gente tem sei lá quantos funcionários e aí todo mundo leva alguém, a gente sabe que não vai dar, então precisa ter um limite. E aí, a Bruna mesmo, entrou nesse grupo, foi conversando. Não, gente, não é assim. Se você tem uma necessidade, você pode, precisa comunicar isso. A questão do local realmente está havendo muitas festas e a gente não conseguiu outra coisa, mas estaremos preparados no próximo ano.

[Bruna Baldo]

– É, na verdade, a gente já está se preparando para esse ano mesmo porque a gente fez um trabalho manual de perguntar um por um, qual é a necessidade. Já surgiram algumas, inclusive. E é o que você falou Keila. O local tem que estar preparado, então os locais, as festas também estão preparadas. Toda essa preocupação tem que ter. Desde ter intérprete para interpretar as músicas que vão tocar na banda. Tudo isso, as pessoas perguntam: “intérprete?” Porque as pessoas ainda não sabem que o intérprete faz o intérprete das músicas que serão cantadas pela banda, o cardápio em braile, enfim, tudo isso tem que ser pensado quando vai fazer um evento. E na própria Accenture, e a Accenture sendo uma consultoria, a gente não é um produto físico, não é nada físico, né? Então, nossos capitais são as pessoas e aí, pra quando a pessoa entra na empresa, tem também preocupação com a acessibilidade dela para o cliente que ela vai trabalhar, porque tem muita gente que trabalha nos nossos escritórios que a acessibilidade é garantida, mas também tem muita gente que é em cliente. Então, tem toda uma equipe multidisciplinar que é, enfim, composta pela área diversidade, pelo RH, business partners, o nosso sponsor, que infelizmente não pode estar aqui por motivo de saúde, enfim, mas é toda uma equipe preocupada realmente com a acessibilidade quando vai alocar em um cliente, por exemplo.

[Ricardo Cavallini]

– Legal! Agora, eu queria entrar um pouco mais na questão prática, então acho que a pergunta mais básica seria: quais são os principais desafios de botar isso numa empresa? De começar um processo de uma empresa.

[Keila Almeida]

– Quer responder Bruna?

[Bruna Baldo]

– É desafiador. Realmente. Como eu falei, a gente começou lá atrás. Enfim, temos desafios, estão sempre mudando, mas sempre tem desafios, né? Então lá atrás, um dos nossos desafios era realmente a questão de capacitação, então, num cenário que 25% da população brasileira tem ensino superior ou ensino médio. Então é esse o nosso source. A nossa fonte pra trazer pra Accenture. E lá atrás, a gente começou uma capacitação para pessoas com deficiência. Inclusive, Keila, você entrou por essa capacitação?

[Keila Almeida]

– Sim!

[Bruna Baldo]

– Eu vou complementar aqui e você comenta. E é uma capacitação de tecnologia. Então, a gente busca com os executivos, com a liderança, enfim, quais são as tecnologias necessárias pra que a gente traga as pessoas. Então, a gente faz essa capacitação, a gente divulga. Tô falando desde 2007, a gente divulgava lá nas redes sociais, no Facebook, enfim, e hoje também em outras plataformas. Então, a gente divulga, as pessoas se candidatam, né?

[Ricardo Cavallini]

– Mas, Bruna, só pra entender, quando você fala de capacitação técnica, está falando aqui de usar office, usar Teams ou programação?

[Bruna Baldo]

– Tudo!

[Ricardo Cavallini]

– Tá, então vai ter desde coisas mais simples, tipo usar um computador, até coisas mais complexas como uma programação, é isso?

[Bruna Baldo]

– Isso aí. E aí a gente fez várias ações, desde aquela época a gente já contratou mais de 500 pessoas só por essas capacitações. Mas é claro que rolam também essas capacitações de forma natural. Aí Keila, eu até queria que você comentasse um pouco, como é que foi na época que você entrou?

[Keila Almeida]

– Sim, só pra complementar também, não para aparecer que, por exemplo, “ah, então quer dizer que a pessoa com deficiência não tem qualificação?” Sim, elas têm. E bastante pessoas, tem muita qualificação. Mas uma das grandes barreiras ainda para as pessoas com deficiência é o acesso à educação. Porque a gente vê que a educação não tem a acessibilidade que as pessoas precisam. Então, muitas pessoas ainda desistem. Não tem como, por exemplo, a questão de estrutura física, de local mesmo. Uma pessoa que utiliza uma cadeira

de rodas para se deslocar da sua casa para o local da escola, chegar na escola tem escada, então ela não tem acessibilidade.

[Ricardo Cavallini]

– O que você está falando é muito similar quando a gente fala de racismo estrutural.

[Keila Almeida]

– Sim.

[Ricardo Cavallini]

– É estrutural na educação não atender esse perfil de pessoas.

[Keila Almeida]

– Sim.

É estrutural. Então é um grande problema que as empresas estão tendo que resolver a partir dessas capacitações, ou seja, ok, o que é que você sabe até aqui? A partir daqui a empresa precisa dessa skill. Então você entra, se capacita nisso aqui que eu preciso em uma empresa. Não necessariamente que você não tem capacitações, mas o que eu preciso é essa skill, então estou te dando essa capacitação para você trabalhar comigo. Então, é basicamente nesse contexto, para não parecer que as pessoas não têm. O que é muito comum.

[Ricardo Cavallini]

– Importante você ter dado esse...

[Keila Almeida]

– E é assim uma das formas que eu entrei no caso, foi essa. Foi um curso de capacitação, na verdade, foi programação também. E quando eu entrei, eu passei em todo processo. Quando eu entrei, não havia vagas naquele momento para aquela área que eu fui capacitada, então nem por isso foi assim, então desculpa aí, eu vou rescindir o seu o contrato, não. Então você olha, nós temos essa oportunidade, qual você quer ir? Pra onde você vai? Aí até hoje funciona assim, as vagas abrem. Olha, nós temos essa aqui, conversa com o gestor, a gente vai conversar com o gestor. Então, você sabe isso? Eu não sei. Olha, podemos te ensinar ou não tem como te ensinar. Ok, vai para outra vaga, é assim. Então, eu entrei e fiquei em uma outra posição. Depois, eu cheguei a ir para a área de TI também, que foi a área que eu me capacitei e hoje eu faço outra coisa, porque também teve esse processo. Eu tive a oportunidade de experimentar e aí eu não me identifiquei com a maioria das coisas que eu fiz. Hoje, eu me identifico no marketing, hoje eu me identifico com a comunicação e aí eu estou investindo nisso e eu tenho esse espaço, inclusive estar aqui me comunicando é um deles, para falar.

[Ricardo Cavallini]

– É muito bem-vinda. Aliás, deixa eu lembrar uma coisa só. ocê citou o Color Brave, que é o programa de raça da Accenture, a gente teve um episódio muito legal, tá? Procurem na página da Accenture no LinkedIn que

vocês acham fácil. Foi muito legal também. E tem episódio de Pride que a gente fala dos programas LGBTQI+ da Accenture que são bem legais. Keila, mas eu queria, eu queria força mais na história do básico. E para começar, essa empresa precisa fazer algumas mudanças básicas na estrutura, seja de sistema, seja físico. Se ela não tem um elevador ou tem só uma escada, enfim, isso também precisa ser feito é isso?

[Keila Almeida]

– Precisa. É necessário. E para a empresa fazer isso, ela precisa chamar essas pessoas para conversar, pra entender qual é a necessidade. Claro, tem profissionais capacitados, por exemplo, para fazer uma estrutura física acessível, tem. Porém, as necessidades são muitos mesmo. Então, uma pessoa tem competência técnica, ela conhece tudo que ela precisa fazer para colocar acessível, mas no dia a dia, na experiência da pessoa, não vai funcionar tão bem assim. Então, a maioria das empresas hoje. Desculpa. A maioria das pessoas hoje, das pessoas não, das empresas, no caso. elas têm esse hábito, eu não vou incluir porque eu ainda não tenho e não começam o processo. Então, por exemplo, uma coisa que eu vi diferente na Accenture, eu tenho isso, isso e isso. Eu chamo as pessoas. Eu começo esse processo, porque eu me lembro, comecei em 2011, era outra coisa. Hoje é gigantesco. Hoje a gente realmente tem muito mais acessibilidade, muito mais noção do quanto mais a gente tem que avançar sobre isso. Mas, em 2011, não era bem assim. Então, eu acho que precisa dessa mudança física, estrutural, que nem no caso de tecnologias, de estrutura, que seja uma tecnologia acessível. Uma estrutura, desculpa, tecnologia assistiva e estrutura física acessível. É importante você pensar nisso, mas não sozinho. Chama a pessoa que vai ser inclusa para conversar, para olhar sua estrutura e falar “não, eu consigo”. A partir daqui você só vai precisar me ajudar com isso. Mas vamos seguir.

[Bruna Baldo]

– E por isso que os funcionários fazem parte dos comitês. Então, a gente tem dois comitês principais que é o Comitê Sem Barreiras, que é formado por funcionários da Accenture. Então, com a Keila e tantas outras pessoas, mais de 30 pessoas, 40 pessoas nesse comitê que é liderado pelo André Fiorini, que é um executivo da Accenture, ele mesmo, posso citar de exemplo, porque ele não é uma pessoa com deficiência, mas ele já está nesse papel há mais de dez anos, está trazendo, dando voz às pessoas com deficiência e falando em para Accenture, quando a gente fala de pessoas com deficiência, é um outro grupo que a gente tem, é o do grupo Família Sem Barreiras, que são funcionários que têm familiares com deficiência. Eu mesma, eu sei o que é isso, desse universo desde quando eu nasci, porque eu tenho irmão de 41 anos, eu tenho 39, ele tem 41, então eu sei bem como é esse universo da inclusão, da diversidade. E é um grupo também super robusto, tem umas 20, 30 pessoas também que participam, que trazem realmente as questões dos familiares. A questão, várias situações, questão de acessibilidade, questões, por exemplo, do plano de saúde, enfim. É um grupo de apoio, uma rede de apoio enorme que a gente tem ali. É muito bacana.

[Ricardo Cavallini]

– Isso é interessante. Eu nunca tinha pensado, porque você tem um familiar com PCD, isso impacta na tua carreira. Não estou falando da festa que eu vou levar o meu parente que tem PCD. Nós estamos falando de

sei lá, o tempo que eu tenho que de repente disponibilizar atenção, isso tem impacto. Acabou de falar, por exemplo, de gênero. Uma mãe que acaba tendo mais tempo, mais dedicação, é muito similar.

[Bruna Baldo]

– Total. E na pandemia, na pandemia também se...

[Ricardo Cavallini]

– Não tinha pensado nisso.

[Bruna Baldo]

– É reflexo. – É por isso que a gente briga e fala sobre essa questão que a gente precisa ter as pessoas com deficiência no centro de soluções. Porque como a gente consegue autonomia? É tipo a partir do que? É construindo tecnologias, construindo acessibilidade, então até isso vai mudar se a gente tiver espaço nas decisões de negócio, os negócios que estão sendo criados para a sociedade, ou seja, a sociedade tem essa mãe, tem esse familiar aí da pessoa com deficiência. E aí tem os amigos, tem os filhos, porque as pessoas com deficiência têm famílias, têm filhos, têm amigos. Então, por exemplo, essa pessoa quer sair para uma festa e não tem acessibilidade para ela chegar lá. Ela não consegue ouvir a música, não consegue compreender. E isso não afeta só ela, afeta as pessoas que estão com ela. Porque eu, por exemplo, uma pessoa com deficiência que sai, a minha esposa, minha filha, então, por exemplo, saí de casa e alguma coisa me deixou desconfortável, logo elas vão perceber, vai afetar.

[Ricardo Cavallini]

– Afeta todo mundo.

[Keila Almeida]

– Elas não têm deficiência. Então, é por isso que é importante ter essa visão, essa percepção de que a sociedade, as pessoas com deficiência fazem parte desse contexto.

[Bruna Baldo]

– Que cai na história que eu falei de autenticidade. Então, de novo, se a pessoa não pode ser autêntica, se ela não pode expressar a questão da deficiência, qualquer outra situação. Realmente, como que ela vai fazer o melhor dela no trabalho se não tem isso.

[Ricardo Cavallini]

– E tem a ver não só com aquilo que eu falei de segurança psicológica, mas tem a ver também com dar a tua opinião, que para inovação é fundamental.

[Bruna Baldo]

– Sim.



[Keila Almeida]

– Sim.

[Ricardo Cavallini]

– Se você não colaborar com a tua visão de mundo...

[Keila Almeida]

– Não vai funcionar.

[Ricardo Cavallini]

– Não vai funcionar. Bruna, uma pergunta que eu tenho feito sempre que a gente traz alguma coisa desse tipo de programa aqui é: a Accenture é uma consultoria, vocês estão levando também uma consultoria, vocês fazem tanta coisa hoje, mas vocês estão levando isso para clientes ou não? Vocês têm serviço para também ajudar os clientes a fazer essa transformação?

[Bruna Baldo]

– Sim, a gente tem uma área que é separada da nossa, que fica dentro do RH, que é uma offering de inclusão, de diversidade. Então, sim, a gente presta serviços direto aí para outras empresas na questão de diversidade. Muitos clientes nossos também, pra preencher, por exemplo, uma questão de auditoria também. Sempre nos perguntam, nos questionam o que a gente oferece, qual é o nosso percentual, enfim. Então, sim. E além disso, tem também a parte.

[Keila Almeida]

– Eu trabalho nessa parte, a gente chama de access estúdio, que é realmente pensando na acessibilidade e a gente fala access porque todo mundo precisa de acessibilidade, a acessibilidade é para quem acessa. Todo mundo. Então, a gente pensa no contexto, não só para pessoas com deficiência, mas qual é o acesso? Qual pessoa precisa desse acesso? O que é que o cliente não tem? Então, a gente pensa não só externamente, mas também interno. A gente todo dia avalia casos, por exemplo, o marketing, a gente posta alguma coisa. Às vezes acontece de sair alguma coisa sem texto alternativo. Na hora, a gente fala que precisa colocar um texto alternativo aqui e ver o que saiu.

[Bruna Baldo]

– E não que a gente não erre. Não que a empresa acontece.

[Keila Almeida]

– E aí gente tem essa abertura para falar e tem na hora, moossa, saiu. desculpa. Mas aquele negócio, a pressão da gente trabalhar meio de comunicação, fiz, foi.

[Bruna Baldo]

– E a Keila ela faz isso mesmo. Se tem alguma coisa, ela já está me acionando no Teams e falando, olha...

[Keila Almeida]

– E por exemplo, uma coisa que aconteceu comigo recentemente...

[Ricardo Cavallini]

– Aqui a gente erra muito, mas geralmente quem erra é o Mandíbula.

[Bruna Baldo]

– Mas também, Mandíbula? Poxa...

[Ricardo Cavallini]

– Mas ele que pediu para usar esse nome, é o nome artístico dele. Desculpa, te interrompi.

[Keila Almeida]

– Magina, então é isso. Por exemplo, acontece comigo que sei que tem que fazer a descrição várias vezes, eu começo a falar alguma coisa, eu esqueço de fazer descrição. Então é um processo, a gente está num processo, a gente corrige e depois a gente aprende. É isso.

[Bruna Baldo]

– Desculpa.

[Ricardo Cavallini]

– Não, fala.

[Bruna Baldo]

– Só queria adicionar um ponto da questão da acessibilidade, que a Accenture tem uma ferramenta, superimportante falar isso, é uma ferramenta que o profissional com deficiência acessa o site, abre um chamado para solicitar, por exemplo, algum equipamento de acessibilidade. Então, por exemplo, muitos do que têm surgido aí. Monitor com uma tela maior para poder enxergar r para quem tem baixa visão ou então um teclado ergonômico, ou então descanso pé, ou então um suporte para o notebook.

Então todo profissional com deficiência tem acesso a essa plataforma para poder solicitar.

[Ricardo Cavallini]

– Legal, vocês comentaram de uma festa ontem. Imagino que vocês estavam celebrando o Dia da Pessoa com Deficiência.– Nós estamos nesse mês, vai ter uma chuva de posts, sempre tem. Eu queria entender assim. Esse momento, essa concentração, óbvio que deve ajudar porque chama a atenção para o problema e que é relevante a gente falar disso. Mas como é que agente leva a isso para fora desse mês, entendeu? Eu queria entender um pouco de vocês também, se só isso também não atrapalha e como é que a gente foge dessa limitação do calendário, entendeu?

[Bruna Baldo]

– Pode falar Kei.

[Keila Almeida]

– Eu assim, eu acho que realmente é uma coisa complicada, que às vezes eu tenho impressão, e essa opinião é minha, eu tenho a impressão que as datas sobre os direitos das pessoas, elas são tratadas como o Carnaval, assim, o carnaval a gente sabe, fazer o que? Vamos fazer uma festa e vai. E aí a maioria das empresas tem realmente esse hábito, esse hábito de chegou essa data, vamos falar sobre isso porque a gente sabe que aquela coisa que todo mundo que trabalha com marketing, o algoritmo, vocês estão falando disso aqui, eu também vou falar porque tenho que aparecer, tenho que ficar relevante. Então, fazer na data não é um problema. A questão é internamente, todos os dias, essas conversas, elas acontecem? Elas têm a oportunidade de seguir? Isso é importante ter. Eu não estou fazendo no externo, porque nem todo mundo está falando disso e eu estou seguindo o momento e a gente acaba ficando alvo dessas coisas que se chama algoritmo, que se chamam como que as mídias sociais funcionam. Então, a empresa segue o seu fluxo, ok, mas o que é que você faz internamente? Como é que essas conversas acontecem? Então assim, a gente sair disso, a gente está muito focado nesse sentido. É importante sim falar dessa data, como as pessoas estão falando para você mostrar. É importante também usar o espaço, como todas as empresas estão usando para mostrar o que você faz.

Mas não só isso.

[Bruna Baldo]

– E tem os próprios comitês, tem reuniões de 15 em 15 dias, o sponsor é super participativo, então sempre está puxando reuniões, conversando também com a área de diversidade, com o RH, até porque também existem outras datas não tão importante quanto essa, mas não tão relevante, eu diria. Mas tem outras datas. O Dia Nacional da Pessoa com Deficiência, que é em setembro, o Dia Mundial do Autismo, que é em abril. Mas a gente não fica só preso nessas datas. É claro que a data a gente tem que ter um hype maior, mas não ficamos presos a essa data. A gente fala em ter, até porque a gente fala muito essa questão da interseccionalidade. Então, em março, por exemplo, a gente também organizou um evento de interseccionalidade.

[Ricardo Cavallini]

– Explica o que é isso.

[Bruna Baldo]

– Interseccionalidade é quando a gente está falando de vários recortes de uma pessoa.

[Keila Almeida]

– Eu, por exemplo.

[Bruna Baldo]

– É um ótimo exemplo.

[Keila Almeida]

– Nesse caso, eu Keila, eu sou uma mulher negra, aí tem a questão mulher, é um recorte, negra é outro recorte, eu sou surda, outro recorte, eu sou lésbica, tem outro recorte.

[Ricardo Cavallini]

– Você pegou o combo inteiro.

[Keila Almeida]

– É eu peguei o combo inteiro. Inclusive... Suocomitês aqui. Mas é isso. Então, quando a gente fala de interseccionalidade, são esses, vamos dizer, marcadores sociais que as pessoas têm dentro de diversidade, porque interseccionalidade é muito mais que isso.

[Ricardo Cavallini]

– Assim como você tem LGBTQIA+, mas você tem uma miríade de perfis diferentes. Legal. Agora, eu queria entender o seguinte, Bruna, trazer a pessoa pra dentro é um problema, mas como é que se acompanha dentro dessa pessoa? A gente começou falando de etnia. É uma questão. Uma coisa é contratação que tem que mudar. A contratação tem todos os esforços.

Mas como é que essa pessoa para ela crescer, seja na Accenture, seja nas empresas que estão escutando a gente, como é que vocês fazem isso? Esse acompanhamento.

[Bruna Baldo]

– É desafiador sim, mas diria que era muito mais desafiador quando a gente começou. Claro que hoje está bem melhor o source, e muito mais pessoas, naquela época, lógico, mas muito mais pessoas aí formadas ou que terminaram o ensino médio. Então, hoje, com certeza muito maior, mas também mais competitivo, obviamente. E dentro da Accenture, essa equipe multidisciplinar que eu comentei então que é o RH, business partner, a área de diversidade, um consultor também, que atua, que é uma pessoa com deficiência. Então, todas essas pessoas se reúnem quinzenalmente para discutir a carreira do profissional com deficiência. Então, essa reunião é realizada de 15 em 15 dias pra entender as questões da alocação, a alocação é quando essa pessoa está trabalhando em um cliente. Isso que a gente fala de alocação. Então, a gente conversa sobre a locação, sobre quando que vai acabar aquela alocação, porque é uma consultoria, tem prazo pra acabar muitas vezes. Então, esse acompanhamento é feito quinzenalmente e também, óbvio, quando tem alguma situação urgente, alguma situação crítica, a gente está sempre acompanhando. Esse acompanhamento é fundamental pra que realmente tenha um desenvolvimento de carreira. Tanto é que agora em dezembro a gente teve aí 20 profissionais que foram promovidos, 11% das pessoas com deficiência são executivos, são líderes, pessoas que já estão, que estão aí em posições de liderança, posições executivas.

Tivemos várias histórias aí, mas é porque realmente tem esse acompanhamento de carreira. É fundamental que você acompanhe a carreira das pessoas.

[Keila Almeida]

– Então assim, tem uma parte. Quando a gente fala de acompanhamento, tem a questão de que a pessoa entrou aí, eu estou fazendo isso aqui, como ela disse. Essa questão da locação, eu estou no cliente, o cliente acabou, eu faço o quê? Aí a gente tem uma quantidade absurda de treinamentos e a gente tem mentores de carreira sim, as pessoas que são sênior, alguém é mentor dessa pessoa. Acontece lá dentro para guiar esse profissional. Então assim, nosso aprendizado agora está sendo que é, eu acho que a maioria das empresas vai ter esse tipo de aprendizado, que é questão de entender o que é que eu preciso, qual é a minha necessidade, o que que é que não está funcionando, que eu preciso equiparar. Eu não falo nem ajudar, mas equiparar para que você siga com a sua carreira, porque, naturalmente, as pessoas que não têm deficiência, elas seguem a carreira dela, elas têm mentoria, elas já tem também noção disso, porque aquilo que eu falei, a educação, como que ela aprendeu a fazer as coisas, ela aprendeu. A pessoa com deficiência, não tem esse empoderamento, essa informação de buscar mentores, de buscar treinamentos, de aprender mais. Muitas pessoas não tem porque a estrutura não foi feita para ela e não ensinou que ela pode. Então a gente tem isso dentro da empresa, tem os mentores, temos treinamentos e seguir para onde você quer ir, qual carreira você vai seguir. Aqui já acabou. Onde você vai? Tem essa e essa opção. Você gostaria de seguir? Se você gostaria de seguir, são os treinamentos que você precisa. Se for externo, algumas parcerias, inclusive de certificação, que dá para o profissional, paga as provas para o profissional, inclusive. Isso tem internamente.

[Ricardo Cavallini]

– Legal.

[Bruna Baldo]

– E fora que as oportunidades, se é para falar de oportunidade, na Accenture tem muita oportunidade. Se a pessoa está na área de tecnologia, a própria Kei é um exemplo, estou na área de tecnologia, mas não se identificou, então tem a área administrativa, a área financeira, área do RH, as funções corporativas. Então assim, é impossível dizer que não tem espaço e não tem autonomia para mudar.

[Ricardo Cavallini]

– Vocês têm espaço. Eu sei, porque a gente já conversou sobre isso aqui, tem espaço para quem não fala inglês, que hoje é muito raro, muitas empresas nem falam e tem essa obrigação. Até comentei aqui outro dia, não lembro que episódio foi de isso tem sido muito comum, uma história minha, mas muita gente tem contado isso que tem acontecido. Um amigo meu, que é programador, se inscreveu em duas empresas, as duas pediam um inglês perfeito. Ele falou "meu inglês não era perfeito, não passei em um processo, adivinha qual? Um era brasileiro e um europeu. Ele não passou na brasileira, na europeia ele passou, que é quem realmente ia usar o inglês. Então tem essas coisas. Agora, eu imagino que a questão cultural é sempre a mais difícil.

Não importa, está falando tecnologias, está falando de PCD. É mais difícil do que a tecnologia ou de qualquer outra questão. Eu fiquei imaginando, por exemplo, existe uma das questões que eu fico imaginando, existe algum risco disso cair, por exemplo, em paternalismo? Por exemplo, existem gestores que de repente ficam em dar um feedback mais honesto, mais transparente, essas coisas também precisam ser tratadas. Como é que funciona isso? Isso faz parte dessa educação cultural ou não?

[Bruna Baldo]

– Com certeza, sim. E a gente tem trabalhado muito com a liderança nesse sentido, porque sim, ainda encontramos, a gente está no processo de jornada, uma transformação. Então, nem tudo é perfeito e a gente tem feito um trabalho realmente com a liderança de sensibilizar, de falar sobre capacitismo, de não inferir que a pessoa não vai ser capaz de fazer tal função por causa da deficiência e realmente fica numa questão de dar o feedback correto porque tem medo da pessoa interpretar de outra maneira. Mas a questão é que o feedback tem que ser o mais transparente possível. A gente estava tendo essa discussão ontem do evento né, Keila?

[Keila Almeida]

– Sim, é uma das coisas que faz parte da minha história aqui dentro da empresa também, é que eu tinha esse comportamento no início, eu cheguei e eu recebia feedbacks, como por exemplo, olha, nesta área a gente não tem oportunidade para você, aí a gente quer que você faça esse tipo de treinamento aqui e aí a partir daqui a gente te guia. Aí eu ficava “você está falando isso porque eu tenho deficiência, só porque eu tenho deficiência que eu não tenho espaço na área, tá todo mundo aí tem gente que foi promovido e qual é o problema? Não estou entendendo”. Então, essa era minha interpretação de feedback. E assim, tanto a questão do líder quanto o liderado tem essas questões. Foi uma coisa que a gente conversou, o Fiorini até falou “é muito importante você interpretar o que está sendo dito para você” E olha, e por exemplo, eu ficava nessa área por causa da minha deficiência, mas eu jamais fazia essa pergunta. Eu falava “você está falando isso por causa da minha deficiência?” “Eu não fazia. Hoje em dia, eu falaria, mas eu não tenho mais essa necessidade, porque eu consegui compreender o que estava sendo dito.

O líder tem uma visão maior de para onde a empresa está indo. Então se ele está dizendo nessa área não tem espaço. Uma coisa que aconteceu foi, a digitalização da área, então não ia ser mais necessário um profissional fazendo aquilo. Mas eu não tinha essa visão. Meu líder sim, ele direcionou, mas eu não ouvi, literalmente, dessa vez. foi nem só a questão de porque eu não ouço, mas uma questão de tipo figurativa. Não prestei atenção, não dei atenção àquilo, eu não tinha, sei lá, maturidade para isso, não tinha direcionamento para isso. Então foi importante, é importante isso, esse processo.

[Ricardo Cavallini]

– Legal. Bruna, você falou muito do André, que é hoje líder desse comitê. Mas eu queria entrar um pouquinho mais, assim, ter um sponsor, ter um comitê. Isso é fundamental ou não?

[Bruna Baldo]

– Sem dúvida, sem dúvida, porque de novo, como a Kela falou, né? Tem que ser, o profissional, tem que estar no centro. Se ele não faz parte do comitê, se voluntariamente ele não se engaja, a gente não consegue fazer de forma empática, a gente não consegue entender a necessidade da outra pessoa. Então, por isso que é importante ter ali no nosso comitê pessoas de áreas diferentes, porque a Accenture é um universo. São várias Accentures em uma. Então, a área de operações é totalmente diferente da área de consultoria, estratégia, diferente da área de Song que fica aqui próximo na Vila Leopoldina.

[Ricardo Cavallini]

– Do lado.

[Bruna Baldo]

– Do lado. Diferente da área de tecnologia. Então, são áreas muito diferentes. Então por isso que é fundamental ter pessoas e temos pessoas, funcionários com deficiência de todas essas áreas participando, porque nem sempre a necessidade de um prédio, por exemplo, é igual ao do outro prédio. A gente tem o básico lá, mas cada prédio tem a sua necessidade. Cada projeto, cada cliente tem a sua necessidade. Então, é fundamental. E o Fiorini conduz isso de uma forma brilhante. Ele, sendo um diretor da Accenture, da área de tecnologia, voluntariamente participa, já puxa, isso há muitos anos e ele que é a pessoa que puxa todo mundo.

[Keila Almeida]

– É assim, ele, o Fiorini. Ele tem essa importância para a gente, porque essas conversas que a gente tem, ok, elas não ficam só entre a gente, elas vão para os executivos, elas vão para os cargos, eles vão entender o que está acontecendo, o que a gente precisa fazer e quem vai levar essa conversa adiante? Quem vai fazer isso é ele, por que? Nesse momento ele tem esses skills, essas habilidades para estar nesta conversa, que nós aqui, entre nós, não tivemos alguém ainda. Agora mesmo que o Sérgio está chegando nessa posição, por exemplo. Então, agora sim o Sérgio, uma pessoa com deficiência que está chegando lá, que já entendeu o processo, ele vai entender como é a comunicação lá. Nós não temos isso, então imagina eu pegar, sei lá, colocar todo mundo falando. Então o meu problema é esse, para ele é mais estratégico. Aí o Fiorini entende o que está acontecendo, desenha estrategicamente e leva para a parte de tomada de decisão, a parte estratégica. Então ele tem esse papel importante.

[Bruna Baldo]

– E ele, desculpa. E talvez você esteja se perguntando, mas porque o Fiorini não é uma pessoa com deficiência? Realmente, mas é a mesma questão da história do Color Brave, por exemplo, a importância de ter aliados brancos. Então, aqui cai na mesma história de que é importante ter pessoas sem deficiência que também sejam aliadas, entendeu? Então, eu vejo ele genuinamente com paixão, olha essa questão, mas não quer dizer que não tenha pessoas executivas. Então tem vários, tem diretor na Accenture com deficiência, mas é porque ele já está há muitos anos totalmente envolvido e é uma pessoa que leva direto para o board as questões, mas é importante ter aliados sem deficiência também para ajudar.

[Keila Almeida]

– Até porque se não tiver, não tem o que fazer, porque se ficar só as pessoas com deficiência, falar dos seus problemas, mas o meu problema é que as pessoas sem deficiência não entendem a minha necessidade. Então, é preciso ter essas pessoas que não tem esse olhar, que não tem essa experiência, para conseguir compreender, para juntar com a gente, trazer inclusive as próprias visões. Eu errei porque eu pensava assim, desculpa não sabia, essas pessoas não sabem, mas não sabem porque não convivem. Então, essa parte importante dos aliados também, que não fazem parte dessa visão, não tem essa marca racial, vamos dizer assim.

[Ricardo Cavallini]

– Legal. Eu tinha começado aqui falando da complexidade. Uma das coisas que eu falei de diferença entre físico e cognitivo, né? Neurodiversidade está ganhando espaço. Como que vocês estão vendo isso?

[Bruna Baldo]

– Até com o meu irmão autista. Enfim, a gente entende que é um universo. São vários universos dentro de um universo. E a Accenture também tem pessoas neurodiversas, também trabalhando em várias áreas. Temos parcerias aí com algumas instituições. A própria Specialiserne que é super conhecida no recrutamento e capacitação de pessoas autistas. Então a gente tem até parceria com eles, mas é um tema que realmente tem ganhado bastante força. Temos discussões até no próprio Comitê do Família Sem Barreiras, porque muitas pessoas têm filhos, irmãos, principalmente na questão neurodiversa. Então, o foco ali é muito, nesse ponto mesmo. Então, a gente tem falado bastante sobre isso e também trazendo pessoas para trabalhar na Accenture com todo o acompanhamento.

[Keila Almeida]

– Assim, o desafio é essa questão inclusiva que você fala quando é negro diverso, como você vê o negro diverso? Uma deficiência, por exemplo, que você não vê? Então, o que acontece nesse sentido? A pessoa precisa ter o diagnóstico e a gente vê que na população, existem estudos falando que os negros diversos, eles, muitas pessoas, são negras diversas e não sabem.

Então a gente pode ter uma quantidade absurda de pessoas negro diversas na empresa, que tem vários fatores de neurodivergentes e elas não sabem e a gente também não. Então, nesse contexto, quando a gente fala de neurodivergência, essa é uma parte que é um desafio nesse sentido, você não vê essa pessoa, não tem um diagnóstico e também não tem como a gente saber. E aí é mais complexo. No entanto, quando se tem esse diagnóstico e tudo mais, é uma forma que a gente está no aprendizado e também porque a neurodivergência tem muitas divergências.

[Bruna Baldo]

– E muitas receberam diagnóstico agora na fase adulta. Então isso está cada vez mais comum também, pessoas nos procurando e falando olha, acabei de ter diagnóstico do autismo, então meu filho é diagnosticado com autismo, mas eu também descobri que eu também tenho esse diagnóstico. Então, cada vez mais comum, sabe?

[Keila Almeida]

– Sim, entendo. E a gente fica nesse aprendizado, assim está, e agora? O que é que a gente vai fazer? O que a gente precisa fazer? Basicamente, às vezes, na questão do neurodiverso, eu fui diagnosticado. Esse diagnóstico, possivelmente, precisa de um profissional que vai trabalhar essa questão. Essa pessoa já está trabalhando aqui com a gente e ela foi diagnosticada.

O que a gente precisa fazer é continuar acompanhando-a, liderando e dando oportunidade.

[Ricardo Cavallini]

– Legal. Só dar outro recado. Depois, visitem o fórum que lá, o nosso primeiro episódio do fórum foi com o Leandro Mattos, que tem uma startup que faz isso, ajuda a identificar não só autistas, mas também superdotados. Enfim, levando tudo pra escola pública, imagina se na escola privada já é difícil verificar isso. As famílias têm dificuldade, imagina na escola pública que tem pouco acesso a tudo. E eu acho que vale também um episódio recente do Fabrício Brasil, que de implante cerebral, que também tem umas startups muito legais nessa frente também. Escuta, tem uma coisa que a gente passou rapidamente, que eu queria aprofundar um pouquinho da diferença entre as indústrias e mesmo o exemplo que você citou. Mesmo dentro da Accenture, você pegar uma única, um único perfil de empresa, você tem o cara ali que de repente só faz reunião no Teams, estou exagerando, mas que passa o dia inteiro fazendo reunião no Teams. E você tem pessoas, de repente, que tem outro tipo de... E eu queria entender um pouquinho dessa diferença, porque você pega um cara que está num mercado é diferente de um cara que está em uma empresa de serviços, que é diferente de um cara que está na fábrica, que é diferente de um cara que trabalha com tecnologia. Isso muda bastante também, imagino.

[Bruna Baldo]

– A Accenture oferece toda a questão de acessibilidade, seguindo as leis. Então, chega lá, então tem desde piso tátil, braile nas máquinas, enfim, o que pra nós é básico, mas que muitas vezes não. Até tem uma situação que teve um executivo da própria Accenture da Holanda, que ele veio visitar dois anos atrás. Ele veio ministrar um treinamento e ele começou a tirar foto, tirar foto do piso, tirar foto braile, começou a tirar um monte de foto. E aí eu falei pra ele, o que você está fazendo? E aí ele falou assim, “é porque eu estou impressionado de ver o tanto de acessibilidade que têm aqui nesse escritório”, falou “olha, nem lá tem essa acessibilidade que tem aqui”. Então, dá um baita orgulho de ver assim que, claro, tem muitos avanços ainda.

[Ricardo Cavallini]

– Bruna, eu puxar para dar um exemplo para quem está escutando a gente de exemplos e dicas, porque acho que é uma coisa que as pessoas no dia a dia, imagino, porque tem tanta empresa que está tão distante ainda de um ideal. Não que, como vocês falaram, é uma construção constante disso, mas que está tão distante que eu acho que nem pensaram nisso, né?

Então, eu queria entender um pouquinho se tem alguma dica até de porque imagino que cada PCD é diferente, que pode ter de repente uma facilidade para um tipo de função e não para outra. Ou imagino que as dificuldades de cada indústria sejam muito específica.

[Bruna Baldo]

– Sim, sim, totalmente.

[Keila Almeida]

– E acho que não é uma questão só porque a pessoa tem uma deficiência assim, por exemplo, cada setor tem uma necessidade, a gente tem os profissionais da segurança do trabalho, a gente vê que eles têm um desafio diferente em cada lugar que ele vai. Por que? Porque essa empresa aqui eu tenho equipamentos que podem

ser químicos, porque nessa empresa aqui a gente trabalha muito com uma coisa que deixa o chão escorregadio, porque aqui a gente precisa de chão alto, então a gente vai ter essa questão de acessibilidade e aí cabe a gente pensar também, ok, a necessidade para fazer esse trabalho e essa função que ela depende disso. Este profissional que tem essa deficiência não vai caber nessa função e não tem como fazer isso diferente. Não tem como mudar esse tema. A gente vai fazer o que então? A gente pode fazer uma reskill, por exemplo, eu sei o profissional e ele vai atuar nessa área. É uma forma, é o que a consultoria faz. Não é só mudar o equipamento, a cultura e tudo mais. Às vezes a gente entende que o profissional pode, fazendo uma reskill e treinamento para alguma outra habilidade para ocupar um outro espaço, uma outra função. Então faz parte do processo de promover acessibilidade, de pensar dessa forma.

[Bruna Baldo]

– As empresas não podem esperar estarem perfeitas para começar a trazer pessoas, aquilo que tratamos no comecinho, né? Então é trazer as pessoas e, realmente, na entrevista perguntar se ela tem alguma questão de acessibilidade, algum equipamento que ela necessita para executar o trabalho. Então isso é o básico, é realmente entender a necessidade da pessoa.

[Ricardo Cavallini]

– E não ter esse medo de perguntar, né?

[Bruna Baldo]

– Exato.

[Ricardo Cavallini]

– Não ter esse melindre de ter essa transparência.

[Bruna Baldo]

– Realmente, tem que questionar.

[Ricardo Cavallini]

– Mas essa dica que a Keila deu é muito legal. Não precisa estar pronto, traze constrói junto, até porque vai precisar.

[Bruna Baldo]

– A gente também não estava pronto.. A gente teve que fazer, tem que fazer acontecer.

[Ricardo Cavallini]

– Legal, Eu queria terminar com seja uma dica ou um conselho de vocês para quem está escutando e tem uma empresa e ainda está muito no básico da sua história, pode ser uma dica, pode ser um conselho.

[Keila Almeida]

– É assim, quem está muito no básico. Eu acho que é começar a ouvir de fato os profissionais assim e olhar para dentro de casa de verdade e ouvir as pessoas que trabalham com eles.

[Ricardo Cavallini]

– E pelo que você falou, isso pode ser feito mesmo com quem não é PCD, porque pode ter familiares que tenham.

[Keila Almeida]

– Sim, de fato, até para começar conversas com os familiares que tem, vai entender a questão enquanto familiar, então ela vai trazer esse conceito. Mas se você quer entender o que fazer no conceito de incluir a pessoa, então traga aquela pessoa que será incluída para conversa, não necessariamente assim, eu vou trazer, já vou contratar. Aqui a gente traz, a gente dá um treinamento para ela sobre uma área que não necessita de acessibilidade e a partir daí a gente entende o que ela precisa para ocupar os outros espaços, as outras áreas, os outros cargos promovendo acessibilidade.

[Ricardo Cavallini]

– E nessas conversas, imagino, já pode surgir um sponsor ou um cara que toca a história.

[Bruna Baldo]

– Aí também fazer bench com as outras empresas. Então as empresas estão começando ou não começaram ainda buscar empresas que já tem algum avanço nesse sentido, participar de grupos de coletivos, a própria Accenture faz parte da REIS, a Rede Empresarial de Inclusão Social, que a Kei, inclusive, até fez também... Esse mês a Kei... Celebridade, né? Então, ela participou de um de um dos eventos da REIS, que é a Rede Empresarial de Inclusão Social, que a Accenture e mais dez empresas fazem parte. Para realmente trazer questões e endereçar as situações e soluções pra sociedade. Para as empresas.

[Ricardo Cavallini]

– Soletra pra gente, você lembra?

[Bruna Baldo]

– R-E-I-S, Rede Empresarial de Inclusão Social.

[Ricardo Cavallini]

– Tá bom, aí a pessoa acha na internet.

[Bruna Baldo]

– Sim, sim, mas enfim. Participar desses coletivos. Enfim, tem muito treinamento gratuito online na internet, treinamento de recrutamento de pessoas com deficiência. Tudo isso você acha facilmente no YouTube e outros sites também.



[Keila Almeida]

– Sim, essas conversas não são só para essas pessoas, os executivos também trazem o que eles encontram dentro das suas empresas, seus problemas, os desafios, conversam sobre isso, conversa com as pessoas com deficiência pra poder resolver as questões. Então, basicamente o grupo é para isso.

[Ricardo Cavallini]

– Legal, muito obrigado. Adorei o papo, espero que vocês voltem. Agora nós vamos matar a comida que vocês ficaram com vergonha de comer, vamos matar essa comida que está deliciosa.

Obrigado mesmo. Mandíbula, muito obrigado. Pessoal, quem ficou com vergonha aí pode postar pergunta aí nos comentários que a Accenture receita vai seguir e vai responder todo mundo, tá bom? E depois a gente vai postar também a versão no YouTube. Aí com o Libras a gente vai fazer o Libras bonitinha recortadinho prater também, apesar de ter tido aí. Como é que se chama a nossa intérprete, Mandíbula?

[Mandíbula]

– Tiara.

[Ricardo Cavallini]

– Agradeço a Tiara. A tiara? Agradeço minha tiara. Obrigado. Obrigado, Bruna. Obrigada, Keila. Valeu, valeu, Tchau.

[Vídeo]

– Quer ser valorizado por quem você é? E ajudar a mudar o mundo? Sua voz é a força da mudança. Movida a tecnologia e a criatividade humana. Seja a mudança. Seja Accenture.

Copyright © 2023 Accenture Todos os direitos reservados.

Accenture e seu logo são marcas registradas da Accenture.