

A CONTRIBUIÇÃO DA EDUCAÇÃO INCLUSIVA PARA A FORMAÇÃO PROFISSIONAL DA PESSOA COM NECESSIDADE ESPECIAL COM DEFICIÊNCIA FÍSICA

Elizaete Gomes Ribeiro ¹

Eliene Rodrigues ²

João Gabriel Rodrigues Ribeiro ³

Olívio Crispim de Medeiros ⁴

Cidianna Emanuely Melo do Nascimento ⁵

RESUMO

A inclusão de pessoas com deficiência no ambiente empresarial é um direito social garantindo a todo cidadão, que são garantidos pela Constituição Federal e as leis de cotas trabalhistas. A educação inclusiva é um dos principais aspectos de discriminação por parte de alguns gestores empresariais e até mesmo da própria família, que exclui seus filhos da sociedade. Assim, o tema deste trabalho tem como foco a contribuição da educação inclusiva para a formação profissional da pessoa com necessidade especial com foco na deficiência física. Sendo objetivo analisar a contribuição da educação para a formação profissional das pessoas com necessidades especiais com foco nas deficiências físicas. A justificativa vem de encontro que os colaboradores com alguma deficiência têm dificuldade de preencher as vagas existentes nas empresas, devido não tem uma formação profissional, e com isso dificulta no processo de seleção para a devida vaga em aberto. É importante lembrar em que a educação inclusiva é um dos principais aspectos de discriminação por parte de alguns professores, gestores e até mesmo da própria família, que exclui seus filhos da escola ou até mesmo da própria sociedade. A metodologia utilizada foi uma pesquisa de campo em uma empresa privada, identificada por X, onde se realizou um questionário com 10 perguntas para os gestores do departamento de recursos humanos e também para alguns colaboradores da empresa, total de 30 pessoas. Os resultados esperados foram com relação que a escola é fundamental neste processo de formação profissional do deficiente físico para o mercado de trabalho.

Palavras-chave: Deficiente Físico, Educação Inclusiva, Educação Profissional.

¹ Graduada em Bacharel em Administração – Faculdade Atenas Maranhense – FAMA; Graduada em Formação Pedagógica de Docentes do Ensino Fundamental, Médio e Profissional- Universidade Estadual do Maranhão-UEMA. Esp. em Psicologia da Educação-Universidade Estadual do Maranhão-UEMA. MBA em Administração de RH-UNITER-PR; cursando pós-graduação em Gestão em Saúde-Universidade Federal do Maranhão-UFMA; elizaetegomes@hotmail.com.

² Graduada em Licenciatura em Pedagogia-Universidade do Estado do Maranhão-UEMASUL; ln.2022.rod@gmail.com.

³ Graduando no curso de Bacharel em Enfermagem-Universidade Federal do Maranhão-UFMA; gabrielrodrigues32400@gmail.com.

⁴ Graduando do Curso de Música Licenciatura da Universidade Estadual – MA - UEMA, ocrispim@bol.com.br;

⁵ Orientadora, Bacharel em Enfermagem- Faculdade Integral Diferencial (FACID). Esp. em Gerontologia-Faculdade de Venda Nova do Imigrante (FAVENI). Mestra em Antropologia - Universidade Federal do Piauí (UFPI). Doutoranda em Saúde Coletiva - Universidade Estadual do Ceará (UECE).

INTRODUÇÃO

A educação inclusiva atualmente é uma forma de levar pessoas com algum tipo de necessidade especial para o mercado de trabalho ou até mesmo adquirir os seus direitos. Com isso em decorrência as diversas reclamações por partes das pessoas com necessidades especiais, não terem uma oportunidade no mercado de trabalho devido as mobilidades físicas e visuais, ou até mesmo de locomoção, criou-se uma lei de cotas para as empresas que têm mais de 100 colaboradores, terem em seu quadro de profissionais algum colaborador com necessidades especiais.

Porém, há grandes dificuldades destes gestores em recrutar e selecionar estas pessoas, devido alguns alegar que perdem os seus benefícios e outros as empresas não têm condições de recebê-los, por exemplo, cadeirantes ou aqueles que utilizam muletas, devido à falta de infraestrutura nas empresas, ou seja, a acessibilidade para realizar determinadas funções ou atividades.

E foi com esta linha de entendimento que o tema deste trabalho tem como foco a contribuição da educação inclusiva para a formação profissional da pessoa com necessidade especial com foco na deficiência física. Seu objetivo é analisar a contribuição da educação para a formação profissional das pessoas com necessidades especiais com foco nas deficiências físicas. A justificativa vem de encontro que os colaboradores com alguma deficiência têm dificuldade de preencher as vagas existentes nas empresas, devido não tem uma formação profissional, e com isso dificulta no processo de seleção para a devida vaga em aberto.

O que se conota nos dias atuais é sobre os conhecimentos que a educação pode auxiliar dentro e fora da escola. Neste contexto, atualmente vive-se em uma sociedade em que a humanidade familiar se encontra desgastada, devido os pais terem diversas funções e longas jornadas de trabalho que asseguram a subsistência, e com isso deixam de estarem presentes nos momentos mais difíceis deste aluno com algum tipo de necessidade física, e, ainda, de participar ativamente na vida escolar.

Para Siqueira Neto (2016, p.13) “no entanto, devemos estudar e discutir exaustivamente a qualidade do relacionamento existente na sala de aula e fora dela. Haja vista ainda não atingimos o grau necessário para que ocorram mudanças importantes na vida de quem adentre a escola”. Na explicação de Siqueira Neto (2016), podemos dizer em que a educação precisa ser buscada as melhores qualificações para os agentes transmissores e mediadores do conhecimento, que são os professores.

Salientamos que estes educadores precisam não somente da qualificação individual, mas, sim, de uma capacitação conjunta e coletiva com todos os envolvidos neste processo da educação inclusiva para as pessoas com deficiências físicas, coloca-se com um aluno que tenha problemas visuais, necessita de uma escola com estrutura e tecnológica que irá auxiliar este aluno em seu aprendizado para entrar no mercado de trabalho.

METODOLOGIA

Haja vista que as empresas que precisam preencher suas vagas com a lei de cotas com colaboradores que tenham alguma necessidade especial, e com isso os mesmo têm dificuldade de recrutar e selecionar colaboradores deficientes que tenha qualificação, ou seja, sejam capacitados para determinada atividade na empresa. Assim, a metodologia utilizada foi uma pesquisa de campo em uma empresa privada, identificada por X, onde se realizou um questionário com 10 perguntas para os gestores do departamento de recursos humanos e também para alguns colaboradores da empresa, total de 30 pessoas.

Também foi realizada uma pesquisa quantitativa e qualitativa para poder entender quais são as dificuldades encontradas pelos os gestores de recursos humanos na hora de recrutar e selecionar colaboradores com deficiências físicas. E de acordo Sapieri et al. (2013), a pesquisa qualitativa tem como objetivo se obter dados em uma determinada sequência, onde estes serão transformados em informações, onde se busca compreender e analisar os dados que é o objetivo desta pesquisa.

Os autores que buscou para auxiliar nesta pesquisa foram diversos, destacando, como: Armando Correa de Siqueira Neto, Carlos Aparício Clemente, Oki Sumiko Shimono, Djalma de Pinho Rebouças Oliveira, Romeu Kazumi Sasaki. E para se entender melhor e buscar a solução para o problema fez-se uma pesquisa de campo, que devido observar as dificuldades de um deficiente físico no trabalho e com isso achar uma solução para objetivo geral do trabalho.

E de acordo com Gil (2012), a pesquisa de campo tem como objetivo investigar e observar de maneira mais clara as dificuldades do problema do qual será pesquisado. Contudo, já na coleta de dados foi utilizado um roteiro de um questionário, com os gestores de recursos humanos da empresa e da escola identificada por X, que conforme Gil (2012), este tipo de questionário visa alcançar o panorama geral do problema de pesquisa, e identificar aspecto da personalidade dos entrevistados. E neste contexto, houve-se uma análise dos dados que foi feita por meio do cruzamento das respostas obtidas na entrevista.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

As escolas têm buscado sempre melhorar suas metodologias de ensino, não somente com relação à educação inclusiva para pessoas com necessidades físicas, mas, de uma forma geral em todo o contexto educacional. É importante lembrar que a participação da sociedade no aprendizado do aluno é fundamental em seu processo ensino-aprendizagem, pois todas as conquistas desse novo modelo de se ensinar sobre as orientações e observadas nas práticas pedagógicas também é da própria população.

Na explicação de Siqueira Neto (2016), podemos dizer em que a educação precisa ser buscada as melhores qualificações para os agentes transmissores e mediadores do conhecimento, que são os professores. Salientamos que estes educadores precisam não somente da qualificação individual, mas, sim, de uma capacitação conjunta e coletiva com todos os envolvidos neste processo de educação inclusiva para as pessoas com deficiências físicas, coloca-se com um aluno que tenha problemas visuais, necessita de uma escola com estrutura e tecnológica que irá auxiliar este aluno em seu aprendizado, para adentrar no mercado de trabalho.

É importante salientar que os fatores como o intercâmbio de conhecimentos interdisciplinar entre os alunos com deficiência física, faz com que estes tenham um conhecimento mais profundo dos assuntos expostos em sala de aula, e ainda, a troca de experiência e aprendizados com outros alunos e educadores. Diante desta lacuna de conhecimento, Mascaro (2016, p.24) “a ênfase clínica dos currículos praticados no atendimento a esses alunos não permitiu o ingresso efetivo dos mesmos nos sistemas regulares de ensino”.

E continua Mascaro (2016, p.24) “outra dificuldade na implementação deste modelo era a falta de comunicação entre o professor da sala de recursos e o professor regente da turma na qual o aluno estava integrado, pois na maioria dos casos a responsabilidade pela aprendizagem desse aluno ficava a cargo do professor da sala de recursos, ou seja, o professor especialista”.

O papel da educação como explicado por Mascaro (2016), especialmente da educação voltada para as necessidades especiais, tem como objetivo a construção de práticas educativas que garantam às crianças e aos jovens um processo de aprendizagem significativo, através de um modelo de comunicação eficaz. Nota-se que um aspecto bastante relevante mostrado pela autora Ramos (2016), é que a educação pode oferecer ao educando com necessidades físicas são expectativas de vida, com relação a sua postura como cidadão em uma sociedade mais

justa para todos. Contudo, a educação deve estar presente não somente na vida educacional do aluno e, sim, como fórmula de intermediação no aprendizado do mesmo, em momentos de sua formação pessoal e profissional.

E diante destes questionamentos com a intenção de saber quais eram os tipos de deficiências que os colaboradores da empresa tinham, a primeira pergunta foi para as gestoras de recursos humanos para saber os tipos de necessidades especiais tem na empresa, sendo em que 23% possuem deficiência auditiva, outros 39% têm problemas físicos (problemas na coluna e pernas), o restante de 38% problemas visuais.

Faz-se necessário para ter uma visão geral e sintética dos conceitos e ideias em torno da interpretação e compreensão sobre a inclusão social no ambiente de trabalho, e deste conhecimento que Ramos (2016), enfatiza em que a sociedade escolar como instrumentos de participação e valorização social dos alunos e educadores, necessitam desse conhecimento amplo do mercado de trabalho.

Neste sentido, parte-se agora para o momento mais importante desse trabalho, que é contextualizar o papel da educação como instrumento básico que possibilita a formação de novos valores norteadores da vida social destes alunos, com necessidades físicas ao ingressar no mercado de trabalho.

Por outro lado, é bom ter consciência que para os estudos interdisciplinares terem êxito, é necessário o diálogo entre os profissionais de áreas diferentes, procurando-se aproximar as disciplinas e, com isso o aprendizado do aluno fica mais prazeroso. Assim, discorre Almeida (2014, p.4), “a educação tem como princípio básico atender a todas as pessoas indistintamente, as questões que norteiam a educação, hoje se deparam com um mundo globalizado e com pessoas, que ainda se encontram excluídas”. Ou seja, percebemos em que a educação é o processo de fomentar inúmeros conhecimentos, sejam as pessoas que não tem nenhum tipo de necessidade especial, ou aquelas que precisam deste conhecimento.

Diante desta explicação sobre o contexto do mercado de trabalho na inclusão social, como um dos fatores que vem de encontro de que as pessoas com necessidades físicas necessitam de uma oportunidade para ingresso no mercado de trabalho, sem ser preciso utilizar a lei de cotas de vagas que são disponibilizadas pelas empresas.

E seguindo nesta linha de entendimento sobre o mercado de trabalho para pessoas com necessidades especiais físicas, Mascaro (2016, p.15) “o ingresso no mercado de trabalho, sob as diferentes condições, é uma etapa determinante no processo de amadurecimento de qualquer jovem”. E completa ainda o mesmo autor acima, “mas, no caso de jovens com deficiência, que em grande parte encontra dificuldades em sua escolarização, o ingresso

demanda ações educativas mais pontuais nos programas e serviços educacionais que atendem a esse público”.

Neste novo século XXI as instituições escolares públicas e privadas vêm sendo pressionadas a repensar seu papel diante das transformações que ocorrem na sociedade com relação à inclusão da pessoa com necessidades especiais físicas no mercado de trabalho, como as que ocorrem em escala mundial, decorrentes de um conjunto de acontecimentos e processos, tais como: a quebra de novos paradigmas produtivos, revolução tecnológica e a leis das cotas. E nesta lógica de pensamento as contribuições que diversas áreas podem trazer nesta formação deste novo profissional que pode ser qualificado e capacitado para ingressar nas vagas existentes nestas empresas.

Na segunda pergunta qual seria o tipo de parceria importante viabilizada por meio de projetos de inclusão de pessoas com necessidades especiais na empresa, 50% responderam que se a empresa investisse mais em estrutura física para os cadeirantes ou mesmo os que utilizam muletas, a empresa teria mais colaboradores e não pagaria multas por não preencher as cotas de responsabilidade da empresa, e 50% responderam que seriam mais incentivos para as pessoas com necessidades especiais, pois as mesmas têm medo de perderem seus proventos que recebem da previdência.

Diante das respostas das duas gestoras também informaram de maneira esclarecedora que as mudanças na lei trabalhista obrigaram as empresas contratarem pessoas com necessidades especiais, porém, esqueceram que as empresa também precisam de profissionais qualificados para ocupar as vagas, não é simplesmente, multar a empresa, e, sim, também dar condições que a empresa contrate um profissional qualificado para o cargo em aberto.

Mascaro (2016), deixa claro em que as condições do ensino na profissionalização destes alunos com necessidades especiais físicas, precisa-se de uma capacitação e qualificação melhor, para que os mesmos possam ingressar no mercado de trabalho, que cada dia estar mais competitivo. O professor como facilitador do processo ensino e aprendizagem, precisa conscientizar-se e acompanhar as transformações socioculturais de seus alunos especiais, visando melhorar sua prática pedagógica, bem como suas relações interpessoais.

E para isso estas contribuições do professor têm como base auxiliar nestes processos múltiplos de conhecimentos ao seu aluno até chegar ao mercado de trabalho. Colaborando com esta linha de pesquisa, Sasaki (2014, p.15) mescla em que “o Brasil conta com 24 milhões de pessoas com deficiência, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Essas pessoas, porém, não circulam nas ruas, nas escolas comuns, nos locais de lazer e cultura e muito menos têm acesso ao trabalho”.

É importante frisar em que esta classe de excluídos como os deficientes físicos têm condições de ingressar no mercado de trabalho. Vejamos que profissionais com suas devidas mobilidades físicas perfeitas, muitas das vezes não cumprem com suas obrigações no seu ambiente de trabalho interno ou externo.

Contudo, isso vem de encontro de que as pessoas com deficiência necessitam desta oportunidade, para realizar atividades e funções remuneradas. Percebemos que Sasaki (2014), faz uma ressalva em que no Brasil há 24 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, sendo que estas não se encontram nos ambientes educacionais, empresas ou até mesmo em outras ações sociais, devido suas exclusões.

O impacto da revolução microeletrônica na sociedade além de proporcionar inúmeras vantagens, tem levado as grandes massas de desemprego e com os resultados alcançados pelos avanços da educação no novo século XXI com relação ao mercado de trabalho para os deficientes, porém, com poucos resultados de qualificação e capacitação profissional. É importante frisar mesmo melhorado os índices de desemprego e analfabetismo no Brasil, ainda, existe esta lacuna do deficiente ser um colaborador de uma organização pública ou privada, devido os índices de descriminalização ou até mesmo a falta de estrutura físicas das empresas para atender estes novos colaboradores.

Seguindo nesta lógica sobre todo processo de discriminação que existe com os deficientes físicos, perguntou-se as gestoras da empresa que serviu de estudo de caso, com relação à discriminação de pessoas com deficiências físicas no ambiente de trabalho são responsabilidades de quem, sendo 50% responderam que é da própria família, e 50% da gestão pública também.

As gestoras também falaram que as empresas não podem ser suprimidas pela falta de uma gestão pública, que seja voltada para a qualificação e capacitação dos profissionais que precisam ingressar no mercado de trabalho, assim, como a família que algumas das vezes prefere que este indivíduo receba os benefícios previdenciários do que colocar em uma instituição para se qualificar.

O avanço da informação tem compactuado com a globalização, porém, poucos se têm visto sobre os avanços dos postos de trabalhos para os deficientes físicos, sejam elas visuais, cadeirantes, auditivos ou com alguma deficiência neurológica. Diante deste pensamento a tecnologia está permeando a cadeia de valores, em cada um de seus pontos e com isso transformando a maneira como as atividades são executadas e a natureza das interligações entre elas, que possa agregar conhecimentos para estes colaboradores com necessidades especiais em alguma atividade nas empresas.

Como explica Garcia (2014, p.137) “o movimento organizado das pessoas com deficiência engajou-se no trabalho de sensibilização e conscientização da sociedade. Se ainda não há uma situação ideal, os exemplos de preconceito e discriminação são cada vez mais raros, decorrendo muitas vezes da desinformação ou falta de conhecimento das pessoas”.

As dificuldades muita das vezes encontradas por estes colaboradores com necessidades especiais no mercado de trabalho, vem de encontro à discriminação por parte de determinados colaboradores, que não tem a paciência para orientar os mesmo em suas determinadas funções, onde os gestores de recursos humanos, precisam orientar sua equipe sobre estes engajamentos de pessoas com deficientes físicas em atividades remuneradas.

Analisando a explicação de Garcia (2014), a parceria é um fator importante no convívio do trabalho, tanto para o deficiente físico quanto para os demais colaboradores. Sendo em que, está sinergia tem como formar vínculos afetivos e sociais sujeitos às condições de valores culturais, éticos e sociais da organização, assim, pode-se construir e renovar a realidade em que vive este novo profissional com suas devidas limitações.

De modo em geral, o relacionamento interpessoal é fundamental para o profissional com necessidades especiais (físicas), onde ele constrói na família e no seu ambiente de trabalho, sendo que, estes ambientes sociais são estruturas fundamentais no seu desenvolvimento e crescimento educacional e profissional, precisam ser harmoniosos para que este colaborador, não tenha dificuldade em seu processo de aprendizagem de suas atividades e funções que irá executar e desenvolver na empresa.

É fundamental enfatizar que estratégia é um diferencial em que os gestores se guiam para auxiliar em suas decisões na solução de certos problemas interno e externo da empresa, porém, a gestão pública também influencia nestas decisões. Com isso perguntou-se as gestoras a participação da gestão pública na formação de profissionais como professores, voltada para qualificar pessoas com necessidades especiais aumenta as chances de um deficiente físico para o mercado de trabalho, onde 100% responderam que sim.

As gestoras de RH deixaram claro que a participação da gestão pública influencia muito no momento de contratar um colaborador com deficiência, devido que as escolas precisam qualificá-los para ingressar no mercado, ou seja, a educação tem que ser para todos, e, não, somente para uma determinada classe. Contudo, a educação inclusiva profissional, como diz Cordão e Moraes (2017, p.77), “é um direito que deveria ser disponibilizado igualmente para todos, nos diversos níveis, porém, devido à problemática que envolve a política pública, que atualmente vem sendo promovida apenas para dizer que há, sem pretender a real necessidade de uma educação inclusiva mais efetiva”.

Contudo, o que se nota em algumas das vezes que os gestores de recursos humanos, não têm dado a devida atenção aos novos colaboradores com deficiência, mesmo com a lei de cotas. O que se percebe é um mercado de trabalho para pessoas com deficiências físicas ou mesmo intelectual, que não há um treinamento por parte dos gestores de recursos humanos, que relatam que têm dificuldade de recrutar ou mesmo selecionar, devido muitos não terem esta qualificação ou capacitação, para o ingresso nas atividades ou funções que disponibilizadas pelas as empresas.

Em outra pergunta as gestoras quais são os problemas mais agravante para estes novos colaboradores nas organizações, sendo em que, 50% responderam que seria o medo de perderem seus benefícios, haja vista que já recebem sem ser preciso trabalhar e 50% responderam a falta de qualificação é um grande problema na hora de selecionar e recrutar.

Pode-se perceber em que as gestoras de RH relatam que a qualificação e capacitação é um fator decisivo para ingressar esse colaborador na empresa, assim, como o medo de “perder os benefícios”, onde eles acreditam que a empresa não irá suprir suas necessidades pessoais e profissionais. Contudo, precisa-se uma quebra deste paradigma através da educação profissional inclusiva para todos.

Perguntou-se com relação à educação inclusiva no ambiente de trabalho é um meio de reduzir a discriminação, acredita-se que um fator importante para sociedade, 83% respondeu que sim, a educação inclusiva voltada para inclusão de pessoas com necessidades em uma empresa é fundamental para melhorar autoestima deste indivíduo. E 17% responderam que não, pois acreditam que as empresas ainda não estão preparadas para receber este colaborador, onde estes gestores de recursos humanos precisam ainda, qualificar e capacitar seus colaboradores para receber este novo colega de trabalho.

Após analisar e conversar com os colaboradores da empresa, pode-se observar em que, eles acreditam que com este novo meio de incluir o deficiente físico no mercado de trabalho, através desta educação inclusiva profissional, o mesmo tem mais chance de promoções nas empresas. Miranda e Filho (2012), a discriminação não passa de um processo antigo na sociedade brasileira, a mesma vem sendo modificada por métodos constituições, e com isso a educação inclusiva tem sido fundamental neste momento de incluir este profissional no mercado de trabalho tão concorrido.

A educação profissional é um dos grandes desafios na atualidade, onde as escolas estão cada vez mais buscando ampliar o contexto para pessoas sem necessidades especiais a garantir uma vaga no mercado de trabalho, e com isso esquecendo que também existe outro público que precisa de uma oportunidade de ingressar na escola, para se ter uma qualificação,

e posteriormente, a inclusão do deficiente físico o ingresso no mercado de trabalho. Salientando que quando este não tem a qualificação ou capacitação para a devida vaga, fica mais difícil essa recolocação nas empresas.

Os benefícios oriundos de uma eficiência e eficácia da administração de uma empresa faz parte de um bom planejamento estratégico voltado para a qualidade de vida de seus colaboradores dentro e/ou fora das organizações públicas ou mesmo privadas. Assim, perguntou-se aos colaboradores se a empresa oferece benefícios promocionais para mudanças de cargos e oportunidades de cargo de carreira, onde 78% informaram que sim e outros 22% disseram que a empresa não oferece devido mesmo à falta da qualificação e capacitação.

Percebe-se em que as respostas dos colaboradores condizem que a empresa busca oferecer benefícios promocionais para os colaboradores, mas, ainda, falta melhorar a qualidade de vida na organização, em especial, a acessibilidade para locomoção dos colaboradores. A qualificação profissional é saber planejar e tomar decisões sensatas, corretas na hora certa, para não realizar uma atividade e/ou função que venha prejudicar a empresa, assim, estes benefícios são fundamentais para motivar.

E conforme Cordão e Moraes (2017), outro fator importante a ser enfatizado é que a educação inclusiva no ambiente empresarial, se bem trabalhada pode alcançar dimensões de atuação, que por sua vez, vão melhorando a organização, “a mobilização e articulação de todas as condições materiais e humanas” necessárias ao bom desempenho destes profissionais com necessidades especiais, e conseqüentemente, refletindo nos investimentos da empresa.

O que também tem dificultado o ingresso destes colaboradores é acessibilidade nas empresas, onde algumas não têm condições de recrutar um cadeirante, e com isso explica Segundo Pimentel (2013, p.9), “a NBR 9.050/2004, a acessibilidade é definida como a possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para a utilização com segurança e autonomia de edificações, espaços, mobiliários e equipamentos”. Além, de não existir uma orientação melhor sobre o mercado de trabalho para pessoas com necessidades especiais físicas ou intelectuais, ainda, se têm os problemas com acessibilidade dos mesmos no ambiente de trabalho.

A política voltada para uma educação inclusiva e está promoção do deficiente no ambiente de trabalho, para todos começou deste a década de 1990, tendo como objetivo a educação para todos, como uma fonte de socialismo para a classe menos favorecida, e incluir este deficiente no mercado de trabalho. O que se nota atualmente são programas do governo federal sempre incentivando a educação inclusiva, como metodologia de diminuir as desigualdades sociais, mas, esquecem que as organizações necessitam de profissionais

qualificados para preencher as vagas ociosas que são disponibilizadas para as Leis de Cotas, e muitas das vezes não são preenchidas devidas esta falta de qualificação do colaborador com deficiência física.

Na avaliação e desempenho das pessoas com necessidades especiais físicas, destaca-se o processo de seleção e recrutamento dos mesmos, para preencher estas vagas ociosas nas empresas. Atualmente, o recrutamento e seleção tem sido uma das grandes dificuldades encontradas pelos profissionais de recursos humanos na recolocação do mercado de trabalho um deficiente físico. Nota-se que a má qualificação tem sido um dos fatores que vem deixando inúmeras vagas de emprego por falta de candidatos qualificados e/ou até mesmo capacitado.

O recrutamento e seleção é o primeiro passo que os profissionais de RH das grandes e médias empresas têm para encontrar estes profissionais com deficiências para cumprir a Lei de Cotas previstas pelo o MTE (Ministério do Trabalho e Emprego). A importância do recrutamento e seleção é um dos meios que os gestores de RH possuem para encontrar profissionais qualificados para suprir as necessidades das empresas.

Diante da inclusão de pessoas com deficiência no ambiente empresarial é um direito social garantindo a todo cidadão, que são garantidos pela Constituição Federal e as leis de cotas trabalhistas, e com isso perguntou-se com a Lei de cotas melhorou o processo de seleção das pessoas com necessidades especiais para o mercado de trabalho, sendo em que, 94% falaram que sim e outros 6% não.

Nota-se que os colaboradores em suas respostas e conversas durante a pesquisa, que com a lei de cotas ajudou bastante no processo de seleção para ingressar no mercado de trabalho, mas, ainda, precisa de algumas mudanças nas empresas, como exemplo, a acessibilidade que deficientes cadeirantes não têm condições de trabalhar na empresa pesquisada, devida a mesma ter um segundo piso, e não tem acesso por um elevador, e sem ele é muito constrangedor para um deficiente físico.

Contudo, Oliveira (2015), menciona que existe uma grande dificuldade dos gerentes de recursos humanos na seleção e recrutamento destes colaboradores, para preencher estas vagas, devido alguns não possuem qualificações ou por medo da perda dos benefícios previdenciários, e com isso a lei de cota, obriga as empresas nesta contratação. Contudo, as estratégias do planejamento estratégico e as ações administrativas, podem auxiliar os gestores destas empresas, no preenchimento destas vagas ociosas e não serem punidas pelo o MTE.

Contudo, para Clemente e Shimono (2015, p.14), “o trabalho tem uma importância fundamental na vida das pessoas. De cada três pessoas que estão ocupadas em alguma

atividade no Brasil, pelo menos duas trabalham como empregadas na iniciativa privada ou no setor público”. Ou seja, a remuneração é um fator decisivo na vida do ser humano para sua subsistência, e, é, através desta educação profissional em que as pessoas com deficiências físicas poderão ingressar nestas organizações privadas ou até mesmo as públicas.

A discriminação social tem sido uma das metas para o governo federal para melhorar as condições de vida da população, e ainda, colocar no mercado de trabalho aqueles indivíduos que são rejeitados até mesmo pela sua própria família. E com isso perguntou a lei de cota de inclusão social no ambiente de trabalho podem ser consideradas como discriminação, assim, 67% responderam que sim e 33% responderam que não.

Após observar nas respostas dos colaboradores, a lei de cota é um meio de inclusão social, porém, pode-se observar que a mesma tem um teor de discriminação, haja vista que nem todos os colaboradores têm os mesmos direitos e benefícios nas empresas. É importante enfatizar que com as cotas disponíveis têm condições de uma empresa buscar melhorias, não somente para este colaborador com necessidades especiais, mas, como também para demais colaboradores.

Levando para a educação inclusiva que é um dos principais focos deste trabalho, onde há discriminação por parte de alguns gestores empresariais e até mesmo da própria família, que exclui seus filhos da sociedade, e posteriormente, de uma profissão. E nesse sentido Oliveira (2015), discorre que a experiência e as ferramentas do planejamento estratégico têm um papel fundamental na hora de auxiliar com suas intervenções nas colocações destes indivíduos no ambiente de trabalho que executa suas atividades.

As escolas que são voltadas para a educação profissional, como por exemplo, o sistema S (SENAC, SENAI, SESI, SENAR e as universidades) é essencial na formação destes alunos com deficiências físicas. É importante frisar em que o lugar de ensino-aprendizagem precisa estar apto para receber estes novos clientes alunos, que precisam destas instituições para ingressar no mercado de trabalho.

Contudo, formar e educar o cidadão para a vida não é um trabalho tão simples. Quanto maior for à parceria e a solidariedade entre escola, comunidade e as metodologias como explica Mascaro (2016), na educação profissional deve haver a identificação de valores éticos, na definição de objetivos, estratégias e na consolidação de um projeto pedagógico, maior será a possibilidade de oferecer aos alunos com necessidades especiais, um ambiente onde desenvolvam suas potencialidades e habilidades intelectuais cognitivas e sensoriais.

A discriminação social tem sido um dos fatores que tem mais chamado atenção neste novo século, sendo que uma das principais propostas do governo federal é acabar com a

exclusão social através dos diversos programas e leis, onde as empresas precisam se adaptar a esta nova realidade que é a educação inclusiva para todos. Com isso perguntou-se aos colaboradores o que tem afastado mais a pessoa com necessidade especial do mercado de trabalho, 47% falta de qualificação, 36% acessibilidade nas empresas e 17% cursos nas escolas profissionalizantes nas instituições de ensino da cidade.

Contudo, as respostas dos colaboradores e também nas conversas relatadas pelos os mesmo que algumas das vezes não ficam sabendo das vagas nas empresas, devido serem poucas divulgadas, ou até mesmo por falta de um treinamento e infraestrutura da empresa que não permite alguns colaboradores no ambiente de trabalho.

Oliveira (2015), a administração das empresas precisa de um planejamento estratégico voltado para a infraestrutura da empresa. Observou na empresa do estudo de caso, que não tem como selecionar e recrutar um cadeirante devido à empresa ter escadas e não possuir outro tipo de acesso às demais dependências do segundo piso. A ideologia colocada pela sociedade é que todos deveriam ser iguais perante a Constituição Federal, porém, isso não existe.

Fatores como a falta de acessibilidade nas empresas, também tem prejudicado na hora de recrutar um colaborador com deficiência física, como exemplo um cadeirante ou deficiente visual. Conforme a real atualidade do mercado globalizado e a tecnologia em que se encontram as empresas, os gestores de RH estão buscando não somente fora, como dentro dos próprios colaboradores para suprir suas necessidades, porém, algumas empresas não têm condições para ter no seu quadro de colaboradores um cadeirante.

Esta avaliação de desempenho do colaborador com deficiência física, vem de encontro com deste pensamento de Mascaro (2016), o medo de não ser discriminado por outros colegas da empresa, ou mesmo pelos os próprios clientes. Um colaborador com deficiência física possui suas limitações para cumprir suas atividades, mas, isto não significa que se o mesmo for treinado e capacitado não possa realizar a devida função e/ou atividade.

Diante desta explicação de Mascaro (2016), selecionar pessoas não é uma tarefa fácil para os gestores de RH, ou seja, recrutar ou selecionar colaboradores com deficiência física é comparar seres completamente desiguais para determinada atividade ou função em uma empresa privada, é bastante diferente quando se faz um concurso público, pois lá as atividades que o indivíduo irá realizar já são definidas pela instituição. Na empresa privada, o profissional de RH deve cercar-se de cuidados, para diminuir a subjetividade na hora da comparação dos candidatos, para não contratar a pessoa errada, em especial, os colaboradores com necessidades especiais por meio das cotas.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

A escola é um dos primeiros passos neste processo de socialização do aluno com deficiência e sua promoção para o mercado de trabalho. Sabendo-se que a escola tem como objetivo, auxiliar no desenvolvimento tanto sociocultural como político, mostrando ao aluno todas as dificuldades que se tem em um ambiente de trabalho, mas, é preciso que os gestores de recursos humanos conheçam as limitações deste profissional, e com isso também melhorar a acessibilidade na empresa para que o mesmo tenha um desempenho melhor em suas funções e atividades.

Com relação avaliação de desempenho funcional dos colaboradores com deficiente física, é importante em que os gestores da mesma forma que avalia outros profissionais da empresa sem necessidades especiais, também é preciso que faça o mesmo com este profissional deficiente, para não ocasionar desmotivação e fadiga na mesma função ou atividade. Recomenda-se que os gestores de recursos humanos na medida em que há vagas para promoção e mudança de cargo seja feita uma avaliação de desempenho do deficiente, mas, de uma forma justa e igualitária.

Nesta lacuna a pesquisa trouxe em que o real papel dos educadores nas escolas profissionalizantes é fazer com que este educando com deficiência física tenha um conhecimento amplo das atividades que são realizadas na escola, e que também possam ser utilizadas nas empresas, e ainda formar cidadãos mais críticos com a realidade da sociedade, ou até mesmo do próprio ambiente de trabalho que terá pela frente. Outra função deste educador na formação profissional é a interação da família com o aluno, e com todas as atividades que possam ajudar no ensino-aprendizagem deste educando.

Com as exigências para o mercado de trabalho que estão cada vez maiores, onde as organizações precisam de profissionais qualificados, desde seu chão de fábrica até aos gestores de cargos mais elevados. No entanto, as instituições de ensino voltadas para os cursos profissionalizantes, precisam cada vez mais terem estratégias de ensino. Ou seja, a educação voltada para a qualificação profissional, nos últimos anos tem sido de fundamental importância no desenvolvimento dos trabalhadores, que buscam uma melhor colocação no mercado de trabalho, isso não poderia ser diferente com os deficientes físicos que desejam ingressar nas vagas existentes nas empresas. Assim, conclui-se que a formação continuada do professor, onde este é uma das peças importantes na formulação do conhecimento e construção do aprender deste aluno com ou sem necessidades especiais.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Maria Salete Bortholazzi. **Educação não formal, informal e formal do conhecimento científico nos diferentes espaços de ensino e aprendizagem.** Versão Online ISBN 978-85-8015-079-7 Cadernos PDE. Secretária de Educação do Paraná, 2014. Disponível em: <http://www.brasilecola.uol.com.br>. Acesso em: 15 de ago.2022.

CORDÃO, Francisco Aparecido; MORAES, Francisco. **Educação profissional no Brasil: síntese histórica e perspectiva.** São Paulo: Ed. SENAC, 2017.

CLEMENTE, Carlos Aparício; SHIMONO, Sumiko Oki. **Trabalho de pessoas com deficiência e lei de cotas: invisibilidade, resistência e qualidade da inclusão.** Obra desenvolvida a partir do Trabalho de Conclusão de Curso apresentado à Escola Dieese de Ciências do Trabalho por Carlos Aparício Clemente no ano de 2015. São Paulo: Edição dos autores, 2015. Disponível em: www.sindmetal.org.br/livro-trabalho/pessoa. Acesso em: 15 de ago.2022.

GARCIA, Vinicius Gaspar. **Pessoas com deficiência e o mercado de trabalho: histórico e contexto contemporâneo.** Tese de doutoramento apresentada ao Instituto de Economia da UNICAPMP para obtenção do título de doutor em Desenvolvimento Econômico. Área de concentração: desenvolvimento econômico. Campinas, 2014. Disponível em: <http://www.bengalalegal.com>. Acesso em: 15 de ago.2022.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social.** 6ª ed. São Paulo: Atlas, 2012.

MASCARO, Cristina. **Inclusão e profissionalização do aluno com deficiência intelectual.** 1ª. Ed. Curitiba: Appris, 2016.

MIRANDA, Theresinha Guimarães; FILHO, Teófilo Alves Galvão. **O professor e a educação inclusiva: formação, práticas e lugares.** Salvador, EDUFBA, 2012.

OLIVEIRA, Djalma de Pinho Rebouças. **Planejamento estratégico: conceitos metodologia, práticas.** 33ª. Ed. São Paulo: Atlas S.A., 2015.

PIMENTEL, Susana Couto. **Estudantes com deficiência no ensino superior: construindo caminhos para desconstrução de barreiras na UFRB.** Cruz das Almas/BA: NUPI, PROGRAD, UFRB, 2013. Disponível: <https://www.ufrb.edu.br>. Acesso em: 15 de ago.2022.

RAMOS, Rossana. **Inclusão na prática: estratégias eficazes para a educação inclusiva.** 3ª ed. São Paulo: Summus, 2016.

SAMPIERI, Roberto Hernandez; COLLADO, Carlos Fernández e LÚCIO, Maria Del Pilar Baptista. **Metodologia de pesquisa.** 5ª. ed. 2013.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Artigo recomendações da OIT para a boa inclusão.** Revista Nacional de Reabilitação, ano XVII, nº 98, maio/junho, 2014.

SIQUEIRA NETO, Armando Correa de. **A educação sob o olhar docente.** Mogi Mirim-São Paulo: 2016. Disponível em: <http://www.elivros-gratis.net/elivros>. Acesso em: 15 de ago.2022.