

A EDUCAÇÃO INCLUSIVA NA FORMAÇÃO PROFISSIONAL DO DEFICIENTE FÍSICO

Elizaete Gomes Ribeiro¹

Eliene Rodrigues²

João Gabriel Rodrigues Ribeiro³

RESUMO

A educação é a maneira mais clássica de conhecer diferentes culturas, novas línguas e inúmeras habilidades. A forma como administram, organizam e processam a educação é um meio de desvendar, aprender e refletir sobre outras formas de ação educativa, e desta maneira contribuir para reforçar ou desenvolver o caráter dinâmico, fértil que sempre deveria ajustar os processos educacionais adotados em uma cultura. O tema vislumbra por observar as dificuldades de uma pessoa com deficiência física em sua colocação no mercado de trabalho, devido algumas empresas não possuir a acessibilidade necessária. O objetivo é analisar como acontece o processo de seleção nas empresas de supermercado para contratar as pessoas com necessidades especiais. A justificativa vem de encontro que atual realidade dos PCDs não ingressa no mercado muito das vezes é pela discriminação da sociedade, e também pela falta de capacitação e qualificação destes deficientes físicos, com isso as empresas não consegue preencher essas vagas. A educação é um dos primeiros passos para se mudar uma sociedade, mesmo, que estes alunos não tenham as mesmas condições intelectuais ou físicas como os demais dentro e fora da sala de aula. Percebe-se que na década de 90, os educadores passaram por diversas reformulações, sendo através da tecnologia, e nesse aspecto, os educadores tiveram que mudar suas estratégias de ensino e como repassar os novos conhecimentos aos alunos, em especial, este novo cliente que é a pessoa com necessidades físicas ou outros tipos de necessidades. A metodologia aplicada foi através de pesquisa de campo com questionário de 6 perguntas para saber a realidade sobre a contratação dos PCDs para o mercado de trabalho. Os resultados esperados foram que as empresas necessitam que estes PCDs sejam qualificados e capacitados, para preencher as vagas existentes e com isso reduzir a discriminação dentro e fora das empresas.

Palavras-chave: Capacitação, Educação Inclusiva, Mercado de Trabalho.

INTRODUÇÃO

Considerando a educação inclusiva como um princípio orientador, destaca-se que pessoas com necessidades especiais enfrentam dificuldades no mercado de trabalho, principalmente por falta de qualificação adequada. Muitas vezes, inexistem iniciativas

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; Pós-graduação em Gestão em Saúde-Universidade Federal do Maranhão-UFMA; Cursando: Docência do Ensino Superior - UNITER-PR. elizaetegomes@hotmail.com.

² Graduanda 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.

públicas ou privadas que se empenhem em preparar esses indivíduos para alcançar autonomia financeira ou garantir-lhes um emprego digno. Como resultado, eles acabam dependendo, em muitos casos, de aposentadorias ou auxílios previdenciários, em vez de terem a possibilidade de construir uma carreira e alcançar uma estabilidade por meio do trabalho.

A inclusão educacional e a capacitação profissional são fundamentais para garantir que não apenas a empregabilidade, mas, também a igualdade de oportunidades e a independência financeira dessas pessoas, promovendo sua participação plena na sociedade.

É relevante destacar que muitas empresas estão comprometidas em preencher vagas com pessoas com necessidades especiais, mas, encontram desafios significativos nos processos de recrutamento e seleção dos colaboradores do PDCs. A dificuldade para gestores de recursos humanos está diretamente ligada à falta de qualificação profissional desses candidatos, o que limita a disponibilidade de profissionais preparados para assumir funções específicas.

A inclusão no mercado de trabalho exige que as empresas desenvolvam estratégias mais eficientes de atração, capacitação e retenção desses colaboradores, além de adaptar os ambientes para promover a acessibilidade e integração. A falta de oportunidades educacionais e programas de treinamento específicos comprometem tanto a inserção desses indivíduos quanto o alcance dos objetivos organizacionais voltados à diversidade. Portanto, investir em formação e qualificação é essencial para reduzir essas barreiras e fomentar uma inclusão efetiva no mercado de trabalho.

REFERENCIAL TEÓRICO

No entanto, considerando que a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente empresarial é um direito social garantido pela Constituição Federal e reforçado pelas leis de cotas trabalhistas, que visam promover a equidade no acesso ao mercado de trabalho. Assim, a efetivação desse direito ainda enfrenta desafios, especialmente devido a preconceitos e discriminação.

A educação inclusiva desempenha um papel fundamental para a preparação e integração desses indivíduos, mas ainda há resistência por parte de alguns gestores empresariais e até de familiares, que, por falta de conhecimento ou receio, acabam restringindo a participação de pessoas com deficiência na sociedade ou mesmo no

mercado de trabalho. Essa exclusão impede o desenvolvimento pleno e a autonomia dos indivíduos, além de dificultar a formação de um mercado de trabalho mais diverso e inclusivo.

Para Siqueira Neto (2016, p.10) “ao analisar o saber contido nas tradições de diferentes pensamentos na educação, percebe-se o valor que possui o ato de se educar outrem, desenvolver o amor neste relacionamento, além de gostar verdadeiramente de ser educador”. Promover ambientes corporativos inclusivos e investir em educação são passos essenciais para quebrar barreiras e assegurar a inserção dessas pessoas na sociedade e no mercado de trabalho de maneira justa e digna.

Segundo Siqueira Neto (2016), um dos aspectos essenciais que devem ser analisados por educadores e gestores escolares é a adequação dos parâmetros curriculares às reformas realizadas na educação. Essas reformas são fundamentais para aprimorar o processo de ensino-aprendizagem, garantindo que o currículo se mantenha relevante e adequado às necessidades dos alunos.

A implementação de mudanças curriculares impacta diretamente o desenvolvimento educacional, sendo necessário um olhar atento para que essas atualizações estejam em sintonia com a realidade social e as demandas contemporâneas da educação.

Com as diretrizes do novo modelo educacional, o profissional de educação deve adotar estratégias que incentivem o desenvolvimento integral dos alunos, sejam eles com deficiência física ou não. É fundamental promover práticas que estimulem a pesquisa e a busca por informações, visando não apenas ao sucesso no ambiente escolar, mas também à aplicação desses conhecimentos no meio familiar e no mercado de trabalho.

. 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, a formação acadêmica se alinha às necessidades sociais e profissionais, preparando o estudante para se integrar e contribuir ativamente em diferentes contextos ao longo de sua vida.

Salientando que com o avanço da tecnologia e a crescente globalização, a educação tem passado por transformações significativas, buscando inovar com métodos pedagógicos que apoiem o aprendizado dos alunos. A incorporação de ferramentas tecnológicas tem melhorado tanto o processo de ensino quanto as condições de

formação dos educadores. É evidente que as informações estão mais acessíveis e chegam com maior rapidez às escolas, permitindo uma aprendizagem mais dinâmica. Diante desse cenário, os educadores se empenham em acompanhar essas mudanças tecnológicas, aprimorando constantemente seus conhecimentos para atender às demandas do novo contexto educacional e preparar melhor seus alunos para o futuro.

É fundamental ter uma visão abrangente e sintética sobre os conceitos e ideias relacionados à inclusão social no ambiente de trabalho. Ramos (2016) destaca que a escola deve ser um espaço de valorização e participação social para alunos e educadores, promovendo um conhecimento profundo das dinâmicas do mercado de trabalho.

Com isso a educação desempenha um papel essencial ao fornecer a base para a formação de novos valores sociais. Esses valores são cruciais para preparar alunos com necessidades físicas para sua inclusão e participação ativa no mercado de trabalho, contribuindo para sua autonomia e dignidade profissional.

É essencial destacar que pessoas com deficiência possuem plenas condições de ingressar e contribuir de forma significativa no mercado de trabalho. Profissionais sem qualquer limitação física também nem sempre cumprem integralmente suas obrigações no ambiente laboral, o que reforça a necessidade de proporcionar às pessoas com deficiência as mesmas oportunidades que estes profissionais.

Sasaki (2014, p.78) “aponta que o Brasil possui cerca de 24 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, muitas das quais permanecem excluídas de instituições educacionais”, empresas e outras atividades sociais devido à falta de acessibilidade e inclusão. A oferta de oportunidades para esse público não apenas garante acesso à renda e à autonomia, mas também enriquece os espaços de trabalho com diversidade e novas perspectivas.

METODOLOGIA

A metodologia aplicada foi através de pesquisa de campo com questionário de 6 perguntas para saber a realidade sobre a contratação dos PCDs para o mercado de trabalho. Também pesquisas em livros que relata sobre o tema que é fundamental neste novo processo de contratação. Assim, como em artigos já publicados na internet. Os autores que buscou para auxiliar nesta pesquisa foram diversos, destacando, como: Armando Correa de Siqueira Neto, Carlos Aparício Clemente, Oki Sumiko Shimono.

RESULTADOS E DISCUSSÃO

Nesse aspecto, os empreendedores ou mesmo gestores de recursos têm como métodos a comunicação, sendo um dos principais fundamentos no processo de sinergia entre estes colaboradores. É importante avaliar em que Clemente e Shimono (2015), enfatiza em que algumas empresas, simplesmente, estão trabalhando com estes profissionais somente pelas as leis de cotas, onde os mesmos precisam de uma qualificação e capacitação, para melhorar suas atividades e funções na empresa.

Em diversas situações, nota-se que gestores de recursos humanos não têm dado a devida atenção à inclusão de novos colaboradores com deficiência, mesmo diante da obrigatoriedade imposta pela lei de cotas. A integração de pessoas com deficiência física ou intelectual no mercado de trabalho enfrenta desafios significativos. Uma das dificuldades mais recorrentes é o recrutamento e seleção, frequentemente prejudicados pela falta de qualificação e capacitação profissional desse público.

Durante a pesquisa, buscou-se compreender as deficiências presentes entre os colaboradores da empresa, formulando perguntas específicas aos gestores de RH. Uma das primeiras questões levantadas foi sobre os tipos de necessidades especiais existentes na organização. Constatou-se que 23% dos colaboradores apresentavam deficiência auditiva, enquanto 39% possuíam limitações físicas, como problemas na coluna ou nas pernas. Os 38% restantes apresentavam algum tipo de deficiência visual.

A ausência de programas específicos de treinamento e desenvolvimento também agrava essa situação, colocando os gestores em uma posição delicada. A criação de estratégias voltadas para a inclusão requer não apenas o cumprimento de normas legais, mas também a preparação dos profissionais para realizar uma seleção mais justa e adequada. Este será um dos pontos discutidos a seguir, evidenciando a importância da qualificação para promover uma inserção efetiva e duradoura.

Esses dados refletem a diversidade de desafios enfrentados pelos colaboradores e indicam a necessidade de ações personalizadas para promover a inclusão plena no ambiente de trabalho. O levantamento de tais informações é essencial para o desenvolvimento de estratégias adequadas de acessibilidade e integração.

A partir dessa perspectiva sobre a discriminação vivida por pessoas com deficiências físicas, perguntou-se às gestoras da empresa estudada quem seria responsável por essa exclusão no ambiente de trabalho. Os resultados apontaram que

50% atribuem essa responsabilidade à própria família, enquanto os outros 50% identificam a gestão pública como corresponsável.

Essa divisão demonstra a percepção de que a exclusão é um problema compartilhado entre diferentes esferas da sociedade. De um lado, as famílias podem, por falta de apoio ou incentivo, limitar a autonomia das pessoas com deficiência, impedindo que elas desenvolvam seu potencial.

Do outro, a gestão pública, ao não implementar ou fiscalizar de forma adequada as políticas inclusivas, contribui para perpetuar barreiras no mercado de trabalho. Esse cenário reforça a necessidade de ações colaborativas para garantir uma inclusão efetiva, envolvendo não apenas a família e o governo, mas também o setor empresarial e a sociedade como um todo.

Na terceira pergunta feita às gestoras sobre os principais desafios enfrentados pelos novos colaboradores com deficiência nas organizações, 50% das respostas indicaram que o maior obstáculo é o medo de perderem seus benefícios assistenciais, já que muitos recebem esses auxílios sem a necessidade de trabalhar. Por outro lado, os outros 50% apontaram a falta de qualificação profissional como um problema significativo, dificultando o processo de recrutamento e seleção desses indivíduos para as vagas disponíveis.

Essa dualidade revela a complexidade da inclusão no mercado de trabalho: de um lado, há barreiras burocráticas e receios relacionados à perda de benefícios sociais; do outro, destaca-se a carência de programas efetivos de capacitação, essenciais para a inclusão produtiva.

A escola, como espaço inclusivo que atende todas as camadas sociais, desempenha um papel essencial na formação de indivíduos conscientes de sua cidadania e participação social. No contexto da inclusão de estudantes com deficiência física, a qualificação é fundamental para preparar esses alunos para o mercado de trabalho.

Em pesquisa sobre estratégias que podem apoiar essa qualificação profissional, identificou-se que 50% das respostas apontam para a formação continuada dos professores, enquanto os outros 50% destacam a estrutura física adequada da escola como fator essencial.

É importante salientar quando conversava com as gestoras da escola, sobre as respostas da quarta pergunta, relatavam que os professores buscavam fazer a formação continuada, mas, a falta de incentivo da gestão pública deixa este docente desmotivado, e ainda, a estrutura física da escola, com a falta de um laboratório adequado para

realizar atividades diferentes com os deficientes físicos, ou mesmo com outras necessidades, faz com que o aluno também se afasta da escola.

Oliveira (2015), faz um paralelo que os gestores utilizando o planejamento estratégico é um plano seguido de diversas orientações para mudar a situação de uma empresa, também pode ser utilizado em uma escola, orientando estes gestores sobre as melhores estratégias de qualificação profissional de um aluno deficiente, assim, Martinhão (2017), traz consigo a tecnologia assistiva, que devem refletir na formação deste aluno, e, posteriormente no mercado de trabalho.

Um dos maiores desafios para os docentes com relação à escola em colocar suas práticas pedagógicas em sala de aula, condiz à utilização de metodologias eficientes, dinâmicas que facilite o desenvolvimento cognitivo, afetivo, psicomotor e social, destes deficientes físicos para sua qualificação profissional. Assim, perguntou-se as gestoras quais são os principais desafios da escola para qualificar pessoas com deficiências para o mercado de trabalho, 50% falaram família e 50% gestão pública.

Em consonância com as respostas da quinta pergunta as gestoras também falaram que o aluno com deficiências físicas também dificulta nesta qualificação quando não tem o apoio da família, o mesmo se sente constrangido quando não realiza determinadas atividades em sala de aula, devido a família não auxiliá-los em casa. A escola também não tem uma infraestrutura adequada para promover estes conhecimentos que o mercado de trabalho exige.

A educação profissional inclusiva tem passado por diversos processos, entre eles, as mudanças nas diretrizes educacionais com o objetivo de integrar mais o educando com suas necessidades especiais a sua realidade de vida, mesmo com as suas limitações faz-se preciso que a escola ainda é a mediadora da formação do capital intelectual. Contudo, perguntou-se aos gestores a escola tem um programa de qualificação profissional para o deficiente físico ingressar no mercado de trabalho, como laboratórios de informática, 50% sim e 50% outros.

Siqueira Neto (2016), menciona que a educação inclusiva não é uma teoria científica, mas, um conjunto de opiniões sendo estabelecidas por certa classe social, e que as escolas têm uma grande dificuldade de qualificar estas pessoas com necessidades especiais, não somente pela falta de estrutura física das escolas, mas, sim, também do capital humano, que precisa constantemente ser capacitado para as dificuldades que são encontradas no decorrer da profissão docente.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste aspecto, professores capacitados estão mais preparados para lidar com as necessidades específicas desses alunos e promover um ensino mais inclusivo. Como também uma escola acessível garante a inclusão plena, proporcionando igualdade de condições para todos os estudantes, o que inclui adaptações físicas, como rampas, elevadores e equipamentos assistivos.

É importante salientar que as atividades relacionadas com o recrutamento e seleção, ou mesmo as avaliações de desempenho de cada colaborador com deficiências físicas são funções do gestor de RH, fazendo com que cada colaborador possa se identificar com suas funções ou atividades que são executadas diariamente.

Nesse complexo tão dimensionado chamado capital humano, os profissionais de recursos humanos precisam conhecer o perfil do indivíduo antes de colocar para exercer qualquer atividade ou função na empresa. Lembrando que estes colaboradores ainda têm medo de perder seus benefícios previdenciários, que é mais um desafio para os gestores de RH.

Em lógica de que a educação inclusiva necessita cada vez mais de uma valorização dos gestores públicos, onde seja um dos principais valores que um indivíduo possa ter para incluir-se no âmbito social, mesmo com grandes avanços, há arestas que ainda possam ser melhoradas, principalmente, no quesito estrutura física de diversas escolas públicas com relação acessibilidade.

Diante do exposto acima, o professor deve ser um mediador do conhecimento, buscando contato com os pais, aumentando a compreensão e colaboração na tentativa de resgatar o interesse pela aprendizagem dos deficientes físicos para inclusão em âmbito nacional. Assim, o educador terá um contato mais claro e coeso com este educando especial, e verão quais são suas dificuldades no ambiente familiar, que possa causar danos em seus níveis de escolarização, e com isso as dificuldades no processo de aprendizagem.

Conclui-se que a escola profissionalizante é um ambiente onde o aluno com deficiências físicas busca o conhecimento para sua vida pessoal e profissional, salientando em que este educando também têm suas dificuldades de aprendizagem, e com isso o papel da família é fundamental para auxiliar os gestores, professores e principalmente o aluno deficiente.

REFERÊNCIAS

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.2024

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.brasilescola.uol.com.br>. Acesso em: 15 de ago.2024.

MARTINHÃO, Maximiliano Salvadori. **Cartilha de acessibilidade na WEB W3C Brasil.** São Paulo, 2017. Disponível em: <http://www.w3c.br/materiais>. Acesso em: 18 de set.2024

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

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

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: 17 de ago.2024.

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