

**PONTIFÍCIA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE SÃO PAULO
COGEAE – PUCSP**

Pedro Paulo Zogbi – RA: 00098407

**A CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL ENQUANTO FERRAMENTA
EDUCACIONAL PARA INCLUSÃO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

São Paulo
2012

Pedro Paulo Zogbi – RA: 00098407

**A CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL ENQUANTO FERRAMENTA
EDUCACIONAL PARA INCLUSÃO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Monografia apresentada ao Curso de Pós Graduação em Educação Inclusiva e Deficiência Intelectual como requisito para obtenção do título de especialista em Educação Inclusiva e Deficiência Intelectual, sob a orientação da Prof^a. Dr^a. Darcy Raiça .

São Paulo
2012

**A CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL ENQUANTO FERRAMENTA
EDUCACIONAL PARA INCLUSÃO DE PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

Esta monografia foi defendida perante a seguinte Banca Examinadora:

.....

Orientadora: Prof^a. Dra. Darcy Raiça

Defendida em: / / 2012

Ficha Catalográfica

ZOGBI, Pedro Paulo. A CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL ENQUANTO FERRAMENTA EDUCACIONAL PARA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO. Monografia apresentada como requisito para obtenção do título de especialista em Educação Inclusiva e Deficiência Intelectual Orientadora::Profª. Dra. Darcy Raiça São Paulo: PUC-COGEAE, 2012. 51 p.

Palavras – Chave: Capacitação Profissional; Profissionais com Deficiência; Educação; Inclusão Empresarial; Empregabilidade;

Dedicatória

Dedico esta monografia a todos os profissionais com deficiências que lutam para tornarem seus sonhos uma realidade possível.

***“A arte de viver É
simplesmente arte em
conviver... Simplesmente,
disse eu? Mas como é
difícil!”***

Mario Quintana

Agradecimentos:

Agradeço..

- A Prof^a. Dr^a. Darcy Raiça pela atenção e pela orientação; durante o percurso dessa monografia;
- A Maria Aparecida Capellari por sua disponibilidade, atenção e colaboração para com este estudo;
- A todos os meus colegas e professores do curso de Pós Graduação, pelo incentivo e pelo apoio;
- A Deus por todas as oportunidades que venho conquistando em minha vida, por dar-me forças na busca de meus objetivos, e superação de obstáculos.

RESUMO

A inclusão de pessoas com deficiência em empresas, está sendo assumida, nos dias de hoje, como um novo paradigma social e educacional, visando uma sociedade mais justa e democrática. Apesar das iniciativas e leis já firmadas inclusive quanto a sua aplicabilidade, têm-se um grande número de barreiras sociais, arquitetônicas e culturais que impedem o acontecimento do efetivo processo de inclusão corporativa. Por isso, despertou-me o interesse em tentar compreender como o processo de capacitação profissional pode atuar como uma ferramenta para que o profissional com deficiência possa ser capacitado e inserido na educação corporativa de empresas, e estas por sua vez também, para recebê-los em seus quadros de colaboradores. O presente estudo foi realizado através de uma entrevista e de um relato de experiência pautado em vivências em empresas que receberam o auxílio de consultorias e cursos de capacitação, no âmbito corporativo, enfocando a capacitação profissional como um caminho e um elo educacional para um processo de inclusão efetivo e cidadão.

Palavras-chave: Capacitação Profissional; Profissionais com Deficiência; Educação; Inclusão Empresarial; Empregabilidade;

SUMÁRIO

Introdução.....	10
I- Capítulo Teórico: INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA:HISTÓRICO, PLANEJAMENTO E PRÁTICA.	
1- O Histórico.....	12
2- A capacitação profissional como instrumento para incluir e não somente integrar.....	16
3- A Empresa: Espaço para construção de um ambiente inclusivo.....	20
II- Metodologia.....	23
1 – Relato da experiência.....	23
2 - Análise dos Resultados.....	29
3- Discussão das Categorias.....	30
III- Considerações Finais.....	37
IV- Referências.....	39
V- Anexos.....	41

Introdução

Toda pesquisa está vinculada a um determinado foco de interesse acerca de um assunto.

O olhar no presente estudo, focalizou especificamente em compreender como a capacitação profissional para pessoas com deficiência, pode contribuir para disseminação da cultura inclusiva no mercado de trabalho e por consequência, auxiliar como ferramenta educacional para fomentar a existência de uma visão mutua na qual, o profissional com deficiência se prepara para inserir-se na empresa, e a mesma possa se preparar para receber este profissional.

O cenário para empregabilidade do profissional com deficiência, expõe que ainda existem resistências bastante claras no que se refere a confiar uma tarefa para um profissional que tem alguma deficiência, tal postura evidencia a relação truncada que muitas vezes há entre a empresa e o profissional, a questão muitas vezes tem origem na desqualificação da pessoa com deficiência que se sente despreparada quanto a assimilação da cultura da empresa, o outro ponto relevante fica por responsabilidade da empresa, que pouco investe em capacitação e treinamento desses profissionais, e muitas vezes desconhecem o potencial e as habilidades que o profissional com alguma deficiência pode desempenhar.

O intuito com esse estudo foi enfocar o processo de capacitação, como uma ferramenta para que o profissional com deficiência possa ser capacitado e inserido na educação corporativa de empresas, este estudo traz em seu conteúdo a relevância de exemplificar este processo, como uma via de dialogo entre a empresa e o profissional disseminando a cultura inclusiva no ambiente corporativo.

A problemática sobre a qual a pesquisa refletiu, tange o questionamento que foi respondido ao final: A capacitação profissional, pode proporcionar uma ferramenta educacional tanto para empresa quanto para o deficiente, na qual ele possa se preparar adequadamente e educacionalmente para entrar na empresa e a mesma pode preparar-se para recebê-los?

Tal indagação motivou o aprofundamento no tema, pois ao estudarmos a questão da inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, vislumbramos um desafio que pode se estabelecer em um paradoxo que posiciona a relação das empresas e a empregabilidade de profissionais com deficiência em dois âmbitos: A empresa pode encarar a inclusão de deficientes apenas para cumprimento de Cotas regulamentada pela Lei de cotas 8213/91, mas também pode ocorrer a inclusão efetiva, transformando a obrigatoriedade imposta pela lei em oportunidade a profissionais capazes, porém com limitações específicas, que, na maioria das situações, não os impedem de exercerem as atividades em seus locais de trabalho.

O cerne deste trabalho se pauta em entender como o processo de capacitação profissional pode atuar como ferramenta para uma melhor inclusão no ambiente corporativo.

Este trabalho, buscou entender as etapas desse processo e como ele se aplica na empresa, bem como compreender quais são as dificuldades de implementação de um curso de capacitação e como as empresas visualizam as intervenções propostas, identificou-se quais as ações para disseminação da cultura inclusiva dentro da empresa e quais são os impactos de um curso de capacitação.

O eixo teórico deste estudo define a pauta da inclusão das pessoas com deficiência nos ditames: Histórico; Planejamento ; e Prática.

A monografia consta de um relato de experiência pautado em vivências em empresas que receberam o auxílio de consultorias e cursos de capacitação, no âmbito corporativo, enfocando a metodologia de abordagem qualitativa e como instrumento de investigação, um questionário semi estruturado.

Teórico:

I – INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: HISTÓRICO, PLANEJAMENTO E PRÁTICA.

1- O histórico

O assunto deficiência não é abordado de forma simples, pois cada indivíduo percebe essa questão através de perspectivas distintas. Não obstante, essa é uma temática que abarca os mais diversos setores da sociedade: educacionais, sociais e de políticas públicas. Ao refletirmos sobre deficiência tornou-se relevante realizar uma passagem histórica para contextualizar a abrangência desse assunto, explicitando circunstâncias que enfatizavam como a pessoa com deficiência era vista socialmente e etimologicamente pelos grupos e comunidades das diferentes épocas. Na antiguidade a pessoa com deficiência era estigmatizada pela sociedade, o que passava por sentimentos de piedade e culminava em atos de preconceito, levando-as a serem marginalizadas e malogradas em sua existência. Tal concepção se restringia à população comum, mas perdurava também entre os intelectuais.

Nas cidades gregas de Atenas e Esparta havia uma lei que defendia como também fomentava o genocídio de crianças com deficiência – Martin Lutero, o reformulador protestante, aconselhava que se matasse as assim denominadas ‘crianças monstras’.

(BEYER 2005, p. 14):

A sociedade imbuída de preconceitos, colocava a pessoa com deficiência em um lugar de distanciamento que chegava aos mais elevados tópicos da indiferença a marginalização. Nos períodos subsequentes, as pessoas com deficiência começaram a galgar seu espaço buscando a junto aos demais, o que resultou em

lutas e reivindicações na tentativa de uma inserção social mais ampla. Essas pessoas recebiam os mais variados rótulos e classificações como: “aleijado”, “anormal”, “retardado”. Desse modo o “grito” emitido por essas pessoas, não ressonava para os ditos “normais” e esse grupo de pessoas continuava à margem sociedade:

A terminologia portador de necessidades especiais é ainda hoje utilizada, em alguns documentos oficiais, mas já foi repensada e não é mais empregada atualmente, pois, tenta estabelecer a ideia de que o deficiente é portador de uma deficiência no sentido de carregar algo. Os documentos atuais postulam que a deficiência não é portada pelo indivíduo, mas sim parte constituinte do mesmo e conseqüentemente a denominação que tem a aceitação das comunidades sociais é **pessoa com deficiência**.

“Todas essas palavras têm relação com o profundo desconhecimento que a maioria das pessoas acumulam durante suas vidas, são reflexos das imagens que visualizam e incorporam como “pessoas capacitadas” de participarem ativamente na sociedade”. (BUSCAGLIA, 1997 p. 124) .

O que se evidencia é a necessidade de uma reflexão mais ampla para que a sociedade de forma geral discuta acerca do tema, para que a sociedade aceite a pessoa com deficiência e seus direitos, que precisam ser frisados e legitimados. Há a necessidade de proporcionar a estas pessoas as mesmas condições de realização e de aprendizagem, independentemente das suas limitações O direito a igualdade é um direito humano e implica na obrigatoriedade de garantir ensino e direito profissional para todos, quer tenham ou não, alguma deficiência. Em síntese a pessoa com algum tipo de deficiência deve ter igualmente seus direitos garantidos. Ter uma limitação corporal ou intelectual não os faz desiguais, somente diferentes.

A concepção referente à deficiência vem se modificando ao longo dos tempos, na atualidade existem leis que defendem o combate ao preconceito. Como comprova

a Lei 7.853/89, a discriminação à pessoa com deficiência é considerada e legitimada crime, sob pena de 01 (um) a 04 (quatro) anos, além do pagamento de multa se negar, sem justa causa, a alguém, por motivos derivados de sua deficiência, emprego ou trabalho.

Ao relacionarmos a temática da deficiência com o panorama atual, adota-se como referência para a escrita desta monografia, a definição de pessoa com deficiência baseada na regulamentação do Decreto Federal 3.298/99 em seu artigo 4º que descreve:

É considerada pessoa com deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:

I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;

II - deficiência auditiva - perda parcial ou total das possibilidades auditivas sonoras, variando de graus e níveis na forma seguinte:

- a) de 25 a 40 decibéis (db) - surdez leve;
- b) de 41 a 55 db - surdez moderada;
- c) de 56 a 70 db - surdez acentuada;
- d) de 71 a 90 db - surdez séria;
- e) acima de 91 db - surdez profunda; e
- f) anacusia.

III - deficiência visual - acuidade visual igual ou menor que 20/200 no melhor olho, após a melhor correção, ou campo visual inferior a 20º, ou ocorrência simultânea de ambas as situações;

IV - deficiência intelectual - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização da comunidade;

- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas
- h) trabalho;
- V - deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências.

(BRASIL,1999)

Ao analisarmos os dados pesquisados quantitativamente, extraídos do IBGE observa-se que dentre as pessoas na população brasileira que se disseram com deficiência; 23,34% (vinte e três vírgula trinta e quatro por cento) declararam possuir deficiência auditiva; 11,53% (onze vírgula cinquenta e três por cento) declararam ter deficiência intelectual, 67,68% (sessenta e sete vírgula sessenta e oito por cento) declararam possuir deficiência visual e 37,08% (trinta e sete vírgula oito por cento) declararam possuir deficiência física. Tais deficiências abrangem não somente pessoas que nasceram já com a deficiência como também pessoas que as adquiriram, seja por acidente de trabalho, seja por outros tipos de acidentes.

Ressalta-se que não se pode classificar uma pessoa como incapaz para o trabalho, somente atrelando-se ao fato de possuir uma deficiência. Tal forma de pensamento significa rotular a pessoa com deficiência à limitação que esta possui. Segundo Goldfarb (2007), as limitações trazidas por boa parte das deficiências não levam, necessariamente, à incapacidade laboral, como tem se constatado nas contratações de profissionais com deficiências nos últimos anos.

2- A capacitação profissional como instrumento para incluir e não somente integrar

O cenário da empregabilidade para a pessoa com deficiência tem relação direta com a qualificação profissional, pois muitas empresas dizem não contratar ou reter profissionais com deficiência, por estes não apresentarem qualificações necessárias para o desempenho de determinados cargos e funções existentes no mercado.

A situação apresentada não é de caráter isolado, se dissemina como uma prática realizada por muitas organizações, com isso uma alternativa tem sido escolhida como maneira de lidar com a questão da desqualificação de profissionais com deficiência e até mesmo como instrumento educacional no âmbito corporativo, a capacitação profissional.

Para a adequada compreensão sobre o processo de capacitação profissional faz-se necessário resgatar conceitos complementares, como o de reabilitação e as etapas que versam acerca do assunto.

De acordo com a Organização Internacional do Trabalho (Convenção nº 15, de 1º de junho de 1983) a finalidade da reabilitação profissional é: "permitir que um profissional com deficiência obtenha e mantenha um emprego adequado e progrida no mesmo, promovendo-se assim a sua inclusão social".

A afirmação postulada nos faz entender que a reabilitação profissional traz à tona a inserção do profissional com deficiência no mercado de trabalho, fazendo surgir a seguinte questão: de que forma devemos atuar para auxiliar o ingresso e participação desses profissionais, bem como nutrir a relação que os mesmos estabelecem com o emprego?

A busca de uma resposta para este questionamento nos leva a duas situações diferentes que estão intrinsecamente ligadas: à pessoa com deficiência e a sociedade em geral.

O foco das ações a serem desenvolvidas, devem ter como planejamento e objetivo, a **construção de um contexto inclusivo de trabalho**, para tanto, tal planejamento envolve a implantação de serviços de apoio à pessoa com

deficiência e ações dirigidas à sociedade, destinadas a reavaliar barreiras sociais, culturais e físicas no ambiente e no local de trabalho, disseminando a cultura inclusiva, elaborando um programa de capacitação profissional e um programa de sensibilização por meio de palestras, workshops, enfocando vivências voltadas para atrair e reter profissionais com deficiência para o quadro de colaboradores da empresa, aplicando neste caso, reuniões com a gerencia e liderança da empresa para conscientização; treinamento para equipe de Recrutamento e Seleção afim de proporcionar um processo seletivo qualificado e sem estigma prévio; sensibilização da equipe em que o profissional com deficiência irá trabalhar, todos estes processos aqui descritos, serão detalhados e complementados em outros tópicos mais adiante no presente estudo.

A diferenciação que será feita para exemplificar a exposição realizada é sobre o conceito de Capacitação e Reabilitação, embora os dois conceitos culminem para um mesmo objetivo, que é promover a inclusão de pessoas com deficiência em quaisquer âmbitos sociais, o sentido desses dois conceitos se diferem, a medida em que a Reabilitação exprime a definição de algo que já foi habilitado e precisa voltar a um determinado estado, já a capacitação profissional, preconiza que através do desenvolvimento de habilidades e competências para o exercício de uma função, a pessoa com deficiência poderá desenvolver seu potencial, os programas de capacitação são aplicados muitas vezes por consultorias especializadas, que geralmente são contratadas por empresas para auxiliar na inclusão de profissionais com deficiência, nestes cursos são oferecidas aulas básicas de informática, postura empresarial e ao final do curso, estágio na empresa para o profissional com deficiência vivenciar as rotinas e ser encaminhado para sua estação de trabalho. É notório que o processo de capacitação profissional promove a inclusão no ambiente de trabalho, uma vez que ele também atua como ferramenta educacional proporcionando que este profissional, possa se ambientar com a cultura corporativa e com igual importância, a capacitação atua também na empresa, sensibilizando equipes e preparando a organização para receber este profissional.

Empresas especializadas em capacitação profissional, contratação e recolocação têm desenvolvido um tipo de trabalho denominado “sensibilização de funcionários”, procurando estabelecer uma integração por meio de conversas em grupo, palestras e depoimentos de pessoas com deficiência que estão empregadas e de pessoas que conviveram com pessoas com deficiência em outras situações de trabalho. A direção da empresa deve fazer parte desse processo, disseminando os parâmetros do respeito à diferença e da responsabilidade social. Despertar o espírito de equipe é fundamental para envolver coletivamente a empresa na ação pela inclusão.

(ETHOS, 2002, ps. 21 - 22)

A Lei Federal 8213/91 estabelece que as empresas com mais de cem funcionários contratem pessoas com deficiência, segundo as seguintes cotas:

- De 100 a 200 empregados, 2%;
- De 201 a 500 empregados, 3%;
- De 501 a 1.000 empregados, 4%;
- Acima de 1.000 empregados, 5%.

Observa-se que o aparato legislativo existe e assegura de alguma forma, a efetiva contratação de PcDs, refiro-me ao vocábulo de “alguma forma”, pois não se trata de somente contratar pessoas com deficiência, mas também de oferecer as possibilidades para que possam desenvolver seus talentos e permanecer na empresa, atendendo aos critérios de desempenho previamente estabelecidos pelo cargo para o qual foi designado. Possuir um colaborador com deficiência muitas vezes impacta a equipe de trabalho, já que faz-se necessário o conhecimento de uma nova realidade, pois como estamos falando de uma inclusão e não apenas de uma integração, barreiras físicas, adaptações do mobiliário quando necessário, recursos que podem facilitar a inclusão no que se refere ao material de trabalho,

precisam ser realizadas e quanto ao relacionamento entre os membros da equipe com este profissional, precisa-se investir em uma forma de conscientização sobre as diferenças e peculiaridades derivadas da deficiência, mas também um trabalho de conscientização deve ser realizado com os profissionais que tem alguma deficiência que muitas vezes está vivenciando as rotinas corporativas como primeira experiência, ou seja é exigida de ambas as partes, muitas mudanças. Desse modo, os processos de sensibilização in loco nas empresas e os programas de capacitação podem ser entendidos e utilizados como ferramentas educacionais na inclusão no mercado de trabalho, pois, proporcionam respectivamente às empresas e aos profissionais com deficiência, subsídios para estarem um incorporando a cultura do outro e assim este profissional está não apenas contratado e integrado, mas também incluído desempenhando um papel ativo e responsável num quadro de colaboradores de uma empresa.

3- A Empresa: Espaço para construção de um ambiente inclusivo

O ambiente organizacional de uma empresa dispõe de suas regras de conduta e funcionamento muito bem delimitadas, os colaboradores que ali exercem suas funções, precisam não somente ter o perfil desejado para o cargo para os quais são selecionados, mas também o perfil alinhado com a filosofia da empresa.

Ao falarmos sobre a inclusão de colaboradores com deficiência, tais padrões de exigência precisam ser repensados, não afirmo que estes devem ser desconsiderados, até porque tal postura seria também discriminatória e se torna cada vez mais nítido o papel fundamental que o ambiente de trabalho possui para a inclusão social e, conseqüentemente, a valorização dos profissionais com deficiência, levando-se em conta suas competências e não atrelando às suas deficiências. Para uma empresa é ainda difícil mudar o paradigma e olhar a contratação de seus colaboradores de maneira diferente da que sempre olhou, embora a criação da lei de cotas tenha auxiliado neste processo. É sabido que a lei obriga a contratar, mas como contratar este profissional que impõem uma mudança, adaptação de uma cultura que sempre imperou?

A resposta se estabelece, quando as empresas se propõem conhecer e conviver com as pessoas com deficiência, de modo que estas pessoas possam ser recebidas nas empresas e contratadas, não somente para efeito da lei, mas para crescer profissionalmente. É notório dizer que adaptações e mudanças muitas vezes culturais precisam ser realizadas.

Promover a sensibilização nas empresas para receberem e trabalharem em equipe com as PCD's significa mobilizar à todos para a eliminação de preconceitos e mitos criados sobre as deficiências. Apenas com o conhecimento, oferecido através do processo de sensibilização, por meio de palestras, dinâmicas vivenciais, onde os colaboradores poderão “sentir na pele” as dificuldades enfrentadas pelas PCD's, os demais colaboradores entenderão quais as limitações dos novos contratados, quais as suas competências e também, não obstante a compreensão sobre o papel da própria empresa no processo de inclusão.

O processo de Sensibilização – O sentido para mobilizar

Como já foi explanado anteriormente, as empresas estão adotando parcerias com outras empresas que prestam consultoria no que tange a inclusão de profissionais com deficiência no mercado de trabalho, tal medida está sendo adotada para que tanto a empresa que está contratando, quanto o profissional que está sendo contratado possam se preparar “um para o outro”. Afirmo tal colocação, já que ambos precisam preparar-se para iniciar esta relação.

Quanto às pessoas com deficiência, estamos superando o viés assistencialista e caridosamente excludente para possibilitar-lhes a inclusão efetiva. Passarão a ser sujeitos do próprio destino, não mais meros beneficiários de políticas de assistência social.

(MTE, 2007. p. 8)

Para a empresa, a sensibilização ocorre dependendo da necessidade, e aí cabe à consultoria contratada customizar o curso de acordo com a demanda da empresa, por exemplo, querem preparar a equipe de RH para receberem os profissionais com deficiência nos processos seletivos e para auxiliarem os gestores das vagas para receberem e trabalharem com este profissional, então o processo de sensibilização ocorre voltado para esta necessidade, através de exposições, dinâmicas, situações hipotéticas do dia a dia de trabalho, o consultor contratado desmistifica e esclarece dúvidas, apresenta cases de sucesso das PCD's no mercado de trabalho, fornece orientações quanto a barreiras físicas, apresenta os recursos auxiliares utilizados para cada tipo de deficiência (anexo 5), orienta quanto a condução de entrevistas e adaptações nos conteúdos das mesmas, dependendo da deficiência e orientação no âmbito da contratação no que se refere ao Estudo de cargos (anexo 3) e a deficiência que seria mais bem aproveitada em determinada função.

Em síntese, o processo de sensibilização funciona como uma ferramenta educacional para empresa, uma vez que convida as áreas da organização, a compreenderem e aprenderem com as limitações e principalmente com as

potencialidades dos profissionais com deficiência e assim saberem quais podem ser os cargos mais adequados em uma tentativa de alinhar performances, gosto pessoal, perspectiva de carreira e claro, o resultado de entrega que este colaborador traz para empresa, ou seja, a sensibilização educa a empresa para reter e receber estes profissionais, retirando a contratação apenas do plano obrigatório e legislativo, passando para uma contratação, na qual a empresa toma conhecimento das vivências trazidas pelas deficiências e assim passam a lidar de maneira mais tranquila com a contratação e inserção.

Utilizei aqui um exemplo de sensibilização para a área de RH, mas o ideal é que cada vez mais, outras áreas sejam preparadas e capacitadas para receber o profissional com deficiência, pois percebemos que o RH por ser a área pela qual ocorre a entrada das PCDs na empresa, muitas vezes é o departamento que abarca o maior número de profissionais com deficiência. Um dos objetivos da sensibilização ministrada nas empresas, é também orientá-las para que tentem dividir entre áreas mais diversas a contratação das PCDs para que o RH, não fique “inchado” (vide anexo 4) e para que assim, outras áreas possam vivenciar o trabalho com o profissional com deficiência, para ocorrer uma maior difusão nas contratações em outros departamentos, é importante que toda a organização participe da sensibilização para que internalizem a cultura inclusiva.

É nítido que a relação existente entre a empresa e o profissional com deficiência contratado se caracteriza como uma via de mão dupla: Uma vez que a empresa se prepara para receber este profissional, ele também passa por um processo de capacitação/ sensibilização para prepara-se e inserir-se nas rotinas da empresa. Tal processo engloba dinâmicas, e vivências reflexivas que estimulam e sustentam o comportamento profissional, tal ação se torna necessária, pois na maioria das vezes estes profissionais estão em sua primeira experiência profissional e precisam tal e qual a ação da empresa, internalizarem a cultura e as regras corporativas, ou seja, o objetivo proposto com as capacitações é que tanto as empresas como as PCDs possam iniciar uma relação de trabalho duradoura e produtiva.

II- METODOLOGIA

A pesquisa aqui apresentada consta de um relato de experiência realizado por mim, enfocando meu trabalho com cursos de capacitação profissional. Consta também de uma entrevista embasada em um questionário semi estruturado, para complementar o relato da experiência, com uma profissional, Técnica em Desenvolvimento profissional, que elabora a gestão estratégica dos cursos de capacitação para as PCDs e para empresas em uma instituição de São Paulo .

As duas alternativas foram adotadas como instrumentos de coleta de dados e foram realizadas sob a orientação de cuidados éticos

A análise dos resultados foi realizada a partir do relato da experiência e com base em trechos extraídos da entrevista transcrita (anexo 1 e anexo 2).

1 – Relato da experiência:

- **Caracterização**

Instituição com sede na cidade de São Paulo, com 186 funcionários, na unidade no bairro da Consolação, local de base para este estudo. Trabalho como Monitor de Educação Profissional, com foco na preparação de empresas através de Cursos de Capacitação, para receberem profissionais com deficiência em seu quadro de colaboradores, bem como a preparação das PCDs para atuarem nas organizações. A instituição tem uma experiência consolidada no oferecimento de cursos nos diversos seguimentos e público, buscando sempre oferecer o âmbito educacional como sua valiosa ferramenta. A demanda corporativa sempre esteve dentre os temas dos cursos ministrados na instituição, uma vez que a maioria de seus cursos sempre teve a temática profissionalizante, com o objetivo de investir em formação continuada e certificações.

A inclusão em todos os seus olhares, sempre fez parte integrante da filosofia da instituição e os parâmetros inclusivos, uma prática mesmo antes da implantação de algumas leis hoje criadas e obrigatórias. Muitas empresas estão apresentando dificuldades em cumprir a Lei de Cotas no que se refere a contratação das PCDs e direcionamento adequado para os cargos existentes

na empresa, por esta circunstancia, o atendimento corporativo da instituição tem sido contatado para desenvolver cursos de sensibilização que tem o objetivo de capacitar as empresas que contrataram ou que irão contratar PCDs ,a atuação da instituição tem sido a de prestar uma consultoria no processo de inclusão.

- **Como a instituição é contratada para ministrar o curso de capacitação/sensibilização**

Na instituição existe um departamento responsável pelo atendimento corporativo que recebe as solicitações das empresas interessadas no curso de capacitação. Ao compreender a necessidade da empresa, este departamento prepara um escopo de uma proposta e apresenta para a empresa. Algumas reuniões são realizadas entre a empresa solicitante e a nossa instituição, para alinharem detalhes de acordo com a demanda solicitada, e após algumas conversas o departamento de Responsabilidade Social participa de algumas reuniões para planejamento do conteúdo do curso. O departamento de Atendimento Corporativo fala sobre os custos do curso e após este procedimento fica a cargo da empresa decidir se fará ou não a capacitação de seus funcionários.

O conteúdo ministrado no curso vai depender do que a empresa deseja, pode ser uma capacitação para os funcionários do RH, para os líderes de departamento aprenderem a trabalhar com as PCDs , ou preparação dos profissionais com deficiência que estão ou serão contratados.

- **A sensibilização / capacitação: Prática**

Ao final de Setembro, início de Outubro, realizamos um curso de capacitação em uma multinacional em São Paulo. A organização nos contratou, pois não tinham ainda contratado profissionais com deficiência em seu quadro de colaboradores e estavam sendo cobrados pelo Ministério do Trabalho e Emprego¹ por não conseguirem cumprir a Lei de Cotas. A capacitação nesta

¹ Órgão responsável pela fiscalização do cumprimento da Lei de Cotas 8213/91

empresa teve a carga horária de 24 horas sendo distribuídas em seis dias, e foi direcionada para a equipe de RH, por compreenderem que o departamento faz e encaminha o processo de seleção do candidato para o gestor da vaga. Como a empresa ainda não havia contratado nenhum profissional com deficiência, era importante que o RH fosse sensibilizado e capacitado, para que ele fosse o departamento “porta voz” da cultura inclusiva para os demais canais da empresa, inclusive auxiliando na sensibilização para novas áreas que o RH identificasse como receptiva a receber um profissional com deficiência. Desse modo a capacitação se tornaria para esta equipe uma ferramenta replicadora.

Participaram desta capacitação, profissionais de RH do escritório da organização em São Paulo, e por vídeo conferência profissionais da filial da empresa, no Sul do país. No grupo de participantes do curso estava também uma profissional do grupo de gestores que é responsável por uma área que estaria receptiva a ter uma PCD em sua equipe.

A tarefa de nossa instituição era sensibilizar a equipe participante do curso, todavia como eles não tinham ainda partilhado do universo das deficiências, se fez necessário resgatar conceitos históricos, portanto o conteúdo do curso foi alterado de acordo com o público participante:

Conteúdo ministrado:

1º dia:

- Apresentação
 - Jogo dos Talentos e limitações
 - Conceito de diversidade
 - Vídeos
 - Discussão
-
- Histórico das pessoas com deficiência
 - Mudança de paradigma
 - Jogo dos mitos e verdades - terminologia
 - Leitura em grupo

- Discussão (O intuito neste primeiro dia de capacitação foi proporcionar uma visão geral sobre as deficiências e conceitos relacionados)
-

2º dia:

- Conceito INTEGRAR X INCLUIR
- Conceito de Inclusão – Paradoxo
- Jogo dos símbolos
- Discussão
- Início da exposição sobre DV
- Proposta de Vivência: “Guia e o Cego”
- Discussão sobre a vivência (Neste segundo dia de capacitação introduzimos alguns conceitos sobre a deficiência visual, símbolos universais e com a vivência “guia e o cego” os participantes do curso puderam vivenciar um pouco da realidade dos deficientes visuais, uma vez que divididos em duplas, um integrante passou a não ter visão com uma venda nos olhos, e o outro integrante passou a ser o guia e com as orientações passadas no curso, conseguiram conduzir os companheiros que estavam vendados, ou seja começaram a entrar em contato com as deficiências)

3º dia:

- Continuação da exposição sobre DV
- Explicação sobre recursos utilizados na DV
- Vídeos
- Discussão
- Exposição sobre Deficiência Física
- Proposta de Vivência: “PC – Paralisia Cerebral
- Discussão (No terceiro dia de capacitação, os funcionários da organização conheceram alguns recursos que auxiliam no dia a dia do profissional com

deficiência visual (anexo 5), também entraram em contato com as deficiências físicas.)

4º dia:

- Exposição sobre DA – Vídeo Alfabeto em LIBRAS
- Vivência “Alfabeto digital”
- Vídeo Saudações
- Vídeo Membros da família
- Vídeo LIBRAS – Diálogos Iniciais
- Vídeo Enfoque sobre Surdez – Situações Cotidianas
- Vídeo
- Vídeo Mercado de trabalho
- Dicas Recrutamento & Seleção
- Discussão (No quarto dia trabalhamos com a deficiência auditiva e com noções básicas de LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais e as possibilidades de inclusão da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho, expondo algumas orientações sobre Recrutamento & Seleção)

5º dia:

- Conceito de DI
- Deficiência Mental X Intelectual
- Discussão
- Estratégias no contato com a Pessoa com Deficiência Intelectual
- Vídeo
- Discussão (No quinto dia de capacitação, trabalhamos com a deficiência intelectual)

6º dia

- Exposição sobre contratação de profissionais com deficiências

- Vídeo
- Programa de Recrutamento e Seleção para a empresa
- Estudo de cargos
- Discussão
- Plenária aberta(No ultimo dia de curso, o conteúdo ministrado foi relativo a contratação das PCDs e o que trabalhamos foi o Estudo de Cargo, que vem a ser o direcionamento das PCDs para cargos em uma empresa,funciona da seguinte maneira: A equipe de Recrutamento & Seleção identifica uma vaga que pode ser ocupada por um profissional com deficiência, observa que o gestor da vaga é sensível a causa da inclusão, o que a equipe de RH precisa saber quais são as características da vaga, quais são as principais funções e em caso de incluírem um profissional com deficiência, quais seriam as adaptações a serem feitas na função, tais questionamentos podem ser feitos a quaisquer profissionais que atuarem na mesma função, as perguntas vão desde o ambiente físico necessário para exercer o trabalho até se utiliza computador, se fica muito em pé, somente assim poderemos saber qual é o tipo de deficiência atuará com tranquilidade neste cargo)

O curso foi ministrado em plenária, o que possibilitou que os participantes vivenciassem as dinâmicas propostas, tirassem dúvidas e trabalhassem seus possíveis estigmas a respeito da inclusão.

O intuito do curso de capacitação não foi criar uma fórmula mágica para incluir, mas sim o de despertar na empresa o papel educacional que é mostrar que só é possível incluir se a empresa e as PCDs e propuserem a se conhecer.

2 – Análise dos Resultados

Para análise dos resultados, a partir da leitura da entrevista e do relato da experiência separei quatro categorias para discussão que apareceram como relevantes e que apresento a seguir:

CATEGORIAS:

ENTENDIMENTO DA EMPREGABILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

Nesta categoria foi discutido como se configura o entendimento da profissional entrevistada acerca do cenário da empregabilidade das PCDs no Brasil.

A LEI DE COTAS NO PROCESSO INCLUSIVO DAS PCDs NAS EMPRESAS

Nesta categoria pudemos observar, o posicionamento da entrevistada a respeito da Lei de Cotas dentro das empresas, atuando no processo de inclusão.

A IMPORTÂNCIA DOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO NA INCLUSÃO DAS PCDs NAS EMPRESAS

Nesta categoria a entrevistada se posiciona a respeito dos cursos de capacitação no processo inclusivo e enfoca como as empresas que recebem estes cursos, observam as interferências das consultorias contratadas

A RELAÇÃO ENTRE A EMPRESA E AS PCDs

Nesta categoria, verificou-se como se estabelece as relações entre a empresa e as PCDs contratadas, aqui se tornou possível observar como a empresa em um processo de seleção acaba por escolher um profissional com certo tipo de deficiência e porque outras deficiências não são escolhidas para cargos na empresa.

3- DISCUSSÃO DAS CATEGORIAS

ENTENDIMENTO DA EMPREGABILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

A profissional entrevistada visualiza a empregabilidade das pessoas com deficiência como um ato ainda regado de preconceitos por parte de alguns setores empresariais

Assim diz a entrevistada:

“Alguns empresários brasileiros ainda tratam o assunto com preconceito, superestimando a deficiência, sem a devida valorização da competência. É importante, portanto, mudar essa mentalidade, para que possam enxergar a qualidade dessas pessoas e as várias possibilidades quanto à questão da empregabilidade das pessoas com deficiência.”

Embora tenha a posição supracitada como firmada, a entrevistada considera a existência de algumas empresas que estão se tornando modelos em inclusão. A entrevistada se aproxima com o posicionamento de Nambu (2003, p.7) “A inclusão corporativa se caracteriza como um movimento social em que são necessárias adaptações culturais de modo a organização conseguir visualizar a competência do empregado com deficiência, para tal ação, a empresa deve aderir a sensibilizações para suprir a falta de informações a respeito das deficiências, já que a desinformação muitas vezes aparece como um estigma que embarga o processo inclusivo.” Se correlacionarmos a fala da entrevistada com o autor citado, pode-se observar que a questão da empregabilidade das PCDs tem direta relação com o desconhecimento que a maioria das empresas possuem a respeito das deficiências, é possível observar tanto na fala do autor, quanto na fala da entrevistada que se faz necessária a mudança da mentalidade e da cultura organizacional.

No curso ministrado na empresa, pude observar o aspecto da necessidade da mudança da mentalidade corporativa, pois ficou evidente que a empresa não contratava PCDs por desconhecimento da realidade, me arrisco a dizer que os colaboradores tinham medo de contratar profissionais com certas deficiências, por superestimarem as deficiências e estes profissionais.

A LEI DE COTAS NO PROCESSO INCLUSIVO DAS PCDs NAS EMPRESAS

Quanto a Lei de Cotas, a entrevistada considera que foi a partir dela que as empresas começaram a pensar efetivamente na inclusão de pessoas com deficiência, ainda pontua que é necessário difundir a lei como uma ação que transcende a obrigatoriedade e chega a uma prática em todas as empresas.

Assim diz a entrevistada:

(...) “A Lei de cotas veio para “acordar” a sociedade e força-la a abrir os olhos e perceber que as pessoas com deficiência podem ser tão produtivas e desenvolver competências como as ditas “normais”. Na medida em que o processo de inclusão vai se consolidando, o convívio entre pessoas com e sem deficiência se torna mais natural e a legislação, de impositiva acaba assumindo papel de parceira.”

Durante este questionamento, a entrevistada faz uma crítica:

Assim diz a entrevistada:

(...) “Infelizmente as coisas no Brasil só funcionam na base da imposição da lei e da multa.”

O posicionamento expresso pela entrevistada vai ao encontro de:

“ A lei de Cotas serve às empresas como forma obrigatória de inclusão de PCDs no núcleo empresarial, desde sua aplicabilidade um grande número de organizações, tem se voltado para estas contratações, com o intuito de simples legibilidade, ou seja, parte desta procura ávida por PCDs se concentra em não arcar com o ônus da multa, a referida ação acaba por não pensar na inclusão como um ato de resgate a cidadania, mas sim, pelo estático mandato legislativo”

(GOMIDE, 2008 p. 174)

Ao considerar as posições do autor e da profissional entrevistada, remeto-me ao curso que ministrei, observei que a equipe que participou do curso, estava sim disposta a preparar-se para receberem os profissionais com deficiência que seriam contratados, ocorre que a equipe já tinha decidido quais seriam as deficiências que iriam contratar, mas ainda não tinham escolhido os próprios profissionais e não tinham alinhado os cargos para os quais seriam direcionados,

o que indica para algo importante, o fato de já terem escolhidos quais seriam as deficiências que seriam admitidas, sinaliza que estavam considerando primeiro o preenchimento das cotas em relação a quais deficiências ficaria mais fácil de enquadrar para depois pensar na vaga e se teria qualidade e como tal profissional poderia ocupar. A ação da empresa, não estava errada, já que quando adotaram esta forma de pensamento ainda não tinham participado do curso, ao passo que durante as aulas foram orientados a modificarem a estratégia, pois o recomendado é que se pense primeiro no departamento que está receptivo para receber este profissional, depois na função que será exercida e em conjunto, de forma processual na deficiência que poderia ocupar tal cargo e por ultimo quais seriam as adaptações necessárias nas rotinas do cargo e nas estações de trabalho. Muitas empresas pensam nas deficiências com o intuito de muitas vezes mostrarem para a fiscalização que estão incluindo, observo que esta atitude se encontra em transformação, mas ainda muitas empresas se preocupam muito em preencher as cotas para efeito da lei, embora outras empresas estão buscando orientações e alternativas para cumprirem a lei sim, mas para torna-la também uma ferramenta para inclusão corporativa

A IMPORTÂNCIA DOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO PARA A INCLUSÃO DAS PCDs NAS EMPRESAS

Quando indagada sobre a importância dos cursos de capacitação no processo inclusivo, a entrevistada considera que a empresa que irá contratar profissionais com deficiência deve assumir grande parte da participação neste processo de capacitação, compreende com igual importância que as PCDs precisarão também estar engajadas.

Assim diz a entrevistada:

(...) “No que diz respeito ao processo inclusivo, é importante ter consciência das necessidades e, acima de tudo, ter vontade. As pessoas precisam estar abertas ao aprendizado. Os programas de sensibilização preparam a empresa para receber as pessoas com deficiência que, por sua vez, precisarão se capacitar e se adequar às normas corporativas, de forma a poder vislumbrar uma ascensão profissional.”

Em outros trechos da entrevista, a profissional complementa:

(...) “A capacitação profissional amplia o leque de oportunidades”(...)

(...) “A capacitação é o diferencial que deve ser buscado por todos de forma que a empresa possa reter o profissional por meio da oferta de ambiente de trabalho adequado e boas oportunidades de ascensão profissional.”(...)

Ao analisar os trechos extraídos da entrevista, percebemos que a percepção da entrevistada a respeito dos cursos de capacitação para inclusão de PCDs nas empresas é bastante evidente, ela entende tais cursos, como um instrumento bastante importante para a ampliação de oportunidades, atribui neste processo uma responsabilidade mutua para o êxito das capacitações, tanto por parte da empresa, quanto por dos profissionais com deficiência, para ela, a empresa tem a responsabilidade de se preparar, sensibilizando suas equipes de trabalho, considera importante enfatizar que cada caso é um caso, observando com deferência, mas não com atitude paternal.

A posição da entrevistada é compartilhada por mim, quando me remeto ao curso que ministrei: Quando enfocamos a necessidade da empresa adaptar-se quanto a acessibilidade e sobre outras modificações que se fazem necessárias, observa-se um certo receio, já que principalmente as adaptações físicas geram custos para as organizações, uma vez que muitas vezes são adaptações nos pisos no caso de rampas e pisos táteis, nas portas, no caso de maçanetas, portas automáticas, na leveza das mesmas, dentre muitas outras, em síntese observo que quando as adaptações são de cunho arquitetônico, existem resistências que podem resvalar na posição de cargos mais altos, ou seja, não depende apenas da equipe que está sendo capacitada, por isso a importância de toda a empresa participar dos cursos, assim a mentalidade e cultura organizacional poderá se transformar com mais facilidade, como concorda de forma assertiva a citação abaixo:

(...) “A direção da empresa deve fazer parte desse processo, disseminando os parâmetros do respeito à diferença e da responsabilidade social. Despertar o espírito de equipe é fundamental para envolver coletivamente a empresa na ação pela inclusão.”

(ETHOS, 2002, ps. 21 - 22)

Segundo a entrevistada, a capacitação auxilia a empresa a reter os profissionais, pois com uma equipe preparada e disposta a compartilhar, os profissionais sentem-se integrados e entregam suas tarefas e metas com qualidade, buscando o reconhecimento e ascensão profissional.

A RELAÇÃO ENTRE A EMPRESA E AS PCDs

A observação da entrevistada no que tange, tal relação é explícita pelo trecho a seguir.

Assim diz a entrevista:

(...) “A inclusão da pessoa com deficiência no ambiente corporativo é um processo que envolve uma série de fatores que devem ser criteriosamente observados pelos dois lados: empresa e empregado.”(...)

(...) “No que diz respeito ao profissional com deficiência, esse deverá ter consciência de sua competência e não permanecer em atitude passiva, esperando favorecimentos especiais que não aqueles que lhe proporcionem ambiente e condições adequados ao desenvolvimento de seu trabalho de forma eficiente e eficaz.”(...)

(...) A empresa deve se preparar em termos gerais de acessibilidade, sensibilizar suas equipes de trabalho e estar aberta ao diálogo e novos desafios, lembrando que cada caso é único e requererá sempre atenção especial, com o cuidado para não tornar-se paternalista.”(...)

Um aspecto referenciado pela entrevistada e que eu também observei ao ministrar o curso, é a dificuldade que as empresas apresentam em observar cada caso, existe uma tendência por parte das mesmas em não observar as especificações e peculiaridades de um determinado candidato com deficiência, simplesmente agrupam no processo seletivo os candidatos por suas deficiências, exemplificando: Um candidato tem uma deficiência física e na entrevista diz que não pode levantar muitas vezes por dia de sua estação de trabalho, se vier outro candidato para o mesmo processo seletivo e apresentar também uma deficiência física muitas vezes entendem erroneamente que também este não pode levantar, ou seja, preferem agrupar por semelhança de deficiências a perguntar para a própria pessoa sobre sua limitação, essa atitude se não corrigida, pode incorrer em posturas paternalistas, como afirma

a entrevistada, a dúvida sobre questões como esta surgiu durante o curso em plenária e foi esclarecida.

Uma posição apontada pelas empresas, aparece também na fala da entrevistada, e se refere à postura de alguns profissionais com deficiência que se apoiam em sua condição e passivamente querem ser incluídos, depois de pouco tempo na empresa querem ser promovidos e às vezes se valem do aquecimento do mercado para em muitas ocasiões negociarem com a empresa sua permanência, construindo um desgaste na relação empresa/colaborador, a entrevistada em sua fala, reitera minha colocação.

Assim diz a entrevistada:

“Infelizmente as contratações ainda estão, na sua maioria, no âmbito operacional e na base da pirâmide. A alegação é a falta de qualificação em consequência da baixa escolaridade e poucas são as empresas que oferecem oportunidades de ascensão profissional em pé de igualdade com profissionais ditos “normais”. O triste da história é que as vagas são abertas para a pessoa com deficiência e não para o profissional e sua competência.”

A postura de algumas empresas sinalizada pela entrevistada acaba desmotivando os profissionais com deficiência, já que mesmo os qualificados ficam ainda na base da pirâmide em relação aos cargos e a situação acaba causando a perda desses profissionais para o mercado.

“a inclusão social no âmbito empresarial e educacional precisam ocorrer de maneira conjunta pois ao se propor a tal ação a empresa e o deficiente precisam estar educacionalmente incluídos, um dentro do espaço do outro e para isso necessitam ser capacitados”
SASSAKI (1997, p.84)

Se refletirmos quanto à fala do autor, a que se separar falta de comprometimento de falta de investimento, alguns profissionais com deficiências, se acomodam na postura assistencialista, papel que algumas vezes é desempenhado pela lei e as

empresas por sua vez acabam não investindo na competência do profissional , ambas as posturas devem ser repensadas. As forças empresa/profissional devem ser mutuas e colaborativas para ambos os lados, pois uma ação depende da outra para obterem o sucesso.

III - Considerações Finais

Ao realizar esse estudo, pude me defrontar com dois momentos acerca da empregabilidade da pessoa com deficiência: Um momento cercado pelos preconceitos, em que incluir um profissional com alguma deficiência em empresas e socialmente, era estranho e segregador. Outro momento foi aquele em que reconhecemos uma tentativa de mudança no paradigma social e que o movimento de inclusão corporativa passou a ser garantido por lei, a partir dessa ocasião, seguimentos sociais passaram a perceber a inclusão de pessoas com deficiência como aceita e possível. A capacitação profissional surgiu como pano de fundo para esse momento, enquanto uma ação propicia para sensibilizar as empresas para incluírem estes profissionais com qualidade e possibilitar a convivência com a diversidade e trabalhar com ela.

Do ponto de vista legal, a inclusão corporativa para os profissionais com deficiência está assegurada, mas no plano vivencial, no cotidiano das empresas, ainda existem barreiras culturais, físicas, gestacionais bastante significativas que acabam por comprometer o processo inclusivo de profissionais com quaisquer deficiências.

Existem empresas que adotam as políticas inclusivas de contratação, simplesmente para cumprir as prerrogativas estabelecidas por lei, todavia efetivamente não se encontram preparadas para receber o profissional. A constatação a que cheguei através desta pesquisa, é que : praticar a inclusão no sentido de simplesmente contratar, sem um trabalho de preparação tanto na empresa como para as PCDs, não significa incluir, mas sim excluir, deixar à margem. Apontando para esse horizonte, a capacitação profissional realizada por consultorias especializadas, surge para auxiliar na inserção de pessoas com deficiência no contexto empresarial. Pude confirmar, o quanto é importante o trabalho dessas consultorias junto a empresa e junto ao profissional com deficiência na reflexão acerca de estratégias de sensibilizações dentro de capacitações comportamentais para as duas partes: Empresa/colaborador. A empresa precisa se organizar para proporcionar uma inclusão efetiva das PCDs

e esta ser compartilhada e difundida entre todos os departamentos da empresa. As PCDs por sua vez precisam mobilizar-se e responsabilizar-se também no processo, se comunicando com a empresa acerca de suas limitações e não deixando a morosidade e a acomodação tomar conta.

Para respaldar o propósito do presente estudo, Me posiciono dizendo: Sem a capacitação, o movimento prático da inclusão nas empresas para as pessoas com deficiência se tornaria muito difícil de ser realizado.

É na alteridade que se observa o outro, quando estamos vivenciando algo, estamos em relação, a riqueza pessoal que este estudo me trouxe, consistiu no fato que em minha experiência pessoal e profissional, pude vivenciar os dois lados da relação: Por conta do despreparo de algumas empresas para inclusão, já me percebi excluído, e na atualidade observo e auxilio empresas na posição de facilitador por conseguir estar integrado, e na agoridade, no presente estudo, tive a oportunidade de refletir e proporcionar reflexão acerca do tema.

IV- Referências

BEYER, Hugo Otto. **Inclusão e Avaliação na Escola**. Porto Alegre: Mediação, 2005.

BUSCAGLIA, Leo. **Os deficientes e seus pais**. 3. ed. Rio de Janeiro: Record, 1997. 415p.

BRASIL. Secretaria de Educação Especial. **Política nacional de educação**
Livro 1. Brasília: SEESP, 1999. Disponível em: <<http://www.defnet.org.br>>. Acesso em: 21 ago. 2012.

DECRETO 3.298 de 20 de Dezembro de 1999. Disponível em:
<www.planalto.gov.br/ccivil/decreto/d3298.htm>. Acesso em 19/10/2012

ETHOS, Instituto. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência** / coordenação Marta Gil. - São Paulo : Instituto Ethos, 2002.

GOLDFARB, C. L. **Pessoas Portadoras de Deficiência e a relação de emprego: o sistema de cotas no Brasil**. Curitiba: Juruá, 2007.

GOMIDE, N. G. **Gestão de Pessoas**. Vila Velha: ESAB, 2008.

IBGE. **Censo Demográfico: características da população e dos domicílios; resultados do universo, Brasil, grandes regiões, unidades da federação**. Rio de Janeiro: IBGE, 2010.

LEI 8213 de 24 de Julho de 1991. Disponível em:
<www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L8213cons.htm>. Acesso em 16/10/2012.

LEI. 7.853 de 24 de Outubro de 1989. Disponível em:
<www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/L7853.htm>. Acesso em 25/10/2012.

MTE. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Brasília:

MTE, SIT, DEFIT, 2007.

NAMBU, T.S. Construindo um mercado de trabalho inclusivo: guia prático para profissionais de recursos humanos. São Paulo: SORRI-BRASIL; Brasília:

CORDE, 2003.

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. Adaptação de ocupações e o emprego do portador de deficiência. Tradução de Edílson Alkimin da Cunha.

Brasília: CORDE, 1997.

RECOMENDAÇÃO 168 de 01 de Junho de 1983. Disponível em:

<www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao/legislacao_2_2.asp>. Acesso em 13/10/2012.

SASSAKI, R.K. Inclusão: Construindo uma sociedade para todos. Rio de

Janeiro: WVA, 1997.

V. ANEXOS

ANEXO I ROTEIRO DE ENTREVISTA:

1. Como você compreende o cenário atual da empregabilidade da pessoa com deficiência no Brasil?
2. Em sua opinião, a Lei de Cotas é uma ferramenta que auxilia ou atrapalha o processo inclusivo nas empresas?
3. Em sua compreensão qual é a importância dos cursos de capacitação no processo inclusivo nas empresas e para as PCDs?
4. Em sua trajetória atuante no âmbito da capacitação profissional e inclusão, você consegue identificar as dificuldades em realizar um processo de capacitação profissional? Quais seriam?
5. As empresas de uma maneira geral, estão sendo mais cobradas para a inclusão, em sua opinião as empresas estão conseguindo incluir de maneira mais efetiva ou ainda encontra dificuldades?
6. Pela sua observação, os PCDs ainda estão enfrentando o problema da qualificação profissional?
7. Os cargos para os quais estão sendo contratados, em sua opinião estão adequados ou ainda encontram-se muito na base da pirâmide?
8. Você considera que todos os tipos de deficiências estão sendo incluídos nas empresas, ou existe uma deficiência predominante, porque isso acontece?
9. Quais são as ações que você consegue identificar, que auxiliam na disseminação da cultura inclusiva em uma empresa?
10. Você concorda que a capacitação profissional funciona como ferramenta educacional que facilita a inclusão, tanto para a empresa quanto para os PCDs por quê?

ANEXO II ENTREVISTA TRANSCRITA:

1. R: Em virtude da falta de informação (por incrível que pareça), alguns empresários brasileiros ainda tratam o assunto com preconceito, superestimando a deficiência, sem a devida valorização da competência. É importante, portanto, mudar essa mentalidade, para que possam enxergar a qualidade dessas pessoas e as várias possibilidades quanto à questão da empregabilidade das pessoas com deficiência.

De qualquer forma, acredito que já avançamos bastante e felizmente hoje temos exemplos de empresas que são referência no processo de inclusão, não só de PcDs, como também no que diz respeito a diversidade de uma maneira geral.

2. R: Embora tenha sido sancionada em 1991, a Lei de Cotas só passou a ter sua aplicabilidade cobrada em 1999 quando foi regulamentada pelo Decreto Federal nº 3.298/99. A partir de então, as empresas passaram a ter de se ajustar à legislação e incluir funcionários com deficiência em seus quadros. Infelizmente as coisas no Brasil só funcionam na base da imposição da lei e da multa. Nesse sentido, a Lei de cotas veio para “acordar” a sociedade e força-la a abrir os olhos e perceber que as pessoas com deficiência podem ser tão produtivas e desenvolver competências como as ditas “normais”. Na medida em que o processo de inclusão vai se consolidando, o convívio entre pessoas com e sem deficiência se torna mais natural e a legislação, de impositiva acaba assumindo papel de parceira.

3. R: Os programas de capacitação são importantes para o desenvolvimento profissional e pessoal, independentemente se a pessoa tem alguma deficiência ou não. No que diz respeito ao processo inclusivo, é importante ter consciência das necessidades e, acima de tudo, ter vontade. As pessoas precisam estar abertas ao aprendizado. Os programas de sensibilização preparam a empresa para receber as pessoas com deficiência que, por sua vez, precisarão se capacitar e se adequar às normas corporativas, de forma a poder vislumbrar uma ascensão profissional.

4. R: O maior “nó”, quando se fala em inclusão é a questão da acessibilidade. Para que uma capacitação seja realizada de forma eficaz, ela precisa atender o público ao qual se destina de forma adequada. Portanto, os recursos de acessibilidade, tanto física como metodológica são de extrema importância. Intérprete de Libras, material em braile, softwares de voz, leitores de tela e corpo docente devidamente qualificado são imprescindíveis para obtenção de bons resultados. Infelizmente, a grande maioria das instituições educacionais não está preparada para atender o aluno com deficiência, sem contar a grande resistência por parte de alguns profissionais da educação que colocam uma série de obstáculos e, por não saberem lidar com o as questões relacionadas a inclusão, transferem a “culpa” do insucesso no processo de ensino-aprendizagem para o outro.

5. R: Temos percebido que, com a intensificação da fiscalização e aplicação de multas pesadas, as empresas que até então não haviam se mobilizado, começaram a “correr atrás do prejuízo”. O despreparo é latente. As equipes de RH que, na maioria dos casos, não sabe nem por onde começar recorrem a consultoria de instituições especializadas e como em todo ramo de negócio, nos deparamos com instituições idôneas e um grande número de oportunistas que descobriram uma forma de ganhar dinheiro fácil por conta da falta de informação. Infelizmente a maioria ainda está preocupada pura e simplesmente com o cumprimento da cota. Contratam sem o mínimo planejamento e preparo para receber o profissional com deficiência.

Mas nem tudo está perdido. Temos encontrado empresas responsáveis, conscientes de suas dificuldades e que apresentam o fator essencial para um processo de inclusão efetivo: a boa vontade e abertura para os desafios. São empresas com propostas efetivas de capacitação tanto dos novos contratados como de seus gestores e equipes de trabalho. Como já mencionei, a resistência e o “medo” do desconhecido, ainda emperram o processo, mas aos poucos as PcDs estão ganhando espaço e também adquirindo segurança para fazer suas escolhas profissionais. Como consequência, as empresas terão que apresentar propostas cada vez mais atrativas para manter esses profissionais em seu quadro.

- 6. R:** Como já mencionei anteriormente, as instituições educacionais ainda não estão preparadas. Temos presenciado o esforço de alguns, no atendimento as PcDs mas só colocar o aluno na sala de aula, não inclui. Sabemos que não existe receita pronta e não dá para colocar todo mundo no mesmo barco. Qualificar adequadamente não quer dizer apenas entregar o certificado. A lei dá o amparo com a obrigatoriedade das salas de recursos, qualificação do corpo docente e adaptação do material didático. Aí volta aquela velha história, a lei obriga, mas só se cumpre na base da multa.
- 7. R:** Infelizmente as contratações ainda estão, na sua maioria, no âmbito operacional e na base da pirâmide. A alegação é a falta de qualificação em consequência da baixa escolaridade e poucas são as empresas que oferecem oportunidades de ascensão profissional em pé de igualdade com profissionais ditos “normais”. O triste da história é que as vagas são abertas para a pessoa com deficiência e não para o profissional e sua competência.
- 8. R:** Eu gostaria muito de afirmar que sim, mas essa não é a realidade que se apresenta . As empresas dão preferência para as deficiências leves, que possibilitem maior facilidade de integração e não requeiram grandes adaptações. O surdo requer comunicação em Libras, a pessoa com deficiência visual, softwares específicos dependendo do grau de deficiência, o usuário de cadeira de rodas, espaços adequados e por aí vai. Acredito que a maior dificuldade hoje está na contratação de pessoas com deficiência intelectual, mas independente do tipo de deficiência, a maioria das empresas não está preparada para receber esses profissionais.
- 9. R:** Programas de sensibilização como cursos e workshops ajudam bastante. O importante é o entendimento de que as pessoas com deficiência podem ser produtivas e tem condições de desenvolvimento desde que respeitadas suas limitações e lhes sejam oferecidas oportunidades.

10. R: Como já mencionei anteriormente, a capacitação profissional amplia o leque de oportunidades, independente da pessoa ter alguma deficiência ou não. A inclusão da pessoa com deficiência no ambiente corporativo é um processo que envolve uma série de fatores que devem ser criteriosamente observados pelos dois lados: empresa e empregado. A empresa deve se preparar em termos gerais de acessibilidade, sensibilizar suas equipes de trabalho e estar aberta ao diálogo e novos desafios, lembrando que cada caso é único e requererá sempre atenção especial, com o cuidado para não tornar-se paternalista.

No que diz respeito ao profissional com deficiência, esse deverá ter consciência de sua competência e não permanecer em atitude passiva, esperando favorecimentos especiais que não aqueles que lhe proporcionem ambiente e condições adequados ao desenvolvimento de seu trabalho de forma eficiente e eficaz. A capacitação é o diferencial que deve ser buscado por todos de forma que a empresa possa reter o profissional por meio da oferta de ambiente de trabalho adequado e boas oportunidades de ascensão profissional .

ANEXO III ESTUDO DE CARGOS E FUNÇÕES:

ESTUDO DE CARGOS E FUNÇÕES

NOME DO CARGO / ÁREA:

PROFISSIONAL ENTREVISTADO:

TELEFONE:

E-MAIL:

DESCRIÇÃO DAS ATIVIDADES:

CONDIÇÕES DE TRABALHO

CONDIÇÕES AMBIENTAIS	SIM	NÃO	% (0 A 100) - MÉDIA
Trabalho Interno	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Trabalho Externo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Trabalho Interno e externo	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Frio extremo (com ou sem mudança de temperatura)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
Calor extremo, com ou sem mudança de temperatura	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	

Ruído ou Vibração	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	
-------------------	--------------------------	--------------------------	--

CATEGORIA DE TRABALHO	SIM	NÃO	% (0 A 100) - MÉDIA
Trabalho sedentário: máximo 5 Kg, ocasionalmente - ficar sentado a maior parte do tempo - andar e ficar de pé ocasionalmente			
Trabalho leve: máximo 10 Kg, ocasionalmente - 5 Kg com freqüência - andar e ficar de pé em grau significativo			
Trabalho médio: máximo 20 Kg, ocasionalmente / 10 Kg com freqüência/ andar e ficar de pé em grau significativo			
Trabalho pesado: máximo 50 Kg, ocasionalmente / 20 Kg com freqüência/ andar e ficar de pé em grau significativo			
Trabalho muito pesado: acima de 50 Kg. Ocasionalmente / mais de 20 Kg com freqüência			
Condições atmosféricas (chuva, vento, sol, frio).			
Gases, poeiras, odores e outros			

EXIGÊNCIAS FÍSICAS	SIM	NÃO	% (0 A 100) - MÉDIA
Levantar			
Carregar			
Puxar			
Empurrar			
Agachar e ajoelhar			
Subir			
Equilibrar			
Engatinhar			
Alcançar			
Pegar com a mão			
Pegar com os dedos			
Sentir (tátil / paladar)			
Escutar e falar			
Enxergar			

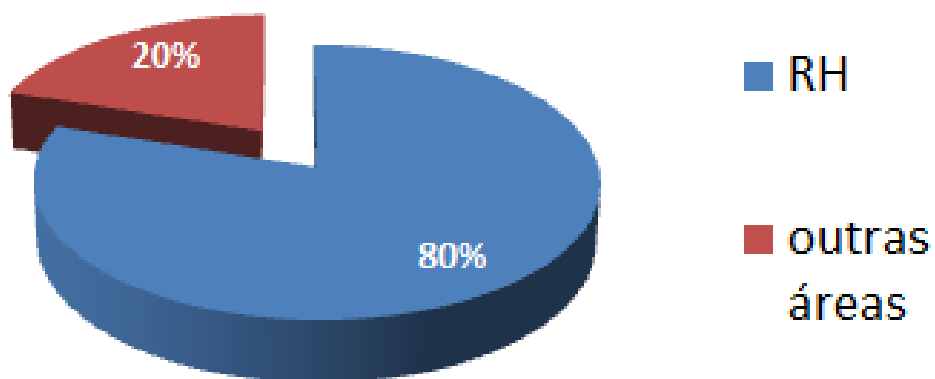
INFORMÇÕES GERAIS	SIM	NÃO	% (0 A 100) - MÉDIA
É necessário lidar com documentação eletrônica?			
É necessário lidar com documentação em papel?			
A documentação em papel citada acima pode ser substituída por documentações eletrônicas?			
É necessário realizar cálculos para executar as atividades?			
É necessário realizar análise de dados/informações?			
É necessário falar ao telefone?			
A conversa ao telefone pode ser substituída por e-mail?			
É necessário que o profissional ministre treinamento?			
O profissional tem contato direto com fornecedores e ou clientes?			
Existe algum risco ocupacional (ex: ergonômico, biológico e outros)			

AVALIAÇÃO:

Intellectual	
Baixa Visão	
Cegueira	
Baixa audição	
Leitura Labial	
Oralizado	
LIBRAS	
Tetraparesia	
Tetraplegia	
Triparesia	
Triplegia	
Hemiparesia	
Hemiplegia	
Paraparesia	
Paraplegia	
Nanismo	
Ostomia	
Deficiência em MMII*	
Deficiência em MI*	
Deficiência em MMSS*	
Deficiência em MS*	
Monoplegia MI	
Monoplegia MS	
Monoparesia MI	
Monoparesia MS	

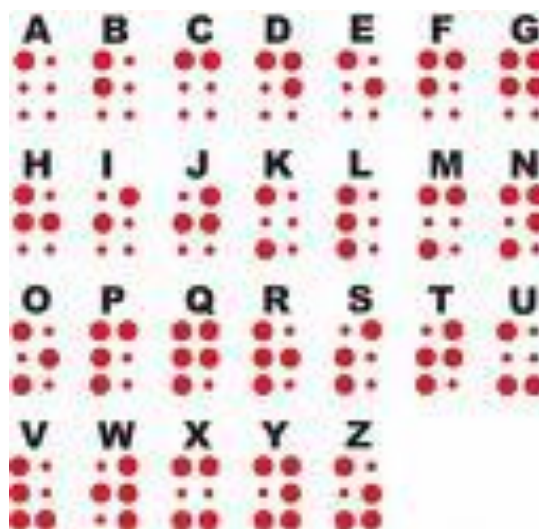
A	APTAS
N	NÃO APTAS
Ac	ACESSIBILIDADE e TECNOLOGIA
C	CASO a CASO
Ad	Adequação do Trabalho

ANEXO IV CENÁRIO DA ÁREA DE RH EM ALGUMAS EMPRESAS EM
RELAÇÃO À CONTRATAÇÃO DE PCD'S:



Fonte: TEM (2007)

ANEXO V. RECURSOS AUXILIARES PARA A DEFICIÊNCIA VISUAL



A CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL ENQUANTO FERRAMENTA EDUCACIONAL PARA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO

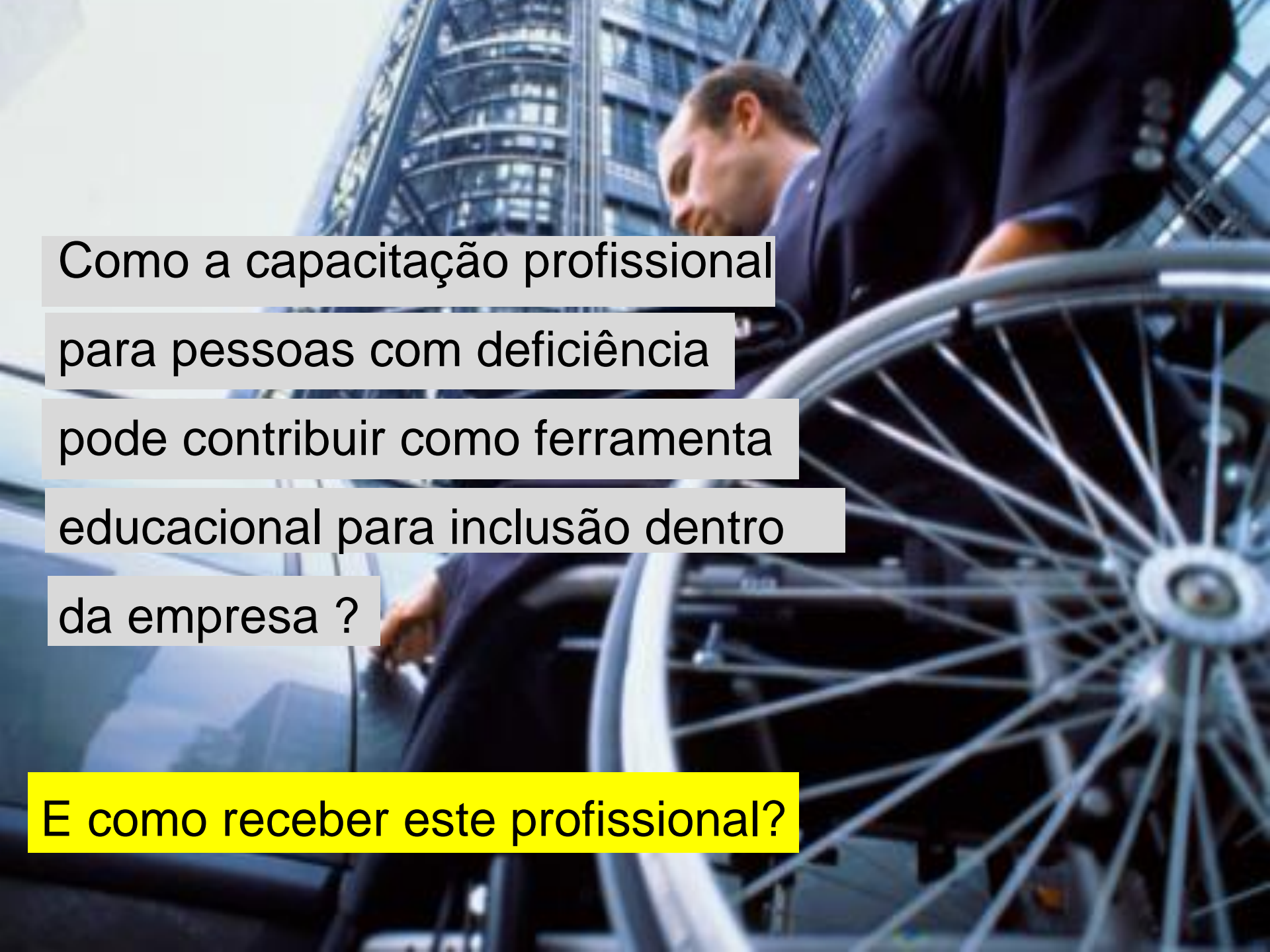


PUC/SP
COGEAE 2012

Monografia
Pedro Paulo Zogbi
Orientadora: Darcy Raiça

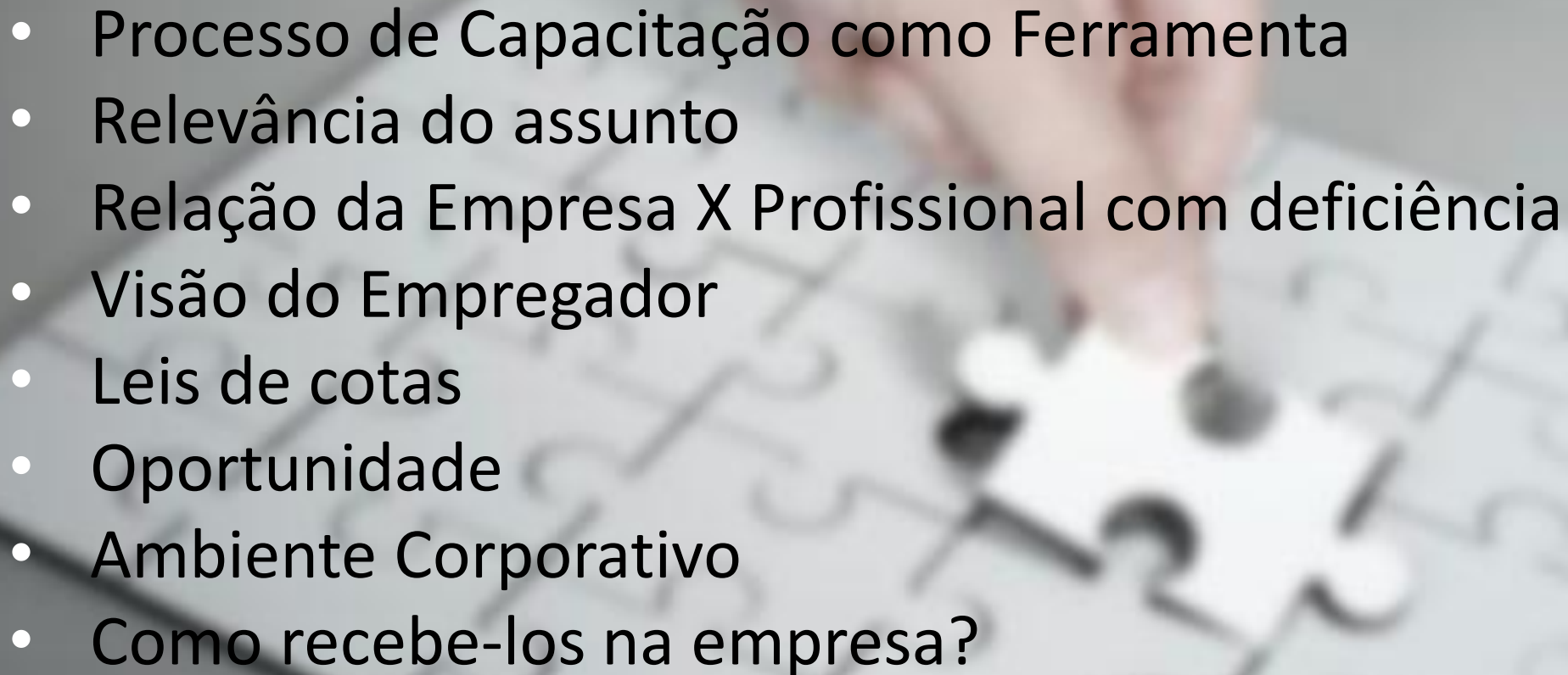
A photograph of two men in business suits. The man on the left is wearing a grey suit and a patterned tie, holding a black briefcase. The man on the right is wearing a dark suit and a striped tie, holding a grey folder. A semi-transparent grey banner is overlaid across the middle of the image.

Introdução



Como a capacitação profissional
para pessoas com deficiência
pode contribuir como ferramenta
educacional para inclusão dentro
da empresa ?

E como receber este profissional?

- 
- A hand is shown placing a white puzzle piece into a larger assembly of grey puzzle pieces. The background is a blurred image of a hand holding a white puzzle piece, symbolizing the integration of a specific topic into a broader context.
- Processo de Capacitação como Ferramenta
 - Relevância do assunto
 - Relação da Empresa X Profissional com deficiência
 - Visão do Empregador
 - Leis de cotas
 - Oportunidade
 - Ambiente Corporativo
 - Como recebe-los na empresa?



Histórico

- ❏ Não é abordado de forma simples
- ❏ Cada indivíduo percebe essa problemática através de perspectivas distintas
- ❏ A sociedade imbuída de preconceitos, colocava a pessoa com deficiência em um lugar de distanciamento
- ❏ Essas pessoas recebiam rótulos e classificações
- ❏ A deficiência é parte constituinte do mesmo e conseqüentemente a denominação que está tendo maior aceitação é **pessoa com deficiência**





Histórico

Planejamento

Prática

A capacitação
profissional como
instrumento para incluir
e não somente integrar



- 🧩 O cenário da empregabilidade
- 🧩 Desqualificação de Profissionais
- 🧩 Alternativa: Capacitação Profissional
- 🧩 Capacitação X Reabilitação Profissional
- 🧩 Sensibilização: Treinamentos, WokShop e palestras
- 🧩 Atrair e reter profissionais com deficiência
- 🧩 Processo Seletivo qualificado
- 🧩 Lei Federal 8213/91





A Empresa: Espaço
para construção de um
ambiente inclusivo

Perfil desejado para o cargo

Visão Empresarial:

- Entregar todas tarefas no prazo
- Profissional que não exige mudanças na empresa



Padrões de exigências repensados

- Negociação nos prazos de entrega de tarefas e metas
- Processo Seletivo Adequado
- Adaptações Arquitetônicas
- Adaptações na estação de trabalho
- Cargos e funções alinhados Ao perfil do candidato e não a deficiência



Competências X Deficiência

- Buscar o profissional com deficiência por sua competência
- A deficiência apenas parte do sujeito



Como contratar estes profissionais

- Através do processo capacitação



A empresa: Conhecer e conviver com PCD's

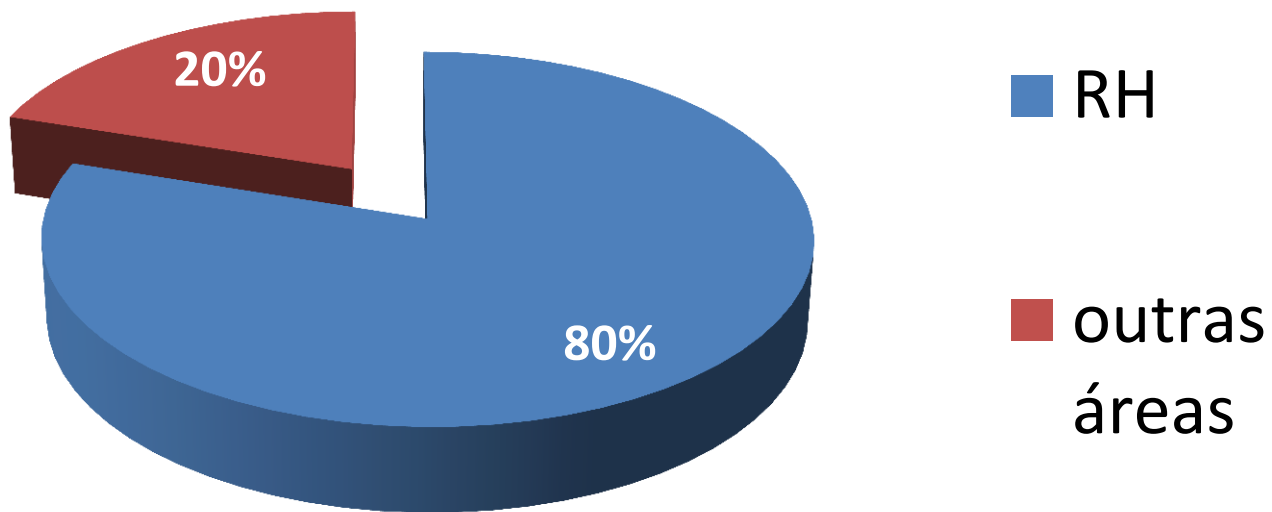
- Através de Vivências mostradas em palestras para convidar a conhecer a realidade destes profissionais – consultorias especializadas



O processo de Sensibilização

- Parcerias entre empresas
- Customizar o curso de acordo com a demanda da empresa
- Apresentar recursos auxiliares utilizados para cada tipo de deficiência
- Estudo de Cargos
- Conhecimento das vivências trazidas pelas deficiências
- “Se preparar um para o outro”
- Apresentar cases de sucesso das PCD´s no mercado de trabalho
- Orientação na condução de entrevistas
- Alinhar performances, gosto pessoal, perspectiva de carreira e o resultado de entrega que este colaborador traz para empresa

 RH = Porta de entrada



Fonte: TEM (2007)



Histórico

Planejamento

Prática

A hand holding a magnifying glass over a document, symbolizing research or investigation. The magnifying glass is held over a document, and the text on the document is visible through the lens. The background is a light, neutral color.

Metodologia: Relato da Experiência e Entrevista



Relato da Experiência

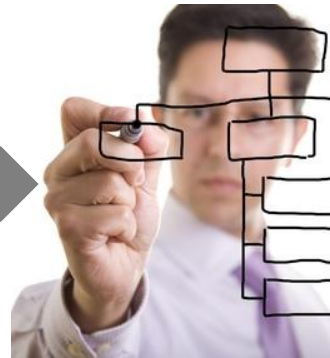


1. Caracterização
 - Consultoria com 186 funcionários
 - Cargo: Monitor de Educação Profissional
 - Experiência consolidada no oferecimento de cursos nos diversos seguimentos e público



Relato da Experiência

2. Contratação da Consultoria



Atendimento
Corporativo

Análise da
Necessidade
da empresa

Escopo a ser
apresentado

Reunião para
alinhamento
do onteúdo



Relato da Experiência



3. Sensibilização / Capacitação

- Multinacional localizada em São Paulo
- Não haviam PCD's empregados nesta empresa até o momento
- Carga Horária – 24hrs (dividida em 6 dias)
- O curso foi direcionado a equipe de RH
- Participantes desta capacitação: profissionais de RH do escritório da organização em São Paulo e profissionais da filial da empresa no Sul do país (por vídeo conferência)
- Tarefa: Sensibilizar a equipe participante do curso resgatando conceitos



Relato da Experiência



3. Sensibilização / Capacitação

1º DIA

- Apresentação
- Jogo dos Talentos e limitações
- Conceito de diversidade
- Vídeos
- Discussão
- Histórico das pessoas com deficiência
- Mudança de paradigma
- Jogo dos mitos e verdades - terminologia
- Leitura em grupo

Discussão: O intuito neste primeiro dia de capacitação foi proporcionar uma visão geral sobre as deficiências e conceitos relacionados.



Relato da Experiência



3. Sensibilização / Capacitação

2º DIA

- Conceito INTEGRAR X INCLUIR
- Conceito de Inclusão – Paradoxo
- Jogo dos símbolos
- Discussão
- Início da exposição sobre DV
- Proposta de Vivência: “Guia e o Cego”

Discussão: Introduzimos alguns conceitos sobre a deficiência visual, símbolos universais e com a vivência “guia e o cego”, jogos onde puderam vivenciar um pouco da realidade das pessoas com deficiência visual.



Relato da Experiência



3. Sensibilização / Capacitação

3º DIA

- Continuação da exposição sobre DV
- Explicação sobre recursos utilizados na DV
- Vídeos
- Discussão
- Exposição sobre Deficiência Física
- Proposta de Vivência: “PC – Paralisia Cerebral

Discussão: Os funcionários da organização conheceram alguns recursos que auxiliam no dia a dia do profissional com deficiência visual (anexo 5), também entraram em contato com as deficiências físicas.



Relato da Experiência



3. Sensibilização / Capacitação

4º DIA

- Exposição sobre DA – Vídeo Alfabeto em LIBRAS
- Vivência “Alfabeto digital”
- Vídeo Saudações
- Vídeo Membros da família
- Vídeo LIBRAS – Diálogos Iniciais
- Vídeo Enfoque sobre Surdez – Situações Cotidianas
- Vídeo Mercado de trabalho
- Dicas Recrutamento & Seleção

Discussão: Trabalhamos com a deficiência auditiva e com noções básicas de LIBRAS (Língua Brasileira de Sinais e as possibilidades de inclusão da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho, expondo algumas orientações sobre Recrutamento & Seleção).



Relato da Experiência



3. Sensibilização / Capacitação

5º DIA

- Conceito de DI
- Deficiência Mental X Intelectual
- Discussão
- Estratégias no contato com a Pessoa com Deficiência Intelectual
- Vídeo

Discussão: Trabalhamos com a deficiência intelectual.



Relato da Experiência



3. Sensibilização / Capacitação

6º DIA

- Exposição sobre contratação de profissionais com deficiências
- Vídeo
- Programa de Recrutamento e Seleção para a empresa
- Estudo de cargos
- Discussão
- Plenária aberta

Discussão: Direcionamento das PCD's para cargos em uma empresa. O intuito do curso de capacitação não foi criar uma fórmula mágica para incluir, mas sim o de despertar na empresa o papel educacional que é mostrar que só é possível incluir se a empresa e as PCD's se propuserem a se conhecer.



Análise dos Resultados



4 categorias:

1

ENTENDIMENTO DA EMPREGABILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

2

A LEI DE COTAS NO PROCESSO INCLUSIVO DAS PCD's NAS EMPRESAS

3

A IMPORTÂNCIA DOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO NA INCLUSÃO DAS PCD's NAS EMPRESAS

4

A RELAÇÃO ENTRE A EMPRESA E AS PCD's



Análise dos Resultados



4 categorias:

1

ENTENDIMENTO DA EMPREGABILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO BRASIL

“Alguns empresários brasileiros ainda tratam o assunto com preconceito, superestimando a deficiência, sem a devida valorização da competência. É importante, portanto, mudar essa mentalidade, para que possam enxergar a qualidade dessas pessoas e as várias possibilidades quanto à questão da empregabilidade das pessoas com deficiência.”



Análise dos Resultados



4 categorias:

2

A LEI DE COTAS NO PROCESSO INCLUSIVO DAS PCD's NAS EMPRESAS

(...) “A Lei de cotas veio para “acordar” a sociedade e força-la a abrir os olhos e perceber que as pessoas com deficiência podem ser tão produtivas e desenvolver competências como as ditas “normais”. Na medida em que o processo de inclusão vai se consolidando, o convívio entre pessoas com e sem deficiência se torna mais natural e a legislação, de impositiva acaba assumindo papel de parceira.”

(...) “Infelizmente as coisas no Brasil só funcionam na base da imposição da lei e da multa.”



Análise dos Resultados



4 categorias:

3

A IMPORTÂNCIA DOS CURSOS DE CAPACITAÇÃO NA INCLUSÃO DAS PCD's NAS EMPRESAS

(...) “No que diz respeito ao processo inclusivo, é importante ter consciência das necessidades e, acima de tudo, ter vontade. As pessoas precisam estar abertas ao aprendizado. Os programas de sensibilização preparam a empresa para receber as pessoas com deficiência que, por sua vez, precisarão se capacitar e se adequar às normas corporativas, de forma a poder vislumbrar uma ascensão profissional.”

(...) “A capacitação é o diferencial que deve ser buscado por todos de forma que a empresa possa reter o profissional por meio da oferta de ambiente de trabalho adequado e boas oportunidades de ascensão profissional.”(...)



Análise dos Resultados



4 categorias:

4

A RELAÇÃO ENTRE A EMPRESA E AS PCD's

(...) “A inclusão da pessoa com deficiência no ambiente corporativo é um processo que envolve uma série de fatores que devem ser criteriosamente observados pelos dois lados: empresa e empregado.”(...)

(...) “No que diz respeito ao profissional com deficiência, esse deverá ter consciência de sua competência e não permanecer em atitude passiva, esperando favorecimentos especiais que não aqueles que lhe proporcionem ambiente e condições adequados ao desenvolvimento de seu trabalho de forma eficiente e eficaz.”(...)

(...) A empresa deve se preparar em termos gerais de acessibilidade, sensibilizar suas equipes de trabalho e estar aberta ao diálogo e novos desafios, lembrando que cada caso é único e requererá sempre atenção especial, com o cuidado para não tornar-se paternalista.”(...)



Considerações Finais



2 momentos: Preconceito e Mudança de paradigma

- ✓ Existem empresas que adotam as políticas inclusivas de contratação, simplesmente para cumprir as prerrogativas estabelecidas por lei, todavia efetivamente não se encontram preparadas para receber o profissional.
- ✓ A capacitação profissional surgiu como pano de fundo para esse momento, enquanto uma ação propicia para sensibilizar as empresas para incluírem estes profissionais com qualidade e possibilitar a convivência com a diversidade e trabalhar com ela.

Minha experiência:

Pude vivenciar os dois lados da relação: Por conta do despreparo de algumas empresas para inclusão, já me percebi excluído, e na atualidade observo e auxilio empresas na posição de facilitador por conseguir estar integrado, e na agoridade, no presente estudo, tive a oportunidade de refletir e proporcionar reflexão acerca do tema.

A CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL ENQUANTO FERRAMENTA EDUCACIONAL PARA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO



PUC/SP
COGEAE 2012

Monografia
Pedro Paulo Zogbi
Orientadora: Darcy Raiça