

# EXERCÍCIO PROFISSIONAL DO PCD: UMA DISCUSSÃO SOBRE A INCLUSÃO DO PCD NO TRABALHO

## PROFESSIONAL EXERCISE OF PCD: A DISCUSSION ON THE INCLUSION OF PCD AT WORK

Daniel Ferreira de Carvalho<sup>1</sup>, Rosalia Maria Netto Prados<sup>2\*</sup>

<sup>1</sup> Pedagogo, Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza (CEETEPS), São Paulo, SP, Brasil, [daniel.carvalho29@etec.sp.gov.br](mailto:daniel.carvalho29@etec.sp.gov.br)

<sup>2</sup> Doutora, Centro Estadual de Educação Tecnológica Paula Souza, cidade, São Paulo, SP, Brasil, [rosalia.prados@gmail.com](mailto:rosalia.prados@gmail.com)

\* Autor de correspondência

### Resumo

O presente artigo apresenta uma discussão sobre a inclusão social e exercício profissional do PCD (Pessoas Com Deficiência). Justifica-se o interesse sobre a inclusão em educação profissional, pois há orientações legais para incluir PCD no mercado de trabalho. Conforme a lei de cotas para pessoas com deficiência, lei nº 8213, de 1991, as proporções para empregar pessoas com deficiência variam, de acordo com a quantidade de funcionários que tem a empresa. Tem como principal objetivo identificar os marcos legais para a inclusão da pessoa com deficiência e discutir a pertinência de modelos de capacitação de tais candidatos. Pode-se refletir sobre a inclusão, quanto à responsabilidade social, pois é necessário conduzir o aprendizado de forma inclusiva, segundo às exigências do exercício profissional.

Palavras-chave: Educação Profissional. Inclusão. Pessoas com Deficiência.

### Abstract

*This article presents a discussion about the social inclusion and professional practice of PCD (Persons with Disabilities). The interest in inclusion in vocational education is justified, as there are legal guidelines to include PCD in the labor market. According to the quota law for people with disabilities, law nº 8213, of 1991, the proportions for employing people with disabilities vary, according to the number of employees that the company has. Its main objective is to identify the legal frameworks for the inclusion of people with disabilities and to discuss the relevance of training models for PCD candidates. One can reflect on inclusion in terms of social responsibility, as it is necessary to conduct learning in an inclusive way, according to the requirements of professional practice.*

*Keywords: Professional Education; Inclusion; Disabled People.*

## 1 INTRODUÇÃO

Este artigo propõe uma discussão sobre a inclusão social no trabalho para uma reflexão sobre o processo de inserção do PCD no seu exercício profissional e o seu processo educativo. É desafiador para uma empresa o processo de inclusão, já que a responsabilidade social, de acordo com as exigências contemporâneas, demanda o desenvolvimento de estratégias educacionais e de interação social para a inserção profissional.

Com esse foco, este artigo parte do seguinte questionamento: qual a importância da educação profissional no ambiente corporativo, quando a proposta é a capacitação de pessoas com deficiência?

A fim de se responder a essa questão, quanto à inserção do PCD no mercado de trabalho, foi proposta uma discussão sobre os direitos legais. A legislação determina que empresas com 100 empregados, ou mais, reservem vagas para o segmento, conforme o artigo 89, da Constituição Federal

Art. 89. A habilitação e a reabilitação profissional e social deverão proporcionar ao beneficiário incapacitado parcial ou totalmente para o trabalho, e às pessoas portadoras de deficiência, os meios para a (re)educação e de (re)adaptação profissional e social indicados para participar do mercado de trabalho e do contexto em que vive (BRASIL, 1988).

De acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE, 2010), 45 milhões de pessoas possuem algum tipo de deficiência no Brasil. De acordo com a Lei nº 8213 (BRASIL, 1991), de 100 a 200 empregados, a reserva legal é de 2%; de 201 a 500, de 3%; e de 501 a 1.000, de 4%. De modo que as empresas com mais de 1.001 empregados devem reservar 5% das vagas para esse grupo.

Para a secretária nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência, Priscilla Gaspar, o texto foi fundamental para minimizar a discriminação, alertar sobre a importância da inclusão e garantir o pleno exercício da cidadania. No Artigo 4º, do Estatuto da Pessoa com Deficiência, Lei n. 13.146, de 2015, quanto à Igualdade e a Não Discriminação: “Toda pessoa com deficiência tem direito à igualdade de oportunidades com as demais pessoas e não sofrerá nenhuma espécie de discriminação” (BRASIL, 2015). Segundo Gaspar (2021):

Os direitos conquistados pelas pessoas com deficiência precisam ser preservados e ampliados. Para tanto, é de fundamental importância a mais ampla articulação e união de esforços dos diferentes segmentos da sociedade, com especial destaque para o protagonismo das próprias pessoas com deficiência (GASPAR, 2021).

Em 2018, o mercado de trabalho formal contabilizou a presença de 456,7 mil pessoas com deficiência e reabilitadas no Brasil. Os dados são da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), do Ministério da Economia (BRASIL, 2019). Diante desse cenário, o mais comum é observar o cumprimento diante da multa prevista, ou seja, a maior preocupação é o descumprimento da lei e o prejuízo dessa ação. As multas podem chegar a 228 mil reais e no caso de reincidência a 500 mil reais. Sem contar com a visibilidade negativa no mercado. A questão de capacitar esse indivíduo torna-se secundária. O objetivo principal, para uma grande parte de empresas, é não receber a notificação do ministério do trabalho.

Por outro lado, já existem organizações que, na contramão deste formato, de fato, preocupam-se em capacitar seus possíveis colaboradores PCD, durante uma etapa do processo seletivo, um período de experiência com formação, que pode se concretizar em uma

oportunidade de emprego. Na discussão deste artigo, apresenta-se um programa de formação corporativa, em que se adota esse desenho.

De qualquer maneira, a Lei Nº. 8.213, no artigo 92 (BRASIL, 1991), possibilita ao deficiente executar qualquer atividade, uma vez que ele esteja treinado e capacitado para tal função e que a mesma não ofereça risco a sua integridade física e nem a de outras pessoas. Ela também se aplica aos trabalhadores, que de alguma forma foram reabilitados para o trabalho, ou seja, categoriza no mesmo tom, de forma ostensiva a praticamente qualquer tipo de trabalhador.

Ao refletir sobre treinamento e capacitação, é importante considerar a educação profissional corporativa, também, como uma estratégia de inclusão social do PCD, no exercício de sua função profissional. Segundo Fonseca e Oliveira (2018), todo treinamento desenvolvido, dentro ou fora das empresas, deve ser visto como uma forma sólida e continuada de absorção e ampliação de conhecimento dentro de uma organização.

Neste artigo, a discussão se envereda para a reflexão sobre o processo de inclusão do PCD, por meio da educação profissional corporativa para a possibilidade das empresas criarem áreas que permitam que os candidatos sejam mais bem aproveitados, partindo da premissa de pré-seleção, ou seja, capacitar do ponto de vista profissional, o novo candidato à vaga. Esta é uma ação de uma empresa que se compromete com a responsabilidade social.

Neste estudo sobre educação profissional para a inclusão social e a inserção do PCD no exercício da função, os objetivos deste artigo são: identificar os marcos legais para a inclusão da pessoa com deficiência e discutir a pertinência de educação corporativa continuada para a capacitação de candidatos PCD.

Apresenta-se um quadro sobre o histórico da inclusão no Brasil e descreve-se uma ação de formação em um processo de seleção para o trabalho, por parte da organização, que se trata de uma etapa do processo que antecede a contratação de fato, no caso de candidatos PCD e que, também possibilita uma análise da formação continuada. Esse modelo se traduz numa maior confiança para absorver tais candidatos ao trabalho, estimula o desempenho durante o curso, diminui *turn over* (rotatividade de colaboradores).

## **2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA: INCLUSÃO SOCIAL E EQUIPARAÇÃO DE OPORTUNIDADES**

“Pessoa com deficiência” passou a ser a expressão adotada contemporaneamente para designar esse grupo social. Em oposição à expressão “pessoa portadora”, “pessoa com deficiência” demonstra que a deficiência faz parte do corpo e, principalmente, humaniza a denominação. Ser “pessoa com deficiência” é, antes de tudo, ser pessoa humana. É também uma tentativa de diminuir o estigma causado pela deficiência. A expressão foi consagrada pela Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, da Organização das Nações Unidas (ONU), em 2006 (JUNIOR; MARTINS, 2010, p.15).

Não raramente, o termo “excepcional” e a expressão “deficiente físico” são usados, erroneamente, para designar todo o coletivo das pessoas com deficiência. Esses equívocos são mais comuns na grande mídia. O pesquisador Sasaki (1997), conceitua “inclusão social” como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade.

Quanto à educação inclusiva, segundo Sasaki (1997), pode-se classificar em quatro fases a educação para pessoas com deficiência, a saber: Fase de exclusão, Fase de segregação institucional, Fase de integração e a Fase de inclusão.

Na Fase de exclusão, nenhuma atenção educacional foi provida às pessoas com deficiência. Estas eram consideradas indignas de educação escolar. Já, na Fase de segregação institucional, por absoluta impossibilidade de acesso às escolas comuns por parte das crianças e jovens deficientes, suas famílias se uniram para criar escolas especiais. Hospitais e residências eram também utilizados como locais de educação especial. Na Fase de integração, crianças e jovens mais aptos eram encaminhados às escolas comuns, classes especiais e salas de recursos. E, na Fase de inclusão, todas as pessoas são incluídas nas salas comuns. Os ambientes físicos e os procedimentos educativos são adaptados para acomodar a diversidade do alunado. As escolas levam em consideração as necessidades de todos os alunos.

O processo mediante o qual os sistemas gerais da sociedade, tais como o meio físico, a habitação e o transporte, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação e trabalho, e a vida cultural e social, incluídas as instalações esportivas e de recreação, são feitos acessíveis para todos. Isto inclui a remoção de barreiras que impedem a plena participação das pessoas deficientes em todas estas áreas, permitindo-lhes assim alcançar uma qualidade de vida igual à de outras pessoas (SASSAKI, 1997, p. 39).

O desenvolvimento da educação inclusiva vem se delineando, ao longo de um percurso histórico, relativamente recente. E este é essencial para que a sociedade brasileira, como um todo, exerça plenamente a cidadania e reconheça os direitos de todos, apesar de quaisquer diferenças.

A discussão internacional sobre a igualdade de direitos do PCD começa a se destacar a partir das últimas décadas do século XX. A rejeição e o preconceito em relação ao PCD foram comuns em grande parte da história da humanidade.

Essa visão de mundo só foi alterada quando a humanidade reconheceu a necessidade de estabelecer a igualdade de condições e oportunidades, além da garantia de todos os direitos fundamentais respeitados. As normas sobre equiparação de oportunidades para pessoas com deficiência foram adotadas pela Assembleia Geral das Nações Unidas em sua 48ª sessão, em 20 de dezembro de 1993.

Norma 7 - Os Países-Membros devem reconhecer o princípio do *empowerment* (uso de poder pessoal) das pessoas com deficiência para exercerem seus direitos humanos, particularmente no campo do emprego. Tanto nas zonas rurais quanto nas urbanas, elas precisam ter oportunidades iguais para emprego produtivo e lucrativo no mercado de trabalho (ONU,1993).

O Quadro 1 ilustra os tratados internacionais em diferentes países nas duas décadas de 1980 e 1990.

Dentro desse cenário a definição de responsabilidades de Países-Membros vem acompanhadas de medidas, para projetar e adaptar locais de trabalho, demais recintos de trabalho, de tal maneira a se tornarem acessíveis para pessoas com diferentes deficiências. Também devem apoiar o uso de novas tecnologias e o desenvolvimento e produção de aparelhos assistivos, ferramentas e equipamentos, bem como medidas para facilitar o acesso a tais aparelhos e equipamentos para pessoas com deficiência, a fim de lhes facilitar a obtenção e a manutenção de emprego.

**Quadro 1** - Tratados Internacionais sobre PCD

1980	Estabelecida como a década da pessoa com Deficiência.
Adotado pela ONU como o ano Internacional das pessoas com Deficiência.	1981
1990	Aprovada a ADA (Lei dos Deficientes dos Estados Unidos) aplicável a toda empresa com mais de 15 funcionários
Estabelecida a data de 3 de dezembro como o Dia Internacional de Pessoas portadoras de Deficiência da ONU	1992
1994	Declaração de Salamanca (Espanha) tratando da Educação Especial
A Inglaterra aprova legislação semelhante à americana para empresas com mais de 20 empregados	1995
1997	Tratado de Amsterdã, em que a União Europeia se compromete a facilitar a inserção e a permanência de pessoas com Deficiência no mercado de trabalho
Promulgada na Guatemala a Convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as Pessoas portadoras de Deficiência.	1999
2002	Realizado em março o Congresso Europeu sobre Deficiência, em Madri, que estabeleceu 2003, como o Ano Europeu das Pessoas com Deficiência.

Fonte: Adaptado de Rodrigues e Capellini (2014)

Deve ser providenciada também a provisão de treinamento e colocação adequados, bem como o apoio contínuo, do tipo serviço de atendentes pessoais e de intérpretes. Os Países-Membros devem iniciar e apoiar campanhas de conscientização do público, para superar atitudes negativas e preconceitos em relação aos funcionários com deficiência. De acordo com a Constituição Federal Brasileira (BRASIL, 1988), art. 205, “a educação é direito de todos e dever do Estado e da família, (...) tendo em vista o pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”. Assim:

(...) a educação inclusiva constitui um paradigma educacional fundamentado na concepção de direitos humanos, que conjuga igualdade e diferença como valores indissociáveis, e que avança em relação a ideia de equidade formal ao contextualizar as circunstâncias históricas da produção da exclusão dentro e fora da escola (BRASIL, MEC/SECAD, 2008, p. 1).

É pertinente considerar, neste estudo, a educação profissional, já que se trata também de formação para o mercado de trabalho voltada ao PCD, cujo exercício da capacidade produtiva, necessariamente, passa pela educação. O desafio é fazer com que os empresários acreditem na capacidade produtiva do PCD, para além da socialização.

Desde 1937, o ensino profissional é tratado na Constituição Federal enfatizando-o como dever do Estado e definindo que as indústrias e os sindicatos econômicos deveriam criar escolas de aprendizes na esfera da sua especialidade. Dentre os desdobramentos, citam-se aqui a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) (PETEROSI; MENINO, 2017).

De acordo com Delors (2012), o fator decisivo ao indivíduo na sociedade do conhecimento é o aprendizado ao longo da vida, pautado na formação holística deste indivíduo e sustentado por leis que protejam e incentivem tal desenvolvimento. Os quatro pilares destacados neste relatório da Unesco, por meio da publicação “Educação, um Tesouro a Descobrir”, conceituam como primordial o aprender a conhecer, o aprender a fazer, o aprender a conviver e o aprender a ser.

Os quatro pilares da educação, conforme Delors (2012), definem princípios educacionais que preveem consequências na sociedade contemporânea. O modelo de ensino e aprendizagem apenas com o objetivo e compromisso, somente com o conhecimento cognitivo e com largas discussões no cenário nacional de educação deu lugar ao ensinar a pensar, ao saber se comunicar, ter raciocínio lógico, fazer sínteses e elaborações teóricas, ser independente e autônomo e conseguir produzir de forma pouco dependente. Esses são compromissos educacionais pertinentes, também, nos casos da educação inclusiva para o PCD.

Desde essa publicação de Delors, as políticas educativas apresentam, não só um processo permanente de desenvolvimento dos conhecimentos cognitivos e das competências, do aprender a aprender; do aprender a fazer, mas também o aprender a conviver e o aprender a ser, uma via privilegiada de construção da própria pessoa, das relações entre indivíduos, grupos e nações (DELORS, 2012).

E a educação brasileira, dessa forma, passou a apresentar discursos, não apenas de uma educação formal, que é aquela que responde às exigências político-educacionais, sociais e culturais para uma determinada formação escolar, mas também se apresentam discursos de responsabilidade social para atender às demandas do mundo do trabalho e ao desenvolvimento socioeconômico.

A inclusão educacional para o preparo do futuro profissional está associada aos conceitos de direitos humanos e cidadania para o acesso universal à educação. Em 2008, foi criada a Política Nacional de Educação Especial, perspectiva da Educação Inclusiva. Com a finalidade de promover sistemas educacionais inclusivos, essa política propõe a reestruturação das escolas e classes especiais, para uma mudança cultural quanto à inserção de PCD no mercado de trabalho. A inclusão educacional é parte necessária para o exercício da cidadania e inserção desse profissional no mercado de trabalho. O Quadro 2 apresenta o histórico dos principais marcos legais da Educação Inclusiva no Brasil.

Identificar esses marcos legais no processo educacional é pertinente para uma discussão sobre a inclusão na educação profissional, também, corporativa, além de se considerar o exercício da cidadania. Não se trata somente de se considerar os direitos dos estudantes, cujas necessidades especiais carecem de ser compreendidas e atendidas, de acordo com a legislação, mas também quanto ao exercício profissional, a fim de que, de fato, integrem a sociedade.

A integração social não pode se constituir apenas como um esforço unilateral tão somente da pessoa com deficiência e seus aliados (a família, a instituição especializada e algumas pessoas da comunidade que abracem a causa da inserção social), a fim de que essa pessoa com deficiência deva procurar tornar-se mais aceitável pela comunidade. A integração sempre procurou diminuir a diferença da pessoa deficiente em relação à maioria da população, através da reabilitação, da educação especial e até de cirurgias, pois ela partia do pressuposto de que as diferenças constituem um obstáculo, um transtorno que se interpõe à aceitação social.

O processo mediante o qual os sistemas gerais da sociedade, tais como o meio físico, a habitação e o transporte, os serviços sociais e de saúde, as oportunidades de educação [grifo meu] e trabalho, e a vida cultural e social, incluídas as instalações esportivas e de

recreação, são feitos acessíveis para todos. Isto inclui a remoção de barreiras que impedem a plena participação das pessoas deficientes em todas estas áreas, permitindo-lhes assim alcançar uma qualidade de vida igual à de outras pessoas (SASSAKI, 1997, p. 39).

Quadro 2 - Educação Inclusiva no Brasil

Marcos legais	
LDBEN, nº 4024/1961 (BRASIL, 1961)	... discorre sobre a educação de "excepcionais" que deve enquadrar-se, preferencialmente, no sistema geral de educação, a fim de integrá-los na comunidade
LDBEN, nº 5692/1971 (BRASIL, 1971)	... encaminha os alunos com necessidades especiais às classes e escolas especiais. Com a finalidade de proporcionar ao educando a formação necessária ao desenvolvimento de suas potencialidades para autorrealização, qualificação para o trabalho e preparo para o exercício consciente da cidadania.
Declaração mundial educação para todos (BRASIL, 1990)	a educação deve ser universal, de boa qualidade, com medidas efetivas de redução de desigualdades para concretizar a promoção individual e social.
LDBEN, nº 9394/1996, Art. 4 (BRASIL, 1996)	... demonstra sua preocupação com as necessidades especiais dos alunos assegurando oportunidades educacionais apropriadas com a adequação curricular e metodológica, além da garantia de terminalidade. Aborda ainda o dever do Estado de garantir o atendimento educacional especializado e gratuito aos educandos com necessidades especiais, preferencialmente na rede regular de ensino
Política Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (BRASIL, 1999)	... a educação especial deve caracterizar-se por constituir um processo flexível, dinâmico e individualizado, contando com uma equipe multiprofissional adequada e especializada com orientações pedagógicas específicas.
Programa de Educação Inclusiva (BRASIL, 2002)	... oferece formação continuada de gestores e educadores com o objetivo de proporcionar direitos à diversidade promovendo sistemas educacionais inclusivos, capacitando os profissionais a oferecerem uma educação especial de qualidade.
Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, Art. 1 e Art. 24 (BRASIL, 2006)	O principal objetivo é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente assegurando um sistema educacional inclusivo em todos os níveis.

Fonte: Adaptado de Prados, Giordano e Gradjean-Thomsen (2019)

Essa mudança é necessária para o exercício pleno da cidadania para o PCD. Atualmente, a inserção no mercado de trabalho, geralmente, se dá por meio de etapas de um processo seletivo que seguem o curso tradicional, como a seleção do candidato (feita de diferentes formas; indicação, *curriculum vitae*, empresas terceirizadas especializadas em seleção etc.). Os candidatos submeterão seus currículos, para serem analisados com o adicional de reconhecimento do tipo de necessidade.

Segundo Madureira (2005), há critérios de produtividade marcada por imperativos de diversidades profissional e organizacional, ditados no contexto contemporâneo. Inclusive no setor público, de acordo com esse autor, traça-se um cenário de competição em que se caracteriza uma reforma e adaptação a um novo contexto organizacional, em que se passa a encarar a questão da formação profissional contínua como estratégia política e organizacional na administração pública.

É necessária, no atual contexto das organizações privadas e públicas, uma profunda reflexão sobre a formação contínua e a educação profissional inclusiva para a mudança cultural dentro dessas organizações e na sociedade como um todo. Nesse sentido considera-se o trabalho como uma base para a formação integral do cidadão, apesar de que possa ser um indivíduo que não tenha em sua completude todas as funções físicas ou mentais. Segundo Souza, Lopes e Maia (2014), o trabalho é essencial no reconhecimento identitário na sociedade, de modo que não pode ser negado à condição humana. Se não pode ser negada à condição humana, a educação profissional inclusiva tem que estar inserida nessa contenda.

### **3 MÉTODO: O EXERCÍCIO PROFISSIONAL DO PCD**

Nesta discussão, a partir de um estudo, de abordagem qualitativa, após a identificação dos marcos legais do histórico da inclusão no Brasil e uma discussão sobre conceitos teóricos, a fim de se refletir sobre a educação inclusiva para a igualdade de condições e oportunidades, bem como a garantia de todos os direitos fundamentais respeitados, propõe-se uma descrição de um programa de integração do PCD no exercício profissional. Trata-se de um estudo de caráter exploratório, por meio do qual é possível se identificar um programa dessa natureza, bem como o formato de sua condução, que abrange inclusive colaboradores de educação corporativa continuada.

De acordo com Flick (2009), a abordagem qualitativa é utilizada em estudos descritivos que investigam pessoas situadas em determinados contextos. Segundo esse autor, tais descrições podem estar relacionadas a costumes de algum grupo social. A pesquisa de abordagem qualitativa pode ajudar na descrição de como as pessoas estão lidando com as circunstâncias em que estão envolvidas.

O “Gente Eficiente” é um programa de inclusão corporativa do Instituto de Ensino e Pesquisa de um hospital da rede privada na cidade de São Paulo, cujas informações estão expostas no *site* dessa empresa observada. Há profissionais de destaque da empresa que fazem parte desse programa que se caracteriza como um programa de educação profissional corporativa continuada.

Por meio desse programa, a empresa desenvolve a formação de PCD a vagas disponíveis para o exercício profissional na empresa, de modo a atender a exigência legal, mas com a oportunidade de um real exercício profissional ao candidato. A empresa se responsabiliza por um processo educacional, que inclui atividades de formação geral, além de treinamento da função.

### **4 DISCUSSÃO: CULTURA, INCLUSÃO SOCIAL E TRABALHO**

A visão de mundo sobre os plenos direitos do PCD é cultural e o papel da educação é essencial para sua efetiva inclusão como pessoa produtiva. No Brasil, o papel da educação é fundamental para o desenvolvimento do exercício pleno da cidadania, como já exposto anteriormente, ainda mais ao se considerar pluralidade cultural. “Há imbricações de velhas culturas, de massa, Ibéricas, indígenas e africanas, todas elas também polimorfais pois já traziam um teor considerável de fusão no momento do contato inter-étnico” (BOSI, 1987, p. 27).

Segundo Bosi (1987), apesar de toda a nossa miscigenação e pluralidade ainda falta um longo caminho para percorrer, quando o assunto é inclusão e educação inclusiva, apesar de existirem leis que amparem e protejam o PCD, culturalmente, pois a sociedade brasileira ainda não se preparou para um cenário, em que se pode encontrar de forma lúcida e esclarecida pessoas com deficiência nas mais diversas áreas. O fato da existência da pluralidade cultural não é fator explicativo para se destacar que existem as mais variadas diferenças, porém, culturalmente

empresas e instituições educacionais pouco estão preparadas para receber pessoas com deficiência.

Segundo Daudt (2012), há um novo senso comum quanto ao tratamento de preconceitos e de que as pessoas sejam politicamente corretas, simplesmente negando a discussão. No entanto, ao praticar somente o “politicamente correto”, o brasileiro não sai do senso comum e isso impede uma discussão com a profundidade que merece, bem como a real mudança de comportamento, aquela que vem acompanhada de respeito, adoção de critérios legítimos e importância social. Para as empresas, o desafio é a adoção de um programa de formação para a inserção do PCD, no exercício de uma função profissional e não somente o cumprimento da Lei n. 13.146 (BRASIL, 2015).

Segundo Madureira (2005), novos papéis profissionais, embora contenham a perspectiva técnica, requerem sempre uma ênfase comportamental especial. Para esse autor, a *flexibilidade qualitativa* e a *delegação* potencializadas pelo novo contexto devem ocorrer concomitantemente.

Há um fator fundamental, de acordo com Madureira (2005), que acompanha quaisquer alterações em processos de formação profissional em uma empresa, que é a mudança cultural. Os programas de formação profissional ajudam na redefinição dos contornos culturais organizacionais.

Na empresa observada, o Instituto de Ensino e Pesquisa que faz parte de um hospital da rede privada da cidade de São Paulo, o candidato, uma vez aprovado, é convidado a participar de um curso de capacitação para PCD. E, no âmbito corporativo, então inicia-se parte da educação profissional, voltada ao exercício da profissão. Por meio dessa ação educativa, a instituição consegue minimizar o *turn over* que ocasiona prejuízos recorrentes, quando se cumpre apenas o papel legal da lei de inclusão.

Cada vez mais, surgem fenômenos organizacionais novos que carecem de resoluções também novas e resoluções específicas adequadas, dado o desenvolvimento das diferentes tecnologias digitais, que se estenderam a todas as tarefas humanas, de modo que no contexto contemporâneo se impõem às organizações públicas e privadas novos modelos de gestão com desafios de ordem cultural e profissional.

A inserção no mercado de trabalho, geralmente, se dá por meio de etapas de um processo seletivo que seguem o curso tradicional, como a seleção do candidato (feita de diferentes formas; indicação, *curriculum vitae*, empresas terceirizadas especializadas em seleção etc.). Os candidatos submetem seus currículos, para serem analisados com o adicional de reconhecimento do tipo de necessidade.

Após esse momento, no programa observado, o “Gente Eficiente”, de acordo com informações do *site* do referido Instituto de Ensino e Pesquisa, o contato é feito e a entrevista agendada. Durante a entrevista, o candidato é submetido a perguntas, questionamentos e dada a oportunidade de se apresentar.

O candidato que for aprovado nessa etapa do processo seletivo, terá uma última entrevista com setor de recursos humanos, porém, desta vez contando com a participação do gestor de área que solicitou abertura de vaga. Neste momento o candidato irá conhecer também a função e todas as especificidades da vaga, como local, setor, carga horária, entrada e saída, benefícios etc.

## CONCLUSÃO

Ainda há muitas empresas que inserem o PCD, em que a inclusão não ocorre social e culturalmente, em relação ao exercício de sua função, pois a garantia que as empresas costumam buscar é apenas do cumprimento da lei e não de desenvolvimento pessoal/profissional. Nesses casos, acredita-se que disponibilizar apenas trabalhos com baixa complexidade, ou a não inclusão nos processos profissionais, como reuniões, campanhas e até mesmo o direito a um plano de carreira, demonstra pouca ou nenhuma atenção com o deficiente.

Nesta discussão, a finalidade foi evidenciar a lacuna que fica entre o processo de desenvolvimento da educação profissional do PCD e a oportunidade de emprego. Essa discussão sugere que dentro de um processo seletivo possa ser encontrado, de forma sistematizada um modelo de etapas, por meio das quais a capacitação profissional faça parte e que seja uma regra da instituição. Para tanto, é necessário a quebra de alguns paradigmas literalmente culturais.

Dentre tais paradigmas, o primeiro é achar que o PCD é apenas um “enfeite de mesa” e que vale somente cumprir a cota exigida pela legislação. O segundo paradigma é imaginar que, uma vez que essa cota seja cumprida e a chance de notificação por parte do Ministério do Trabalho afastada, o objetivo da inserção no mercado tenha sido alcançado. Mas, faz parte de todo o processo de inclusão também adequar os projetos internos voltados ao colaborador PCD, como campanhas, plano de carreira, projetos e outros.

## REFERÊNCIAS

BOSI, Alfredo. **Plural, mas não caótico**. In: Bosi, Alfredo. **Cultura Brasileira: temas e situações**. São Paulo: Ática, 1987. pp. 7-8.

BRASIL, República Federativa do. **Constituição Federal Brasileira**, 1988. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/constituicao/constituicao.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm) Acesso em 03/ago/2022.

BRASIL, República Federativa do. **Lei Nº. 8213**, de 24 de julho de 1991. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/leis/l8213compilado.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213compilado.htm). Acesso em 04/ago/2022.

BRASIL. MEC. SECAD. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva**. Brasília: MEC/SECAD, 2008. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeducspecial.pdf> Acesso em 02/ago/2022.

BRASIL, Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística, IBGE. **Censo 2010**. Disponível em <https://censo2010.ibge.gov.br/resultados.html> Acesso em 02/ago/2022.

BRASIL, Secretaria Geral, Assuntos Jurídicos. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. **Estatuto da Pessoa com Deficiência**. 2015. Disponível em [http://www.planalto.gov.br/ccivil\\_03/\\_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm](http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm) Acesso em 02/ago/2022.

BRASIL, Ministério da Economia. Relação Anual de Informações Sociais, **RAIS**. 2019. Disponível em <http://www.rais.gov.br/sitio/download.jsf> Acesso em 05/ago/2022.

DAUDT, Francisco. **Preconceitos**. São Paulo: Folha de S. Paulo, 7 fev. 2012.

DELORS, J. **Educação: um tesouro a descobrir**: Relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. Brasília: UNESCO, 2012.

FONSECA, Ubaldo de Jesus; OLIVEIRA, Vinícius Motta. Estruturação do Processo de Formação Interna: Um Estudo de Caso em uma Empresa do Ramo Contábil. In **Revista Multidisciplinar de Psicologia**. 2018. Vol. 12 n. 41.

GASPAR, Priscila. **Entrevista à TV BrasilGov**, em 09 de maio de 2021. Disponível em <https://www.youtube.com/watch?v=CaGIclhXYpc> Acesso em 02/ago/2022.

JUNIOR, Lanna; MARTINS, Mário Cléber. **História do movimento político das pessoas com deficiência no Brasil**. Biblioteca Digital. São Paulo: Assembleia Legislativa do Estado de São Paulo, 2010. Disponível em <https://www.al.sp.gov.br/alesp/biblioteca-digital/obra/?id=21097> Acesso em 02/ago/2022.

MADUREIRA, César. Formação profissional contínua no novo contexto da administração pública: possibilidades e limitações. **Revista de Administração Pública**. Vol. 39, n.5, 2005, p. 1109 a 1135.

ONU, Organização das Nações Unidas. **Regras Gerais sobre Igualdade de Oportunidades para Pessoas com Deficiência**. Resolução nº. 48/96, 20 de dezembro de 1993. Disponível em [http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/deficiente/regras\\_gerais.htm](http://www.dhnet.org.br/direitos/sip/onu/deficiente/regras_gerais.htm) Acesso em 03/08/2022.

PETEROSI, H.G.; MENINO, S.E. **A Formação do Formador**. São Paulo: CEETEPS, 2017.

PRADOS, R. M. N.; GIORDANO, C. V.; GRADJEAN-THOMSEN, D. B. Inclusão Educacional: discursos político-educacionais e desafios das classes hospitalares. **Revista de Educação da Universidade Federal do Vale do São Francisco**, REVASF. Vol. 09, nº. 18, p.103-122, abr 2019.

RODRIGUES, Olga Maria Piazzentin Rolim; CAPELLINI, Vera Lúcia Messias Fialho. O direito da Pessoa com Deficiência: marcos internacionais. **Curso de Especialização em Educação Especial**. Texto 01 - D02 - Unesp/Redefor II. 1a edição. São Paulo: UNESP, 2014. Disponível em <https://acervodigital.unesp.br/handle/unesp/155248> Acesso em 08/ago/2022.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**, 2 ed. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

SOUZA, Ana Elisa de Mesquita; LOPES, Bárbara Braga; MAIA, Maryland Bessa Pereira. Educação Inclusiva na Educação Profissional: um Estudo de Caso à Luz da Experiência em uma Escola Estadual de Educação Profissional no município de Santa Quitéria-CE. In: **Revista Brasileira da Educação Profissional Tecnológica**. n. 7. Vol. 1. 2014.