

Como Utilizar as Ferramentas da Educação Corporativa para a Redução do Capacitismo

How to Use Corporate Education Tools to Reduce Ableism
Cómo utilizar las herramientas de educación corporativa para reducir el capacitismo

Hérica Gonçalves dos Santos¹

herica.santos@fatec.sp.gov.br

Pedro Henrique da Silva¹

pedro.silva271@fatec.sp.gov.br

Thamires Rodrigues de Barros¹

thamires.barros01@fatec.sp.gov.br

Bianca Carvalho Silva¹

bianca.silva111@fatec.sp.gov.br

Recebido
Received
Recibido
16 nov. 2023

Aceito
Accepted
Aceptado
16 jun. 2023

Publicado
Published
Publicado
28 jun. 2024

<https://git.fateczl.edu.br>

e_ISSN
2965-3339

DOI
10.29327/2384439.2.3-10

São Paulo
v. 2 | n. 3
v. 2 | i. 3
Junio
Junho
June
2024



1 – Faculdade de Tecnologia da Zona Leste | Fatec Zona Leste

Resumo: Este artigo, destacou a relação entre as ferramentas de educação corporativa e a redução do capacitismo. A inclusão de PcDs é assegurada por meio de cotas, o que é conhecido pela sociedade; no entanto, um ambiente de trabalho acessível e, mais importante, oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional para esses colaboradores não costumam ocorrer com frequência. O preconceito e o tratamento diferenciado em relação às pessoas com deficiência fazem com que essa inclusão, garantida por lei e buscada para aprimorar a imagem do empregador, seja ilusória. A educação corporativa visa fornecer treinamentos, cursos e programas de aprendizado adaptados às necessidades específicas dos funcionários e da empresa. Isso pode incluir desde habilidades técnicas relacionadas às funções desempenhadas até habilidades comportamentais e de liderança. Portanto, é possível utilizar as ferramentas de educação corporativa como meio de conscientização entre os profissionais que trabalham, convivem e lideram PcDs, bem como para treinar e desenvolver esses profissionais. Isso pode ser feito por meio de atividades presenciais, como palestras e mentorias, ou por meios digitais, como gamificação e trilhas de aprendizado. Diante do exposto, a organização se beneficiará com uma maior diversidade, o que impacta diretamente positivamente em seu desempenho, bem como fortalece sua imagem na sociedade e entre os clientes. Como resultado, os indicadores financeiros (receita, lucro) da empresa mostrarão bons resultados, bem como os indicadores não monetários (absenteísmo, clima organizacional).

Palavras-chave: Educação corporativa; Pessoa com deficiência (PCD); Capacitismo; Ferramentas da educação corporativa.

Abstract: This article, highlighted the relationship between corporate education tools and the reduction of ableism was highlighted. The inclusion of PWDs is ensured through quotas, which is known to society; however, an accessible workplace and, most

importantly, opportunities for growth and professional development for these employees do not often occur. Prejudice and differential treatment towards people with disabilities make this inclusion, guaranteed by law and sought to enhance the employer's brand image, illusory. Corporate education aims to provide training, courses, and learning programs tailored to the specific needs of employees and the company. This may include technical skills related to job functions, as well as behavioral and leadership skills. Therefore, it is possible to use corporate education tools as a means of raising awareness among professionals who work with, live with, and lead PWDs, as well as to train and develop these professionals. This can be done through in-person activities such as lectures and mentorship, or through digital means, such as gamification and learning paths. Considering the above, the organization will benefit from greater diversity, which directly impacts its performance positively, as well as strengthens its image in society and among customers. As a result, both financial indicators (revenue, profit) of the company will show good results, as well as non-monetary indicators (absenteeism, organizational climate).

Keywords: *Corporate education; Person with Disabilities (PwD); Ableism; Corporate education tools.*

Resumen: Este artículo destacó la relación entre las herramientas de educación corporativa y la reducción del capacitismo. La inclusión de las PcD se asegura a través de cuotas, lo cual es conocido por la sociedad; Sin embargo, no suele haber un entorno de trabajo accesible y, lo que es más importante, oportunidades de crecimiento y desarrollo profesional para estos empleados. Los prejuicios y el trato diferenciado en relación a las personas con discapacidad hacen ilusoria esta inclusión, garantizada por la ley y que busca mejorar la imagen del empleador. La educación corporativa tiene como objetivo proporcionar capacitación, cursos y programas de aprendizaje que se adapten a las necesidades específicas de los empleados y la empresa. Esto puede incluir cualquier cosa, desde habilidades técnicas relacionadas con los roles desempeñados hasta habilidades de comportamiento y liderazgo. Por lo tanto, es posible utilizar las herramientas de educación corporativa como un medio para sensibilizar a los profesionales que trabajan, conviven y lideran las PcD, así como para formar y desarrollar a estos profesionales. Esto se puede hacer a través de actividades presenciales, como conferencias y mentorías, o a través de medios digitales, como la gamificación y las rutas de aprendizaje. En vista de lo anterior, la organización se beneficiará de una mayor diversidad, lo que impacta directamente en su desempeño, así como fortalece su imagen en la sociedad y entre los clientes. Como resultado, los indicadores financieros de la empresa (ingresos, ganancias) mostrarán buenos resultados, así como los indicadores no monetarios (ausentismo, clima organizacional).

Palabras clave: *Educación corporativa; Personas con discapacidad (PCD); Capacitismo; Herramientas de educación corporativa.*

1. INTRODUÇÃO

Permeado por mudanças frequentes e instáveis, o meio empresarial requer de seus membros um grande senso de adaptação e aprendizado contínuo. Nesse contexto, a educação corporativa desempenha um papel crucial, sendo definida como um processo de educação intrinsecamente ligado aos objetivos estratégicos da organização, Aniceto (2009), e materializada por meio da estrutura da universidade corporativa. Aniceto (2009) destaca, ainda, que trabalhadores devidamente formados são considerados, para além de elementos estratégicos, instrumentos extremamente significativos aos interesses de uma organização; tornam-se temática relevante, então, para empresas bem-sucedidas, as quais compreendem a mister importância de seus colaboradores no que tange a performance e as inovações a serem implantadas no ambiente laboral. Vê-se, entretanto, que não se deve limitar a educação corporativa apenas às habilidades técnicas, mas também abranger uma compreensão profunda das questões sociais, como o capacitismo, conforme discutido no segundo parágrafo. A interseção entre a educação corporativa e a redução do capacitismo representa uma oportunidade significativa para as empresas não tão somente fortalecerem suas equipes, mas também promoverem uma cultura inclusiva e consciente. Portanto, a pergunta de pesquisa sobre como utilizar as ferramentas da educação corporativa para redução do capacitismo torna-se central abordar os desafios enfrentados pelas pessoas com deficiência no ambiente de trabalho e promover uma verdadeira igualdade e inclusão.

O capacitismo tornou-se uma temática amplamente discutida na década atual. Embora haja, na lei vigente, passagens que garantam a proteção de PcDs contra essa espécie injuriosa de preconceito, tal como a Lei Nº 13.146, que em seu Art. 1º estabelece que se deve, por meio desta, “assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania”, a concretização do dispositivo legal citado carece de efetividade no âmbito social. No contexto organizacional atual, a imagem da empresa é essencial perante a visão da sociedade, ou seja, além dos índices financeiros estarem saudáveis a forma como as pessoas enxergam as organizações afetam o seu funcionamento e desempenho. Diante disto, a contratação de PcDs ocorre muito mais em função de cumprir a lei e de potencializar seu *employer branding* (credibilidade da marca empregadora) e, por conseguinte, eles costumam ocupar cargos baixos e sem oportunidade de crescimento. Em concordância com esta tese, as empresas não se preocupam em preparar uma estrutura física e corporativa para receber e manter estes profissionais. É responsabilidade da organização adaptar o local de trabalho para as pessoas com deficiência e promover as mesmas condições que seus colegas sem deficiência recebem (LIMA, 2021). Diante o exposto, o presente artigo tem como objetivo investigar meios para a redução do capacitismo existente no mercado de trabalho e, conseqüentemente, analisar a visão dos PcDs e gestores acerca da problemática apresentada. Visto isso, a questão norteadora se baseia em: “Como utilizar as ferramentas da educação corporativa para redução do capacitismo?”.

As ferramentas da educação corporativa podem ajudar a mudar este cenário preconceituoso. A educação corporativa impacta em um crescimento profissional por meio do aprendizado contínuo e

valoriza o pessoal da empresa, contribuindo até mesmo na redução de absenteísmo e turnover. Mediante disto, os PcDs teriam espaço para ocupar cargos de liderança e não representariam somente uma cota a ser ocupada.

Para que ocorra aprendizagem significativa na educação corporativa, é necessário que os processos didáticos nas empresas sejam mais inclusivos em relação a novos conhecimentos, considerando a importância dos conhecimentos prévios dos indivíduos (LANGHI et al., 2021).

2. FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

2.1 Educação Corporativa.

Tem-se como conhecimento introdutório o entendimento de Matos e Forte (2020), que salientam que o surgimento da Educação Corporativa se deu apenas entre 1940 e 1950, nos Estados Unidos, ao passo que o tema se desenvolveu em solo nacional somente em 1990. Concomitantemente, Toledo (2018) compreende que a amplitude da temática “educação” é entendida como valorosa dentro das organizações desde os primórdios dos anos 90, com o aparecimento de figuras à procura do diálogo e ponderação acerca de diversas áreas do conhecimento. Esta interação entre informações distintas e de âmbitos nem sempre tão correlatos que chamamos de “Sociedade do Conhecimento” trouxe consigo a metamorfose da educação, que fora moldada e transformada na engrenagem fundamental para que as empresas pudessem sair de um modelo antiquado e seguir rumo a modernização de seus processos, tornando-se inovadoras e adaptáveis à competitividade imposta pela globalização dos negócios. É mister frisar a maneira como a área citada sofria inegável negligência no meio empresarial, já que a falta de fidedignidade ainda a tornava ineficaz perante o mercado, sendo considerada custosa e, em alguns casos, até mesmo desnecessária. (TOLEDO, 2018).

À princípio, a educação corporativa iniciou-se por intermédio da instituição dos treinamentos gerenciais e do autogerenciamento de carreira (TOLEDO, 2018). O autor Eboli (1999), ainda destaca que a educação corporativa nasceu com a proposta de tornar os indivíduos capacitados o suficiente para entender, interpretar e compartilhar o conhecimento adquirido em prol das organizações, desenvolvendo adequadamente o senso de liderança e o pensamento empreendedor desses colaboradores; ideia deveras atemporal, considerando o número de empresas de sucesso utilizando-se de forma ferrenha desta ferramenta para que seu capital humano seja fortalecido. Sabe-se, portanto, que “o conhecimento organizacional integrado entre indivíduos, tecnologias e processos é defendido como chave para a criação de valor” (TEECE, 2000).

2.2 O capacitismo nas organizações.

Sabe-se que, no cenário atual, há uma busca incessante por inovação e

dinamismo no mundo corporativo, com enfoque na competitividade e assertividade na contratação de seus colaboradores. Entretanto, na prática de reter os melhores talentos, grande parte dos captadores acabam por fechar seus olhos quando o assunto é a inclusão e diversidade de seus candidatos (SOUZA et al, 2022). O termo capacitismo é utilizado desde 2012, como forma de nomear o preconceito sofrido por PcDs. Esta discriminação é ativa e diariamente exposta, como, por exemplo, no uso de falas pejorativas ao se referir a estes indivíduos, nas ofensas e, muitas vezes, em arquiteturas não acessíveis.

Em razão do presente sistema de cotas gerido pela Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), o recrutamento e seleção de PcDs tornou-se algo obrigatório nas empresas. Contudo, o que devia ser fator gerador de igualdade numa sociedade, principalmente, no âmbito corporativo, tornou-se uma problemática. Pois, por meio de relatos e fatos, constatou-se que, estes profissionais são selecionados apenas pelo cumprimento da lei e, na maioria dos casos, percebe-se uma sociedade antiquada e preconceituosa, com constantes olhares de julgamento e o capacitismo mascarado direcionado a estas pessoas. Souza et al. (2022) frisa que há uma imprescindível necessidade de que exista uma fiscalização mais rigorosa direcionada a esse sistema de cotas, para que este seja devidamente cumprido.

Em concordância, Rezende (2013) relata que, são fatores fundamentais para mudanças nesses casos, o acolhimento e cooperação de colaboradores não portadores de deficiência e implementações de práticas de abarcamento geridas pelo RH das organizações, assegurando que, atualmente, existem diversos programas de sensibilização que desenvolvem a cultura do letramento acerca do tema “inclusão social”. A inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho é fundamental para a diversificação de ideias, e a inclusão, de modo geral. No entanto, este ato carrega uma bagagem ainda maior, sendo um alcance pessoal para estes indivíduos. Sua inserção numa organização é fator gerador de dignidade e autorrealização.

A Educação Corporativa Inclusiva, quando presente numa organização, estabelece uma relação de respeito entre PcDs e o ambiente laboral. Sanches et al. (2022), afirmam que estas plataformas devem oferecer recursos específicos a estas pessoas, tais como: apoio educacional especializado, profissionais capacitados e um sistema de ensino organizado, desta forma, atendendo as demandas destes indivíduos e promovendo, igualmente, o desenvolvimento de suas competências.

2.3 Ferramentas da Educação Corporativa voltadas à redução do capacitismo.

A educação corporativa, como já foi conceituada ao decorrer do artigo, proporciona o desenvolvimento dos colaboradores, aprimora a qualidade do trabalho, retêm talentos, fortalece a cultura organizacional e impulsiona a inovação. É um investimento estratégico que traz benefícios tanto para o indivíduo quanto para a empresa como um todo (CORREIA, 2018). No entanto, podemos voltar as ferramentas da educação corporativa para outras problemáticas existentes no ambiente organizacional. Além de ser utilizada com

os colaboradores PcDs para que eles se desenvolvam, sintam-se valorizados, recebam oportunidades de crescimento e estejam alinhados com a cultura, missão, visão e valores da empresa, é possível que se conscientize os demais funcionários sobre as dificuldades de ser um PCD e, por conseguinte, haja a diminuição cada vez mais o capacitismo.

As ferramentas podem variar de acordo com a necessidade da organização, neste caso em específico que objetiva a conscientização e inclusão, atividades presenciais são mais indicadas para obtermos um impacto maior. Portanto, a elaboração de palestras e treinamentos presenciais, mentoria, programas de desenvolvimento de liderança (neste caso, o ponto focal seria o gestor(a), focando em quais cuidados ele deve ter para gerir este tipo de profissional) e buscar uma avaliação dos funcionários sobre as atividades é essencial para a melhoria contínua dos processos. Isso não significa que todos os programas devem ser presenciais, há também como usufruir do meio digital para programas on-line que buscam o desenvolvimento e crescimento dos colaboradores PcDs. A gamificação (uso de elementos de jogos, como desafios, recompensas e competições, para tornar o aprendizado mais envolvente e interativo) pode ser interessante e mais aceita pelos funcionários, além do e-learning que são módulos de treinamento feitos digitalmente e no ritmo do empregado (MATOS et al, 2017)

Por fim, vale conceituar que, atualmente, para uma organização obter resultados, o cliente interno (empregados) deve ser tão valorizado quanto o cliente externo. Em razão disso, a educação corporativa também serve como um fator motivador e resulta na retenção de talentos. Em concordância com esta tese, foi comprovado na teoria das relações humanas, criada por Elton Mayo a partir do experimento de Hawthorne no século XIX, onde foi percebido que os colaboradores possuem maior desempenho se o trabalho é feito em grupo e quando participam das decisões, ou seja, o benefício não é apenas monetário, mas também não monetário (MAXIMINIANO, 2012).

2.3 Ferramentas da Educação Corporativa voltadas à redução do capacitismo.

A temática da inclusão de pessoas com deficiência (PcDs) está ganhando cada vez mais destaque no dia a dia da sociedade. Após um longo histórico de marginalização indivíduos com deficiência uniram-se na busca pelo pleno exercício da cidadania, afirmando seu espaço na comunidade e exigindo o acesso a todos os seus recursos e serviços (SHIMONO, 2008). No entanto, ainda há grande preconceito e discriminação com pessoas portadoras de deficiência em diversos contextos, com destaque para o ambiente laboral.

É conhecido que muitas organizações contratam pessoas com deficiência para cumprir as cotas legais, pois o descumprimento dessa lei trás punição a essas empresas, contudo, segundo Silva, Prais e Silveira (2014) grande parte das companhias demonstram seu preconceito e discriminação procurando contratar pessoas com deficiência ditas como “leves”, pois, segundo esses gestores a integração dessas pessoas seria mais fácil. E com isso, se torna claro o pensamento capacitista desses regentes.

O capacitismo consiste em dúvidas constantes sobre a capacidade de uma pessoa portadora de deficiência em exercer suas atividades, sejam elas no dia a dia ou no ambiente de trabalho. Nesse contexto, parece que estamos continuamente privando as pessoas com deficiência da oportunidade de assumir o papel principal em sua própria jornada de vida. Essa privação ocorre de forma persistente ao longo de suas vidas e se reflete em ações discriminatórias do cotidiano, que desvalorizam a pessoa, sem sequer considerar suas verdadeiras capacidades e negam completamente seu potencial (PEREIRA, 2021).

Sabe-se que nem todas as pessoas tiveram educação inclusiva, tendo pouco ou quase nenhum contato com PcDs, por isso, seria de grande necessidade implementar palestras e treinamentos sobre como gerir pessoas PcDs nas empresas e ter um ambiente apto para receber os funcionários com deficiência (SILVA; PRAIS; SILVEIRA, 2014). E para uma melhor assertividade, é indispensável ouvir as pessoas com deficiência, pois existe uma valiosa oportunidade para as empresas explorarem a acessibilidade ao envolver ativamente todas as partes interessadas em colaborar. Isso se deve ao fato de que a busca pela inclusão é um processo em andamento, que requer aperfeiçoamento constante à medida que novas barreiras e desafios surgem na vida cotidiana dos usuários (BORGES e LONGEN, 2019).

3. MÉTODO

Aplicar uma pesquisa qualitativa do tipo básico fora considerada a melhor opção para o presente artigo. Portanto, os dados foram coletados por intermédio de entrevistas (realizadas com a devida autorização dos participantes) gravadas e transcritas de maneira literal para a completa absorção dos resultados, que posteriormente foram analisados de acordo com a técnica de análise de categoria de Flores (1994). O número de participantes fora definido pelo critério de saturação teórica, contando com a participação de gestores e PcDs para que a investigação das respectivas visões sobre a temática apresentada pudesse ser feita. Assim, buscou-se compreender e analisar ambas as perspectivas, conforme mostrado n abaixo:

Quadro 1 – Entrevistados

Participantes		Idade	Seguimento da Empresa	Cargo
PcDs	R1 - Katariny Bueno Alves	25	Financeiro	Designer de Experiência do Usuário
	R4 - Raphael Herber	40	Tecnologia	Assistente de RH
Gestores	R2 - Jessica de Luca	29	Telemarketing	Supervisora de BackOffice
	R3 - Luciana Rocha	44	Varejo	Gerente de Administração de Pessoal

Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

4. RESULTADOS E DISCUSSÃO

Quadro 2 – Metacategoria: “Sobre o relacionamento”

Código	Definição de Categoria	Unidades
TTM	O tratamento	<p>R1 - Não senti que fui tratada de forma desigual em nenhum momento nessa empresa, é... já senti isso em outra empresa que eu trabalhei, que...eu não fui bem acolhida após ter sofrido o acidente que me tornou pessoa com deficiência, mas na empresa atual tem sido bem tranquilo, é...as pessoas me tratam como igual, e isso é muito bom.</p> <p>R3 - Felizmente, eu nunca presenciei nenhum distrato, né, com esses profissionais. No entanto, eu acredito que existe gestores, pessoas que não estão capacitadas para estar num ambiente com PCD.</p> <p>R4 - Antigamente era pior a desigualdade, o tratamento, parecia que eu não tinha capacidade, não tinha conhecimento e nem respeito. (...) de um modo geral é isso, de eles olharem, assim, como um coitado, né? não davam os serviços que outras pessoas tinham. “Fica com esse daqui o básico”, “vai fazendo isso daqui que tá bom” (...).</p>
DEG	Dificuldades em Gerir	<p>R1 - Eu nunca tive dificuldade na gestão desses profissionais, eu tive, inclusive, nessa minha última liderança com PCD, um profissional que não conhecia nada de RH. Então, a minha inclusão foi muito maior com esse profissional porque ele não tinha o conhecimento que eu precisava para a área. A gente entrou numa trilha de evolução e esse profissional, hoje, trabalha com RH. Isso é uma satisfação muito grande para mim como gestora, ta?</p>

Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

As perspectivas de PcDs e gestores sobre o tratamento que pessoas com deficiência recebem nas empresas oferecem insights valiosos sobre a redução do capacitismo. Verifica-se que, em certos pontos, um progresso positivo na promoção do tratamento igualitário está sendo promovido nas empresas atuais dos PcDs entrevistados. Eles afirmam que não se sentem tratados de maneira desigual e que são acolhidas de maneira satisfatória. Tais observações sugerem que as ferramentas da educação corporativa, como programas de treinamento e conscientização, podem estar surtindo efeito ao promover a inclusão e a sensibilização sobre as necessidades de PcDs.

No entanto, os gestores reconhecem a existência de problemas persistentes, como a presença de líderes não capacitados para lidar com o diferente, e isso

destaca a necessidade contínua de programas de treinamento e sensibilização. A declaração de um gestor sobre a inclusão bem-sucedida de um colaborador com deficiência, apesar de sua falta de conhecimento inicial em RH, é um exemplo positivo. Vê-se, assim, que a educação corporativa pode desempenhar um papel significativo na capacitação dos gestores para lidar com a diversidade e a inclusão, reduzindo assim o capacitismo nas empresas.

Quadro 3 – Metacategoria: “Oportunidade e desenvolvimento”

Código	Definição de Categorias	Unidades
OPTPCD	Oportunidade para PcDs	<p>R1 - No geral não... Eu acho que vai muita da cultura da empresa, e assim, falando por mim, por exemplo, na minha área, eu sinto que talvez eu tenha, mas eu vejo que conversando com pessoas de outras áreas, por exemplo, do banco, sentem sim que há uma diferença de tratamento. Eu não cheguei a conversar tão afundo com eles, mas no geral, com certeza existe uma diferença de tratamento, é... e desigualdade de possibilidade de crescimento na empresa. A maioria fica em função, no cargo, né, de júnior, e não consegue ter uma visibilidade de subir para pleno, sênior, justamente por ficar estagnado e eles darem preferência para... outras pessoas ocuparem esses cargos, que não são pessoas PcDs.</p> <p>R4 - Antigamente, não costumava ter rampa de acesso, corrimão, sabe essas coisas? Eu fui trabalhar num polo do Itaú e lá não contratavam cadeirante porque não tinha acessibilidade para eles e hoje em dia as empresas se preocupam mais com isso, nessa parte estão melhorando.</p>
ACPC	Ações voltadas para potencializar competências.	<p>R1 - A, com certeza, não só em cargos de com pessoas com deficiência, como em cargo de pessoas sem deficiência, acho que fazer a... é... com que a pessoa estude, deixa ela pronta ali, para dar o próximo passo é importantíssimo para a carreira de qualquer pessoa, principalmente para pessoas que não tem tanta assistência.</p> <p>R4 - Na minha opinião, não. Depende muito do desenvolvimento de cada um. O profissional ele tem que estar capacitado, tem que entender do assunto e nada impede de ter cargo de confiança.</p>

Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

As metacategorias apresentadas neste terceiro quadro se concentram nas oportunidades de crescimento e desenvolvimento de carreira para os PcDs. Os depoimentos dos PcDs expressam preocupações sobre desigualdades nas oportunidades de promoção e progresso na carreira. Eles sentem que são mantidos em posições juniores e têm menos visibilidade para ascender. Isso sugere que as barreiras para o crescimento profissional dos PcDs ainda precisam ser superadas, e o destaque voltado às ações voltadas para o desenvolvimento de competências indica a importância da educação

corporativa na capacitação destes. As declarações dos gestores destacam a necessidade de preparação e conhecimento individual para aproveitar as oportunidades de desenvolvimento de carreira. Portanto, a educação corporativa desempenha um papel crucial na capacitação das PcDs, proporcionando-lhes as habilidades e conhecimentos necessários para superar as barreiras de crescimento profissional.

Quadro 4 – Metacategoria: “Educação Corporativa e Acessibilidade”

Código	Definição de Categorias	Unidades
ADC	Acessibilidade de Recursos	<p>R1 - Sim, é... tem uma plataforma que a gente pode solicitar, é... algumas... alguns objetos, né, de acessibilidade, sejam para pessoa que tenha baixa visão ou pessoa que tem, é... mobilidade reduzida, é... eles dispõem de uma plataforma mesmo, para fazer essas solicitações, e... ajudar de acordo com a necessidade.</p> <p>R4 - Antigamente, não costumava ter rampa de acesso, corrimão, sabe essas coisas? Eu fui trabalhar num polo do Itaú e lá não contratavam cadeirante porque não tinha acessibilidade para eles e hoje em dias as empresas se preocupam mais com isso, nessa parte estão melhorando.</p>
IEC	Importância da Educação Corporativa.	<p>R1 - Com certeza, eu acho que isso é primordial, por que muitos dos colaboradores não sabem lidar com uma pessoa com deficiência, é... desde as vezes fazer uma piada, ou, é... usar termos no dia a dia de forma pejorativa, né? Usando do capacitismo é... para falar com as pessoas, ou usando até termos que podem, é... ferir um pouco, né, a... a pessoa, deixar a pessoa magoada. Então acho que, é... no meio corporativo deveria sim ter essa educação, para que as pessoas aprendam, né, que talvez... talvez não, que isso não é bom, isso não é legal, e... e eu vejo que isso, por exemplo, acontece no meu trabalho, no dia a dia, tem bastante reunião online sobre tema de diversidade, capacitismo, é... pessoas PcDs, LGBTQIA+.</p> <p>R2 - Eu acho que toda ação, pra... potencializar e incentivar, é... desenvolver, toda a ação ela é bem-vinda é causa sim um impacto importante... que eu acho que é o que falta hoje em dia.</p> <p>R3 - Sim! A gente precisa estar cada vez mais fazendo a inclusão, para que o capacitismo não afete o nosso rol de funcionários. A educação corporativa possui ferramentas adequadas para isso.</p> <p>R4 - A educação corporativa é muito importante, só que tem que ter a boa vontade do colaborador deficiente, por exemplo. A pessoa tem que estar dedicada em estudar e se capacitar. Não adianta só a empresa disponibilizar.</p>

Fonte: Elaborado pelos autores (2023)

As informações deste quarto quadro se concentram em questões de acessibilidade e na importância da educação corporativa para reduzir o capacitismo. Os relatos das PcDs sobre melhorias em acessibilidade, como rampas de acesso e corrimãos, indicam um compromisso das empresas em tornar os ambientes de trabalho mais inclusivos. A existência de uma plataforma para solicitações de adaptações é um exemplo concreto de como as empresas estão priorizando a acessibilidade para promover mudanças tangíveis nas práticas de inclusão.

A ênfase na importância da educação corporativa é evidente tanto nos depoimentos das PcDs quanto dos gestores. A necessidade de sensibilizar os colaboradores sobre as necessidades das PcDs, evitar comentários pejorativos e promover a conscientização sobre a diversidade é ressaltada. As reuniões sobre diversidade, capacitismo e grupos subrepresentados são mencionadas como práticas benéficas, trazendo indícios fortes de que as ferramentas de educação corporativa desempenham um papel crucial na promoção de uma cultura inclusiva e na redução do capacitismo.

5. CONCLUSÃO

Em suma, foi apontada a relação das ferramentas presentes na educação corporativa com a redução do capacitismo. É tido como conhecimento geral que a inclusão de PcDs nas empresas é assegurada por intermédio de cotas; todavia, a presença de um local acessível e, principalmente, de oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional para estes colaboradores não costuma ser algo comum. O preconceito e a distinção de tratamento para com pessoas portadoras de deficiência fazem com que essa inclusão garantida por lei, e que muitas vezes surge unicamente pela busca da potencialização de uma marca, seja meramente ilusória.

Contribuições positivas em relação a gestão das organizações atuais podem ser apontadas ao considerar-se o estudo realizado. Proporcionar treinamentos, cursos e programas de aprendizagem que sejam direcionados às necessidades específicas dos funcionários e da empresa pode anteceder um imenso valor agregado. Pode-se incluir desde habilidades técnicas relacionadas às funções desempenhadas, até habilidades comportamentais e de liderança. Portanto, é possível utilizar as ferramentas da educação corporativa como apoio para a conscientização dos profissionais que trabalham, convivem e lideram PcDs, além de treinar e desenvolver tais indivíduos. Os respectivos apontamentos só se tornam possíveis por intermédio de atividades presenciais, como palestras e mentorias, e digitais, com a utilização de recursos como a gamificação e trilhas de aprendizagem. Aspectos como a pouca atenção dada a preparação de futuros gestores para que estes consigam amparar corretamente os colaboradores com alguma espécie de deficiência futuramente, e a falta de acessibilidade física, ainda são fatores extrema e negativamente marcantes, e devem ser levados em consideração em futuros estudos acerca do tema.

Ante o exposto, estando feitas as devidas adaptações e monitoramento do processo de inclusão, a organização contará com uma maior diversidade, o que impactará diretamente (e de forma positiva) em seu desempenho, além de fortalecer a sua imagem perante a sociedade, clientes e mercado. Com isso, os indicadores financeiros (faturamento e lucro) da empresa apresentarão bons resultados, bem como os indicadores não monetários (absenteísmo e clima organizacional).

REFERÊNCIAS

ANICETO, K. R. P. Mudanças no mundo do trabalho e as novas exigências de qualificação dos trabalhadores. **Revista Científica Hermes**, n. 1, pp. 49-70, 2009.

BORGES, Aline Vieira; LONGEN, Willians Cassiano. A Acessibilidade nas Empresas: Percepções sobre a Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho. In: **3o ERGODESIGN/2o USIHC**, 2017, p. 1544-1549

CORREIA, Adriana Mercedeslane Moraes. **Universidade corporativa: implicações na trajetória profissional e perspectivas para a educação ao longo da vida**. 2018. 117 f. Dissertação (Mestrado em Educação) - Universidade de Brasília, Brasília, 2018.

CRUZ, J.A.S.; FLORES, A.C.R.; MATTOS, M.B.G.; BERMEJO, L.J. A utilização do e-learning como ferramenta na educação corporativa. In: **40º CONGRESSO BRASILEIRO DE CIÊNCIAS DA COMUNICAÇÃO**, 2017, Curitiba. Anais [...]. Curitiba: [s.n.], 2017.

EBOLI, M. Universidade corporativa: ameaça ou oportunidade para as escolas tradicionais da administração? **Revista de Administração**, v. 34, n. 4, pp. 56-64, out./dez. 1999.

FLORES, J. G. **Analisis de datos cualitativos: aplicaciones a la investigacion educativa**. Barcelona: PPU, 1994.

LANGHI, C.; CORDEIRO, D. de S.; SIMÕES, M. de L.; STETTINER, C. F. Educação corporativa: aprendizagem significativa no âmbito das empresas. **Revista Educar Mais**, [S. l.], v. 5, n. 5, p. 1003–1017, 2021. DOI: 10.15536/reducarmais.5.2021.2584. Disponível em: <https://periodicos.ifsul.edu.br/index.php/educarmais/article/view/2584>. Acesso em: 22 set. 2023.

LIMA, Eduardo Mendes Junior. **Visão da pessoa com deficiência (pcd) no mercado de trabalho**. SP, 2021. Trabalho de conclusão de curso. (Curso superior de tecnologia em Gestão Comercial). Faculdade de Tecnologia de Assis, Prof. Dr. José Luiz Guimarães Assis, 2021.

MATOS, CLB E.; FORTE, SHAC; FORTE, SAB. Metodologia de avaliação organizacional de universidades corporativas. **Revista de Administração da UFSM**, v. 4, pág. 709–727, conjunto. 2020.

MAXIMINIANO, Cesar Amaru. **Teoria Geral da Administração**. São Paulo: Compacta Edição. Atlas. 2012.

PEREIRA, Célia. Educação inclusiva e o enfrentamento ao capacitismo: o respeito à diferença na escola e na sociedade. Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em Pedagogia a Distância), Centro de Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2021

SANCHES, Andreza Scheffer; ARAUJO, Nyara Rosana Kochenborger de; PONTIN, Fabrício. Capacitismo, Capacitações e Inclusão Efetiva: Desafios para a educação inclusiva a partir da abordagem de Martha Nussbaum. *Educação & Sociedade*, 43(160), 2022.

SHIMONO, Sumiko Oki. **Educação e Trabalho: Caminhos da Inclusão na Perspectiva da Pessoa com Deficiência**. Dissertação de Mestrado. Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, 2008.

SILVA, Priscila Neves; PRAIS, Fabiana Gomes; SILVEIRA, Andréa Maria. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte**, Brasil: cenário e perspectiva. 2014.

SOUZA, C. B., et al. Promoção, proteção e apoio à amamentação no trabalho e o alcance do desenvolvimento sustentável: uma revisão de escopo. *Ciência & Saúde Coletiva*, 28(4), 2023

TEECE, D. J. **Managing Intellectual Capital: Organizational, Strategic, and Policy Dimensions**. Oxford University Press. Oxford, UK. 2000.

TOLEDO, Armando H. **Principales teorías del aprendizaje humano**. México: The Ucli Press. 2018.