



UNIVERSIDADE ESTADUAL DO CEARÁ
CENTRO DE ESTUDOS SOCIAIS APLICADOS
MESTRADO PROFISSIONAL EM PLANEJAMENTO E POLÍTICAS PÚBLICAS

ANTONIA ANGÉLICA FERNANDES DE OLIVEIRA SOUSA

PSAI – PROGRAMA SENAI DE AÇÕES INCLUSIVAS – FOCO NA
PROFISSIONALIZAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SENAI-CE NOS
ANOS 2014 A 2015

FORTALEZA – CEARÁ

2017

ANTONIA ANGÉLICA FERNANDES DE OLIVEIRA SOUSA

PSAI – PROGRAMA SENAI DE AÇÕES INCLUSIVAS – FOCO NA
PROFISSIONALIZAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SENAI-CE NOS
ANOS 2014 A 2015

Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Planejamento e Políticas Públicas. Área de concentração: Planejamento e Políticas Públicas.

Orientador(a): Prof. Dr. Francisco Horácio da Silva Frota.

Coorientadora: Prof.^a Ms. Maria Andréa Luz da Silva.

FORTALEZA – CEARÁ

2017

Dados Internacionais de Catalogação na Publicação

Universidade Estadual do Ceará

Sistema de Bibliotecas

Sousa, Antonia Angélica Fernandes de Oliveira .
PSAI - Programa SENAI de ações inclusivas - foco na profissionalização das pessoas com deficiência no SENAI - Ce nos anos 2014 a 2015 [recurso eletrônico] / Antonia Angélica Fernandes de Oliveira Sousa. - 2017.

1 CD-ROM: il.; 4 ¼ pol.

CD-ROM contendo o arquivo no formato PDF do trabalho acadêmico com 145 folhas, acondicionado em caixa de DVD Slim (19 x 14 cm x 7 mm).

Dissertação (mestrado profissional) - Universidade Estadual do Ceará, Centro de Estudos Sociais Aplicados, Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas, Fortaleza, 2017.

Área de concentração: Planejamento e Políticas Públicas.

Orientação: Prof. Dr. Francisco Horácio da Silva Frota.

Coorientação: Prof.ª M.ª Maria Andréa Luz da Silva.

1. Profissionalização . 2. Qualificação profissional. 3. Pessoa com deficiência. 4. Inserção profissional. 5. Cidadania. I. Título.

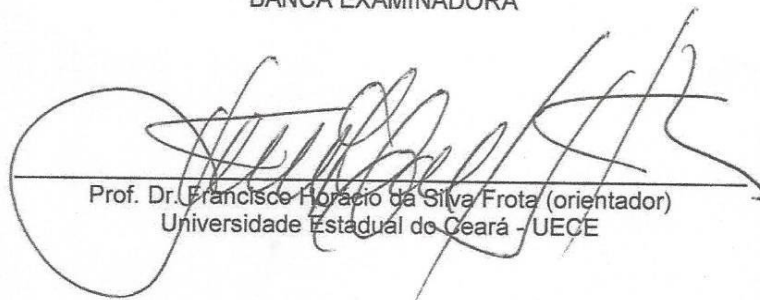
ANTONIA ANGÉLICA FERNANDES DE OLIVEIRA SOUSA

PSAI – PROGRAMA SENAI DE AÇÕES INCLUSIVAS – FOCO NA
PROFISSIONALIZAÇÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO SENAI-CE
NOS ANOS 2014 A 2015

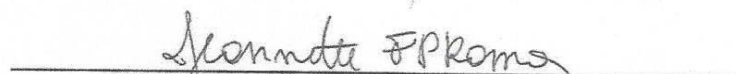
Dissertação apresentada ao Curso de Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Públicas do Centro de Estudos Sociais Aplicados da Universidade Estadual do Ceará, como requisito parcial para a obtenção do grau de Mestre em Planejamento e Políticas Públicas. Área de concentração: Planejamento e Políticas Públicas.

Aprovada em: 19/01/2017

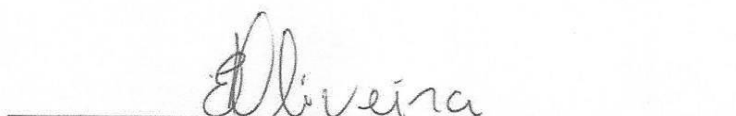
BANCA EXAMINADORA



Prof. Dr. Francisco Horácio da Silva Frota (orientador)
Universidade Estadual do Ceará - UECE



Prof.ª Dr.ª Jeannete Filomeno Pouchaim Ramos
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia
Afro-Brasileira - UNILAB



Prof. Dr. Evaldo Ribeiro Oliveira
Universidade da Integração Internacional da Lusofonia
Afro-Brasileira - UNILAB

AGRADECIMENTOS

A Deus, pelas maravilhas e obstáculos colocados em minha vida, que surgiram como forma de superação das crises e dos momentos difíceis. Nada disso me fez nunca desistir dos meus sonhos e projetos.

Ao corpo docente da Universidade Estadual do Ceará do Mestrado Profissional de Planejamento e Políticas Públicas, pelos ensinamentos transpostos no decorrer das aulas, que nos fizeram ver o mundo com um novo olhar.

Aos colegas de turma pelo apoio, motivação e companheirismo. Vocês marcaram minha vida.

Aos meus orientadores, o professor Dr. Francisco Horácio da Silva Frota e professora Ms. Maria Andréa Luz da Silva, fundamentais no processo de assimilação dos conhecimentos científicos, revisando, sugerindo os pontos-chave para a conclusão desse trabalho.

À banca examinadora, composta pelas Doutoradas Leila Passos (Qualificação), Maria Helena de Paula Frota (Qualificação), Jeannette Filomeno Pouchain Ramos (Defesa) e Dr. Evaldo Ribeiro Oliveira (Defesa). Seus pareceres foram essenciais para a composição final.

Aos dois homens da minha vida: Helder e Ricardo Lucas, que sempre compreenderam os meus momentos de retiro, necessários nessa etapa de aprimoramento intelectual.

À minha grande família, especialmente meus pais, por me deixar um legado de luta e responsabilidade diante da vida.

A todas as pessoas com deficiências pesquisadas, em especial a turma do curso Assistente Administrativo do Centro de Formação Profissional Antônio Albano de Almeida. Sem eles esse trabalho não se concretizaria.

Às unidades de negócios do SENAI Ceará — Unidade de Educação (UNED) e Centro de Formação Antônio Urbano de Almeida —, nas pessoas de Priscilla Marques Carneiro, Elias Pedrosa, Ana Paula Araújo, Valnice Moreira de Lima, pela abertura, receptividade e por abrir as portas para a pesquisa acadêmica.

À Adriana Barufaldi Bertoldi, coordenadora nacional do Programa SENAI de Ações Inclusivas, pelo apoio e disponibilidade das informações iniciais que alavancaram minha pesquisa.

“Escolas que são asas não amam pássaros engaiolados. O que elas amam são pássaros em voo. Existem para dar aos pássaros coragem para voar. Ensinar o voo, isso elas não podem fazer, porque o voo já nasce dentro dos pássaros. O voo não pode ser ensinado. Só pode ser encorajado.”

(Rubem Alves).

RESUMO

Esse trabalho teve como temática central a profissionalização das pessoas com deficiências no SENAI-Ceará nos anos de 2014 a 2015, ofertada através do Programa de Ações Inclusivas (PSAI) da instituição supracitada. O objetivo do estudo foi analisar como o SENAI-Ce oferece qualificação profissional às pessoas com deficiências. Para isso, buscou-se constituir o perfil socioeconômico da turma pesquisada, analisando a satisfação dos formados, a qualidade das formações, o quantitativo de pessoas formadas, quais deficiências foram mais atendidas e em quais cursos nos referidos anos. O método analítico usado foi o estudo de caso, com o uso de pesquisa qualitativa e quantitativa de maneira aplicada, exploratória e descritiva, fazendo uso dos instrumentos entrevista semiestruturada, questionário, observações diretas, documentos, dados estatísticos e banco de dados. A pesquisa aconteceu com os segmentos aluno, supervisor e instituição, e foi dividida em cinco momentos: visita de conhecimento, aplicação do questionário socioeconômico, entrevista semiestruturada, observação direta, banco de dados institucional. O universo da pesquisa foi composto de 60 alunos, divididos nos cursos Assistente Administrativo e Mecânico de Manutenção de Máquinas Industriais da modalidade de qualificação profissional básica, iniciação profissional – aprendizagem industrial. Desse contingente, foi feita uma amostra com uma das turmas de treze (13) alunos do curso Assistente Administrativo com deficiências física, auditiva e visual. O levantamento dos dados junto aos sujeitos ocorreu no período de agosto a dezembro de 2016. No primeiro capítulo faz-se uma abordagem histórica da Educação Profissional e Especial no Brasil através das legislações vigentes, fazendo ponte com os autores Manfredi (2002), Pastori (2000), Kuenzer (1998), Mantoan (2015), Castro (2003), Morin (2003), Sasaki (2003), Delors (2010), Cattani (1997), Canziani (1985) e Oliveira (2003). O segundo capítulo descreve como acontece a educação inclusiva no SENAI através do PSAI, usando como reflexões para referência os autores Manfredi (2002), Frigotto (2005/2008), Kuenzer (1998), Freire (2003), Castro (2003), Sasaki (1997/2003/2010), Santos (1999/2002/2007/2008), Relatórios do SENAI, Constituição Federal, Leis, Decretos. Encerra-se no terceiro capítulo fazendo toda uma tessitura da pesquisa de campo respondendo aos objetivos propostos pelo estudo e evidenciando as categorias

citadas na pesquisa, recorrendo aos autores Yin (2001), Neto e Lopes (2012), Sposati (2006), Santos (1999), Frigoto *et al.* (2005), Manfredi (2010), Frigotto (2008), Sousa (2002), Batista (2010), Machado *apud* Sousa e Araújo (2010), Falconi (1992) Dias (2011), Avritzer (2016). Nas reflexões sobre profissionalização, pessoa com deficiência, inclusão e exclusão social, inserção profissional, discriminação, cidadania, o trabalho em tela ancorou-se em autores Santos (2002), Gugel (2002), Neto (2012) e Oliveira (2000). Os resultados alcançados na pesquisa mostraram que o SENAI-Ce formou 342 pessoas com deficiências nos anos de 2014 a 2015 nos cursos de calçados e assistente administrativo, na modalidade Aprendizagem Industrial, com um nível de qualidade e satisfação dentro dos padrões aceitáveis pelo mercado de trabalho. Verificou que os cursos desenvolvidos pela instituição são planejados e executados sob medida para o atendimento à demanda, mas a infraestrutura, em termos de acessibilidade, precisa ser melhorada, e com isso aumentar as possibilidades de adicionar um contingente de pessoas com deficiências qualificadas para o mercado de trabalho.

Palavras-chave: Profissionalização. Pessoa com deficiência. Qualificação profissional. Inserção profissional. Cidadania.

ABSTRACT

This work had as its theme the professionalization of people with disabilities in SENAI-Ceará from 2014 to 2015, offered through the Program of Inclusive Actions - PSAI of the aforementioned institution. The objective of the study was to analyze how SENAI-Ce offers professional qualification to people with disabilities. In order to do so, it sought to establish the socioeconomic profile of the group studied, analyzed the satisfaction of graduates, the quality of training, the number of people trained, which deficiencies were most attended and in which courses in those years. The analytical method used was the case study with the use of qualitative and quantitative research in an applied, exploratory and descriptive way, making use of the instruments semistructured interview, questionnaire, direct observations, documents, statistical data, database. The research was done with the segments student, supervisor, institution divided into five moments: knowledge visit, application of socioeconomic questionnaire, semi-structured interview, direct observation, institutional database. The research universe was composed of 60 students, divided into the Administrative and Mechanical Assistant of Industrial Machines courses of the modality of basic professional qualification, professional initiation - industrial learning. From this contingent a sample was taken with one of the classes of thirteen (13) students of the Administrative Assistant course with physical, auditory and visual disabilities. Manfredi (2002), Pastori (2000), and Manfredi (2002) presented a historical approach to professional and special education in Brazil through legislation, Kuenzer (1998), Mantoan (2015), Castro (2003), Morin (2003), Sasaki (2003), Delors (2010), Cattani (1997), Canziani (1985) and Oliveira (2003). The plot continues in the second chapter describing how inclusive education in SENAI happens through the PSAI with references of the authors Manfredi (2002), Frigotto (2005/2008), Kuenzer (1998), Freire (2003), Castro (2003), Sasaki (1997/2003/2010), Santos (1999/2002/2007/2008), SENAI Reports, Federal Constitution, Laws, Decrees. It closes in the third chapter, making a whole range of field research responding to the objectives proposed by the study and highlighting the categories cited in the research, using the authors Yin (2001), Neto e Lopes (2012), Sposati (2006), Santos 1999), Frigoto et al (2005), Manfredi (2010), Frigotto (2008), Sousa (2002), Batista (2010), Machado *apud* Sousa e Araújo (2010), Falconi (1992) Dias (2011). In the reflections on professionalization, people with disabilities, inclusion and social

exclusion, professional insertion, discrimination, citizenship was built with the authors Santos (2002), Gugel (2002), Neto (2012), Oliveira (2000). The results achieved in the survey showed that SENAI-CE trained 342 people with disabilities, in the years 2014 to 2015, mostly physical disabilities, in the courses of footwear and administrative assistant, in the mode of industrial learning, with a level of quality and satisfaction Within the standards acceptable by the labor market. It noted that the courses developed by the institution are tailor-made and tailored to meet the demand, but the infrastructure in terms of accessibility needs to be improved and thereby increase the possibilities of adding a contingent of people with qualified disabilities to the market Of work.

Keywords: Professionalization. Disabled person. Professional qualification. Professional insertion. Citizenship.

LISTA DE TABELAS

Tabela 1 -	População residente por tipo de deficiência – Brasil -	
	Censos de 2000 e 2010.....	31
Tabela 2 -	Tipos de deficiências dos sujeitos da pesquisa.....	85
Tabela 3 -	Faixa etária dos sujeitos da pesquisa.....	85
Tabela 4 -	Gênero dos sujeitos da pesquisa.....	86
Tabela 5 -	Naturalidade dos sujeitos da pesquisa.....	86
Tabela 6 -	Autodeclaração da cor dos sujeitos da pesquisa.....	87
Tabela 7 -	Estado civil dos sujeitos da pesquisa.....	87
Tabela 8 -	Escolaridade dos sujeitos da pesquisa.....	88
Tabela 9 -	Sujeitos da pesquisa estudando atualmente.....	88
Tabela 10-	Sujeitos da pesquisa trabalhando atualmente.....	89
Tabela 11 -	Origem da situação financeira dos sujeitos da pesquisa.....	90
Tabela 12 -	Composição familiar dos sujeitos da pesquisa.....	91
Tabela 13 -	Renda familiar dos sujeitos da pesquisa.....	92
Tabela 14 -	Escolaridade familiar dos sujeitos da pesquisa.....	93
Tabela 15 -	Tipo de moradia dos sujeitos da pesquisa.....	93
Tabela 16 -	Tipo de piso das moradias dos sujeitos da pesquisa.....	94
Tabela 17 -	Transporte utilizado pelos sujeitos da pesquisa.....	94
Tabela 18 -	Uso/Tipo de Equipamento Auxiliar usado pelos sujeitos da	
	pesquisa.....	95
Tabela 19 -	Participação Social no Conselho Municipal dos Direitos	
	das Pessoas com Deficiências pelos sujeitos da	
	pesquisa.....	96
Tabela 20 -	Matrícula tipo de deficiência Brasil (2014 e 2015).....	115
Tabela 21 -	Matrícula tipo de deficiência por região (2014 e 2015).....	116
Tabela 22 -	Matrículas tipos de deficiências por estados da região	
	Nordeste.....	117
Tabela 23 -	Matrículas por tipo de deficiência – Ceará.....	118

LISTA DE FIGURAS

Figura 1- Participação das pessoas com deficiência nas regiões brasileiras.....	32
Figura 2 - Diagrama do Mapa Estratégico da Indústria 2013-2022.....	62
Figura 3 - Sequência da pesquisa.....	79
Figura 4 - Total de matrículas de pessoas com deficiências nos anos 2014 e 2015.....	116
Figura 5 - Matrícula por deficiência região Nordeste.....	117
Figura 6 - Matrícula por tipo de deficiência no Ceará.....	119

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 - Recorte do Mapa Estratégico da Indústria (2007-2015).....	50
Quadro 2 - Recorte Mapa Estratégico da Indústria (2013-2022).....	51
Quadro 3 - Vertentes do Programa SENAI de Ações Inclusivas.....	52
Quadro 4 - Produção em Educação Profissional realizado em 2014 e 2015 pelo SENAI.....	59
Quadro 5 - Produção em Educação Profissional e Tecnológica realizada em 2014 e 2015 pelo SENAI (Destaques).....	60
Quadro 6 - Unidades SENAI no Estado do Ceará por localização e áreas de atuação.....	70

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ART.	Artigo
BPC	Benefício de Prestação Continuada
C.H.A.	Conhecimento, Habilidade e Atitude
CAGED	Cadastro Geral de Empregados e Desempregados
CEB	Câmara de Educação Básica
CF	Constituição Federal
CIF	Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde
CLT	Consolidação das Leis Trabalhistas
CMDCA	Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente
CNE	Conselho Nacional de Educação
CNI	Confederação Nacional da Indústria
CORDE	Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência
CSP	Companhia Siderúrgica do Pecém
DC	Diretrizes Curriculares
DN	Departamento Nacional
DR	Departamento Regional
EAD	Educação a Distância
ESFL	Entidades sem Fins Lucrativos.
FIESP	Federação das Indústrias do Estado de São Paulo
FPAS	Fundo da Previdência e Assistência Social
GFIP	Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e de Informações à Previdência Social
IBGE	Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IFS	Institutos Federais
INES	Instituto Nacional de Educação dos Surdos
IPEA	Instituto de Pesquisas Aplicadas
LC	Lei Complementar
LDBEN	Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional
LIBRAS	Língua Brasileira de Sinais
LOAS	Lei Orgânica de Assistência Social

MTE	Ministério do Trabalho e Emprego
OCDE	Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico
OIT	Organização Internacional do Trabalho
OMS	Organização Mundial da Saúde
OMS	Organização Mundial da Saúde
ONG	Organização Não Governamental
ONU	Organização das Nações Unidas
PAC	Programa de Aceleração do Crescimento
PcD	Pessoa com Deficiência
PDE	Plano de Desenvolvimento da Educação
PEA	População Economicamente Ativa
PIB	Produto Interno Bruto
PNE	Pessoas com Necessidades Educacionais
PNE	Plano Nacional da Educação
PNAS	Política Nacional de Assistência Social
PPA	Plano Plurianual
PRONATEC	Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego
PSAI	Programa SENAI de Ações Inclusivas
RAIS	Relação Anual de Informações Sociais
REGI	Raça, Etnia, Gênero e Idosos
SAEP	Sistema de Avaliação de Educação Profissional e Tecnológica
SENAC	Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SENAI	Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
SESI	Serviço Nacional da Indústria
SINE	Sistema Nacional de Emprego.
SNPD	Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência
SRTE	Superintendência Regional do Trabalho e Emprego
SUAS	Sistema Único de Assistência Social
TGD	Transtorno Global do Desenvolvimento
UNESCO	Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura
UNIEP	Unidade de Educação Profissional

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	16
2	EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E ESPECIAL NO BRASIL.....	25
2.1	LEGISLAÇÃO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL.....	38
2.2	LEGISLAÇÃO DA EDUCAÇÃO ESPECIAL.....	42
2.3	PROFISSIONALIZAÇÃO E INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO.....	44
3	PROGRAMA SENAI DE AÇÕES INCLUSIVAS – PSAI.....	49
3.1	A EDUCAÇÃO INCLUSIVA NO SENAI.....	55
3.2	FORMAÇÃO DOCENTE PARA A INCLUSÃO.....	64
4	A PROFISSIONALIZAÇÃO DE UMA TURMA MAIS QUE ESPECIAL.....	69
5	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	120
	REFERÊNCIAS.....	124
	APÊNDICES.....	135
	APÊNDICE A – QUESTIONÁRIO SOCIOECONÔMICO PARA OS ALUNOS PARTICIPANTES DO CURSO ASSISTENTE ADMINISTRATIVO (CONTRATO DE APRENDIZAGEM) - TURMA FECHADA PARA A COMPANHIA SIDERÚRGICA DO PECÉM – CSP...	136
	APÊNDICE B – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA PARA OS ALUNOS PARTICIPANTES DO CURSO ASSISTENTE ADMINISTRATIVO (CONTRATO DE APRENDIZAGEM) - TURMA FECHADA PARA A COMPANHIA SIDERÚRGICA DO PECÉM – CSP...	140
	APÊNDICE C – ROTEIRO DE ENTREVISTA SEMIESTRUTURADA PARA A SUPERVISÃO DOS CURSOS QUE ACOMPANHAM AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS NO SENAI AUA	142
	APÊNDICE D – TERMO DE CONSENTIMENTO DOS SUJEITOS. REGISTRO DAS EXPLICAÇÕES DA PESQUISADORA AOS SUJEITOS DA PESQUISA. CONSENTIMENTO PÓS-ESCLARECIDO. CARTA DE APRESENTAÇÃO E DE COMPROMISSO DA PESQUISADORA.....	143

1 INTRODUÇÃO

“Todo ser humano tem direito ao trabalho, à livre escolha de emprego, a condições justas e favoráveis de trabalho e à proteção contra o desemprego” (Artigo XXIII da Declaração Universal dos Direitos Humanos).

A profissionalização para pessoas com deficiência (PcD) é uma tarefa que exige comprometimento e respeito da parte de quem oferece tal serviço para esta clientela que vive sob o estigma da segregação. Torná-los aptos ao mercado de trabalho vem sendo uma tarefa inclusiva de grande extensão nos âmbitos federal, estadual e municipal. Mantoan (2015, p. 16) coloca que o “[...] direito à educação é indisponível e natural, não admitindo barganhas”.

As pessoas com deficiências, quando dada as oportunidades, sejam elas no trabalho, na escola ou na sociedade em geral, conseguem superar expectativas. Desde que orientadas, acompanhadas e feitas as adaptações necessárias para a realização de seus trabalhos, são capazes de desenvolver suas habilidades. As barreiras atitudinais e arquitetônicas são entraves que impossibilitam a inclusão de pessoas com deficiências nas empresas e no meio social. Desmitificá-las tem sido o papel de organizações que se propõem a quebrar paradigmas e implementar mudanças significativas na vida dessas pessoas.

As evidências de discriminação no mundo em relação às pessoas com deficiências remota as antigas civilizações. Essa estigmatização marca o início no tempo primitivo, quando, pelo modo de viver daquela época, com recursos restritos, fatalmente as pessoas com deficiências não conseguiam sobreviver, sendo eliminadas de diversas maneiras. Os modos como cada civilização fazia tais eliminações eram os mais diversos. Os gregos faziam isso por exposição, abandono ou jogavam-nas em precipícios; os romanos, por sua vez, permitiam que matassem as crianças que nasciam com deformidades físicas afogadas (GUGEL, 2007 *apud* SANTOS, 2011).

Mesmo com todo aparato legal — nacional, internacional —, nos dias atuais as formas de discriminação ainda persistem, apenas mudaram os meios.

Marina S. Rodrigues Almeida¹, em seu manual de perguntas sobre a inclusão escolar divulgado na Rede Saci², enfatiza a questão de como pode ser possível a eliminação ou diminuição do preconceito relacionado às Pessoas com Deficiências (PcDs):

Os preconceitos em relação à inclusão poderão ser eliminados ou, pelo menos, reduzidos por meio das ações de sensibilização da sociedade e, em seguida, mediante a convivência na diversidade humana dentro das escolas inclusivas, das empresas inclusivas, dos programas de lazer inclusivo. Resultados já existem que comprovam a eficácia da educação inclusiva em melhorar os seguintes aspectos: comportamentos na escola, no lar e na comunidade; resultados educacionais; senso de cidadania; respeito mútuo; valorização das diferenças individuais e aceitação das contribuições pequenas e grandes de todas as pessoas envolvidas no processo de ensino-aprendizagem, dentro e fora das escolas inclusivas (ALMEIDA, 2016).

A autora acima coloca que é imprescindível, para a erradicação ou diminuição deste tipo de discriminação, ações de sensibilização da sociedade. Alves (2015) coloca que sem a “[...] educação das sensibilidades, todas as habilidades são tolas e sem sentido”.³ Nesse sentido, Stobaus e Mosquera colocam:

Todos os alunos, sejam suas dificuldades e incapacidades reais ou circunstanciais, físicas, intelectuais ou sociais, têm a mesma necessidade de serem aceitos, compreendidos e respeitados em seus diferentes estilos e maneiras de aprender, quanto ao tempo, interesse e possibilidades de ampliar e de aprofundar conhecimentos, em qualquer nível escolar (STOBAUS; MOSQUERA, 2004, p. 33).

No Brasil, a primeira ação em busca da profissionalização, com o Colégio das Fábricas criado pelo príncipe-regente. Houve, mais atualmente, a criação das instituições especializadas na promoção de educação profissional — no caso, o sistema S – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (1942), o Serviço Nacional

¹ A autora responde a várias perguntas sobre inclusão escolar em seu manual informativo. Disponível em: <<http://saci.org.br/?modulo=akemi¶metro=1849>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

² Rede SACI (Solidariedade, Apoio, Comunicação e Informação), projeto elaborado pela Coordenadoria Executiva de Cooperação Universitária e de Atividades Especiais da USP em parceria com o Núcleo de Computação Eletrônica da UFRJ, a Rede Nacional de Pesquisa do Ministério de Ciência e Tecnologia e o Amankay Instituto de Estudos e Pesquisas, com o objetivo de transformar a Internet em uma grande rede de comunicação e informação que contribua para inserir as pessoas com deficiência na sociedade, tornando possível o exercício da cidadania e melhorando sua qualidade de vida. Disponível em <<http://www.novomilenio.inf.br/ano00/0007b007.htm>>. Acesso em: 20 mar. 2016.

³ ALVES, Rubem. A arte de educar. Disponível em: <<https://psicologiaacessivel.net/2015/07/15/a-arte-de-educar-um-lindo-texto-de-rubem-alves/>>. Acesso em: 16 set. 2016.

de Aprendizagem Comercial (1946) e, posteriormente, as escolas técnicas, atualmente denominadas de institutos Federais (IFs), que visam atender ao mercado de trabalho com suas especificidades (SENAI, 2011).

Muitas mudanças ocorreram e ainda irão ocorrer no âmbito da educação profissional para pessoas com deficiências. A Lei de Diretrizes e Bases (LDB) defende o "[...] atendimento educacional gratuito aos educandos com necessidades especiais, preferencialmente na rede regular de ensino" (BRASIL, 2016). Diz mais: "Entende-se por educação especial, para os efeitos desta Lei, a modalidade de educação escolar, oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos portadores de necessidades especiais" (BRASIL, 2016). E acrescenta: "O atendimento educacional será feito em classes, escolas ou serviços especializados, sempre que, em função das condições específicas dos alunos, não for possível a sua integração nas classes comuns de ensino regular" (Idem.).

A inclusão é uma possibilidade que se abre para o aperfeiçoamento da educação escolar e para o benefício de todos os alunos com e sem deficiência. A Lei n.º 7.853/1989⁴ dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência (CORDE) institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes e dá outras providências. Em seu art. 2º, descreve que ao Poder Público e seus órgãos cabe assegurar às pessoas portadoras de deficiência o pleno exercício de seus direitos básicos, inclusive dos direitos à educação, à saúde, ao trabalho, ao lazer, à previdência social, ao amparo à infância e à maternidade, e de outros que, decorrentes da Constituição e das leis, propiciem seu bem-estar pessoal, social e econômico.

Nesse campo legislativo da educação profissional, Carneiro e Viegas (2003) colocam que a operacionalização da relação educação e trabalho produtivo através do processo escolar tem sido um grande desafio histórico, e os princípios orientadores do funcionamento de toda e qualquer escola que queira funcionar no âmbito da educação profissional são:

⁴ Lei 7.853/1989. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>. Acesso em: 10 jun. 2016.

Igualdade como um direito, viabilizado institucionalmente;
 Ética da identidade;
 Cidadania produtiva;
 Articulação entre os diferentes sistemas de ensino;
 Complementaridade interinstitucional;
 Alianças estratégicas escola/mundo empresarial/sindicatos;
 Gestão escolar compartilhada, envolvendo segmentos da comunidade;
 Aprendizagens resolutivas;
 Programas de ensino flexíveis;
 Avaliação não pelos conteúdos isolados, mas pelas competências desenvolvidas (CARNEIRO; VIÉGAS, 2003, p. 22).

Esses princípios materializam as exigências para a nova indústria⁵ embasados na era do conhecimento, e é preciso efetividade prática e um novo olhar das instituições profissionalizantes para desmistificar os entraves concernentes às políticas públicas de educação profissional em nosso estado.

Na escola Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) existem muitas barreiras a serem enfrentadas, principalmente as arquitetônicas e atitudinais, entraves que podem ser desmistificados com esclarecimentos, informações e estudos acerca do assunto. A pesquisa em tela deseja proporcionar uma investigação sobre como está sendo ofertada a profissionalização às pessoas com deficiências pela referida instituição e, com isso, levantar questões do tipo: que formações são essas? Quais deficiências são mais assistidas nessas qualificações? Quais as contribuições que essas formações podem trazer ao mercado de trabalho? Qual o papel da profissionalização no atendimento à lei de cotas junto às empresas?

São mais de um bilhão de pessoas no mundo todo que convivem com alguma forma de deficiência (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, 2011).⁶ No Brasil, segundo a Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD), “[...] 45.606.048 de brasileiros, 23,9% da população total, têm algum tipo de deficiência, visual, auditiva, motora e mental ou intelectual. 25.800.681 (26,5%) são mulheres e 19.805.367 (21,2%) são homens. 38.473.702 pessoas vivem em áreas urbanas e 7.132.347 em áreas rurais” (BRASIL, 2012, p. 8).⁷

⁵ É a possibilidade de conectar máquinas num único sistema inteligente, trocando informações tanto com as áreas de projeto quanto com as de negócio. Disponível em: <<http://economia.estadao.com.br/noticias/geral,a-nova-industria>>. Acesso em: 23 fev. 2017.

⁶ WORLD HEALTH ORGANIZATION, THE WORLD BANK. *Relatório mundial sobre a deficiência*. Tradução Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPcD, 2012. 334 p.

⁷ Essas informações estão descritas na Cartilha do Censo 2010, intitulada *A deficiência no Brasil*, e foram retiradas da publicação *Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência*, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE).

“O Censo de 2010 registrou ainda que para cada 100 mulheres existiam 76,7 homens”. Já “nos grupos de ‘cor’ preta e amarela foram registrados os maiores percentuais de deficiência em ambos os sexos, seguindo a tendência de maior incidência na população feminina” (BRASIL, 2012, p.11).

Entre as regiões brasileiras, o Nordeste foi a que obteve maior taxa de prevalência de pessoas com pelo menos uma das deficiências, de 26,3%. As menores incidências ocorreram nas regiões Sul e Centro-Oeste, 22,5% e 22,51%, respectivamente (BRASIL, 2012, p.13).

“Entre os estados brasileiros, a maior incidência da deficiência ocorreu nos estados do Rio Grande do Norte e da Paraíba, com taxas de 27,76% e 27,58%, respectivamente, bem acima da média nacional de 23,9%.” O Ceará ficou com 27,69%, 2.340.150 pessoas (Idem).

A cartilha do Censo (2010, p. 13) alerta que “[...] esses dados corroboram a tese de que a deficiência tem forte ligação com a pobreza e que os programas de combate à pobreza também melhoram a vida das pessoas com deficiência”. Os programas de combate às desigualdades sociais existentes entre as regiões brasileiras são muito importantes, porém é necessário ampliar esses programas para que as pessoas com deficiência se tornem independentes, autônomas, sendo importante a sua profissionalização para tal fim. Nesse sentido, fatores sociais, econômicos e estruturais, comuns à nossa realidade dificultam a viabilização das alternativas de formação para o trabalho.

A formação profissional de maneira geral, atualmente é tratada como transferência de tecnologia, tendo em vista a nova indústria — uma indústria inteligente, com características de inteligência artificial, que será tratada mais adiante como indústria 4.0. Essa indústria necessita cada vez mais de *know-how*⁸ sofisticados e com qualidade garantida. Nesse cenário, como treinar pessoas com deficiência para operar equipamentos altamente complexos e diferenciados? Nesse sentido, Castro (2003, p. 41) coloca que “[...] quando os trabalhadores são capacitados para trabalhar de forma diferente, com máquinas diferentes ou com técnicas diferentes, a formação profissional transforma-se em um meio para se importar uma nova tecnologia”.

⁸ *Know-how* é um termo em inglês que significa literalmente "saber como". É o conjunto de conhecimentos práticos (fórmulas secretas, informações, tecnologias, técnicas, procedimentos etc.) adquiridos por uma empresa ou um profissional, que traz para si vantagens competitivas. Disponível em: <<https://www.significados.com.br/know-how/>>. Acesso em: 8 out. 2016.

O propósito dessa pesquisa é examinar como o SENAI está oferecendo formação profissional para as pessoas com deficiências, em que nível de qualidade, com que satisfação, quantos formados, em quais deficiências, até que ponto a pessoa com deficiência percebe essas qualificações como significativas para o ingresso ou a continuidade no mercado de trabalho. Dessa forma, pretende-se mostrar o papel do SENAI no ingresso e na manutenção no mercado de trabalho das pessoas com deficiências, tendo em vista as exigências de mercado e o cumprimento das cotas por parte das organizações que colocam como um dos principais empecilhos para o bom cumprimento das mesmas a falta de qualificação para esse público. O assunto “cotas” será tratado com mais especificidade no capítulo da pesquisa.

Sabe-se do papel do SENAI enquanto escola profissionalizante e que já atua nessa área, porém é necessário verificar com que efetividade está sendo tratada a formação e a manutenção profissional para as pessoas com deficiências e com isso trazer uma valiosa contribuição para as mudanças na profissionalização dessa clientela, melhorar o ingresso e manutenção no mercado de trabalho, melhorar suas vidas, apresentá-los à sociedade e contribuir para a construção de uma verdadeira cidadania.

Para entender todo o processo de inclusão e profissionalização das pessoas com deficiência na sociedade, faz-se necessário conhecer a atual situação desses jovens no Brasil e no mundo no que diz respeito à educação profissional para, a partir daí, investigar as ações e programas de inclusão ofertados pelo SENAI às pessoas com deficiências e levantar as expectativas dessa clientela nos cursos de formação oferecidos pela instituição, assim como apontar os níveis de formação ofertados pelo SENAI e descrever os programas de formação docente para atendimento a essa clientela. O ponto principal desta pesquisa é analisar como o SENAI está contribuindo para a formação profissional, o ingresso e a manutenção no mercado de trabalho das pessoas com deficiências, além de fazer uma contextualização sobre a importância de oferecer um treinamento profissionalizante adequado a essas pessoas, a fim de torná-los aptas ao ingresso ou à manutenção no mercado de trabalho, desempenhando seu papel de cidadãos na sociedade e tornando-os indivíduos profissionalmente realizados.

No primeiro capítulo será feita uma exposição sobre a educação profissional e especial no Brasil, com um relato sobre as respectivas legislações, a

profissionalização dessa clientela na sociedade e sua inserção no mercado de trabalho.

No segundo capítulo discorreremos acerca da educação inclusiva no SENAI, expondo o Programa SENAI de Ações Inclusivas (PSAI), desenvolvido nacionalmente e que visa incluir pessoas com deficiências em cursos regulares do SENAI. Esse programa atua em duas vertentes: a PNE - Inclusão de Pessoas com Deficiências e a REGI - Raça, Etnia, Gênero e Idosos. Nesse capítulo será abordada a vertente PNE, isto é, sua finalidade, objetivo e perspectiva no âmbito nacional. Além disso, será mostrado como se dá a formação docente para a inclusão no SENAI.

No terceiro capítulo serão apresentadas as concepções da pesquisa de campo. Ademais, será feita a descrição de todo o itinerário, relatos dos personagens pesquisados, dificuldades, tabulações, observações e pareceres finais. A pesquisa será composta de um estudo de caso no qual serão utilizados questionários, entrevistas semiestruturadas e pesquisa documental. A entrevista será feita com os participantes do curso de Assistente Administrativo, modalidade Aprendizagem Industrial, e com o supervisor educacional responsável por acompanhar essa turma, a qual está sendo preparada para a Companhia Siderúrgica do Pecém (CSP). A preparação ocorrerá em uma das unidades de formação profissional do SENAI. Além das entrevistas semiestruturadas e dos questionários, serão feitas visitas de observação na turma e na instituição. Essa empresa solicitou a preparação profissional de quatro “turmas fechadas”⁹ para cumprir a Lei de Cotas. Os cursos solicitados foram Assistente Administrativo (3 turmas) e Mecânico de Manutenção (1 turma), em sua maioria pessoas com deficiência física, totalizando 60 alunos. Desse total será estudada uma amostra de 13 alunos – uma das turmas do curso Assistente Administrativo -, para as análises e configurações sobre a pesquisa, versadas no último capítulo.

Deve-se salientar que as formações profissionais desenvolvidas pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) em atendimento às pessoas com deficiências descritas neste trabalho são pressupostos concretos para a inserção ou manutenção no mercado de trabalho dessa clientela.

⁹ Termo usado para denominar “turmas segregadas”, isto é, aquelas frequentadas somente por alunos com um ou mais tipo de deficiência, também conhecidas como turmas especiais.

Assim, acredita-se que a pessoa com deficiência — após receber um treinamento profissionalizante adequado às suas potencialidades, e contando com o apoio da família e da sociedade — tem todas as condições para aprender determinada função e poderá exercitar seus direitos e deveres de cidadão trabalhador, mudar conceitos e valores, aperfeiçoar seu aprendizado, obter o reconhecimento social e, com isso, assegurar o bom desempenho num futuro emprego.

A pesquisadora tem vinte anos de carreira na área educacional distribuídos na Educação de Jovens e Adultos e Educação Profissional. Na instituição pesquisada são dez anos como docente em uma das escolas da instituição pesquisada, e diariamente faz uso da metodologia de ensino adotado pela organização.

Nesse momento a metodologia da pesquisa será colocada de maneira generalista, sendo que, sua especificidade virá somente no capítulo da pesquisa.

O trabalho elaborado terá como natureza uma pesquisa exploratória qualitativa, delimitada a um estudo de caso cujo recorte espacial será uma das unidades educacionais SENAI situada em Fortaleza. Gil coloca que as “[...] pesquisas exploratórias têm como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, tendo em vista a formulação de problemas mais precisos ou hipóteses pesquisáveis para estudos posteriores” (2008, p. 27). Os sujeitos da pesquisa serão os alunos e supervisores do SENAI que trabalham com as pessoas com deficiências do curso Assistente Administrativo. Como procedimento técnico-metodológico será aplicado um questionário socioeconômico para a turma do referido curso, além de entrevistas semiestruturadas com perguntas abertas para 13 (treze) alunos e um supervisor educacional, com o objetivo de conhecer as dificuldades e estratégias utilizadas para a inserção no mercado e o aprendizado para a vida.

Para complementar e responder a todos os objetivos do estudo, também será feita uma análise documental, e nesse sentido Gil (2008) enfatiza: “[...] nesse grupo está a pesquisa experimental, a pesquisa ex-post-facto, o levantamento, o estudo de campo e o estudo de caso”. No levantamento de dados serão utilizadas as informações dos Censos 2000, 2010, pesquisas de amostras, Constituição Federal, Leis, decretos, súmulas, além das referências bibliográficas de autores como Manfredi (2002-2010), Sasaki (1997-2003-2010), Pastore (2000), Kuenzer

(1998), Mantoan (2015), Castro (2003), Morin (2003), Mantoan (2015), Frigotto (2005-2008), Freire (2003), Oliveira (2016), Duran (2011), Jannuzzi (2004), Cattani (1997), Canziani (1985), Delors (2010), Avritzer (2016), Santos (1999-2002-2007-2008) etc., relatório e documentos institucionais do SENAI, visitas à unidade educacional a ser pesquisada e observação de alunos em ambiente escolar.

A pesquisa visará à aplicação de entrevistas semiestruturadas e questionário socioeconômico. Esse último será aplicado somente aos alunos que estão frequentando o curso Assistente Administrativo para a Companhia Siderúrgica do Pecém (CSP), modalidade Aprendizagem Industrial de iniciação profissional em uma das unidades de ensino do SENAI, o Centro de Formação Profissional Antonio Urbano de Almeida. As entrevistas semiestruturadas serão aplicadas para os alunos da turma citada e para o supervisor educacional que acompanha a educação profissional dessa turma.

Neste estudo, a coleta de dados será realizada através da aplicação de entrevistas semiestruturadas, visitas e observação aos alunos em ambiente escolar, conforme foi destacado anteriormente. Essa última terá função preponderante na constituição do pensamento, na comunicação entre as pessoas e em como o processo será criado e desenvolvido socialmente, permitindo que se apreenda a realidade onde os sujeitos estarão atuando.

A tabulação obedecerá à apresentação das respostas obtidas através de análise e confrontação com as ideias bibliográficas e análise final. Os sujeitos utilizados na pesquisa serão identificados com nomes fictícios ou códigos.

Tem-se uma forte esperança de que este estudo possa servir como fomento na implementação de ações profissionais inclusivas, verdadeiras para a formação de pessoas com deficiências nos cursos profissionalizantes do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI), de forma que os envolvidos — sociedade, governo e empresas — possam, juntos, construir uma educação profissional inclusiva em uma sociedade mais humana e justa, passando a acreditar no potencial de cada pessoa com deficiência.

2 EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E ESPECIAL NO BRASIL

“Se a educação sozinha não transforma a sociedade, sem ela tampouco a sociedade muda.”

(Paulo Freire, educador brasileiro).

Nesse capítulo o foco é a educação, e a citação acima, Freire (2000), p. 31 coloca, que, ela sozinha não transforma a sociedade, porém, sem ela a sociedade não mudará. A educação é e será a saída para muitos dos entraves do desenvolvimento econômico, social e político de um país. Sem educação não se constroem identidades, vidas. Nesse sentido, Morin coloca que “[...] a educação deve contribuir para a autoformação da pessoa e ensinar como se tornar cidadão” (2003, p. 65).

Uma sociedade que se preocupa na educação e na formação contínua de seu povo consegue superar os desafios com firmeza de propósito e encontrar saídas estabilizadas diante da vida. Assim, Freire (2003) coloca a necessidade da educação estar em trânsito, sob constantes mudanças, e enfatiza:

Uma educação que possibilitasse ao homem a discussão corajosa de sua problemática. De sua inserção nesta problemática. Que o advertisse dos perigos de seu tempo, para que, consciente deles, ganhasse a força e a coragem de lutar, ao invés de ser levado e arrastado à perdição de seu próprio ‘eu’, submetido às prescrições alheias. Educação que o colocasse em diálogo constante com o outro. Que o predispuesse a constantes revisões (FREIRE, 2003, p. 90).

Essa educação que traz o “homem” à esfera pública da vida, abrindo caminhos para uma nova perspectiva, é conhecida como educação para o trabalho, que enfatiza os conhecimentos, as habilidades e as atitudes frente ao mercado de trabalho, fazendo a transformação desse “próprio eu” de que fala Freire, colocando-o à prova das constantes melhorias em prol de si mesmo. “As relações de trabalho compõem o quadro institucional formal e informal” (DURAN *et al.*, 2011, p. 5), tão necessários para o exercício da cidadania.¹⁰

¹⁰ Podemos entender a cidadania como toda prática que envolve reivindicação, interesse pela coletividade, organização de associações, luta pela qualidade de vida, seja na família, no bairro, no trabalho, ou na escola. Ela implica um aprendizado contínuo, uma mudança de conduta diante da sociedade de consumo que coloca o indivíduo como competidor pelos bens da produção capitalista.

A educação profissional, em sua origem, foi criada para atender às classes menos favorecidas, pois, os que possuíam poder aquisitivo elevado mandavam seus filhos para escolas na Europa aprender um ofício. A formação era passada de pai para filho, e quando não era dessa forma, contratava-se um ancião com bastante bagagem de conhecimentos para ensinar aos pequenos. A forma de aprendizagem laboral era totalmente empírica, construída com base no cotidiano de artesãos e aprendizes, que executavam juntos suas rotinas. Sobre essa maneira de construção da aprendizagem laboral, Manfredi coloca que esse processo abrangia o domínio dos métodos, técnicas e rotinas das tarefas dos diferentes ofícios, e foi, durante séculos, a única escola de que homens e mulheres, jovens e adultos das classes populares dispunham (MANFREDI, 2002, p. 53).

Dessa forma, para a época, ensinar o trabalhador a apertar um parafuso sem explicá-lo o porquê daquilo era satisfatório. As leis trabalhistas da época eram incipientes e não eram colocadas na prática, e como não existia uma Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) para especificar funções, formas de trabalho, direitos e deveres dos trabalhadores, eles continuavam nas mãos dos patrões, mas isso foi mudando com o decorrer do tempo.

Profissionalização é o ato ou efeito de se profissionalizar, e profissionalizar-se é tornar-se profissional.¹¹ Com o passar dos anos, a educação profissional foi tomando novas formas de ensinar. Com o avanço e o aparato tecnológico da atualidade, essas formas foram se sofisticando e exigindo dos profissionais novos saberes e atualização constante, de modo que pudessem se tornar os profissionais do futuro.

O Colégio das Fábricas criado por D. João VI em 1808 é considerado o primeiro local público voltado para o ensino profissionalizante no Brasil. O atendimento nessa instituição era voltado para uma clientela específica da época, que vinha de Portugal. (RAMOS, 2011, p. 6)

A partir de então, instituições de cunho privado foram surgindo para o atendimento às classes menos favorecidas, mostrando que a educação profissional em seu início era reservada particularmente aos menos abastados. Somente com as

Disponível em: <<http://cafecomsociologia.com/2016/04/o-que-e-cidadania.html>>. Acesso em: 24 jan. 2017.

¹¹ O que é profissionalização. Dicionário Priberam. Disponível em: <<http://www.priberam.pt>>. Acesso em: 28 set. 2016.

Leis Orgânicas da Educação Nacional de 1942 e 1946¹² é que muitos fatos ocorreram na educação brasileira. Essas leis definiam como objetivo do ensino secundário e normal daquela época

Formar as elites condutoras do país, ficando para o ensino profissional o objetivo de oferecer formação adequada aos filhos dos operários, aos desvalidos da sorte e aos menos afortunados, aqueles que necessitam ingressar precocemente na força de trabalho (SENAI/DN, 2008).

Com isso, solidificou-se na sociedade a ideia de que os ensinos secundário, normal e superior eram destinados aos que detinham o saber, enquanto o ensino profissional estava voltado apenas àqueles que executavam as tarefas manuais. Dessa forma, era visível a separação entre os que pensavam e os que faziam, e a educação profissional, preconceituosamente, era considerada de segunda categoria.

Sob os efeitos da Revolução Industrial, a formação profissional até a década de 1970 se traduzia no treinamento para a produção em série e padronizada. Como produto desse tipo de formação, dispunha-se ao mercado de trabalho operadores mal qualificados, que exerciam tarefas com um nível muito baixo, rotineiras e restritas, parafraseando Manfredi (2002, p. 47).

Com as novas formas de organização e de administração, por volta da década de 1980 modifica-se toda a estrutura no mundo do trabalho, e as empresas passaram a demandar empregados mais qualificados. Além da habilidade manual, novas competências começaram a ser solicitadas, como inovação, criatividade, capacidade para o trabalho em equipe e autonomia na tomada de decisões, mediada pela utilização de novas tecnologias da informação.

No Parecer do CNE/CEB n.º 16/99 é colocado que já não se pode ver a educação profissional como um mero objeto de política protecionista, muito menos a natural preparação do indivíduo para cumprimento de um estabelecido grupo de tarefas. Depois da nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei Federal n.º 9.394/96, educação profissional passou a significar muito mais: o domínio operacional de um determinado fazer, acompanhado da compreensão

¹² BRASIL. *Decreto Lei nº 4.073*, de 30 de janeiro de 1942. Lei Orgânica do Ensino Industrial. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del4073.htm>. Acesso em: 20 out. 2016; BRASIL. *Decreto Lei nº 9.613*, de 20 de agosto de 1946. Lei Orgânica do Ensino Agrícola. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del9613.htm>. Acesso em: 20 out. 2016.

global do processo produtivo, com a apreensão do saber tecnológico, a valorização da cultura do trabalho e a mobilização dos valores necessários à tomada de decisões.

É nesse momento histórico que a educação profissional resgata novos paradigmas, prescrevendo para os atuais modelos de trabalhos e metodologias capazes de preparar um ser humano completo para atuar nas mais modernas técnicas laborativas, exercendo de forma sistêmica as habilidades requisitadas pelo mercado. Aquele modelo de formação educacional do tempo dos Liceus de Artes e Ofícios deu lugar à formação por competência, que procura desenvolver o trabalhador para exercer funções técnica, conceitual e humana, mais conhecida como a tríade C.H.A – Conhecimentos, Habilidades e Atitudes –, em que são requeridos do profissional fundamentos basilares na hora de uma contratação.

Em meio a essa nova maneira de formar o trabalhador para o mercado de trabalho, através do desenvolvimento dos conhecimentos, habilidades e atitudes tem-se a educação especial para compor o cenário profissional.

Uma educação, assim como a profissional, também marcada por um histórico de muita dor, luta e tristeza, além do preconceito, enraizado desde o princípio dos tempos até os dias atuais. Sua trajetória deixou marcas profundas no contexto humano social, que são evidenciadas em cada rosto estigmatizado pelo medo e pela vergonha de buscar a realização de seus sonhos.

As pessoas com deficiências¹³ eram totalmente discriminadas, e pode-se dizer, inclusive, que não eram consideradas seres humanos. As atitudes eram marcadas por princípios e valores socioculturais que excluía os deficientes do seio da sociedade. Esta época é caracterizada pela ignorância e rejeição do indivíduo deficiente.

Por falta de informação e ignorância das pessoas da época, era muito normal o infanticídio quando se notavam anomalias nas crianças. Na Idade Média, a Igreja reprovou essa prática, porém incentivou a ideia de conceder razões sobrenaturais às anomalias que acometiam as pessoas. Julgava que estas eram

¹³ O Art. 2º do Estatuto da Pessoa com Deficiência considera pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 13 out. 2016.

dominadas pelo demônio e por outros espíritos maléficos, submetendo-as, então, a rotinas de exorcismo.

Essas práticas marginalizantes e excludentes perduraram por muitas décadas, até os movimentos sociais surgirem para contribuir com uma significativa mudança nesse cenário de mazelas, fazendo surgir uma esperança no combate à segregação e à marginalização das minorias desvalorizadas. A atenção dada à pessoa com deficiência começou com o atendimento assistencial e terapêutico, que na verdade era uma forma de segregação e discriminação.

As ações empreendidas pelos movimentos sociais foram desde medidas administrativas, legislativas, judiciais e políticas públicas. A cada século as mudanças foram se intensificando, e os movimentos buscaram cada vez mais melhorias sociais e educacionais para a pessoa com deficiência. Pode-se dizer que os movimentos sociais, sem dúvida alguma, promoveram as transformações que vislumbramos atualmente. Mesmo ainda repleta de inconveniências, percebe-se melhorias e, ainda, que há boas previsões de futuro para as pessoas com deficiência.

A fim de atender às crescentes demandas de âmbito social, a Educação Especial, fruto da luta de vários movimentos sociais, vem ganhando maior significação nos processos educacionais. Importância essa que só será conquistada quando todas as pessoas, indistintamente, tiverem acesso à informação, ao conhecimento e aos meios necessários para o exercício de sua plena cidadania.

Em seu primeiro momento, a Educação Especial se caracterizava pela segregação e exclusão; logo as pessoas com deficiências eram simplesmente ignoradas, evitadas, abandonadas, encarceradas e, muitas vezes, eliminadas. Todavia, a partir de 1990, passaram a ser vistas de outro modo, em virtude da realização do evento que formalizou a “educação para todos” como plataforma básica para o sistema educacional, segundo a proposta na Declaração de Salamanca (UNESCO, 1994), que levanta aspectos do contexto brasileiro a serem considerados na adoção e na implantação do processo de inclusão. Eleva-se, assim, a necessidade de indivíduos-cidadãos, sabedores e conscientes de seus valores, direitos e deveres.

Segundo Sasaki (2003), no Brasil, a grande maioria das pessoas com deficiências são excluídas dos setores da educação, mercado de trabalho, saúde, lazer, turismo, arte e cultura, considerados básicos para que todo e qualquer

cidadão possa viver melhor. Sem contar com a falta de acessibilidade nas ruas, calçadas e em todos os prédios de natureza pública ou privada. As pessoas com deficiências sempre foram deixadas à margem, como se não fossem seres humanos.

Para os administradores público e privado, era mais conveniente agir dessa maneira, pois achavam que o número de pessoas com deficiência era pequeno para o investimento em programas destinados a esse público. Porém, nos últimos dois censos demográficos, percebeu-se uma mudança estatística grande em relação à informação de ser um número pequeno para se investir em programas sociais de qualidade. Em 2000, o Brasil possuía 24,5 milhões de pessoas com alguma deficiência, representando 14,5% da população; em 2010, esse dado passa para 45,6 milhões de brasileiros com alguma deficiência, ou seja, 23,91% da população, um número que a cada ano aumenta.

No Brasil, a pessoa com deficiência passou a fazer parte dos censos demográficos de forma mais concreta a partir de 2000, com a realização do Censo Demográfico do IBGE (IBGE, 2010). Os dados anteriores eram incipientes e imprecisos, portanto não demonstravam acuracidade em relação aos fatos pesquisados. Com a Lei n.º 7.853, de 24 de outubro de 1989, ficou estabelecida a obrigatoriedade da inclusão de questões específicas sobre a pessoa com deficiência, mas não chegaram à concretude de elementos informativos sobre essa população. Somente a partir do Censo Demográfico de 2000 foi que começamos a obter informações e dados seguros desse contingente populacional, dados que foram sendo melhorados com o passar dos anos através dos questionários e informações coletados nos anos anteriores. (ANDRÉS, 2014, p. 3)

O Censo do IBGE de 2000 encontrou uma população de 14,5%, o equivalente a 24,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência, para uma população total de 169.872.856 de habitantes. O conhecimento anterior sobre os dados do contingente de pessoas com deficiência era uma estimativa da Organização Mundial da Saúde (OMS), a qual afirmava que 10% da população brasileira possuía algum tipo de deficiência, acreditando ser um número pequeno para implementação de políticas públicas para essa população, o que veio a mudar depois do diagnóstico verdadeiro acerca do quantitativo.

Já os resultados do Censo Demográfico do IBGE de 2010 mostraram uma evolução pertinente em comparação com o de 2000. O Brasil estava com uma

população total de 190.732.694 pessoas, das quais 45,6 milhões (23,91%) possuíam algum tipo de deficiência, sendo que mais 17,7 milhões delas apresentavam alguma deficiência considerada severa para o IBGE. Esse quantitativo corresponde a 6,7% da população brasileira (BRASIL, 2014). Segundo pesquisas¹⁴, as principais causas desse acréscimo vertiginoso se encontram no aumento da violência urbana - acidentes com arma de fogo, acidente de trabalho, entre outros.

A Tabela 1 apresenta as informações dos Censos de 2000 e 2010 acerca do quantitativo populacional por tipo de deficiência.

Tabela 1- População residente por tipo de deficiência – Brasil - Censos de 2000 e 2010

Descrição	Frequência	%	Frequência	%
População total em <u>2000 e 2010</u> respectivamente	169.799.170		190.732.694	
Total de pessoas com deficiências em <u>2000 e 2010</u>	24.600.256	14,49	45.606.048	23,91
Visual	16.644.842	67,66	35.774.392	78,44
Auditiva	5.735.099	23,31	9.717.318	21,31
Motora*	9.355.844	38,03	13.265.599	29,09
Mental/Intelectual	2.844.937	11,56	2.611.536	5,73

Fonte: IBGE, Censo Demográfico 2000/2010.

Obs.: Alguns declararam possuir mais de um tipo de deficiência; somadas as ocorrências, o número total ultrapassará o n.º total das pessoas com deficiência.

*Somaram-se os valores encontrados para deficiência física e motora.

No Censo de 2000, as cores ou raças que mais apresentaram algum tipo de deficiência foram a negra (17,5%) e a indígena (17,1%), enquanto que em 2010 os grupos das raças negra e amarela receberam os maiores percentuais, seguindo uma maior tendência para o sexo feminino, conforme relatado na introdução desse trabalho.

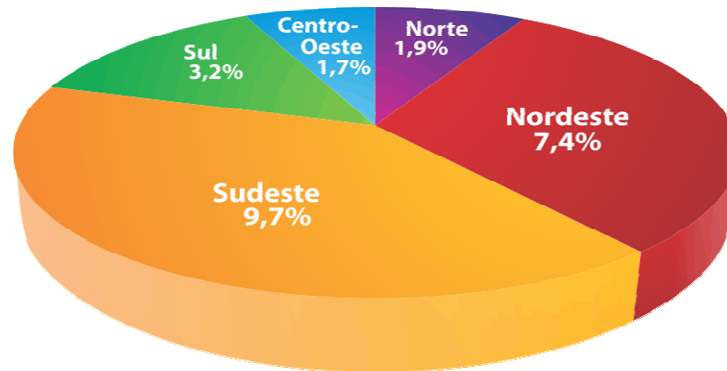
Na diferença estatística entre os dois Censos – 2000 e 2010 – fica evidente a necessidade de romper com os paradigmas educacionais vigentes para essa clientela. Pode-se dizer que um dos primeiros e principais movimentos surgidos – e que muito contribuiu para elevadas transformações em prol das pessoas com

¹⁴ Disponível em <<http://isocial.com.br/dados-da-deficiencia.php>>. Acesso em: 14 out. 2016.

deficiência – foi a criação da Declaração dos Direitos Humanos, promulgada em 1948 e na qual estão descritos os direitos reservados a todo ser humano. Esse movimento instigou outros, como a Conferência Mundial sobre Educação para Todos e a Declaração de Salamanca, que trouxeram repercussões positivas em prol da pessoa com deficiência, conforme mencionado anteriormente.

A participação da pessoa com deficiência por região levantada no Censo Demográfico de 2010 (Figura 1) mostra que há uma tendência a crescer o campo da educação e trabalho para essa clientela.

Figura 3- Participação das pessoas com deficiência nas regiões brasileiras



Fonte: Censo pessoa com deficiência.

O Sudeste apresentou uma maior participação de pessoas com deficiências, visto essa região possuir um maior contingente populacional em relação às demais. Enquanto o Nordeste é a região brasileira que mais possui pessoas com alguma deficiência. Os estados nordestinos com o maior número de pessoas são Rio grande do Norte, Paraíba e Ceará respectivamente. No capítulo da pesquisa falaremos um pouco mais sobre essa região.

Conforme ressaltado no parágrafo anterior à figura 1, o campo da educação e trabalho para as pessoas com deficiências tende a crescer, ou melhor, precisa crescer. Visto que, esse contingente populacional vem crescendo censo após censo, e há uma tendência de acréscimo ainda maior no Brasil, por causa da expectativa de vida dos brasileiros. (IBGE 2010) Dessa forma, a partir de agora falar-se-á da Educação Especial, como ponte para o início da Educação Inclusiva em nosso país. Será feito um breve histórico legislativo sobre essa educação e seus pormenores.

No quesito educacional, a Educação Especial passa a se consolidar com a criação dos institutos, conhecidos atualmente como Benjamim Constant e Instituto Nacional de Educação dos Surdos (INES), pois foi através desses que o olhar para as pessoas com deficiências iniciou seu foco educativo, mesmo sendo voltado somente para as pessoas cegas e surdas.

Os deficientes físicos e os mentais/intelectuais ainda não tinham atendimento. De qualquer forma, a sociedade passou a conscientizar-se da necessidade de prestar apoio a esta população, embora fosse de caráter mais assistencial do que educacional, pois nesse período havia muita desinformação sobre essas questões. Não havia informações com bases científicas sobre a origem das deficiências, e muitas crenças em torno do assunto eram difundidas entre a população. Acreditava-se que as pessoas com deficiências poderiam trazer perigo às pessoas sem deficiências, por isso o pensamento era de total segregação para com essa população. Ao mesmo tempo, surgiram controvérsias no sentido de defender o deficiente dessa sociedade, a qual só poderia lhe trazer danos e prejuízos. Contudo, o resultado foi a segregação do deficiente. Bueno (1995) especifica sua visão sobre o surgimento das instituições de Educação Especial:

A Educação Especial nasceu para segregar o indivíduo deficiente, na medida em que a totalidade das instituições de Educação Especial, surgidas a partir do final do século XVIII, eram internatos e que, sob a capa de instituições, diziam responder as necessidades da população deficiente; o que existiu, na verdade, foram instituições asilares, que tinham, por objetivo único, a separação dos anormais. (BUENO, 1995)

Nesse contexto, fica claro que a Educação Especial preocupa-se com o atendimento e a educação de pessoas com deficiência em instituições especializadas, com o propósito de somente segregar. Essa educação é feita fora das escolas de ensino regular, as chamadas escolas especiais, ou salas especiais. Atualmente, o governo e a própria sociedade abordam uma educação na perspectiva da inclusão, ou seja, todos têm direito ao mesmo espaço escolar, independentemente de serem portadores ou não de deficiências, conforme descreve o artigo 58 da Lei de Diretrizes e Bases.

A Educação Especial passou para uma perspectiva inclusiva que iniciou com a integração das pessoas com deficiências, revelando a prática da exclusão social às quais foram submetidas durante muitos anos. Sassaki (1997) coloca que a

integração ocorria (e ainda ocorre) sob três formas, descritas a seguir. Estas, para ele, não deixam de ser segregativas:

1ª: Pela inserção pura e simples daquelas pessoas com deficiências que conseguiram ou conseguem, por méritos pessoais e profissionais próprios, utilizar os espaços físicos e sociais, bem como seus programas e serviços, sem nenhuma modificação por parte da sociedade.

2ª: Pela inserção daqueles que necessitavam ou necessitam alguma adaptação específica no espaço físico comum ou no procedimento da atividade comum a fim de poderem, só então, estudar, trabalhar, ter lazer, enfim, conviver com as pessoas não deficientes.

3ª: Pela inserção de pessoas com deficiência em ambientes separados dentro dos sistemas gerais. Por exemplo: escola especial junto à comunidade; classe especial numa escola comum; setor separado dentro de uma empresa comum; horário exclusivo para pessoas com deficiência num clube (SASSAKI, 1997, p.34-35).

Para tudo é preciso um início. Todas essas questões foram evoluindo, e em termos de Educação Especial brasileira, uma evolução significativa ocorreu com a Constituição Federal e a Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), que em seu artigo 58, § 2º, define a Educação Especial como a modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino para educandos portadores de necessidades especiais, e seu atendimento educacional será feito em classes, escolas ou serviços especializados, sempre que, em função das condições específicas dos alunos, não for possível a sua integração nas classes comuns de ensino regular.

O ideal é caminhar para a inclusão social de fato, o que Sasaki define como sendo o “[...] processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com deficiência, e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade” (1997, p. 41). Uma via de mão dupla, buscando, juntas, soluções para efetivar a equiparação de oportunidades para todos, juntos na construção de uma sociedade onde caiba todo mundo.

A concretização de uma educação inclusiva verdadeiramente viável continuou a evoluir. Em 2007, na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiências, assinado em Nova York, ficou determinado em seu artigo 24 que os Estados Partes¹⁵ reconheceriam o direito à educação para as pessoas com deficiências sem discriminação e com igualdade de oportunidades, e

¹⁵ São os países que ratificaram a convenção sobre os direitos para as pessoas com deficiências e assumiram o compromisso de fazer acontecer os objetivos propostos na ocasião, apresentando relatórios duenal à Organização das Nações Unidas – ONU com as ações empreendidas. (grifo nosso)

assegurariam a implantação de um sistema educacional inclusivo em todos os níveis, assim como um aprendizado ao longo de toda a vida (BRASIL, 2007). Dessa forma, todos os Estados Partes ratificaram o cumprimento dos objetivos:

- O pleno desenvolvimento do potencial humano e do senso de dignidade e autoestima, além do fortalecimento do respeito pelos direitos humanos, pelas liberdades fundamentais e pela diversidade humana;
- O máximo desenvolvimento possível da personalidade e dos talentos e da criatividade das pessoas com deficiência, assim como de suas habilidades físicas e intelectuais;
- A participação efetiva das pessoas com deficiência em uma sociedade livre.
- As pessoas com deficiência não sejam excluídas do sistema educacional geral sob alegação de deficiência e que as crianças com deficiência não sejam excluídas do ensino primário gratuito e compulsório ou do ensino secundário, sob alegação de deficiência;
- As pessoas com deficiência possam ter acesso ao ensino primário inclusivo, de qualidade e gratuito, e ao ensino secundário, em igualdade de condições com as demais pessoas na comunidade em que vivem;
- Adaptações razoáveis de acordo com as necessidades individuais sejam providenciadas;
- As pessoas com deficiência recebam o apoio necessário, no âmbito do sistema educacional geral, com vistas a facilitar sua efetiva educação;
- Medidas de apoio individualizadas e efetivas sejam adotadas em ambientes que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social, de acordo com a meta de inclusão plena.
- Facilitação do aprendizado do Braille, escrita alternativa, modos, meios e formatos de comunicação aumentativa e alternativa, e habilidades de orientação e mobilidade, além de facilitação do apoio e aconselhamento de pares;
- Facilitação do aprendizado da língua de sinais e promoção da identidade linguística da comunidade surda;
- Garantia de que a educação de pessoas, em particular crianças cegas, surdocegas e surdas, seja ministrada nas línguas e nos modos e meios de comunicação mais adequados ao indivíduo e em ambientes que favoreçam ao máximo seu desenvolvimento acadêmico e social (BRASIL, 2011, p. 48-50).

Fundamentada nos marcos legais políticos e pedagógicos do Ministério da Educação – MEC, a educação inclusiva surge para assegurar o direito de todos à educação regular. Assim, em 2008, fica estabelecida a Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva, documento orientador para estados e municípios organizarem suas ações no sentido de transformarem seus sistemas educacionais em sistemas educacionais inclusivos, além de decretos e resoluções que busque a efetivação dos compromissos estabelecidos pela Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência. (Brasil, 2015)

A Educação Especial, na maioria dos países, tem seguido um padrão de evolução, e está passando por um período de renovação no que se refere à

educação inclusiva de pessoas com deficiências, sejam estas física, auditiva, visual ou mental/intelectual. Observa-se que tem sido um grande desafio promover a inclusão na sociedade e oferecer equidade de condições para esse segmento populacional. Nesse sentido

Compreende-se que todas as etapas de desenvolvimento educacional do ser humano, independentemente de este possuir deficiência ou não, deve fluir com o encorajamento essencial nos níveis elementares até os graus superiores de ensino sob o enfoque global. Portanto, a Educação Especial integra o sistema educacional vigente identificando-se com sua finalidade, que é a de formar cidadãos conscientes e participativos.

Para que a educação especial seja tratada com foco inclusivo, conforme apregoa a Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência, se faz necessário conhecer e saber como deve-se tratar as pessoas com deficiência, a começar pela categorização do conceito de deficiência.

O Decreto 3.298/99 define deficiência como sendo “perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica, que gere incapacidade para o desempenho de atividades, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”.

A Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da readaptação profissional e emprego de pessoas com deficiência, ratificada pelo Brasil, conceitua pessoa com deficiência, para efeitos desse tratado, “toda pessoa cujas perspectivas de conseguir e manter um emprego conveniente e de progredir profissionalmente são sensivelmente reduzidas em virtude de uma deficiência física (aqui incluída as deficiências sensoriais) ou mental devidamente reconhecida”.

O Decreto nº 3.956/01 aplica uma definição mais ampla de deficiência: “restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social”.

A Resolução nº 48/96, da Organização das Nações Unidas, que aprova as Normas Uniformes sobre a Igualdade de Oportunidades para Pessoas Portadoras de Deficiência, em seu art. 17, considera como deficiência “a perda ou limitação de oportunidades de participar da vida comunitária em condições de igualdade com as demais pessoas”. (Brasil, 2007, p.26 a 27)

Seja uma “perda”, “anormalidade”, “restrição”, “redução” ou “limitação” de caráter físico, sensorial, intelectual, sabe-se que, independentemente de qualquer fato, feita as adaptações, todos aprenderão e serão indivíduos atuantes e produtivos. Outro fator importante no foco inclusivo são as terminologias quanto ao tratamento do público com deficiência. Como se deve chama-los. Essas terminologias vêm passando por inúmeras mudanças, e conhece-las para melhor comunicar é importante na educação inclusiva. Na identificação desse grupo de

peças já foram utilizadas denominações diversas como: “anormais”, “indivíduos de capacidade limitada”, “minorados”, “impedidos ou inválidos” com suas conseqüentes resultantes de discriminação¹⁶, preconceito e exclusão social. (Brasil, 2007, p. 27a)

Atualmente, as organizações especializadas conclamaram o público a adotar a terminologia, utilizada internacionalmente, “**pessoa com deficiência**”, em substituição à “pessoa portadora de deficiência”. O termo ‘portador de necessidades especiais’, embora utilizado com frequência na literatura brasileira para referir-se à pessoa com deficiência, não consta da legislação brasileira sobre o tema. É mais utilizado pelo sistema educacional, quando quer referir-se a alunos com necessidades educacionais especiais. Deficiência nunca será o oposto de eficiência. O oposto de eficiência é ineficiência. A ideia da falta de algo não impede o indivíduo de estar inserido na sociedade e no mercado de trabalho. Ter uma deficiência não significa ser menos capaz do que qualquer outra pessoa. (Brasil, 2007, p.27b)

Os paradigmas da educação inclusiva vêm sendo desmistificados e apontando a cada “grito de alerta” a necessidade da criação de dispositivos legais para subsidiar pessoas que poderão fazer a diferença no meio acadêmico, pessoal, profissional. Nesse sentido vem sendo criada algumas leis, decretos, resoluções, notas técnicas, portarias – enumeradas a seguir, com o propósito de facilitar a vida desse público.

- Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002 - Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências¹⁷.
- Resolução CNE/CEB nº 4, de 2 de outubro de 2009 - Institui Diretrizes Operacionais para o Atendimento Educacional Especializado na Educação Básica, modalidade Educação Especial¹⁸.
- Lei nº 12.319, de 1º de setembro de 2010 – que regulamenta a profissão de Tradutor e Intérprete da Língua Brasileira de Sinais - LIBRAS.¹⁹
- Decreto nº 7.611, de 17 de novembro de 2011 - Dispõe sobre a educação especial, o atendimento educacional especializado e dá outras providências²⁰.
- Lei nº 12.764, de 27 de dezembro de 2012 - Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do

¹⁶ “Discriminação por motivo de deficiência” significa qualquer diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro. (Brasil, 2011, p. 29)

¹⁷ Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/l10436.htm>. Acesso em: 08 jan. 2017.

¹⁸ Disponível em <<http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=13684:resolucoes-ceb-2009>>. Acesso em: 08 jan. 2017.

¹⁹ Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/lei/l12319.htm>. Acesso em: 08 jan. 2017.

²⁰ Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2011/decreto/d7611.htm>. Acesso em: 08 jan. 2017.

Espectro Autista; e altera o § 3º do art. 98 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990²¹.

- Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 - Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a 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 cidadania²².
- Resolução nº 456/2016 - Fixa normas para a Educação Especial e para o Atendimento Educacional Especializado (AEE) dos alunos com deficiência, Transtornos Globais do Desenvolvimento (TGD), Altas Habilidades/Superdotação, no âmbito do Sistema de Ensino do Estado do Ceará²³.

Todo o aparato legal descrito acima, além de vários outros, ajuda a tornar possível a educação especial com foco na inclusão, e, assim, promover as condições de acessibilidade das pessoas com deficiências viverem de forma independente e participarem com plenitude de todos os aspectos da vida.

2.1 LEGISLAÇÃO DA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

“Todo ser humano tem direito à instrução. A instrução será gratuita, pelo menos nos graus elementares e fundamentais. A instrução elementar será obrigatória. A instrução técnico-profissional será acessível a todos, bem como a instrução superior, esta baseada no mérito.”

(Artigo XXVI, §1º, Declaração dos Direitos Humanos)

Legislação é o “conjunto das leis de uma nação”²⁴ e na Constituição Federal Brasileira encontram-se todos os direitos dos cidadãos, sem distinção, inclusive, penalizando quem os descumprir. Os direitos à educação estão dispostos em vários dos artigos dessa carta máxima, para as pessoas com ou sem deficiência:

²¹ Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm>. Acesso em: 08 jan. 2017.

²² Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>. Acesso em: 08 jan. 2017.

²³ Disponível em <<http://www.cee.ce.gov.br/phocadownload/resolucoes/resoluo%20n%200456.2016.pdf>>. Acesso em: 08 jan. 2017.

²⁴ O que é Legislação, Disponível em: <<http://www.priberam.pt/dlpo/legislacao>>. Acesso em: 09 out. 2016.

Art. 205: A educação, direito de todos e dever do Estado e da família, será promovida e incentivada com a colaboração da sociedade, visando ao pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho (GIL, 2012, p. 3).

Como mencionado anteriormente, a Educação Profissional está voltada para o mercado de trabalho, oferecendo ao jovem e ao adulto conhecimentos, competências e habilidades indispensáveis ao desenvolvimento pessoal e profissional do ser humano como agente de transformação produtiva.

O Plano Nacional de Educação – PNE 2014-2024 se propõe triplicar as matrículas da educação profissional técnica de nível médio, assegurando a qualidade da oferta e pelo menos cinquenta por cento da expansão no segmento público, nesse decênio.

A base educacional do trabalhador, portanto, não pode ser superficial ou deficiente. Foi-se o tempo em que o treinamento operacional poderia compensar ou mesmo prescindir de uma boa formação básica. Os novos papéis desempenhados pelos trabalhadores demandam domínio de conhecimentos, competências e habilidades essenciais para a comunicação, a reflexão e o raciocínio (CNI, 2013, p. 12).

Nesse sentido, Delors (2010) coloca que a educação deve enfrentar esse problema. Sua missão consiste em permitir que todos, sem exceção, façam frutificar seus talentos e suas potencialidades criativas, o que implica, por parte de cada um, a capacidade de assumir sua própria responsabilidade e de realizar seu projeto pessoal.²⁵

Conforme a legislação brasileira, são oferecidos aos jovens várias possibilidades para a continuação dos estudos. Sobre isso, o Decreto 5.154/2004 ratificado pelo Decreto 8.268/2014 que regulamenta o § 2º do artigo 36 e 39 a 41 da Lei 9394/96, especifica no Art. 1º que a educação profissional prevista no artigo 39 dessa lei e observadas as diretrizes curriculares nacionais definidas pelo Conselho Nacional de Educação, especifica que:

“[...] será desenvolvida por meio de cursos e programas de qualificação profissional, inclusive formação inicial e continuada de trabalhadores, educação profissional técnica de nível médio e educação profissional

²⁵ DELORS, Jacques *et al.* Educação Um Tesouro a descobrir – Relatório para a UNESCO de Comissão Internacional sobre a Educação para o Século XXI – Destaques. Publicado em 2010. Disponível em: <<http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001095/109590por.pdf>>. Acesso em: 02 nov. 2016.

tecnológica de graduação e de pós-graduação” (Art. 39 da LDB). (BRASIL, 2016)

Salienta ainda que a educação profissional técnica de nível médio poderá ser desenvolvida de forma articulada com o ensino médio e subsequente, em cursos destinados a quem já tenha concluído o ensino médio. A forma articulada com o ensino médio poderá ocorrer de forma integrada, na mesma instituição de ensino e matrícula única para cada estudante, ou concomitante, para quem ingressa ou está cursando o ensino médio, com matrículas distintas para cada curso, podendo ser na mesma instituição educacional ou instituições educacionais distintas, aproveitando as oportunidades educacionais disponíveis e também em instituições distintas, mediante convênios de intercomplementaridade, com projeto pedagógico unificado. (Art. 36, 40, 41 da LDB)²⁶

Na configuração da Educação Profissional, os cursos de formação inicial são abertos para qualquer pessoa interessada, independente de escolaridade prévia, salvo particularidades de determinadas profissões; os técnicos são ofertados, integrado, concomitante ao Ensino Médio ou após o seu término e possui uma organização curricular com característica própria; já os tecnológicos são de natureza superior e possui diferentes especialidades abrangendo várias áreas mercadológicas.

Dessa forma, a Educação Profissional brasileira enfrenta grandes desafios, conforme Relatório anual da Confederação Nacional da Indústria de 2014:

5,6 milhões de trabalhadores empregados na indústria não possuem Ensino Médio, entre os quais 81 mil são analfabetos. Dos 8,7 milhões de jovens que cursam o Ensino Médio, dois terços não têm desempenho adequado em língua portuguesa e mais de 80%, em matemática. Outros 2,1 milhões, entre 18 e 24 anos, com Ensino Médio completo ou incompleto, estão fora da escola e do mercado de trabalho (CNI, 2014, p. 11).

É uma realidade que a educação brasileira em geral precisa resolver, pois as tendências mercadológicas do trabalho requisitam profissionais com conhecimentos amplos e que saibam o que estão fazendo. Em se tratando da indústria, são tecnologias que exige do candidato o desenvolvimento de tarefas complexas.

²⁶ LDB, Arts. 36, 40 e 41. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5154.htm>. Com adaptações. Acesso em: 09 out. 2016.

Segundo estudo do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas – IPEA, o jovem é quem mais é afetado pelo desemprego, que vem aumentando nos últimos anos. Segundo o estudo, até 2015, a queda na ocupação era mais reflexo do aumento dos que apenas estudavam do que da elevação de desempregados.

De acordo com o Cadastro Geral de Empregados e Desempregados - CAGED, entre janeiro e março de 2016, foram encerradas mais de 320 mil vagas formais²⁷. Esse dado de abrir e fechar vagas de emprego formal, no Brasil vem se tornando uma rotina bem preocupante, principalmente para o público jovem, que, além do nível de escolaridade estar aquém do desejado, tem também a baixa escolaridade, agravantes fortíssimos, e que vem assolando a maioria dos adolescentes em busca de sua primeira experiência profissional.

A reforma dos ensinos médio e profissional propondo a modernização desses conhecimentos no país de forma que acompanhem o avanço tecnológico e atendam às demandas do mercado de trabalho, exigindo flexibilidade, qualidade e produtividade de sua clientela está previsto no Decreto 5154/04 e ratificado pelo 8268/14. Manfredi (2002, p. 129) confirma os objetivos da Educação Profissional:

- a) Formar técnicos de nível médio e tecnólogos de nível superior para os diferentes setores da economia;
- b) especializar e aperfeiçoar o trabalhador em seus conhecimentos tecnológicos;
- c) qualificar, requalificar e treinar jovens e adultos com qualquer nível de escolaridade, para a sua inserção e melhor desempenho no exercício do trabalho.

Nesse aspecto, a autora reforça os níveis de ensino considerados pela Educação Profissional e sua importância para o currículo escolar dos educandos.

No artigo 3º do decreto citado acima, os cursos e programas de formação inicial e continuada de trabalhadores, referidos no inciso I do art. 1º, incluídos a capacitação, o aperfeiçoamento, a especialização e a atualização, em todos os níveis de escolaridade, poderão ser ofertados segundo itinerários formativos, objetivando o desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e social²⁸.

O ensino profissionalizante de nível médio é regulamentado por um grupo de princípios organizados nas Diretrizes Curriculares para essa modalidade e

²⁷ Disponível em: <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/06/desemprego-afeta-mais-os-jovens-diz-estudo-do-ipea.html>>. Acesso em: 09 out. 2016.

²⁸ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5154.htm>. Acesso em: 09 out. 2016.

expresso na Constituição Federal sob os parâmetros de igualdade de condições para o acesso e a permanência na escola, a liberdade de aprender e ensinar e a valorização dos profissionais da educação. Dessa maneira, enaltecendo os princípios que estabelece sua identidade, como: o desenvolvimento de competências para o trabalho, flexibilidade, interdisciplinaridade e contextualização no desenho curricular, identidade dos perfis profissionais de conclusão, modernização contínua dos cursos e autonomia da escola no projeto pedagógico.

No contexto educacional, Delors (1999) considera a educação do século XXI como uma realidade contemporânea, complexa, diversa e desafiadora, ao mesmo tempo em que aponta quatro pilares essenciais a um novo conceito de educação: aprender a conhecer, aprender a viver junto, aprender a fazer e aprender a ser, construindo espaço para considerar a pessoa em toda a sua plenitude.

Trata-se de desenvolver uma educação profissional que possibilite ao educando desenvolver-se em todas as dimensões da vida.

Para isso, é necessário que os currículos abordem novos conteúdos, nos quais devem estar incluídas as novas formas de organização do trabalho, criem condições para a incorporação de conhecimentos em situação prática e lancem mão de metodologias que estimulem os alunos a mobilizar os conhecimentos para resolver problemas, tomar decisões e agir criativamente, respeitando as regras de convivência democrática.

Incorporar todas essas propostas de maneira a oferecer aos alunos uma educação em sintonia com o mundo do trabalho de forma democrática, pluralista, descentralizadora, flexível com facilidades à inovação requer muito mais que uma legislação educacional avançada. Requer antes de tudo, compromisso daqueles que estão envolvidos no processo educacional.

2.2 LEGISLAÇÃO DA EDUCAÇÃO ESPECIAL

No Brasil, o atendimento às pessoas com deficiência teve início na época do Império, com a criação de algumas instituições de caráter assistencialista e segregativo.

Apesar do histórico de sofrimento e segregação da Educação Especial, atualmente temos um capítulo na Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional - LDB (9394/96) reservado só para Educação Especial no qual em seus vários artigos

– 58, 59 e 60, assegura entre outras coisas a educação para todas as pessoas com deficiências. “São públicos da educação especial os educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação”. E para estes são assegurados educação conforme suas necessidades, colocando “quando necessário, serviços de apoio especializado, na escola regular, para atender as peculiaridades da clientela de educação especial”. Garantindo que os sistemas de ensino adaptarão seus currículos, métodos e recursos conforme as especificidades – “os sistemas de ensino assegurarão aos educandos com necessidades educativas especiais currículos, métodos, técnicas, recursos educativos e organização específicos, para atender às suas necessidades”. Contando com o apoio do poder público para a concretização dessa educação que a tempos foi relegada. “O poder Público adotará, como alternativa preferencial, a ampliação do atendimento aos educandos com deficiências na própria rede pública regular de ensino, independentemente do apoio às instituições previstas neste artigo”. (BRASIL, 2016)

Percebe-se que o atendimento educacional a essa clientela poderia a muito tempo está ocorrendo, se as leis ocupassem o lugar prático no cotidiano das instituições educacionais e se a difusão das informações fossem acessíveis a todos. O tema acerca das pessoas com deficiência, para a maioria, é novidade, outros nem sequer se interessam por esse assunto. Falar da abertura das leis em prol dessa clientela, então, é demagogia. Constata-se que a desinformação contribui na construção de um imaginário coletivo imerso de preconceitos e enganos. A família e a pessoa com deficiência sentem-se sozinhas e impotentes. Porém, quando a família está bem articulada é capaz de transformar essa realidade atuando de maneira significativa.

O foco da educação é formar cidadãos participativos e conscientes não especificando quem são ou como devem ser, considerando a diferença como algo normal na relação entre os seres humanos, numa sociedade onde esta é que deve se adaptar á pessoa.

O Decreto n.º 3956/2001, o qual ordenou a publicação da Convenção da Guatemala no Brasil, consolida que as pessoas com deficiências gozam dos mesmos direitos humanos que as ditas “normais”. Nesse decreto, está promulgada a Convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas de discriminação contra as pessoas com qualquer tipo de deficiência. Sua importância se dá pelo fato de ser um marco na educação para todos, ordenando o reprocessamento da

educação especial no tocante à eliminação de barreiras que bloqueiam o desenvolvimento educacional das pessoas com deficiências.

A educação inclusiva consiste em um paradigma educacional embasado no conceito dos direitos humanos, reunindo igualdade e diferença como valores inseparáveis. O Ministério da Educação e Cultura e Secretaria da Educação Especial (2005, p. 8) salienta sobre as políticas inclusivas:

A implementação de políticas inclusivas que pretendam ser efetivas e duradouras deve incidir sobre a rede de relações que se materializa através das instituições já que as práticas discriminatórias que elas produzem extrapolam, em muito, os muros e regulamentos dos territórios organizacionais que as evidenciam. (BRASIL, 2005)

Os movimentos sociais promovem a implementação de novas políticas públicas de inclusão e o aprimoramento no combate a mitigação das barreiras no campo de trabalho e educacional que a pessoa com deficiência enfrenta em seu cotidiano.

As pessoas com deficiências tiveram conquistas relevantes no campo da legislação a partir dos movimentos sociais. A Língua Brasileira de Sinais, com a Lei n.º 10.436/02 foi reconhecida como meio legal de comunicação e expressão, a utilização e divulgação do Sistema Braille nas modalidades de ensino aprovado pela Portaria n.º 2678/02, o acesso às classes comuns da rede regular em 2004, a elaboração de normas e critérios de acessibilidade com o Decreto 5296/04, os programas governamentais como Programa de Aceleração do Crescimento - PAC, Plano de Desenvolvimento da Educação - PDE, Todos pela educação são algumas das medidas acionadas em prol das Pessoas com Deficiências – PcD.

Diante da situação de segregação relegada às PcD, percebe-se que as políticas públicas estão procurando colocá-los na condição de dignidade humana que todos os indivíduos têm direito. Fazer acontecer a história dessas pessoas será garantir os direitos de cada uma delas e das políticas de respeito às diferenças humanas.

2.3 PROFISSIONALIZAÇÃO E INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO

O processo de inclusão social das pessoas com deficiências por meio da educação e do trabalho constitui grande fator social e econômico, oportunizando o

direito ao trabalho, que é de suma importância para o crescimento intelectual e moral do ser humano. Garantir e manter uma sociedade inclusiva com todos os direitos preservados às pessoas com deficiências é dever de todos.

Sabe-se do quanto o trabalho é peculiar ao ser humano e o quanto é significativo esse ofício ao homem e à mulher, por torná-lo ativo, participante, responsável por seus atos, verdadeiramente cidadão. Luiz Gonzaga do Nascimento Júnior, em uma de suas composições, enfatiza tal importância:

[...] Seu sonho é sua vida
E a vida é trabalho
E sem o seu trabalho
Um homem não tem honra
E sem a sua honra
Se morre, se mata
Não dá pra ser feliz (1983).

Lembramos que o trabalho sem educação não acontece de fato, e a finalidade na obtenção de um trabalho é o exercício de uma cidadania plena por meio de seus próprios méritos que deverão ser conquistados com o processo educativo. Marx In Jannuzzi (2004, p. 349) lembra que: “[o] trabalho é considerado uma das características do homem desde o início da humanidade. Através do trabalho, ele atuou na natureza modificando-a para possibilitar sua subsistência na terra e, com isso, transformou o mundo e a si próprio”.

Na sociedade capitalista, o indivíduo passa a ser reconhecido como cidadão a partir do momento em que ele está inserido no circuito produção/consumo, em que, mais do que *ser*, ele deve *ter*. A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, que está sendo um processo crescente e gradativo, é uma forma de integração social e reconhecimento de suas habilidades e competências. No momento em que a pessoa com deficiência atua em situações iguais a outros cidadãos, ela terá mais chances de expandir suas potencialidades, construir uma vida mais digna, ter autonomia e poder viver como um cidadão.

Atualmente, o número de alunos com alguma deficiência fora da escola e que nunca frequentaram uma instituição de ensino é muito grande, e isso repercute na escassez desse público qualificado para trabalhar. Um dos agravantes para essa falta de qualificação está na pouca ou nenhuma escolaridade desse público. São poucos os que conseguem estudar e inserir-se no mercado de trabalho.

A preocupação com as exigências do trabalho formal tem deixado o ser humano constantemente em conflitos de paradigmas diante desse novo mercado de trabalho e de suas próprias necessidades.

O movimento das transformações cada vez mais acelerado fez com que o mercado de trabalho evoluísse, passando a exigir novas qualificações dos trabalhadores e fazendo surgir tecnologias: nanotecnologia, robótica, microeletrônica, telemática. Essas tecnologias exigem do novo profissional ampla visão empresarial e de mercado, preparo constante e ênfase ao conhecimento progressivo.

Segundo Cattani (1997, p. 94-99),

[a] formação profissional desempenha papel muito importante em toda essa evolução de profissões na qual o mercado de trabalho se encontra, pois ela é a via pela qual os trabalhadores incorporarão conhecimentos teóricos, técnicos, atitudinais e operacionais relacionados à produção de bens e serviços, por meio de processos educativos desenvolvidos em diversas instâncias (escolas, sindicatos, empresas, associações).

Percebe-se que a profissionalização é o processo-chave para o bom desempenho de toda e qualquer profissão, ocorrendo antes, durante e depois do indivíduo iniciar sua vida profissional. Esse processo educativo procura preparar o participante para a vida profissional de forma que ele atenda às exigências desse novo mercado.

Canziani (1985) aponta que a profissionalização da pessoa com deficiência deve ter como principal objetivo a integração na comunidade com a possibilidade de participação responsável em dimensões e ações no campo político, econômico, social e cultural desta, não visando somente à produtividade.

No campo das políticas educacionais, Oliveira (2016, p. 2), descreve:

A educação profissional prevista no art. 39 da lei n. 9.394, de 20 de dezembro de 1996, é um direito de todos e visa à integração produtiva e cidadã na vida em sociedade. Está definida no Decreto n. 5.154/04, o qual estabelece normas sobre a educação profissional regulamentado pelo §2º do art. 36 e os artigos 39 a 41 da Lei n.º 9.394/96 e revoga o Decreto n. 2.208/97. Deve efetivar-se preferencialmente na rede regular de ensino, pública ou privada, por meio de adequações e apoios de modo a garantir o acesso das pessoas com deficiência em três níveis de complexidade: formação inicial e continuada de trabalhadores; educação profissional técnica de nível médio e educação profissional tecnológica de graduação e de pós-graduação.

Dessa forma, a legislação é clara e garante o direito a educação profissional integrada ao trabalho, de todo indivíduo, independente de atributos pessoais, e sua participação ativa na sociedade.

Com o número expressivo de 23,91% da população brasileira com algum tipo de deficiência visual, auditiva, motora e mental ou intelectual (CENSO 2010), com a maior parte delas na região Nordeste (26,63) e a menor no Sul (22,50%), faz-se necessário o investimento em pesquisas, estudos que favoreçam um maior aprofundamento das causas e gargalos da exclusão social dessa clientela no campo da educação profissional. Segundo Pastore (2000, p. 71),

[o] fenômeno é mundial. Em todos os países, o mercado de trabalho é mais restrito aos portadores de deficiência. As causas são múltiplas. De um lado, a falta de qualificação. De outro, a falta de esclarecimento. E, por cima de tudo, a falta de estímulos que facilitam a sua contratação.

Mesmo com a contribuição das políticas públicas e seu desempenho na redução de barreiras arquitetônicas e na remoção e inserção das pessoas com deficiências no mercado de trabalho, percebe-se ainda uma fragilidade no cumprimento das leis que asseguram os direitos dessas pessoas a inclusão social e o acesso ao trabalho formal.

Segundo Sasaki (1997), o número de pessoas com deficiência em idade economicamente ativa²⁹ que estão fora da força de trabalho é muito grande. E as empresas devem contratar trabalhadores com deficiência, em conformidade com as políticas de emprego, salários e benefícios da empresa, e por estarem capacitadas e não apenas para cumprir leis. Esses trabalhadores constituem mão de obra tão produtiva quanto os trabalhadores sem deficiência.

Nessa instância, a Lei de cotas para pessoa com deficiência n.º 8213/1991 tem papel preponderante no acesso ao trabalho formal. Ela dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social, colocando as empresas com o compromisso legal e social de incluir pessoas com deficiências em seus quadros de funcionários, de acordo com o número de empregados. Estipula, em seu artigo 93, uma cota de no mínimo 2% e no máximo 5%, sob pena de multa o não cumprimento desses percentuais, propondo da seguinte forma:

²⁹ 10 anos ou mais. (Cartilha da Censo 2010, 2012, p. 24)

- De 101 a 200 pessoas: 2%.
- 201 a 500 pessoas: 3%.
- 501 a 1000 pessoas: 4%.
- Mais de 1000 pessoas: 5%.

Sob esses preceitos, verifica-se certo avanço, principalmente por parte de empresários compreensivos que trabalham de forma humanitária e também preservando o lado social de empresas voltadas para ações cidadãs. Na opinião de Sasaki (1997, p. 69),

[a] inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho vem acontecendo de maneira muito lenta, e em pequena escala, através de empregadores compreensivos que reconhecem a necessidade de a sociedade abrir espaços para as pessoas com deficiência qualificadas para a força de trabalho, fazendo inclusive modificações em suas empresas: adaptações no ambiente físico, adaptação de procedimentos e instrumentos de trabalho e treinamento de pessoal na questão da inclusão de pessoas com deficiência.

Sabe-se que, no trabalho de colocação desse público no mercado de trabalho, conta-se com o apoio de centros de profissionalização, como o SENAI, mas também com serviço de escolas especiais, centros de habilitação, entidades ligadas ao governo federal, estadual ou municipal, organizações não governamentais, entre outros. Busca-se, assim, disseminar atitudes de educação, qualificação para o trabalho, habilitação e reabilitação para atividades laborativas, campanhas antidiscriminações com o objetivo de contribuir para a colocação de pessoas com deficiências no mercado de trabalho.

Apresentar ao mercado de trabalho as pessoas com deficiências sob a forma competitiva, seletiva ou pela promoção do trabalho por conta própria é uma das evidências de inserção no trabalho. Buscar formas trabalhistas para maximizar inserções e mitigar a exclusão dessas pessoas da sociedade são atitudes prósperas e muito bem-vindas.

3 PROGRAMA SENAI DE AÇÕES INCLUSIVAS – PSAI

Neste capítulo será descrito o programa PSAI, foco deste estudo, contemplando a educação profissional e a formação docente, ambas voltadas para a inclusão das pessoas com deficiências. É importante esclarecer que o PSAI nasceu para oferecer qualificação para as pessoas com deficiências trabalharem na indústria, e assim, oferecer ao empresário o cumprimento da lei que estabelece cotas para deficientes nas empresas, além de oferecer a essa clientela qualificada chances de inclusão e ascensão no mercado de trabalho.

O referido programa tem abrangência nacional, iniciado em 1999 como um projeto, com o nome de “Inclusão das Pessoas com Necessidades Especiais nos Programas de Educação Profissional”, e a partir de 2004 ampliado para “Programa SENAI de Ações Inclusivas – PSAI”, mote de avaliação dessa pesquisa, e vem direcionando esforços para melhor incluir as pessoas com deficiências nos cursos ofertados e, conseqüentemente, contribuir para a inclusão no mercado de trabalho. Esse programa é desenvolvido desde 1999, através da Unidade de Educação Profissional (UNIEP), fazendo parte do plano estratégico da instituição, estabelecendo um amplo atendimento a deficientes físicos, intelectuais, auditivos, visuais e múltiplos, bem como superdotados (altas habilidades) nas unidades operacionais dos seus vinte e sete Departamentos Regionais. Além de atender ao contingente de pessoas com deficiências, promove o acesso aos cursos do SENAI para mulheres, negros e indígenas e a requalificação profissional de pessoas idosas.

O grande foco é oportunizar a educação profissional para todos os cidadãos que por algum motivo (sociocultural, econômico ou por preconceito) são tolhidos de exercer esse direito constitucional. É um programa que possui parcerias com Organizações Não Governamentais, empresas e órgãos governamentais, além de ser apoiado pelo Departamento Nacional do SENAI. Sobre ação inclusiva e o objetivo do PSAI, o Manual de Inclusão SENAI-SP define:

Uma ação inclusiva significa proporcionar a um público específico o acesso aos direitos e deveres do cidadão. A inclusão social prevê que a sociedade se torne um lugar acessível a todos. O Programa SENAI de Ações Inclusivas (PSAI), por exemplo, pretende incluir nos cursos do SENAI pessoas com necessidades educacionais especiais, expandir o atendimento a negros, índios e idosos, bem como oportunizar acesso das mulheres aos cursos estigmatizados para homens e vice-versa (SENAI, 2016).

Promover, orientar e monitorar ações de educação profissional para pessoas com deficiências e em condições vulneráveis tem sido o maior lema desse

programa, que, além da profissionalização, tem conseguido promover a inclusão de seus alunos com deficiências no mercado de trabalho em diversas áreas industriais, conforme veremos na pesquisa que traçaremos neste trabalho no último capítulo. Esse programa impulsiona a indústria a descobrir muitos talentos entre as pessoas com deficiências. Nacionalmente, em 2014, o Programa SENAI de Ações Inclusivas, na vertente Pessoas com Deficiências, atendeu 23.502 e, em 2015, foram 26.690 pessoas. Ao longo de 2015, capacitou 2.592 docentes em Libras, informática para cegos, audiodescrição³⁰ e na metodologia de adequação de cursos para a inclusão de pessoas com deficiências. Vem trabalhando para adaptar-se ao novo Estatuto das Pessoas com Deficiência, instituído em julho de 2015 pela Lei n.º 13.146. Sete novos cursos foram adequados para atuação na inclusão em deficiência auditiva, física e intelectual, e 64 livros didáticos acessíveis foram produzidos (CNI, 2015, p. 71).

Os objetivos (Quadro 1) vislumbrados no Programa SENAI de Ações Inclusivas – PSAI são: crescimento econômico, mais emprego e renda, elevação da qualidade de vida, diminuição das desigualdades regionais e sociais, expansão dos negócios com geração de valor, todos com enfoques sociais, dentro do desenvolvimento sustentável da indústria, e com resultados que afetará a economia do país trazendo resultados favoráveis ao combate às desigualdades de classes sociais menos favorecidas; sabendo que esses resultados incidirão diretamente sobre as partes interessadas - sociedade, trabalhadores, empresários e governo.

Quadro 1 – Recorte do Mapa Estratégico da Indústria (2007-2015)

Desenvolvimento Sustentável					
➤ Sociedade	Crescimento	Mais	Elevação da	Diminuição das	Expansão
➤ Trabalhadores	Econômico	Emprego e	Qualidade de	Desigualdades	dos Negócios
➤ Empresários		Renda	Vida	Regionais e	com Geração
➤ Governo				Sociais	de Valor

Fonte: Confederação Nacional da Indústria - CNI³¹.

³⁰ Audiodescrição é um recurso que faz a narração em um segundo canal de áudio explicando as imagens que estão aparecendo na tela da TV. Ajuda pessoas com deficiência visual a compreender melhor a programação. A medida beneficia diretamente 16 milhões de deficientes visuais do País. O recurso está disponível nas emissoras que já trabalham com o sinal digital. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/infraestrutura/2013/10/saiba-como-ter-acesso-a-audiodescricao-na-sua-televisao>>. Acesso em: 28 de out. 2016.

³¹ A Confederação Nacional da Indústria - CNI é o órgão maior da indústria brasileira, com sede em Brasília e atuação em todo o território, através da Federação das Indústrias de cada estado. O SENAI, Sesi e IEL são as unidades de negócios que fazem frente às indústrias locais.

Os objetivos (Quadro 1) são indicadores que nortearão o progresso do programa PSAI em todo o Brasil, de forma que, a qualidade de vida pessoal e profissional das pessoas com deficiências em nosso país melhore substancialmente. Nesse sentido, o fator-chave “Educação e Saúde” (Quadro 2) destaca a “ampliação da oferta e melhoria da qualidade do ensino profissional”, o qual será medido através do indicador “matrículas na educação técnica de nível médio”. Sendo que, para a consolidação desse indicador será necessário a promoção de ações, como: estimular a oferta de cursos de ensino profissional alinhadas com as demandas da indústria, promover a ampliação do número de vagas em cursos de Educação Profissional, implantar sistema de avaliação Da Educação Profissional, promover a formação técnica no ambiente de trabalho (CNI, p.33, 2013). Dessa forma, nota-se a relação direta dessas ações com os preceitos descritos pela LDB para a educação.

Quadro 2 – Recorte Mapa Estratégico da Indústria (2013-2022)

Educação e Saúde		
Garantir a Qualidade da Educação Básica	Garantir uma Educação Superior de Qualidade e Adequada às Necessidades da Economia do Conhecimento e do Sistema Produtivo	Fortalecer a Educação Profissional e Tecnológica
Promover a Inclusão Digital	Promover a Cultura Empreendedora e Difundir Valores de Livre Iniciativa e Ética Empresarial	Garantir o Acesso a um Sistema de Saúde de Qualidade

Fonte: Confederação Nacional da Indústria – CNI.

“A educação é e será a base para todo o desenvolvimento industrial” (CNI, p.25, 2013), e é nesse espírito que a educação profissional inclusiva pretende trabalhar junto às indústrias para oferecer a melhor mão de obra para suas necessidades e cumprimento da lei do emprego às pessoas com deficiências. O Quadro 2 retrata os objetivos para “Educação e Saúde”, no qual focaremos o objetivo “fortalecer a educação profissional e tecnológica”, que direcionará o objeto de estudo dessa pesquisa, que é como a educação profissional e tecnológica está chegando até às pessoas com deficiências no SENAI-CE. Até onde o Programa SENAI de Ações Inclusivas - PSAI está fazendo a sua missão, que é a de oferecer qualificação para que pessoas com deficiências trabalhem na indústria.

Dessa forma é importante esclarecer as vertentes de abrangência do PSAI. No Quadro 3 está descrito cada vertente e a respectiva atuação.

Quadro 3 – Vertentes do Programa SENAI de Ações Inclusivas

Gênero	Promover ações de inclusão profissional para mulheres e homens, independente de sua identidade de gênero, em cursos profissionais com demanda de mercado e que possa alavancar a formação continuada e o acesso a bens e recursos.
Etnia/Raça	Convivência do sujeito em suas comunidades de origem, com sustentabilidade, dignidade e valorização da sua cultura, especialmente aqueles que residem em comunidades quilombolas ou aldeias e que recebem capacitação em sua comunidade de origem.
Maturidade/Idosos	Promover a inclusão dos trabalhadores acima de 45 anos, por meio da Educação Profissional, em consonância com as recomendações Internacionais sobre envelhecimento, ao que estabelece o Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003), atendendo assim um público que saiu do mercado de trabalho precocemente e deseja retornar.
Pessoa com deficiência	Sensibilizar as equipes técnicas, pedagógicas e empresas do setor industrial quanto à compreensão do processo de qualificação profissional e encaminhamento ao mercado de trabalho das pessoas com algum tipo de deficiência (pessoas em fase de habilitação e trabalhadores em fase de reabilitação). Oferecer uma escola inclusiva em contextos da Educação Profissional, promovendo a acessibilidade comunicacional, programática, metodológica, arquitetônica e atitudinal, visando o acesso, permanência e êxito no mundo e mercado de trabalho, tornando-as, pessoalmente, geradoras de funcionalidade profissional, desenvolvendo suas potencialidades e tornando-se economicamente independentes.

Fonte: SENAI

Segundo o relatório econômico da Organização para a Cooperação e Desenvolvimento Econômico (OCDE) 2015, que foca nos benefícios econômicos da educação, o Brasil é o 60º colocado entre 76 países listados no mais recente *ranking* de educação. Nas cinco primeiras posições da lista, estão países e territórios asiáticos: Cingapura, Hong Kong, Coreia do Sul, Japão e Taiwan. Em seguida, vêm quatro países europeus: Finlândia, Estônia, Suíça e Holanda. O Canadá ocupa a décima posição. Segundo a OCDE, o Produto Interno Bruto (PIB) dos países da organização seria, em média, 3,5% superior ao esperado, todos os anos e pelas próximas oito décadas, se até 2030 os países alcançarem uma situação em que todos os estudantes de 15 anos estejam escolarizados e com um nível básico de conhecimentos (CARTA CAPITAL, 2015).³²

³² Revista Carta Capital. Disponível em: <<http://www.cartacapital.com.br/educacao/brasil-e-60o-de-76-paises-em-ranking-de-educacao-8400.html>>. Acesso em: 24 set 2016.

Essa prerrogativa constata o que destaca no mapa estratégico da indústria 2013-2022 acerca da situação educacional brasileira que seus “níveis educacionais são insuficientes para um setor que necessita crescentemente de maquinários e equipamentos modernos, exigindo trabalhadores qualificados para sua operação”. “Em 2012 apenas 6,6% dos estudantes brasileiros cursavam a educação profissional concomitante ao ensino médio regular” (CNI, 2013, p. 31). A partir dessa realidade, o governo federal criou o Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec)³³ para amenizar a situação brasileira diante dessas estatísticas a nível nacional e internacional. Os estudos revelam que:

[e]m média, profissionais com ensino técnico de nível médio têm salários 12% maiores do que os que cursaram ensino regular. Para os cursos técnicos na área industrial, essa diferença chega a 20% (Fundação Itaú Social, 2010). Esses diferenciais sinalizam a demanda do mercado, em especial o industrial, por profissionais de conhecimento mais específico, diretamente aplicável à realidade empresarial. (CNI, 2013, p. 32)

A Educação Profissional está diretamente relacionada com o desempenho e crescimento da indústria, e, para o seu crescimento, são necessários profissionais qualificados, com alto nível de execução de tarefas.

Segundo a Confederação Nacional da Indústria – CNI, o ambiente industrial vem apresentando crescentes níveis de exigência e de complexidade no trabalho, em função da velocidade e da profundidade com que vêm sendo incorporadas inovações tecnológicas e novas formas de organização da produção. (CNI, 2007, p. 33).

Essas inovações tecnológicas deram origem à “indústria 4.0”³⁴. Esse novo conceito de operação nos processos industriais traz consigo vários requisitos para os novos profissionais ficarem cada vez mais atualizados. A conexão entre as

³³ O Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec) foi criado pelo Governo Federal, em 2011, por meio da Lei 12.513/2011, com o objetivo de expandir, interiorizar e democratizar a oferta de cursos de educação profissional e tecnológica no país. Seu objetivo principal é ampliar as oportunidades educacionais e de formação profissional qualificada aos jovens, trabalhadores e beneficiários de programas de transferência de renda. De 2011 a 2014, por meio do Pronatec, foram realizadas mais de 8,1 milhões de matrículas, entre cursos técnicos e de qualificação profissional, em mais de 4.300 municípios. Em 2015, foram 1,3 milhão de matrículas. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/pronatec>>. Acesso em: 26 set 2016.

³⁴ A incorporação da digitalização à atividade industrial resultou no conceito de Indústria 4.0, em referência ao que seria a 4ª revolução industrial, caracterizada pela integração e controle da produção a partir de sensores e equipamentos conectados em rede e da fusão do mundo real com o virtual, criando os chamados sistemas ciberfísicos e viabilizando o emprego da inteligência artificial. (CNI, 2016). Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br>>. Acesso em: 24 set 2016.

etapas do processo reforça a necessidade cada vez maior do conhecimento e entendimento das tecnologias. As principais que estão habilitadas por trás dessa revolução, segundo o documento “Desafios da Indústria 4.0 no Brasil”, são, além da internet das coisas³⁵, o *big data*, a computação em nuvem, a robótica avançada, a inteligência artificial, novos materiais e as novas tecnologias de manufatura aditiva (impressão 3D) e manufatura híbrida (funções aditivas e de usinagem em uma mesma máquina) (CNI, 2016, p. 12).

Como apresentar esse mundo tecnológico às pessoas com deficiência, independentemente do tipo de deficiência, de forma clara, objetiva e compreensiva? Se o nível de escolaridade das PcD é muito baixo? Será que é possível? Pode parecer antagônico, mas a tecnologia vem sendo uma das principais ferramentas favoráveis ao aprendizado desse público. O que se evidencia é a necessidade das empresas de se equipararem nesse sentido para desenvolver os talentos das pessoas com deficiências em seus departamentos.

Um dos entraves à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e também na profissionalização é a escolaridade baixa. As deficiências que apresentam maiores dificuldades na formação de turmas são as auditivas e visuais, sendo a última a que mais tem pessoas no Brasil, de acordo com o levantamento do Censo Demográfico de 2010.

As barreiras à participação das pessoas com deficiências em eventos são evidentes e cada vez mais acentua-se a não presença delas nos eventos, por falta de acessibilidade e também preconceito. Para contribuir com a diminuição dessa desigualdade participativa e estigmatização, o SENAI vem colocando cada vez mais as pessoas com deficiências em campeonatos de formação profissional. Um deles é a Olimpíada do Conhecimento, um dos maiores eventos de Educação Profissional do mundo, ocorrendo a cada dois, sempre nos anos pares, quando são reunidos alunos escolhidos pelos 27 estados e pelo Distrito Federal para participarem dessa competição. Os alunos com deficiências iniciaram sua participação em 2012 e competem em quatro categorias de cursos: Panificação para Síndrome de Down, Corte e Costura para os com deficiência auditiva, Mecânica de Automóveis para Cadeirantes e Informática para cegos. A Olimpíada do Conhecimento é hoje uma

³⁵ A “Internet das Coisas” se refere a uma revolução tecnológica que tem como objetivo conectar os itens usados do dia a dia à rede mundial de computadores. Disponível em <<http://www.techtudo.com.br/noticias/noticia/2014/08/internet-das-coisas-entenda-o-conceito-e-o-que-muda-com-tecnologia.html>>. Acesso em: 12 jan.2017.

vitrine da qualidade da educação profissional patrocinada pela indústria brasileira. Além de incentivar a dedicação dos estudantes, é uma forma de avaliar a qualidade da educação oferecida pelo SENAI. O desempenho dos competidores aponta novas tendências tecnológicas e mudanças nos perfis profissionais. Esses indicadores orientam o SENAI na atualização dos currículos nas escolas. Ao longo de 16 anos de realização, a Olimpíada do Conhecimento cresceu em estrutura e participação. A edição de estreia, em 2001, avaliou 26 categorias profissionais, número que chegou ao recorde em 2014, quando o evento contemplou 58 ocupações. Na competição, os jovens mostram habilidades técnicas e pessoais em avaliações elaboradas com base nas qualificações exigidas pelo mercado de trabalho e nos avanços tecnológicos³⁶.

Dessa forma o Programa SENAI de Ações Inclusivas vem procurando fortalecer o seu objetivo perante a sociedade promovendo condições de equidade que respeitem a diversidade inerente ao ser humano (gênero, raça/etnia, maturidade e deficiência) visando à inclusão e a formação profissional dessas pessoas nos cursos do SENAI, com base nos princípios do Decreto Executivo 6949/2009 (Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência) e Lei 13.146/2015. (SENAI, 2016, p.4)

3.1 A EDUCAÇÃO INCLUSIVA NO SENAI

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI foi criado sob o olhar da indústria pelo Decreto-Lei 4.048, na gestão de Getúlio Vargas, com a missão de “promover a educação profissional e tecnológica, a inovação e a transferência de tecnologias industriais, contribuindo para elevar a competitividade da indústria brasileira” (SENAI, 2016). Para o cumprimento de sua missão, conta com o apoio técnico e financeiro de instituições de vários países (Alemanha, Canadá, Japão, França Itália e Estados Unidos), sempre procurando investir em tecnologia de ponta e no desenvolvimento de seu corpo técnico, expandir assistência às empresas, instalar centros de ensino para pesquisa e desenvolvimento tecnológico. Dessa forma, desenvolvendo várias parcerias, chegou

³⁶ Todas as informações sobre a olimpíada do conhecimento foram retiradas do site mundo SENAI, Disponível em: <<http://www.mundosenai.com.br/eventos/olimpiada-do-conhecimento/historia.html>>. Acesso em: 13 out. 2016.

ao início dos anos 1990 pronto para assessorar a indústria brasileira no campo da tecnologia de processos, de produtos e de gestão.

Sua criação data do ano de 1942, sendo hoje um dos mais importantes polos nacionais de geração e difusão de conhecimento aplicado ao desenvolvimento industrial. É parte integrante do Sistema Confederação Nacional da Indústria (CNI) e Federações das Indústrias dos estados, apoiando 28 áreas industriais por meio da formação de recursos humanos e da prestação de serviços, como assistência ao setor produtivo, serviços de laboratório, pesquisa aplicada e informação tecnológica. “Graças à flexibilidade de sua estrutura, é o maior complexo de educação profissional da América Latina”, conforme salienta Martins (SENAI, 2006).³⁷ Diretamente ligado a um Departamento Nacional, 27 Departamentos Regionais que leva seus programas, projetos e atividades a todo o território brasileiro, com atendimento adequado às diferentes necessidades locais para o fortalecimento da indústria e o desenvolvimento pleno e sustentável do País.³⁸

Desde sua criação, há mais de 70 anos, estava claro que, sem Educação Profissional de qualidade, o Brasil não teria uma indústria forte nem alcançaria o desenvolvimento sustentável. O decreto estabelecia que a nova instituição de Educação Profissional seria mantida com recursos dos empresários e administrada pela Confederação Nacional da Indústria (CNI).

O Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) é uma instituição de direito privado, sem fins lucrativos, voltada à formação profissional e integrante do sistema federal de ensino (artigo 20 da Lei Federal n.º 12.513/2011). Ainda que a formação profissional seja sua atividade prioritária, também desenvolve produtos tecnológicos, tais como ensaios laboratoriais, pesquisa aplicada e desenvolvimento de produtos, assessoria técnica e informação tecnológica para empresas (SENAI, 2016). O Decreto-Lei n.º 6.246/44 dispõe que a contribuição destinada a cargo do SENAI é de 1% sobre o montante da remuneração paga pelos estabelecimentos vinculados ao Sistema Indústria de todos os seus empregados. Segundo a legislação em vigor, são vinculadas ao SENAI todas as empresas classificadas com

³⁷ Frase escrita por José Manuel de Aguiar Martins, Diretor-Geral do SENAI, Departamento Nacional – DN, na apresentação do Catálogo de Publicações 1995-2005, publicado em 2006, em Brasília.

³⁸ Todas as informações relatadas neste capítulo (História do SENAI) tiveram como base o portal SENAI. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/senai/institucional>>. Acesso em: 29 ago. 2016.

a codificação 507 ou 833 no campo FPAS³⁹ da GFIP⁴⁰, exceto cooperativas. Estão dispensadas da contribuição as micro e pequenas empresas nos termos da LC n.º 123/2006⁴¹, circunstância que não as desvincula do Sistema Indústria (SENAI, 2016).

Para implantar um sistema nacional de Educação Profissional, os empresários Euvaldo Lodi, então presidente da CNI, e Roberto Simonsen, que, na época, presidia a Federação das Indústrias do Estado de São Paulo (FIESP), inspiraram-se na experiência bem-sucedida do Centro Ferroviário de Ensino e Seleção Profissional.

No fim da década de 1950, quando o presidente Juscelino Kubitschek acelerou o processo de industrialização, o SENAI estava presente em quase todo o território nacional e começava a buscar, no exterior, a formação para seus técnicos. Logo, tornou-se referência de inovação e qualidade na área de formação profissional, servindo de modelo para a criação de instituições similares na Venezuela, Chile, Argentina e Peru (PORTAL SENAI, 2016).

Nos anos 1960, o SENAI investiu em cursos sistemáticos de formação profissional, intensificou o treinamento dentro das empresas e buscou parcerias com os Ministérios da Educação e do Trabalho, e com o Banco Nacional da Habitação. Na crise econômica da década de 1980, o SENAI percebeu o substancial movimento de transformação da economia e decidiu investir em tecnologia e no desenvolvimento de seu corpo técnico (PORTAL SENAI, 2016).

Hoje, a instituição amplia a qualidade da educação profissional e o ensino superior de acordo com as necessidades da indústria, consolidando a metodologia SENAI de educação profissional, assunto a ser tratado a seguir, em formação docente para a inclusão. Investe também na ampliação da oferta de cursos de

³⁹ FPAS - Fundo da Previdência e Assistência Social é um código que identifica a atividade econômica que a empresa ou o trabalhador individual exerce. Disponível em: <https://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/gfip-sefip-guia-do-fgts-e-informacoes-a-previdencia-social-1/orientacoes-gerais/manualgfipsefip-kit-sefip_versao_84.pdf>. Acesso em: 15 out. 2016.

⁴⁰ GFIP – Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e de Informações à Previdência Social. Trata-se de uma guia utilizada para o recolhimento do FGTS (Fundo de Garantia por Tempo de Serviço) e para disponibilizar à Previdência Social informações relativas aos segurados. Disponível em: <https://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/gfip-sefip-guia-do-fgts-e-informacoes-a-previdencia-social-1/orientacoes-gerais/manualgfipsefip-kit-sefip_versao_84.pdf>. Acesso em: 15 out. 2016.

⁴¹ Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/Lcp123.htm>. Acesso em: 15 out. 2016.

qualificação profissional e dos cursos técnicos de nível médio, por meio da educação à distância, procurando valorizar em seus serviços oferecidos ética, transparência, satisfação dos clientes, alta *performance* e valorização das pessoas.

Com a visão⁴² de ser referência nacional em educação profissional e tecnológica, e reconhecido como indutor da inovação e da transferência de tecnologias para a indústria brasileira, apoia o desenvolvimento econômico sustentado. Munido de metas visionárias, a produção em educação profissional e em serviços técnicos e inovação alcançados pelo SENAI em 2014 e 2015 culminou em cerca de 3 mil tipos de cursos para trabalhadores, em 28 áreas industriais, resultando mais de três mil matrículas, conforme os Quadros 1 e 2 apresentados a seguir. Os cursos vão desde aprendizagem industrial a formação superior e pós-graduação, passando pelo ensino técnico de nível médio. Oferece ainda serviços técnicos e tecnológicos para o desenvolvimento da inovação nas indústrias de todo o país.

No Quadro 4, a produção em Educação Profissional contempla todo o Brasil e suas regiões, mostrando o total de matrículas e aluno-hora dos anos 2014 e 2015 divididos por modalidades de ensino ofertadas pelo SENAI Nacional no decorrer desses anos. Nesse quadro, foi feita uma coluna a parte para os dados do Ceará, estado origem da pesquisa. No Quadro 5 – “Produção em Educação Profissional e Tecnológica realizado nos anos 2014 e 2015 – Destaques”, é ressaltada a Educação Profissional e Tecnológica por envolver, além da educação, os serviços que o SENAI oferece à indústria, contemplando certificação de pessoas, serviços de consultoria e assessoria, educação articulada SESI/SENAI, ações móveis, contrato de aprendizagem, empresas atendidas, matrículas por tipos de deficiências, e atendimento em educação à distância nas variadas modalidades. Os dados apresentados no Quadro 5 refletem o SENAI a nível nacional, dividido em regiões com destaque para o Ceará, estado da pesquisa em voga.

⁴² A missão e a visão SENAI estão disponíveis no portal da indústria. Disponível em: <www.portaldaindustria.com.br>. Acesso em: 15 out. 2016.

Quadro 4 – Produção em Educação Profissional realizado em 2014 e 2015 pelo SENAI

Produção Total: matrícula e aluno-hora		Brasil							
		Realizado em 2014	Realizado em 2015	Região Norte	Região Nordeste	Região Sudeste	Região Sul	Região Centro Oeste	Ceará
Total	Matrícula	3.647.434	3.415.058	217.781	495.063	1.558.371	701.336	442.507	55.197
	Aluno-hora	429.658.552	354.306.119	22.416.921	64.790.163	167.016.014	65.116.153	34.966.868	7.873.703
Educação para Trabalho	Matrícula	1.114.392	1.302.301	78.660	149.277	533.754	371.111	169.499	11.438
	Aluno-hora	22.243.707	25.285.747	1.365.572	3.144.386	9.885.135	8.397.416	2.493.238	183.085
Iniciação Profissional	Matrícula	1.114.392	1.302.301	78.660	149.277	533.754	371.111	169.499	11.438
	Aluno-hora	22.243.707	25.285.747	1.365.572	3.144.386	9.885.135	8.397.416	2.493.238	183.085
Formação Inicial	Matrícula	1.138.402	763.093	70.095	172.076	312.962	110.085	97.875	18.058
	Aluno-hora	251.843.001	191.568.464	14.235.462	35.712.998	93.426.049	31.640.816	16.553.139	5.707.465
Aprendizagem em Industrial Básica	Matrícula	222.113	237.046	17.894	43.311	107.134	54.165	14.542	7.567
	Aluno-hora	118.811.596	120.906.710	7.666.408	19.169.281	62.239.680	25.332.216	6.499.125	4.459.374
Qualificação Profissional Básica	Matrícula	916.289	526.047	52.201	128.765	205.828	55.920	83.333	10.491
	Aluno-hora	133.031.405	70.661.754	6.569.054	16.543.717	31.186.369	6.308.600	10.054.014	1.248.091
Educação Técnica de Nível Médio	Matrícula	304.634	270.247	13.276	56.180	98.181	59.023	43.587	4.415
	Aluno-hora	117.562.317	98.148.323	4.743.204	21.861.800	40.853.635	18.869.101	11.820.583	1.219.191
Aprendizagem em Industrial Técnica	Matrícula	9.042	9.642	382	6.042	-	71	3.147	-
	Aluno-hora	5.929.238	5.131.117	122.309	2.836.928	-	40.980	2.130.900	-
Habilitação Técnica	Matrícula	295.592	260.605	12.894	50.138	98.181	58.952	40.440	4.415
	Aluno-hora	111.633.079	93.017.206	4.620.895	19.024.872	40.853.635	18.828.121	9.689.683	1.219.191
Cursos Superiores	Matrícula	27.053	24.210	-	3.802	11.410	6.590	2.408	-
	Aluno-hora	7.755.162	7.507.695	-	582.611	4.229.019	1.936.677	759.388	-
Graduação Tecnológica	Matrícula	11.711	11.415	-	708	4.503	4.340	1.864	-
	Aluno-hora	5.470.327	5.452.331	-	104.775	2.979.392	1.662.537	705.627	-
Graduação Bacharelado	Matrícula	2.847	2.338	-	887	1.380	71	-	-
	Aluno-hora	1.242.448	1.169.830	-	270.528	858.460	40.842	-	-
Pós-Graduação Especialização	Matrícula	6.256	6.565	-	1.237	3.133	1.651	544	-
	Aluno-hora	874.202	782.309	-	154.044	361.901	212.603	53.761	-
Pós-Graduação Mestrado	Matrícula	290	224	-	175	-	49	-	-
	Aluno-hora	50.703	35.191	-	21.176	-	14.015	-	-
Pós-Graduação Doutorado	Matrícula	101	141	-	141	-	-	-	-
	Aluno-hora	8.307	15.928	-	15.928	-	-	-	-
Extensão	Matrícula	5.848	3.527	-	654	2.394	479	-	-
	Aluno-hora	109.175	52.106	-	16.160	29.266	6.680	-	-
Formação Continuada	Matrícula	1.062.953	1.055.207	55.750	113.728	602.064	154.527	129.138	21.286
	Aluno-hora	30.254.365	31.795.890	2.072.683	3.488.368	18.622.176	4.272.143	3.340.520	763.962
Aperfeiçoamento Profissional *	Matrícula	1.062.953	1.055.207	55.750	113.728	602.064	154.527	129.138	21.286
	Aluno-hora	30.254.365	31.795.890	2.072.683	3.488.368	18.622.176	4.272.143	3.340.520	763.962

Fonte: Sistema de Controle da Produção

Nota: *Inclui Especialização e Termos de Cooperação.

Quadro 5 – Produção em Educação Profissional e Tecnológica realizada em 2014 e 2015 pelo SENAI (Destaques)

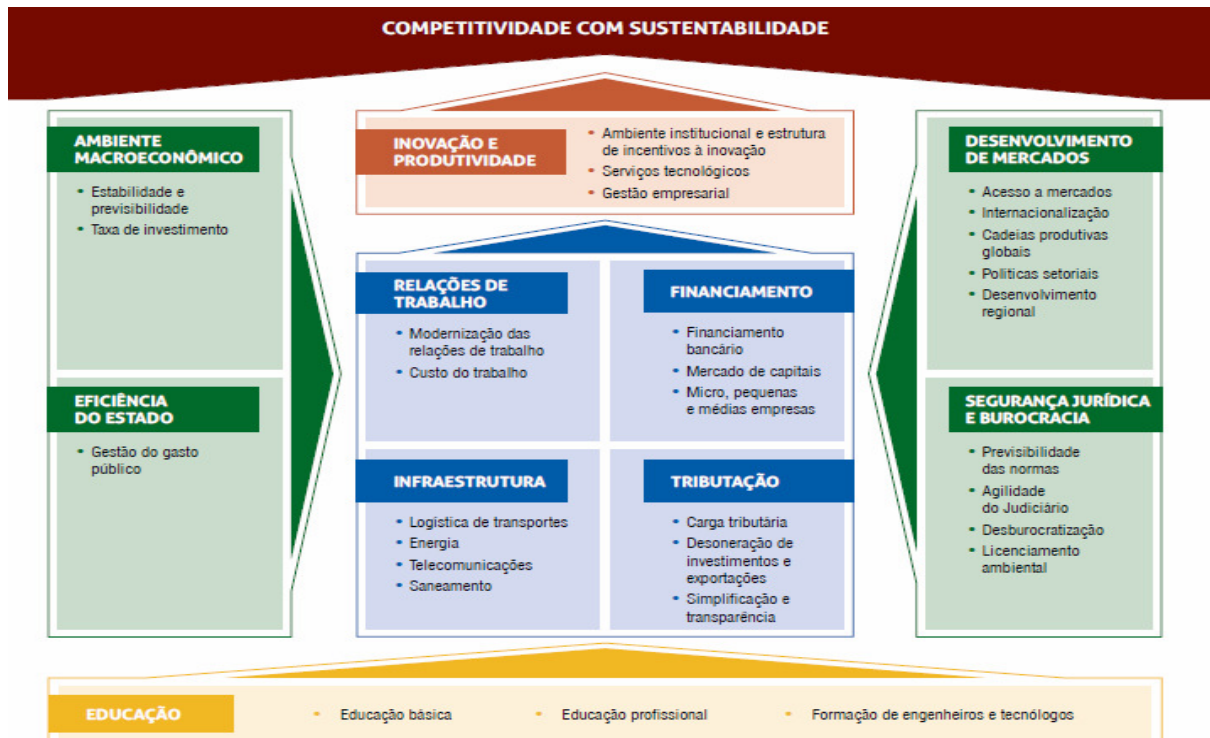
Destaques	Brasil							
	Realizado		Regiões / Estado do Ceará					
	2014	2015	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro Oeste	Ceará
Pessoas certificadas (Certificação profissional)	3.140	2.019	-	335	1.314	370	-	1
Serviços de Assessoria e Consultoria em Educação	443	285	-	2	199	84	-	-
Matrículas em Educação Articulada SESI/SENAI	37.762	93.528	1.380	8.406	12.228	68.441	3.073	186
Matrículas em Ações Móveis	75.498	65.346	9.064	18.205	12.393	5.624	20.060	-
Matrículas com Contrato de Aprendizagem	170.760	186.730	11.380	29.383	92.983	43.869	9.115	7.724
Empresas Atendidas	30.772	29.853	1.383	3.029	15.314	7.082	3.045	813
Matrículas por tipo de Deficiência (total)	23.502	26.690	2.498	2.767	14.220	2.811	4.159	342
Intelectual	3.271	3.874	105	640	1.752	1.043	334	12
Visual	4.008	3.781	262	406	2.173	175	765	74
Auditiva	5.266	5.042	482	422	3.038	530	570	40
Física	6.940	6.831	517	874	3.717	544	1.179	186
Múltiplas	843	949	106	51	325	110	357	-
Altas Habilidades	575	754	18	148	195	16	142	30
Condutas típicas	1.011	857	3	39	498	298	19	-
Reabilitado	7	145	55	74	8	2	6	-
Psicossocial	102	143	23	2	66	40	12	-
Outros	1.479	4.314	927	111	2.448	53	775	-
Matrículas em Educação à Distância (EaD)	1.012.008	1.226.761	70.048	131.512	476.236	336.315	212.650	9.590
Iniciação Profissional	897.430	1.133.087	69.238	124.629	459.332	322.413	157.475	9.510
Aprendizagem Industrial Básica	-	190	8	41	-	99	42	41
Qualificação Profissional Básica	13.505	15.894	372	3.552	5.191	464	6.315	4
Habilitação Técnica	4.526	4.370	67	507	1.198	1.009	1.589	-
Pós-Graduação Especialização	1.816	1.545	-	-	1.328	217	-	-
Extensão	1.164	646	-	-	608	38	-	-
Aperfeiçoamento Profissional	93.567	71.029	363	22.783	8.579	12.075	47.229	35

Fonte: Sistema de Controle da Produção.

Os Quadros 4 e 5 justificam a nota registrada no Relatório de Sustentabilidade da Confederação Nacional da Indústria (CNI, 2015), divulgando os números alcançados pelo SENAI Nacional com “3.415.058 matrículas em educação profissional; 1.226.761 matrículas em cursos à distância; 580 unidades operacionais fixas; 449 unidades móveis” (CNI, 2015, p. 71). Esses números reforçam o empenho da instituição em capacitar mão de obra e oferecer serviços tecnológicos para alavancar o crescimento industrial, contribuindo para a competitividade dentro e fora do país. Nações desenvolvidas apostam no ensino profissional por entenderem que, ao preparar sua força de trabalho para as demandas do setor produtivo, terão resultados diretos no crescimento econômico. “Não por acaso os índices educacionais pesam cada vez mais na avaliação do grau de desenvolvimento”, comenta Rafael Luchesi, diretor do SENAI, Departamento Nacional.

Para a promoção da competitividade industrial brasileira, é importante compreender a importância do planejamento a longo, médio e curto prazo que o mapa estratégico da indústria, representado pela Figura 2, de autoria da CNI, faz através de uma pesquisa junto às indústrias de todo o país; as comercializações local e global de interesse industrial direcionam os rumos que facilitarão o crescimento da indústria brasileira num horizonte futuro de oito ou nove anos. Com a pesquisa em mãos, norteia-se as áreas de evolução econômica, educacional e social em que são estratégicos os investimentos. O foco do Mapa Estratégico da Indústria é identificar fatores-chave e indicar os caminhos para o Brasil aproveitar as oportunidades e vencer os obstáculos. “As transformações da economia mundial exigem novas respostas do país. Há uma nova geografia do crescimento, da produção e da inovação que apresentam claros efeitos sobre a forma de inserção do Brasil no mundo” (CNI, 2013, p. 11).

Figura 4 – Diagrama do Mapa Estratégico da Indústria 2013-2022



Fonte: Confederação Nacional da Indústria.

Os fatores-chaves retratados no mapa estratégico são embasados na competitividade com sustentabilidade, aspectos macros que resultarão em produtividade e inovação para a indústria. Desses aspectos macros, derivam os fatores-chaves, que estão dispostos em quatro grupos: educação, ambiente, custos e inovação e produtividade. O quesito educação é considerado como a base de tudo. “Uma sociedade educada é essencial na construção de instituições e de um ambiente favoráveis aos negócios. É o principal insumo para a inovação” (CNI, 2013, p. 24).

No mapa estratégico, vem descrita a organização de todos os fatores-chave, e para esses é definida uma macrometa onde são sintetizados o principal resultado a ser alcançado, os temas prioritários e os objetivos, e ainda são traduzidas as respostas aos principais gargalos identificados em cada fator e definido para cada objetivo um ou mais indicadores com sua respectiva meta para 2022 e as respectivas ações transformadoras, que dirá o que deverá ser feito para o alcance dos objetivos (CNI, 2013, p. 23).

Educação e crescimento industrial deverão andar juntos para a concretização dos fatores-chaves do progresso da indústria brasileira. Isso é

percebido desde o mapa estratégico anterior da Confederação Nacional da Indústria que a educação é pilar para o crescimento pessoal e profissional das pessoas físicas e jurídicas da nação brasileira. Dessa forma, essa preocupação com a educação de todos tem feito parte do planejamento estratégico do SENAI desde sua criação.

Através dos Quadros 4 e 5, são visíveis as linhas de atuação do SENAI, dando destaque para Aprendizagem Industrial, Qualificação Profissional, Aperfeiçoamento Profissional, Cursos Técnicos, Graduação Tecnológica e Pós-Graduação.

A Aprendizagem Industrial está voltada para a formação e desenvolvimento de competências de ingresso ao primeiro emprego. Essa linha está focada para atender às empresas no cumprimento das cotas de aprendizes, lei regulamentada pelo governo federal.

A Qualificação Profissional se projeta para a atualização ou complementação de conhecimentos de acordo com as mudanças tecnológicas e organizacionais. O trabalhador é qualificado conforme suas funções no mercado.

O Aperfeiçoamento Profissional busca ampliar, complementar ou atualizar as competências, conforme o perfil profissional, podendo procurar os cursos de formação continuada de aperfeiçoamento profissional e reciclar seus conhecimentos de acordo com as inovações tecnológicas e de processos de produção e gestão.

Os Cursos Técnicos têm como propósito capacitar o profissional, proporcionando conhecimentos teóricos e práticos das diversas atividades do setor produtivo, permitindo que o futuro profissional descubra o seu verdadeiro potencial e inicie um processo de desenvolvimento de suas potencialidades, na busca da sua realização profissional.

Os Cursos Tecnológicos são destinados a proporcionar formação superior, em nível de graduação, na área tecnológica, para alunos com formação do ensino médio ou equivalente (PORTAL SENAI, 2016).

A Pós-Graduação tem como objetivo desenvolver e aprofundar a formação adquirida nos cursos de graduação tecnológica. Os cursos de especialização oferecem dois fortes diferenciais para o profissional que busca aprimorar a carreira: alta qualidade de ensino e sintonia com o meio empresarial (PORTAL SENAI, 2016).

Todas as modalidades de ensino desenvolvidas pelo SENAI trazem consigo uma marca forte e sólida no ramo de Educação Profissional e Tecnológica, tendo a preocupação com as atualizações constantes na tecnologia e buscado oferecer cada vez melhor seus serviços em prol da indústria brasileira. Sabe-se do quanto o mercado de trabalho está exigente e competitivo, e essa busca pelo desenvolvimento educacional precisa ser constante por parte de quem faz a educação e de quem a procura.

Dentre todas as modalidades de ensino citadas anteriormente, o SENAI pode e faz inclusão social, porém reservou uma linha de ação para essa área, o programa PSAI, que veremos a seguir, tendo em vista o compromisso com a responsabilidade social, que é colaborar para transformar indivíduos “marginalizados” da vida econômica em cidadãos.

3.2 FORMAÇÃO DOCENTE PARA A INCLUSÃO

“Diga-me e eu esquecerei, ensina-me e eu poderei lembrar, envolva-me e eu aprenderei.”

(Benjamin Franklin)

A metodologia de ensino do SENAI é voltada às necessidades das indústrias e focada nas tendências do mercado de trabalho. Por se tratar de uma clientela diferenciada, o SENAI a nível nacional assegura uma educação em modelos educacionais particularizados e inovadores com cursos presenciais e a distância para atender de maneira formatada as carências da indústria. Atualmente, são oferecidos 82 cursos à distância, sendo 22 técnicos e 60 de qualificação, e 14 de iniciação profissional. Foram contabilizadas 1.226.761 matrículas na educação à distância em cursos de iniciação profissional, formação inicial e continuada e cursos técnicos em 2015. O atendimento à demanda industrial exige que o SENAI ofereça constantemente serviços inovadores e diferenciados para a indústria surpreender seus clientes e fornecedores. Assim, lançou em 2015 o projeto Desafio de Projetos Integradores. Trata-se de um concurso anual com o objetivo de desenvolver as competências de trabalho em equipes, resolução de problemas e elaboração de

projetos. Nesse concurso, participaram 2.500 alunos e docentes e 570 projetos foram inscritos. (Portal da Indústria, 2016).

Em 2015, o SENAI registrou 3.415.058 matrículas em cursos de formação inicial e continuada, técnico de nível médio e ensino superior, incluindo a aprendizagem industrial. Esse número é 6,4% menor que o de 2014. A instituição conta com 580 unidades fixas e 449 unidades móveis e atendeu alunos em 2.700 municípios em todo o Brasil. Do total de matrículas, 573.012 (16,7%) foram realizadas pelo Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec), no qual o SENAI é o principal parceiro do governo federal. Com relação a 2014, houve redução de 45% nas matrículas do programa.⁴³

Para visualizarmos uma indústria inclusiva, onde se abra as portas para todas as deficiências e a profissionalização não seja um entrave, o SENAI vem desenvolvendo seu quadro de professores ano após ano para esse fim – atender a indústria brasileira em todos os quesitos e circunstâncias que o mercado e a lei exigem.

Em 2007, com a divulgação do Programa Educação para a Nova Indústria, pela Confederação Nacional da Indústria (CNI), a entidade se comprometeu a capacitar mil docentes em Língua Brasileira de Sinais (Libras) e outros mil em Braille⁴⁴, *Dosvox* e *Virtual Vision*⁴⁵ até 2010, além de oferecer cursos para atendimento a altas habilidades.

Em 2013, foram capacitados trezentos docentes para atuarem nos cursos da área de informática (manutenção e reparo) e manutenção mecânica (motos e carros), adaptados para as deficiências intelectual, física, auditiva ou visual, e outros trezentos para lidar com alunos com Transtorno Global do Desenvolvimento (TGD), como síndrome de Asperger, por exemplo, e deficiência intelectual. Há nessas áreas 22 livros didáticos desenvolvidos⁴⁶.

⁴³ Informações retiradas e adaptadas do Relatório de Sustentabilidade CNI, p. 70, 2015. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/cni>>. Acesso em: 15 out. 2016.

⁴⁴ O Sistema *Braille*, utilizado universalmente na leitura e na escrita por pessoas cegas, foi inventado na França por Louis Braille, um jovem cego, reconhecendo-se o ano de 1825 como o marco dessa importante conquista para a educação e a integração dos deficientes visuais na sociedade. Disponível em: <<http://www.ibc.gov.br>>. Acesso em: 15 out. 2016.

⁴⁵ Tanto o *Dosvox* como o *Virtual Vision* são leitores de tela, ferramentas tecnológicas utilizadas em computadores para facilitar a acessibilidade à informática para as pessoas com deficiência visual. Disponível em: <<https://repositorio.ufscar.br>>. Acesso em: 15 out. 2016.

⁴⁶ Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/CNI>>. Com adaptações. Acesso em: 15 out. 2016.

Qualificar o corpo docente e técnico do SENAI é uma das principais preocupações da instituição, de forma que o atendimento da clientela seja prontamente atendido com excelência de qualidade e de forma continuada. O SENAI do Rio Grande do Sul endossa a metodologia aplicada às pessoas com deficiência no programa PSAI⁴⁷.

A metodologia do PSAI está fundamentada na concepção da educação inclusiva que reconhece e valoriza, sobretudo, as características individuais e o potencial cognitivo de cada aluno. Assim, uma escola inclusiva, numa perspectiva sistêmica pressupõe também uma nova organização curricular, uma organização que considere as necessidades de todos os alunos, garantindo outros possíveis caminhos, que possam favorecer a construção da autonomia educacional e o empoderamento social. Para isso, é necessário assegurar flexibilizações e adequações curriculares que considerem o significado do conhecimento teórico e prático, metodologias de ensino, recursos didáticos diferenciados e processos de avaliação e de certificação adequados ao potencial cognitivo das pessoas com deficiência (SENAI-RS, 2016).

Esse pensamento vem sendo disseminado em todas as unidades SENAI em todos os estados federativos. A tendência é a construção de uma rede de educação voltada para esse público. É percebido que alguns estados brasileiros estão bem à frente nessa empreitada, mas aos poucos essa rede tende a viralizar.

SENAI (2013) enfatiza que a prática docente voltada para a inclusão é o resultado de um conjunto de ações didático-pedagógicas empregadas para desenvolver, de maneira integrada e complementar, os processos de ensino e aprendizagem. É papel do docente planejar, organizar, propor situações de aprendizagem e mediá-las, favorecendo a construção de conhecimentos e o desenvolvimento de capacidades que sustentam as competências explicitadas no Perfil Profissional (SENAI, 2013, p. 105).

Os docentes do SENAI são habilitados através de capacitações para incluir, nos cursos de qualquer natureza, alunos com deficiências. Sabe-se do quanto essas pessoas têm habilidades que podem e devem ser direcionadas em favor da indústria, portanto, qualificar nosso corpo docente para recebê-las é uma tarefa impulsionada pela certeza de que a indústria pode descobrir novos talentos entre as pessoas com deficiências. Verificar a competência profissional do corpo discente e docente é fundamental para uma capacitação condizente com a proposta

⁴⁷ Metodologia do Programa SENAI de Ações Inclusivas - PSAI. Disponível em: <<http://www.senairs.org.br/pt-br/programas/programa-senai-de-acoes-inclusivas-vertente-pessoas-com-deficiencias>>. Acesso em: 28 de out. 2016.

de ensino. De acordo com a Metodologia SENAI de Educação Profissional (SENAI, 2013), competência profissional é a mobilização de conhecimentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho de funções e atividades típicas de uma ocupação, segundo padrões de qualidade e produtividade requeridos pela natureza do trabalho (SENAI, 2013, p. 39).

A Coordenadoria Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – CORDE (1997, p.81) reforça que o atendimento adequado às pessoas com deficiências demanda conhecer e reconhecer a existência da condição singular e, então, prover atendimento pedagógico compatível.

A tendência atual é que todos tenham garantia de acesso e permanência no sistema de ensino regular e progressivamente conquistem sua independência e contribuam para o desenvolvimento econômico de seu país”. (CORDE, 1997, p. 81)

Nesse sentido, o Decreto n.º 3.298, de 20 de dezembro de 1999, em seu Art. 28, § 2º promulga que as instituições públicas e privadas que ministram educação profissional deverão, obrigatoriamente, oferecer cursos profissionais de nível básico à pessoa com deficiência, condicionando a matrícula à sua capacidade de aproveitamento e não a seu nível de escolaridade.

Dessa forma, a orientação do SENAI para a inclusão na educação profissional (SENAI/DN, 2011, p. 23) é que a ação docente deverá ser baseada no perfil profissional de conclusão do curso. Para o bom profissional só apresentar o conteúdo não é o bastante para que a aprendizagem ocorra. É necessário que o professor provoque, desafie, estimule, ajude o aluno a estabelecer uma relação significativa com aquilo que deve aprender. Dito de outro modo, que aquilo que se deve aprender corresponda em algum nível a uma necessidade sua. Muitas vezes, essa necessidade não é evidente para o aluno. Nesse ponto deve atuar o professor, auxiliando a perceber as relações entre o conhecimento necessário e a realidade (SENAI, 2001).

O professor, enquanto mediador, entende que sua atualização é uma disciplina obrigatória e seu conteúdo dependerá dos objetivos de desenvolvimento de carreira, das oportunidades de mercado e da sua autorrealização. Lembrando Freire (1996, p. 97), que diz em sua obra:

[...] Mulheres e homens, somos os únicos seres que, social e historicamente, nos tornamos capazes de aprender. Por isso, somos os únicos em quem aprender é uma aventura criadora, algo, por isso mesmo, muito mais rico do que meramente repetir a lição dada. Aprender para nós é construir, reconstruir, constatar para mudar, o que não se faz sem abertura ao risco e à aventura do espírito.

“Ser um eterno aprendiz” é uma das máximas para ser o professor realizador de sonhos que o corpo discente tanto almeja. Compartilhar, conviver, aprender, conviver juntos, tudo isso faz do corpo docente do SENAI uma grande Rede de Educação Profissional de mercado.

4 A PROFISISONALIZAÇÃO DE UMA TURMA MAIS QUE ESPECIAL

“A pluralidade é a condição da ação humana pelo fato de sermos todos os mesmos, isto é, humanos, sem que ninguém seja exatamente igual a qualquer pessoa que tenha existido, exista ou venha a existir.”

(Hannah Arendt)

Neste capítulo, será apresentada a pesquisa de campo realizada em uma das unidades educacionais do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, o Centro de Formação Profissional Antônio Urbano de Almeida, localizado à Avenida Padre Ibiapina, 1280, Jacarecanga, Fortaleza, Ceará. Primeiramente, vamos situar o SENAI no mundo, no Brasil e no Ceará, lócus da pesquisa.

No mundo, o SENAI está entre os cinco maiores complexos de Educação Profissional; é o maior da América Latina. Vem implantando centros de formação profissional na Guatemala, Peru, Guiné Bissau, Paraguai, Cabo Verde, Jamaica, São Tomé e Príncipe, Angola e Timor Leste. Mantém parcerias com 53 instituições internacionais como o *British Council*, do Reino Unido, o *Massachussetts Institute of Technology*, dos Estados Unidos, o *Swedisth ICT*, da Suécia, o instituto alemão *Fraunhofer*, entre outros. Em maio de 2016, foi apontado pela Organização das Nações Unidas (ONU) como uma das principais instituições educacionais do hemisfério Sul.⁴⁸

É uma instituição profissional genuinamente nacional, de cunho privado, há 74 anos formando mão de obra para a indústria brasileira, sob o comando da Confederação Nacional da Indústria (CNI), com sede em Brasília e distribuição de centros de formação em todas as unidades federativas do país. Em cada estado, há uma federação que acompanha e monitora as unidades de formação profissional através de seus Departamentos Regionais (DR). A Federação do estado do Ceará possui atualmente oito unidades de negócios e um Centro de Excelência em

⁴⁸ Informações coletadas através de Agência de notícias CNI, Disponível em: <http://www.portaldaindustria.com.br/cni/imprensa/2016/06/1,89735/senai-e-apontado-pela-onu-como-uma-das-principais-instituicoes-educacionais-do-hemisferio-sul.html>. Acesso em: 11 jan.2017.

Tecnologia e Inovação, que estão localizadas em pontos estratégicos do estado e com as respectivas áreas de atuação, conforme Quadro 6.

Quadro 6 – Unidades SENAI no Estado do Ceará por localização e áreas de atuação

(continua)

SENAI	ÁREAS DE ATUAÇÃO
<p>Barra do Ceará Centro de Formação Profissional Waldyr Diogo de Siqueira. Av. Francisco Sá, 7221 - Barra do Ceará - CEP: 60330-875, Fortaleza – CE.</p>	<p>Automotiva Energia Eletroeletrônica Gestão Segurança no Trabalho Tecnologia da Informação Telecomunicações Transporte.</p>
<p>Mucuripe Centro Regional de Treinamento em Moagem e Panificação Senador José Dias de Macêdo. Rua Benedito Macêdo, 77 - Mucuripe - CEP: 60180-900, Fortaleza – CE.</p>	<p>Alimentos e Bebidas.</p>
<p>Parangaba Centro de Formação Profissional Ana Amélia Bezerra de Menezes e Souza. Av. João Pessoa, 6760 - Parangaba - CEP: 60721-340, Fortaleza – CE.</p>	<p>Têxtil e Vestuário.</p>
<p>Jacarecanga Centro de Formação Profissional Antônio Urbano de Almeida. Av. Padre Ibiapina, 1280 - Jacarecanga - CEP: 60010-690, Fortaleza – CE.</p>	<p>Automação Construção Civil Gestão Gráfica e Editorial Metalmeccânica Metrologia Refrigeração Segurança do Trabalho Tecnologia da Informação.</p>
<p>Horizonte Núcleo Integrado SESI SENAI de Desenvolvimento do Trabalhador. Av. Presidente Castelo Branco, 3600 - Centro - CEP: 62880-000, Horizonte – CE</p>	<p>Automação Couro e Calçados Eletroeletrônica Gestão Tecnologia da Informação.</p>
<p>Sobral Centro de Formação Profissional José Euclides Ferreira Gomes Júnior. Av. Dr. Arimatéia Monte e Silva, 1003 - Campo dos Velhos - CEP: 62030-230, Sobral – CE.</p>	<p>Automação Construção Civil Couro e Calçados Eletroeletrônica Gestão Madeira e Mobiliário Metalmeccânica Segurança do Trabalho Tecnologia da Informação Têxtil e Vestuário.</p>

Quadro 6 – Unidades SENAI no Estado do Ceará por localização e áreas de atuação

(conclusão)

SENAI	ÁREAS DE ATUAÇÃO
<p>Juazeiro do Norte Centro de Formação Profissional Wanderillo de Castro Câmara. Av. Leão Sampaio, 839 - Triângulo - CEP: 63040-000, Juazeiro do Norte – CE.</p>	<p>Construção Civil Couro e Calçados Eletroeletrônica Gestão Metalmeccânica Segurança do Trabalho Tecnologia da Informação Têxtil e Vestuário.</p>
<p>Maracanaú Centro de Educação e Tecnologia Alexandre Figueira Rodrigues. Av. do Contorno, 1395 - Distrito Industrial I - CEP: 61939-160, Maracanaú – CE</p>	<p>Automação Eletroeletrônica Gestão Metalmeccânica Metrologia Petróleo e Gás Polímeros Tecnologia da Informação.</p>
<p>Maracanaú Centro de Excelência em Tecnologia e Inovação Av. do Contorno, 1395 - Distrito Industrial I - CEP: 61939-160, Maracanaú – CE</p>	<p>Serviços de consultoria. Ensaio laboratoriais. Projetos de inovação de processos e produtos nas áreas de construção civil, alimentos e bebidas, meio ambiente, logística. Serviços em eletrometalmeccânica.</p>

Fonte: SENAI.

A unidade SENAI realçada em negrito no Quadro 3, Centro de Formação Profissional Antônio Urbano de Almeida, sítio dessa pesquisa, foi a primeira unidade de ensino do SENAI instalada no Ceará, inaugurada em 1943, recebendo à época a denominação de Escola SENAI de Fortaleza. Em 1978, em homenagem ao seu primeiro Diretor Regional, a unidade passou a se chamar Centro de Formação Profissional Antônio Urbano de Almeida. Buscando continuamente a qualidade dos seus serviços, é certificado pela Norma ISO 9001, com foco de atuação na área de Educação Profissional⁴⁹.

Essa explanação sobre o lócus da pesquisa remete à importância dada ao planejamento e organização da mesma, em que Minayo (1993) coloca como buscar perenemente respostas práticas para os problemas sociais. Sobre isso, a autora observa que “[...] cada sociedade humana se constrói num determinado espaço e se organiza de forma particular e diferente de outras” (MINAYO, 1993, p.12). O estudo pautará as questões sociais, dessa forma, não se pretende a busca

⁴⁹ Disponível em: <<http://www.senai-ce.org.br/unidades>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

pela verdade, mas sim uma busca contínua por soluções práticas às mazelas sociais.

A pesquisa buscou investigar à questão central da dissertação que é “Como o SENAI-Ce oferece qualificação profissional às pessoas com deficiências”, procurando encontrar as respostas ao traçar a constituição do perfil socioeconômico da turma entrevistada, analisando a satisfação da mesma durante a formação e a qualidade da qualificação oferecida, analisando o quantitativo de pessoas atendidas nos anos de 2014 e 2015 pelo SENAI-Ceará e descrevendo as deficiências mais atendidas e em que cursos foram oferecidos nos anos de 2014 e 2015. Dessa forma, avaliando o Programa SENAI de Ações Inclusivas (PSAI) e sua prática no cotidiano profissional das pessoas com deficiências, por ser o objetivo do programa desenvolver a educação profissional para um público excluído e que, em sua grande maioria, não está inserido nas escolas profissionais formais. Surge então a indagação: será que esses cursos ofertados estão sendo adequados para o desenvolvimento das potencialidades de cada indivíduo com deficiência?

As categorias assinaladas nos dois primeiros capítulos – Educação Profissional, profissionalização, pessoas com deficiências, inclusão social, inserção profissional – serão neste capítulo ratificadas nas respostas aos objetivos específicos da pesquisa. À medida que os dados, análises e resultados forem sendo apresentados, as categorias os acompanharão para dar significado e agrupamento às ideias e respostas da pesquisa. As categorias são empregadas para estabelecer classificações. Trabalhar com elas significa agrupar elementos, ideias ou expressões em torno de um conceito capaz de abranger tudo isso (MINAYO; DESLANDES; GOMES, 2007, p. 70).

Para Amado (2013), categorizar consiste no processo pelo qual os dados brutos são transformados e agregados em unidade que permitem uma descrição exata das características relevantes do conteúdo (AMADO, 2013, p. 312). A visão desse mesmo autor relata que, na categorização, a análise de conteúdo é fundamental e deve ser muito bem pensada e interpretada. Menciona que o papel da análise de conteúdo “trata-se de uma técnica de investigação que permite fazer inferências, válidas e replicáveis, dos dados para o seu contexto” (AMADO, 2013, p. 303).

O programa analisado foi criado pelo SENAI que, historicamente, sempre procurou oferecer em suas escolas distribuídas pelo país atendimento ao público

vulnerável, seja através de convênios com organizações governamentais ou não governamentais, seja pela sua missão em levar educação profissional a todo cidadão (MANICA; CALIMAN, 2012). Idealizado para a população que fica à margem da sociedade e para suprir o papel de desenvolvimento sustentável e responsabilidade social fomentando o crescimento da indústria, esse programa engloba as políticas públicas na esfera da assistência social, no âmbito da Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), da Política Nacional de Assistência Social – PNAS e Sistema Único de Assistência Social - SUAS. A LOAS institui e define o perfil da política de assistência social, a PNAS desenvolve e detalha a política de assistência e o SUAS cria instrumentos de operacionalização da lei e da política de assistência. Esse conjunto legislativo teve início com a Constituição Federal de 1988. A interrelação dos indicadores de desempenho do programa – crescimento econômico, mais emprego e renda, elevação da qualidade de vida, diminuição das desigualdades regionais e sociais, expansão dos negócios com geração de valor com as questões sociais – perpassa todo o sentido da política de assistência social brasileira. Segundo Avritzer (2016), nos últimos anos, têm ocorrido mudanças nas políticas distributivas de distribuição de renda e mobilização social, entre outras, porém, segundo ele, essas políticas tiveram início somente com a constituição de 1988. Sobre isso, ele afirma:

Essas políticas têm origem durante o processo de democratização, 1985-1988, quando ficou patente a péssima distribuição de renda e, principalmente, a baixíssima universalização do acesso a direitos como saúde, educação e política de assistência social. Até 1988 o acesso à saúde não era possível a todos; a educação só era assegurada por lei nos quatro primeiros anos do ensino fundamental, e o Brasil estava entre os cinco piores países da América Latina em performance na área de educação. A assistência social existia como auxílio pontual aos pobres, e não como direito reconhecido pelo Estado (AVRITZER, 2016, p. 20).

O autor citado relata que o início das transformações sociais foi com a Constituição Federal, continuando no transcorrer do século XX, em que foram estabelecendo “novos arranjos das políticas sociais” com a “universalização da saúde, transformação da assistência social em direito, abertura de incentivos para processos de participação social, adequação de status entre classes sociais”, entre outros, o que fez o Brasil se diferenciar entre os países sul-americanos. O mesmo autor ainda enfatiza que essa proposta de desenvolvimento da democracia e aumento da inclusão, exitosa até então, passa atualmente por um momento político

conflitante, denominado pelo autor de “presidencialismo de coalisão”⁵⁰, incapacitando a ampliação da participação popular, colocando em risco um direito conquistado de anos de luta em cheque e trazendo a regressão às políticas sociais inclusivas.

A região Nordeste, em comparação com as demais regiões brasileiras, apresenta em todos os seus estados um maior número de pessoas com algum tipo de deficiência, com destaque para os estados do Rio Grande do Norte (27,86%), Paraíba (27,76%) e Ceará (27,69%), primeiro, segundo e terceiro lugares respectivamente. O Ceará tem 2.340.150 pessoas com algum tipo de deficiência. A maioria mora na cidade, possuem um índice de analfabetismo alto, a maior parte são do sexo feminino. As deficiências investigadas no Censo foram visuais, auditivas, motora, mental ou intelectual. A deficiência com o maior número de pessoas no estado foi a visual, totalizando 1.871.784 pessoas. O Censo contabilizou essa deficiência como aqueles que não consegue ver de modo algum, ver com grande dificuldade, ver com alguma dificuldade.

Cabe esclarecer aqui o que é cada uma das deficiências e que, segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), o próprio conceito de deficiência teve evolução, do modelo médico para a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF). A OMS esclarece que o modelo médico considerava somente a patologia física e o sintoma associado que dava origem a uma incapacidade, enquanto o CIF vê a pessoa com deficiência em sua totalidade (BRASIL, 2010).

Nesse mesmo Censo, foram consideradas com deficiência severa visual, auditiva e motora as pessoas que declararam ter grande dificuldade ou que não conseguiam ver, ouvir ou se locomover de modo algum, e para aquelas que declararam ter deficiência mental ou intelectual. Quando uma pessoa possui mais de um tipo, diz-se que essa possui deficiências múltiplas. Sendo assim, pessoas com deficiências são as que se enquadram nas categorias definidas pelo Decreto Federal 3.298/1999, alterado pelo Decreto 5.296/2004. São elas:

⁵⁰ Presidencialismo de coalisão pode ser entendido de duas formas: como solução institucional para um problema político específico, a saber, uma configuração da relação entre eleições presidenciais e representação proporcional no congresso, no qual o presidente não alcança a maioria na Casa; ou como maneira de realizar amplas coalizões que despolitizam uma agenda progressista da política no Brasil (AVRITZER, 2016, p. 29).

Deficiência Física ou motora: 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, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

Deficiência Auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de 41 dB ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000HZ e 3.000HZ.

Deficiência Visual: cegueira, na qual a acuidade visual seja igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

Deficiência Mental ou Intelectual: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer, trabalho (IBDD, 2009)

Está entre os objetivos desta pesquisa analisar o quantitativo de pessoas com deficiências qualificadas nos anos de 2014 e 2015 e descrever quais dessas deficiências foram mais atendidas pelo SENAI-Ce e em que cursos ocorreram esse atendimento no decorrer dos anos citados. A pesquisa para a obtenção dessas informações será por meio de “registros em arquivos” emitidos através de relatórios da instituição referentes aos anos citados. “Devido ao seu valor global, os documentos desempenham um papel óbvio em qualquer coleta de dados, ao realizar estudos de caso.” (YIN, 2001, p. 109).

É importante definir o termo *deficiência* para que fique clara a forma como se deve atender a essa clientela. O Decreto 3.298/1999, que regulamenta a Lei 7.853/1989 sobre a Política Nacional para a integração das pessoas com deficiência, em seu Art. 3º, define os termos *deficiência*, *deficiência permanente* e *incapacidade* da seguinte forma:

I) **Deficiência:** toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;

II) **Deficiência permanente:** aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;

III) **incapacidade:** uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa

receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 1999).

Os resultados que serão apresentados nessa pesquisa serão pautados sob o método qualitativo, mas, em muitos momentos, será necessária a validação da pesquisa quantitativa, até mesmo para servir de embasamento para as respostas dos sujeitos pesquisados, por isso faz-se necessário a diferenciação entre as duas pesquisas, qualitativa e quantitativa. Partindo do princípio de que os dados numéricos poderão justificar a subjetividade das questões abertas, dessa forma, acredita-se na justificação de uma a outra. “O objetivo principal de uma investigação é de construção do conhecimento. A utilidade de determinado estudo é a capacidade que esse tem de gerar teoria, descrição ou compreensão.” (BOGDAN; BIKLEN, 1994). E, em se tratando da pesquisa qualitativa, essa construção se dá em campo com a observação dos sujeitos da pesquisa. Do ponto de vista antropológico, podemos dizer que sempre existiu a preocupação do *homo sapiens* com o conhecimento da realidade (MINAYO, 2001). Essa preocupação enfatiza a significação de pesquisas nas áreas das ciências sociais.

A pesquisa qualitativa não se preocupa com representatividade numérica, mas, sim, com o aprofundamento da compreensão de um grupo social, de uma organização (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 31).

Minayo (2001) coloca que “a pesquisa qualitativa trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes [...] criticada por seu empirismo, pela subjetividade e pelo envolvimento emocional do pesquisador” (*apud* GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 32). Essa criticidade da pesquisa qualitativa, de certa forma trás vantagens e desvantagens para a busca por identificar resultados mais próximo possível dos sujeitos envolvidos.

Esclarece Fonseca (2002, p. 20, *apud* GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 33a):

Diferentemente da pesquisa qualitativa, os resultados da pesquisa quantitativa podem ser quantificados. Como as amostras geralmente são grandes e consideradas representativas da população, os resultados são tomados como se constituíssem um retrato real de toda a população alvo da pesquisa. A pesquisa quantitativa se centra na objetividade. Influenciada pelo positivismo, considera que a realidade só pode ser compreendida com base na análise de dados brutos, recolhidos com o auxílio de instrumentos padronizados e neutros. A pesquisa quantitativa recorre à linguagem matemática para descrever as causas de um fenômeno, as relações entre variáveis, etc. A utilização conjunta da pesquisa qualitativa e quantitativa

permite recolher mais informações do que se poderia conseguir isoladamente.

As autoras citadas anteriormente colocam ainda que, a pesquisa quantitativa “ênfatiza o raciocínio dedutivo, as regras da lógica e os atributos mensuráveis da experiência humana”, ambas, qualitativa e quantitativa, apresentam pontos fortes e fracos, em que “[...] os elementos fortes de um complementam as fraquezas do outro, fundamentais para o desenvolvimento da ciência” (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 33b)

A escolha do Centro de Formação Profissional Antônio Urbano de Almeida, entre os vários outros que o SENAI possui, deveu-se ao fato deste estar atendendo a uma solicitação da Companhia Siderúrgica do Pecém para cumprimento da cota do Ministério do Trabalho. São “turmas fechadas” ou “especiais”, compondo somente pessoas com deficiência. São quatro turmas no total, na modalidade de Qualificação Básica, Aprendizagem Industrial, dos cursos Assistente Administrativo e Mecânico de Máquinas Industriais, sendo três turmas de Assistente Administrativo e uma turma no Mecânico de Máquinas Industriais. A maioria dos alunos possui deficiência física, sem impedimento para o desempenho das funções correlatas dessas áreas.

Considera-se a discussão acerca da Educação Profissional muito importante no campo da Educação Especial, por isso mesmo foi escolhida como objeto de estudo dessa dissertação.

É importante realçar que a forma particular como foi construída esta pesquisa sucede do método utilizado, é ele que guia a observação do campo e também a sua análise. Para apresentação do cenário do que a pesquisa nos apontou, serão demonstradas, em linhas gerais, as análises e as conclusões. Lembrando Santos (2008) quando diz que, “ao contrário da ciência aristotélica, a ciência moderna desconfia sistematicamente das evidências da nossa experiência imediata” (SANTOS, 2008, p. 24).

A metodologia empregada terá como natureza uma pesquisa aplicada por “gerar conhecimentos para uma aplicação prática”, exploratória por “proporcionar maior familiaridade com o problema”, descritiva por “descrever fatos e fenômenos de determinada realidade” (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 35), com foco nos objetivos da pesquisa, concretizando o conhecimento científico, que Santos (2008) observa dizendo: “Com base nestes pressupostos o conhecimento científico avança

pela observação descomprometida e livre, sistemática e tanto quanto possível rigorosa dos fenômenos naturais” (SANTOS, 2008, p. 25).

Para analisar o programa educativo profissional (PSAI) da instituição de ensino em voga, o estudo de caso será adequado para descobrir o que há de essencial e característico na forma como ocorre essa formação para as pessoas com deficiência. Partindo do ponto de vista dos participantes, na maneira pragmática de conceber tal aprendizado voltado para o mercado de trabalho. Esse momento é cheio de experiência, e para isso é importante o uso da observação direta sem preconceitos, e procurando ao máximo chegar, pelo menos próximo, do pensamento dos sujeitos envolvidos. Sobre essa questão da observação direta, Oliveira (2000) coloca:

A primeira experiência do pesquisador de campo, ou no campo, esteja na domesticação teórica de seu olhar. Isso porque, a partir do momento em que nos sentimos preparados para a investigação empírica, o objeto, sobre o qual dirigimos o nosso olhar, já foi previamente alterado pelo próprio modo de visualizá-lo. Seja qual for esse objeto, ele não escapa de ser apreendido pelo esquema conceitual da disciplina formadora de nossa maneira de ver a realidade (OLIVEIRA, 2000, p. 19).

Esse olhar de que o autor fala se dá pelo primeiro contato com o campo da pesquisa. Nesse caso, a sala de aula do Centro de Formação Profissional Antônio Urbano de Almeida, contemplando os recursos humanos, tecnológicos e ambientais a serem observados.

Parafraseando (MINAYO; DESLANDES; GOMES, 2007), quando Minayo alerta o pesquisador para três obstáculos em uma análise de pesquisa eficiente, primeiro: tirar conclusões à primeira vista, Minayo coloca que, quanto maior a familiaridade do pesquisador com a pesquisa maior poderá ser a ilusão com os resultados, levando a uma simplificação dos dados. Segundo obstáculo é o envolvimento demasiado do pesquisador com os métodos e técnicas a ponto de esquecer os significados presentes em seus dados. Terceiro obstáculo é a dificuldade em articular as conclusões dos dados concretos com conhecimentos mais amplos ou mais abstratos (MINAYO; DESLANDES; GOMES, 2007, p. 68).

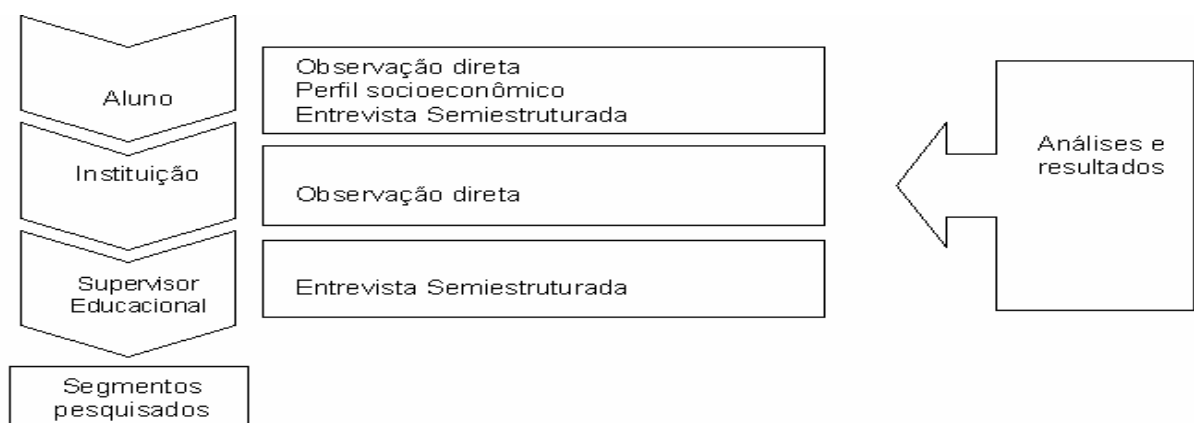
Minayo (2007) também alerta para a fase das análises e aponta três finalidades nessa fase que deverão ser levadas em consideração, por serem complementares na pesquisa de cunho social na visão da autora: compreender os dados coletados, confirmar ou não os pressupostos da pesquisa e/ou responder às questões formuladas e ampliar o conhecimento sobre o assunto pesquisado,

articulando com o contexto cultural do qual faz parte (MINAYO; DESLANDES; GOMES, 2007, p. 69).

Longe de ser o “parente pobre”, os estudos de caso continuam a serem usados de forma extensiva em pesquisa nas ciências sociais e possuem pontos fortes e fracos na observação direta de uma pesquisa, como afirma Yin (2001). As características nos estudos de caso segundo o autor citado são “[...] definição do problema, delineamento da pesquisa, coleta de dados, análise de dados e composição e apresentação dos resultados” (YIN, 2001, p. 6). É dessa forma que essa pesquisa será delineada.

Na visão de Yin (2001, p. 32), estudo de caso “[...] é uma investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro de seu contexto da vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não estão claramente definidos”. A expressão “não está claramente definida” do autor, pode-se levar em conta que, muitas coisas poderão ocorrer no decorrer da pesquisa através das observações diretas. Mesmo com um roteiro pré-definido, um plano pré-elaborado, o decorrer da pesquisa revelará muitos fatores não imaginado durante o planejamento. Nessa perspectiva, o caso em estudo, que será “um estudo de caso único”, o qual entende-se como o mais apropriado, terá como resultado final a análise de como o programa de inclusão criado pelo SENAI para as pessoas com deficiências está sendo executado. Dessa forma, o trabalho de campo seguiu uma sequência de momentos, descritos a seguir, que iremos chamar de “sequência da pesquisa”, conforme a necessidade e disponibilidade dos segmentos pesquisados.

Figura 3 – Sequência da pesquisa



Seguindo essa sequência como plano da pesquisa do método escolhido, estudo de caso, mesmo assim poderão ocorrer inúmeras variáveis. O autor Yin (2001) coloca, sobre isso, que:

A investigação de estudo de caso enfrenta uma situação tecnicamente única em que haverá muito mais variáveis de interesse do que pontos de dados, e, como resultado, baseia-se em várias fontes de evidências, com os dados precisando convergir em um formato de triângulo, e, como outro resultado, beneficia-se do desenvolvimento prévio de proposições teóricas para conduzir a coleta e a análise de dados (p. 33).

A pesquisa visará à aplicação de observação direta, questionário socioeconômico, entrevistas semiestruturadas e consulta documental. O questionário socioeconômico será aplicado somente aos alunos que estão frequentando o curso Assistente Administrativo para a Companhia Siderúrgica do Pecém (CSP), modalidade Aprendizagem Industrial de iniciação profissional em uma das unidades de ensino do SENAI, o Centro de Formação Profissional Antônio Urbano de Almeida. As entrevistas semiestruturadas serão aplicadas para os alunos da turma citada e o supervisor educacional que acompanha a Educação Profissional dessa turma.

A geração dos dados nesta pesquisa se deu fazendo uso de questionários, entrevistas semiestruturadas, observações diretas, documentos, dados estatísticos, banco de dados, instrumentos sintonizados com a pesquisa qualitativa e a quantitativa. As observações diretas “in loco” terão como função preponderante na constituição do pensamento, na comunicação entre as pessoas e, como o processo será criado e desenvolvido socialmente, permitirá que se apreenda a realidade onde os sujeitos estarão atuando, enquanto o questionário socioeconômico, aplicado somente aos 13 alunos da turma do curso Assistente Administrativo, do universo total de 60 sujeitos, será para identificar o perfil social dessa turma.

A tabulação obedecerá à apresentação das respostas obtidas através de análise e confrontação com as ideias bibliográficas e análise final. Apesar dos participantes terem autorizado e assinado os direitos autorais do conteúdo respondido e terem decidido, por livre e espontânea vontade acerca da divulgação dos resultados, foi decidido não identificar o participante por suas falas e respostas dadas, de maneira a preservar a sua identidade de qualquer fato que possa vir a

acontecer (ver Apêndice D). Dessa forma, serão identificados por códigos usando letras maiúsculas do alfabeto e número arábico, seguindo uma sequência do alfabeto com os números, por exemplo: A1, B2, C3... M13.

Com os segmentos definidos, a pesquisa se desenvolveu em cinco momentos. O primeiro momento ocorreu com uma visita de conhecimento para uma observação direta. Esse primeiro encontro foi com os alunos, principais sujeitos da pesquisa. Os mesmos já haviam sido informados da proposta de trabalho pela supervisão educacional da instituição dias antes. O momento sucedeu com uma conversa apresentando o objetivo da visita, falando do estudo proposto e os convidando para participar das descobertas da pesquisa. Após esse preâmbulo, ocorreu a apresentação da pesquisadora, seus desejos, sonhos e aspirações com a temática da pesquisa – pessoas com deficiência. Foi solicitado que se apresentassem falando sobre si – sonhos, desejos e aspirações, conhecimentos sobre o mercado de trabalho e a lei de cotas, sobre a empresa CSP. Após essa conversa, a pesquisadora explicou que iria permanecer em sala para observações e que eles poderiam continuar o que eles estavam fazendo – aula de informática. Esse momento ocorreu no laboratório de Informática, pois estavam cursando a Unidade Curricular⁵¹ Gestão Organizacional, com os conhecimentos⁵² de Informática - Editor de Textos. No primeiro momento, foi entregue à instituição o plano de trabalho para o decorrer da pesquisa com as datas, que poderia ser negociado conforme disponibilidade da instituição e da turma.

O universo da pesquisa foi composto de 60 alunos, divididos nos cursos Assistente Administrativo e Mecânico de Máquinas Industriais. Sendo 42 alunos do curso Assistente Administrativo, dividido em três turmas, e 18 do curso Mecânico de Máquinas Industriais – uma turma. Os dois cursos são na modalidade de Qualificação Básica - Iniciação Profissional, “Aprendizagem Industrial”, portanto todos são aprendizes.

A Constituição Federal atribui legalidade ao trabalho de jovens maiores de 14 anos e menores de 18 anos somente sob Contrato de Aprendizagem⁵³,

⁵¹ No sistema regular de ensino é chamada de disciplina, matéria, cadeira.

⁵² No sistema regular de ensino é chamado de conteúdo programático, assunto, programa.

⁵³ Contrato de Aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, com duração máxima de dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de 14 e menor de 24 anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz, a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a essa formação.

regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. A Lei da Aprendizagem passou por um processo de modernização nos últimos anos no Brasil, foram promulgadas, a 10.097/2000, depois 11.180/2005 e posteriormente a 11.788/2008. Essas leis são regulamentadas pelo Decreto 5.598 de 1º de dezembro de 2005, “que com as diretrizes curriculares estabelecidas na Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE n.º 615, de 13 de dezembro de 2007”, relata a importância da aprendizagem para a inserção no mercado de trabalho, disponível no manual da aprendizagem do MTE. Ressalta também que é de responsabilidade do MTE fiscalizar o cumprimento dessa lei.

A aprendizagem proporciona a qualificação social e profissional adequada às demandas e diversidades dos adolescentes, em sua condição peculiar de pessoa em desenvolvimento, dos jovens, do mundo de trabalho e da sociedade quanto às dimensões ética, cognitiva, social e cultural do aprendiz (BRASIL, 2009).

A lei da aprendizagem foi concebida para jovens com e sem deficiência. As vantagens de uma empresa aderir à aprendizagem são bem maiores que as desvantagens. A começar pela contratação de pessoal, que requer tempo e, dependendo do cargo a ser preenchido, o custo, que é alto. Já na aprendizagem, como serão contratados sob um “contrato especial” e em parceria com uma instituição que é encarregada da “formação técnico profissional metódica”⁵⁴, as exigências não precisam serem altas. A aprendizagem cria oportunidades para o aprendiz e empresa, além de deixar a marca de responsabilidade social no estabelecimento classificando-o como “empresa cidadã”, contribui na formação do jovem “aprendiz”⁵⁵, deixando-o apto para o desempenho de várias atividades laborais, ensinando esse jovem a lidar com situações inerentes ao mundo do trabalho moderno, dessa forma, ajudando às empresas formarem seus recursos humanos, insumo cada mais necessário em um cenário de mudanças tecnológicas constantes. Esse programa de âmbito federal tem como função principal a inserção

⁵⁴ Entende-se por formação técnico-profissional metódica para os efeitos do contrato de aprendizagem as atividades teóricas e práticas, metodicamente organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho. Art. 6º do Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2005/decreto/d5598.htm>. Acesso em: 16 jan. 2017.

⁵⁵ Aprendiz é o jovem maior de 14 e menor de 24 anos de idade que celebra contrato de aprendizagem nos termos do art. 428 da CLT. A condição de aprendiz, portanto, pressupõe formalização do contrato do jovem pela empresa e da sua matrícula em curso ou programa de aprendizagem no SENAI. A idade máxima prevista não se aplica a aprendizes portadores de deficiência (Decreto n.º 5.598/2005, art. 2º, parágrafo único).

do jovem ao primeiro emprego, maior de 14 anos e menor de 24 anos de idade, sendo que, para as pessoas com deficiência, não se aplica o limite de 24 anos. Sobre a contratação do programa de aprendizagem, o MTE (2009) coloca:

A formação técnico-profissional deve ser constituída por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, em programa correlato às atividades desenvolvidas nas empresas contratantes, proporcionando ao aprendiz uma formação profissional básica. Essa formação realiza-se em programas de aprendizagem organizados e desenvolvidos sob orientação e responsabilidade de instituições formadoras legalmente qualificadas. O aprendiz é o jovem com idade entre 14 e 24 anos, matriculado em curso de aprendizagem profissional e admitido por estabelecimentos de qualquer natureza que possuam empregados regidos pela CLT. A matrícula em programas de aprendizagem deve observar a prioridade legal atribuída aos Serviços Nacionais de Aprendizagem e, subsidiariamente, às Escolas Técnicas de Educação e às Entidades sem Fins Lucrativos (ESFL) que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e a educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (CMDCA), em se tratando de aprendizes na faixa dos 14 aos 18 anos.

O segundo momento da pesquisa foi a aplicação do questionário socioeconômico, e aqui ficou registrado a constituição do perfil social e econômico dos principais sujeitos dessa pesquisa, os treze alunos da turma do curso Assistente Administrativo. Essa é uma amostra do perfil das pessoas com deficiências que estão na educação profissional no SENAI-Ce, unidade de ensino Antônio Urbano de Almeida. O questionário foi estratificado em três blocos de interesses: identificação pessoal dos sujeitos, situação socioeconômica familiar e situação de infraestrutura habitacional.

A função do método de questionário nesta pesquisa difere-se da entrevista por ser por escrito. É bem familiar ao que Minayo (2007) denomina de hermenêutico-dialético, em que a fala dos atores sociais é situada em seu contexto para melhor ser compreendida, onde o ponto de partida é o interior da fala e como ponto de chegada, o campo da especificidade histórica e totalizante que a fala produz.

Os autores Minayo, Deslandes e Gomes (2007) destacam, na análise de conteúdo, duas funções – verificação de hipóteses e/ou questões, ou seja, encontrar respostas, e descobrir o que está por trás dos conteúdos manifestos. Segundos os autores, ambas se complementam (MINAYO; DESLANDES; GOMES, 2007, p. 74).

Com base nos dados coletados no questionário socioeconômico (Apêndice A), foi possível constituir o perfil social e econômico das pessoas com

deficiências formadas pelo SENAI e analisar o universo dessa turma através das variáveis de identificação pessoal, situação socioeconômica familiar e infraestrutura habitacional - sexo, faixa etária, estado civil, escolaridade, renda, tipo de deficiência, cor/raça, ocupação, composição familiar, condição de saúde, participação social. Essas informações permitiram a construção de um dos objetivos da pesquisa, que foi a constituição do perfil socioeconômico das pessoas com deficiências que estão na educação profissional do SENAI-Ceará.

Essa identificação socioeconômica dos sujeitos da pesquisa mostrou o perfil dessa clientela e facilitou a percepção de quem são, como vivem, em que participam, que deficiência possuem. Nessa lógica, Santos (2008) coloca:

A relação com o desconhecido e com a ignorância no modo da conquista e da redução ao que já se sabe ou ao que se pode dizer com base no que se sabe contrasta com a posição cautelosa e edificante de interrogar e respeitar o que não se conhece, procurar produzir conhecimento novo na base de um reconhecimento do que não se sabe e do que se pode aprender de novo na relação com esses novos objetos (p. 149).

Da amostra pesquisada, onze (11) possuem deficiência física, um (1) auditiva e um (1) visual. 85% das deficiências dessas pessoas foram de origem congênita e 15% adquirida, apesar das estatísticas brasileiras colocarem as deficiências adquiridas em níveis maiores que as congênitas⁵⁶. A Tabela 2 apresenta os tipos de deficiências dos sujeitos da pesquisa, e 84,62% dos entrevistados possuem algum tipo de deficiência Física/Motora, 7,69% visual e 7,69% auditiva.

Segundo o IBGE (2010), a deficiência visual apresentou a maior ocorrência, afetando 18,6% da população brasileira. Em segundo lugar, está a deficiência física/motora, ocorrendo em 7% da população, seguida da deficiência auditiva, em 5,10% e da deficiência mental ou intelectual, em 1,40%. As deficiências físicas dos entrevistados eram desde um braço que nascera diferente, uma perna menor que a outra, uma mão diferente a amputação de um dos membros inferiores. A pessoa com deficiência visual dessa pesquisa, por possuir baixa visual, não precisou do recurso do braille para a resolução do questionário, porém foi preciso fazer o acompanhamento através da leitura, e o mesmo possuía lentes especiais para perto que o ajudava bastante em seu dia a dia. O sujeito com deficiência

⁵⁶ No Brasil, 56,6% das deficiências são adquiridas. Isso se deve, principalmente, pelo aumento considerável da violência urbana. Disponível em: <http://isocial.com.br/dados-da-deficiencia.php>. Acesso em: 15 jan.2017.

auditiva fazia uso de prótese auditiva, portanto, não precisou do uso de intérprete de libras. Segundo os dados da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS, 2014), a deficiência que mais emprega no mercado é a física, seguida da auditiva e visual, por último a mental/intelectual, que ainda é a mais estigmatizada pelo mercado de trabalho.

Tabela 2 – Tipos de deficiências dos sujeitos da pesquisa

Descrição	Frequência	%
Física/Motora	11	84,62
Visual	1	7,69
Auditiva	1	7,69
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa de Campo realizada no período de agosto a dezembro/2016.

Os dados sobre a faixa etária dos pesquisados estão apresentados na Tabela 3. A maior idade foi 44 anos e a menor, 21 anos. Segundo o IBGE, Censo de 2010, mais de 45 milhões de brasileiros têm alguma deficiência; desses, 9,5 milhões são idosos. Nossos pesquisados fazem parte da população economicamente ativa – PEA, que, de acordo com o IBGE (2010), havia 44.073.377 pessoas com pelo menos uma deficiência em idade ativa, mas 23,7 milhões não estavam ocupadas e nesse mesmo ano, o maior contingente de pessoas ocupadas foi representado pelo grupo na faixa etária de 40 a 59 anos, cuja população era de 10.708.757 trabalhadores (IBGE, 2010).

Tabela 3 – Faixa etária dos sujeitos da pesquisa

Descrição	Frequência	%
21 a 41 anos(M)	9	69,23
28 a 44 anos(F)	4	30,77
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa de Campo realizada no período de agosto a dezembro/2016.

A variável de gênero na pesquisa mostrada na Tabela 4 apresentou 69,23% masculino e 30,77% feminino, prevalecendo a incidência de homens. Segundo o IBGE (2010) para cada 100 mulheres na população total brasileira, existiam 96 homens. Para o segmento populacional da pessoa com deficiência, para cada 100 mulheres existiam 76,7 homens. A incidência de mortes precoce do

gênero masculino entre as pessoas com deficiências sempre foi muito maior do que no gênero feminino. Do total de pessoas com algum tipo de deficiência no Brasil - 45.606.048 habitantes (23,9% da população total), a maioria são mulheres - 25.800.681 (26,5%) e 19.805.367 (21,2%) são homens (IBGE, 2010).

Tabela 4 – Gênero dos sujeitos da pesquisa

Descrição	Frequência	%
Masculino	9	69,23
Feminino	4	30,77
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa de Campo realizada no período de agosto a dezembro/2016.

A Tabela 5 retrata o local de nascimento dos sujeitos da pesquisa. 84,62% são naturais de Fortaleza, 7,69% de Canindé-Ce e também 7,69 do Maranhão. Do total, dez (10) residem em Fortaleza, distribuídos nos bairros Mondubim, Joaquim Távora, José Walter, Montese, Rodolfo Teófilo, Planalto Pici, Barra do Ceará, Maraponga, Vila Betânia, dois (2) em Caucaia e um (1) em Maracanaú.

Tabela 5 – Naturalidade dos sujeitos da pesquisa

Descrição	Frequência	%
Fortaleza	11	84,62
Canindé-Ce	1	7,69
Maranhão	1	7,69
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa de Campo realizada no período de agosto a dezembro/2016.

As diferenças de “raça ou cor”⁵⁷ para identificar os grupos raciais com deficiência nunca aconteceram de maneira análoga. Dessa forma, foram registrados os maiores percentuais na cor preta e amarela em ambos os gêneros, com uma forte tendência no sexo feminino (IBGE, 2010). Segundo o IBGE (2010), as

⁵⁷ As raças são uma forma ancestral e recorrente de representar a diversidade humana, que antecede ao uso da palavra raça para designar suas variedades. Muda para se adequar às situações reais nas quais se aplica e aos usos de cada tempo histórico e cada cultura, todavia mantendo um núcleo canônico de significados subjacente a todas as suas encarnações. Na Antiguidade e na Idade Média, outras palavras foram usadas para designar a prática de distinguir e hierarquizar povos, culturas ou nações (OSÓRIO *apud* PETRUCCELLI, 2013).

mulheres negras apresentaram a maior incidência, em 30,9% do total da população negra. Nesse grupo, também foi registrada a maior diferença entre homens e mulheres, de 7,4%. No segmento da cor branca, essa diferença foi de 4,7%; no de cor amarela, de 5,1%; na de cor parda, de 5,6% e na raça indígena, de 3,4%, sendo essa a menor diferença de ocorrência entre os gêneros.

A Tabela 6 apresenta a autoclassificação ou autoidentificação⁵⁸ que os entrevistados escolheram em relação à cor ou raça. 53,85% declararam ser de cor branca, 38,46% disseram ser cor parda e 7,69% afirmaram ser de cor amarela. Entre os participantes da pesquisa, não teve ninguém que se autodeclarasse com raça indígena e na cor preto.

Tabela 6 – Autodeclaração da cor dos sujeitos da pesquisa

Descrição	Frequência	%
Branca	7	53,85
Parda	5	38,46
Amarela	1	7,69
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa de Campo realizada no período de agosto a dezembro/2016.

Quanto ao estado civil dos pesquisados, a Tabela 7 sinaliza que 46,15% são solteiros, 23,08% são casados, 23,08% vivem em união estável e 7,69% são divorciados.

Tabela 7- Estado civil dos sujeitos da pesquisa

Descrição	Frequência	%
Solteiros	6	46,15
Casados	3	23,08
União estável	3	23,08
Divorciado	1	7,69
Total	13	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa de Campo realizada no período de agosto a dezembro/2016.

A Tabela 8 apresenta que, dos sujeitos da pesquisa entrevistados, 53,85% haviam concluído o Ensino Médio, 38,46% estavam cursando faculdade e

⁵⁸ Atribuição de uma categoria étnico-racial escolhida pela própria pessoa. Também chamada processo de identificação ou de classificação (PETRUCCELLI, 2013, p. 44).

7,69% cursavam o Ensino Técnico. Os dados da RAIS por grau de instrução e tipo de deficiência revelam que “[o] Ensino Médio completo concentra o maior número de vínculos empregatícios. Entre os cinco tipos de deficiência, o menor número de vínculos empregatícios ocorre na categoria dos Analfabetos” (RAIS/MTE 2013).

A turma entrevistada se encontra num patamar visivelmente bom em termos de nível de escolaridade exigida pelo mercado de trabalho, mas, segundo relatos dos mesmos, ainda há muitas resistências. Segundo eles, se deparam diariamente com muitas barreiras – atitudinais e arquitetônicas estão sempre no topo. “É preciso ser guerreiro!”, frisou um dos sujeitos durante a entrevista.

Grande parte da população com deficiência no Brasil (45.606.048) em 2010 era de pessoas sem instrução e ensino fundamental completo. Esse contingente chegava a 61,1%. “Na população com deficiência, 14,2% possuíam o fundamental completo, 17,7%, o médio completo e 6,7% possuíam superior completo” (IBGE, 2010). Esse era o retrato da escolaridade em 2010 em nosso país.

Tabela 8 – Escolaridade dos sujeitos da pesquisa

Descrição	Frequência	%
Ensino Médio Completo	7	53,85
Ensino Técnico Incompleto	1	7,69
Ensino Superior Incompleto	5	38,46
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa de Campo realizada no período de agosto a dezembro/2016.

Tabela 9 – Sujeitos da pesquisa estudando atualmente

Descrição	Frequência	%
Sim	6	46,15
Não	7	53,85
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da Pesquisa de Campo realizada no período de agosto a dezembro/2016.

No momento da pesquisa, 46,15% estavam estudando. Desse quantitativo, um (1) frequentava o curso técnico em Informática, cinco (5) cursavam o nível superior nos cursos de Jornalismo, Secretário Executivo, Recursos Humanos,

Letras e Logística. Enquanto 53,85% não estavam estudando⁵⁹ no momento da pesquisa, conforme dados retratados na Tabela 9.

No quesito ocupação (Tabela 10) – Trabalhando atualmente, todos estavam sob o contrato de aprendizagem com a Companhia Siderúrgica do Pecém – CSP, na função de aprendiz, visto que, não há limite de idade para aprendizes com deficiência, ganhando salário-mínimo-hora, razão de estarem participando da formação profissional, fase teórica. 69,23% era aprendiz do sexo masculino e 30,77%, aprendiz do sexo feminino. Quanto à experiência profissional anterior, dos treze sujeitos, apenas um estava sendo primeiro emprego, enquanto os doze (12) já tinham assinatura em carteira, conseqüentemente, já haviam passado por emprego formal e na área de administração geral.

Segundo dados oficiais, dos 44 milhões de deficientes que estão em idade ativa, 53,8% estão desocupados ou fora do mercado de trabalho. A população ocupada com pelo menos uma das deficiências investigadas representava 23,6% (20,3 milhões) do total de ocupados (86,3 milhões). 40,2% tinham a carteira de trabalho assinada; na população geral, esse índice é de 49,2%⁶⁰. No caso da pesquisa, tratou-se de uma amostra em uma turma sob contrato de aprendizagem, por isso estavam todos trabalhando.

Tabela 10– Sujeitos da pesquisa trabalhando atualmente

Descrição	Frequência	%	Função
Masculino	9	69,23	Aprendiz
Feminino	4	30,77	Aprendiz
TOTAL	13	100,00	0

Fonte: Dados da pesquisa de campo realizada no período de agosto a dezembro/2016.

Segundo o IBGE (2010), 46,4% dos ocupados com ao menos um tipo de deficiência recebiam até um salário mínimo; segundo a RAIS (2015), os rendimentos médios das pessoas com deficiência foram de R\$ 2.489,74, valor menor que a média dos rendimentos do total de vínculos formais (R\$ 2.655,60). Em relação ao ano de 2014, esse resultado indica um aumento nos rendimentos médios do total de

⁵⁹ A participação no curso de aprendizagem é considerada jornada de trabalho, por os aprendizes está recebendo por essas horas e as mesmas ser contabilizadas na carteira de trabalho.

⁶⁰ Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/geral,brasil-tem-45-6-milhoes-de-deficientes,893424>>. Acesso em: 13 jan. 2017.

peças com deficiência, da ordem de 8,05%, oriundo, principalmente, do crescimento dos rendimentos das peças com múltipla (+1,97%). Os dados oficiais das instituições citadas deixam claro que vêm ocorrendo aumentos sucessivos a cada ano, mas que não é o caso da pesquisa com a turma em pauta.

Nos dados da pesquisa em questão, observou-se que, entre os rendimentos dos entrevistados, alguns recebiam mensalmente até dois salários mínimos. Esse fato ocorreu com dois (2) dos sujeitos, que, para melhorar a renda mensal, exerciam outras atividades lucrativas extras de maneira autônoma em suas horas livres, mas que não se encontra formalmente na Tabela 11, porém ajuda na renda mensal familiar desses.

Tabela 21 – Origem da situação financeira dos sujeitos da pesquisa

Descrição	Frequência	%
Trabalho formal	13	86,67
Benefício de Prestação Continuada (BPC)	1	6,67
Bolsa Família	1	6,67
TOTAL	15	100,00

Fonte: Dados da pesquisa de campo realizada no período de agosto a dezembro/2016.

A renda principal para a manutenção familiar dos entrevistados advém do trabalho formal que equivale a 86,67% e corresponde ao contrato de aprendizagem com a CSP, ou seja, o salário mínimo hora, que equivale a aproximadamente o mínimo vigente, além do trabalho formal, um dos sujeitos (6,67%) recebe o Benefício de Prestação Continuada (BPC)⁶¹ e o outro (6,67%) recebe o Bolsa Família. Sustentar uma família de duas pessoas, por exemplo, precisando pagar alimentação, aluguel, água, luz, transporte, lazer com essa renda seria inimaginável, mas essa é a realidade da turma pesquisada. Uma mão de obra barata para a empresa, com “certa qualidade”, mas que não tem reconhecimento equivalente ao trabalho desempenhado pelos mesmos. Nessa perspectiva, a maioria dos

⁶¹ O BPC é um benefício constitucional regulamentado pela Lei Orgânica da Assistência Social 8.742, de 7 de dezembro de 1993 (LOAS), regulamentada pelo Decreto Federal 6.214, de 26 de setembro de 2007, alterado pelo Decreto 6.564, de 12 de setembro de 2008, regulamentado pela Portaria Conjunta MDS/INSS nº 1, de 29 de maio de 2009. Ele é a garantia de um salário mínimo por mês à pessoa com deficiência, de qualquer idade, com incapacidade para a vida independente e para o trabalho, e aos idosos a partir de 65 anos. Em ambos os casos é necessário que não possuam meios para prover sua subsistência, e nem de tê-la provida por sua família. A renda familiar por pessoa deve ser igual ou inferior a ¼ do salário mínimo (IBDD, 2009, p. 8).

trabalhadores, mesmo trabalhando formalmente, se vê obrigada a desempenhar “serviços extras” para suprir as necessidades básicas da família.

Segundo dados oficiais IBGE (2010), o percentual de trabalhadores com deficiência que trabalha por conta própria (27,4%) e sem carteira assinada (22,5%) é maior do que o registrado no total da população, de 20,8% e 20,6%, respectivamente. Em relação às necessidades nossa de cada dia, frisou o Sujeito 2B: “Nós temos filhos e mulher para sustentar!”.

Nas Tabelas seguintes (12, 13 e 14), são apresentadas a situação econômica familiar quanto ao tamanho, renda e escolaridade dos componentes familiares.

Tabela 12 – Composição familiar dos sujeitos da pesquisa

Descrição	Frequência	%	Total de Pessoas
1 Pessoa	1	7,69	1
2 Pessoas	4	30,77	8
3 Pessoas	5	38,46	15
4 Pessoas	1	7,69	4
5 Pessoas	2	15,38	10
TOTAL	13	100,00	38

Fonte: Dados da pesquisa de campo realizada no período de agosto a dezembro/2016.

Quanto à composição familiar dos entrevistados (Tabela 12), foram trinta e oito (38) pessoas no total, incluindo os sujeitos da pesquisa (13) e as crianças, que foram sete (7). Na composição familiar, nenhum possuía deficiência. O quantitativo de pessoas em cada casa dos sujeitos da pesquisa apresentou uma variedade de uma a cinco pessoas morando na mesma casa. O que morava sozinho tinha um filho que morava com a mãe; no momento da pesquisa, estava divorciado. A família com o maior número de pessoas entre os entrevistados possuía cinco integrantes, enquanto que a menor família apresentou dois componentes. Na ordem de composição das famílias, em termos quantitativos *per capita* crescentes, ficaram dessa forma: uma pessoa que morava sozinho representou 7,69%, quatro famílias compostas de duas pessoas (30,77%), cinco famílias compostas de três pessoas (38,46%), uma família com quatro pessoas (7,69%) e duas famílias com cinco pessoas (15,38%), totalizando 38 indivíduos. Dessa população, os que estavam em

fase economicamente ativa, nem todos estavam contribuindo financeiramente para o sustento familiar, como mostra a Tabela 13. Dos componentes das famílias, quatro (4) estavam desempregados, o que corresponde a 23,53% negativos na contribuição financeira da família, um (1) era aposentado, o que resulta em 5,88% positivos na contribuição financeira familiar e doze (12) integrantes, 70,59% estavam trabalhando e conseqüentemente contribuindo positivamente para a renda familiar.

Tabela 13 – Renda familiar dos sujeitos da pesquisa

Descrição	Frequência	Não		Trabalham		Aposentado	
		trabalham	%	%	%		
1 a 2							
Salários							
Mínimos	17	4	23,53	12	70,59	1	5,88
TOTAL	17	4		12		1	

Fonte: Dados da pesquisa de campo realizada no período de agosto a dezembro/2016.

A Tabela 14 apresenta a escolaridade da família dos sujeitos da pesquisa, ficando da seguinte forma: concluíram o Ensino Superior 5,56% (1); Superior Incompleto, 22,22% (4); Ensino Médio Completo, 38,89% (7); Ensino Médio Incompleto, 11,11% (2); Ensino Fundamental Completo, 5,56% (1); Ensino Fundamental Incompleto, 11,11% (2). Dessa forma, percebeu-se que, mesmo não possuindo deficiência, eles também encontram dificuldades para conseguir trabalho. O que foi percebido é que a crise tem atingido a todos.

O ano de 2016 encerrou com queda no ritmo da perda de empregos formais no país, segundo o Ministério do Trabalho. Nos últimos 12 meses, foram fechadas 1.321.994 vagas, 14% a menos do que no mesmo período de 2015, quando o mercado perdeu 1.534.989 postos de trabalho.⁶²

⁶² Disponível em: <http://trabalho.gov.br/component/content/article?id=4173>. Acesso em: 16 jan. 2017.

Tabela 14 – Escolaridade familiar dos sujeitos da pesquisa

Descrição	Frequência	%
Superior Completo	1	5,56
Superior Incompleto	4	22,22
Ensino Médio Completo	7	38,89
Ensino Médio Incompleto	2	11,11
Ensino Fundamental Completo	1	5,56
Ensino Fundamental Incompleto	1	5,56
Não soube informar	2	11,11
TOTAL	18	100,00

Fonte: Dados da pesquisa de campo realizada no período de agosto a dezembro/2016.

Nesse ponto, remuneração por escolaridade para pessoas sem deficiências, os dados oficiais que a RAIS divulgou em 2015 no relatório de análise de resultados foram que as maiores reduções, em termos relativos, ocorreram nas faixas de Superior Incompleto (-6,90%) e Médio Completo (-4,68%). Por seu turno, as menores quedas foram nas escolaridades Analfabetos (-2,45%) e Superior Completo (-2,99%). É importante mencionar que, em 2014, os níveis superior completo e incompleto haviam registrado queda de 1,30% e 1,15%, respectivamente⁶³.

Nas questões de infraestrutura habitacional dos pesquisados, quanto ao tipo de moradia, conforme Tabela 15, 46,15% (6) moram em casa própria, enquanto 38,46% (5) moram em casa alugada, 15,38% (2) dos entrevistados moram em casa cedida, nenhum mora coabitado.

Tabela 15 – Tipo de moradia dos sujeitos da pesquisa

Descrição	Frequência	%
Própria	6	46,15
Alugada	5	38,46
Cedida	2	15,38
Coabitada	0	0,00
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa de campo realizada no período de agosto a dezembro/2016.

⁶³ Disponível em: <http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>. Acesso em: 16 jan. 2017.

Tabela 16 – Tipo de piso das moradias dos sujeitos da pesquisa

Descrição	Frequência	%
Cerâmica	12	92,31
Cimento	1	7,69
Tijolo	0	0,00
Chão batido	0	0,00
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa de campo realizada no período de agosto a dezembro/2016.

Conforme Tabela 16, o tipo de piso das casas dos entrevistados, praticamente de todos, 92,31% (12) era revestido em cerâmica, enquanto 7,69% (1) era de cimento. Foi verificado que havia banheiro em todas as casas, e dentro de casa e também energia elétrica.

Reportagem publicada por Figueira (2010), sob o título “A Pessoa com Deficiência e sua Realidade nas Estatísticas Brasileiras”, revela que grande parte da população de pessoas com deficiência, 46%, vive em condições miseráveis. Por ter algum tipo de deficiência ou incapacidade, tem uma contribuição baixa na desigualdade de renda familiar per capita 0,26% e 0,10%⁶⁴.

Quanto ao transporte para locomoção diária utilizado pelos sujeitos da pesquisa, conforme tabela 17, 100% (13) se utiliza de ônibus, e em alguns momentos de lazer e/ou com a família, fazem uso de automóvel, aqueles que os tem.

Tabela 17 – Transporte utilizado pelos sujeitos da pesquisa

Descrição	Frequência	%
Ônibus	13	100
Automóvel	0	0,00
Trem	0	0,00
Bicicleta	0	0,00
Moto	0	0,00
Topic	0	0,00
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa de campo realizada no período de agosto a dezembro/2016.

⁶⁴ Disponível em: <<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/artigo.asp?artigo=1748>>. Acesso em: 16 jan. 2017.

As condições de saúde dos pesquisados, conforme Tabela 18, foram consideradas boas por eles, “[...] em comparação com outras pessoas que possuem outras deficiências e que conhecemos, a nossa é boa”. Quando eles mencionam a “nossa”, foi tendo em vista o convívio entre eles, que já vinha ocorrendo há alguns meses, por essa razão, se consideravam ter algum conhecimento recíproco, até pela história de vida de cada possuir semelhanças. Do total, 61,54% (8) pessoas não fazem uso de acompanhamento terapêutico e não precisam de equipamento auxiliar e prótese para desenvolver suas atividades, enquanto 38,46% (5) dos entrevistados precisam de equipamento auxiliar do tipo muletas, prótese auditiva, órtese e acompanhamento terapêutico de fisioterapia. Os serviços de acompanhamento médico e terapêutico perguntado aos sujeitos da pesquisa (Apêndice 01 – Questionário socioeconômico), dos treze entrevistados, apenas dois precisam de acompanhamento de fisioterapeuta.

Tabela 18 – Uso/Tipo de Equipamento Auxiliar usado pelos sujeitos da pesquisa

Descrição	Frequência	%
Sim	5	38,46
Não	8	61,54
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa de campo realizada no período de agosto a dezembro/2016.

A participação social no conselho Municipal dos Direitos das Pessoas com Deficiência pelos sujeitos da pesquisa, conforme Tabela 19, demonstra que há certo descrédito quanto à efetivação das ações empreendidas por esses conselhos nos municípios os quais moram (Fortaleza, Maracanaú e Caucaia), na visão dos entrevistados. Segundo eles, já haviam procurado alguma instituição do tipo para provável participação, mas não conseguiram localizá-las no entorno do bairro ou região onde residiam. Afirmaram não possuir muito tempo e estarem desacreditados quanto às ações desse tipo de instituição.

Segundo eles, nesse tipo de órgão muitas coisas ficavam somente no papel; na prática, nada se promovia em relação às pessoas com deficiências. Para conseguir informações acerca de determinados projetos e programas, ficavam

atentos às notícias nas mídias através das redes sociais, site, programas de rádio, TV, jornais, SINE, amigos. Esse pensar dos sujeitos reflete na posição dos resultados da pesquisa nesse quesito, em que 69,23%, que corresponde a nove (9) deles, não participavam, sequer conhecia a existência do conselho, contra 30,77% (4) dos entrevistados, que participavam. Os que não participavam, ainda, retificaram interesse em participar e que seria muito proveitoso.

Tabela 19 – Participação Social no Conselho Municipal dos Direitos das Pessoas com Deficiências pelos sujeitos da pesquisa

Descrição	Frequência	%
Sim	4	30,77
Não	9	69,23
TOTAL	13	100,00

Fonte: Dados da pesquisa de campo realizada no período de agosto a dezembro/2016.

Esse momento do levantamento dos dados socioeconômicos dos sujeitos da pesquisa, que teve como propósito apresentar a constituição do perfil socioeconômico das pessoas com deficiências que estão na educação profissional do SENAI-Ceará, mostrou-nos um conjunto das principais características desses sujeitos e pudemos observar que se trata de um grupo bem diferenciado por se tratar de uma turma “especial” com treze sujeitos, todos com deficiências, sendo 84,62% possuía deficiência física/motora, 7,69% auditiva usando prótese e 7,69% deficiência visual perda parcial, do curso Assistente Administrativo, na modalidade de Qualificação básica – Iniciação Profissional – Aprendizagem Industrial, para a Companhia Siderúrgica do Pecém.

A população da amostra foi composta de 69,23% gênero masculino e 30,77% gênero feminino; 69,23% estão na faixa etária entre 21 a 41 anos; 46,15% são solteiros e 46,16% ficaram o somatório dos casados com os de união estável; 53,85% se autodeclararam de cor branca e 38,46% na cor parda; 84,62% são naturais de Fortaleza, capital do Ceará; 76,92% são residentes em bairros variados de Fortaleza-Ceará; 53,85% tem ensino médio completo, enquanto 38,46% estão cursando Ensino superior, assim, 46,15% estão estudando, mas 53,85% pararam no Ensino Médio; 100% da amostra estão trabalhando sob o contrato de aprendizagem para CSP; 86,67% tem no trabalho formal a origem principal da renda, mas dois

deles, além dos rendimentos através do trabalho formal, 13,34% estava recebendo Bolsa Família e Benefício de Prestação Continuada; 76,47% têm a renda familiar de 1 a 2 salários mínimos; 38,46% tem família composta de 3 pessoas e 30,77 com duas pessoas; 38,89% dos familiares tem ensino médio completo; 46,15% moram em casa própria e 38,46% moram casa alugada; 92,31% tem em suas casas o piso de cerâmica; 100% utilizam ônibus como meio de locomoção diária; 61,54% não faz uso de equipamento auxiliar e 38,46% precisam de equipamento auxiliar do tipo muletas, prótese auditiva, órteses; 69,23% não participam do conselho municipal dos direitos das pessoas com deficiências e 30,77% participam.

O questionário foi elaborado de maneira a conhecer o perfil socioeconômico dos sujeitos da pesquisa – quem são, como vivem, em que participam, que deficiência possuem –, e por isso dividido em três partes: identificação dos sujeitos, situação socioeconômica familiar e situação habitacional e de infraestrutura em que vive os sujeitos pesquisados, facilitando essa percepção e como está a inserção social dessas pessoas na sociedade em geral.

No âmbito da participação política e social do povo carente e oprimido em busca de inserção social, sempre houve muitas disputas hegemônicas entre poderes estatais e sociedade civil, sobressaindo sempre os que ficam acima do poder. Sobre isso, Santos (2002) coloca:

Em direção diferente, diante da falência do Estado no atendimento das carências sociais, setores da chamada “sociedade civil” – seja sob a forma de organizações não governamentais, seja de entidades empresariais ou simplesmente civis – buscam desenvolver políticas que compensem aquelas lacunas. Consiste em uma espécie de contraponto para o encolhimento do Estado – sejam por parte dos que o pregam como virtude, seja dos que procuram minimizar os vazios deixados por essa retração. De qualquer forma, essas iniciativas aparecem nos espaços deixados pelas teorias e práticas de um chamado ‘Estado mínimo’ (2002, p. 673).

O mesmo autor afirma ter sido Herbert José de Sousa, o Betinho, que primeiro lançou no Brasil a ideia de um “balanço social das empresas”, convocando empresários privados a assumir responsabilidades sociais não cumpridas ou mal cumpridas pelo Estado (Ibid, 2002, p. 673).

O Programa de Aprendizagem parte dessa premissa, inserir jovens com e sem deficiência no mercado de trabalho, como primeira experiência ou recolocação.

No terceiro momento da pesquisa de campo, foram analisadas as percepções dos sujeitos, através de entrevista semiestruturada, sobre os seguintes

pontos: conhecimento acerca da lei de inserção no mercado de trabalho e da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego - SRTE, escolha do SENAI para a profissionalização, dificuldades de inserção no mercado de trabalho, relações interpessoais com a turma e os professores, dificuldades de aprendizado na formação, dificuldades encontradas no SENAI, validade da formação para inserção das pessoas com deficiências no mercado de trabalho, observações acerca do preconceito durante a formação, conhecimento anterior acerca do SENAI e do PSAI, críticas ao SENAI.

As perguntas tiveram como propósito responder aos segundo e terceiro objetivos da pesquisa, que são: analisar a satisfação dos alunos durante a qualificação recebida, bem como, a qualidade de educação profissional oferecida pelo SENAI-Ce às pessoas com deficiências durante a formação da turma do curso Assistente Administrativo. O referido curso tem carga horária de 1.320h, sendo 660, fase teórica e 660h fase prática, a qual é realizada na empresa. Para essa turma foi acordado entre SENAI e CSP que primeiro acontecesse toda a fase teórica para depois ser a prática, tendo em vista a distância entre o local de formação, SENAI Fortaleza e o local da prática, CSP em São Gonçalo do Amarante, que fica a aproximadamente 60 km de distância e uma hora de viagem. O funcionamento das aulas das três turmas do curso Assistente Administrativo ocorreu as segundas e terças-feiras (duas turmas) e as quintas e sextas-feiras (uma turma), 4h/dia. O estudo de caso foi feito em uma das turmas das segundas e terças-feiras, de treze alunos. Regularmente a teoria e prática dos contratos de aprendizagem ocorrem de forma concomitante, conforme apregoa a lei. Nesse caso, não seria possível tal dinâmica, por isso o acordo que ocorreu com o parecer legal da Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE). A duração desses contratos não pode ultrapassar a dois anos. O plano diretor, norteador desses cursos no SENAI, enfatiza sobre os percentuais de cota para a aprendizagem nos estabelecimentos:

Os institutos da Aprendizagem colocam que os estabelecimentos de qualquer natureza – excluindo-se as microempresas e empresas de pequeno porte e as entidades sem fins lucrativos (ESFL), que têm por objetivo a formação profissional – são obrigados a empregar e matricular nos cursos dos Serviços Nacionais de Aprendizagem um número de aprendizes equivalente a 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, dos trabalhadores existentes em cada estabelecimento, cujas funções demandem formação profissional (SENAI, 2006).

Para a reserva legal de cargos também conhecida como Lei de Cotas – Art. 93 da Lei n.º 8.213/91, na qual determinou que as empresas a partir de 100 empregados são obrigadas a terem uma parcela de seus cargos com pessoas com deficiência, dependendo do número geral de trabalhadores que a empresa tenha, o MTE estabeleceu uma proporção em que, de 100 a 200 empregados, a empresa deverá empregar 2% de pessoas com deficiências; de 201 a 500: 3%; de 501 a 1000: 4%; de 1001 em diante: 5%⁶⁵. Para tal concretização, as empresas se utilizam dos contratos de aprendizagem, como forma de profissionalizar os futuros cotistas de suas empresas, e, de certa forma, amortizando o que os empresários estão sempre a colocar em seus discursos a dificuldade de encontrar no mercado pessoas qualificadas para o cumprimento dessa cota. Nesse sentido, a lei coloca que “[n]ão há nenhuma oposição. Ao contrário, o instituto da aprendizagem pode se constituir em um importante instrumento de qualificação desse segmento, pois sequer há limite de idade” (Art. 2º, parágrafo único, do Decreto n.º 5.598/05) (BRASIL, 2007).

Conforme Nota Técnica DMSC/DEFIT/SIT n.º 121, de 1º de setembro de 2004, disponível na Cartilha “A Inclusão das Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho” editada pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE, que diz não haver sobreposição de cotas, porque cada uma delas tem finalidades e condições próprias, portanto, não pode contar simultaneamente para as duas cotas - Aprendizagem e Pessoas com deficiências. Essa nota técnica coloca que:

[...] não há sobreposição das cotas, já que cada uma delas tem finalidades e condições próprias. No caso da reserva de cargos para pessoas com deficiência porque a legislação fala na habilitação prévia, a aprendizagem visa justamente habilitar o aprendiz para o mercado de trabalho (BRASIL, 2007, p. 32)

Visto isso, algumas empresas se apropriam da aprendizagem para tal “habilitação prévia” e, ao final do contrato, que ocorre de acordo com a carga horária do curso, não podendo ultrapassar a dois anos, no caso do curso Assistente Administrativo do SENAI são 1.320h, são contratados sob o contrato por tempo indeterminado e a partir daí farão parte da reserva legal de cargos ou lei de cotas da empresa. A lei assegura poder usar a aprendizagem como instrumento de capacitação profissional das pessoas com deficiências.

⁶⁵ Disponível em: <<http://www.portalinclusivo.ce.gov.br/phocadownload/publicacoesdeficiente/aincl usaodaspcdnomercdetrabalho.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2017.

Esse é um contrato de trabalho especial que pode ser utilizado para a habilitação profissional do segmento. A grande vantagem dessa modalidade é conjugar a formação teórica com a prática, sendo que esta última pode ocorrer inclusive na empresa contratante (Art. 23 do Decreto n.º 5.598/05, c/c art. 28, § 1º, do Decreto n.º 3.298/99) (BRASIL, 2007, p. 32).⁶⁶

Como visto, a formação da turma pesquisada, na modalidade de aprendizagem, irá proporcionar a habilitação que a lei de cotas exige. Além disso, essa amostra pretende apresentar “verdades e mentiras” ocorridas na prática acerca da profissionalização na instituição pesquisada. Todas as organizações precisam estar preparadas para receber toda e qualquer deficiência que demande necessidade de trabalho, conhecimento, profissionalização. Falar é muito fácil, porém, na prática, existem muitas possibilidades de interrogações, que precisam ser respondidas a contento, caso contrário poderá colocar em xeque a satisfação ou a qualidade no atendimento junto à clientela em estudo ou o mercado em geral.

As categorias inserção social, formação profissional, cidadania, discriminação, segregação serão discutidas no decorrer das respostas dos entrevistados às perguntas no decorrer da entrevista.

Ratificando o que Minayo (2007) coloca sobre a análise de conteúdos: “[...] encontrar respostas, e descobrir o que está por trás dos conteúdos manifestos”. Na entrevista, essa observação é fundamental, pois é o que se pretende a cada pergunta elaborada e direcionada.

Nas entrevistas, cabe bem o que o autor Yin (2001) coloca sobre entrevistas em estudos de caso.

Uma mente indagadora é um importante pré-requisito durante a coleta de dados, não apenas antes ou após a atividade. A coleta de dados segue um plano formal, mas as informações específicas que podem se tornar relevantes a um estudo de caso não são previsíveis imediatamente. À medida que você realiza um trabalho de campo, você deve constantemente se perguntar por que os eventos ocorreram ou estão ocorrendo (p. 82).

As entrevistas são fontes de evidências usadas em estudos de casos com muita frequência, uma das fontes de informações mais importantes em um estudo de caso, segundo Yin (2001) e que possuem pontos fortes e fracos, vantagens e desvantagens como mencionado anteriormente. Os pontos fortes ocorrem pela possibilidade de utilização direcionada, enfocando diretamente o tópico do estudo de caso, e perceptiva, fornecendo inferências causais percebidas.

⁶⁶ Disponível em: <<http://www.portalinclusivo.ce.gov.br/phocadownload/publicacoesdeficiente/ainclusaodaspdcnmercdetrabalho.pdf>>. Acesso em: 20 jan. 2017.

Os pontos fracos se concentram na visão tendenciosa devido a questões mal elaboradas, respostas tendenciosas, imprecisões devido à memória fraca do entrevistado, reflexibilidade, devido o entrevistado dá ao entrevistador o que ele quer ouvir (YIN, 2001, p. 108).

As entrevistas requerem grande sensibilidade e alto nível de empatia. Ouvir muito mais do que falar, pois a habilidade para juntar as informações dadas pelos sujeitos entrevistados irá requerer tais habilidades bem desenvolvidas, o que fará grande diferença na hora da consolidação do texto. A entrevista para essa pesquisa seguiu de questões abertas estruturadas de maneira formal, seguindo um levantamento voltado para o estudo de caso direcionando os assuntos aos objetivos da pesquisa.

Para alcançar os objetivos propostos, a entrevista foi gravada e filmada como forma de garantia da qualidade dos dados e alcance dos resultados aqui divulgados sob a permissão e autorização dos sujeitos.

Quando indagados sobre o conhecimento da Lei que garante a pessoa com deficiência está inserida no mercado de trabalho, foi verificado que passaram a ter conhecimento quando procuraram o mercado de trabalho para conseguir trabalho através do SINE ou das mídias: redes sociais, jornais, amigos, rádio. TV. Antes disso, havia desconhecimento da lei do emprego por parte de cerca de 90% dos entrevistados, mas atualmente todos conheciam e consideravam de grande importância para a vida das pessoas com deficiência e a inserção no trabalho. Isso é observado na fala dos mesmos.

Não, só sei que quando entrei no mercado de trabalho foi em uma cota para deficientes da empresa. Isso há 19 anos. (B2)

Sei que esta Lei existe para garantir o ingresso de pessoa com deficiência no mercado de trabalho. (C3)

Sim conheço. A chamada lei de cotas n.º 8213/1991, obriga o preenchimento de 2% a 5% das vagas do quadro de funcionários das empresas (a partir de 100 funcionários), com reabilitados ou com deficiência. (D4)

Essa lei foi criada para que as pessoas com deficiência fossem inseridas no mercado de trabalho, toda empresa é obrigada a contratar até 5% do total de funcionários para cumprir uma cota, e que as empresas são obrigadas a proporcionar acessibilidade e função adequada para nós. (E5)

A categoria inserção social norteia as dificuldades e fragilidades dos “excluídos” do sistema social a ponto de colocar a situação de todas as pessoas que

vivem a margem da sociedade, sejam elas negros, índios, pardos, pessoas com deficiências, pobres em geral sob um efeito excludente e segregador sem barreiras e limites a ponto de ver na exclusão portas abertas para possível exercício de seus direitos. Segundo Sposati (2006, p. 4), em artigo intitulado “A fluidez da inclusão/exclusão social”, citando Martins, “[...] viver como excluído é a forma de inclusão possível em um mundo desigual”. Para muitas pessoas com deficiência, essa tem sido a única forma de oportunidade de inserção no mercado profissional e social. O que contraria o sentido de inclusão. Os autores Neto e Lopes (2012) colocam sobre o posicionamento do Brasil sobre essa categoria:

No Brasil, de uns anos para cá, os discursos sobre inclusão têm sido categóricos: todos devem estar abertos para o outro, todos devem ter consciência de suas fragilidades, todos devem ser capazes, em alguma medida, de conduzir e orientar o outro. Em síntese, todos somos parceiros e corresponsáveis, juntamente com o Estado, pela inclusão, pela educação, pela saúde, pela empregabilidade e pela permanência de todos nos fluxos sociais e econômicos (p. 57).

A maior parte dos discursos postula a ideia de que é preciso ajudar o outro, em sua escalada pessoal e profissional, que é dever do Estado, sociedade civil e empresarial esse papel em conjunto. Ver na prática essa união em detrimento da exclusão é o que milhares de pessoas com deficiências anseiam. Santos aborda isso:

Os princípios abstratos da cidadania e dos direitos, da reinserção e do assimilacionismo têm no Estado a sua instituição privilegiada. Ampliando o argumento de *Poulantzas* que considerava ser a função geral do Estado assegurar a coesão social numa sociedade dividida por classes, entendo que o Estado capitalista moderno tem como função geral manter a coesão social numa sociedade atravessada pelos sistemas de desigualdade e de exclusão (SANTOS, 1999, p. 7).

O desconhecimento dos direitos estabelecidos em lei para as pessoas com deficiências por parte dos sujeitos da pesquisa foi evidenciado em vários momentos, mormente no questionário socioeconômico, quando 69,23% desconhecia a existência do Conselho Municipal dos Direitos das Pessoas com Deficiências, sobretudo quanto ao papel da superintendência Regional do Trabalho e Emprego e Sistema Nacional de Emprego (SINE). Demonstraram um pouco mais de conhecimento do SINE, na intermediação de mão de obra junto às empresas para cumprimento da lei de cotas, e, menos ainda, conhecimento do Programa de Ações

Inclusivas do SENAI para formação profissional. Essas respostas revelam uma das razões da exclusão social, a falta de informações básicas acerca de direitos que os principais interessados desconhecem a existência. O que vem dificultar ainda mais a inserção social dessa clientela e a garantia de seus direitos enquanto cidadãos.

Não possuo muita propriedade para relatar este atendimento já que ainda não participei dele. (A1)

Apesar de não conhecer na prática, acho muito importante. (F6)

Nas oportunidades nas quais precisei do SINE, fui muito bem atendido, não tenho do que reclamar. (G7)

Somente através da Angélica. (H8)

Santos (1999, p. 10) observa, dentro dessa questão, que “[...] a exclusão combate-se por via de uma sociologia e antropologia diferencialista imaginária que opera por sucessivas especificações do mesmo universalismo diferencialista”. O mesmo autor também coloca que esta opção está em crise, a de que, “[...] por um lado, produz a desigualdade e a exclusão e, por outro, procura mantê-las dentro de limites funcionais”. Ainda acrescenta: “[...] encontramos tentativas sérias de produzir uma gestão controlada das desigualdades e das exclusões, nomeadamente através da social-democracia e do Estado-Providência⁶⁷ que é a sua forma política” (SANTOS, 1999, p. 10).

A categoria preconceito é evidente no decorrer da pesquisa quando em alguns momentos os sujeitos pesquisados colocam ter sido vítimas de preconceito em ambientes de trabalho por onde passaram. Preconceitos quanto à credibilidade na capacidade de executar determinadas funções. Na visão dos sujeitos, uma parte dos empregadores desacredita em suas capacidades e os colocam em tarefas de fácil complexidade. Percebem que a maioria das vagas disponibilizadas no mercado de trabalho é somente para quem tem até nível médio, não colocando perspectivas de carreira para as pessoas com deficiência. Na opinião deles, as empresas disponibilizam cargos inferiores para esse público, o que é um desperdício, segundo alguns. Essa turma demonstrou muita força de vontade em crescer profissionalmente e pessoalmente, além de bons conhecimentos em administração

⁶⁷ Foram dois os mecanismos centrais da gestão capitalista da desigualdade e da exclusão por parte do Estado moderno: o Estado-Providência que se dirigiu, sobretudo à desigualdade e a política cultural e educacional que se dirigiu, sobretudo à exclusão (SANTOS, 1999, p.11).

através de experiências anteriores, exceto um dos sujeitos, que estava sendo a primeira experiência profissional. Sobre discriminação e preconceito, os sujeitos se colocam.

Procuram colocar as vagas para PCD nos cargos mais baixos. (I9)

Não que eu tenha percebido, até porque estou tão acostumado com certas reações, atitudes que muitas vezes nem percebo. (J10)

Com certeza, principalmente no início das suas atividades, o profissional com deficiência necessita ser extremamente organizado e dedicado até conquistar e provar que sua deficiência não te impedirá de exercer suas atividades. (K11)

Tive uma experiência em uma organização de grande porte e renome em que não éramos vistos como gente, éramos tratados como qualquer coisa, menos gente. Tanto é que chamávamos de 'coisinha'. (L12)

Sempre sou tratado com respeito e não percebo da minha parte nenhum tipo de preconceito ou discriminação. (M13)

Quanto à categoria formação profissional, foram analisadas a satisfação e a qualidade, em relação à formação recebida e a instituição que ofereceu a qualificação, no caso, o SENAI-Ce. Sobre a questão profissional em termos de políticas de educação profissionalizante, Frigoto *et al.* (2005) colocam:

A política de educação profissional processa-se mediante programas focais e contingentes, a exemplo dos seguintes: Escola de Fábrica, Integração da Educação Profissional ao Ensino Médio na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos (PROEJA) e da Inclusão de Jovens (PROJOVEM) (p. 4).

No Plano Plurianual (PPA), versão 2004-2007, já se orientava pelos mesmos objetivos, chamados na época de “mega objetivos”, que até hoje buscamos alcançá-los. São eles: “[...] inclusão social e redução das desigualdades sociais, crescimento com geração de trabalho, emprego e renda, ambientalmente sustentável e redução das desigualdades regionais” (MTE, 2003, p. 9). O programa de inclusão do SENAI é planejado sob esses objetivos, de maneira que Estado e sociedade empresarial possam trabalhar em conjunto e superar as marcas tardias do crescimento social em termos educacionais, o que tem sido uma tarefa pouco visível pelos sujeitos da pesquisa (MANFREDI, 2010, p. 28).

As políticas profissionalizantes permearão princípios que deverão ser basilares na qualificação de toda e qualquer pessoa. Sobre isso, Manfredi (2010) coloca:

As políticas de qualificação, certificação e orientação profissional são assumidas como direito social e devem: a) ser articuladas entre si e aos sistemas públicos: de emprego e de educação; b) sustentar-se na participação e na concertação social (MANFREDI, 2010, p. 29a).

Dentro da perspectiva da importância da qualificação profissional, os sujeitos da pesquisa são unânimes em enfatizar tal precedente para a conquista de uma vaga de emprego; independentemente de ter ou não deficiência, esse é um postulante prioritário de mercado. “Ter um certificado, e de uma empresa com marca reconhecida nacionalmente, faz muita diferença” na opinião dos sujeitos, quando da colocação acerca da instituição. Dessa forma, Manfredi (2010) coloca:

Quando se refere à certificação, tal direito ancora-se na ideia de inclusão e de igualdade de oportunidades de acesso à educação escolar, às possibilidades de obtenção de emprego ou de aferição de renda através do trabalho. Nessa perspectiva, a institucionalização da certificação é concebida como mecanismo que garante o reconhecimento social das experiências e conhecimentos do/a trabalhador/a, acumulados a partir de sua trajetória de vida, trabalho e participação social e política. Essa orientação incorpora os princípios da valorização do trabalho, contidas nas Recomendações 195 da OIT, quando se refere à formação contínua e às ‘aprendizagens (formais, informais) realizadas ao longo da vida, com a finalidade de desenvolver competências e qualificação’ e que podem ser reconhecidas e certificadas para fins profissionais (MANFREDI, 2010, p. 29b)

Diante de muitas incertezas que o cenário econômico-social-político emerge para o mercado profissionalizante, as ressignificações de termos nessa área, ausências de esclarecimentos acerca do que seguir, Franco (2008) coloca a importância desses termos voltados para a formação no contexto das grandes transformações.

Já Frigotto (2008) defende o “[...] ponto de vista da relação entre as exigências de qualificação e a educação básica”. Para esse autor, “[...] o conhecimento é o principal recurso e estaria ao alcance de todos através da educação”, de maneira a alcançar um “trabalhador polivalente”. Obrigando as instituições de ensino a uma permanente qualidade em seus processos – qualificando e requalificando para “formar trabalhadores com capacidade de abstração, polivalentes⁶⁸, flexíveis e criativos” deixando-os a mercê da lógica do mercado, da segmentação e exclusão na visão do autor. Para Frigoto (2008, p. 105),

⁶⁸ O trabalhador deve estar sempre apto para realizar múltiplas tarefas, ser polivalente, multifuncional e estar a serviço da rentabilidade e valorização do capital, por meio do engajamento e da participação subalterna em torno das necessidades da empresa (BATISTA, 2010, p. 199).

“[...] a educação seria hoje uma necessidade da empresa, interesse dos trabalhadores e da própria sociedade, dentro de uma estratégia integrada, construída mediante articulação entre os vários atores sociais” (p 105).

Quanto ao conhecimento sobre o SENAI e a missão institucional, todos os sujeitos da pesquisa já conheciam ou tiveram familiar ou amigo que já havia feito alguma formação através da instituição. Do tempo em que estavam em formação, colocaram muitos elogios em relação ao curso que estava fazendo e também sugestões de melhoria acerca da infraestrutura organizacional. Dentro da questão emergencial de formação profissional para as classes menos favorecidas, Santos (2002) coloca que existe tendências que “[...] identifica sinais, pistas ou traços de possibilidades futuros”, dessa forma coloca tal funcionalidade na visão da sociologia das emergências:

A ampliação simbólica operada pela sociologia das emergências visa analisar numa dada prática, experiência ou forma de saber o que nela existe apenas como tendência ou possibilidade futura. Ela age tanto sobre as possibilidades como sobre as capacidades. Identifica sinais, pistas ou traços de possibilidades futuros em tudo o que existe. Também aqui se trata de investigar uma ausência, mas enquanto na sociologia das ausências o que é ativamente produzido como não existente está disponível aqui e agora, ainda que silenciado, marginalizado ou desqualificado, na sociologia das emergências a ausência é de uma possibilidade futura ainda por identificar e uma capacidade ainda não plenamente formada para levar a cabo (SANTOS, 2002, p. 26).

Qualificar, requalificar para a qualidade de serviços, produtos, processos, de seres humanos melhores, conhecedores e aplicadores de cidadania. A qualidade no mercado de trabalho atualmente está ligada a ideia de competência, que está diretamente ligada a capacidade de possuir habilidades para ser, fazer e conviver, com a diferença, com processos inovadores. Para Franco (2008) é o modelo de competência que estaria mais próximo das exigências atuais de produção e do perfil de trabalhador, desenvolvido pelo modelo japonês. Não perdendo de vista também a ideia da heterogeneidade das “características locais, temporais e culturais onde as formas tayloristas-fordistas convivem com formas inspiradas no modelo japonês” (FRANCO, 2010, p. 107).

A qualidade da educação brasileira é tema diário de pesquisas sociais, políticas, econômicas. Enquanto tem autores que a defendem como sendo a pedra angular para a entrada ou permanência no mercado de trabalho, há outros autores

que discordam. Dessa forma, Machado (*apud* SOUSA; ARAÚJO, 2010) coloca essa dupla perspectiva da educação:

A educação passa a ser considerada sob uma dupla perspectiva: de um lado, é tratada como sendo a responsável pelo atraso e pobreza do país; por outro, é concebida como instrumento para a promoção e a elevação dos padrões de qualidade de vida (p. 211).

O termo qualidade é um conceito abstrato, subjetivo e relativo. Para o especialista em qualidade William Edwards Deming⁶⁹, qualidade é tudo aquilo que melhora o produto do ponto de vista do cliente. Somente o cliente é capaz de definir a qualidade de um produto. O conceito de qualidade muda de significado na mesma proporção em que as necessidades dos clientes evoluem. Para Falconi (1992), um produto ou serviço de qualidade é aquele que atende perfeitamente, de forma confiável, de forma acessível, de forma segura e no tempo certo às necessidades do cliente⁷⁰.

Dessa forma, a autora Dias (2011) coloca a relação da qualidade da educação com a “satisfação do cliente e a otimização do lucro”.

Com efeito, a discussão sobre qualidade da educação está relacionada ao debate mais amplo na sociedade, inserida na rotina do mundo econômico, que se mobiliza na busca de maior produtividade, dando ênfase à satisfação do cliente e à otimização de lucro. Para que essa eficácia seja alcançada, o setor produtivo passa a exigir do Estado melhores bases educacionais de sua mão de obra, buscando, através de programas específicos, proporcionar a integração da escola com a empresa. É de onde emerge o conceito de ‘qualidade total’, cujas palavras-chave são: educação de resultados, flexibilidade, excelência, efetividade e qualidade (p. 76).

Os sujeitos da pesquisa, nas questões relacionadas à qualidade e satisfação da formação e instituição, responderam categoricamente:

Já fiz curso no SENAI da Barra e conheço muito bem a instituição. Tem excelentes professores. (A1)

⁶⁹ Foi professor, escritor, consultor estadunidense que desenvolveu uma teoria gerencial conhecida como o sistema do conhecimento profundo que proporciona o pensamento de que todo e qualquer aspecto da vida pode ser melhorado. Seus ensinamentos no Japão resultaram numa transformação total do sistema produtivo japonês, que ficou conhecido como o milagre industrial japonês. No seu livro *Out of the Crisis*, ele escreve sobre os “14 pontos da qualidade total”, que serve como guia para a implantação da qualidade de processos de gestão na indústria, educação e governo. Disponível em: <<https://qualidadeonline.wordpress.com/2010/05/14/o-pensamento-profundo-de-william-edwards-deming/>>. Acesso em: 23 jan. 2017. Com adaptações.

⁷⁰ Disponível em: <http://qualidadecerta.blogspot.com.br/2008/11/definio-de-qualidade-total-definio-de_15.html>. Acesso em: 23 jan. 2017.

A marca SENAI é conhecida em qualquer lugar que vou. (C3)

Ainda não fiz curso aqui, mas meu irmão fez e só elogia. Está trabalhando atualmente graças a um curso que fez no SENAI. (E5)

Tenho vários amigos que iniciaram no mercado de trabalho através do SENAI, exatamente no curso aprendizagem. (G7)

A questão do ensino é muito boa, tem uma equipe de professores muito bem preparada, mas na estrutura de acessibilidade precisa colocar mais rampas, corrimão e piso tátil⁷¹. Tem locais interno que ainda não tem. (K11)

Para medir a satisfação dos clientes, o SENAI faz, a cada término de Unidade Curricular, uma avaliação de satisfação, em que cada aluno, sem se identificar, atribui uma nota de 0 a 10 para itens relacionados à infraestrutura da escola, a didática do professor e o material didático entregue. Essa dinâmica avaliativa ocorre em todos os cursos oferecidos pela instituição, de qualificação básica – iniciação profissional, qualificação – aperfeiçoamento e qualificação técnica – aprendizagem e nível médio. Isso dá referência para a escola melhorar os pontos que não estejam agradando ao cliente ou que não configure as normas de qualidade, saúde, segurança e meio ambiente.

Garantir a qualidade de cursos ofertados a mais de sete décadas, dentro de parâmetros políticos vigentes, requer aprimoramento contínuo. Pensando assim, o SENAI implantou o Sistema de Avaliação de Educação Profissional e Tecnológica (SAEP)⁷², que teve início em 2009. Essa foi uma forma de verificar, além da “[...] qualidade do ensino, se os cursos estão atendendo as expectativas dos alunos, da indústria e da sociedade” (SENAI, 2012, p.5).

O “ingrediente” qualidade vem sendo constantemente motivo para quebra de paradigmas pelas instituições de ensino em qualquer nível e especificidade. Nessa questão, o SENAI tem uma preocupação que todo mercado econômico e social precisa ter para se manter diante do concorrente antes de implantar um curso ou programa de formação.

⁷¹ Piso caracterizado pela diferenciação de textura em relação ao piso adjacente, destinado a constituir alerta ou linha guia, perceptível por pessoas com deficiência visual.

⁷² A proposta do SAEP é avaliar o desempenho do estudante e suas competências previstas nos perfis profissionais nacionais dos cursos. Em outras palavras, o objetivo é investigar, através da avaliação dos estudantes concluintes, o grau de desenvolvimento das capacidades básicas, técnicas e de gestão, além de aferir o alcance das competências necessárias ao desempenho da ocupação do estudante/profissional egresso, conforme preconiza a Metodologia SENAI de Educação Profissional. (SENAI, 2012, p.5)

É feito um estudo sobre a viabilidade do curso, desde o projeto pedagógico até a demanda. A partir da implementação, para assegurar a qualidade, são realizadas avaliações por meio de questionários online, em três momentos: no início, no meio e na conclusão do curso. Na primeira fase, a equipe pedagógica da escola avalia se o projeto do curso, elaborado na fase anterior, foi atendido. Já quando o curso está na metade ou é concluído, além dos professores e dos gestores, há a participação dos alunos. As análises são feitas com base na prática docente e gestão pedagógica, além da infraestrutura como laboratórios, salas e biblioteca. Os resultados são utilizados para a promoção de melhorias no curso (SENAI, 2016).⁷³

Todos esses procedimentos implementados não garantem a qualidade, por se tratar de um valor de difícil assimilação e cheio de relatividade, porém, identificam “sinais, pistas ou traços de possibilidades futuras”, reafirmando Santos (2002, p. 26); e essas são oportunidades interessantes para repensar a forma como está a oferta de serviços e implementar melhorias.

O SENAI não é uma instituição 100% qualitativa, mesmo porque ainda não existe essa prerrogativa na sociedade nos locais de acesso público. A sociedade como um todo precisa ser revisitada, principalmente por projetos de acessibilidade urbana nas ruas, calçadas, transporte, lazer e nas partes internas dos estabelecimentos, pois estamos caminhando para nos tornarmos um país de idosos, precisamos nos preparar urgentemente. Com um papel preponderante na sociedade, mas no tocante à receber pessoas com deficiências, o SENAI ainda tem muitos aspectos a serem implementados e/ou melhorados, como no caso citado por um dos sujeitos da pesquisa acerca das barreiras físicas existentes na instituição. O que é verdade.

Vale ressaltar que a escola que ficou responsável por fazer o atendimento junto a Companhia Siderúrgica do Pecém, qualificando quatro turmas de aprendizagem nos cursos Assistente Administrativo e Mecânico de Manutenção Industrial, estava dentro dos parâmetros exigidos em lei para a execução da formação. Tinham *know how* técnico e pedagógico. Quanto à estrutura, foi adaptado um número de salas que comportasse o contingente, laboratórios, oficina, biblioteca. A acessibilidade ainda não está em todas as estruturas físicas da escola e há um grande caminho a ser trilhado.

As questões citadas anteriormente foram vislumbradas no quarto momento da pesquisa, quando da observação direta, a qual foi utilizada um caderno

⁷³ Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/agenciacni/noticias/2016/11/provas-praticas-vao-avaliar-qualidade-do-ensino-profissional-do-senai/>>. Acesso em: 24 jan. 2017.

para as anotações das percepções. Momento de muita significação, pois é o momento de ver e perceber o local onde estão os sujeitos, onde as relações estão acontecendo, entre eles, professores, supervisão educacional, instituição. A observação direta veio consolidar as questões colocadas na entrevista. Nesse sentido, Yin (2001, p. 115) coloca que “[...] as provas observacionais são, em geral, úteis para fornecer informações adicionais sobre o tópico que está sendo estudado”. Foram utilizadas para esse momento todas as informações obtidas nos encontros anteriores, desde o primeiro momento: conhecimento da turma, apresentação da pesquisadora para a turma, conhecimento do professor que estaria durante as visitas, supervisão educacional que acompanhava a turma pedagogicamente, localização das salas e laboratórios utilizados pelos sujeitos durante as visitas, enfim, as interações, que são variadas e valiosas.

O levantamento de dados e informações no decorrer nas observações contribuiu consideravelmente para a assimilação do problema disposto nesta dissertação em saber como o SENAI-Ce oferece qualificação profissional para as pessoas com deficiências, com base na amostra estudada.

Sobre a metodologia de ensino do SENAI, reafirmando o citado na introdução desse trabalho, a pesquisadora tem dez anos de carreira, como docente em uma das escolas da instituição pesquisada, e diariamente faz uso da metodologia de ensino. O que foi observado nesse ponto é que o professor seguiu a metodologia com a turma fazendo uso das situações de aprendizagem⁷⁴ com maestria. Por se tratar de turma PcD, o ponto-chave são as adaptações que precisam ser feitas conforme a necessidade de cada aluno, o que ocorreu perfeitamente. Foi observado o cuidado, zelo, atenção, paciência e empatia do professor em relação à turma. Observou-se que o professor tinha conhecimento da particularidade de cada aluno, aluno com baixa visão, aluno com deficiência auditiva fazendo uso de aparelho. Percebeu-se isso a partir de perguntas direcionadas a

⁷⁴ No âmbito desta Metodologia, entende-se por Situações de Aprendizagem um conjunto de ações que planejadas pedagogicamente favorecem aprendizagens significativas, por meio da utilização de Estratégias de Aprendizagem Desafiadoras (situação-problema, estudo de casos, projeto e pesquisa aplicada) e diferentes estratégias de ensino (exposição dialogada ou mediada, demonstração, estudo dirigido, visitas técnicas, entre outras). As Situações de Aprendizagem devem ser contextualizadas, ter valor sociocultural, evocar saberes, estimular criatividade e mobilizar a solução de problemas, a testagem de hipóteses e a tomada de decisão, desenvolvendo no aluno as capacidades que sustentam as competências definidas no Perfil Profissional (SENAI, 2013, p. 121).

cada aluno antes de iniciar a abordagem dos conhecimentos para o dia. No laboratório, ele tinha instalado o *dosvox* (sintetizador de voz) em três computadores.

O SENAI possui, em cada escola, um interlocutor do Programa SENAI de Ações Inclusivas, que, entre outras funções, recebe orientações do Departamento Regional sobre as ações de educação profissional social e divulga na escola a qual trabalha. Esse foi a personagem do quinto momento dessa pesquisa, o supervisor educacional. Para continuar com a dinâmica de resguardar os sujeitos da pesquisa, esse segmento será denominado de “S1”. Além dessa função dentro da escola, o supervisor educacional acompanha o docente na ação pedagógica, verificando se a prática pedagógica do docente está condizente com a metodologia de educação do SENAI. Dentro das questões colocadas para esse segmento, verificou-se o papel do SENAI em relação às pessoas com deficiências, ao mercado de trabalho, ao atendimento à Lei de cotas, à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, ao Programa SENAI de Ações Inclusivas e a quantidade de pessoas com deficiências treinadas nos últimos dois anos na escola pesquisada. Essas questões serviram de suporte para responder aos objetivos da pesquisa referentes à qualidade da formação e satisfação dos clientes.

Segundo o entrevistado, o papel do SENAI é qualificar pessoas, independentemente de possuir ou não deficiência. Enfatiza que o SENAI pode atender a todos os tipos de deficiências e que já “[...] houve atendimento no curso de Calçados (deficiência física), Manutenção de computador (deficiência visual, baixa visão) Modelagem (deficiência física), Automotiva (deficiência física), padeiro (Síndrome de Down)” (S1).

A qualidade da formação é dada ênfase nesse segmento quando da solicitação de pessoas com deficiência por parte das industriais, em que o SENAI disponibiliza condições e métodos adequados de profissionalização aos alunos com deficiências para a efetiva inserção no mercado de trabalho, dando assessoria e orientações sobre os cursos compatíveis àquele segmento, de maneira a não colocar em risco a saúde e vida do trabalhador. Feita essa indagação, veio a resposta:

Quando somos informados do atendimento a PCDs é preparado todo processo de adequação das oficinas, e a equipe pedagógica também é orientada. Alguns cursos já existem materiais didáticos adequados pelo DN com as práticas pedagógicas direcionadas para cada tipo de deficiência (S1).

Em todas as respostas dirigidas ao entrevistado, ficou claro que, quando não há condições do atendimento naquele momento, negociam com as empresas um tempo para executar as adaptações necessárias, de maneira que não deixem de atender a indústria e suas demandas. Segundo o entrevistado, nos últimos dois anos, a escola atendeu cerca de 100 alunos com deficiências distribuídos em variados cursos, ela considerou pequena a procura, reconheceu que há pouca divulgação, conforme relatado pelos entrevistados anteriormente, até mesmo junto às empresas, mas vê no PSAI algumas mudanças. Segundo o entrevistado (S1), foi “[...] a partir da implantação do PSAI [que] as unidades do SENAI passaram a atender com segurança as PCDs e também a aplicar as práticas pedagógicas adequadas ao processo de ensino e aprendizagem”. A opinião do mesmo em relação ao mercado de trabalho para esse público, salienta.

O mercado de trabalho conseguiu nos últimos anos enxergar a PCD; tem ocorrido por parte de algumas empresas boa adesão no que se refere a inclusão. As empresas que já compreenderam que a inclusão faz parte do seu processo de desenvolvimento, essas tem demonstrado objetivar não só o cumprimento das cotas, mas gerar a empregabilidade das PCDs (S1).

O entrevistado colocou que enxergava como alternativa para o aumento do número de adesões por parte das empresas na contratação de pessoas com deficiências, o investimento em parcerias com as escolas profissionalizantes, dessa forma, diminuiria sensivelmente o problema do mercado não encontrar pessoas qualificadas.

Para responder ao objetivo do quantitativo de pessoas qualificadas pelo SENAI-CE, em quais cursos e tipos de deficiências nos anos de 2014 e 2015 foi usado como aporte o banco de dados da instituição. Lembrando o que citou Yin (2001, p. 109), quando se está trabalhando com estudo de caso, “os documentos desempenham um papel óbvio em qualquer coleta de dados”.

A categoria pessoa com deficiência é definida pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência n.º 13.146/2015, também conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, em seu Art. 1º coloca que é assegurada a promoção, em “[...] condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e

cidadania”. Acrescenta, ainda em seu Art. 2º, que se deve considerar pessoa com deficiência:

Aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2015).

Os dados⁷⁵ tratados nessa amostra para retratar o quantitativo de pessoas com deficiências qualificadas pelo SENAI-CE e as deficiências mais atendidas serão subsidiados dos relatórios referentes ao total de matrículas das pessoas com deficiências ocorridas no SENAI-CE nos anos 2014 e 2015. Na sequência da pesquisa aluno/instituição/supervisão Educacional a parte tratada nesse momento corresponde à instituição, que através dos dados revelarão as respostas aos objetivos quanto ao quantitativo de pessoas formadas e as deficiências mais atendidas pelo SENAI-CE.

Para uma clareza maior dos dados, foram analisadas as matrículas por deficiências ocorridas no Brasil nos dois anos citados, Tabela 20 e Figura 4, por região, Tabela 21, matrículas por deficiência só região Nordeste, Figura 5, por estados da região Nordeste, Tabela 22 e matrículas por tipo de deficiência no Ceará, Tabela 23 e Figura 6.

Analisando a Tabela 20 e figura 4 quanto à quantidade de matrículas ocorridas nos anos de 2014 (23.502) e 2015 (26.690), o que representou respectivamente 47% e 53%, uma pequena diferença entre os dois anos, a deficiência que mais recebeu atendimento educacional no biênio consecutivos foi a física (27,44%), seguida da auditiva (20,54%), visual (15,52%) e intelectual (14,27%).

É interessante, antes de continuarmos a análise dos dados numéricos sobre o quantitativo de pessoas e formações voltadas para esse público, esclarecer as deficiências altas habilidades, condutas típicas, reabilitado e psicossocial descritas na tabela 20, visto que as demais já foram explicadas anteriormente, sem contar, o pouco conhecimento dessas como deficiências. Mas todas elas fazem parte da relação do Ministério da Saúde como deficiências. Algumas delas passaram a fazer parte recentemente, como é o caso da psicossocial. Antes, essa deficiência

⁷⁵ Os dados analisados foram retirados de relatórios emitidos pela área de pesquisa e planejamento do Departamento Regional do Ceará e Departamento Nacional. Parte desses dados são acessados somente por pessoas internas autorizadas mediante senha de acesso restrito. Foi solicitado autorização para o acesso e análise dos relatórios.

ficava enquadrada no rol das intelectuais (termo mais novo usado para especificar as deficiências mentais), apesar do arcabouço legal ainda usar o termo “mental”, como também “portador de deficiência”, o que não é mais permitido. Dessa forma, faz-se necessário a descrição de cada uma para que haja o devido entendimento.

A pessoa com altas habilidades possui notável desempenho e elevada potencialidade em qualquer dos seguintes aspectos isolados ou combinados: capacidade intelectual geral; aptidão acadêmica específica; pensamento criativo ou produtivo; capacidade de liderança; talento especial para artes; e capacidade psicomotora⁷⁶.

O Conselho Nacional de Educação, Câmara de Educação Básica, art. 5º la, lb descreve conduta típica como sendo:

Dificuldades acentuadas de aprendizagem ou limitações no processo de desenvolvimento que dificultem o acompanhamento das atividades curriculares, compreendidas em dois grupos: aquelas não vinculadas a uma causa orgânica específica; aquelas relacionadas a condições, disfunções, limitações ou deficiências (BRASIL, 2002, p.16).⁷⁷

O Reabilitado é a pessoa que se encontra afastado do trabalho por motivo de doença ou acidente, por isso diz-se que o mesmo está em reabilitação profissional. O reabilitado poderá vir a suprir a lei de cotas da empresa, desde que essa, ainda não esteja com a mesma suprida.

A Reabilitação Profissional é um serviço do INSS que tem o objetivo de oferecer aos segurados incapacitados para o trabalho, por motivo de doença ou acidente, os meios de reeducação ou readaptação profissional para o seu retorno ao mercado de trabalho.⁷⁸

Quanto à deficiência psicossocial, Sassaki (2010) coloca que essa passou a fazer parte recentemente do segmento pessoas com deficiências através do Decreto n.º 5.296/2004, a descreve como “deficiência psiquiátrica”, ou “deficiência por saúde mental”, da seguinte forma:

⁷⁶ Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/avaliacao.pdf>>. Acesso em: 23 jan.2017.

⁷⁷ Brasil. Ministério da Educação. Estratégias e orientações para a educação de alunos com dificuldades acentuadas de aprendizagem associadas às condutas típicas. Secretaria de Educação Especial. Brasília: MEC; SEESP, 2002. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/livro10.pdf>>. Acesso em: 23 jan. 2017.

⁷⁸ Disponível em: <<http://www.previdencia.gov.br/servicos-ao-cidadao/informacoes-gerais/reabilitacao-profissional/>>. Acesso em: 24 jan. 2017.

Trata-se da pessoa com seqüela de transtorno mental cujo quadro psiquiátrico já se estabilizou. Os transtornos mentais mais comuns são: mania, esquizofrenia, depressão, síndrome do pânico, transtorno obsessivo-compulsivo e paranoia (SASSAKI, 2010)⁷⁹

Em todo mundo, mais de 400 milhões de pessoas têm algum tipo de transtorno mental, conforme a Organização Mundial de Saúde - OMS. No Brasil, são cerca de 23 milhões de pessoas que necessitam de algum tipo de atendimento em saúde mental. Dessas, três milhões de pessoas com deficiência psicossocial possuem seqüelas do transtorno mental.⁸⁰

O tipo “outros” enumerado na Tabela 20 configura os casos não enquadrados nas situações “batizadas” pela lei.

A partir de então, analisa-se cada Tabela ou Figura.

Tabela 20 – Matrícula tipo de deficiência Brasil (2014 e 2015)

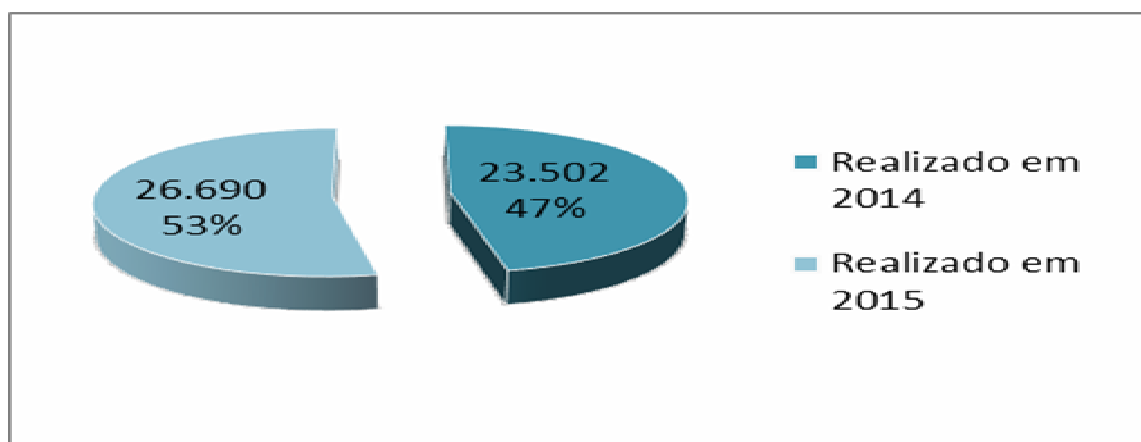
Tipo de Deficiência	Realizado em 2014	Realizado em 2015	Total por Deficiência	%
Intelectual	3.271	3.874	7.145	14,24
Visual	4.008	3.781	7.789	15,52
Auditiva	5.266	5.042	10.308	20,54
Física	6.940	6.831	13.771	27,44
Múltiplas	843	949	1.792	3,57
Altas Habilidades	575	754	1.329	2,65
Condutas típicas	1.011	857	1.868	3,72
Reabilitado	7	145	152	0,30
Psicossocial	102	143	245	0,49
Outros	1.479	4.314	5.793	11,54
TOTAL	23.502	26.690	50.192	100,00

Fonte: Sistema de Controle da Produção (SCOP) .

⁷⁹ SASSAKI, Romeu Kazumi. Deficiência psicossocial: a nova categoria de deficiência. Fortaleza: Agenda 2011 do Portador de Eficiência, 2010. Disponível em <<http://barbaraparente.blogspot.com.br/2011/06/deficiencia-psicossocial-nova-categoria.html>>. Acesso em: 24 jan. 2017.

⁸⁰ Disponível em: <<http://www.maxximiza.com.br/deficiencia-psicossocial-e-a-lei-de-cotas/>>. Acesso em: 23 jan. 2017.

Figura 4 – Total de matrículas de pessoas com deficiências nos anos 2014 e 2015



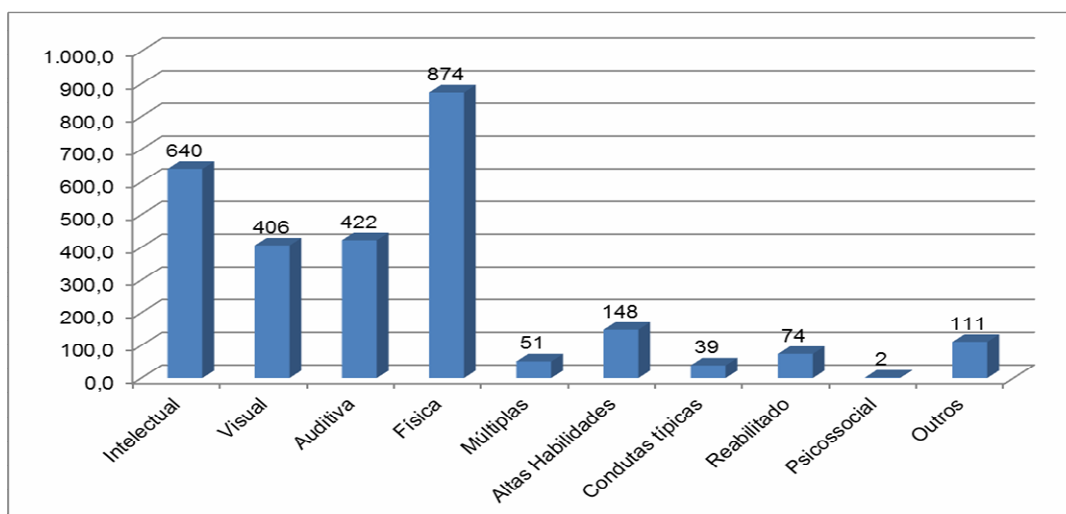
Fonte: Elaborada pela autora.

As matrículas de pessoas com deficiências entre as regiões, tabela 21, nota-se que a região sudeste foi quem mais atendeu esse público (14.220), seguida das regiões Centro-Oeste (4.159), Sul (2.811), Nordeste (2.767) e Norte (2.498). A deficiência mais atendida pelas regiões foi a física (25,82%), seguida da auditiva (19,06%).

Tabela 21 – Matrícula tipo de deficiência por região (2014 e 2015)

Tipo de Deficiência	Norte	Nordeste	Sudeste	Sul	Centro Oeste	Total por deficiência	%
Intelectual	105	640	1.752	1.043	334	3874	14,64
Visual	262	406	2.173	175	765	3781	14,29
Auditiva	482	422	3.038	530	570	5042	19,06
Física	517	874	3.717	544	1.179	6831	25,82
Múltiplas	106	51	325	110	357	949	3,59
Altas Habilidades	18	148	195	16	142	519	1,96
Condutas típicas	3	39	498	298	19	857	3,24
Reabilitado	55	74	8	2	6	145	0,55
Psicossocial	23	2	66	40	12	143	0,54
Outros	927	111	2.448	53	775	4314	16,31
TOTAL	2498	2767	14.220	2.811	4.159	26455	100,00

Fonte: Sistema de Controle da Produção (SCOP)

Figura 5 – Matrícula por deficiência região Nordeste

Fonte: Elaborada pelo autora.

A região Nordeste ficou em quarto lugar em atendimentos a pessoas com deficiências nos cursos do SENAI conforme a tabela 21, desses a deficiência física mais uma vez é a que mais recebe assistência, seguida da deficiência intelectual, auditiva e visual (Figura 5).

Tabela 22 – Matrículas tipos de deficiências por estados da região Nordeste

Tipo de deficiência	Alagoas	Bahia	Ceará	Maranhão	Paraíba	Pernambuco	Piauí	Rio Grande do Norte	Sergipe	Total Def. Região
Intelectual	15	232	12	217	45	51	0	14	54	640
Visual	22	15	74	65	29	153	4	36	8	406
Auditiva	87	28	40	84	52	61	1	57	12	422
Física	68	42	186	142	79	153	25	93	86	874
Múltiplas	3	0	0	1	1	6	0	39	1	51
Altas Habilidades	1	74	30	3	5	33	0	1	1	148
Condutas típicas	0	0	0	0	36	0	0	0	3	39
Reabilitado	0	0	0	28	45	0	1	0	0	74
Psicossocial	0	0	0	1	0	0	1	0	0	2
Outros	0	0	0	75	15	0	1	18	2	111
TOTAL	196	391	342	616	307	457	33	258	167	2767

Fonte: Sistema de Controle da Produção (SCOP)

Analisando os estados da região nordeste, Tabela 22 o estado do Maranhão foi o que mais recebeu pessoas com deficiências em seus cursos (616),

seguido de Pernambuco (457), Bahia (391), Ceará (342), Paraíba (307), Rio Grande do Norte (258), Alagoas (196), Sergipe (167) e Piauí (33). Entre os estados nordestinos, o Ceará ficou com a quarta colocação em atendimentos a pessoas com deficiências.

Tabela 23 – Matrículas por tipo de deficiência - Ceará

Tipo	Frequência	%
Intelectual	12	3,5
Visual	74	21,6
Auditiva	40	11,7
Física	186	54,4
Múltiplas	0	0,0
Altas Habilidades	30	8,8
Condutas típicas	0	0,0
Reabilitado	0	0,0
Psicossocial	0	0,0
Outros	0	0,0
TOTAL	342	100,0

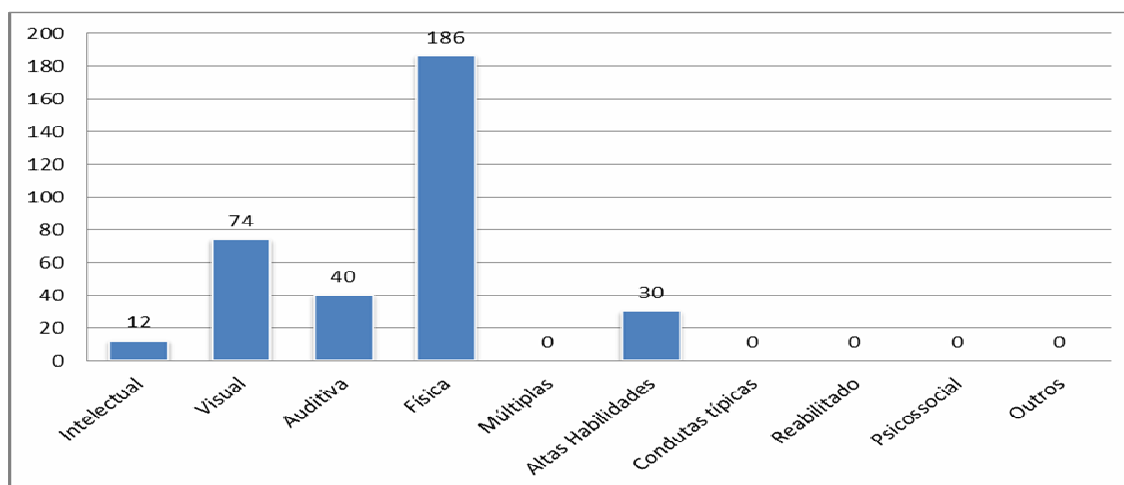
Fonte: Sistema de Controle da Produção (SCOP)

No Ceará, os cursos que mais receberam pessoas com deficiências foram os de Aprendizagem Industrial, seguidos dos de Qualificação Profissional, depois Habilitação Técnica.

Nos anos de 2014 e 2015, as empresas que mais qualificaram pessoas com deficiências através do SENAI foram as dos segmentos de calçados, têxtil, siderurgia, alimentícia, metal mecânica, bebidas. Além das formações atendidas através das empresas, tiveram os que procuraram se qualificar por conta própria ou através do Programa Nacional de Acesso ao Ensino Técnico e Emprego (Pronatec).

No Ceará, as empresas de calçados tiveram uma participação bem acima da média na formação de pessoas com deficiência, através dos cursos de Aprendizagem Industrial – Confeccionador de Calçados. A Paquetá Calçados S.A foi uma das empresas no estado que formou em 2015 cerca de 60 pessoas com deficiências, em sua maioria deficiência física, seguidos da deficiência visual, auditiva e intelectual. O segmento têxtil e metal mecânico deram preferência para os cursos de Mecânico de Máquinas Industriais, o siderúrgico ao Assistente Administrativo e Mecânico de Máquinas Industriais também.

Figura 6 – Matrícula por tipo de deficiência no Ceará



Fonte: Elaborada pela autora

Os dados relatados corroboram com a figura 6 das matrículas por tipo de deficiência no Ceará, onde a deficiência física aparece com 186 pessoas qualificadas, seguida da deficiência visual (74), auditiva (40), altas habilidades (30) e intelectual (12).

O SENAI Brasil, nos anos de 2014 e 2015, formou 50.192 pessoas com deficiências físicas, auditivas, visuais, intelectuais entre outras. Desses, a região nordeste formou 2.767. Já o estado do Ceará qualificou 342 pessoas com deficiências. Seja no Brasil, Nordeste, Ceará a deficiência mais atendida pelo SENAI foi a física. No Ceará, os cursos onde essa formação ocorreu foram os das modalidades Aprendizagem Industrial, Qualificação Profissional e Habilitação Técnica, sendo a maior parte nos cursos de Aprendizagem Industrial. Os cursos com maiores contingentes foram Confeccionador de Calçados, Assistente Administrativo, Mecânico de Máquinas Industriais, todos na modalidade Aprendizagem Industrial.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

“É graça divina começar bem. Graça maior persistir na caminhada certa. Mas graça das graças é não desistir nunca.”

(Dom Helder Câmara)

A qualificação profissional de pessoas com deficiências de maneira eficaz perpassa toda a estrutura social, laboral, cognitiva e legislativa. A construção de escolas, empresas, sociedades requer muito mais que criação de leis. Aparato legal para as pessoas com deficiências vem sendo constituído, principalmente ao longo dessas últimas décadas, mas se não houver fiscalização no cumprimento delas, tudo continuará como se lei alguma existisse, o que é uma vergonha para um país em desenvolvimento, que hoje possui cerca de 46 milhões de pessoas com deficiências tendo que ficar à margem pelo não cumprimento de um direito conquistado e amparado legalmente.

A barreira do preconceito, principalmente o invisível, vem sendo, ao longo dos tempos, um dos principais impedimentos para o verdadeiro progresso profissional e pessoal das pessoas com deficiências em nossa sociedade. Isso impede o surgimento de escolas, empresas e sociedade verdadeiramente inclusivas e, conseqüentemente, dificulta o exercício da cidadania dessas pessoas.

O objetivo principal desse estudo foi analisar como o SENAI-CE ofertou nos anos 2014 e 2015 qualificação profissional para as pessoas com deficiências através do programa de ações inclusivas da referida instituição, o que veio a colocar em xeque a necessidade de uma formação ligada às novas tecnologias e aos novos trabalhadores de forma permanente, a fim de atender aos mais variados tipos de indústrias.

A constituição da pesquisa se deu por estudo de caso e seguiu uma sequência que envolveu os segmentos alunos, instituição e supervisor educacional. Cada segmento foi estudado de forma individual e em conjunto, fazendo as conexões pertinentes e utilizando questionário com questões fechadas de cunho quantitativo, entrevistas semiestruturada de caráter qualitativo, observação direta com a turma e instituição e pesquisa bibliográfica e documental. Especificou-se, no estudo em tela, através do Programa SENAI de Ações Inclusivas – PSAI, a

qualidade, a satisfação nessas formações, a quantidade de pessoas formadas e em quais deficiências.

Os resultados mostraram que, nesse período, o estado do Ceará formou 342 pessoas com deficiência, e a mais atendida foi a deficiência física, que figurou na amostra da pesquisa com 84,62% dos sujeitos pesquisados.

O perfil socioeconômico da turma mostrou fatores interessantes e importantes para as conclusões da pesquisa: grupo de aprendizes trabalhadores entre 21 e 44 anos, 69,23% do sexo masculino, 84,62% naturais de Fortaleza, 53,85% autodeclarados brancos, 46,15% solteiros, 46,16% é a soma dos casados com união estável, 7,69% divorciados. 53,85% concluíram o ensino médio e 46,15% continuam a estudar; todos estão sob o contrato de aprendizagem, com uma composição familiar mínima de uma e máxima de cinco pessoas por família. 70,59% das famílias trabalham, 38,89% das famílias concluíram o ensino médio, 46,15% moram em casa própria, 100% fazem uso de ônibus para a locomoção, 38,46% faz uso de equipamento auxiliar do tipo muletas, órteses para pernas e prótese auditiva, 69,23% não participam do Conselho Municipal dos Direitos das Pessoas com Deficiência.

Ao analisar a satisfação e qualidade da formação recebida pela turma, compreendeu-se, pelas colocações dos pesquisados, o contentamento em relação aos critérios cognitivos e pedagógicos, porém foram destacados alguns pontos que precisam ser melhorados, mormente no quesito de infraestrutura da instituição, no caso, a acessibilidade, conforme transcrito no capítulo da pesquisa, através da fala dos sujeitos da pesquisa.

Dessa forma, o estudo foi tomando corpo, a começar com os dados históricos e sociológicos acerca da temática até chegar à pesquisa de campo, com os resultados sendo confrontados, referenciados e conferidos com os objetivos do estudo e suas categorias.

O interesse pela temática estudada na presente pesquisa se deu a partir do desejo de construção de uma sociedade que ofereça a todos uma educacional profissionalizante de qualidade, assim como sentiu-se necessidade de analisar como o SENAI-CE está formando as pessoas com deficiências para iniciar ou manter-se no mercado de trabalho. Percebeu-se que este trabalho vem sendo realizado de forma satisfatória; porém, diante do contingente populacional com deficiência em idade ativa para o mercado de trabalho, ainda precisa melhorar bastante,

principalmente com investimentos em acessibilidade estrutural e democratização da profissionalização para esse público em todas as suas unidades de negócios. Fazer acontecer a missão da instituição em todo o estado do Ceará é a proposta após essa pesquisa.

Outro fator a ser melhorado pela instituição é a divulgação do Programa SENAI de Ações Inclusivas (PSAI) perante a sociedade, principalmente às pessoas jurídicas, que precisam cumprir a cota de pessoas com deficiências em suas empresas, e justifica o não cumprimento, a falta de profissionais formados e com experiência para as funções existentes nos postos de trabalho de suas organizações.

O programa de aprendizagem desde o seu surgimento no ano 2000, com a Lei 10.097/2000 e suas promulgações nos anos 2005 e 2008, descrito com mais especificidade no decorrer do trabalho, vem preparando os jovens com e sem deficiência na inserção para o mercado de trabalho. Essa lei estipula a idade de 14 a 24 anos para os jovens sem deficiências e não limita a idade para os com deficiências. Foi uma forma legalizada encontrada pelo governo para fazer com que as empresas cumprisse sua parte perante as pessoas com deficiência, que na maioria das vezes ficaram com a incapacidade no exercício de suas funções no ambiente de trabalho, quando não são congênita.

As oportunidades de profissionalização para as pessoas com deficiências perpassa a dimensão cidadã, humana. Acreditar na melhoria das pessoas, independentemente de ter ou não uma deficiência é fazer valer os direitos conquistados e concedê-las seu empoderamento diante da carreira profissional e da vida pessoal. Contribuir na aquisição de competências e habilidades profissionais é construir marcas altamente profícuas que irão nortear a vida das pessoas com deficiências para sempre.

Os resultados encontrados por esta pesquisa ganharão espaço no mundo das relações. Com as reflexões que cada estudioso fará, esse assunto ganhará dimensões para futura continuidade investigativa, com novos desafios e pesquisas. É preciso saber que o caminho para o mercado de trabalho passa, antes, pela profissionalização, e que as instituições formadoras precisam estar focadas nas necessidades de todo o mercado, eliminando todos os tipos de barreiras arquitetônicas e de preconceito. A prontidão para a mudança e a transformação com

a finalidade de proporcionar a inclusão profissional sem barreiras deverá ser o foco de toda a sociedade.

REFERÊNCIAS

AMADO, João (Coord.). **Manual de investigação qualitativa em educação**. Coimbra: Universty Press, 2013.

ANDRÉS, Aparecida. **Pessoas com deficiência nos censos populacionais e educação inclusiva**. Brasília:[s.n], 2014.

ALMEIDA, Marina S. Rodrigues. **Manual informativo sobre educação especial - parte 1**. Paulo: SACI, 2012. Disponível em: <<http://saci.org.br/?modulo=akemi¶metro=1849>>. Acesso em: 20 out. 2016.

ALVES, Rubem. **A arte de educar**. Rio de Janeiro:[s.n],1990.Disponível em: <<http://www.ainclusaovemdacoracao.com>>. Acesso em: 17 ago. 2016.

AVRITZER, Leonardo. **Impasses da democracia no Brasil**. 2.ed. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2016.

BOGDAN, Robert C.; BIKLEN Sari Knopp. **Investigação qualitativa em educação**. Porto:Porto Editora, 1994.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Atlas, 988.

_____. Presidência da República Federativa do Brasil. Lei nº 10.172, de 09 de janeiro de 2001: Aprova o Plano Nacional de Educação e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília,DF, 10 jan.2001. Seção 1, p.6. Disponível em: <<http://www.presidencia.gov.br/>>. Acesso em: 10 out. 2016.

_____. **Declaração de Salamanca e linha de ação sobre necessidades educativas especiais**. Brasília: CORDE, 1997.

_____. **Declaração de Salamanca e linha de ação sobre necessidades educativas especiais**. Brasília: UNESCO, 1994.

_____. **Declaração Mundial sobre Educação para Todos**: plano de ação para satisfazer as necessidades básicas de aprendizagem. Tailândia: UNESCO,1990.

_____. Lei Complementar nº 123, de 14 de dezembro de 2006, institui o Estatuto Nacional da Microempresa e da Empresa de Pequeno Porte. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília,DF, 15 dez.2006. Seção 5, p.45. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/LCP/Lcp123.htm>. Acesso em: 15 out. 2016.

_____. **Fundo da Previdência e Assistência Social - FPAS**. Brasília:[s.n],2010. Disponível em <https://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/gfip-sefip-guia-do-fgts-e-informacoes-a-previdencia-social-1/orientacoes-gerais/manualgfipsefip-kit-sefip_versao_84.pdf>. Acesso em: 15 out. 2016.

_____. **Guia de Recolhimento do Fundo de Garantia por Tempo de Serviço (FGTS) e de Informações à Previdência Social - GFIP**. Brasília:[s.n],2010.

Disponível em: <https://idg.receita.fazenda.gov.br/orientacao/tributaria/declaracoes-e-demonstrativos/gfip-sefip-guia-do-fgts-e-informacoes-a-previdencia-social-1/orientacoes-gerais/manualgfipsefip-kit-sefip_versao_84.pdf>. Acesso em: 15 out. 2016.

_____. Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei n.º 7.853, de 24 de Outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e da outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília,DF, 25 out.1999. Seção 45, p.55.

_____. Decreto Nº 3.956, de 8 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília,DF,09 out.2001. Seção 1, p.5.

_____. Decreto-Lei nº 4.048, de 22 de janeiro de 1942. Cria o Serviço Nacional de Aprendizagem dos Industriários. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília,DF,23 jan.1942. Seção 1, p.3. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10 out. 2016.

_____. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico, 2000**. Brasília: IBGE,2000. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/default.shtm>>. Acesso em: 10 out. 2016.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Contagem Populacional – Pessoa com Deficiência**. Brasília:IBGE,2000.Disponível em <<http://www.ibge.gov.br/censo/>>. Acesso em 12 de out. 2016.

_____. Ministério da educação. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, LDB 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e base da educação nacional – LDB. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília,DF, 21 dez.1996. Seção 1, p.4. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10 out. 2016.

_____. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília,DF, 25 jul.1991. Seção 1, p.2.

_____. Ministério da Educação e do Desporto. Conselho Nacional de Educação – Câmara de Educação Básica. **Diretrizes Curriculares Nacionais para o Ensino Médio**. Brasília: Mimeo, 1998.

_____. Ministério da Educação. **Plano de Desenvolvimento da Educação: razões, princípios e programas**. Brasília: MEC, 2007.

_____. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Política Nacional de Educação Especial**. Brasília: MEC/SEESP, 1994.

_____. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica**. Brasília:MEC/SEESP, 2001.

_____. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Direito à educação: subsídios para a gestão dos sistemas educacionais – orientações gerais e marcos legais**. Brasília: MEC/SEESP, 2006.

_____. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. Lei N.º. 10.436, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais – LIBRAS e de outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília,DF,25 abr.2002. Seção 1, p.4.

_____. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. Decreto N.º 5.296 de 02 de dezembro de 2004. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília,DF, 03 dez.2004. Seção 3, p.6.

_____. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. Decreto N.º 5.626, de 22 de dezembro de 2005. Regulamenta a Lei N.º 10.436, de 24 de abril de 2002. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília,DF,23 dez.2005. Seção 3, p.56.

_____. Parecer 16/99, de 05 de outubro de 1999. Documento, Brasília, n. 457, p. 3-73, out. 1999. Fixa as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília,DF, 06 out.1999. Seção 1,p.6.Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10 out. 2016.

_____. Resolução CNE/CEB n.º 04/99, de 5 de outubro de 1999. Institui as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional do Nível Técnico. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília,DF, 06.out.1999. Seção 3, p.66.

_____. Ministério da Educação e Cultura. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Decreto n.º 5.154 de 23 de julho de 2004. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei n.º 9.394, de 23 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília,DF,25 jul.2004. Seção3, p.66. Disponível em: <http://www.mec.gov.br/semtec/educprof/ftp/dec5154_04.pdf>. Acesso em: 10 out. 2016.

_____. Ministério da Educação e Cultura. Conselho Nacional de Educação. Câmara de Educação Básica. Decreto n.º 2.208 de 17 de abril de 1997. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 42 da Lei Federal n.º 9.394/96, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília,DF, 18 abr.1997. Seção 1, p.5. Disponível

em: <<http://www.mec.gov.br/semtec/proep/legislacao/df2208.shtm>>. Acesso em: 10 out. 2016.

_____. Ministério do Trabalho. **Secretaria de formação e desenvolvimento profissional**. Brasília: MT, 1997.

_____. Ministério de Educação especial. **Tendências atuais**. Brasília: MEC, 1999.

_____. Ministério da Educação. **Programa de ação mundial para as pessoas com deficiências**. Brasília: MEC, 1997.

_____. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva**. Brasília:[s.n], 2008.

_____. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira. Artigos 58 e 59. Educação Especial. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília,DF, 21 dez.1996. Seção 4, p.58. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/lei9394_ldbn2.pdf>. Acesso em: 10 jun. 2016.

_____. Lei de Diretrizes e Bases da Educação. Artigo 58. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília,DF, 21 dez.1996. Seção 4, p.59. Disponível em <http://www.ufcg.edu.br/prt_ufcg/ce2016/Lei%209394.pdf>. Acesso em: 12 de out. 2016.

_____. Lei 7.853/1989 , de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília,DF, 25 out.1989. Seção 2, p.6. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>. Acesso em: 10 de jun. 2016

_____. Decreto Lei n.º 4.073, de 30 de janeiro de 1942. Lei Orgânica do Ensino Industrial. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília,DF, 30 jan.1942. Seção 1, p.4.Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del4073.htm>. Acesso em 20 de out. 2016.

_____. Decreto Lei n.º 9.613 de 20 de agosto de 1946. Lei Orgânica do Ensino Agrícola. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília,DF, 21 ago.1946. Seção 1, p.2. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del9613.htm>. Acesso em: 20 de out. 2016.

_____. Parecer CNE/CEB nº 16/99. Aprovado em 5 de outubro de 1999. Trata das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico.

Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil. Brasília,DF, 6 out.1999. Seção 1, p.3.

_____. **Estatuto da pessoa com deficiência.** Brasília: Senado Federal, 2015.

_____. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Profissional e Tecnológica. **Educação profissional técnica de Nível Médio Integrada ao Ensino Médio:** documento base. Brasília-DF:MEC, 2007.

_____. Ministério do Trabalho e Emprego. **A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.** 2. ed. Brasília: MTE, 2007.

_____. Decreto nº 5.154 de 23 de julho de 2004. Ratificado pelo 8268/14. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil.** Brasília,DF, 24 jul.2004. Seção 3, p.55. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5154.htm>. Acesso em: 09 out. 2016.

_____. **A Convenção sobre Direitos das Pessoas com Deficiência Comentada.** Brasília: Secretaria Especial dos Direitos Humanos,2008.

_____. Plano Nacional de Educação 2014-2024 [recurso eletrônico]: Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014, que aprova o Plano Nacional de Educação (PNE) e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil.** Brasília,DF. 26 jul.2014. Seção5, p.69.

_____. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Documento subsidiário à política de inclusão.** Brasília:[s.n], 2005.

_____. Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002. Dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil.** Brasília,DF. 25 abr.2002. Seção 1, p.1.Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2002/L10436.htm>. Acesso em: 12 out. 2016.

_____. **Orientações para implementação da política de educação especial na perspectiva da educação inclusiva.** Brasília:MEC, 2015.

_____. Ministério do Desenvolvimento Social e Combate à Fome. **Avaliação das pessoas com deficiência para acesso ao Benefício de Prestação Continuada da assistência social:** um novo instrumento baseado na Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde.. Brasília, DF: [s.n], 2007.

BUENO, José Geraldo Silveira. **Educação especial brasileira:** integração segregação do aluno diferente. São Paulo:Cortez, 1995.

CANZIANI, Maria de Lourdes B. **Educação especial:** visão de um processo dinâmico e integrado. Curitiba: Educa, 1985.

Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência. Luiza Maria Borges Oliveira. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR). Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (**SNPD**). Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com Deficiência; Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. Disponível em <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>. Acesso em: 16 de out. 2016.

Cartilha IBDD dos direitos da pessoa com deficiência. 2ª edição revisada e atualizada. Rio de Janeiro: IBDD, 2009.

CARVALHO, Cláudio Viveiros de. **Dados sobre deficiência no Brasil.** Brasília: Câmara dos Deputados, 2008.

CASTRO, Claudio de Moura. **Formação profissional na virada do século.** Belo Horizonte: FIEMG, 2003.

CATTANI, Antônio David. Formação profissional. In: CATTANI, Antonio David (Org.). **Trabalho e tecnologia:** dicionário crítico. Porto Alegre: Vozes, 1997.

CONFEDERAÇÃO NACIONAL DA INDÚSTRIA. **Desafios para a indústria 4.0 no Brasil.** Brasília: CNI, 2016.

_____. **Relatório Anual SESI, SENAI, IEL 2014.** CNI: Brasília, 2015.

_____. **Relatório de sustentabilidade.** Brasília: CNI, 2015.

_____. **Relatório anual 2013.** Brasília: CNI, 2014.

_____. **Mapa Estratégico da Indústria 2013-2022.** Brasília: CNI, 2013.

_____. **Relatório anual 2012.** Brasília: CNI, 2013.

_____. **Educação para a nova indústria:** uma ação para o desenvolvimento sustentável do Brasil. Brasília: CNI, 2007.

_____. **Mapa Estratégico da Indústria:** 2007–2015. Brasília: DIREX, 2005.

DELORS, Jacques. **Educação:** um tesouro a descobrir. São Paulo: Cortez, 1999.

DELORS, Jacques [et al.]. **Educação um tesouro a descobrir:** relatório para a UNESCO de Comissão Internacional sobre a Educação para o Século XXI – Destaques. Paris: UNESCO, 1996. Disponível em:<<http://unesdoc.unesco.org/images/0010/001095/109590por.pdf>>. Acesso em: 02 nov. 2016.

DESEMPREGO AFETA MAIS OS JOVENS. **Estudo do Instituto de Pesquisas Econômicas Aplicadas.** Brasília: IPEA, 2016. Disponível em <<http://g1.globo.com/economia/noticia/2016/06/desemprego-afeta-mais-os-jovens-diz-estudo-do-ipea.html>>. Acesso em: 09 out. 2016.

DIAS, Fabiana Sabará. **A qualidade requerida da educação profissional técnica de nível médio**. Belo Horizonte:EdUFMG, 2011.

DURAN, Clemente Ruiz [et al.]. **Século XXI: transformações e continuidades nas relações de trabalho**. Fortaleza:[s.n], 2011.

ESCOTT, Clarice Monteiro; MORAES, Márcia Amaral Correa. **História da educação profissional no Brasil: as políticas públicas e o novo cenário de formação de professores nos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia**. João Pessoa:[s.n],2012.

FIGUEIRA, Emílio. **A pessoa com deficiência e sua realidade nas estatísticas brasileiras**. São Paulo:[s.n], 2010. Disponível em: <<http://www.planetaeducacao.com.br/portal/artigo.asp?artigo=1748>>. Acesso em: 16 jan. 2017.

FREIRE, Paulo. **Educação como prática da liberdade**. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2003.

_____. **Pedagogia da autonomia : saberes necessários à prática educativa**. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

_____. **Pedagogia da Indignação: cartas pedagógicas e outros escritos**. São Paulo: EdUNIESP, 2000.

FRIGOTTO, Gaudêncio; CIAVATTA, Maria; RAMOS, Marise. A política de educação profissional no Governo Lula: um percurso histórico controvertido. **Educ. Soc.**, Campinas, v. 26, n. 92, p. 1087-1113, out. 2005. Disponível em: <<http://www.cedes.unicamp.br>>. Acesso em: 20 jan. 2017.

FRIGOTTO, Gaudêncio (org.). **Educação e crise do trabalho: perspectivas de final de século**. 9. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 2008.

GERHARDT, Tatiana Engel; SILVEIRA, Denise Tolfo (orgs.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: EdUFRGS, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6.ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GIL, Marta (coord.). **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto Ethos, 2002.

GUGEL, Maria Aparecida. O trabalho do portador de deficiência: comentários ao decreto n. 3.298/99. **Revista de Direito do Trabalho**, São Paulo, v.3, n.88, p.33-38, jul.2000.

_____. **Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho: reserva de cargos em empresas, emprego apoiado**. Florianópolis: Obra Jurídica, 2007.

_____. **Trabalho para pessoas portadoras de deficiência:** instrumento de pleno exercício da cidadania. São Paulo: Dupligráfica, 2002.

_____. **Pessoas com deficiência e o direito ao concurso público:** reserva de cargos e empregos públicos, administração pública direta e indireta. Goiás: EdUCG, 2004.

JANNUZZI, Gilberta de Martino. **A educação do deficiente no Brasil:** dos primórdios ao início do século XXI. São Paulo: Autores Associados, 2004.

KUENZER, Acácia Zeneida et al. **Educação e trabalho.** Salvador: Fator, 1998.

LUCHESI, Rafael. **Confederação Nacional da Indústria.** Brasília:CNI, 2105.

MANFREDI, Sílvia Maria. **Educação profissional no Brasil.** São Paulo: Cortez, 2002.

_____. Uma política de certificação profissional orientada para a inclusão social. **Linhas Críticas**, Brasília, DF, v. 16, n. 30, p. 27-48, jan./jun. 2010. Disponível em: <<http://periodicos.unb.br/index.php/linhascriticas/article/viewFile/1427/1063>>. Acesso em: 20 jan. 2017.

MANICA, Loni Elisete; CALIMAN; Geraldo. **Inclusão das pessoas com deficiência na educação profissional e no trabalho.** Jundiaí: Paco Editorial, 2015.

_____. **A educação profissional para pessoas com deficiência:** um novo jeito de ser docente. Brasília: Liber Livro, 2015.

_____. Educação profissional de adultos com deficiência e perfil do professor. **Revista Diálogos**, Brasília, v.18, n.1, P.50-56,dez. 2012.

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. **O que é? por quê? como fazer?** São Paulo: Summus, 2015.

MINAYO, Maria Cecília de Souza (org.). **Pesquisa social:** teoria, método e criatividade. Petrópolis: Vozes, 2000.

_____. **Pesquisa social:** teoria, método e criatividade. 18.ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINAYO, Maria Cecília de Souza; DESLANDES, Suely Ferreira; GOMES, Romeu. **Pesquisa social:** teoria, método e criatividade. 25.ed.Petrópolis: Vozes, 2007.

MORIN, Edgar. **A cabeça bem-feita:** repensar a reforma, reformar o pensamento. 8. ed. Rio de Janeiro: Bertrand Brasil, 2003.

NETO, Alfredo Veiga; LOPES, Maura Corcini. Inclusão como dominação do outro pelo mesmo. **Pedagogia y Saberes**, São Paulo, v.3, n.36, p.57-68, out. 2012.

OLIVEIRA, Ramon de. **A (des)qualificação da educação profissional brasileira**. São Paulo: Cortez, 2003.

OLIVEIRA, Siana do Carmo de. **Educação profissional para pessoas com deficiência intelectual: onde estão as políticas públicas?** São Paulo:[s.n], 2010. Disponível em: <<http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/1070-4.pdf>>. Acesso em: 16 dez. 2016.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência**. São Paulo:ONU, 2006.

PASTORE, José. **Oportunidade de trabalho para portadores de deficiência**. 2. ed. São Paulo:LTR, 2000.

PETRUCCELLI, José Luís; SABOIA, Ana Lucia (Orgs.). **Características étnico-raciais da população: classificações e identidades**. Rio de Janeiro: IBGE, 2013.

RAMOS, Viviane Silva. **Desenvolvimento local e território: uma reflexão sobre o papel dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia**. Rio de Janeiro:[s.n],2011. Disponível em: <<http://cursos.ufrj.br/posgraduacao/ppgea/files/2015/08/Viviane-Silva-Ramos.pdf>>. Acesso em: 16 dez. 2016.

SANTOS, F. E. L. **Avaliação da política de emprego para pessoa com deficiência no Município de Maracanaú-Ce**. 2011. 101 f. Dissertação (Mestrado em Avaliação de Políticas Públicas) – Programa de Pós-Graduação em Avaliação de Políticas Públicas, Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2011. Disponível em: <<http://www.repositorio.ufc.br/handle/riufc/2376>>. Acesso em: 20 de out. 2016.

SANTOS, Boaventura de Sousa. **A construção multicultural da igualdade e da diferença**. Coimbra:[s.n], 1999.

_____. Boaventura de Sousa (org.). **Democratizar a democracia: os caminhos da democracia participativa**. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2002.

_____. **Renovar a teoria crítica e reinventar a emancipação social**. São Paulo: Boitempo, 2007.

_____. **Um discurso sobre as ciências**. 5.ed. São Paulo: Cortez , 2008.

_____. **A gramática do tempo: para uma nova cultura política**. 2.ed. São Paulo: Cortez, 2008.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Vida independente: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos**. São Paulo: RNR, 2003.

_____. **Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. São Paulo: PRODEF, 1997.

_____. **Inclusão:** construindo uma sociedade para todos. 7.ed. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

_____. **A Educação inclusiva e o emprego apoiado.** Curitiba:[s.n],1996.

_____. **Deficiência psicossocial:** a nova categoria de deficiência. Fortaleza:[s.n], 2010. Disponível em <<http://barbaraparente.blogspot.com.br/2011/06/deficiencia-psicossocial-nova-categoria.html>>. Acesso em: 15 jan.2017.

SECRETARIA NACIONAL DE PROMOÇÃO DOS DIREITOS DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA - SNPD. **Cartilha do Censo 2010:** pessoas com deficiência. Brasília: SNPD, 2012.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM COMERCIAL. **A educação profissional no contexto da educação:** Brasília:SENAC,2016. Disponível em: <www.senac.br/conheca/referenciais/ref2.htm>. Acesso em: 19 out. 2016.

SERVIÇO NACIONAL DE APRENDIZAGEM INDUSTRIAL. **Guia de avaliação e certificação educacional adequado para pessoa com deficiência.** Brasília: SENAI, 2016.

_____. **Aprendizagem industrial:** orientações para as empresas. 3.ed. São Paulo: SENAI, 2016.

_____. **Inclusão de pessoas com deficiência:** manual de orientações às empresas. 4.ed. São Paulo: GAEC, 2016.

_____. **Programa de ações inclusivas.** São Paulo: SENAI, 2016. Disponível em: <http://www.senai.br/psai/>. Acesso em: 14 set. 2016.

_____. **Portal da Indústria.** São Paulo: SENAI, 2016. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/>>. Acesso em: ago./set./out./2016.

_____. **Missão e visão SENAI.** São Paulo: SENAI, 2016. Disponível em: <www.portaldaindustria.com.br>. Acesso em: 15 out. 2016.

_____. **História do SENAI.** São Paulo: SENAI, 2016. Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/senai/institucional>>. Acesso em: 29 ago. 2016.

_____. **Metodologia do Programa SENAI de Ações Inclusivas.** Porto Alegre:[s.n],2003. Disponível em: <<http://www.senairs.org.br/pt-br/programas/programa-senai-de-a%C3%A7%C3%B5es-inclusivas-%E2%80%93-vertente-pessoas-com-defici%C3%Aancia>>. Acesso em: 28 out. 2016.

_____. Departamento Nacional. **PSAI – Programa de Ações Inclusivas.** Brasília: SENAI, 2013.

_____. Departamento Nacional. **Metodologia SENAI de educação profissional.** Brasília: SENAI, 2013.

_____. Departamento Nacional. **Ações do SENAI para o desenvolvimento sustentável.** Brasília: SENAI, 2012.

_____. Departamento Nacional. **Inclusão na educação profissional no SENAI.** Brasília: SENAI, 2011.

_____. **Ações inclusivas e responsabilidade social:** orientações para as empresas. 3. ed. São Paulo, 2010.

_____. Departamento Nacional. **Competências transversais.** Brasília: SENAI, 2008.

_____. Departamento Nacional. **Ações inclusivas.** Brasília: SENAI, 2008.

_____. Departamento Nacional. **Documento norteador de práticas pedagógicas:** formação com base em competências. Brasília: SENAI, 2006.

_____. Departamento Nacional. **Catálogo de publicações 1995-2005.** Brasília: SENAI, 2006.

_____. **Metodologia do projeto SENAI para a maturidade:** trabalhadores acima de 45 anos e idosos. Departamento Nacional. Brasília: SENAI, 2007.

_____. Departamento Nacional. **Incluindo a diversidade:** propostas para os programas de educação profissional do SENAI junto às pessoas com necessidades especiais. Brasília: SENAI, 2003.

_____. Departamento Nacional. **Manual de orientações:** definições e aspectos legais. Brasília: SENAI, 2001.

_____. Departamento Regional de Santa Catarina. **Relatório das ações desenvolvidas pelo DR Santa Catarina referente ao programa SENAI de ações inclusivas 2016.** Florianópolis: SENAI, 2016.

SOUSA, José dos Santos de; ARAÚJO, Renan (orgs.). **Trabalho, educação e sociabilidade.** Maringá:Práxis, 2010.

SPOSATI, Aldaíza. A fluidez da inclusão/exclusão social. **Cienc. Cult.**, São Paulo, v.58, n.4, p.4-5, out. 2006.

STOBAUS, Claus Dieter; MOSQUERA, Juan José Mourifio (Org.). **Educação Especial:** em direção à educação inclusiva. 2.ed. Porto Alegre: EdIPUCRS, 2004.

VIÉGAS, Conceição de Maria Corrêa; CARNEIRO, Moaci Alves. **Educação Profissional:** indicações para a ação- a interface educação profissional. Brasília: MEC, 2003.

Yin, Robert K. **Estudo de caso:** planejamento e métodos. 2.ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

APÊNDICES

APÊNDICE A – Questionário socioeconômico para os alunos participantes do curso assistente administrativo (contrato de aprendizagem) - turma fechada para a Companhia Siderúrgica do Pecém – CSP

Este questionário tem como objetivo conhecer o perfil socioeconômico dos jovens aprendizes do curso Assistente Administrativo, do SENAI que estão no mercado de trabalho formal. Os dados subsidiarão uma pesquisa sobre as políticas inclusivas profissionalizantes para as pessoas com deficiências no SENAI.

Lembramos que todos os dados deste questionário serão confidenciais e seus nomes serão resguardados.

Desde já, agradecemos a sua valorosa contribuição.

IDENTIFICAÇÃO PESSOAL	Data / /
Sujeito da Pesquisa (Código): nesse campo será criado um código para resguardar sua identidade, portanto não precisa responder.	
Endereço:	
Bairro e Cidade:	
Tipo de deficiência: () auditiva () visual () motora () intelectual () múltipla	
Sexo: () Masculino () Feminino	
Idade:	
Naturalidade (onde nasceu):	
Com qual cor ou raça se identifica: () Branco () Pardo () Preto () Amarelo () Indígena.	
Estado civil: () casado(a) () solteiro(a) () união estável () separado(a) () divorciado(a) () viúvo(a). Outros:	
Escolaridade: () não alfabetizado () Ensino Fundamental incompleto () Ensino Fundamental completo () Ensino Médio Incompleto () Ensino Médio Completo () Superior Incompleto () Superior Completo	
Estuda atualmente: () Sim () Não Se sim, qual série?	

Trabalha:
 Sim Não. Se não, já trabalhou antes? _____ Como era:
 Emprego formal (carteira assinada) Informal (sem carteira assinada).
 Atividade exercida: _____
 Tempo de trabalho no atual emprego:
 menos de 1 ano Entre 1 a 2 anos Entre 2 e 5 anos mais de 5 anos.
 É primeiro emprego:
 sim não

Renda mensal bruta (em salários mínimos. O mínimo atual é R\$880,00):
 até 1 salário mínimo entre 1 e 2 salários mínimos Entre 3 e cinco salários mínimos mais de 5 salários mínimos.

Recebe Benefício de Prestação Continuada/ BPC: sim não.
 Recebe Bolsa Família: sim não. Se sim, o valor R\$ _____

SITUAÇÃO SOCIOECONÔMICA FAMILIAR

Relacione no quadro a seguir as pessoas que moram na mesma casa que você, dizendo o nome, grau de parentesco, sexo(masculino ou feminino), idade, escolaridade (use a legenda abaixo para dizer a escolaridade), ocupação(em que trabalha) e a renda.

Nome	Grau de parentesco	Sexo	Idade	*Escolaridade	Ocupação	Renda

Legenda para a escolaridade*

- (1) Não alfabetizado
 (2) Ensino Fundamental Incompleto
 (3) Ensino Fundamental Completo
 (4) Ensino Médio incompleto
 (5) Ensino Médio completo
 (6) Superior Incompleto
 (7) Superior Completo
 (8) Não soube informar.

SITUAÇÃO HABITACIONAL / INFRAESTRUTURA

Moradia atual:

() própria () alugada () cedida () coabitada(várias famílias moram na mesma casa) Outro: _____

Tipo de piso:

() tijolo () cimento () chão batido () cerâmica () areiam () outro.

Especificar: _____

Casa tem banheiro:

() sim () não. Se sim: () dentro de casa () fora de casa

Transporte utilizado:

() ônibus () trem () topic () moto-táxi () bicicleta () animal
 () automóvel () nenhum () outro. Especificar: _____

Na residência tem energia elétrica: () sim () não.

Condições de Saúde:

Você faz algum acompanhamento terapêutico? Qual?

() psicólogo () fonoaudiólogo () terapeuta ocupacional

() fisioterapia () outros. Especificar: _____

Você precisa de equipamento auxiliar ou prótese para desenvolver suas atividades? () sim () não.

Se sim, qual? _____

Participação Social:

Você sabe que existe um Conselho Municipal dos Direitos da Pessoa com Deficiência? () sim () não.

Se sim, participa? () sim () não.

Se não, por quê? _____

Interessa-se em participar? () sim () não.

APÊNDICE B – Roteiro de entrevista semiestruturada para os alunos participantes do curso assistente administrativo (contrato de aprendizagem) - turma fechada para a Companhia Siderúrgica do Pecém – CSP

Esta entrevista tem como objetivo conhecer o seu dia a dia no local de trabalho, bem como os desafios enfrentados por você para permanecer trabalhando. Os dados subsidiarão uma pesquisa de mestrado sobre as políticas inclusivas profissionalizantes para as pessoas com deficiências no SENAI.

Lembramos que todos os dados desta entrevista serão confidenciais e seu nome será resguardado.

Desde já agradecemos a sua valorosa contribuição.

Perfil do Entrevistado
Nome:
Sexo: () masculino () feminino
Idade:
Tipo de deficiência
Grau de Instrução:

1. Você conhece a Lei que garante a pessoa com deficiência está inserida no mercado de trabalho? Cite o que você conhece desta Lei.
2. A Superintendência Regional do Trabalho e Emprego (SRTE) é o órgão responsável pela fiscalização das empresas no cumprimento da garantia das pessoas com deficiência no mercado de trabalho e o SINE/IDT é o intermediador entre candidato e empresa. Caso você já tenha procurado atendimento nesses órgãos, dê sua opinião sobre o atendimento prestado por eles:
 SINE/IDT: () Ótimo () Bom () Regular () Ruim
 SRTE: () Ótimo () Bom () Regular () Ruim
 () Nunca procurei esses órgãos.
3. O curso que você está fazendo faz parte do programa de aprendizagem do Governo Federal, Lei n.º 10.097/2000, que objetiva qualificar jovens para o mercado de trabalho, sob o contrato de aprendiz. A aprendizagem é um

momento inicial para uma futura efetivação na empresa pleiteada, no caso de vocês, CSP. Quais as suas expectativas de efetivação nessa empresa?

4. Porque escolheu a instituição SENAI para a profissionalização?
5. Quais as maiores dificuldades encontradas atualmente por um jovem ao ingressar no mercado de trabalho?
6. Teve ou tem alguma dificuldade para se relacionar com a turma e os professores durante o curso?
7. Teve ou tem alguma dificuldade para aprender? Caso a resposta seja afirmativa, quais?
8. Quais as dificuldades encontradas na instituição preparatória SENAI?
9. O que você sugere para amenizar as dificuldades e necessidades das pessoas com deficiências em relação ao mercado de trabalho?
10. Fale sobre a validade e a importância desse curso para a inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho.
11. Você sentiu algum tipo de preconceito por parte da equipe do SENAI? Como tem sido sua estada no SENAI?
12. O SENAI é uma instituição que há 73 anos qualifica pessoas para a indústria cearense. Vocês já conheciam o SENAI? Já havia feito algum curso aqui? Qual?
13. Conhecia o PSAI – Programa SENAI de Ações Inclusivas?
14. Como você percebe a atuação do SENAI nessa formação em que está participando?
15. O que tem a falar em termos de elogios, reclamações.

APÊNDICE C – Roteiro de entrevista semiestruturada para a supervisão dos cursos que acompanham as pessoas com deficiências no SENAI AUA

Esta entrevista tem como objetivo conhecer o trabalho desenvolvido pelo SENAI para as Pessoas com Deficiências (PcDs). Os dados subsidiarão uma pesquisa sobre as políticas inclusivas profissionalizantes para as pessoas com deficiências no SENAI.

Lembramos que todos os dados deste questionário serão confidenciais e seus nomes serão resguardados.

Desde já agradecemos a sua valorosa contribuição.

UNIDADE SENAI: _____

FUNÇÃO: _____

1. O que o SENAI faz em relação às pessoas com deficiências e ao mercado de trabalho? Qualifica? Encaminha? Caso qualifica, em quais cursos e deficiências?
2. Descreva o fluxo de atendimento às empresas que buscam pessoas com deficiências para o cumprimento da Lei de cotas n.º 8.213, de 24/07/1991 junto ao SENAI.
3. O SENAI disponibiliza condições e métodos adequados de profissionalização aos alunos com deficiências para uma efetiva inserção no mercado de trabalho? Justifique.
4. O SENAI assessora empresas no recrutamento ou treinamento de pessoas com deficiências? Como isso acontece?
5. Que programas o SENAI desenvolve para a inserção no mercado de trabalho das pessoas com deficiências?
6. Quantos alunos com deficiências o SENAI AUA já qualificou para o mercado de trabalho nos últimos dois anos e em quais cursos?
7. A parceria com a CSP é para formar quantas turmas de aprendizes e em quais deficiências?
8. Qual o papel do SENAI dentro do contexto mercado de trabalho em prol dessa clientela?
9. Você percebe que há alguma discriminação no mercado de trabalho para as pessoas com deficiência? Se sim, de quem e de que forma? Se não, por quê?
10. Como você avalia o trabalho desenvolvido pelo SENAI para com essa clientela?
11. Como você avalia o mercado de trabalho para a pessoa com deficiência?

APÊNCICE D – Termo de consentimento dos sujeitos. Registro das explicações da pesquisadora aos sujeitos da pesquisa. Consentimento pós-esclarecido. Carta de apresentação e de compromisso da pesquisadora.

IDENTIFICAÇÃO DO PARTICIPANTE

Nome: _____
 Documento de Identidade nº _____ Sexo M () F ()
 Data de Nascimento: ____/____/____
 Endereço _____ Bairro _____ Ciudad
 e _____ Cep _____
 Telefone _____ Email _____

SOBRE A PESQUISA CIENTÍFICA

Título do Protocolo de Pesquisa: PSAI – Programa SENAI de ações inclusivas – foco na profissionalização das pessoas com deficiência no SENAI-CE.

Pesquisadora: Antonia Angélica Fernandes de Oliveira Sousa. Rua Trinta e Dois, 478, Jereissate I. Maracanaú-CE, CEP 61900-580 - telefone (085)99920.7160.

Cargo/Função: Instrutora Educacional Superior do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI Maracanaú. Aluna do Curso de Mestrado Profissional em Planejamento e Políticas Pública da Universidade Estadual do Ceará.

Avaliação de risco da pesquisa: não haverá risco para os sujeitos envolvidos na pesquisa.

Duração da pesquisa: 05 meses.

REGISTRO DAS EXPLICAÇÕES DO PESQUISADOR AOS SUJEITOS DA PESQUISA

A presente pesquisa objetiva avaliar o PSAI - Programa SENAI de Ações Inclusivas – foco na profissionalização das pessoas com deficiências no SENAI-CE.

Informamos que as principais técnicas de pesquisa a serem utilizadas serão entrevista semiestrutura, questionário e observação direta. A entrevista, o questionário e a observação direta serão realizados com uma das turmas de Aprendizagem, do curso Assistente Administrativo para a Companhia Siderúrgica do Pecém – CSP, composta, em sua maioria, de pessoas com deficiência física. Também será feito entrevista com o Supervisor Educacional que acompanha a

turma da amostra. Esperamos identificar como o SENAI-CE está oferecendo educação profissional para esse público através desse programa. Para que os nossos objetivos sejam alcançados, solicitamos o consentimento prévio das pessoas que serão entrevistados para documentar todas as falas e imagens através de câmera filmadora.

Cabe registrar que não haverá nenhum tipo de dano físico ou moral que possa prejudicar qualquer participante, e que os resultados desta pesquisa só serão utilizados para cumprir os objetivos da mesma. Informamos também que todos terão liberdade para retirar seu consentimento a qualquer momento e deixar de participar da pesquisa, sem que traga qualquer prejuízo. As falas colhidas durante as entrevistas serão tratadas de modo confidencial e sigiloso. Isto significa que nenhuma pessoa terá sua identidade revelada e que as falas não serão publicadas sem prévia autorização.

CONSENTIMENTO PÓS-ESCLARECIDO

Declaro que após convenientemente esclarecido pela pesquisadora e ter entendido o que me foi explicado, concordo em participar do protocolo de pesquisa.

Local _____ Data ____/____/____

Assinatura do Sujeito da Pesquisa

Assinatura da Pesquisadora

Antonia Angélica Fernandes de Oliveira Sousa

CARTA DE APRESENTAÇÃO E DE COMPROMISSO DA PESQUISADORA

Fortaleza, ____ de _____ de 2016.

Caro/a entrevistado/a,

A presente pesquisa objetiva avaliar o Programa SENAI de Ações Inclusivas – foco na profissionalização para as pessoas com deficiência no SENAI-CE.

Para que esta pesquisa tenha validade científica é imprescindível que você responda cada questão da entrevista/questionário cuidadosamente e de forma sincera. Sua participação contribuirá para a efetivação de reflexões pertinentes acerca da realidade estudada, destacando qual é a visão das pessoas com deficiência que estão se preparando para o mercado de trabalho e técnicos que acompanham o programa. Isso oferecerá oportunidade para avaliar a função da profissionalização como requisito na colocação de pessoas com deficiências ao mercado de trabalho. Além do mais, os achados da pesquisa contribuirão para preencher lacunas deixadas por trabalhos anteriormente realizados.

Por motivo de segurança e para dar qualidade ao nosso trabalho gravaremos as entrevistas, caso você autorize este procedimento.

Garanto que as informações fornecidas durante a entrevista terão caráter sigiloso, garantindo-se seu anonimato. Solicito que preencha e assine o termo de Consentimento.

Apresento os agradecimentos pela sua valorosa contribuição.

Atenciosamente,

Antonia Angélica Fernandes de Oliveira Sousa