



PACO EDITORIAL

INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E NO TRABALHO

Limites e Possibilidades



INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E NO TRABALHO

Limites e Possibilidades

Loni Elisete Manica | Geraldo Caliman



Organização
das Nações Unidas
para a Educação,
a Ciência e a Cultura



Cadeira UNESCO de Juventude,
Educação e Sociedade



Universidade
Católica de Brasília



LONI MANICA: Doutora em Educação/UCB. Mestre/UFSM. Especialista em: Supervisão/Adm; Orientação Educ; Políticas e Estratégia/ADESG; Educ. Especial e Equidade de Gênero. Pedagoga. Docente do RS e DF; Especialista Industrial no Senai/ DN; Técnica do MEC e Assessora da CDH do Senado Federal e Gab. de Senadores. lonimanica@gmail.com



GERALDO CALIMAN: Doutor em Educação, professor por dez anos na Università Pontificia Salesiana de Roma. Atualmente: professor da Universidade Católica de Brasília onde coordena a Cátedra UNESCO de Juventude, Educação e Sociedade. Especialidades: Sociologia da Educação; Pedagogia Social. ger.caliman@gmail.com

INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA
NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E NO TRABALHO:
LIMITES E POSSIBILIDADES





INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E NO TRABALHO

Limites e Possibilidades

Loni Elisete Manica | Geraldo Caliman

PACO  EDITORIAL

Conselho Editorial

Profa. Dra. Andrea Domingues	Prof. Dr. Luiz Fernando Gomes
Prof. Dr. Antônio Carlos Giuliani	Profa. Dra. Magali Rosa de Sant'Anna
Prof. Dr. Antonio Cesar Galhardi	Prof. Dr. Marco Morel
Profa. Dra. Benedita Cássia Sant'anna	Profa. Dra. Milena Fernandes Oliveira
Prof. Dr. Carlos Bauer	Prof. Dr. Ricardo André Ferreira Martins
Profa. Dra. Cristianne Famer Rocha	Prof. Dr. Romualdo Dias
Prof. Dr. Eraldo Leme Batista	Prof. Dr. Sérgio Nunes de Jesus
Prof. Dr. Fábio Régio Bento	Profa. Dra. Thelma Lessa
Prof. Dr. José Ricardo Caetano Costa	Prof. Dr. Victor Hugo Veppo Burgardt

©2015 Loni Elisete Manica; Geraldo Caliman

Direitos desta edição adquiridos pela Paco Editorial. Nenhuma parte desta obra pode ser apropriada e estocada em sistema de banco de dados ou processo similar, em qualquer forma ou meio, seja eletrônico, de fotocópia, gravação, etc., sem a permissão da editora e/ou autor.

M3142 **Manica, Loni Elisete; Caliman; Geraldo**

Inclusão das pessoas com deficiência na educação profissional e no trabalho/Loni Elisete Manica; Geraldo Caliman. Jundiaí, Paco Editorial: 2015.

212 p. Inclui bibliografia.

ISBN: 978-85-462-0185-3

1. pessoas com Deficiência 2. Inclusão na educação profissional 3. Limites e possibilidades da Inclusão 4. Lei de Cotas . I. Manica, Loni Elisete; Caliman; Geraldo.

CDD: 370

Índices para catálogo sistemático:

Educação especial	371.9
Bolsas	378.3
Problemas e serviços com pessoas com doenças físicas	362.4

IMPRESSO NO BRASIL
PRINTED IN BRAZIL
Foi feito Depósito Legal

PACO  EDITORIAL

Av. Carlos Salles Block, 658
Ed. Altos do Anhangabaú, 2º Andar, Sala 21
Anhangabaú - Jundiaí-SP - 13208-100
11 4521-6315 | 2449-0740
contato@editorialpaco.com.br

Dedico este livro a: **DEUS**, dono de tudo; à minha **FAMÍLIA**, em especial, ao meu filho Guilherme, a quem quero deixar meu legado na luta contra as desigualdades e ao meu irmão, Sergio Luis, pessoa com deficiência intelectual. Dedico também às “Pessoas com Deficiência”, que lutam para que a sociedade acredite em suas potencialidades e, finalmente, dedico aos meus pais a quem devo todo o investimento educacional.

Loni Elisete Manica

Dedico à minha mãe, Ozilia Camatta, por ocasião de seus 101 anos de idade.

Geraldo Caliman



SUMÁRIO

Apresentação.....	11
Prefácio.....	19
Capítulo 1	
As questões da pesquisa que subsidiaram os resultados.....	21
Capítulo 2	
Caminho percorrido em busca dos resultados.....	25
1. Definições do método: estudo de caso múltiplo.....	28
2. Procedimentos e instrumentos utilizados para geração dos dados.....	31
3. Como os dados foram gerados?.....	46
Capítulo 3	
O que evidenciaram os alunos com deficiência; docentes e gestores sobre os limites e possibilidade de inclusão na educação profissional.....	51
1. O que dizem os “alunos com deficiência” quanto aos limites e possibilidades da inclusão na educação profissional.....	51
2. O que dizem os gestores quanto aos limites e possibilidades da inclusão na educação profissional.....	75
3. O que dizem os “docentes” quanto aos limites e possibilidades da inclusão na educação profissional.....	101
3.1 Inclusão na educação profissional: possibilidades e limites na visão dos “docentes participantes”.....	102
4. Dificuldades dos empresários em cumprir a Lei de Cotas na visão dos docentes pesquisados.....	125

Capítulo 4

Resultados finais: categorias que demonstram o querer dos docentes, gestores e dos próprios alunos com deficiência.....135

1. Descrição a partir da análise dos gráficos gerados: categorias relacionadas aos limites e possibilidades em realizar a inclusão na educação profissional por segmento participante da pesquisa.....137
 - 1.1 Análise das categorias relacionadas aos limites e às possibilidades da inclusão, geradas com base na visão dos *alunos com deficiência*.....137
 - 1.2 Análise das categorias relacionadas aos limites e às possibilidades da inclusão, geradas com base na visão dos *gestores* que atuam na coordenação estadual na área da inclusão.....144
 - 1.3 Análise das categorias relacionadas aos limites e às possibilidades da inclusão, com base na visão dos *docentes* participantes da pesquisa e que atuavam com alunos com deficiência.....156

Capítulo 5

Conclusão a partir do cruzamento das respostas evidenciadas pelos três segmentos participantes da pesquisa.....167

1. Existe a “preferência” em organizar turmas “fechadas” (somente de alunos com deficiência), tanto na visão dos alunos quanto dos docentes respondentes e, ainda, a “necessidade” de organizar estas turmas, na visão dos gestores.....168
2. Possibilidades de maior número de cursos profissionais destinados a alunos com deficiência.....170
3. Dificuldade em realizar a inclusão de alunos com deficiência em turmas regulares dos cursos de educação profissional.....171

4. Dificuldade em realizar a inserção da Pessoa com Deficiência- PcD no mercado formal de trabalho.....	174
5. Contrários à extinção das escolas especiais.....	175
6. Sugestão para o trabalho em parceria entre a escola regular e a escola especial a partir dos resultados da pesquisa.....	177
7. O aluno com deficiência tem o direito de escolher o tipo de escola em que quer estudar e cabe ao governo oferecer opções de escola inclusiva ou não.....	178
8. Favoráveis à Lei de Cotas e sugestões para o cumprimento da lei.....	179
9. Possibilidades de inclusão “real” na educação profissional e nas empresas.....	182
Considerações finais	
Possibilidades e limites da inclusão na educação profissional e no mercado de trabalho.....	185
Referências.....	191
Apêndice.....	195
Sobre os autores.....	207



APRESENTAÇÃO

No Brasil, as possibilidades e os limites da inclusão de alunos com deficiência (PcD) em classes regulares é um tema que divide opiniões. De um lado, há os que defendem que é possível incluir, todos os estudantes em salas regulares, não importando o tipo de deficiência. De outro, existem aqueles que defendem que, em alguns casos, é melhor para a PcD estudar em uma classe ou escola especial. A reflexão proposta pautará sobre resultados de uma pesquisa inédita de doutorado em educação que trata sobre o tema.

Tal pesquisa foi realizada em nível nacional (Brasil) e focou em dois grandes temas: o primeiro relacionado ao perfil docente e, o segundo relacionado aos limites e possibilidades da inclusão. Os resultados do primeiro tema já estão divulgados no livro *A Educação Profissional para Pessoas com deficiência: um novo jeito de ser docente*, já os resultados do segundo tema abordado na pesquisa, serão apresentados, de forma inédita, *neste livro*.

Os próprios alunos com deficiência revelam que nem sempre se sentem incluídos em turmas regulares. Diante disso, será que a única saída para a inclusão será as escolas regulares abrirem espaço para todo e qualquer tipo de pessoa com deficiência, ela desejando ou não estar nesta escola? Qual será a saída? Turmas especiais dentro dos ambientes escolares pode ser uma solução necessária para *incluir*?

Um dos dois objetivos traçados na pesquisa e que será tratado neste livro foi investigar analisar e apresentar os limites e as possibilidades da prática inclusiva na educação profissional, com vista a auxiliar as políticas públicas relacionadas à inclusão, bem como a adoção de políticas e práticas viáveis aos ambientes educacionais.

Ressaltamos ainda que nessa pesquisa, os alunos e alunas pesquisados possuem um dos cinco tipos de deficiência mais comum. Contemplamos os diversos olhares, sob o ponto de vista, de pessoas com deficiência com graus e tipos variados de defici-

ência e, para isso, procuramos pesquisar os vários tipos de alunos que as escolas escolhidas ofereciam, alunos esses que apresentavam características e tipos de deficiência diferenciados.

As respostas aqui evidenciadas não são aquelas desejadas pelos pesquisadores, autores do presente livro, ou mesmo, respostas, muitas vezes idealizadas pelo governo que propõe a inclusão como única forma de educar as pessoas com deficiência, mas são respostas oriundas do público alvo, ou seja, das pessoas com deficiência que estudam em escolas de educação profissional, dos gestores que coordenavam (na época da geração dos dados) ações de inclusão profissional nos Estados pesquisados e, ainda, os docentes que atuavam com alunos com deficiência na educação profissional, nos cursos de aprendizagem industrial da instituição Senai.

Os resultados que aqui serão revelados, são respostas reais de quem pode pensar sugerir e avaliar e, especialmente, respostas polêmicas que vão na contramão do que alguns governos estão propondo e das políticas públicas relacionadas a uma inclusão radical.

O objetivo da revelação destes resultados é que a sociedade possa conhecer o que pensam os pesquisados, pois compartilhamos da ideia de que não podemos tratar de assuntos referentes às pessoas com deficiência, sem consultá-las, ou seja, “nada sobre nós, sem nós”. Se desejamos uma sociedade possível e liberta de preconceitos, a forma legal não é a imposição, mas o desejo do que as pessoas envolvidas com o tema pensam e, acima de tudo, o que expressam as próprias pessoas com deficiência.

Aparecerão os resultados que deverão ser analisados pela sociedade, com a finalidade de verificar o que realmente é possível de ser realizado na prática, o que é utopia e o que é necessário para que uma educação profissional seja inclusiva e acolhedora dos desejos da maioria. Apresentaremos ainda, o que pensam estes segmentos pesquisados, sobre a extinção ou não das escolas especiais.

Mesmo os autores tendo referenciado, no livro anterior, já publicado, o perfil do Senai, instituição escolhida para a pesquisa, vale aqui neste livro ratificar alguns dados desta ins-

tuição para que o leitor possa conhecer a missão, antes de ler os resultados.

Em 1942, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (Senai) foi criado para qualificar aprendizes para a indústria brasileira, dando oportunidade para que o indivíduo frequentasse a escola em um turno e, no outro, realizasse sua inserção no mercado de trabalho. Por meio de um contrato entre a empresa e o aluno, este último era denominado menor aprendiz.

O Senai criou, em 1999, o Programa Senai de Ações Inclusivas (Psai), com o objetivo de realizar a educação profissional para todos, especialmente jovens em situação de vulnerabilidade que, muitas vezes, são banidos ou discriminados na educação formal. O programa prevê a capacitação profissional para diversos segmentos. Esta pesquisa irá focalizar a capacitação profissional realizada com os alunos com deficiência.

O último Censo de 2010, do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE): o Brasil conta com mais de 60% de pessoas com deficiência que estão com nível básico incompleto (do nº total das pessoas com deficiência no Brasil).

Na Lei de Diretrizes e Base da Educação, encontramos o conceito de educação especial, nele percebemos a citação do local onde essa educação deva acontecer e a terminologia, ‘preferencialmente’, nos dá a certeza que esse ensino poderá acontecer na escola regular, mas também em outros tipos de ambientes, como organismos não governamentais (ONGs), institutos ou ambientes não formais, entre outros. Veja o que expressa a Lei de Diretrizes e Base quanto ao conceito da educação especial e ao ambiente que essa educação deva ocorrer:

Art. 58. 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.

§ 1º Haverá, quando necessário, serviços de apoio especializado, na escola regular, para atender às peculiaridades da clientela de educação especial.

§ 2º 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.

§ 3º A oferta de educação especial, dever constitucional do Estado, tem início na faixa etária de zero a seis anos, durante a educação infantil. (Brasil, 1996)

Além de a LDB garantir a possibilidade de que a educação especial aconteça em sala de aula regular, vale lembrar que a mesma Lei garante currículo e métodos diferenciados para atender às necessidades individuais. Além disso, oferece a possibilidade de uma avaliação por meio da terminalidade específica em virtude das deficiências apresentadas, ou mesmo do processo de aceleração. Isso, muitas vezes, dificulta o planejamento do docente que necessita criar alternativas para que, em uma mesma sala de aula, possa atender às diversidades. Essa garantia encontramos expressa na Lei:

Art. 59. Os sistemas de ensino assegurarão aos educandos com necessidades especiais:

I – currículos, métodos, técnicas, recursos educativos e organização, específicos para atender às suas necessidades;

II – terminalidade específica para aqueles que não puderem atingir o nível exigido para a conclusão do ensino fundamental, em virtude de suas deficiências e, aceleração, para concluir em menor tempo o programa escolar para os superdotados;

III – professores com especialização adequada em nível médio ou superior, para atendimento especializado, bem como professores do ensino regular capacitados para a integração desses educandos nas classes comuns [...]. (Brasil, 1996)

Ressaltamos que a LDB garante uma educação especial para o trabalho e o Senai também garante uma educação específica para seus alunos com deficiência, com possibilidades de criar condições para inserção profissional, mesmo que o aluno não possua capacidade para competir com os alunos sem deficiência. Se, por um lado, a igualdade de oportunidades aparece claramente na Lei, o difícil é, por outro, acreditar que isso realmente aconteça na prática. Esse será um dos itens que esta pesquisa indagará, ou seja, sobre a possibilidade, ou não, de incluir o aluno com deficiência em turmas regulares do Senai em cursos de educação profissional. Veja o que está expresso na LDB:

Art. 59 . Os sistemas de ensino assegurarão aos educandos com necessidades especiais:

[...]

IV – educação especial para o trabalho, visando a sua efetiva integração na vida em sociedade, inclusive condições adequadas para os que não revelarem capacidade de inserção no trabalho competitivo, mediante articulação com os órgãos oficiais afins, bem como para aqueles que apresentam uma habilidade superior nas áreas artística, intelectual ou psicomotora;
V – acesso igualitário aos benefícios dos programas sociais suplementares, disponíveis para o respectivo nível do ensino regular. (Brasil, 1996)

Além da LDB, outra importante legislação é a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada como Lei Constitucional em 1999, que assegura, em seu artigo 24, um sistema de ensino inclusivo em todos os níveis e prevê que todos os apoios necessários sejam dirigidos à inclusão plena dos indivíduos na sociedade.

Essa Lei sancionada e aprovada no Brasil é considerada de grande relevância. Trata essencialmente do direito à inclusão em todos os aspectos sociais, econômicos, educacionais, individuais, entre outros. O Brasil, além de signatário, assume agora o desafio

de cumprir uma Lei federal que garanta o pleno direito das pessoas com deficiência. A inclusão também se torna obrigatória, a partir da Conferência Nacional de Educação (Conae), em abril de 2010, que confirmou o compromisso do Brasil em cumprir a Convenção dos Direitos da Pessoa com Deficiência (PcD).

A pesquisa revelou problemas estabelecidos como: “Quais os benefícios e as limitações das práticas pedagógicas baseadas nos princípios da inclusão e da segregação na educação profissional?”

Para isso, a grande intenção foi no sentido de investigar as dificuldades/possibilidades da inclusão na escola profissional (EP), com vista a auxiliar a sociedade a entender o que pensam os pesquisados sobre a inclusão e como sugerem que esta deva acontecer.

Para alcançar as intenções propostas pelos autores, o livro está dividido da seguinte forma: no capítulo 1, tratamos sobre “As questões da pesquisa que subsidiaram os resultados” os autores relacionam o que realmente desejaram pesquisar. No capítulo 2 aparece o “Caminho percorrido em busca dos resultados”, desde o objeto e o tipo de pesquisa, a metodologia utilizada na geração dos dados e as referências metodológicas. No capítulo 3, nomeado como: “O que evidenciaram os alunos com deficiência; docentes e gestores sobre os limites e possibilidades de inclusão na Educação profissional”, os autores trazem na redação a fala dos sujeitos pesquisados, seus depoimentos, suas respostas às questões da pesquisa e as análises referentes às possíveis categorias e os depoimentos e resultados coletados. No capítulo 4: “Resultados finais: categorias relacionadas aos objetivos da pesquisa por meio das respostas dos segmentos participantes”, os autores apresentam as categorias que foram criadas a partir da análise dos dados, nesta fase a geração dos dados a partir da pesquisa ficam claras e definidas. No capítulo 5: “Conclusão a partir do cruzamento das respostas evidenciadas pelos três segmentos participantes da pesquisa”, o leitor passa a conhecer as respostas não mais isoladamente (por segmento), mas neste capítulo fazemos uma análise a partir do cruzamento das categorias retiradas pela pesquisa realizada com cada segmento separadamente. No último

capítulo referente às “Considerações finais: possibilidades e limites da inclusão na educação profissional e no mercado de trabalho”, aparecem sugestões a partir da análise dos dados gerados pela pesquisa.

O resultado apresentado neste livro tende a fazer luz sobre as principais atitudes, dos órgãos governamentais e não governamentais, perante as dificuldades enfrentadas e as superações exercidas para que a inclusão aconteça. Assim, a pretensão de que reveladas as dificuldades e as necessidades para implementar a inclusão, efetivamente, nas escolas de educação profissional, o livro contribua com possibilidades reais de criar as políticas públicas na área da pessoa com deficiência.





PREFÁCIO

Quando me deparei com o convite para fazer o prefácio do livro, que tem como autora principal, a colaboradora do meu gabinete, Dra. Loni Elisete Manica, logo pensei em nosso ponto comum, que é a admiração em trabalhar na área das pessoas com deficiência, pois este assunto é uma das minhas “bandeiras” como Parlamentar. Também tomei conhecimento que o outro autor, Dr. Geraldo Caliman, além de PHD na área da Pedagogia Social, tem sido referência no Brasil quando o assunto está relacionado à minorias.

O que une a “Loni” ao meu mandato no Senado Federal, é o entusiasmo desta assessora em estudar e aprofundar conhecimentos na área das pessoas com deficiência, o qual está aliado ao meu desejo em fazer mais e melhor a este segmento, proporcionando maior qualidade de vida para mais de quarenta e cinco milhões de brasileiros, conforme o último censo demográfico.

Há mais de dez anos Papai do Céu me deu uma filha com síndrome de *Down*, chamada Ivy a qual foi a minha motivação para ocupar uma cadeira no Parlamento. O meu conhecimento na área é rotineiro e, é muito mais prático do que teórico. Foi a partir do nascimento da Ivy que fiquei mais interessado em conhecer e acompanhar a área das pessoas com deficiência e, foi a partir daquele momento, que percebi o quanto estas pessoas são esquecidas, discriminadas e, muitas vezes, excluídas em nossa sociedade.

Minha filha teve e tem o privilégio de utilizar todo o tipo de apoio, seja por meio de uma alimentação saudável, apoio médico, educação individualizada ou qualquer outro tipo de adequação, adaptação ou acessibilidade, mas se por um lado eu vejo a Ivy com todas estas possibilidades, se desenvolvendo, crescendo e respondendo aos anseios educacionais e profissionais, por outro lado, me deparo com tantas pessoas que não nasceram em uma família com recursos financeiros para arcar com o gasto destes apoios. Este é um dos motivos que impulsionam o meu mandato

como Senador, ou seja, criar leis que proporcionem às pessoas com deficiência possibilidades de desenvolvimento.

Nesta obra encontraremos respostas ousadas, que são evidenciadas a partir de uma redação simples e reflete os anseios daqueles que se dispuseram a participar da pesquisa. Observei que não houve apenas a participação dos docentes e gestores que atuam com deficientes, mas também o que pensam e almejam os próprios alunos com deficiência, os quais, muitas vezes são esquecidos de serem consultados na criação das políticas públicas e, que a meu ver, deveriam ser os primeiros a expressar o seu querer. O conteúdo do livro apresenta a construção de textos a partir dos relatos dos atores.

Reconheço que o Brasil avançou na área da inclusão, mas sei que ainda temos muito que fazer. O meu dia a dia como Parlamentar, tem me mostrado que tenho sido instrumento para apoiar na melhoria da qualidade de vida das pessoas com deficiência e, sempre que posso, ouço a voz da sociedade e crio ou relato Projetos de Lei que favorecem a vida escolar e profissional das pessoas com deficiência. Enquanto político, eleito pelo povo, me sinto motivado e engajado a fazer o melhor para a sociedade.

Meu desejo é que este livro percorra o mundo e seja utilizado no suporte e aperfeiçoamento da educação profissional para as pessoas com deficiência.

Para os autores deixo os parabéns pela pesquisa, coleta, análise, redação e divulgação dos dados gerados, os quais foram transformados em textos que originaram este livro.

Para a “galera” com deficiência deixo o meu recado: *vocês fazem parte dos meus objetivos de vida, foram vocês que me ensinaram a compreender o potencial de cada indivíduo, foram vocês que me ensinam a respeitar a diversidade e, são vocês que fazem o meu mandato ter um significado vivo de que podemos fazer mais.*

A nossa caminhada se dá lado a lado. Precisamos estar juntos, só assim seremos mais fortes em defesa dos nossos objetivos comuns!

Romário Faria
Senador da República

CAPÍTULO 1

AS QUESTÕES DA PESQUISA QUE SUBSIDIARAM OS RESULTADOS

Não foi apenas uma questão que orientou os autores na geração dos dados que aqui são apresentados em forma de texto, mas sim, questões norteadoras, as quais foram necessárias para trazer respostas ao objetivo traçado, no entanto, precisamos ter um foco, um alvo a pesquisar, assim o problema que deu origem às demais questões foi definido como: “Quais os benefícios e as limitações das práticas pedagógicas baseadas nos princípios da inclusão e da segregação na educação profissional?”

Vale lembrar que a “inclusão”, ao contrário do conceito de segregação, é quando as turmas de alunos são compostas por alunos “com deficiência” e alunos “sem deficiência” em uma mesma classe regular de ensino. Já a “segregação” é o oposto da integração/inclusão, neste caso, o termo está relacionado à turma composta por alunos com características comuns, ou seja, “toda a turma é composta por pessoas que possuem algum tipo de deficiência”.

Para chegarmos às respostas do problema formulado, foi necessário pesquisar o ambiente das escolas do Senai que atuam na educação profissional com a modalidade de aprendizagem industrial para pessoas com deficiência e perpassar diversas questões norteadoras:

Podemos citar algumas questões que deram origem aos resultados aqui apresentados: Qual a melhor prática: a inclusão ou a segregação? Quais os benefícios e as limitações de capacitar turmas com o mesmo perfil e todos os alunos com algum tipo de deficiência comum? Quais os benefícios e as limitações de atuar na capacitação profissional de pessoas com deficiência em turmas inclusivas? O que é real e possível? O que é ideal? O que é utopia? O que os docentes, os alunos com deficiência e os gestores pen-

sam sobre a prática da inclusão? Quais as dificuldades em exercer uma prática pedagógica na educação profissional que seja apenas inclusiva e esteja alinhada à exigência da política governamental? Quais as dificuldades, na visão docente, discente e dos gestores em cumprir a Lei de cotas que obriga a empresa a contratar pessoas com deficiência? O que pensam os pesquisados sobre a legislação da inclusão e a possibilidade de esta Lei ser colocada em prática? Quais os entraves e as possibilidades da legislação?

Sabemos que a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência, promulgada como Lei Constitucional em 2009, assegura em seu artigo 24 um sistema de ensino inclusivo em todos os níveis e prevê que todos os apoios necessários sejam dirigidos à inclusão plena dos indivíduos na sociedade. A inclusão também se torna obrigatória a partir da Conae, que confirmou, em abril de 2010, o sentido de universalização a partir da instituição de uma escola unificada.

As respostas às questões desmembradas trouxeram resultados inéditos que, atualmente, não são declarados abertamente, especialmente no que se refere à educação profissional para pessoas com deficiência e as dificuldades em realizar a prática convencionalizada pelos princípios da inclusão e a obrigatoriedade legal em realizarmos, unicamente, em escolas formais.

Percebemos que, mesmo que a inclusão seja uma obrigação legal, as famílias e as crianças/adultos com deficiência encontram barreiras para realizar matrículas em escolas regulares e, em muitos casos, defendem a possibilidade de realizar as matrículas em escolas especiais. O Governo, em 2013 e 2014, assumiu posição em prol da educação inclusiva e “única” nas escolas regulares, isso despertou reação de outras instituições que também fazem educação especial, o debate ganhou importância na comunidade escolar. Perguntas surgiram, entre elas: Como fazer educação profissional inclusiva, se esse nível de educação necessita de requisitos fundamentais oriundos da educação básica e muitos alunos com deficiência não possuem tal nível de escolaridade e, nem mesmo, são alfabetizados?

É fato que a educação básica da escola regular não inclui, nas classes de alfabetização infantil, aqueles alunos com deficiência em idade adulta e que sejam analfabetos. Assim, muitas escolas e alguns docentes se dizem ineficazes e ineficientes para incluir adultos com deficiência junto a crianças em fase de alfabetização que não possuem deficiência. Diante disso, como preparar esses alunos com deficiência, incluindo os que se encontram em idade adulta? Como alfabetizá-los ou trabalhar os requisitos necessários para a educação profissional? Como incluí-los na educação profissional sem esses requisitos?

É comum observarmos que essa falta de escolaridade não se dá apenas em pessoas com deficiência. Algumas pesquisas também apontam a falta da educação básica do trabalhador brasileiro, independentemente de ser ou não uma pessoa com deficiência.

Os resultados da pesquisa, que serão apresentados neste livro, revelam os pontos positivos e quais as limitações quando, de um lado, a legislação obriga as turmas a serem organizadas segundo uma metodologia inclusiva e, de outro lado, a dificuldade de trabalhar com as diferenças educacionais e os pré-requisitos fundamentais para educação profissional.

A pesquisa revelou ainda as limitações do docente que atua em “turmas fechadas” (aquelas que possuem alunos com uma ou mais categoria de deficiência na mesma sala de aula, tendo em comum que todos são alunos ou alunas com deficiência) e as limitações do docente que atua em “turmas inclusivas” (alunos com e sem deficiência em uma mesma sala de aula).

Entendemos que a geração dos dados, a partir das respostas às questões formuladas, ajudou os autores a desvelar o que é real e o que é ideal, utópico ou imaginário em relação à capacitação em turmas onde o aluno com deficiência convive com seus pares ou não.

A pesquisa ainda revelou as possibilidades e as limitações da inclusão sob a ótica de quem atua na educação profissional do Senai, na modalidade de aprendizagem industrial, seja o participante aluno com deficiência, seja o participante gestor do Estado ou o próprio docente.

Convidamos ao leitor que continue analisando a caminhada proposta neste livro e, que possa contribuir para os avanços da inclusão real e possível de ser realizada nas escolas, salas de aula e laboratórios que atuam com a profissionalização das pessoas com deficiência.



CAPÍTULO 2

CAMINHO PERCORRIDO EM BUSCA DOS RESULTADOS

Inicialmente, enfatizamos que toda a metodologia utilizada para a geração dos dados foi amplamente apresentada no livro *A inclusão na educação profissional: um novo jeito de ser docente*, o qual já foi publicado e que contém os resultados relacionados a primeira parte da pesquisa relacionada diretamente ao perfil docente para atuar com alunos com deficiência na educação profissional, especificamente, em cursos de aprendizagem industrial.

No entanto não poderíamos apresentar a segunda parte da pesquisa sem que o leitor tenha conhecimento mínimo da metodologia empregada na geração dos dados. Por isso, optamos em apresentar neste livro, aspectos necessários e relevantes da metodologia, algo resumido, mas que fará o leitor entender como a pesquisa foi desenvolvida e amparada.

Por ser uma pesquisa única com uma gama de dados, optamos em dividir os assuntos em dois livros, conforme foi explicado na apresentação do livro. O tipo de pesquisa que optamos, foi *qualiquanti*, na crença de que os resultados de uma pesquisa tornam-se significativos quando, além de apresentar dados quantitativos, nela também consideramos os dados qualitativos.

A geração dos dados nos presenteou com uma gama significativa e ampla de resultados, os quais não seriam possível ser divulgados em apenas um livro. Sendo assim, a primeira parte da pesquisa, destinada a levantar dados sobre o perfil docente para atuar com pessoas com deficiência na educação profissional, já foi divulgada no livro *A inclusão na educação profissional: um novo jeito de ser docente*. No entanto, a segunda parte da pesquisa, que se destinou a levantar dados sobre as possibilidades e dificuldades de incluir alunos com deficiência na educação profissional regu-

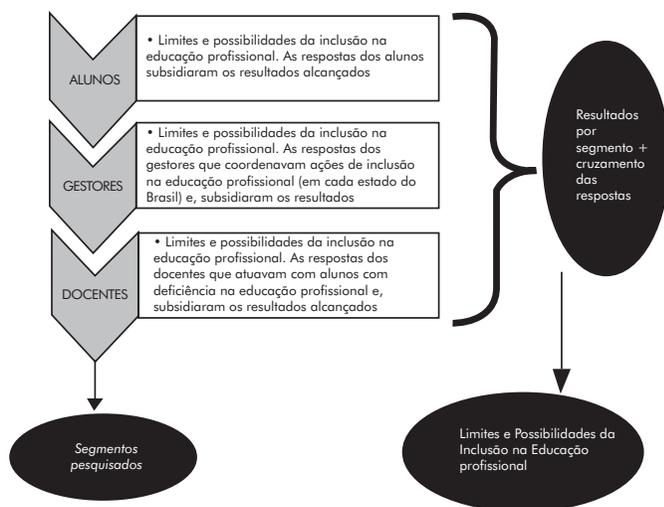
lar e laboratórios de aprendizagem, bem como a necessidade ou não da existência das escolas especiais, foi algo não revelado neste primeiro livro, o que nos encorajou a lançar um segundo livro contendo o restante da pesquisa e a geração dos dados significativos para a sociedade, em especial, às escolas profissionais que atuam na profissionalização das pessoas com deficiência.

Para realização da pesquisa foi necessário um planejamento prévio do projeto que foi qualificado em banca composta por doutores e especialistas na área. Alguns itens foram necessários, entre eles: a determinação dos objetivos já previstos no projeto e reformulados a partir da qualificação, que demonstram o motivo de desejar responder à(s) pergunta(s) formulada(s) no problema; “a apreciação do impacto da pesquisa”, que é a viabilidade e a importância que devem ser consideradas; a escolha das variáveis empíricas, ou seja, a transformação de um problema em um conjunto de perguntas que pudessem ser empiricamente respondidas e, ainda, a determinação da amostra e qual o tamanho desta.

Seguimos, neste livro, a lógica do modelo apresentado por Sampiere, Roberto Hernández; Collado, Carlos Fernández; Pilar, Lucio Baptista (2006, p. 14-17), quando enfatiza que, na maioria dos estudos qualitativos, o processo de pesquisa acontece de forma sequencial. Iniciamos pela ideia, a partir da qual, depois de refinada e delimitada, surgem os objetivos e as questões de pesquisa, posteriormente, a revisão de literatura e a construção de um marco teórico em uma perspectiva histórica, podendo inclusive haver o envolvimento de um instrumento qualitativo, como poderá ser o caso da aplicação de uma entrevista aberta, a qual foi utilizada especialmente, junto aos alunos com deficiência sem escolaridade formal e analfabetos.

Para que o leitor se aproprie da lógica traçada pelos pesquisadores, ressaltamos que a presente pesquisa segue o fluxograma da figura 1:

Figura 1. Lógica da pesquisa.
Parte II – Limites e possibilidades da inclusão



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

Para que o leitor se aproprie desse processo lógico traçado, ressaltamos que a presente pesquisa obterá inicialmente três grandes resultados que são:

- Os limites e possibilidades da inclusão na educação profissional na visão dos “alunos com deficiência”.
- Os limites e possibilidades da inclusão na educação profissional na visão dos “gestores que atuam na coordenação de ações inclusivas”.
- Os limites e possibilidades da inclusão na educação profissional na visão dos “docentes que atuam com alunos com deficiência”.

A partir da análise de cada resultado obtido e das suas categorizações é que cruzamos os dados gerados e chegamos à resposta final para um dos grandes objetivos da pesquisa: os limites e as possibilidades de se fazer a inclusão nessa modalidade de educação.

Ratificamos que, para a geração dos dados que aqui são apresentados, a opção foi pela utilização dos dois tipos de pesquisa, sendo que a do tipo qualitativo foi mais utilizada quando fomos a campo para geração dos dados e pudemos analisar e observar o ambiente, bem como conversar/dialogar com os pesquisados; já a do tipo quantitativo foi mais utilizada, especialmente, quanto à análise dos dados referentes às questões padronizadas em questionários e formulários da pesquisa em que demonstramos os percentuais.

1. Definições do método: estudo de caso múltiplo

Optamos, pelo estudo de caso múltiplo, o qual entendemos o mais apropriado para a pesquisa que reúne diversos instrumentos e focamos no tipo *qualiquanti*.

Um estudo de caso não objetiva estudar apenas uma pessoa, um item ou um espaço, mas podemos utilizar este método para estudar determinado movimento de profissionais, ou mesmo buscar desvelar os limites e possibilidades de realizar a profissionalização de alunos com deficiência incluídos em turmas regulares.

Os passos da pesquisa foram delineados a partir do método escolhido e seguimos as orientações sugeridas por Godoi, Bandeira de Mello e Silva (2006). Tais orientações (passos utilizados no estudo de caso) podem ser expressas por meio de uma sequência de ações que são descritas a seguir:

Inicialmente esclarecemos as questões: O quê? Onde? Quem? Como? E, ainda, quando observar.

Em um segundo momento, definimos o papel da teoria, entendendo-a como um conjunto de conceitos usados para explicar determinado fenômeno. Como pesquisadores, foi necessário a comunicação e interrelação com os dados gerados durante todo o processo investigativo.

Logo, fizemos uma “varredura” na literatura específica, ou seja, colhemos materiais teóricos sobre o tema estudado para sus-

tentar nossa pesquisa e pudemos ainda, conhecer os resultados de pesquisas já realizadas sobre o tema.

Somente após essa caminhada, é que saímos a campo em busca da geração dos dados. Utilizamos instrumentos previamente planejados e aprovados pela banca de qualificação, entre eles: observação; documentos; materiais escritos; dados estatísticos; banco de dados; entrevistas estruturadas e semiestruturadas.

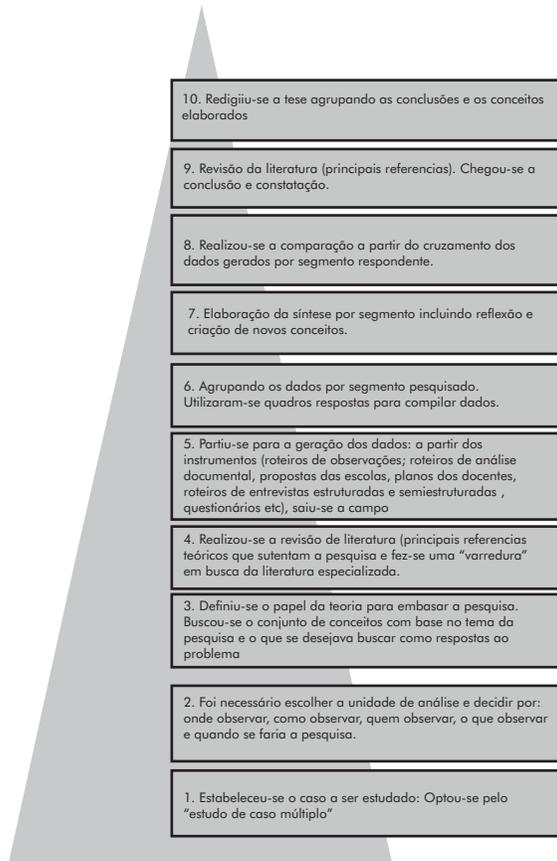
A geração dos dados aconteceu concomitantemente à análise dos dados, visto que não pode ser algo isolado, nesse caso, não seguimos normas rígidas, mas foi necessário que tivéssemos conhecimento metodológico e competência científica aguçada.

Vale lembrar que, durante o processo investigativo, especialmente, durante a análise dos dados, precisamos de disciplina, organização e perseverança. Essa análise se fez por meio de uma reflexão contínua dos pesquisadores, principalmente, da constatação e da comparação, que conduziu à geração de dados necessários para o nível conceitual.

Para Godoi, Bandeira de Mello e Silva (2006), somente após essa caminhada processual, o investigador poderá produzir síntese elaborada da pesquisa que terminará quando constatar que novos dados não acrescentam mais nada na pesquisa.

As ações retrodescritas aconteceram como “um passo a passo” para o desenvolvimento desta pesquisa quando se utilizou do método do estudo de casos múltiplos. Tais passos podem também ser observados pelo leitor a partir da figura abaixo:

Figura 2. Esquema de estudo de caso – Base para a pesquisa



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2011. Construção do esquema da pesquisa a partir da análise de Godoi; Bandeira de Mello e Silva (2006)

Diante do comprometimento mantido neste item sobre os referenciais teóricos do método, dos procedimentos e dos instrumentos de pesquisa, passamos a descrever as contribuições relacionadas aos instrumentos e aos procedimentos específicos que foram utilizados nesta pesquisa.

2. Procedimentos e instrumentos utilizados para geração dos dados

· **Entrevista:** nesta pesquisa, consultamos o participante sobre a possibilidade de gravar a conversa durante a entrevista quando fosse necessário, especialmente junto aos alunos sem escolarização formal ou analfabetos. Foi redigido um termo de direitos autorais, o qual foi apresentado aos participantes que, após a leitura, de livre consentimento, o assinaram e, no caso de alunos com deficiência analfabetos, o termo foi assinado pelo responsável desse aluno.

Após todas as permissões terem sido concedidas, o desafio maior foi relativo à transcrição dos dados, que necessitou de empenho maior e de muitas horas disponíveis por parte dos pesquisadores.

Para garantir a qualidade dos dados, foi necessário utilizar filmagem que também registraram as atitudes do pesquisado(a) além da fala. “Ouvir” a gravação por partes e transcrever tudo o que foi relatado, não foi apenas um ato mecânico de passar para o papel o que foi dito, precisamos de alguma forma apresentar, na transcrição, o silêncio, os gestos, os risos, a entonação de voz.

A entrevista pode ser considerada uma técnica de êxito para a geração de dados fidedignos, no entanto, nesta pesquisa, não existiu um modelo pronto, acabado que pudesse servir a qualquer processo que se deu, mas criamos instrumentos com base nos objetivos e no problema que desejávamos desvelar. Foi importante conhecer previamente as vantagens e as desvantagens desse instrumento chamado “entrevista”, a partir do que realmente interessava quanto ao tema da pesquisa, para poder alcançar os objetivos propostos.

· **Questionários:** instrumento utilizado na pesquisa, sendo que para cada segmento foi planejado um tipo de questionário que originava respostas sobre o mesmo assunto. Optamos, por três tipos de questionários que atendessem e levassem a respostas ao

problema formulado, mas com uma linguagem diferenciada quanto ao nível das questões. Por isso, planejamos um questionário para os gestores e um para os docentes, os quais foram muito parecidos e, outro diferenciado, com níveis de questões mais fáceis, que foi utilizado junto ao segmento dos alunos com deficiência.

O questionário planejado para os docentes serviu de base para as entrevistas semiestruturadas dos discentes. Assim, o aluno(a) foi respondendo às questões, enquanto delineávamos outras questões que poderiam ser incluídas no processo investigatório. O próprio instrumento foi se modificando, e o pesquisado (aluno com deficiência) não se limitava a responder apenas o que foi incluído inicialmente no questionário. O foco foi o tema e o problema que se queria resolver.

A construção dos questionários utilizados junto aos participantes se deu a partir de uma sequência de procedimentos: iniciamos com o problema, continuou com a identificação das variáveis a serem investigadas e dos indicadores e, só após ter respeitado essa sequência, é que podemos construir os instrumentos finais de pesquisa que foram utilizados no pré-teste.

Para realizar o pré-teste do questionário com os três segmentos (docentes, discentes e gestores), escolhemos um dos Estados do Brasil para tal aplicação, que foi o RS em uma escola semelhante às que seriam utilizadas posteriormente na pesquisa. Foi identificado também que a escola possuía alunos com deficiência na modalidade de aprendizagem industrial. A partir do pré-teste, não aconteceram mudanças estruturais significativas.

Os questionários continham questões simples e claras, informando quais as questões que deveriam ser respondidas apenas por certas classes de informantes. Importante também salientar que, em, alguns casos, quando entrevistamos professores e alunos, ambos com DA, fizemos uso de intérprete em Libras – Língua Brasileira de Sinais.

Por acreditar que os melhores resultados normalmente são alcançados pela combinação de questões abertas e fechadas ou por

acordo entre elas, optamos por essa lógica. Nem sempre foi possível aplicar os instrumentos e/ou procedimentos da pesquisa em 100% do público-alvo. Neste caso, foi imprescindível que apontássemos as amostras de cada segmento, como veremos a seguir.

· **Amostras:** nos deparamos com um grupo grande e numeroso do universo a ser pesquisado, por isso fizemos uso da amostragem, ou seja, escolhemos uma parte do universo, para que pudessem representar os demais. Acreditamos que, com os resultados obtidos por meio da amostra, pudemos legitimar os resultados da população total.

Uma amostra significativa leva em consideração o universo, o espaço, os limites, os objetivos, o problema e o grupo pesquisado, sendo que, neste último, que foi o caso desta pesquisa, analisamos as características, particularidades e fatores determinantes que apoiaram a busca de resultados eficientes e eficazes.

Para selecionar uma amostra apropriada para a presente pesquisa, definimos os indivíduos, os objetos, os fenômenos, os fatos, os eventos; delimitamos a população; escolhemos o tipo de amostra (probabilística ou não); definimos o tamanho; aplicamos o pré-teste e, finalmente, obtivemos a amostra.

O universo geral da pesquisa era de 294 docentes que atuavam com alunos com deficiência na modalidade de aprendizagem industrial nos últimos 12 meses e 1.420 alunos com deficiência que foram capacitados nessa modalidade da educação profissional, nos últimos 12 meses. Das 25 unidades federativas que fazem parte do Brasil, apenas 18 ofereciam aprendizagem industrial para pessoas com deficiência no ano de 2011 (ano-base)¹. Os números descritos ficam mais claros quando evidenciados no quadro 1.

1. Os dados analisados foram retirados de dados de relatórios de pesquisa realizadas pela Unidade de Pesquisa e Informação do DN, números que não tem acesso do público externo e que os pesquisadores se utilizam de senha para acesso restrito. Somente após a permissão da Coordenação da Área da Pesquisa do DN do Senai a autora pôde conhecer os dados.

Quadro 1: Número de docentes com atuação nos últimos 12 meses segundo o nível do curso

Relatórios do perfil dos docentes do Senai em cursos com pessoas com necessidades especiais (PNEs*). Base: 2010. Publicado em: 2011				
Consolidado Brasil				
Tipo de atuação	Total	Aprendizagem industrial	Educação profissional técnica de nível médio – curso técnico e suas saídas intermediárias – (qualificação profissional)	Qualificação, iniciação, aperfeiçoamento e especialização
Em cursos com PNEs (alunos com deficiências)	761	294	249	197

Fonte: Relatório de docentes do Senai. (Senai, 2011)

* Essa terminologia e a sua referida sigla (PNEs) foi utilizada por algum tempo para denominar “Pessoas com Deficiência”. Por ser a mesma sigla utilizada pelo Plano Nacional de Educação, algumas pessoas, leigas no assunto, se confundiam

A escolha para os Estados que foram pesquisados aconteceu a partir dos que atuavam na modalidade de aprendizagem industrial que eram: Alagoas, Acre, Bahia, Ceará, Amazonas, Distrito Federal, Espírito Santo, Goiás, Maranhão, Minas Gerais, Pará, Paraíba, Pernambuco, Rio de Janeiro, Santa Catarina, São Paulo, Rio Grande do Sul e Rio Grande do Norte².

A partir da análise dos relatórios, entendemos que, na modalidade de aprendizagem industrial, os alunos com deficiência atendidos e capacitados pelo Senai eram em torno de 1% do total geral atendido de alunos com ou sem deficiência. Percebemos que nem todos os Estados trabalhavam com essa modalidade

2. Com acesso restrito e exclusivo aos administradores e colaboradores do Senai.

para esse tipo de aluno. O levantamento demonstrou que apenas 18 Estados assumiram esta ação e, a partir da análise, percebemos também que praticamente todas as turmas se encontravam em escolas com sede nas capitais.

A partir da escolha dos Estados, passamos a decidir o número de participantes (discente, docente e gestores) em cada escola. Decidimos realizar a pesquisa com um representante gestor de cada capital do país, três docentes e dois discentes de cada uma das 18 escolas situadas nas capitais e que atuavam na modalidade-alvo da pesquisa, pois seria a amostra significativa e que possibilitaria a prática da geração dos dados.

Assim, a amostra da pesquisa aconteceu a partir da análise dos números levantados pela Unidade de Pesquisa do Senai Nacional. Cada segmento participante (discente, docente e gestor) possuía características próprias e, portanto, foi necessário planejar instrumentos diferenciados para levarmos a campo no ato da geração dos dados.

O critério para a escolha do docente foi a necessidade de atuar ou ter atuado com alunos com deficiência em aprendizagem industrial, pois o resultado estava centrado nos limites e possibilidades da inclusão na educação profissional e no mercado de trabalho.

A amostra dos docentes aconteceu a partir do critério de escolha aleatória entre aqueles que capacitaram alunos com deficiência, nos últimos 12 meses (julho de 2010 a julho de 2011) em cursos de aprendizagem industrial. Apesar de desejarmos pesquisar o número de três docentes de cada Estado, isso não foi possível nos Estados do RS, onde foi aplicado o pré-teste, quando utilizamos dois (2) docentes como participantes e, na pesquisa propriamente dita, utilizamos as respostas de mais um (1) docente. Os resultados do pré-teste não foram computados na geração dos dados finais da pesquisa e serviu como apoio significativo para melhorar os instrumentos finais.

Nos Estados do Rio Grande do Norte e do Acre, também não foi possível pesquisar o número pretendido de três docentes, pois apenas existia um (1) que havia atuado com alunos com deficiência na modalidade de aprendizagem industrial, pois naquele estado só existia uma escola situada na capital do Estado. Sendo assim, com exceção desses três Estados supracitados, os demais, totalizando 15 Estados pesquisados, tiveram a possibilidade de responder à pesquisa, o número de três (3) docentes por Estado.

A partir disso, o total de participantes contabilizou quarenta e oito docentes (48), conforme tabela abaixo.

Tabela 1. Número de docentes participantes por Estado do Brasil

Nº de Estado	Estado	Número de docentes participantes
1	Alagoas	3
2	Acre	1
3	Bahia	3
4	Ceará	3
5	Amazonas	3
6	Distrito Federal	3
7	Espírito Santo	3
8	Goiás	3
9	Maranhão	3
10	Minas Gerais	3
11	Pará	3
12	Paraíba	3
13	Pernambuco	3
14	Rio de Janeiro	3
15	Santa Catarina	3
16	São Paulo	3
17	Rio Grande do Sul	2 (pré-teste) + 1
18	Rio Grande do Norte	1
	Total	48 (quarenta e oito)

Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2011

No momento que foi apresentado os depoimentos transcritos pelos docentes participantes, utilizamos siglas, de forma a não evidenciarmos claramente quem era o participante ou o responsável pela afirmação que foi incluída no texto de análise dos resultados. Assim, isentamos o docente pesquisado de expor pensamentos contraditórios aos princípios da instituição que representam (escolas Senai).

Apesar de todos os participantes terem assinados os direitos autorais referentes à divulgação do conteúdo respondido e terem decidido por livre espontânea vontade, pela possibilidade de reconhecimento pessoal na divulgação dos resultados, decidimos não evidenciar claramente o participante responsável pelas falas e respostas dadas.

Optamos em identificá-los com a seguinte sigla: D1/A – D (Docente), o número é aleatório de acordo com os depoimentos utilizados, e a letra maiúscula significa que é um dos Estados pesquisados (A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R). Assim nem mesmo o Estado do participante será identificado..

A escolha do número de alunos relacionado ao número de docentes também aconteceu pela necessidade da pesquisa junto a esses alunos ser realizada a partir do diálogo com entrevista semiestruturada, necessitando de tempo e disponibilidade para realizar o levantamento de dados nos diversos Estados e nas diferentes escolas.

Além disso, após análise de relatórios oriundos da unidade de pesquisa do Departamento Nacional (DN) do Senai, percebemos o baixo nível de escolaridade dos alunos com deficiência, bem como tipos de deficiência diferenciada.

O universo de alunos com deficiência que participaram dos cursos de aprendizagem industrial no período escolhido para efetivação da pesquisa (julho 2010 – julho 2011) foi de aproximadamente 1.420. No entanto, pesquisar o aluno com deficiência requeria aparatos diferenciados, como, por exemplo: alunos com Deficiência Auditiva (DA) requerem a contratação de interpretes em Libras para acompanhar a geração dos dados; alunos não alfa-

betizados requerem um diálogo mais sistematizado e com destinação de maior tempo por parte dos autores e, ainda, para os alunos com deficiência intelectual, foi requisitado o consentimento por parte do responsável.

Optamos por pesquisar, aleatoriamente, dois a três alunos por Estado participante. Isso daria um total equivalente ao número de docentes participantes, mas nem sempre foi possível entrevistar três alunos, devido ao querer desses³ e à disponibilidade de tempo deles.

Também foi necessário adaptarmos instrumentos de pesquisa para os alunos com Deficiência Visual (DV)e, em alguns casos, o instrumento necessitou ser digitalizado e salvo no próprio computador do aluno, que pôde respondê-lo por meio do uso de *software* leitor de tela. Em outro caso, foi necessária a ampliação do instrumento para letra com fonte no tamanho 24. Esse procedimento foi realizado para uma aluna com baixa visão da cidade de Fortaleza/CE. Nos casos de os alunos serem analfabetos, ou terem dificuldade de compreensão das questões devido à baixa escolaridade, foi utilizado o questionário apenas como matriz semiestruturada, que serviu para orientar o diálogo e as questões da pesquisa formuladas junto aos participantes.

Muitas entrevistas realizadas junto aos alunos só foram possíveis por meio de filmagem e posterior transcrição, pois alguns participantes não eram alfabetizados. Para esse procedimento, foi necessário contar com a colaboração de outra pessoa que respondesse pela filmagem, enquanto entrevistávamos o aluno.

O total dos pesquisados foi: 35 alunos com deficiência, sem computar os que validaram o questionário, se computados, o total foi de 38, contando com os três participantes na fase da validação da pesquisa, conforme a possibilidade de

3. Os alunos só participaram da pesquisa a partir do próprio consentimento, assinando sua autorização e, no caso da PcD possuir um responsável, o “querer dos alunos” como participantes da pesquisa passava também pela aceitabilidade do representante legal da PcD.

cada Estado e a disponibilidade do aluno, como o leitor poderá verificar na Tabela a seguir:

Tabela 2. Número de discentes (alunos com deficiência) pesquisados por Estado do Brasil por tipo de deficiência*

Nº de Estado	Estado	Número de discentes participantes
1	Alagoas	(5) cinco alunos, sendo 1 (DV); 1 (DA); 2 (DF) e 1 (DI)
2	Amazonas	1 (DA)
3	Bahia	1 (DF) 1 (DI)
5	Ceará	1 (DI); 1 (DF); 1 (DA) e 1 (DV)
6	Distrito Federal	1 (DV)
4	Goiás	2 (DA)
7	Minas Gerais	1 (DF)
8	Maranhão	1 (DI); 1 (DA) e 1 (DF)
9	Paraíba	3 (DA) e 1 (DV)
10	Rio de Janeiro	2 (DA) e 1 (Dm – DA+DF)
11	Rio Grande do Norte	2 (DV) e 1 (DF)
12	Rio Grande do Sul	2 (DI) pré-teste e 3 (DI) na fase da pesquisa
13	Santa Catarina	1 (DI)
14	São Paulo	2 (DV)
15	Pernambuco	1 (DI)
	Total	38 alunos participantes

Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2011

* Deficiente visual (DV); deficiente auditivo (DA); deficiente físico (DF); deficiente mental (DM) deficiente intelectual (DI) e deficiente múltiplo (Dm – que significa duas ou mais deficiências em uma mesma pessoa)

Destacamos, ainda, que logo após a geração dos dados, foi realizada uma videoconferência nacional, em que todos os docentes

que foram pesquisados puderam se encontrar e se conhecerem uns aos outros. O evento só foi possível pelo ponto do satélite de Brasília disponibilizado pela Confederação Nacional da Indústria (CNI). O motivo era fazer um agradecimento formal a todos e esclarecer que os dados seriam futuramente disponibilizados a eles.

A seleção dos alunos foi sempre aleatória, mas no caso da seleção dos docentes participantes, na maioria, eram os únicos da escola que atuavam na modalidade de aprendizagem industrial com alunos com deficiência.

No momento em que forem apresentados os depoimentos transcritos pelos alunos com deficiência participantes, a exemplo dos demais segmentos, utilizaremos siglas, de forma a não evidenciar claramente quem é o sujeito ou o responsável pela afirmação incluída no texto de análise dos resultados.

A seguinte sigla será da seguinte forma: A1/A – A (aluno), o número é aleatório de acordo com os depoimentos utilizados, e a letra maiúscula significa que é um dos Estados participantes (A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R). Esta identificação dos Estados serviu apenas como referencial de análise, visto não poder divulgar aqui neste espaço a relação da letra com o respectivo Estado, para extinguir qualquer possibilidade de identificação dos participantes

Amostra dos gestores estaduais aconteceu a partir da identificação dos coordenadores nacional do Programa SENAI de Ações Inclusivas – PSAI, sendo aquelas pessoas que coordenavam todas as ações de educação profissional social das escolas, incluindo a modalidade de aprendizagem industrial.

Entendemos que a opinião desses gestores também seria importante para apoiar a análise e a construção dos itens relacionados aos limites e possibilidades de realizar a inclusão de alunos com deficiência na educação profissional, especificamente, nos cursos de aprendizagem industrial.

Estendemos a consulta à esse segmento que recebe a demanda da indústria local para capacitação das pessoas com deficiên-

cia, usualmente com a finalidade do cumprimento da cota que obriga o empresário a contratar em seu quadro de colaboradores de 2% a 5% de pessoas com deficiência. O critério de escolha foi a necessidade do participante ser gestor estadual do PSAI e estar disposto a responder os questionários e participar das demais ações propostas para busca dos dados.

A partir da análise dos números do Senai, a amostra dos gestores foi de 100% entre os Estados que atuam com aprendizagem industrial para alunos com deficiência e que foram escolhidos para participarem da pesquisa. Os estados que não tinha a modalidade da aprendizagem industrial para alunos com deficiência, também participou com a figura do gestor, pois além de desejarem participar, já atuavam com alunos com deficiência em outras modalidades e pensavam ter contribuição.

De fato tinham mesmo muitas contribuições para a pesquisa e, decidimos fazer a pesquisa em uma reunião nacional realizada em Brasília e, ficaria indelicado deixar de fora da pesquisa, algum gestor interessado em participar.

Além de um representante de cada Estado, também foi pesquisado um representante do Centro de Tecnologia Textil do Senai (Cetiqt) do Estado do Rio de Janeiro. Sendo assim, foi participante um gestor ou gestora de cada Estado do Brasil e o representante do Cetiqt, totalizando 28 gestores participantes, conforme a tabela número 3.

Tabela 3. Número de gestores que coordenam ações de inclusão na educação profissional por Estado do Brasil

Nº de Estado	Estado	Número de Gestores participantes
1	Acre	1
2	Alagoas	1
3	Amapá	1
4	Amazonas	1
5	Bahia	1

6	Ceará	1
7	Distrito Federal	1
8	Espírito Santo	1
9	Goiás	1
10	Maranhão	1
11	Mato Grosso	1
12	Mato Grosso do Sul	1
13	Minas Gerais	1
14	Pará	1
15	Paraíba	1
16	Paraná	1
17	Pernambuco	1
18	Piauí	1
19	Rio de Janeiro	1
20	Rio Grande do Norte	1
21	Rio Grande do Sul	1
22	Rondônia	1
23	Roraima	1
24	Santa Catarina	1
25	São Paulo	1
26	Sergipe	1
27	Tocantins	1
28	Cetiqt	1

Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2011

No momento em que forem utilizados depoimentos transcritos pelos gestores que coordenam ações de inclusão profissional, também faremos uso de siglas, assim como fizemos com os outros dois segmentos pesquisados. Desta forma, não evidenciamos claramente quem foi o participante ou a responsável pela afirmação que foi incluída no texto de análise dos resultados.

Apesar de todos os gestores participantes terem assinado pessoalmente os direitos autorais referentes à divulgação do conteúdo respondido, seja oralmente, seja por escrito, bem como terem

decidido, por livre e espontânea vontade, pela possibilidade de reconhecimento pessoal na divulgação dos resultados, os pesquisadores decidiram não evidenciar claramente o participante responsável pelas falas e pelas respostas dadas.

A identificação deste segmento pesquisado, aconteceu da seguinte forma: sigla: G1/A – G (gestor), o número é aleatório de acordo com os depoimentos utilizados, e a letra maiúscula significa que é um dos Estados participantes e que foram conveniados pela autora desta pesquisa. Os Estados foram identificados por letras do alfabeto (A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R), mas tal identificação serviu apenas como referencial de análise, visto não poder divulgar aqui, neste espaço, a relação da letra com o respectivo Estado, extinguindo qualquer possibilidade de identificação dos participantes, inclusive pelo fato de que os participantes eram apenas um de cada Estado.

No processo de escolha das escolas pesquisadas, optamos em gerar dados oriundos apenas das escolas do Senai que oferecem educação profissional para pessoas com deficiência nas áreas de atuação do Senai. Para entender o contexto em que estas escolas estão inseridas, propomos, inicialmente, descrever o que é o Senai e qual sua finalidade.

O Senai, instituição responsável pela educação profissional para a indústria, criado em 1942, por iniciativa do empresariado do setor é hoje, conforme expressa seu site o maior complexo de educação profissional:

Criado em 1942, por iniciativa do empresariado do setor industrial, o Senai é o maior complexo de educação profissional e tecnológica da América Latina, qualificando mais de 2,3 milhões de trabalhadores brasileiros a cada ano. Também apoia empresas em 28 áreas industriais, por meio da formação de recursos humanos e da prestação de serviços técnicos e tecnológicos, como consultoria e assistência ao setor produtivo, laboratoriais, pesquisa aplicada e infor-

mação tecnológica. Parte integrante do Sistema indústria – formado ainda pela CNI, Sesi e IEL. O Senai possui um departamento Nacional e 27 Departamentos Regionais, com unidades operacionais instaladas nos 26 Estados e no Distrito Federal. Elas levam seus programas, projetos e atividades a todo território nacional, oferecendo atendimento às diferentes necessidades locais e contribuindo para o fortalecimento da indústria e o desenvolvimento pleno e sustentável do País. (Senai. 2011b)

Essa instituição privada surgiu em 1942 com o objetivo de preparar jovens de nível socioeconômico baixo para o mercado de trabalho, por meio da modalidade de aprendizagem industrial. O Senai atua em unidades fixas ou unidades móveis, levando a educação profissional para ambientes que extrapolam os muros da escola e, em alguns momentos, tem forte interface com as metodologias e os processos educativos estudados na perspectiva da pedagogia social. Isso acontece a nosso ver, quando o Senai leva a educação profissional para favelas, aldeias indígenas, comunidades quilombolas, asilos de idosos, presídios e instituições que abrigam pessoas com deficiência, entre outras.

Na atuação internacional, de acordo com Senai (2011b), podíamos citar: 48 parcerias técnicas e financeiras com empresas, organizações governamentais e não governamentais, especialmente com Ministério do Trabalho e Emprego e com o MEC; 29 projetos de cooperação técnica; 10.804 horas de consultoria internacional; 3.654 pessoas capacitadas no Brasil por peritos internacionais; 4 centros de formação e 11 em implementação; e 4.619 matrículas realizadas no exterior. Vale ainda citar que, em torneios internacionais do conhecimento, os alunos do Senai já adquiriram 12 medalhas de ouro, 12 medalhas de prata, 21 medalhas de bronze e 86 certificados de excelência, posicionando-se à frente, inclusive, de países do primeiro mundo, como o Japão.

Esses torneios são realizados, internacionalmente, de dois em dois anos; e, nacionalmente, de dois em dois anos.

No Brasil, esses torneios são denominados como “Olimpíadas do Conhecimento”. As competições inicialmente acontecem em nível regional e os alunos, primeiros colocados de cada modalidade da educação profissional, passam a concorrer em nível nacional. Após essas duas etapas, os primeiros colocados da etapa nacional poderão participar da etapa internacional, desde que a modalidade em que o aluno recebe a medalha de ouro, tenha sido uma das modalidades oferecida na olimpíada internacional.

Se a Olimpíada do Conhecimento (OC), por um lado, fortalece a competitividade industrial necessária para o avanço das tecnologias, por outro, revela que a classificação pode deixar marcas profundas em alunos que não conseguem chegar à etapa final, especialmente aqueles com algum tipo de deficiência e que, dificilmente, conseguem chegar à etapa regional, após se destacarem em suas escolas.

Foi em 2012 que, pela primeira vez na história das Olimpíadas do Conhecimento, os alunos com deficiência tiveram a oportunidade de participar em quatro categorias profissionais e de concorrerem entre seus pares. As categorias profissionais foram: costura industrial para alunos com DA; informática industrial para alunos com DV; panificação para alunos com Síndrome de Down e mecânica de autos para alunos com DF (cadeirantes). A autora, coordenou o planejamento de todas as provas que marcaram a história das competições.

Se, por um lado, os torneios podem ser algo extremamente positivo para a indústria, que sobrevive da competitividade, por outro, se entende que a educação não deveria excluir aqueles que não têm elevado nível de conhecimento ou que, pela trajetória escolar e de vida, não tiveram as mesmas oportunidades. Sendo assim, consideramos desleal incluí-los junto aos “melhores” alunos de cada Estado e a sugestão melhor, neste caso, seria uma “paralimpíada” do conhecimento que pudesse acontecer simulta-

neamente, mas que as PcD concorressem entre os iguais, ou seja, todos os concorrentes fossem pessoas com deficiência.

Essa sugestão foi acatada pelo Senai Nacional e, ainda em 2012, esta “paralimpíada” aconteceu simultaneamente à OC, no mesmo espaço físico das demais provas dos alunos sem deficiência e que foram considerados os melhores alunos de cada Estado do Brasil nos diversos cursos de capacitação oferecidos pelo Senai.

Optamos por pesquisar apenas as escolas do Senai que oferecessem educação profissional para pessoas com deficiência. A escolha da escola a ser pesquisada seguiu alguns passos considerados necessários para a neutralidade dos pesquisadores no processo de seleção:

1) Foram identificadas todas as escolas localizadas nas capitais de cada do Estado escolhido que faziam atendimento de alunos com deficiência na modalidade de aprendizagem industrial.

2) Nas capitais que possuíam mais de uma escola que realizavam esse tipo de atendimento (São Paulo; Rio Grande do Sul; Santa Catarina e Rio de Janeiro) foi necessário listar o nome das escolas por Estado e sortear a escola que seria pesquisada.

3) Nas capitais acima citadas, os pesquisadores, em frente ao gestor do DR (o gestor de cada Estado), sorteou o nome da escola na qual deveria ser realizada a pesquisa (no caso dos Estados com mais de uma escola que atendia ao requisito da pesquisa).

4) A partir da definição da escola que seria pesquisada no Estado, o gestor ou a gestora estadual enviou, antecipadamente, por solicitação dos pesquisadores, um *e-mail*, pedindo autorização para que ela pudesse realizar as visitas previstas e as entrevistas, especialmente, junto aos discentes e aos docentes.

3. Como os dados foram gerados?

Os instrumentos que foram utilizados e como foram aplicados para a busca e a geração dos dados, foram:

· **A observação da escola onde atuam o docente e o aluno participante:** para isso, foi necessário ir pessoalmente a cada uma das escolas para se ter o contato pessoal e estreito da coordenação, da direção, do corpo docente e discente da escola. Ressaltamos que, no momento da observação, aproveitamos para gerar dados juntos aos alunos, por meio de roteiro preestabelecido, bem como orientar os docentes para preenchimento dos formulários da pesquisa que ficariam com os docentes, para preenchimento e recolhimento posterior.

Essa observação foi realizada informalmente. Priorizamos conhecer e registrar a estrutura escolar, levando em consideração a acessibilidade da escola, dos laboratórios e os aparatos técnicos e tecnológicos de atendimento aos alunos com deficiência. O foco da observação se deu pela necessidade de apoio posterior para a análise dos resultados relacionados ao objetivo da pesquisa que originou este livro, o qual se refere aos limites e às possibilidades de fazermos inclusão na educação profissional do Senai.

· **Ficha de dados básicos do docente participante:** para auxiliar na compreensão dos dados descritivos relativos a cada segmento pesquisado individualmente e, nesse caso, sobre quem eram os docentes que participariam da pesquisa, foi necessário que o pesquisado preenchesse, além do formulário de pesquisa, outro instrumento designado como ficha de dados básicos. Esse procedimento se deu presencialmente enquanto conduzíamos a leitura das questões.

· **O formulário de pesquisa para o docente participante:** foi o instrumento que ficou com o docente para recolhimento posterior. Isto se deu pela extensão dele, que exigiria um tempo maior do que o tempo que tínhamos para permanecer no estado junto aos pesquisados. Para aplicação desse instrumento, foi explicado oralmente cada uma das questões ao docente e, sempre que necessário, esse participante podia tirar dúvidas sobre o preenchimento antes de iniciar a respondê-lo.

Esse instrumento foi aplicado a 48 docentes de escolas fixas do Senai, situadas nas capitais dos 18 Estados que atuavam na modalidade de aprendizagem industrial para pessoas com deficiência. O instrumento de pesquisa foi aplicado da seguinte forma: a) os pesquisadores foram a cada Estado e escola selecionada. Fez a escolha dos docentes que desejavam aleatoriamente participar da pesquisa e que preenchessem o requisito básico de atuar com alunos com deficiência na modalidade de aprendizagem industrial; b) os pesquisadores puderam participar como ouvinte, sempre com prévia autorização, de uma aula ministrada por cada um dos docentes escolhidos, observando a didática, a metodologia docente e a relação professor- aluno. Não houve um roteiro específico e padronizado, a intenção era poder iniciar o contato com o docente e os alunos com deficiência. C) após a participação presencial dessa aula, normalmente em turno inverso à sua docência, os pesquisadores entregaram o formulário para o(s) docente(s), o(s) qual(is) nem sempre o respondiam na íntegra no mesmo instante. Alguns docentes o levavam para terminar em casa, e, posteriormente sem se identificarem, entregavam o formulário respondido ao gestor da educação profissional inclusiva, o qual o encaminhava aos pesquisadores, via malote ou correio. O formulário, sempre que preenchido, era recolhido e agregado aos demais dados gerados para compilação, análise e descrição.

· **Entrevista com o discente:** os alunos(as) pesquisados(as) pertenciam à amostra dos alunos com deficiência que participaram dos cursos de aprendizagem industrial nas escolas do Senai dos 18 Estados pesquisados. Para esta entrevista, foi utilizado o formulário-base, contendo alguns pontos básicos. A escolha dos alunos com deficiência, que foram pesquisados, se deu da seguinte forma: a) um aluno ou uma aluna com deficiência que tivesse sido capacitado em turmas da modalidade de aprendizagem industrial. Alunos que participaram de cursos ministrados pelos docentes pesquisados; b) escolhidos a partir da vontade própria, após a visita dos pesquisadores em sala de aula e após conversa

informal em que exprimiam seu consentimento em participar da pesquisa. Vale ressaltar que, em alguns casos, o número de participantes disponíveis era maior que o permitido pelo tempo dos pesquisadores que destinavam pelo seu planejamento. Quando isso acontecia, se fazia um sorteio no momento em frente a todos os alunos. Em outros casos, era difícil encontrar tal disponibilidade por parte do aluno com deficiência; c) após a definição dos alunos com deficiência que seriam participantes, necessitamos realizar diálogo prévio com estes alunos para sentirem-se seguros, em seguida iniciávamos a geração dos dados, levando em consideração os itens da pesquisa estruturada; d) a pesquisa foi realizada de forma presencial, por meio do diálogo e, sempre que possível e autorizado, utilizamos de gravação; e) os registros foram redigidos, levando em consideração os pontos referidos no formulário e que foram utilizados para nortear o diálogo orientado. Salientamos que, a exemplo da videoconferência realizada com os docentes pesquisados, realizamos também uma reunião nacional entre os alunos(as) participantes. Tal reunião foi realizada por meio de uma videoconferência nacional, em que todos os alunos(as) com deficiência que participaram da pesquisa puderam se encontrar e se conhecerem uns aos outros. Os pesquisadores conduziram o evento por videoconferência, a partir do ponto de origem do satélite de Brasília. Foram informados de que os dados, após o término da pesquisa, seriam disponibilizados e socializados para os mesmos. Desejamos escolher um instrumento que possibilitasse a interação entre pesquisador e pesquisado, especialmente por se tratar de alunos com deficiência. Dessa forma, os alunos alfabetizados poderiam responder ao formulário, seguindo as ordens das questões. Os alunos não alfabetizados ou com dificuldades de compreensão, por sua vez, não responderam ao formulário por escrito. As respostas foram recolhidas a partir do diálogo orientado e firmado entre o pesquisador e o participante. No caso específico em que o aluno(a) não era alfabetizado – apesar de existir um roteiro básico para a investigação –, não

houve uma ordem rígida na sequência das questões (indicadores). Fomos a campo com os indicadores e foi no diálogo, frente a frente com os pesquisados, que as perguntas se delineavam com foco no tema estudado.

· **Formulário de pesquisa dos gestores estaduais:** cada Estado possuía um(a) interlocutor(a) do Programa Senai de Ações Inclusivas – PSAI o qual participou da pesquisa. Para facilitar o preenchimento dos formulários, a ideia foi reunir todos os interlocutores em um mesmo local, em uma reunião nacional, sob a coordenação da autora. Na pesquisa, optamos por indagar o gestor estadual que coordena as ações de inclusão profissional em cada Estado, o qual foi designado para tal função, por meio de nomeação do Diretor Regional do Senai. O formulário da pesquisa foi padronizado. Tais representantes estaduais foram orientados a responder ao formulário ainda em novembro de 2011 (após a qualificação do projeto). No ano seguinte (2012), as respostas foram apresentadas em forma de compilação a todos os participantes da pesquisa, bem como apresentadas e debatidas em seminário nacional como resultados parciais da pesquisa. Todos os gestores, independentemente ou não de serem do Estado que tinha sido designado para que a pesquisa fosse realizada, se mostraram interessados em responder ao formulário, bem como debater e expor suas ideias e respostas que tinham registrados no formulário. Foi um trabalho cansativo que exigiu um dia de muita dedicação para os debates em grupo sobre o tema pesquisado e as questões do formulário.

CAPÍTULO 3

O QUE EVIDENCIARAM OS ALUNOS COM DEFICIÊNCIA; DOCENTES E GESTORES SOBRE OS LIMITES E POSSIBILIDADE DE INCLUSÃO NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL

Este capítulo foi destinado a apresentar a análise, a discussão e a descrição dos dados gerados a partir dos segmentos participantes: alunos com deficiência, gestores que coordenam ações de inclusão na educação profissional e docentes que atuam com alunos com deficiência em cursos profissionais. Inicialmente no item referente a análise e apresentação dos resultados, optamos em apresentar o perfil do participante por segmento.

1. O que dizem os “alunos com deficiência” quanto aos limites e possibilidades da inclusão na educação profissional

Os alunos com deficiência foram agentes ativos da pesquisa e também foram participantes e contribuintes dos resultados alcançados, com vista a descobrir os limites e as possibilidades de fazer a inclusão em classes regulares, bem como a necessidade ou não das escolas especiais.

Contemplamos, na pesquisa e, agora neste livro, alunos com tipos de deficiência em graus diferenciados, dando oportunidades para participação do maior número de diferenças possíveis em relação ao tipo e ao nível de deficiência. No entanto, todos os alunos participantes tiveram algo em comum, ou seja, os participantes eram todos alunos com algum tipo de deficiência que estavam

cursando ou tinham frequentado algum curso de aprendizagem industrial em uma escola do Senai onde a pesquisa ocorreu.

Optamos por pesquisar dois a três alunos de cada um dos 18 Estados definidos para a geração dos dados⁴. Isso daria um total de participantes do segmento dos alunos aproximado ao mesmo número de docentes participantes. O total de alunos participantes foi de 38, conforme a possibilidade de cada Estado e a disponibilidade do aluno.

Além do instrumento de pesquisa, houve necessidade de conhecer, previamente, o perfil de cada participante. Os alunos foram identificados na pesquisa da seguinte forma: sigla – A1/A – (aluno), o número é aleatório de acordo com os depoimentos utilizados, e a letra maiúscula significa que é um dos Estados participantes (A, B, C, D, E, F, G, H, I, J, K, L, M, N, O, P, Q, R).

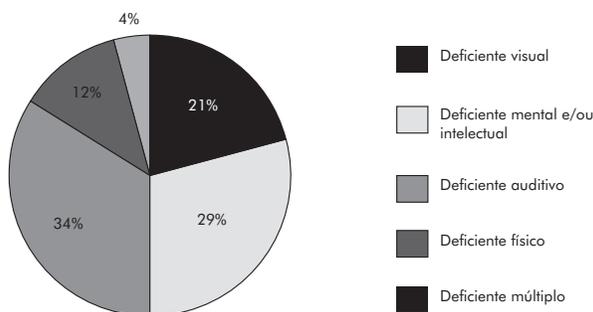
Percebemos que a maioria dos alunos pesquisados tinha entre 21 e 30 anos de idade. Quanto à cor da pele dos alunos participantes, 64% dos alunos se autodeclararam como negros ou pardos, sendo assim denominados de afrodescendentes, e 34% como de cor branca.

A maioria confirma a deficiência a partir do nascimento (67%) e, entre os que se tornaram posteriormente deficientes, percebemos que o fato aconteceu em quase todos os participantes desde a mais tenra idade, entre cinco meses e cinco anos. Apenas dois participantes “ficaram deficientes” após os 10 anos.

Na presente pesquisa, foram analisados todos os tipos de deficiência considerados pela legislação as quais são: “Deficiente Físico – DF”; “Deficiente Auditivo – DA”, “Deficiente Visual – DV”, “Deficiente Intelectual – DI” e “Deficiente Múltiplo – DM”, esta última, refere-se aquele indivíduo que possui dois ou mais tipos de deficiência, sendo estas as mais comuns e que também aparecem categorizadas pelo Censo Demográfico. O *Gráfico 1* demonstra o percentual por *tipo de deficiência* entre os participantes.

4. Já descritos no item da metodologia.

Gráfico 1. Tipos de deficiência dos alunos participantes (%)



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

Nos chama a atenção, o percentual dos alunos que se autodeclararam alfabetizados (92%), no entanto, apesar disso, muitos alunos participantes desta pesquisa tiveram dificuldade na redação das respostas, ou seja, responder o formulário por meio da escrita, mesmo com alguém auxiliando. Assim, quando íamos a campo entrevistar os alunos com deficiência, usualmente utilizávamos o formulário de pesquisa apenas como matriz semiestruturada e as questões serviram como orientação para sequência lógica para geração dos dados obtidos junto aos alunos participantes.

O analfabetismo e a falta de escolaridade ainda atingem as pessoas com deficiência. Conforme descrito no referencial teórico da pesquisa e no resultado do último Censo, “em 2010 havia, ainda, grande parte da população sem instrução e fundamental completo, um total de 61,1% das pessoas com deficiência” (Brasil. SDH, 2010).

O depoimento de um aluno com Síndrome de Down, participante da pesquisa, demonstra como, mesmo sem estar alfabetizado, conseguiu frequentar curso de aprendizagem industrial na educação profissional na modalidade de habilitação profissional: “*Eu sei escrever, mas não sei ler, eu não tenho a sabedoria de ler. O que os professores passaram para mim, foi para que a gente prestasse*

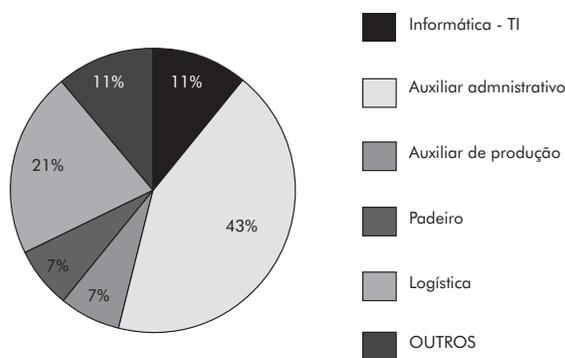
atenção. Como eu consigo prestar atenção, eu consigo tirar da lousa com o próprio punho” (A1-D, Síndrome de Down, arquivo pessoal da autora – gravação).

Percebemos a relação do discurso que o aluno acima tece entre a alfabetização e a cópia da lousa, ou seja, apesar de ele expressar que não sabe ler, deixa claro que consegue fazer cópias da lousa. Na visão desse aluno, não saber ler não é uma condição que o caracterize como analfabeto, mas fazer a transcrição gráfica da lousa o coloca em uma situação de alfabetizado.

A maioria dos participantes informaram que foi a família que os avisou sobre a abertura dos cursos no (30%); os demais afirmaram terem sido avisados pelas organizações não governamentais que participam da formação deles em turno inverso ao da escola do Senai, ou ainda, pelos amigos e pela mídia local. Isso demonstra que a família da pessoa com Deficiência – PcD tem preocupação com a sua formação e, demonstra estar atenta às possibilidades oferecidas pela sociedade, bem como à sua inserção no mercado de trabalho.

Notamos, no perfil dos alunos pesquisados, a variedade de opções e de participação destes nos cursos oferecidos. Isso demonstra que a PcD, muitas vezes, tem “querer” e “poder” de escolha. Assim, vale lembrar que a PcD pode e deve ter o direito de frequentar cursos profissionais que considere melhor para si própria. O Gráfico 2 demonstra a diversidade dos **cursos frequentados** pelos alunos com deficiência participantes.

Gráfico 2. Cursos frequentados pelos alunos com deficiência participantes (%)



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

Todos os alunos com deficiência que participaram da pesquisa, acreditam no seu potencial; pensar que as pessoas com deficiência se consideram ineficientes não parece ser verdadeiro. Na visão da PcD e, particularmente, de todos os participantes, existe a confiança e a certeza de que se veem com potencial e de que se consideram pessoas aptas para escolher e realizar os cursos de educação profissional.

A maioria são alunos que se encontram na faixa de 21 a 30 anos de idade e, aproximadamente, 70% são afrodescendentes. Todos os participantes respondentes da pesquisa, possuem algum tipo de deficiência, a maioria deles é do tipo designado como DI – Deficiência Intelectual.

Apesar de os participantes terem se autodeclarado como alfabetizados, muitos não sabiam ler ou escrever, o que fortalece a ideia de que o senso comum nem sempre prega que a alfabetização está somente na transcrição de signos, pois nem sempre ler e escrever significa estar alfabetizado, na visão dos alunos com deficiência respondentes.

Os participantes chegaram aos cursos do Senai porque foram comunicados pela família ou pela mídia local sobre a possibilida-

de de participação e seleção desses cursos. Todos os participantes cursaram ou estavam em curso na modalidade de aprendizagem industrial, e a maioria desses alunos esteve ou estava inserido nos cursos relacionados a auxiliar administrativo.

Após a descrição do perfil dos participantes e após o leitor conhecer quem são esses alunos com deficiência que responderam à esta pesquisa, apresentamos os primeiros itens da análise das respostas relacionadas ao bloco que foca nos limites e possibilidades de fazer a inclusão na educação profissional e no mercado de trabalho.

Entre as principais questões norteadoras do diálogo com os alunos nesse bloco, citamos: Qual o tipo de escola em que já estudou (segregada ou inclusiva)? Tipo de escola que prefere estudar? Tipo de turma que prefere estudar? Tipo de colegas com quem prefere conviver (com ou sem deficiência)? Se você não sabe ler e escrever, como faz para acompanhar os trabalhos da turma nos cursos de educação profissional?

Ainda foram realizadas outras questões, como: Você concorda com o fechamento das escolas especiais ou ONGs? Que recado você daria à Presidente da República? Já trabalhou? Com carteira assinada ou não? Se você não trabalha, qual é o motivo? Você concorda que as empresas contratarem pessoas com deficiência? Você acha que pode fazer tudo o que as pessoas sem deficiência fazem na empresa? Dê um recado para o seu patrão ou para o dono da empresa onde você trabalha ou onde gostaria de trabalhar.

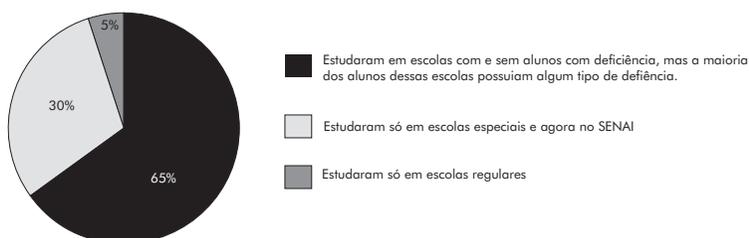
A primeira questão deste bloco está diretamente relacionada ao tipo de escola em que esse aluno estudou. Na questão formulada, foram propostas três opções, entre elas: se esse aluno ou aluna já tinha estudado em escolas em que todos os demais alunos possuíam algum tipo de deficiência, designadas pelo senso comum como escolas “especiais” ou “fechadas”⁵. A segunda alternativa, se o participante só estudou em escolas que os demais alunos não

5. Termo criado pelos sutores para designar turmas com um mesmo tipo de aluno, ou seja, todos eles com deficiência.

possuíam nenhum tipo de deficiência conhecida como escolas “regulares” e, a outra alternativa se referia a frequência de escolas que possuíam os dois tipos de alunos (com e sem deficiência), chamadas também de escolas “inclusivas”.

A resposta predominante dos participantes foi a de que já haviam estudado em escolas que possuem os dois tipos de aluno, ou seja, em escolas inclusivas, mas não regulares. A maioria (65%) já havia estudado em escolas que possuíam alunos com ou sem deficiência, mas não eram escolas regulares e, sim, escolas especiais ou institutos que são preparados para atender determinado tipo de deficiência, como Instituto Nacional de Educação dos Surdos (Ines); Instituto Benjamin Constant (IBC) e, ainda, organizações não governamentais (ONGs).

Gráfico 3. Tipo de escola frequentada pelos alunos com deficiência (%)

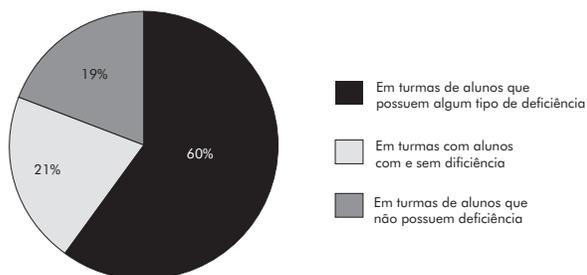


Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

As respostas indicam que pessoas com deficiência podem estudar junto com alunos sem deficiência, mas o percentual dos que ainda não fizeram isso e não fazem é um percentual elevado, pois 30% dos participantes nunca tinham frequentado uma escola regular antes de chegar às escolas do Senai e deve ser levado em consideração na análise sobre a inclusão. Apenas 5% dos alunos estudaram em escola regular inclusiva.

A segunda questão, trata das **preferências do aluno** quanto à escola que preferem estudar: em turmas inclusivas ou não. Vejam o gráfico abaixo.

Gráfico 4. Preferência dos alunos participantes quanto ao tipo de “turma” escolar que desejam frequentar (%)

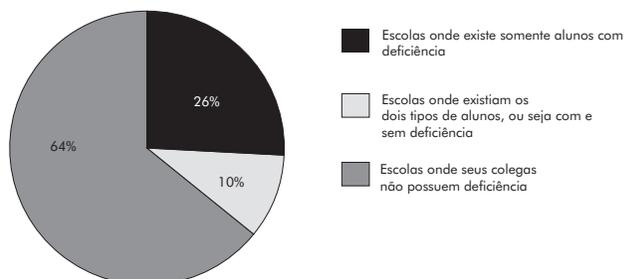


Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

Vale ressaltar que informações como essas parecem não se encontrar reveladas em pesquisas. Podemos concluir previamente que o posicionamento dos alunos nem sempre está de acordo com a política do Ministério de Educação, que orienta que toda a escola deva ser inclusiva. O que se percebe é que nem sempre isso é o desejo do aluno com deficiência.

Dando continuidade à análise sobre a percepção dos alunos em relação à inclusão, perguntamos aos alunos sobre qual o **tipo de escola** que facilitaria mais o aprendizado, ou seja, escolas organizadas em turmas de alunos que todos tenham algum tipo de deficiência ou em turmas de alunos em que ninguém ou poucos possuam alguma deficiência. Observem as respostas obtidas:

Gráfico 5. Preferência dos alunos participantes quanto ao tipo de “escola” que desejam frequentar (%)

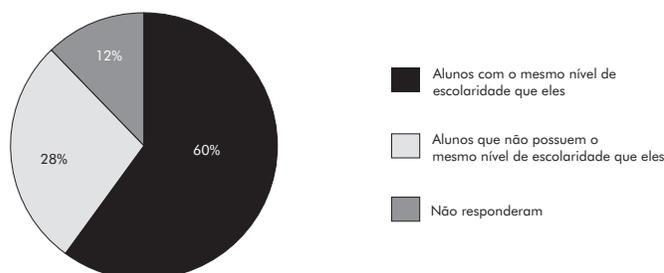


Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

Ratificamos que o desejo do aluno com deficiência participante da pesquisa, na maioria (64%), demonstra que ainda quer estudar em escolas ou instituições onde encontrem seus pares, ou seja, aquelas escolas que atendem alunos com algum tipo de deficiência. Esse tipo de escola ainda existe, pois são os institutos federais (Ines ou IBC) ou ainda as ONGs que, muitas vezes, assumem o papel de capacitar profissionalmente os alunos com deficiência.

Em relação à dificuldade em acompanhar turmas de alunos que não possuem o mesmo nível de escolaridade, formamos a seguinte questão aos alunos participantes: “Caso você não fosse alfabetizado, com que *tipo de colega* (aluno) você gostaria de estudar?”. As respostas evidenciaram que os alunos com deficiência preferem participar de turmas de alunos em que o nível de escolaridade é parecido com o seu.

Gráfico 6. Preferência dos participantes sobre o tipo de “colega (aluno)” com quem deseja estudar (%)



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

As respostas acima são contrárias à hipótese segundo a qual um aluno com deficiência, ao ingressar na educação profissional sem conhecimentos prévios e sem alfabetização, tenderá a não se adaptar ao processo e poderá se sentir com dificuldades de acompanhar uma turma com tantas diferenças que vão além das diferenças sensoriais, visuais ou físicas.

É notório, que o aluno analfabeto e adulto, normalmente, fica fora da escola regular pública que responde pela alfabetização e também ficará de fora da escola profissional que exige certo nível de escolaridade para o ingresso em seus cursos. É para eles que a inclusão no sentido radical⁶ pode tornar-se uma utopia.

A escola deve estar preparada para, antes de incluí-los em turmas mistas, onde se encontram alunos “com” ou “sem” deficiência, oferecer a esses alunos com deficiência uma formação básica ou pré-requisitos necessários para prosseguir em seus estudos. É

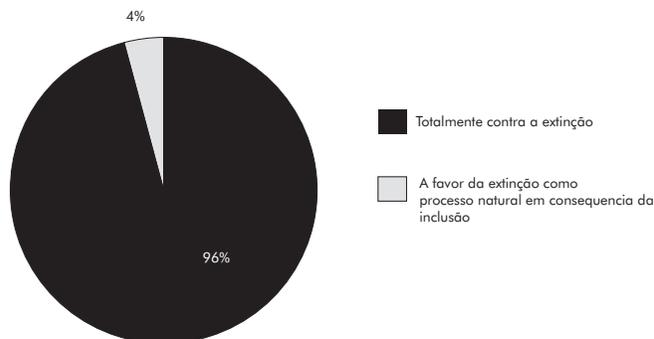
6. Inclusão no sentido radical, neste caso, se refere a posicionamentos segundo os quais a PcD, tendo ou não o pré-requisito necessário para acompanhar determinada turma de alunos que não possuem nenhum tipo de deficiência, deve estar incluído em turmas inclusivas, independentemente do resultado ou da exclusão natural que poderão sofrer não apenas pela deficiência, mas especialmente, pela falta de conhecimentos prévios e necessários para avançar na aprendizagem escolar.

provável que esse seja uma das razões que os levam a preferir estudar em escolas especiais, pois lá encontram pessoas que tenham alguma deficiência parecida com a deles. E, além disso, têm em comuns colegas que possuem níveis de escolaridade e dificuldades de aprendizagem também parecidas com as dele.

A questão seguinte sobre a *extinção das escolas especiais*, ou seja, quando perguntamos aos alunos com deficiências se eles desejam ou não que as escolas especiais (aquelas que atuam apenas com alunos que tenham algum tipo de deficiência) sejam extintas, as respostas obtidas fortalecem o movimento das escolas especiais, em contradição a política de acabar, ou fechar com as escolas especiais. As posições governamentais, em muitos momentos, são expressas a partir do entendimento de que consideram necessária a extinção de escolas especiais por considerar que são escolas excludentes e não inclusivas, mas esses órgãos esqueceram de perguntar às próprias pessoas com deficiência se elas desejariam ou não tal extinção.

As escolas que foram citadas na questão de análise, foram: o Instituto nacional de Educação dos Surdos – Ines; o Instituto Nacional Benjamin Constant – IBC, a Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – Apae, a Associação dos Pais e Amigos dos Deficientes Auditivos – Apada; a Federação Nacional dos Surdos – Feneis, entre outras; a resposta para tal questão foi surpreendente, pois quase que a totalidade dos pesquisados não está favorável ao fechamento das escolas especiais, ou a falta de repasse apoio financeiro.

Gráfico 7. Os alunos participantes são favoráveis ou não ao fechamento das escolas especiais? (%)



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

Por se tratar ainda de um assunto polêmico, os autores contemplaram no relato a seguir um número maior de participantes, de forma a dar maior fidedignidade aos resultados na visão dos alunos. Os alunos, perguntados sobre *se desejam ou não a permanência das escolas especiais*, assim se manifestaram:

[...] existem deficientes que não se adaptam nas demais escolas e precisam de acompanhamento específico. (A1/A)

Existem pessoas diferentes com necessidades diferentes. (A2/A)

É fundamental a existência dessas escolas, pois tem estrutura direcionada aos alunos com deficiência. (A3/C)

[...] é o meio deles (alunos com deficiência) saírem dessas escolas (especiais) e, mais tarde, poderão ingressar em uma escola regular normal. (A4/C)

Escolas precisa importante responsável, futuro pessoas alunos, traduzido pela Int. como: Essas escolas especiais são necessárias e são importantes para preparar os alunos com deficiência para seu futuro. (A5/H)

Pode ser o lugar certo para muitas pessoas com deficiência poderem estudar. (A6/D)

Já são poucas escolas para deficientes, imagina se acabarem.
(A7/D)

É necessário que existam essas escolas especiais, não apenas para pessoas com deficiência, mas para quem quiser estudar nelas.
(A8/F)

[...] são essas escolas que acolhem os alunos com deficiência, quando os pais têm medo de colocar os filhos em escolas regulares, porque as escolas não orientam. (A9/I)

Os alunos têm direito de escolher. Essas escolas lutam mais pelos direitos das pessoas com deficiência. (A10/L)

No início os deficientes precisam conviver com os outros deficientes. (A11/L) *Essas escolas têm a sua própria cultura surda.*
(A12/N)

Porque a extinção destrói a história da PcD. (A13/N)

Em minha opinião as crianças deficientes do mundo precisam ser alfabetizadas para depois de juntar com as pessoas não deficientes, onde o papel dessa escola normal era de também fazer isso, mas querem extinguir quem faz. (A14/R)

É fundamental a existência dessas escolas por terem estruturas condicionadas e direcionadas aos alunos. (A15/R)

Uma instituição como essa é uma boa forma de ajudar as pessoas com deficiência. (A16/Q)

O trabalho deve existir, pois é diferente. (A17/O)

Podemos passar por um processo lento e gradual de adaptação e transição daquela fase de integração para a inclusão prática e factível. (A18/P)

O não funcionamento dessas escolas prejudica o ensino que para mim contribui muito para a educação das pessoas especiais. (A19/P)

Gosto mais de uma escola onde todos são deficientes eu estudei nas duas escolas, mas prefiro uma escola que tenha deficientes porque precisam tratar as diferenças. No instituto de cegos são

todos Deficientes Visuais, mas alguns normais porque eles irão ficar cegos, mas eu aprendo mais com meus colegas que são deficientes. (A20/D, gravação)

Os institutos de cegos não podem não, não podem fechar, pois tem alguns alunos com deficiência que tem condições de ir para uma escola pública, mas outros não, nem todo mundo tem essa condição. (A21/P, gravação)

Entendo que as escolas especiais não devem acabar, porque nem todo o aluno tem condições de estar na sala junto com os demais alunos, mas em algum momento da vida você precisa estudar junto com alunos que não são deficientes porque eles precisam conviver porque quando forem trabalhar isso vai acontecer. A escola especial poderia ser a base. (A22/F, gravação)

Os autores fizeram questão de apresentar registros de 22 alunos, para que o leitor perceba a unanimidade quanto ao desejo da existência das escolas especiais. Os registros dos alunos ratificam a necessidade de existirem escolas especiais e, ainda percebemos que, a maioria dos alunos participantes da pesquisa, quando revelavam possuir alguma escolaridade, esta havia sido adquirida em escolas especiais. Na visão dos participantes, tais escolas devem existir, seja para atendimento daquele aluno que ainda não quer ir para a escola regular, seja para aquele aluno que necessita de pré-requisitos para inclusão nesta escola.

Um dos recados dados à Presidente do Brasil, senhora Dilma Rousseff, diz respeito ao não fechamento das escolas especiais: “*Que ela não autorize o fechamento das escolas especiais, porque isso é um direito da PcD e precisa ser respeitado*” (A13/L).

Daí a necessidade de as escolas de qualquer nível escolar, mesmo as escolas tidas como “regulares”, mas que desejam ser inclusivas, reverem seus projetos pedagógicos e sua sistemática de avaliação, procurando flexibilizar o currículo e ampliar as condições de acesso das pessoas com deficiência em seus cursos, especialmente levando em consideração a legislação e as possibilidades que esta apresenta quando capacita e avalia pessoas com deficiências.

Quando a diferença nos inferioriza, é necessário que ela seja tratada de forma diferente. Para isso, surgem soluções que só poderão acontecer desde que a escola entenda que a inclusão é possível, mas que nem sempre é a única solução para capacitar alunos com deficiência. Faz-se necessário que a escola regular atenda às diferenças, muitas vezes de forma diferente, mas ela nem sempre está preparada para esse tipo de atendimento.

A questão seguinte levou os participantes a uma reflexão sobre propostas governamentais. Foi solicitado aos alunos com deficiência participantes que deixassem um *recado para a Presidente do Brasil*, Senhora Dilma Rousseff. Os principais registros dizem respeito à necessidade do aluno com deficiência ter acesso ao mercado de trabalho diante das exigências e solicitam fiscalização dos direitos já conquistados pela categoria, especialmente no que se refere à Lei das cotas que obriga a toda a empresa com 100 empregados a contratar pessoas com deficiência. Isso fica evidenciado nas afirmações abaixo:

Eu queria dar um abraço na presidente, por todas as pessoas com deficiência e dizer que elas precisam de mercado de trabalho melhor em empresas como a Moto Honda, Yamaha a várias outras empresas. (A1/E, grifo nosso)

Os surdos ainda tem dificuldade em conseguir emprego em sua área de interesse, precisa autorizar concursos em todos os Estados do País que contemple a PcDs. (A12/L, grifo nosso)

Que aumente o mundo de produtos de aprendizagem para pessoas com deficiência para ser incluso no mercado de trabalho. (A8/D, grifo nosso).

Perguntaria se é possível ela viver com o salário mínimo pagando aluguel, luz, contas de água... E proporia para ela viver um mês no lugar de um trabalhador assalariado. (A21/P, grifo nosso)

Que tivéssemos acessibilidade e nas escolas e instituições para pessoas com deficiência e que tivesse uma fiscalização maior das leis que favorecem os direitos dos mesmos. (A3/A, grifo nosso)

Pense um pouco mais nos deficientes, suas múltiplas necessidades, seus direitos, onde esses se encontram no momento de coloca-los na prática. Se for lei nossa inclusão, queremos apenas que nossos direitos sejam cumpridos. (A4/A, grifo nosso)

Senhora excelentíssima presidente dê atenção e elabore Leis Regulamentos e decretos a proteção da infância dos deficientes com questões como família e escola, esses fatores de desenvolvimento dos deficientes no Brasil. (A9/D, 2012, grifo nosso)

Outros depoimentos evidenciaram a solicitação dos alunos à presidenta do Brasil no que *tange à área educacional*, entre os assuntos, aparecem: valorização dos docentes que atuam com pessoas com deficiência demonstrando que compreendem que esses devem ser mais valorizados e incentivados sobre os ganhos profissionais em atuar com esse público, bem como a necessidade da valorização e proteção das pessoas com deficiência, garantindo uma educação de qualidade, especialmente no que se refere à garantia de renda, de um mundo acessível e isso necessita além da boa vontade governamental, investimento financeiro.

Dar incentivo aos professores e criar políticas públicas voltadas para o estudante com deficiências. (A5/C, grifo nosso)

Senhora Presidente muda o rumo do nosso país para melhor. (A19/Q)

Invista nos professores antes de promover a responsabilidade social do País declamando uma inclusão e educação cidadã, apenas em teoria. (A20/P)

Presidente, dona próprio ajuda aluno mais pessoas toda vida. Tradução: Dona Presidente ajude o próprio aluno e mais pessoas. (A6/H)

Para ela valorizar as pessoas com deficiência e o meio ambiente, invés de só pensar no financeiro. (A7/D, grifo nosso)

Esta área de educação está indo muito lento. É preciso ter mais força de vontade e debater de frente com os obstáculos. Agir

de forma correta proporcionando melhorias na educação, mas em todas as áreas, bolsas de estudo devem ser oferecidas para os deficientes quanto também as pessoas comuns. (A10/J)

Fazer roupas para os cadeirantes e arrumar os ônibus para os deficientes. (A11/I, grifo nosso)

O deficiente quer um futuro melhor, trabalhar, crescer e estudar. (A14/N, grifo nosso)

Para o Brasil ter inclusão precisa melhorar algumas coisas (materiais, avaliações, professores...). (A15/N)

Que faça cumprir a Constituição: Todos são iguais perante a Lei. (A16/R)

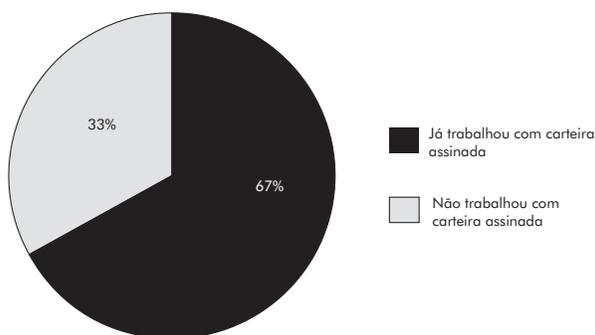
Que tivessem mais acessibilidade nas escolas e nas instituições para pessoas com deficiência e que tivesse uma fiscalização maior das Leis que favorecem os direitos com os mesmos. (A17/R, grifo nosso)

Nós precisamos de ajuda e peço que ajude as pessoas com deficiência. (A18/Q)

Dando continuidade ao levantamento sobre as possibilidades de realizar ou não a inclusão na educação profissional, foi contemplado nos instrumentos de pesquisa dos alunos, algumas questões relacionadas à *dificuldade prática em exercer o cumprimento da legislação existente no Brasil* e a inclusão no mercado de trabalho.

Quando questionamos sobre os *alunos já terem trabalhado ou estarem trabalhando com carteira de trabalho assinada*, verificamos que a maioria já trabalhou com carteira assinada. Isso ocorreu após a necessidade de as empresas contratarem pessoas com deficiência para cumprirem a legislação que prevê que toda empresa com mais de 100 empregados deve contratar de 2% a 5% de colaboradores com deficiência, de acordo com o número de empregados.

Gráfico 8. Aluno que já trabalhou com carteira de trabalho (%)



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

No livro *Inclusão dá trabalho*, encontramos a análise sobre a inserção da PcD no mercado formal de trabalho e podemos relacionar a cidadania com a carteira de trabalho que a pessoa com deficiência adquiriu. O autor do livro afirma que é difícil para as pessoas que estão fora das ocupações reconhecidas serem consideradas cidadãs e que a carteira de trabalho é reconhecida, inclusive como documento de identificação, por isso a importância em obter esta carteira:

[...] a regulamentação da cidadania passa então pela regulamentação da profissão e pela aquisição de símbolos que a caracterizam. Isso explica a importância da “carteira de trabalho”, que se torna um dos símbolos de reconhecimento da cidadania. A cidadania regulada é então restrita ao trabalhador, e ao trabalhador de carteira assinada. Não é raro percebermos em nossa sociedade como a “carteira de trabalho” é válida como documento de identificação em substituição da “carteira de identidade”. [...] Para a pessoa que porta alguma deficiência este foi o documento totalmente fora da sua realidade, negado pelo simples fato de ser admissível a sua capacidade de pertencer ao mundo do trabalho. (Abranches, 2000, p. 15)

O resultado expressivo de os motivos dos participantes não trabalharem com carteira assinada se dá pela falta de credibilidade das empresas. Os alunos alegam que essas empresas não aceitam pessoas com deficiência em seus quadros de colaboradores (40%) e que os empresários não gostam de tê-los como empregados; em segundo lugar, o maior motivo explicitado pelos alunos está no fato de os pais não os deixarem trabalhar (30%), e apenas 18% disseram que eles próprios não quiseram trabalhar.

Isso comprova o que se veicula pelo senso comum, que *nem todos os empresários entendem que a PcD pode e tem condições de trabalhar*; pelo menos isso acontece na visão dos participantes. Quanto ao percentual que alega que os pais não o deixaram trabalhar, dá-se, em grande parte, pelo Benefício de Prestação Continuada – BPC, que os pais ou tutores recebem do governo. O BPC é o que muitas vezes dá sustento para os familiares da PcD que têm receio de que, se o filho com deficiência for para o mercado de trabalho, eles poderão não receber o BPC, e os pais têm medo de perder o benefício concedido ao filho ou à filha com deficiência, o qual é utilizado pelos pais. O BPC, segundo documento da SDH, é:

[...] um benefício da Política de Assistência Social, individual, não vitalício e intransferível, que garante a transferência mensal de 1 (um) salário mínimo ao idoso, com 65 (sessenta e cinco) anos ou mais, e à pessoa com deficiência, de qualquer idade, com impedimentos de longo prazo, de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, que comprovem não possuir meios para prover a própria manutenção nem de tê-la provida por sua família. O BPC integra a Proteção Social Básica no âmbito do Sistema Único de Assistência Social – SUAS e para acessá-lo não é necessário ter contribuído com a Previdência Social. BPC foi instituído pela Constituição Federal de 1988, e regulamentado pela Lei Orgânica da Assistência Social – LOAS, Lei nº 8.742, de 7/12/1993 e pelas Leis nº 12.435, de 06/07/2011 e nº 12.470, de 31/08/2011,

que alteram dispositivos da LOAS e pelos Decretos nº 6.214/2007 e nº 6.564/2008. (Brasil, 2012e, p. 5)

Todos os alunos participantes citam que as *empresas, a indústria e o comércio precisam contratar pessoas com deficiência*. Poucos alunos participantes pensam que não deveria ser uma obrigação da empresa, algo institucionalizado legalmente, mas que poderia acontecer pela competência das pessoas com deficiência, conforme o seguinte depoimento: “*Não gostaria que fosse um direito adquirido por lei, e sim um direito de ser como cidadão com deveres e obrigações como qualquer outro*” (A1/A).

Complementando a questão acima, 86% dos alunos participantes creem que *podem e devem trabalhar*, e apenas 14% consideram que não devam trabalhar. A maioria que pensa que não deveria trabalhar tem como justificativa o fato de não se sentirem totalmente aptos, por possuírem alguma deficiência que consideram que atrapalharia seu rendimento. Isso pode ser verificado em alguns depoimentos dos participantes que foram selecionados abaixo:

Porque existem pessoas que necessitam de tratamentos especiais e lugares especiais. (A1/A)

Tem deficiência que incapacita a pessoa. (A3/D)

Dependendo do grau de deficiência o portador não conseguirá desenvolver conteúdo satisfatório para o crescimento e desenvolvimento da empresa. (A4/R)

Porque existem deficientes que necessitam de tratamentos especiais. (A5/P)

É difícil conceber que ainda existam poucos alunos com deficiência que não se veem incluídos nas empresas. Isso se deve à exclusão marcada pela história que ainda dificulta percebê-los como seres ativos e participantes de uma sociedade que precisa lhes dar o direito à educação, ao trabalho, ao lazer, à comunicação, à saúde e outros, como qualquer cidadão.

A evolução acontece e, hoje, o quadro de 14% dos alunos participantes que creem que não deveriam trabalhar e serem inseridos no mercado de trabalho está se modificando, seja pela força legal ou não. Quando questionados sobre a necessidade ou não de trabalharem, a maioria dos participantes considera que a PcD precisa trabalhar. Essa possibilidade de estarem inseridos no mercado de trabalho é justificada pelos participantes em diversos registros e depoimentos, como podemos ver abaixo:

Porque cada pessoa tem suas habilidades e mesmo que demorem um pouco para colocarem em prática no ambiente de trabalho. (A1/C)

Porque pessoas precisam trabalhar muito importante educação. (A2/H)

Os deficientes têm que ser úteis. (A3/D)

Para ganhar sua renda própria. (A4/F)

Porque depende da deficiência, cada área pode ter um profissional com deficiências. (A5/J)

Porque por mais dificuldade que tenhamos, precisamos aprender a nos defender e ser profissional, não pode depender do país para sempre. (A6/I)

Porque temos competência. (A7/I)

Porque mesmo deficiente podemos ouvir e aprender igual a todos. (A8/L)

Todos iguais, os deficientes apenas precisam de adaptações. (A9/N)

Quem limita o ser humano é ele mesmo. (A10/R)

Porque todos podem ter uma vida normal, basta que as pessoas tenham força de vontade que elas conseguem. (A11/Q)

Porque as empresas não podem ter preconceito com a gente. (A16/Q)

Porque são pessoas que salvo algumas limitações motoras, intelectuais ou visuais, podem perfeitamente exercer seus direitos de cidadania, quando lhes propiciam condições equânimes. (A17/P)

Na última questão para os alunos, solicitamos que deixassem um *recado aos empresários*, ou ao seu chefe, ou mesmo para o dono da empresa em que eles trabalham ou desejariam trabalhar. Entre os recados proferidos pelos alunos participantes, selecionamos alguns que ressaltam sobretudo a capacidade de trabalho.

Buscar o melhor para seus funcionários, independente de serem deficientes ou não, são seres humanos. (A1/A)

Empresa precisa curso Libras. (A2/A)

Pessoas com deficiência também tem capacidade de realizar funções com excelência, trabalhando sempre com eficiência para alcançar seus objetivos e a satisfação de todos. (A3/C)

Dê uma oportunidade para uma PcD e acredite você vai se surpreender. (A4/E)

Que ao dar oportunidade para um portador especial, estará contribuindo para uma sociedade mais justa e igualitária, e acima de tudo as empresas agregam valores dando exemplo de responsabilidade social. (A5/C)

Importante dono trabalho também mais muito pessoas todo quer estudar aprender aqui tem vários qualquer importante empresa. Traduzido pelo intérprete de Libras: Importante que mais empresários contratem pessoas com deficiência, muitas pessoas que fazem cursos profissionais querem trabalhar, aqui mesmo tem vários. (A6/H)

Contrate mais deficientes, pois são capazes. (A7/D)

Dê algum tipo de assistência ao deficiente auditivo no quesito clareza de informação como a presença de intérpretes em eventos; treinamentos importantes e reuniões por escrita. (A8/D)

As pessoas são diferentes mesmo, mas isso não interfere em seu rendimento, claro que isso se a pessoa for dedicada, tudo depende da força de vontade. (A9/F)

Seja mais calma com os funcionários, paciência, tranquilidade e não ser ignorante. (A10/F)

Já que toda a empresa é obrigada ter um quadro de pessoas com deficiências, vamos aprimorar esta questão e dar valor aos diversos tipos de deficiência. Todo mundo merece uma oportunidade para mostrar o seu talento seja ele qual for. Portanto nada de exclusão quanto a esta questão de ser ou não uma PcD. (A11/J)

Nunca pense que um deficiente não pode ocupar um cargo em sua empresa. (A12/L)

Chame o deficiente para trabalhar na sua empresa, pois o deficiente é capaz. (A13/N)

O deficiente em sua grande maioria tem uma vantagem para com aqueles que não possuem nenhuma deficiência, ele não relaxa, por motivo que não há mais espaços para erros. Aonde eu passo pelas empresas escuto dizer que os melhores colaboradores são os que possuem deficiência porque procuram a perfeição no que faz. Mesmo assim a realidade nos conta que o índice de desemprego para o deficiente é gigantesco. (A14/R)

Que pessoas com deficiência também tem capacidade de realizar funções com excelência trabalhando sempre com eficiência e eficácia para alcançar seus objetivos e a satisfação de todos. (A15/R)

Conceda oportunidades às pessoas com deficiência como seres competentes, aptos a desenvolver um trabalho capaz de contribuir significativamente para os fins objetivados para tua empresa. (A16/P)

Um deficiente pode produzir igual ou muito mais que uma pessoa normal. (A17/P)

Trabalho o dia todo, sou aprendiz de auxiliar administrativo no setor médico, não mexemos em prontuários, mas o resto

nós fazemos. O mercado de trabalho hoje não está preparado para receber as pessoas com deficiências, elas estão incluindo por obrigação. A empresa larga muito os deficientes e não dá para entender porque a empresa contrata e logo manda embora, aí vem outra PcD para meu lugar. (A18/D, gravação)

Um olhar atento e uma análise especial podem ser percebidos nesse último registro a seguir, de um aluno analfabeto, com Síndrome de Down, que relata o seu dia como trabalhador. Percebemos que o aluno com deficiência sente orgulho do que faz e da posição que tem ocupado na sociedade:

Sabe que horas eu me levanto para ir ao trabalho? Minha mãe passa a minha farda (meu uniforme) e ele (meu pai) me acorda. Como eu não sei dirigir meu pai me leva para a fábrica, eu pego o ônibus da fábrica e mostro isso aqui (mostra a carteirinha de identificação da empresa), essa carteirinha para o ônibus e esse é o crachá da fábrica X que eu bato o ponto. Eu fico lá com a minha chefe, quando meus pais vão embora que me deixam no ônibus eu dou um “tchauzinho” e vou. Meu pai tem que deixar minha mãe que entra no trabalho dela e como meu pai é aposentado ele que pega minha mãe e leva no trabalho e ele me deixa na parada do ônibus da empresa. Eu desenhei a empresa Y, que faz massas, biscoitos, que eu pego as caixas e coloco as lasanhas dentro da caixa. Acho bom trabalhar. As pessoas especiais tem que ser úteis, tem que dar o seu suor, vestir a camisa da empresa, sem preconceito, ser útil, ser sangue da empresa. (A/R com síndrome de Down – gravação – CE – Analfabeto)

Os depoimentos acima demonstram como os alunos com deficiência reconhecem seus valores e afirmam que a PcD pode e deve trabalhar. Sabem o real motivo de convencer o empresário das suas qualidades e suas capacidades. Por isso, é inadmissível que essa pessoa seja utilizada em postos de trabalho que sejam apenas para desenvolver ações repetitivas, que não exija o pensamento. Nem tão pouco é correto admitir, nos tempos atuais, que

essa PcD seja explorada, ou, ainda, tratada com inferioridade em relação aos demais funcionários.

Na fase da colocação é necessário uma postura inclusivista na realização de parcerias para vagas [...]. Não permitir a exploração é a primeira função, mas é de igual importância não permitir que as pessoas com deficiência sejam tratadas como um ser estranho, ou que seja vista com surpresa a sua capacidade de trabalho [...]. Essa postura apenas reforça uma posição de “coitadinho” ou “queridinho”, onde gera uma relação de poder onde o outro detém o saber e o poder sobre a pessoa considerada inferiorizada. (Abranches, 2000, p. 31)

Após a apresentação e uma primeira análise, das respostas dos alunos com deficiência, respostas estas relacionadas aos limites e possibilidades de realizar a inclusão nas classes regulares e laboratórios de aprendizagem da EP, registramos a apresentação das respostas oriundas dos outros dois segmentos: docentes que atuavam com alunos com deficiência na EP e os gestores que coordenavam as ações de inclusão nas escolas escolhidas para a geração dos dados.

2. O que dizem os gestores quanto aos limites e possibilidades da inclusão na educação profissional

O tema deste livro se refere aos limites e as possibilidades de realizar a inclusão na educação profissional. Para isso, foram participantes representantes de três segmentos: gestores que coordenam ações de inclusão no Brasil; alunos com deficiência dos cursos de educação profissional do Senai e os docentes que atuam com esses alunos na modalidade de aprendizagem industrial.

No texto anterior apresentamos o resultado dos alunos com deficiência que foram pesquisados, agora aparecem os resultados acompanhados de uma primeira análise das respostas oriundas do segmento relacionado aos gestores estaduais de um programa

nacional de inclusão para PcD desenvolvido pelo Senai. Somente no final da análise das respostas oriundas dos três segmentos (alunos, gestores e docentes), é que o leitor poderá observar o cruzamento das respostas e as conclusões e as sugestões finais.

A metodologia da pesquisa é centrada em aspectos qualitativos e quantitativos e as estratégias utilizadas para realizar a pesquisa com os gestores foram: videoconferências interativas; reunião presencial com os gestores representantes de todos os Estados⁷ do Brasil e formulários individuais.

Os formulários individuais direcionados aos gestores participantes continham 26 questões, sendo 88% de questões fechadas e 12% de questões abertas. Os questionários planejados e validados para o segmento dos “gestores” foram aplicados, logo após a qualificação do projeto de doutorado em Educação da Universidade Católica de Brasília, com aprovação da banca examinadora.

Os gestores participantes foram aqueles que orientavam os docentes e repassavam as informações recebidas pela gestão nacional para todos os Estados, bem como respondem pela busca efetiva de matrículas de alunos com deficiência para inserção em cursos de educação profissional do Senai, de forma a atender à demanda da indústria na qualificação de pessoas com deficiência.

Em um segundo momento, junto ao segmento dos gestores, foi realizada, em fevereiro de 2012, uma videoconferência interativa com representantes de todos os Estados para aprofundar conhecimentos relacionados a área da inclusão, bem como as ações que realizavam em cada Estado. Os gestores, que respondiam pela coordenação e organização dos cursos, foram ouvidos e puderam tirar dúvidas sobre o formulário da pesquisa.

Em um terceiro momento foi realizado uma reunião presencial para preenchimento dos formulários de pesquisa, sendo que alguns que não concluíram todas as respostas e tinham interesse em participar, enviaram posteriormente por e-mail.

7. Dezoito Estados selecionados para a pesquisa e descritos na metodologia.

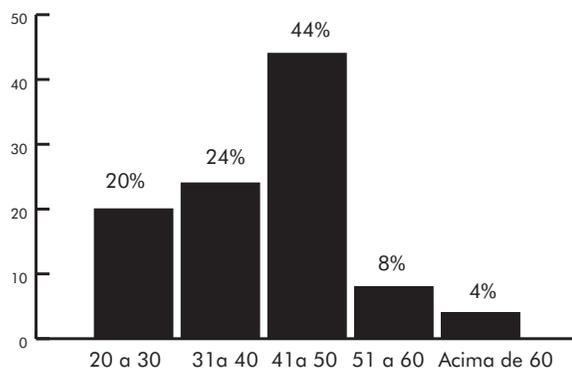
A identificação dos gestores respondentes da pesquisa, será realizada pela letra G, por exemplo, G1 para gestor. O número que segue a letra é aleatório de acordo com os depoimentos utilizados. Neste caso, diferentemente dos alunos e docentes pesquisados, os gestores não terão a letra correspondente ao estado, com a finalidade de não identificar o gestor participante, visto que essa figura do gestor, na época da geração dos dados, só existia um (01) indivíduo por Estado.

Inicialmente, faremos um breve comentário do perfil dos gestores participantes da pesquisa, isso dará sustentação aos dados apresentados posteriormente e o leitor poderá confrontá-los diante do perfil dos pesquisados aqui exposto.

Foram encaminhados 27 questionários (um para cada Estado). Destes 27 foram devolvidos 25, totalizando 92,5% de participantes⁸, de 88% são do sexo feminino e apenas 12% do sexo masculino. Esses dados indicam como o cargo de gestor estadual em ações de inclusão da educação profissional do Senai é exercido majoritariamente por mulheres. Quanto à **faixa etária dos gestores**, observamos no gráfico abaixo, a diversidade que ocorre entre os gestores pesquisados.

8. Verificou-se que, na reunião presencial realizada, se fizeram presentes todos os gestores (um de cada Estado); na videoconferência também, no entanto, não se obtiveram 100% de retorno dos formulários da pesquisa. Dos 28 entregues, voltaram 25.

Gráfico 9: Idade dos gestores participantes (%)



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

Verificamos que 100% dos participantes acreditam no potencial das pessoas com deficiência e a maioria está na função de gestor por sugestão da direção estadual do Senai aliada ao seu interesse na área.

Quanto ao bloco de questões relacionadas a inclusão na educação profissional: possibilidades e limites na visão dos “gestores”, desejamos buscar material que demonstre o posicionamento dos gestores quanto às possibilidades e aos limites de fazer a inclusão na educação profissional.

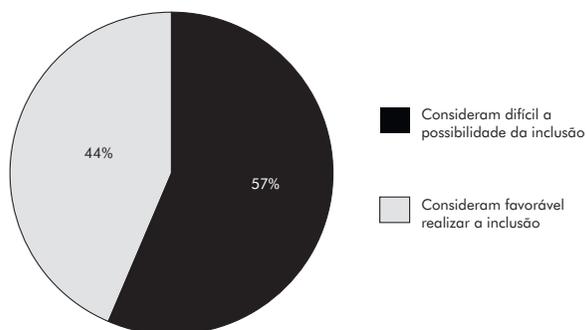
Entre as principais questões propostas, citamos: Como gestor, você considera difícil cumprir esta legislação de inclusão em se tratando de educação profissional? Quais as maiores dificuldades em realizar a inclusão na educação profissional? Você considera correto organizar turmas de alunos em que todos tenham algum tipo de deficiência? Você concorda com o fechamento das ONGs e/ou escolas especiais? Considera que o docente deve preparar o aluno para a educação profissional, mesmo não sendo o seu papel, ou seja, o aluno que precisa de pré-requisitos, o docente da educação profissional deve primeiro fazer esse trabalho

para depois oferecer conhecimento sobre os conteúdos do curso profissional propriamente dito?

Ainda foi solicitado ao gestor que fizesse um registro sobre a prática em atuar na orientação de ações de educação profissional para as pessoas com deficiência: o real e possível, o ideal e a utopia? E, ainda, quais as dificuldades, na visão do pesquisado quanto a necessidade em cumprir a Lei de cotas que obriga a empresa a contratar pessoas com deficiência, bem como, os maiores entraves da inclusão na escola, especificamente, nas salas de aula e laboratórios de aprendizagem, assim como na empresa.

Quando os gestores foram questionados sobre as *reais possibilidades de os alunos “com” deficiência estarem juntos (em uma mesma turma escolar) de alunos “sem” deficiência*, houve uma divisão de opiniões entre os participantes. Na visão da maioria dos gestores, há muita dificuldade na realização de uma proposta inclusiva, como mostra o gráfico abaixo:

Gráfico 10. Participação dos alunos “com” deficiência em uma mesma turma de alunos “sem” deficiência (%)



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

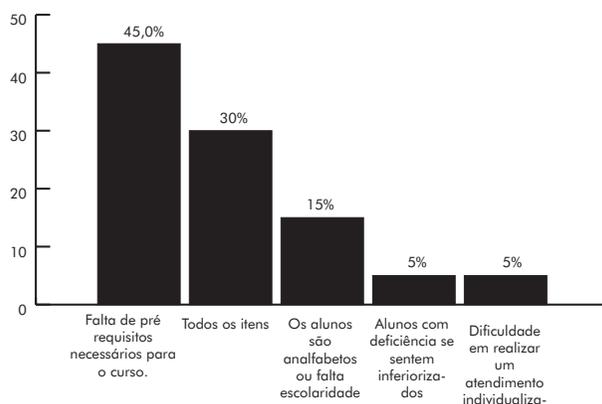
Apesar de 43% dos participantes serem favoráveis à inclusão, esses descreveram que, para fazer essa inclusão real na educação profissional, devemos ter:

- Boa vontade por parte da instituição e de toda a comunidade escolar;
- Demanda de alunos com deficiência que tenha o perfil mínimo exigido para aquele determinado curso que o aluno deseja cursar;
- Ter sala de recursos para apoiar a prática docente;
- Que as limitações humanas não devem servir de justificativa para ferir os direitos dos alunos com deficiência;
- Ter um número pequeno de alunos, condizente com a possibilidade real de se fazer o atendimento individualizado, quando necessário, sem prejudicar os demais alunos.

A partir dos itens citados acima, percebemos que mesmo aqueles gestores favoráveis à inclusão, só acreditam nessa possibilidade, se a inclusão acontecer mediante alguns fatores e imposições.

Em outra questão, percebemos que 60% dos gestores consideram difícil realizar a inclusão de alunos com deficiência em turmas regulares, foram vários os fatores demonstrados pelos participantes como *fatores impeditivos para que se efetive a inclusão na educação profissional*. A maioria citou que os maiores entraves estão relacionados à falta de preparo, à falta de base de conhecimentos e aos pré-requisitos dos alunos com deficiência, os quais são necessários para determinados cursos de formação profissional. Tais motivos são apresentados no gráfico abaixo:

Gráfico 11. Principais motivos que impedem a inclusão, na visão dos gestores que não concordam com a inserção de alunos com deficiência, em turmas regulares (%)



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

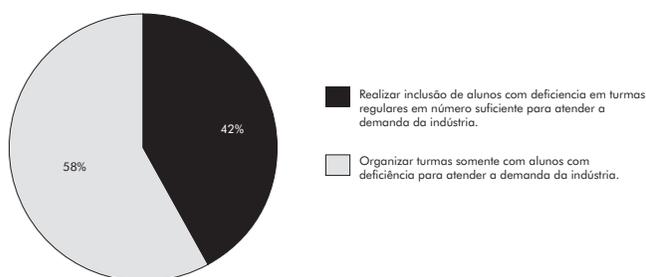
É do conhecimento da sociedade que a Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, conhecida como a Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência, tem sido reconhecida, especialmente a partir do Decreto nº 3.298/1999, que ratificou o que estava expresso na lei:

Art. 93. A empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção: - até 200 funcionários 2%; de 201 a 500 funcionários 3%; de 501 a 1000 funcionários 4%; de 1001 em diante funcionários 5%. (Brasil, 1999)

Para os gestores participantes, a lei citada que obriga a empresa a contratar e incluir pessoas com deficiência de 2% a 5% de colaboradores, muitas vezes faz que a instituição formadora de educação profissional tenha de organizar turmas apenas de alunos “com” deficiência para atender à demanda da indústria. Essa forma de capacitá-los é utilizada para contratação emergencial e

cumprimento da cota legal. Como se pode perceber nas justificativas do gráfico a seguir:

Gráfico 12. Organização das turmas de capacitação profissional no atendimento dos alunos com deficiência, com objetivo de apoiar a demanda emergencial da indústria (%)

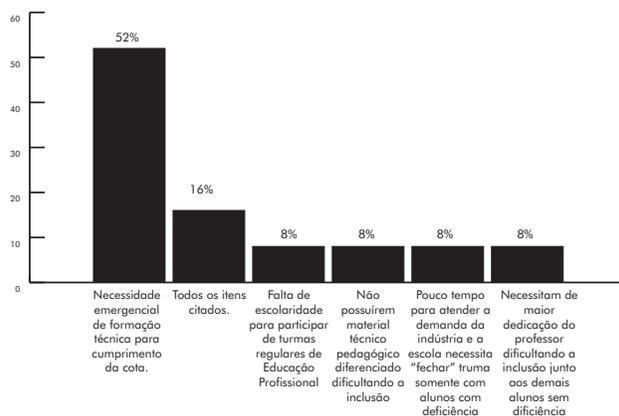


Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

Na questão seguinte, foi solicitado aos gestores participantes da pesquisa que optaram pela *organização de turmas composta apenas por alunos com deficiência*, que citassem os principais *motivos* de considerarem essa opção mais favorável.

Vejam a seguir quais os principais motivos de organizar turmas de alunos “segregados”, ou seja, turmas compostas de alunos com deficiência (todos os alunos).

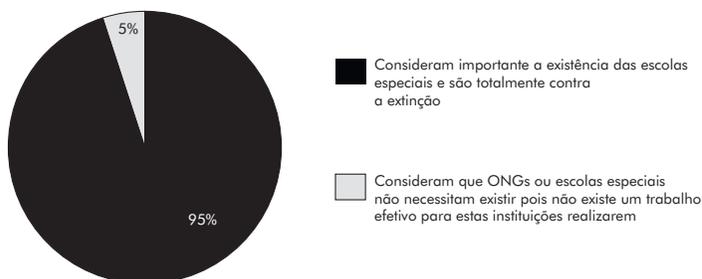
Gráfico 13: Motivos citados pelos gestores que optam pela organização de turmas de educação profissional compostas apenas por alunos com deficiência (%)



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

Quando os gestores participantes foram questionados sobre a *necessidade de as escolas especiais e de as ONGs atenderem às pessoas com deficiência na educação*, a resposta foi quase que unânime em favor das escolas especiais e da manutenção delas, como podemos observar no gráfico a seguir:

Gráfico 14. Gestores e a extinção ou não das escolas especiais e ONGs que atuam com pessoas com deficiência (%)



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

Foi aberta, nesta questão, a solicitação para que os participantes listassem os *fatores que consideravam importantes e que justificavam a necessidade da existência das escolas especiais*, ou seja, qual a função ou as funções das escolas especiais e sua influência na vida escolar do aluno com deficiência. Entre os principais fatores citam a necessidade de atuarem com a preparação para a escola regular, com o desenvolvimento dos pré-requisitos necessários para a inclusão em turmas regulares e apoiar a inserção do aluno dentro das empresas. Observem alguns depoimentos:

[...] para que essas escolas possam continuar fazendo o que já fazem; apoiar o ensino que antecede o ensino regular e trabalhar os pré-requisitos. (G1)

Realizar avaliação com equipe multidisciplinar para transferir o aluno para a escola regular. [...] (G2)

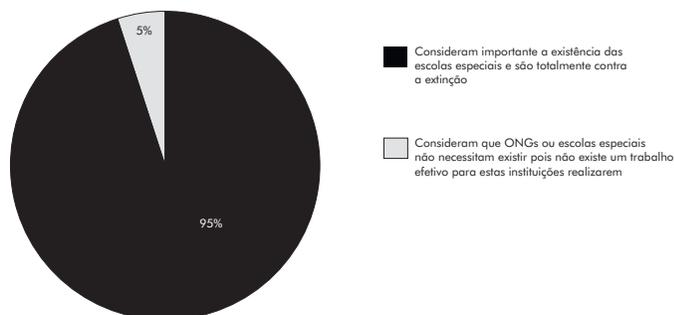
A necessidade de estas escolas especiais incentivarem as empresas públicas e privadas com seu foco no trabalho, empreendedorismo e cooperativas. (G3)

Os gestores ainda afirmaram que as escolas especiais podem gradativamente se tornar inclusivas, a partir do momento que essas escolas também receberem alunos sem deficiência. Seria um

processo natural a partir da real possibilidade da família optar por uma escola com maior preparo para alunos com deficiência, mas com capacidades para atender alunos sem deficiência, como se pode perceber na afirmação: “*As escolas especiais devem continuar existindo, mas devem abrir a possibilidade de receberem alunos sem deficiência também de forma que estejam aparelhadas para alunos com deficiência e sem deficiência*” (G4).

Na questão seguinte, o foco foi discutir o *nível de escolaridade das pessoas com deficiência e sua influência na educação profissional*. Sabemos, conforme foi apresentado no referencial teórico desta pesquisa, que o percentual de pessoas com deficiência que são analfabetas ainda é relevante, como se apresenta no Gráfico abaixo:

Gráfico 15. Nível de escolaridade das pessoas com deficiência conforme censo 2010 (%)



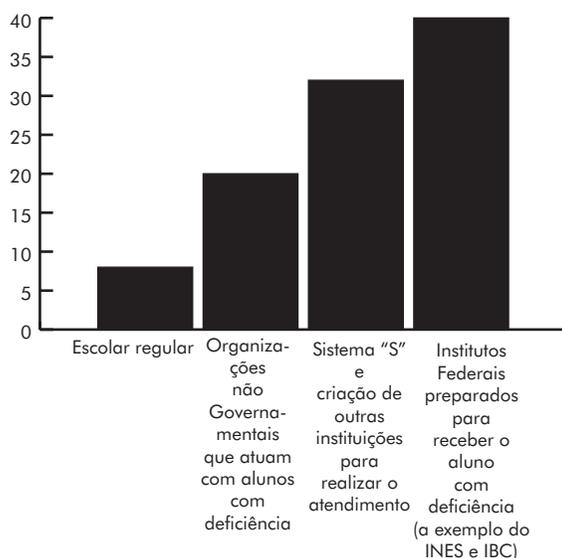
Fonte: Censo, 2010 (Brasil, 2012a, p. 17)

É notório o fato de que muitas dessas pessoas com deficiência não tiveram acesso ao ensino formal e, com isso, nem chegaram ao ensino básico. Assim, este aluno com deficiência procura escolas que desenvolvam alfabetização de adultos ou cursos profissionalizantes que não exijam a escolaridade formal e nem alfabetização.

Quando os participantes foram questionados sobre o *tipo de instituição educacional que deveria capacitar e atender ao alu-*

no com deficiência, eles afirmam não entender que isso seja uma educação para a escola regular, conforme podemos perceber no gráfico a seguir:

Gráfico 16. Tipo de escola que deve atender e capacitar alunos com deficiência (%)



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

Essa realidade mostra como a insistência de que os alunos com deficiência devam ser atendidos apenas em escolas regulares não seja o desejo de muitos integrantes da comunidade escolar. Essa é a opinião preponderante dos coordenadores de ações de educação profissional para pessoas com deficiência.

A Presidenta do Brasil, senhora Dilma Rousseff, quando de sua participação na última Conferência Nacional sobre os Direitos da PcD, realizada em Brasília de 3 a 6 de dezembro de 2012, declarou para o público presente que a educação tem espaços

para as escolas especiais e que precisamos reconhecer o valor dessas escolas, conforme destaque abaixo:

[...] ainda destacou a importância das escolas especiais, que passaram a receber recursos do Fundo de Manutenção e Desenvolvimento da Educação Básica e de Valorização dos Profissionais da Educação (Fundeb) para efetivar matrículas. Precisamos agradecer e reconhecer o papel que desempenharam e desempenham, pois elas precederam o Estado e foram essenciais para a visibilidade das pessoas com deficiência. (Blog do Planalto, 2012)

Para finalizar as questões relacionadas diretamente às possibilidades e aos limites de fazermos a inclusão na educação profissional, foi solicitado aos gestores participantes que redigissem o que consideraram como *itens essenciais no atendimento às pessoas com deficiência, levando em consideração: o “ideal”, o “real” e o “utópico”*, quesitos relacionados à possibilidade de inclusão de pessoas com deficiência na educação profissional. Os pesquisadores relatam a seguir os principais itens citados pelos participantes relacionados aos quesitos anteriores.

Quanto ao quesito “ideal”⁹. Os gestores registraram o que consideraram “ideais” e que deveria ser oferecido em termos da educação profissional para os alunos com deficiência, como:

- a necessidade de existir programas sistematizados;
- alinhar o perfil do aluno com a necessidade do mercado de trabalho;
- a capacitação regular dos docentes;

9. Ideal, nesta pesquisa, se refere ao conceito de um princípio ou valor que atua como uma meta, mas que nem sempre tem possibilidade real de que seja alcançada. Busca-se alcançar a meta ideal, pois se entende que seria a melhor atitude escolhida diante de determinado assunto. Algo difícil de ser alcançado, mas que deve ser perseguido.

- os materiais técnico-pedagógicos utilizados no curso de formação devem estar adequados e adaptados;
- a necessidade de existir uma equipe multidisciplinar;
- a avaliação e certificação por competência como possibilidade ao aluno com deficiência;
- a consciência empresarial da necessidade e eficiência dos colaboradores com deficiência.

Esses fatores podem ser evidenciados nos registros dos docentes, como os abaixo relacionados:

Programas sistematizados, capacitação docente e pedagógica, necessidade de contratar profissionais que auxiliam nas adaptações materiais. (G1)

Realização de turmas totalmente inclusivas (abertas). (G2)

Perfil da PcD alinhada à demanda do mundo do trabalho. (G3)

Existência de um Perfil definido do docente que atua com pessoas com deficiência. (G4)

Que exista formação dos docentes de acordo com a necessidade exigida pelos alunos e pela sociedade. (G5)

Existência de adequação de materiais didáticos pedagógicos para alunos com deficiência. (G6)

Existência de pessoas que creiam na possibilidade de superar paradigmas negativos em relação às pessoas com deficiência. (G7)

Opiniões contrárias resultem em aspectos positivos. (G8)

Que seja possível envolver toda a equipe gestora das escolas em todo o processo desde a entrada até a saída do aluno com deficiência. (G9)

Que se priorize a certificação por competência para aluno com deficiência, bem como a agenda de promoção e condições de acessibilidade. (G10)

Existência da inclusão de alunos com deficiência em todos os tipos de escola. (G11)

Que os empresários desejarem promover a inclusão de pessoas com deficiência em locais de trabalho. (G12)

Os gestores também tiveram a oportunidade de citar os principais itens que consideram possíveis e “reais” de ser realizados na educação profissional e na formação das pessoas com deficiência. Entre o que é possível e “real”¹⁰ de se alcançar na educação profissional para pessoas com deficiência, eles citam:

- a inclusão em turmas regulares e, quando necessário, a organização de turmas contendo somente com alunos com deficiência;
- entendimento da necessidade da demanda industrial do mercado e cumpri-la da melhor forma possível, visto o Senai ser subsidiado pela indústria;
- a capacitação dos docentes que irão atuar com esses alunos;
- a necessidade de oferecer escolas e materiais adequados e preparados;
- o desejo pessoal dos alunos com deficiência serem incluídos não apenas na escola, mas também no mercado de trabalho;
- o desejo dos empresários em tê-los como colaboradores;
- necessidade de professores qualificados;
- infraestrutura para apoiar a PcD em seu deslocamento diário, seja para a escola, seja para o trabalho.

Todas essas necessidades citadas acima, estão evidenciadas nos registros coletados na geração dos dados junto aos gestores:

10. Nesta pesquisa, o termo “real” significa uma possibilidade de que o item citado pelo participante, seja realizado na escola que possui alunos com deficiência na educação profissional. É algo tangível e possível de acontecer. É algo verdadeiro e não imaginário.

Possibilidade das pessoas com deficiência serem incluídos na educação profissional. (G1)

Saber que hoje existem escolas e indústrias que são acessíveis. (G2)

Que é possível tornar acessível o ambiente do aluno. (G3)

Que se podem fechar turmas apenas com alunos com deficiência quando se faz necessário; capacitar docentes e funcionários para atender a alunos com deficiência. (G4)

Contratar profissionais que auxiliam nas adaptações dos materiais. (G5) promover políticas de inclusão social. (G6)

Oferecer a partir das escolas profissionais e institutos educacionais a preparação dos alunos com deficiência para o mercado de trabalho. (G7)

Encontrar alunos com deficiência qualificados para o mercado de trabalho. (G8)

Os alunos demonstrem o desejo de estar no mercado de trabalho. (G9)

Os empresários desejarem promover a inclusão. (G10)

É real que a PcD tem baixa escolaridade, mas possível reverter o quadro. (G11)

Falta conhecimento suficiente das instituições formadoras. (G12)

Existem problemas sociais, como transporte público inacessível; infraestrutura precária; falta docente preparado e falta tempo para planejar. (G13)

Quanto aos itens que *consideravam* “utópicos”¹¹, ou seja, fatores que, apesar de serem importantes, não podem acontecer na educação profissional junto aos alunos que tenham alguma

11. No caso da pesquisa, significa algo que nunca será alcançado, diferentemente do “ideal” que se quer alcançar, se busca atingir e se pode atingir. O “utópico” é aquilo que se quer realizar na educação profissional das pessoas com deficiência, no

deficiência, suas respostas resultaram em menor número dos que as outras duas anteriores. Ressaltamos que a maioria dos participantes não redigiu ou mesmo deixou a questão em branco.

Acreditamos que a pouca participação nas respostas dadas pelos participantes foi pela dificuldade em refletir sobre itens que desejamos, mas que, de antemão, já se sabe que não são atingíveis. Outra hipótese é que o participante não tenha identificado nenhum item utópico, por considerar que tudo é possível de ser realizado na educação profissional com alunos com deficiência.

Entre os principais itens que os gestores consideram “utópicos” e que não serão realizados em uma educação profissional para alunos com deficiência estão:

- a valorização da PcD (não acreditam que isso irá acontecer pela sociedade em sua totalidade);
- a preparação de 100% dos docentes que irão atuar com alunos com deficiência;
- as possibilidades de recursos e tecnologias assistivas para todas as necessidades das pessoas com deficiência;
- credibilidade de todo o corpo docente e empresários quanto ao potencial dos alunos com deficiência;
- escolas que poderão ser referências na capacitação de pessoas com deficiência e compostas de equipes multidisciplinar qualificadas para atuar com qualquer tipo de deficiência.

Estes itens considerados utópicos ficam evidenciados nos registros efetuados pelos gestores pesquisados:

[...] que a sociedade valorize a PcD como deveria. (G1)

Acreditar que todos os docentes estarão preparados para receber esse público alvo ou que estes receberão capacitação para tal. (G2)

entanto na atualidade não se pode alcançar, pois é algo que ultrapassa os limites da realidade e das possibilidades do acontecer de fato.

Pensar que o governo disponibilizará recursos e tecnologias assistivas para toda a necessidade quanto acessibilidade ou recursos para inclusão. (G3)

Que existirão escolas altamente especializadas e docentes altamente qualificados para atender pessoas com deficiência. (G4)

Que existirá em nosso País, escola referência no atendimento de alunos com deficiência. (G5)

Acreditar que existirá apoio para as causas necessárias para a inclusão de direito e de fato. (G6)

Que existirá assistência multidisciplinar nas escolas. (G7)

Nas respostas anteriores, ficou claro a falta de credibilidade dos participantes em relação ao Estado, no que se refere ao atendimento total das pessoas com deficiência e da resolução de todos os problemas relacionados à educação profissional para as pessoas com deficiência. Por isso, defendemos a ideia de que só poderemos fazer a inclusão total dos alunos com deficiência, na educação regular e nos laboratórios de aprendizagem das escolas profissionais, no dia em que todos os ambientes educativos oferecerem um desenho universal¹² que possibilite a real inclusão da pessoa “com” ou “sem” deficiência em qualquer espaço.

Quando os gestores foram questionados sobre as possibilidades reais de colocar em prática a legislação existente no Brasil para apoiar a pessoa com deficiência, foram escolhidas três questões para subsidiar o material recolhido.

A primeira foi diretamente relacionada a Lei de Cotas, a lei que obriga as empresas com mais de cem empregados a contratar de 2% a 5% pessoas com deficiência. Foi questionado qual a maior dificuldade no cumprimento desta lei.

A *Lei de Cotas*, Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991 (Brasil, 1991b), prevê a contratação de pessoas com deficiência nas em-

12. Produtos e ambientes que são usados por “todos” e “todas”, independentemente de “ser” ou “não ser” uma PcD.

presas e dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências a contratação de “portadores de necessidades especiais”¹³. A Lei estabelece em seu art. 93:

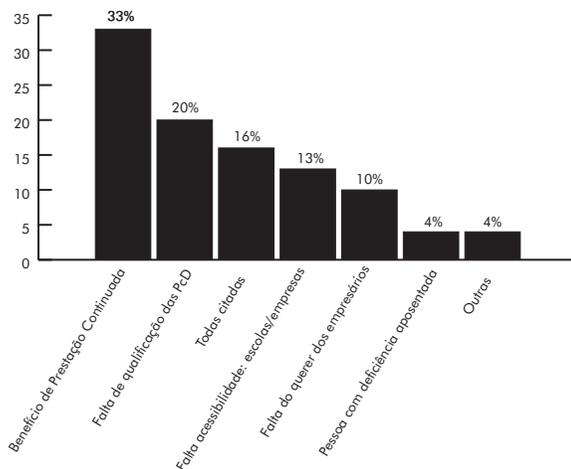
A empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção: até 200 funcionários 2%; de 201 a 500 funcionários 3%; de 501 a 1000 funcionários 4% e, de 1001 em diante funcionários 5%. (Brasil, 1991b)

Destacamos com maior percentual quanto a *dificuldade do cumprimento desta lei*, a escolha da opção “Benefício da Prestação Continuada”, ou seja o salário que a PcD recebe mensalmente do Governo e, que muitas vezes não quer perder para entrar no mercado de trabalho para receber o mesmo salário caso não estivesse trabalhando.

O Segundo fator apontado foi a falta de qualificação das PcD que é ainda é um problema que atinge o Brasil como demonstrou o último censo. A falta de acessibilidade e querer dos empresários também são apontadas como causas da PcD não estar inserida no mercado de trabalho, conforme percebemos no gráfico a seguir:

13. Termo que não é politicamente correto, mas é utilizado na lei citada.

Gráfico 17. Motivo das pessoas com deficiência não estarem inseridas no mercado de trabalho (%)



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

Na sequência, foi apresentada uma questão com a finalidade de saber qual o posicionamento dos gestores em relação à *inclusão na educação profissional* e ficou claro que essa inclusão é um desejo dos participantes, apesar de todas as dificuldades que citaram acima sobre acontecer de fato nas escolas. Os gestores sabem que a inclusão é uma realidade e faz parte do avanço educacional das pessoas com deficiência. A maioria dos participantes mostrou que é a favor da inclusão, desde que não seja de forma arbitrária sem a acessibilidade e as tecnologias necessárias. Vejam o gráfico abaixo:

Gráfico 18. Inclusão na educação profissional: contra ou a favor? (%)



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

Parece *contraditório o fato de os participantes serem favoráveis à inclusão e, ao mesmo tempo, duvidarem que ela aconteça*, mas o gráfico acima demonstra que, apesar de todas as dificuldades à inclusão na educação profissional, os gestores entendem que ainda é a melhor opção. Acreditam que aos poucos a inclusão se efetivará.

Nas respostas oriundas do segmento “gestores”, a inclusão é algo real, mas necessitando de muitos elementos de apoio para que se possa efetivar. É algo real, mas se torna utópico diante dos fatores de impedimentos que já foram citados, como: a capacitação docente, a falta de materiais adequados e adaptados e a falta de acessibilidade nas escolas e nas empresas.

A maioria dos gestores participantes, 53%, é a favor da Lei de cotas desde que as pessoas com deficiência estejam qualificadas e tenham o mesmo nível apropriado para determinado cargo ou função empresarial. Já quarenta e sete por cento (47%) dos participantes da pesquisa são a favor, independentemente do nível de escolaridade ou idade em que o aluno se encontra.

A importância da qualificação das pessoas com deficiência e o preparo para o mercado de trabalho é tratado por Sassaki em seu livro *Inclusão dá trabalho*, quando o autor comenta sobre a relação entre o trabalho e a cidadania das pessoas com deficiência e expressa:

O trabalho é, portanto, crucial para garantir a cidadania e o sentimento de pertencimento de qualquer pessoa. Para a pessoa com necessidades especiais esse sentimento não se dá por se associar em organizações civis, por conviver com seus pares. Ele vai ser muito mais eficaz pela via do trabalho e da produção e através do trabalho pode haver a construção de uma identidade social, de reconhecimento de sua capacidade. (Sasaki, 2000, p. 15)

Na última questão do formulário de pesquisa dos gestores, foi oportunizada uma questão aberta, subdividida em duas questões. A primeira questão possibilitou ao gestor estadual participante, identificar os *maiores entraves para o cumprimento da legislação no que se refere à obrigatoriedade da inclusão escolar*, e a segunda questão oportunizou a reflexão sobre as *dificuldades ou entraves para cumprir a legislação* na era da inclusão e incluí-los *na empresa*, ou seja, no mercado de trabalho.

Quanto aos “*entraves para cumprir a legislação*” no que se referem à *inclusão “escolar”*, muitos foram os itens citados pelos gestores, entre eles:

- a falta da capacitação docente;
- falta do nível de escolaridade das pessoas com deficiência e que é exigido pelos cursos profissionais e pelo mercado de trabalho;
- a falta de acessibilidade e recursos para uma escola adequada e adaptada para pessoas com deficiência;
- o despreparo docente quanto ao conhecimento legal;
- a falta de tempo destinado aos docentes quanto ao planejamento de suas aulas que necessitam de uma metodologia diferenciada,
- falta de alunos com deficiência que podem ser incluídos e que querem estudar. Alegam que isso é uma realidade não apontada pelo Censo, ou seja, esqueceram de mostrar que muitas pessoas com deficiência nunca foram incluídas em uma escola regular;

- dificuldades nos mais diversos tipos de acessibilidade (arquitetônica, atitudinal, metodológica...);
- a falta de escolaridade das pessoas com deficiência;
- a falta do reconhecimento das PcD por parte dos demais integrantes das escolas (além dos professores).

O registro a seguir ratifica alguns pontos já citados, pelos gestores respondentes da pesquisa, quanto aos entraves da inclusão nas escolas profissionais:

Falta de formação docente e qualificação profissional. (G1)

A falta de informação da sociedade sobre as possibilidades da PcD. (G2)

Preconceito e a falta de consciência das pessoas “sem” deficiência sobre limites e possibilidades das pessoas “com” deficiência. (G3)

Falta de nível de escolaridade da PcD. (G4)

Falta de acessibilidade dos ambientes escolares. (G5)

Falta de materiais adequados elou adaptados na escola. (G6)

Falta de recursos humanos que tenham conhecimento profundo sobre a PcD. (G7)

Falta de investimento por parte da escola regular para promover adequações e incluir pessoas com deficiência. (G8)

Falta de registro fidedigno do IBGE, quanto ao número real das pessoas com deficiência cotistas. (G9)

Falta de acessibilidade física; atitudinal e metodológica. (G10)

Falta de um perfil docente para atuar com alunos com deficiência na educação profissional. (G11)

Falta de conhecimento da legislação das pessoas com deficiência. (G13)

Falta de docentes preparados e qualificados para atuar com pessoas com deficiência. (G14)

Falta de tempo para preparação de aulas que necessitem de materiais didáticos adequados. (G15)

Baixa escolaridade da PcD. (G16)

Analfabetismo das pessoas com deficiência. (G17)

Falta de articulação da equipe multidisciplinar/multiprofissional com a equipe diretiva e com os pais dos alunos com deficiência. (G18)

Falta credibilidade sobre as possibilidades da PcD e a avaliação não se preocupa com provas adaptadas. (G19)

Faltam tecnologias assistivas. (G20)

Falta sensibilização docente e de outros alunos sem deficiência para receberem alunos com deficiência nas classes regulares. (G21)

Falta informação sobre a história de vida da PcD e Resistência da comunidade escolar em receber o aluno com deficiência. (G22)

Falta de transporte coletivo acessível para que cheguem aos ambientes escolares e, ainda, faltam pesquisas de egressos das pessoas com deficiência. (G23)

Faltam equipes pedagógicas exclusivas para acompanhar as pessoas com deficiência nas dificuldades. (G24)

Falta de aceitação dos dirigentes das escolas e falta de apoio desses dirigentes para o atendimento à PcD. (G25)

No momento seguinte, foi solicitado aos gestores que citassem os “*entraves e/ou dificuldades* para cumprir a legislação” quanto à obrigatoriedade da inclusão de pessoas com deficiência em “*empresas*”, ou seja, o primeiro olhar foi sobre as dificuldades escolares e o segundo passou a ser o olhar das *dificuldades na empregabilidade*.

Foram muitos os fatores citados pelos gestores, entre eles:

- o benefício que recebem do governo, os quais ficam com medo de perder e não vão para o mercado de trabalho;

- a falta de fiscalização por parte do Ministério Público quanto à Lei de Cotas;
- a falta de conhecimento, de vontade e de sensibilidade do empresário para aceitar a contratação das pessoas com deficiência;
- a necessidade da mudança de paradigma por parte dos empresários quanto a valorização da PcD.

Alguns depoimentos a seguir evidenciam que a maior dificuldade na visão dos gestores está na *empresa e no dono da empresa*.

O Benefício de Prestação Continuada (BPC)¹⁴. (G1)

A falta de pessoas com deficiência para cumprir a cota de acordo com o Decreto 5.296 que determina os tipos de deficiência que podem ser computadas na cota das empresas. (G2)

O comportamento da própria PcD que não acredita nas suas possibilidades e tende à “acomodação” profissional. (G6)

A falta de fiscalização por parte do MP que deveria autuar as empresas que não cumprissem a Lei de cotas e que não empregassem pessoas com deficiência. (G7)

Resistência dos empregadores em contratar pessoas com deficiência. (G4)

Falta de sensibilidade por parte dos empresários. (G8)

Falta de consciência e conhecimento dos empresários sobre as competências das pessoas com deficiência. (G3)

Falta de vontade do empresário em contratar pessoas com deficiência em funções disponíveis na empresa. (G10)

14. “BPC-Loas” à PcD. É um benefício da assistência social, integrante do “Suas” pago pelo governo federal, cuja operacionalização do reconhecimento do direito é do INSS e assegurado por lei, que permite o acesso de pessoas com deficiência às condições mínimas de uma vida digna. A PcD: deverá comprovar que a renda mensal do grupo familiar *per capita* seja inferior a $\frac{1}{4}$ do salário mínimo, deverá também ser avaliado se a sua deficiência o incapacita para a vida independente e para o trabalho, e esta avaliação é realizada pelo INSS.

Falta de organização na empresa para receber o colaborador com deficiência. (G11)

Falta de acessibilidade e organização da empresa. (G13)

Falta de qualificação para a PcD, e o empresário se ocupa desse discurso para não contratar. (G15)

Falta de postos de trabalho adaptados; falta de posicionamento positivo por parte dos empresários. (G16)

Dificuldade de recrutamento e seleção de pessoas com deficiência pela baixa escolaridade, bem como falta de conhecimento técnico e dificuldade em realizar provas de seleção e entrevistas que exijam comunicação. (G20)

Aas empresas não gostam de obrigação legal e muitas preferem pagar a multa a contratar pessoas com deficiência. (G21)

Falta comprometimento da indústria na parceria com as instituições formadoras que qualificam as pessoas com deficiência. (G22)

Pouca retenção de candidatos com deficiência nas empresas. (G23)

Dificuldade de dispor pessoas com deficiência que estejam em conformidade com exigências propostas para o cargo. (G24)

Falta de planos de cargos e salários nas empresas que sejam compatíveis com a realidade das pessoas com deficiência, especialmente no que se refere à concorrência com as demais pessoas e ao alto nível de qualificação das pessoas sem deficiência. (G25)

Necessidade da quebra de paradigmas, especialmente por parte dos empresários. (G6)

Falta de investimento por parte da empresa quanto à acessibilidade e instrumentos acessíveis. (G10)

Uma vez já consolidadas e apresentadas as respostas dos gestores que atuam na coordenação de ações de educação profissional do Senai para pessoas com deficiência, relacionado aos limites e às possibilidades da inclusão na educação profissional,

passamos a seguir a análise das respostas de outro segmento designado como “docentes”, os quais desenvolveram capacitação profissional para alunos com deficiência nas escolas inseridas nos Estados selecionados para a pesquisa.

3. O que dizem os “docentes” quanto aos limites e possibilidades da inclusão na educação profissional

Foram participantes ativos da pesquisa os representantes de três segmentos: gestores, que coordenam ações de inclusão no Brasil; alunos com deficiência dos cursos de Educação Profissional Senai; e docentes, que atuam com esses alunos na modalidade de aprendizagem industrial.

Neste espaço, apresentamos a análise das respostas oriundas do segmento relacionado aos docentes estaduais que capacitam alunos com deficiência em diversos cursos relacionados à educação profissional do Senai. Necessitamos a utilização de siglas para identificar o docente participante, de forma a não evidenciar, claramente, quem é o responsável pela afirmação que foi incluída no texto de análise dos resultados. Assim, estaremos isentando o docente participante de expor pensamentos, muitas vezes contraditórios aos princípios dos gestores, coordenadores das ações de inclusão ou da instituição que representam em especial as escolas e os Departamentos Regionais do Senai localizados em todas as capitais do Brasil.

Optamos em identificá-los com a seguinte sigla “D” da palavra “docente”, logo após um número, que é aleatório, de acordo com os depoimentos utilizados e, na sequência, uma barra para separar esse número da letra que corresponde ao Estado em que o docente atua.

Para facilitar a leitura dos registros, oferecemos um exemplo da sigla que será utilizada nos registros e depoimentos dos docentes: D1/A (D – docente participante que atua com aluno com deficiência na educação profissional; “1” – número aleatório do participante à sequência das respostas dos docentes; e à

letra “A” – corresponde a determinado Estado do Brasil onde a pesquisa foi realizada¹⁵).

A metodologia da pesquisa é centrada em aspectos qualitativos e quantitativos e as estratégias utilizadas para realizar a pesquisa foram: videoconferências interativas; reunião presencial com os docentes de cada escola pesquisada; entrevistas presenciais e formulários individuais¹⁶.

3.1 Inclusão na educação profissional: possibilidades e limites na visão dos “docentes participantes”

As questões direcionadas aos docentes e relacionadas às possibilidades e limites em realizar a inclusão na educação profissional, foram: você considera difícil cumprir a legislação direcionada as pessoas com deficiência em se tratando de educação profissional? Você já atuou em turmas fechadas, isto é, uma turma onde todos os alunos possuem algum tipo de deficiência em que a maioria possuía o mesmo nível, ritmo e necessidades? Você já capacitou alunos com deficiência em turmas incluídas, ou seja, um ou outro aluno com deficiência entre os demais alunos sem deficiência que possuíam o mesmo ritmo, nível e necessidades? Ou em uma turma onde o aluno com deficiência é incluído, mas não possui o mesmo ritmo, nível e necessidades?

Ainda relacionado as questões, citamos: O que você considera melhor para o aprendizado do aluno com deficiência: turmas organizadas somente com alunos com deficiência ou não? Quem você acha que deveria atendê-los: ONGs? Escolas especiais? Escolas regulares? Outro tipo. Qual?

Houve também a preocupação de levantar dados sobre o conhecimento dos docentes em relação aos benefícios de os alunos

15. Corresponde a um dos dezoito Estados onde a pesquisa foi realizada. Os Estados foram identificados no item referente à metodologia.

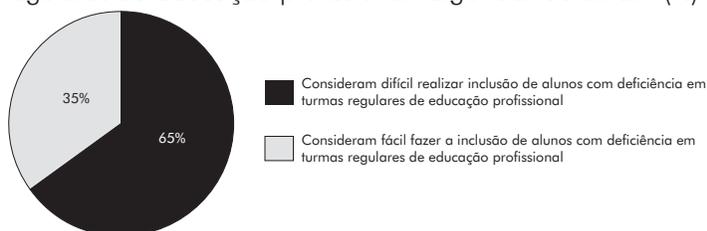
16. Melhor detalhado no item relacionado à metodologia.

com deficiência participarem de turmas inclusivas ou turmas “fechadas” (organizadas somente com alunos com deficiência)? Saber ainda, quais as limitações do docente para atuar na capacitação profissional de pessoas com deficiência em turmas fechadas? E o que este docente considera de mais importante no trabalho das Organizações Não Governamentais – ONGs?

Houve também a necessidade de abrir espaço para expressões e posicionamentos mais longos e, para isso, foi solicitado que os docentes falassem sobre a prática em atuar com pessoas com deficiência na educação profissional? O que é real e possível? O que é ideal? O que é utopia? Quais as dificuldades em cumprir a Lei de cotas que obriga a empresa a contratar pessoas com deficiência? Se o docente é a favor ou contra a inclusão? Se é a favor ou contra a Lei de Cotas? E, finalmente, quais os maiores entraves para cumprir a legislação relacionada à inclusão nas escolas e nas empresas (separadamente).

Sabemos que a inclusão é algo legal. A legislação (Lei de Diretrizes e Base da Educação, Lei nº 9.394/1996, art.58) preconiza que todo o aluno com deficiência deve, “preferencialmente”, ser atendido em turmas regulares de ensino, mas quando os docentes foram questionados sobre se consideram *fácil ou difícil realizar a inclusão de alunos com deficiência em turmas regulares*, a maioria (65%) considera difícil.

Gráfico 19. Fazer inclusão de alunos com deficiência em turmas regulares da educação profissional: algo fácil ou difícil? (%)



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

Os pontos fortes mais indicados pelos docentes participantes da pesquisa quanto à dificuldade em realizar a inclusão de alunos com deficiência em turmas regulares se referem a: falta de pré-requisitos; a inferiorização do aluno; a dificuldade no atendimento personalizado que se faz necessário e o nível de conhecimento diferenciado dos alunos. Ainda citaram: o analfabetismo e a baixa escolaridade dos alunos com deficiência. Tais pontos podem ser observados a partir dos itens assinalados pelos docentes (65%) que consideram difícil a inclusão.

Grande parte dos alunos com deficiência não possuem os pré-requisitos necessários para que possam estar junto aos alunos sem deficiência que já possuem estes requisitos. (Item escolhido pelos docentes D1/A; D2/R; D3/L; D4/Q; D5/E; D6/F)

Os alunos são incluídos e sentem-se inferiorizados por perceberem que seu nível não é o mesmo dos demais alunos sem deficiência. (Itens escolhidos pelos docentes D7/F; D8/B; D9/C; D10/E)

Não existe a possibilidade de realizar um atendimento personalizado em todo o momento, isso se deve ao número de alunos que ficarão sem ser atendidos no momento em que me dedicar ao aluno com deficiência. (Itens escolhidos pelos docentes D11/B; D12/Q)

O analfabetismo dos alunos com deficiência ou o baixo nível de escolaridade que o deixam sem compreender o material impresso entregue em sala de aula e não entendem a nomenclatura mínima dos materiais técnicos. (Itens escolhidos pelos docentes D13/H; D14/I; D15/J)

Todos os acima citados e todos com o mesmo grau de prioridade. (Itens escolhidos pelos docentes D16; K; D17/L; D18/M; D19/N, D20/P)

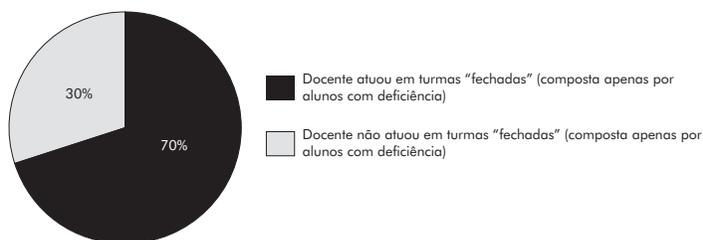
Desenvolver atividades com pessoas que tenham níveis diferentes de saberes torna-se difícil, pois a aprendizagem de cada sujeito vai ocorrer em tempos diferentes. (Item registrado além dos disponíveis no formulário – D22/P)

Não existe um reforço. (D23/R)

Diante da análise das respostas assinaladas pelos docentes que consideram difícil realizar a inclusão de alunos com deficiência em turmas regulares de educação profissional (65%), percebemos que a maior escolha entre esses se refere à falta de pré-requisitos exigidos nos cursos. Compreendem que a dificuldade em realizar a inclusão se dá pelo fato de os alunos com deficiência não possuírem escolaridade ou mesmo competências exigidas para determinado curso de educação profissional.

Quando os docentes foram questionados se ministraram aulas em “turmas fechadas”, ou seja, em turmas de alunos onde todos possuem algum tipo de deficiência, o resultado foi expressivo em relação a já terem atuado em turmas onde a maioria dos alunos possuía algum tipo de deficiência. Aproximadamente 70% dos docentes participantes disseram que já ministraram aulas em turmas consideradas “fechadas”. Os demais (30%) ainda não tiveram essa experiência.

Gráfico 20. Docente que já atuou em turmas “fechadas” compostas apenas de alunos com deficiência (%)



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

A análise do gráfico nos remete a compreensão de que a *maioria dos docentes pesquisados já atuou em turmas denominadas pelo senso comum como “segregadas”* e que são definidas, pelos autores, como “fechadas” ou “não inclusivas”.

A terminologia “segregada” nos leva à ideia preliminar de que, turmas compostas e organizadas apenas com alunos com

deficiência, não seria algo positivo, pois, como o próprio termo afirma, ela segrega, isola, separa. A pesquisa revelará o que pensam os alunos, docentes e gestores sobre essa questão e, mais adiante, voltaremos a comentar.

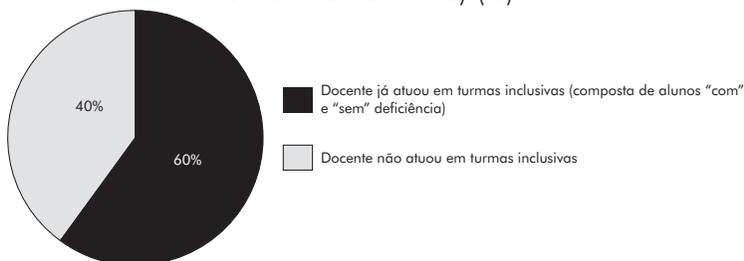
A profissionalização da pessoa com deficiência para cumprimento da cota não é algo muito fácil de ser realizado. Isso se dá, muitas vezes, pelo número reduzido de pessoas com deficiência dispostas a cursar ou se preparar para o mercado de trabalho. Em alguns casos, os docentes precisam “fechar” turmas de alunos com deficiência para trabalhar com os pré-requisitos indispensáveis para o curso e, somente após esse preparo, podem incluir os alunos com deficiência nos cursos de aprendizagem industrial disponibilizados pela escola, como afirma um dos docentes pesquisados:

Recentemente ministrei aulas para uma turma fechada de doze pessoas com DV, servidores da empresa X. Vale lembrar que existiam 29 vagas e conseguimos trazer somente doze, muitos não quiseram participar por estarem com a autoestima muito baixa ou por outros motivos diversos. O objetivo do curso era que estes servidores cegos que nunca tiveram contato com computador, tivessem a oportunidade de conhecer as funções das teclas e do computador para que em futuro breve, pudessem participar de uma turma regular de microcomputador e ai promover a inclusão. (D1/G)

No caso evidenciado no registro anterior, o docente precisou *trabalhar com os pré-requisitos que antecedem a educação profissional*, tal conhecimento parece necessário para que os alunos adquiram a base e só, após essa aquisição, pudessem conhecer os conteúdos do curso profissional. Essa necessidade de trabalhar com os pré-requisitos necessários se faz, normalmente, em turmas de alunos que não possuem a escolaridade formal exigida pelo curso e, isso, obriga a organização de uma turma “fechada” somente com alunos com deficiência, pois o trabalho que antecede a profissionalização é também realizado em conjunto.

Quando questionados se *já trabalharam com alunos com deficiência em turmas incluídas, ou seja, em turmas regulares, aquelas composta de alunos “com” e “sem” deficiência, novamente a maioria dos docentes respondeu positivamente (60%).*

Gráfico 21. Número de docentes que já atuaram em turmas inclusivas (alunos “com” e “sem” deficiência em uma mesma turma) (%)



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

Analisando as duas últimas questões expostas, percebemos que a maioria dos docentes participantes já teve oportunidade de atuar em turmas “fechadas” compostas somente de alunos “com” deficiência, bem como atuar em turmas inclusivas, composta de alunos “com” e “sem” deficiência.

Vale lembrar o registro que o docente fez em relação ao atendimento de turmas inclusivas, o que percebemos que era na maioria. O docente revela que, normalmente, a inclusão se dá em número muito reduzido, ou seja, no máximo dois ou três alunos com deficiência nas turmas de educação profissional.

Quando ministro aulas em turmas de alunos com e sem deficiência o número dos alunos com deficiência é muito reduzido. Acho que isso acontece pela falta de pré-requisitos que o curso exige. Mesmo abrindo vagas para alunos com deficiência, a procura é muito pequena. (D7/F)

Em ambas as questões, ou seja, quando perguntados se já tinha atuado em turmas “fechadas”, bem como quando questionados se já ministraram aulas em turmas inclusivas, foi solicitado ao docente que listasse quais os cursos ou quais as tipologias dos cursos em que obteve tais experiências em atuar com turmas organizadas na modalidade “fechada” ou tida como “segregada” ou turmas “inclusivas”.

Percebemos que em turmas “fechadas”, onde a organização das turmas se dá com o agrupamento de todos os alunos com algum tipo de deficiência, os cursos se relacionam mais com a modalidade de qualificação que não exige escolaridade formal, no entanto, para as turmas inclusivas, a capacitação acontece mais em nível de aprendizagem industrial técnica, que exige uma escolaridade formal. Isso pode ser visualizado a seguir.

Fica claro que, nas turmas “fechadas” e *organizadas somente com alunos com deficiência*, os cursos oferecidos acontecem no âmbito de “auxiliar” ou de “assistente”, sendo a maioria no nível de qualificação profissional que não exige escolaridade formal. No entanto, os cursos oferecidos para alunos com deficiência, incluídos nas turmas ‘inclusivas’ percebemos que poucos alunos são incluídos nas turmas regulares da educação profissional, normalmente dois ou no máximo três alunos, pois este curso exige uma escolaridade formal, inclusive possuindo outro tipo de certificação.

Diante do exposto, podemos afirmar, pelos dados gerados, que infelizmente, as turmas “fechadas”, aquelas em que todos os alunos possuem alguma deficiência, são os cursos que exigem menor conhecimento e, conseqüentemente, não são aqueles que permitem um mercado de trabalho com um salário maior que o mínimo. Também percebemos que não é fácil atuar em uma turma “fechada”, especialmente pela heterogeneidade da turma de alunos e os vários tipos de deficiência concentrados.

Quadro 2. Cursos oferecidos nos dois tipos de turmas de alunos com deficiência (“fechadas” e “inclusivas”)

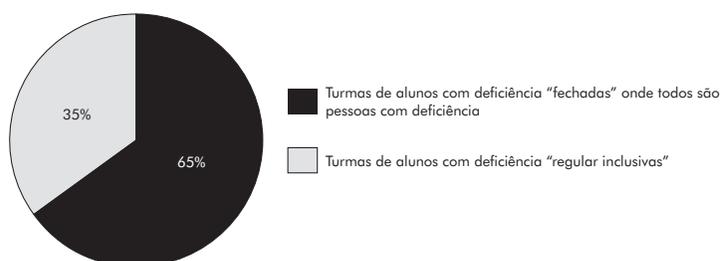
Cursos oferecidos e realizados em turmas organizadas como “fechadas”, (composta somente de alunos com deficiência).	Cursos oferecidos e realizados em turmas organizadas como “inclusivas” (composta por alunos “com” e “sem” deficiência).
<p>Auxiliar de mecânico; costureiro industrial; aprendizagem industrial usinagem mecânica; aperfeiçoamento profissional de informática; acesso a internet e informática básica; assistente administrativo, auxiliar administrativo, auxiliar de recursos humanos e atendente comercial; aprendizagem e gestão; assistente administrativo (formação continuada); analista de controle da qualidade; auxiliar de logística; aprendizagem industrial e informática básica.</p>	<p>Instrumentação industrial no curso técnico de mecânica; básico/logística (inspeção e qualidade); marcenaria; qualificação profissional/eletricista instalador predial; aprendizagem/almojarifado/qualificação profissional/mecânica de autos; qualificação, aprendizagem técnico, assistente administrativo, montagem e configuração de micro, manutenção de micro; informática básica; qualificação e aprendizagem industrial; costureiro industrial; costura industrial e corte; operador de microcomputadores, mantenedor de computador, editor gráfico, panificação, eletricidade, redes de computadores, confeitaria, mecânica de motos; almojarifado, operador de computador; aperfeiçoamento em mecânica de motocicletas e mecânica de automóveis; mecânica de motocicletas e mecânica de automóveis; treinamento na área de gestão, qualidade e outros e na área de microbiologia, higienização de máquinas e outros, assistente administrativo; aprendizagem e gestão.</p>

Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

Quando questionados sobre o que consideram *melhor para os alunos com deficiência*, se sua inclusão em turmas regulares, ou que participem de turmas de alunos em que todos tenham

alguma deficiência? As respostas consolidadas tiveram vantagem no percentual e no desejo de capacitar alunos com deficiência na educação profissional em turmas fechadas, ou seja, a maioria entende que as turmas precisam ser organizadas apenas com alunos com deficiência (65%) e o restante dos pesquisados (35%), considera melhor capacitar alunos com deficiência em turmas incluídas:

Gráfico 22. O que consideram melhor para a PcD: turmas “fechadas” (em turmas específicas de alunos com deficiência) ou turmas “inclusivas” (em turmas da escola regular) (%)



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

Evidenciamos claramente que, mesmo tendo atuado com turmas inclusivas em classes regulares, os docentes ainda preferem atuar em turmas “fechadas” e sabem o motivo e razão de tal preferência. Ao citar as principais justificativas para defenderem suas respostas, os docentes registraram itens relacionados diretamente aos “ganhos” e às “perdas” tanto em uma turma regular inclusiva, como em uma turma “fechada” e específica de alunos com alguma deficiência.

Optamos em salientar em **negrito** algumas categorias citadas pelos participantes que evidenciam alguns pontos fortes das justificativas registradas pelos pesquisados para ambas as escolhas com percentual já exposto anteriormente.

Quadro 3. Justificativas dadas pelos participantes para a defesa da escola “fechada” ou “inclusiva”*

<p>Turmas inclusivas (composta de alunos “com” e “sem” deficiência em uma sala de aula).</p>	<p>Turmas “fechadas” (composta somente por alunos com deficiência em uma sala de aula).</p>
<p><i>A partir do momento em que acontece a inclusão verdadeira e não tem discriminação os alunos inclusos progridem muito. (D23/F, grifo nosso)</i></p> <p><i>A troca ajuda muito no desenvolver o processo de inclusão. (D21/C)</i></p> <p><i>Todos têm que participar do mesmo momento e mostrar que faz necessário trabalhar todas as diferenças sociais. (D22/E, grifo nosso)</i></p> <p><i>O aluno já está sendo preparado para enfrentar a realidade, onde existem pessoas diferentes a ele. (D24/J)</i></p> <p><i>Para que haja inclusão e dar oportunidade para os alunos sem deficiência o ajudarem. (D25/R, grifo nosso)</i></p> <p><i>Inclusão é possível desde que haja tempo compatível para que possamos mudar a turma. (D26/I)</i></p> <p><i>Considerando-se o tipo de deficiência, faz-se necessário uso de material didático apropriado e o acompanhamento de um profissional capacitado ao atendimento de determinada deficiência, para auxiliar no processo de ensino aprendizagem, junto ao docente da sala. (D28/K, grifo nosso)</i></p> <p><i>Pode não ser uma turma do mesmo nível, mas possuindo os pré-requisitos necessários para o curso o andamento das atividades melhora muito em turmas inclusivas. (D29/R, grifo nosso)</i></p>	<p><i>Além de permitir melhor planejamento das aulas e atividades, permite maior aprendizado em razão da homogeneidade dos participantes. (D1/A, grifo nosso)</i></p> <p><i>Os alunos com deficiência sentem-se mais a vontade com outros alunos que estejam com a mesma deficiência dos que estão no mesmo nível de aprendizado, haverá menor discriminação. (D2/C, grifo nosso)</i></p> <p><i>Concordo com turmas fechadas desde que as turmas sejam compostas por alunos com o mesmo tipo de deficiência. (D3/D)</i></p> <p><i>Todos com o mesmo nível facilitam o desenvolvimento das competências por parte do aluno. (D4/D, grifo nosso)</i></p> <p><i>Para o desenvolvimento devem-se considerar fatores como: a igualdade; o atendimento e o direcionamento do ensino. (D5/E)</i></p> <p><i>Igualdade: O aluno vai aprender ou desenvolver-se-á com outros alunos que possuem a mesma deficiência. (D6/F, grifo nosso)</i></p> <p><i>O atendimento torna-se mais igualitário e direcionado ao tipo de deficiência. (D7/G)</i></p> <p><i>Se torna mais fácil o planejamento das aulas. O público que tem certo grau de dificuldade aprende com maior facilidade junto aos pares. (D9/H, grifo nosso)</i></p>

<p><i>Facilidade na inclusão do aluno após o término do programa de capacitação.</i> (D30/Q)</p> <p><i>Aproxima o aluno em um ambiente controlado da realidade que vai encontrar no mercado de trabalho.</i> (D31/A, grifo nosso)</p> <p><i>Inclusão sempre é importante e se estamos trabalhando a inclusão, como podemos separá-los?</i> (D32/C, grifo nosso)</p> <p><i>Troca de experiência digo isso, pois os alunos ensinam Libras a outros alunos.</i> (D33/L)</p>	<p><i>Estando todos na mesma condição vem facilitar a participação e envolvimento dos alunos.</i> (D10/I, grifo nosso)</p> <p><i>Para o desenvolvimento devem-se considerar fatores como: a igualdade, o atendimento e o direcionamento do ensino.</i> (D11/G, grifo nosso)</p> <p><i>Igualdade: o aluno vai aprender ou desenvolver-se com os outros alunos com a mesma deficiência.</i> (D12/J)</p> <p><i>O atendimento torna-se igualitário e direcionado.</i> (D13/J)</p> <p><i>Todos com o mesmo nível facilitam o desenvolvimento das competências por parte dos alunos.</i> (D14/L, grifo nosso)</p> <p><i>Em turmas fechadas o aluno se sente menos inibido e mais a vontade, sem preconceito diante de suas limitações. Esse sentir-se em casa e sem ter que lutar contra algumas barreiras, como a do preconceito, por exemplo, acelera o processo de adaptação ao novo ambiente no qual foi inserido, a sala de aula, assim fica mais tempo para lutar por seus objetivos e o conhecimento e uma profissão.</i> (G15/R, grifo nosso)</p> <p><i>Faz com que aconteça o compartilhamento das informações.</i> (G16/Q)</p> <p><i>Eles se sentem mais a vontade em turmas fechadas e isso ajudam na absorção do conhecimento.</i> (G17/R, grifo nosso)</p> <p><i>Trabalhar com turmas fechadas possibilita que o docente possa desenvolver junto a esses alunos que são capazes e não são diferentes de ninguém em função de suas deficiências.</i> (G18/K)</p>
---	--

	<p><i>Quando trabalhamos com turmas fechadas, trabalhamos nossa própria vida, conhecendo a diversidade das deficiências e acabamos reconhecendo que somos todos iguais. (G34/R, grifo nosso)</i></p> <p><i>As turmas fechadas permitem que eles aceitem mais. Trabalhar com uma turma aberta inclusiva é mais difícil de abordar todos esses pontos, pois querendo ou não discriminamos as pessoas em função de suas escolhas ou deficiências. (G19/Q)</i></p>
--	--

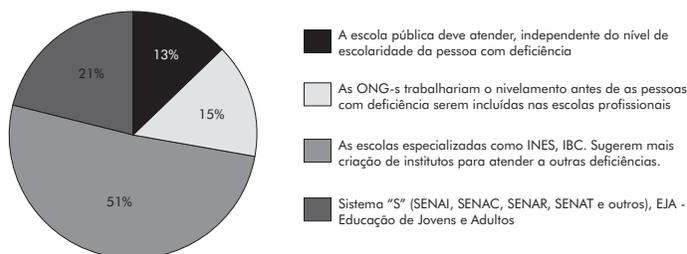
Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

* Em negrito, “grifo nosso”

A partir das justificativas registradas acima, percebemos que em ambos os tipos de organização de turmas, ou seja, “inclusiva” ou “fechada”, existem algumas exigências marcadas pelos participantes. No primeiro caso, o docente diz que concorda com a inclusão desde que tenha material apropriado, equipe de apoio, tempo de acordo com a necessidade e alunos com pré-requisitos. Assim, concordam com a inclusão, mas justificam que só será possível com tais necessidades educacionais supridas. No segundo caso, dizem que a turma “fechada” necessita ter pessoas com o mesmo tipo de deficiência, caso contrário a dificuldade pode ser ainda maior para o docente.

Quando questionados sobre qual o *tipo de escola* deva atender e capacitar alunos com deficiência, preparando-os para o mercado de trabalho, houve várias opiniões, mas a maioria ainda considera que as escolas especializadas para atuar com alunos com deficiência são as que têm melhores condições de atendimento a esses alunos:

Gráfico 23. Tipo de escola que deve atender alunos com deficiência (%)



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

* O Senai; o Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (Senar); o Senac e o Serviço Nacional de Aprendizagem no transporte (Senat)

Na questão anterior aparece novamente o grande *valor que é dado às escolas especiais e ONGs* que atuam com as pessoas com deficiência. Os docentes entendem que estas escolas têm papel fundamental a desempenhar e podem apoiar na capacitação das pessoas com deficiência que precisam de formação e qualificação para ingressar no mercado de trabalho.

O docente pesquisado também compreende que essas escolas especiais podem capacitar o aluno com deficiência provendo os pré-requisitos necessários para que, posteriormente, se desenvolva uma educação profissional de qualidade.

No entanto, existem autores que compreendem que as ONGs nem sempre assumem o verdadeiro papel que deveriam e, às vezes, nem mesmo preparam o aluno para o mercado de trabalho. Essa linha de autores acredita que nem sempre uma ONG é a melhor instituição para fazer a alfabetização ou pre-

parar os alunos com deficiência para ingressar na escola de formação profissional. Abranches ao analisar o trabalho da escola especial afirma isso.

Uma prática comum na educação especial, que repete na alfabetização essa conduta, com métodos voltados para a repetição pura e simples, onde o saber agora está do lado do professor e nunca do lado do aluno com deficiência. [...] Acredita-se que eles não devem pensar, é sempre outro que deve pensar por eles e, as tarefas devem ser simplificadas e as tarefas devem ser simplificadas e facilitadas para eles... Esse sujeito entra na vida adulta totalmente infantilizado, alienado, sem noção do que ocorre ao seu redor. A ONG que adota essa conduta inicia o processo de educação profissional através de oficinas que seus alunos não escolheram, ou que não tem o menos vínculo com o mercado local. (Abranches, 2000, p. 29-30)

Por outro lado, existem autores que defendem, assim como os pesquisados, a necessidade da existência da ONGs e das escolas especiais e reconhecem o trabalho fundamental que realizam.

A autora Salete Camba em seu livro *ONGs e escolas públicas* faz ampla análise do papel que as ONGs têm desenvolvido, inclusive na área da educação e afirma que

[...] a natureza dos trabalhos das ONGs não é substituir a ação do poder público, do Estado [...], sua missão é identificar e analisar as causas dos problemas sociais, apontar soluções, construindo modelos de intervenção e ajudando a envolver a população na luta cidadã. (Camba, 2009, p. 91)

Quando os participantes foram questionados sobre quais *os motivos de as pessoas com deficiência preferirem as escolas profissionais às demais escolas*, que oferecem um ensino regular para prosseguimento e preparação à universidade, os docentes participantes registraram

que um dos grandes motivos é a Lei de Cotas¹⁷, pois ela, muitas vezes, exige pessoas com deficiência qualificadas para ingresso imediato no mercado de trabalho para que a empresa contratante não seja autuada pelo Ministério Público que fiscaliza esse cumprimento.

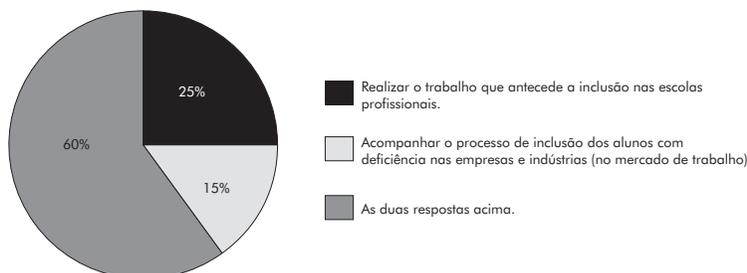
Os participantes acreditam que um dos fatores que aumenta essa demanda das pessoas com deficiência por escolas profissionais é a “Lei de Cotas”. Ela obriga as empresas com mais de 100 empregados a contratar pessoas com deficiência e, consequentemente, a obrigatoriedade das escolas profissionais, nesse caso as escolas do Senai, são “obrigadas” a qualificar pessoas com deficiência para a indústria. Essas escolas divulgam vagas e capacitam, na maioria das vezes, sem custo nenhum o aluno com deficiência, e assim, auxiliam as indústrias no cumprimento legal das cotas.

Outro motivo já mencionado acima e que foi indicado pelos docentes é a necessidade de os alunos precisarem de uma educação diferenciada e nem sempre a escola regular ter condições de proporcionar esse tipo de educação que esteja adequada e que realmente os prepare para o mercado de trabalho. Assim, a educação profissional acaba assumindo tal postura e adequa laboratórios e espaços escolares, abrindo a possibilidade da capacitação e da qualificação adequada e adaptada aos alunos com deficiência.

Dando continuidade às questões relacionadas às escolas especiais e ONGs, os docentes foram questionados sobre qual o papel que estas deveriam assumir diante do atendimento dos alunos com deficiência. A maioria dos participantes considera que essas instituições são importantes tanto para realizar o trabalho que antecede a inclusão, como para acompanhar o processo de inclusão nas empresas. Isso fica evidenciado no gráfico abaixo:

17. Já explicada anteriormente e que se refere à Lei nº 8.213/1991 em seu art. 93, que trata da obrigatoriedade de empresas com mais de 100 empregados possuírem de 2% a 5% de pessoas com deficiência em seu quadro de colaboradores.

Gráfico 24. O papel das escolas especiais e ONGs junto às PcDs (%)



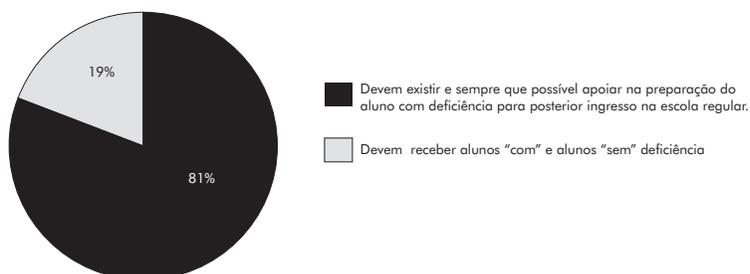
Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

Aprofundando a *necessidade da existência ou não das escolas especiais e Organizações Não Governamentais* que atendem alunos com deficiência – ONGs, foi perguntado aos docentes se esse tipo de escola (especial ou ONGs) deveria continuar existindo e capacitando alunos com deficiência. A maioria dos participantes respondeu que “sim” e valorizam o trabalho realizado por essas escolas, mas 10% sugerem que, além de existirem, também deveriam atender alunos “com” e “sem” deficiência, tornando-se, aos poucos, uma escola inclusiva.

Neste momento, não vamos aprofundar a análise, pois isso deverá ser realizado no próximo capítulo quando apresentaremos as categorias de cada segmento em relação as respostas evidenciadas.

Quando perguntamos se os docentes eram *favoráveis a extinção das escolas especiais*, apesar de não aparecer um percentual elevadíssimo como aconteceu junto aos segmentos dos gestores e alunos, o gráfico número 25 evidencia um percentual significativo de docentes contrários a extinção das escolas especiais.

Gráfico 25. Extinção ou não das escolas especiais e ongs na visão dos docentes (%)



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

Com a intenção de aproximar *o real do ideal*, foi solicitado aos docentes que redigissem o que entendem ser “real e possível” na prática pedagógica que realizam com alunos com deficiência na educação profissional, na modalidade de aprendizagem industrial. Para que a aproximação possa ser analisada de forma comparativa, foi solicitado também que os docentes participantes redigissem o que é “ideal” e o que é “utopia” na prática docente junto aos alunos com deficiência. Vale registrar que todos os participantes redigiram as questões solicitadas, no entanto, se teve que escolher as consideradas de maior relevância, pois seria impossível, no espaço, transcrever os 48 registros realizados. Somentamos em negrito as principais categorias que servirão para os resultados finais que serão realizados no capítulo posterior.

Real e possível: Capacitar alunos com deficiência. (D1/A, grifo nosso)

Promover através de ações itinerantes em empresas parceiras o conhecimento sobre a empregabilidade desses alunos no mercado de trabalho, bem como o desenvolvimento empreendedor dos mesmos em busca do crescimento pessoal. (D2/A, grifo nosso)

*Formar os melhores **profissionais com diferenças** diversas e sempre respeitando os valores da indústria, inserindo dentro de uma sociedade empresarial. (D3/C, grifo nosso)*

***Salas heterogêneas**, pessoas com múltiplas deficiências, com diferentes capacidades educacionais e outras desmotivadas com **questões de autoestima** a serem trabalhadas em razão da experiência de família e/ou em suas comunidades. (D4/D, grifo nosso)*

***Capacitar docente** para as áreas específicas e aplicar testes vocacionais antes de inseri-lo em salas inclusivas. (D7/D, grifo nosso)*

***Integrar pessoas com deficiência** ao ambiente de nossa escola. (D9/G, grifo nosso)*

*Capacitar e acreditar que eles conseguem, pois na prática se superam. (D10/I) **Adequar o conteúdo** para pessoas com deficiência. (D11/J, grifo nosso)*

Fazer com que os alunos “normais” auxiliem na formação dos alunos com deficiência. (D12/J)

***Investir em treinamentos e materiais didáticos.** (D13/H, grifo nosso)*

É real que existe público para os cursos do Senai. (D14/Q)

Ajudar na formação dos alunos e encaminhá-los para o mercado de trabalho. (D15/R)

*E certo que pessoas com deficiência tenham **capacidade de desempenhar atividades** nas mais diversas áreas juntamente com os alunos sem deficiência respeitando, claro, suas limitações, porém faz-se necessário profissional capacitado. (D16/Q, grifo nosso)*

***Desenvolver competências** para o mercado de trabalho, levando em consideração as limitações encontradas. (D17/E, grifo nosso)*

***Adequar a escola** (espaço físico) aos alunos, para terem **maior acessibilidade**, também é possível preparar os docentes para lidar com esse público. (D18/Q, grifo nosso)*

***Fazer diagnóstico** dos alunos antes de iniciar uma capacitação. (D19/O, grifos nossos)*

Nos depoimentos anteriores, constatamos que os docentes acreditam na possibilidade real de fazer capacitação profissional para as pessoas com deficiência e que isso pode se tornar uma prática rotineira por parte do docente que atua com alunos com deficiência, seja na sala de aula, seja nos laboratórios técnicos e tecnológicos onde os alunos se encontram.

O século atual exige novos profissionais que acreditem que podem e que sabem pensar, profissionais estes que devem ir muito além do simples ato de “apertar parafusos”, que realmente sejam capacitados para o mercado de trabalho que exige qualidades diferenciadas das do passado. Inserir no mercado de trabalho as pessoas com deficiência é algo real e concreto, especialmente após o decreto que obriga a toda empresa com mais de 100 empregados ter em seus quadros de empregados, algumas pessoas com deficiência.

O perfil do trabalhador de hoje não é mais o de antigamente e os postos de trabalho e as funções oferecidas também são diferentes. Antigamente, exigíamos muito pouco do trabalhador com deficiência e poucas oportunidades de emprego eram oferecidas. O panorama de hoje é diferente, o mercado precisa de pessoas com deficiência e necessita que saibam muito mais do que realizar funções que exijam apenas movimentos repetitivos:

No momento presente vamos entender que as mudanças que vivemos hoje tiveram sua origem no passado, e que o resgate e competência do trabalhador de hoje sinaliza para uma dimensão de direitos humanos de cidadão e vai além dos interesses da empresa. A sociedade moderna exige um ser pensante, que sabe interpretar a realidade, expressar-se verbalmente, manejar conceitos e dominar o conhecimento. Atualmente, o trabalhador é levado a agir individualmente na tentativa de manter seu emprego; neste cenário surge um elenco extenso de ocupações, que inviabiliza a criação de uma identidade profissional, pois a informalidade, o trabalho temporário e outros contribuem para uma dissociação de objetivos comuns. (Brandão, 2000, p. 115)

Quando foi aberta a possibilidade de os participantes descreverem o que consideram “ideal” para a educação profissional das pessoas com deficiência, ou seja, o que seja ações ideais e possíveis, mas nem sempre realizadas ao capacitar o aluno com deficiência, esse docente aproveitou o espaço e citou também as dificuldades para esse ideal acontecer.

Percebemos que as respostas oferecem uma gama de sugestões nos registros a seguir que estão com alguns itens em negrito para facilitar ao leitor as categorias relacionadas a esse ideal pedagógico, mas nem sempre possível:

*É ideal um **corpo docente totalmente capacitado** com antecedência para atuar com este público diferenciado. (D21/A, grifo nosso)*

*Sala mais heterogênea em capacidade intelectual mais interessada e com **vontade de aprender** maior diversificação do conteúdo, visando deixá-lo menos técnico e mais humanista. (D3/B, grifo nosso)*

*Maior possibilidade de **inserção desses grupos no mercado de trabalho**. (D4/B, grifo nosso)*

*Que as instituições disponibilizassem mais **apoio aos alunos com deficiência**, com uma **diversidade de materiais**. (D5/C, grifo nosso)*

*Que todos os docentes recebam capacitação para trabalhar com todos os tipos de deficiência e que todas as **unidades do Senai estejam adaptadas** para receber alunos com qualquer tipo de deficiência. (D6/D, grifo nosso)*

*Contratar **intérprete** para alunos surdos. (D9/E, grifo nosso)*

***Não superlotar as salas** de aulas com alunos com diversas deficiências. (D20/F, grifo nosso)*

***Incluir completamente** num contexto de igualdade com os demais alunos. (D21/G, grifo nosso)*

Promover encontros, congressos, simpósios para professores do Senai que trabalham com alunos com deficiência. (D22/H, grifo nosso)

*Seria a oportunidade de buscar **experiências** e buscar **motivação profissional**.* (D23/H, grifo nosso)

*Ter alunos com deficiência **com nível de escolaridade**.* (D24/I, grifo nosso) *Acompanhar o **desenvolvimento individual** dos alunos como forma que se identifiquem possíveis talentos.* (D25/I, grifo nosso)

*Os alunos **ter um bom nível de aproveitamento no geral ao término do curso**.* (D26/J, grifo nosso)

*Que existisse um **profissional a disposição para apoiar o docente** tanto na preparação do material adaptado, como em questões práticas do laboratório.* (D27/J, grifo nosso)

*Todas as pessoas com deficiência terem **acesso às escolas de educação profissional**.* (D29/L, grifo nosso)

Os depoimentos anteriores retratam que ainda é muito difícil as escolas possuírem profissionais qualificados para atuar com alunos que tenham alguma deficiência, antes de ingressarem na escola, também consideram difícil trabalhar um conteúdo mais humanista, visto precisarem vencer os conteúdos técnicos dos cursos. Os materiais especiais para trabalhar com alunos com deficiência deveriam ser oferecidos pelas escolas que poderiam ter um laboratório com os materiais a serem utilizados. Para isso, deveria se ter investimento por parte da escola no preparo e na aquisição desses materiais.

Cabe à essa escola e aos órgãos governamentais preparar seminários, palestras sobre como atuar com alunos com deficiência, bem como possuir pessoas disponíveis para auxiliar o professor em sala de aula e, especialmente, nos laboratórios técnicos e tecnológicos.

Para que o aluno com deficiência possa terminar um curso e ser certificado com qualidade, será necessário utilizar esforços

conjuntos que vão além da vontade do professor em ensinar e o desejo do aluno em aprender.

Os docentes também foram convidados a listarem o que consideram ‘utopia’ e, mesmo sendo um desejo pessoal, não acontece e não acontecerá na prática pedagógica do docente que atua com pessoas com deficiência. Será necessário o envolvimento de toda a comunidade escolar e, especialmente, da direção da escola para providenciar os recursos pedagógicos e os materiais adaptados ou adequados para cada aluno.

Da mesma forma que as anteriores, os pesquisadores registram em negrito as principais categorias, facilitando ao leitor o conhecimento dos itens primordiais, citados pelos docentes participantes, considerados utópicos.

*É **utopia** acreditar que **eles podem fazer tudo**, cada deficiência tem a sua peculiaridade. (D2/A, grifo nosso)*

***Ter respeito** generalizado da sociedade fora da sala de aula com estes alunos. (D3/B, grifo nosso)*

*Acreditar que a **educação profissional poderá ser a “tábua” de salvação** para esses grupos. (D4/C, grifo nosso)*

*Pensar que os alunos com deficiência **terão as mesmas oportunidades** de aprendizado e **chances de ingressar nas organizações** com todas as ferramentas possíveis para conhecimentos amplos, com uma alfabetização mais adequada e com diversidade de materiais. (D5/D, grifo nosso)*

*Pensar que o **preconceito será zero** e o ensino regular preparado para a verdadeira inclusão. (D6/E, grifo nosso)*

*Que **PcD conseguirá emprego** facilmente e serão absorvidos pelo mercado de trabalho. (D8/G e D13/I, grifo nosso)*

*Docentes especializados que tenham além de conhecimentos sobre os conteúdos disciplinares, conhecimentos de um **professor especializado na deficiência**. (D9/G, grifo nosso)*

*Construir mais **escolas acessíveis até atingirem 100%**. (D10/F, grifo nosso)*

*Ter **profissionais especializados em todas as escolas**, bem como pessoal preparado para recebê-los. (D12/I, grifo nosso)*

*Esperar que todo o aluno, egresso de cursos profissionalizante, se **empenhe nas atividades** a qual responderá no mercado de trabalho. (D14/J, grifo nosso)*

*Que todos os alunos tenham o mesmo **aproveitamento**. (D15/J, grifo nosso)*

*Uma nova sociedade, edificada com base de sustentação desenvolvidas por meio de **transformações nos ambientes físicos**, nos **procedimentos técnicos** e principalmente na **mentalidade do ser humano**, inclusive na própria PcD. (D16/K, grifo nosso)*

*Que todas as pessoas com deficiência terão condições de receber educação profissional e tenham **acesso às escolas e recebam uma educação de qualidade**. (D17/L, grifo nosso)*

Fazer que os alunos entendam todos os processos seja eles de gestão ou técnica, pois cada um tem o seu tempo de aprendizagem. (D18/M, grifo nosso)

*Que todos os docentes tenham uma **capacitação completa e material didático específico**. (D19/N, grifo nosso)*

*Acreditar que **todos os educadores desejam trabalhar com pessoas com deficiência**. (D20/M, grifo nosso)*

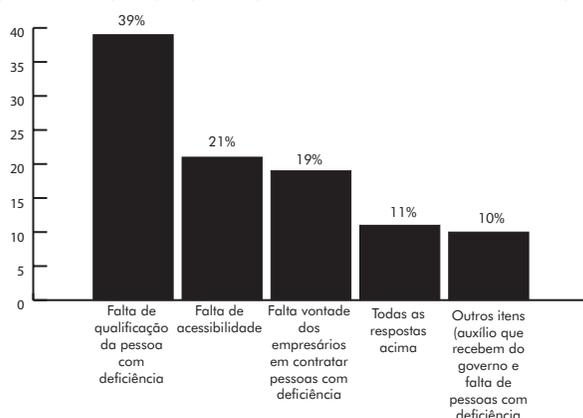
Percebemos, nos depoimentos anteriores, que os participantes estão descrentes em muitas ações relacionadas à educação profissional das pessoas com deficiência. Consideram utopia pensar que as pessoas com deficiência podem fazer tudo como os alunos “sem” deficiência fazem; consideram difícil que a sociedade possa um dia respeitar o aluno com deficiência e valorizar as suas potencialidades de forma integral. Consideram utópico que as empresas e organizações deem as mesmas oportunidades para as pessoas “com” deficiência e as “sem” deficiência, isso está de acordo com o que se constata dentro das organizações, em especial, o pouco número de pessoas com deficiência que assumem cargos de chefias.

Nos depoimentos acima ainda percebemos que os docentes não acreditam que as escolas poderão se tornar 100% acessíveis e que todos os docentes querem e desejam atuar com alunos que tenham algum tipo de deficiência, muitas vezes, o fazem por obrigação ou demanda de seus superiores.

4. Dificuldades dos empresários em cumprir a Lei de Cotas na visão dos docentes pesquisados

Quando questionados sobre quais as principais dificuldades em cumprir a Lei de cotas que obriga a empresa a contratar pessoas com deficiência, aparece como principal item a falta de qualificação das pessoas com deficiência. Esse resultado só comprova o que foi demonstrado no referencial teórico que apresenta o resultado do último Censo Demográfico (2010), o qual demonstra que mais de 60% de pessoas com deficiência possuem o menor nível de escolaridade ou são analfabetos. O gráfico nº 26 evidencia as principais dificuldades que os docentes consideram para que a lei da empregabilidade seja efetivada nas empresas.

Gráfico 26. Dificuldades em cumprir a Lei de Cotas que prevê emprego para pessoas com deficiência (%)



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

Uma das dificuldades para o cumprimento da cota nas empresas acontece pela “falta de pessoas com deficiência”, podemos dizer que existe um paradoxo, pois o último Censo apresenta um número elevado de pessoas com deficiência no Brasil. Aproximadamente 45 milhões de pessoas, ou seja, quase 24% da população brasileira têm algum tipo de deficiência. Esse número dispensa comentários em relação à “falta de pessoas com deficiência” para estarem formalmente no mercado de trabalho. Então, qual seria o motivo de os participantes alegarem “falta de pessoas com deficiência” para cumprir a Lei que obriga de 2% ao máximo de 5% para as empresas terem em seus quadros pessoas com deficiência?

Podemos dizer que existem vários motivos, muitas vezes não levados ao conhecimento público, que dificultam a presença das pessoas com deficiência nas empresas. Os resultados abaixo fazem parte de um estudo que fizemos para complementar dados da pesquisa (Manica, 2011).

Entre as principais barreiras, citamos o resultado obtido no Censo Demográfico de 2010, que apresenta um número elevado de pessoas que possuem algum tipo de deficiência, ou seja, em torno de 45 milhões de pessoas com deficiência, mas esquecemos de registrar que a maioria dessas pessoas não poderá ser computada para a cota de inserção no mercado de trabalho.

Entre os principais motivos que impedem que o empresário possa contratar as pessoas com deficiência para o cumprimento da cota legal podemos citar:

1) Não podemos computar as pessoas que possuem deficiência leve, ou seja, existe um rol de deficiências que estipula quais as deficiências poderão ser consideradas na Lei de Cotas. Somente alguns tipos e graus de deficiência podem ser computados e aproveitados para a cota; normalmente são as de maior grau de comprometimento e que se encontram na classificação expressa no Decreto nº 5.296/2004.

2) As pessoas com deficiência, que se encontram na terceira idade ou já se encontram aposentados, são computadas no Censo dentro dos 45 milhões de brasileiros com deficiência, mas não são pessoas que poderão estar no mercado de trabalho, pois já pararam de trabalhar pela idade avançada.

3) As crianças com deficiência são computadas pelo Censo Demográfico como pessoas com deficiência que vivem no Brasil, mas pela tenra idade não poderão estar no mercado de trabalho e, assim, também não poderão ser incluídas na Lei de Cotas das indústrias.

4) As pessoas com deficiência que recebem o BPC, na maioria, não desejam estar inseridas no mercado de trabalho, seja por falta de compreensão de que ao serem demitidas voltam a receber o benefício, seja por pressão da família que tem medo de perder o que já está certo na complementação da renda familiar, ou ainda por outros motivos não desejam receber o benefício e, com ele, não poderão ingressar no mercado de trabalho.

5) No Censo, estão inseridas as pessoas com deficiência sem escolaridade, quando se sabe que o mercado de trabalho atual exige pessoas com formação técnica e tecnológica, com, no mínimo, o nível básico de educação. Sabemos que o índice de pessoas com deficiência sem escolaridade é elevado, dificultando seu ingresso no mercado de trabalho.

Enfim, de acordo com os resultados obtidos na pesquisa, não podemos pensar que o número que aparece no Censo Demográfico pessoas com deficiências serão as que poderão estar no mercado de trabalho. Assim, se explica a lógica da resposta dada pelos docentes participantes da pesquisa, quando registraram que uma das dificuldades no cumprimento da Lei de Cotas é a “falta de pessoas com deficiência”.

Infelizmente, não existe uma pesquisa que aponte o número de possíveis trabalhadores com deficiência empregáveis, ou seja, quem são as pessoas com deficiência, dos quase 45 milhões expressos pelo Censo, que realmente poderão estar inseridas no

mercado de trabalho e apoiar o cumprimento da Lei de Cotas, seja por Estado, Município ou região.

Quando os docentes foram questionados sobre serem a favor ou contra a inclusão de pessoas com deficiência em turmas regulares da educação profissional, 40% disse que é a favor, desde que os alunos com deficiência tenham o mesmo nível de escolaridade dos demais, bem como os pré-requisitos exigidos pelo curso de educação profissional.

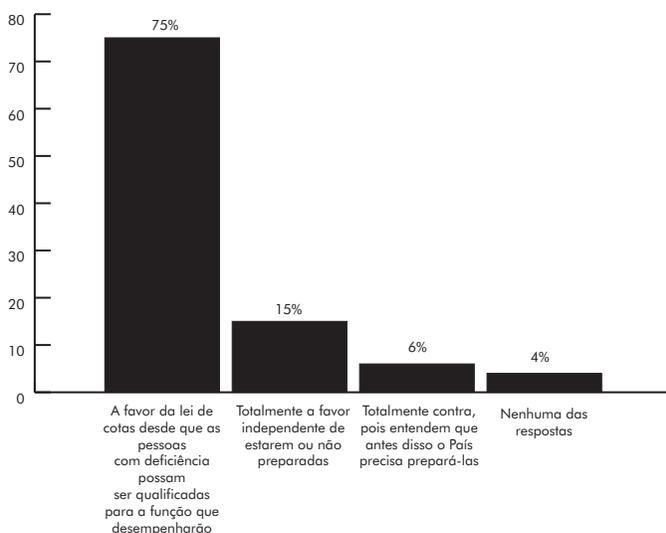
O desejo de todos os docentes pesquisados é que os alunos com deficiência adultos possam ter um nível de escolaridade suficiente ao exigido para frequentar cursos de educação profissional, mas sabemos que é algo difícil na atualidade, pois existe um alto número de pessoas adultas com deficiência que não possuem escolaridade ou são analfabetas. Essas pessoas com deficiência, adultas e analfabetas não encontram espaço nas escolas regulares e, possivelmente, irão para as escolas especiais antes de serem incluídas nas escolas de educação profissional. Caberá assim às escolas especiais trabalharem os pré-requisitos necessários e anteriores à capacitação profissional.

Somados aos 40% citados anteriormente, são 23% os participantes que se declaram contra a inclusão de alunos com deficiência em turmas regulares de educação profissional, pois entendem que esses alunos excluídos pela falta de nível compatível aos demais alunos sem deficiência.

Diante disso, podemos afirmar que a maioria dos docentes expressa dificuldades ou são contra a inclusão de alunos em turmas regulares da educação profissional.

Quando questionados em ser *a favor ou contra a Lei de Cotas* que obriga a empresa a contratar pessoas com deficiência em seus quadros de funcionários, a maioria se mostra favorável, conforme expresso no *Gráfico 27*:

Gráfico 27. Docentes são a favor ou contra a lei que obriga a empresa a contratar pessoas com deficiência? (%)



Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

Na última questão do formulário, foi solicitado aos docentes que listassem, em uma questão de resposta aberta, os maiores entraves para atuar com alunos com deficiência no que diz respeito à inclusão nas escolas ou à inclusão nas empresas.

Optamos em revelar os dados por meio de um quadro em que os dois itens poderão ser observados paralelamente. Assim, de um lado estão os registros dos maiores entraves/dificuldades para realizar a inclusão nas escolas do Senai (A) e, no outro lado do quadro, se encontram os maiores entraves/dificuldades para incluir as pessoas com deficiência no mercado de trabalho (B).

A seguir, na divulgação dos principais registros dos participantes quanto às dificuldades/entraves de fazer a inclusão nas escolas e nas empresas, a registramos, em **negrito**, algumas categorias sobre quais são os principais pontos citados pelos docentes.

Esses pontos assinalados e categorias registradas em **negrito** serão utilizadas no cruzamento das respostas oferecidas pelo segmento dos

gestores, os quais também responderam a essa questão aberta, para que, no final deste livro apresentemos a conclusão e as sugestões.

Quadro 4: Entraves e dificuldades de inclusão nas “escolas” e nas “empresas”. A partir dos registros dos docentes participantes*

A – Entraves/dificuldades de inclusão nas escolas	B – Entraves/dificuldades de inclusão nas empresas
<p><i>A mudança de paradigmas ainda é uma barreira. (D1/A, grifo nosso)</i></p> <p><i>Falta de aparatos tecnológicos como computador e lousa digital. (D2/A, grifo nosso)</i></p> <p><i>Ausência de escolaridade. (D3/A, grifo nosso)</i></p> <p><i>Dificuldades de cognição por parte dos deficientes com atraso mental. (D4/B, grifo nosso)</i></p> <p><i>Formação de autoestima e concepções de que as limitações físicas não são impedimentos para novos aprendizados. (D5/B, grifo nosso)</i></p> <p><i>Participação efetiva da família, para o apoio das novas conquistas. (D6/C)</i></p> <p><i>Encontrar alunos que estejam dispostos a buscar conhecimento e, de certa forma, outras oportunidades, por isso a quantidade de alunos acaba não sendo suficiente nem para fechar uma pequena turma. (D7/D, grifo nosso)</i></p> <p><i>Capacitação dos docentes para atender ao público com deficiência, pois cada tipo de deficiência requer um treinamento específico. (D8/E, grifo nosso);</i></p> <p><i>Limitações para adequar a estrutura física das escolas, no nosso caso a utilização de bancadas e oficinas por alunos cadeirantes ou cegos. (D9/D, grifo nosso)</i></p>	<p><i>A falta de acessibilidade nas empresas. (D1/A, grifo nosso)</i></p> <p><i>O BPC/INSS. (D2/A, grifo nosso)</i></p> <p><i>A preparação do corpo funcional para acolher sem preconceito o novo colaborador. (D3/B, grifo nosso)</i></p> <p><i>Falta treinamento das empresas para capacitar os colaboradores em cursos de Libras, legislação e outros. (D4/C, grifo nosso)</i></p> <p><i>Ausência de credibilidade de acreditar que os deficientes podem desenvolver atividades produtivas. (D5/C, grifo nosso)</i></p> <p><i>Falta de aceitabilidade por parte da empresa. (D6/D, grifo nosso)</i></p> <p><i>Faltam adequar os colaboradores com deficiência nos lugares corretos para os quais foram preparados. (D7/D)</i></p> <p><i>As empresas dão preferências a deficiente com poucas limitações. (D8/E)</i></p> <p><i>Falta de crença no potencial dessas pessoas. (D9/E, grifo nosso)</i></p> <p><i>Preconceito em relação ao diferente. (D9/E, grifo nosso)</i></p> <p><i>Subestimação da capacidade dos sujeitos deficientes, em razão das limitações físicas ou psíquicas. (D10/F)</i></p>

<p>Recursos didáticos insuficientes para uso de todas as turmas. (D10/E, grifo nosso) Número de docentes insuficientes para conciliar as atividades da escola com a necessidade de planejamento, de recursos e meios para implementação das turmas de alunos com deficiência. (D11/F, grifo nosso) Mais nivelamento. Ainda precisamos qualificar melhor os docentes do Senai. (D12/F, grifo nosso)</p> <p>Nível de escolaridade diferenciado entre os alunos. (D14/G, grifo nosso)</p> <p>Metodologia personalizada para alunos com deficiência; qualificação profissional individual dos docentes envolvidos; materiais didáticos diferentes. (D15/G, grifo nosso)</p> <p>Maior conhecimento por parte da sociedade quanto à legislação, uma política mais eficaz em relação ao preparo dos alunos nas escolas regulares. (D16/H)</p> <p>Falta de acessibilidade de estrutura físicas das escolas, metodológicas e de ambientação pedagógica. (D17/I, grifo nosso) Medo da perda de benefício do INSS pelas famílias. (D18/J)</p> <p>Falta de fiscalização do governo. (D19/J) Incluir o aluno sem o pré-requisito exigido é sacrificar o professor e também o aluno, este deve ser tratado com respeito. (D20/K, grifo nosso)</p> <p>Avaliação do material didático e revisão das tarefas e atividades. (D21/L, grifo nosso)</p> <p>As escolas não possuem infraestruturas para estes alunos. (D21/L, grifo nosso)</p>	<p>Descumprimento da lei em razão das brechas para criação de outros mecanismos de “contratação” por parte das empresas. (D11/G, grifo nosso)</p> <p>Falta fiscalização das normas e falta de pessoas qualificadas. (D12/H, grifo nosso)</p> <p>Os empregadores preferem pagar multas a correr o risco de empregar pessoas com deficiência. (D13/I, grifo nosso)</p> <p>Falta divulgação perante as empresas para que estas saibam que o Senai trabalha com este público. (D14/J, grifo nosso) Alguns deficientes não são comprometidos e não têm postura profissional. (D15/I)</p> <p>Qualificação dos colaboradores internos em avaliar e treinar os deficientes. (D16/J, grifo nosso)</p> <p>Os empresários preferem contratar outras pessoas a pessoas com deficiência. (D17/K)</p> <p>As pessoas com deficiência possuem formação acadêmica inferior á que as empresas buscam. (D19/M)</p> <p>Desconhecimento da legislação por parte dos empresários. (D20/N, grifo nosso)</p> <p>Falta de incentivo fiscal que favoreça o empresário na contratação de pessoas com deficiência. (D21/O, grifo nosso) Preconceito dos empresários. (D23/P)</p> <p>Falta um cadastro centralizado das pessoas com deficiência com dados que iriam facilitar as seleções e empregabilidades. (D24/Q, grifo nosso)</p>
---	--

<p>Déficit escolar (formação básica) dos alunos. (D22/M)</p> <p>Maior capacitação dos funcionários, pois a escola toda deve estar engajada nesta caminhada. (D23/N, grifo nosso)</p> <p>Falta de informação do aluno sobre a escolha do curso. (D24/O)</p> <p>Maior tempo de planejamento das aulas; agente pedagógico com conhecimento e capacitação dos deficientes. (D25/O, grifo nosso)</p> <p>Apropriar a importância da inclusão na gestão das escolas. (D25/P, grifo nosso)</p> <p>Incentivo para as pessoas com deficiência estarem dispostas a se profissionalizar. (D26/Q, grifo nosso)</p> <p>Falta de confiança das pessoas com deficiência no seu próprio potencial de aprendizado. (D27/R)</p> <p>Falta nivelamento educacional. (D28/R, grifo nosso)</p> <p>A oferta de cursos por algumas escolas que não condiz com o perfil do aluno com deficiência. (D29/S, grifo nosso)</p>	<p>As pessoas com deficiência não possuem o mesmo método e resultados de produção em relação aos outros. (D25/R, grifo nosso)</p> <p>As pessoas com deficiências nem sempre são qualificadas e comprometidas. (D25/Q, grifo nosso)</p> <p>Falta conhecimento das empresas sobre o que irão se beneficiar em contratar pessoas com deficiência. (D26/R, grifo nosso)</p> <p>Preconceito de que essas pessoas não são capazes e prejudicam a produtividade da empresa. (D27/S, grifo nosso)</p> <p>Falta acessibilidade do transporte e vias públicas, faltam meios para se locomover com segurança e independência ao seu local de trabalho. (D28/S, grifo nosso)</p> <p>Falta de vontade dos empresários, que desconhecem o potencial destes profissionais. (D29/S, grifo nosso)</p>
--	--

Fonte: Banco de dados da pesquisa, 2012

* Em negrito, “grifo nosso”

Evidenciamos que os “*principais entraves ou as principais dificuldades*” descritas pelos docentes e que foram citados sobre ambos os espaços analisados, ou seja, tanto no espaço destinado ao levantamento das dificuldades de inclusão na empresa, quanto nas dificuldades da inclusão nas escolas, são: falta de acessibilidade; o benefício recebido pelos alunos com deficiência (BPC); ausência ou pouca escolaridade dos alunos com deficiência; falta de tecnologia; aceitabilidade da PcD; preconceito; crença nos va-

lores da PcD; descumprimento das leis e falta de fiscalização; recursos indisponíveis; perfil da PcD como inadequado tanto para capacitação quanto para empregabilidade; sensibilidade; oferta de cursos relacionados ao mercado e, conseqüentemente, falta de funcionários com deficiência capacitados.

Os “*principais entraves e dificuldades em fazer a inclusão*”, itens que foram supracitados, se referem à análise das categorias evidenciadas a partir das respostas geradas sobre os dois espaços analisados, tanto a empresa quanto a escola. Os docentes participantes fizeram a análise separadamente e, por isso, a seguir a descrição será devidamente por espaço citado.

Após a apresentação dos resultados dos três segmentos (alunos com deficiência, gestores que atuam com ações de inclusão e docentes que ministram cursos de educação profissional para alunos com deficiência), se passa à “explicitação dos objetivos propostos na pesquisa em relação a cada um dos segmentos”.

O capítulo a seguir tem como objetivo demonstrar ao leitor a “categorização” e as “conclusões” obtidas pela análise das respostas de cada segmento separadamente, ou seja, as categorias significativas que foram criadas a partir da apresentação das respostas dos três segmentos participantes (alunos, gestores e docentes).



CAPÍTULO 4

RESULTADOS FINAIS: CATEGORIAS QUE DEMONSTRAM O QUERER DOS DOCENTES, GESTORES E DOS PRÓPRIOS ALUNOS COM DEFICIÊNCIA

Apresentamos, inicialmente, três grandes resultados, que foram analisados no capítulo anterior e serão categorizados. Os três resultados são nomeados como:

- Os limites e as possibilidades da inclusão na educação profissional: visão dos *“alunos com deficiência”*.
- Os limites e as possibilidades da inclusão na educação profissional: visão dos *“gestores que atuam na coordenação de ações de inclusão”*.
- Os limites e as possibilidades da inclusão na educação profissional: visão dos *“docentes que atuam com alunos com deficiência”*.

Cabe aqui registrar que a Figura 1, que trata da lógica da pesquisa deve ser levada em consideração para compreender os resultados finais que serão apresentados a seguir.

A partir da análise de cada resultado obtido e das suas categorias significativas é que cruzamos os dados gerados e chegamos aos limites e as possibilidades de fazer a inclusão nessa modalidade de educação.

para chegarmos à síntese das categorias significativas de cada segmento participante relacionando-a aos objetivos propostos, foi necessário, após a geração dos dados, seguir alguns passos:

1) “Transcrição dos relatos” das gravações obtidas no momento da pesquisa *in loco*, bem como os “registros” obtidos a partir dos formulários de pesquisa e entrevista semiestruturada (para os alunos).

2) “Organização dos dados obtidos por questão formulada”, fazendo a compilação das respostas, bem como o percentual por segmento pesquisado e, ainda, calculamos o percentual de cada resposta evidenciada por segmento participante.

3) “Análise dos dados e das respostas, por segmento participante”. Esse capítulo contou com o apoio de referenciais teóricos, registros dos participantes e das experiências pessoais dos autores para dar sustentabilidade à análise.

4) “Escolha e análise das categorias significativas” por segmento participante, a partir do objetivo relacionado aos limites/possibilidades da inclusão. Esse capítulo reunirá a síntese de cada segmento participante por objetivo proposto na pesquisa, apresentando a análise das categorias.

5) A partir do agrupamento das respostas dos três segmentos, fizemos um cruzamento, agrupando as “unidades significativas da pesquisa de cada segmento”. Nesse momento, o leitor obterá a visibilidade das categorias significativas que se cruzam por segmento participante.

6) Finalmente, após a análise das respostas, a indicação categorial por segmento, o cruzamento das categorias significativas referentes aos dois grandes objetivos da pesquisa, chegamos às “sugestões que poderão influenciar as políticas públicas” relacionadas ao tema.

Dando prosseguimento, após a redação dos três primeiros itens retrocitados, a partir desse momento, apresentamos o item quatro, relacionado à escolha e à análise das categorias por segmento participante, agrupando as “unidades significativas da pesquisa”, a partir dos objetivos da pesquisa.

As categorias apresentadas a seguir concretizam a imersão dos autores na geração dos dados e, de forma particular, no agrupa-

mento desses. A partir desse momento, se integram todas as unidades em uma descrição que se complementa com a experiência vivida pelos pesquisadores, autores deste livro, que são: os relatos dos participantes e o referencial teórico produzido nesta pesquisa.

1. Descrição a partir da análise dos gráficos gerados: categorias relacionadas aos limites e possibilidades em realizar a inclusão na educação profissional por segmento participante da pesquisa

Os autores buscaram, na pesquisa realizada, alcançar as categorias significativas relacionadas aos limites e às possibilidades de fazer a inclusão na educação profissional na visão dos participantes. Este capítulo reunirá a síntese de cada segmento (alunos, gestores e docentes) *separadamente*. A seguir, a partir dos resultados analisados, apresentamos as devidas categorias significativas relacionadas ao objetivo, oriundos das respostas do segmento “alunos com deficiência”.

1.1 Análise das categorias relacionadas aos limites e às possibilidades da inclusão, geradas com base na visão dos alunos com deficiência

As principais categorias que estão relacionadas aos limites e às possibilidades de realizar a inclusão na educação profissional, na visão dos alunos com deficiência, podem ser descritas como: a) estudar junto a seus pares (tanto em escolas ou turmas); b) são contra o fechamento das escolas especiais; c) ele também deseja escolher a escola que vai estudar; d) entendem que as escolas devem ser acessíveis; e) acreditam que não existem fiscais do trabalho em número suficiente para analisar as empresas sobre a legislação de inclusão, em especial a Lei de Cotas; e, ainda, f)

trabalho digno é um direito das pessoas com deficiência. Vejamos a descrição de cada uma das categorias citadas:

Os alunos com deficiência preferem estudar em escolas onde a turma de colegas seja composta por pessoas com deficiência

Essa categoria nos reporta à necessidade de repensar a prática escolar inclusiva e como as respostas influenciam diretamente na área da educação, indicando as escolas que atendem a esses alunos adultos que não desejam estar incluídos em escolas regulares ou que preferem estudar com seus pares.

A grande afirmação por parte daqueles que radicalizam a inclusão é que, muitas vezes, os alunos com deficiência nunca conheceram a inclusão, pois é uma experiência nova e sempre estiveram em escolas segregadas. Assim, se as escolas regulares não os aceitavam desde a mais tenra idade, como agora desejar que todas as pessoas com deficiência, de uma hora para a outra, decidam pela participação em turmas regulares.

Inclusão é fato, disso ninguém duvida, mas nada impede que esta aconteça aos poucos, sem radicalismo e imposição. As escolas especiais deixarão de existir não por força legal, mas gradativamente, por uma opção da sociedade que passará a perceber que estas escolas especiais não teriam mais papel significativo a desempenhar. Enquanto a família, ou os próprios alunos com deficiência, ainda procurarem as escolas especiais, é porque as escolas regulares não oferecem o que os alunos desejam.

Percebemos que todos os participantes da pesquisa desejam a inclusão, almejam e idealizam que esta seja uma realidade nas escolas, mas, antes que ela seja concretizada como única possibilidade aos alunos com deficiência, será necessário analisar a trajetória histórica dos alunos com deficiência e compará-la à história dos alunos sem deficiência.

A deficiência, por muito tempo, foi fator de exclusão social. A era da inclusão é algo novo e não podemos descartar adultos

com deficiência que não tiveram acesso à escola regular e continuarão não tendo, pela sua idade e pelo tipo da sua deficiência.

A imposição da inclusão em sentido radical, como algo único para as escolas atenderem às pessoas com deficiência, pode ser uma utopia. Essa inclusão até poderá ser viável, mas é preciso adequá-la para os adultos que não tiveram acesso à escola. Vale citar Carvalho, estudiosa na área da inclusão e responsável pelo livro *Escola inclusiva a reorganização do trabalho pedagógico*, quando diz:

Não acredito em receitas e temos experiências de que elas não dão certo, sejam como impostas ou como propostas a serem implementadas, mecanicamente, sem crítica. Do ponto de vista ético, precisamos reconhecer as consequências de práticas inclusivas por decreto ou por imposição daqueles que detêm o poder e autoridade, inclusive de verbas. Entendo que as relações dialógicas que conduzam ao consentimento de algo que se constrói e se substantiva de dentro para fora do sujeito, são imprescindíveis. (Carvalho, 2008, p. 48)

Os alunos com deficiência preferem estudar em turmas em que o nível de escolaridade é parecido com os deles

As turmas de educação profissional de alunos com deficiência que sejam inclusivas no sentido radical terão que ser contrárias a exigência dos alunos possuírem os pré-requisitos alinhados para determinado curso profissional.

Como já foi descrito na análise dos dados, mais de 60% das pessoas com deficiência não possuem o fundamental completo. “Em 2010 havia, ainda, grande parte da população sem instrução e fundamental completo, num total de 61,1% das pessoas com deficiência” (Brasil. SDH, 2012b, p. 17).

Compreendemos o motivo dos participantes desejarem estar inseridos em turmas de alunos em que o nível de escolaridade seja parecido com o deles. Eles sentem que estar em uma turma

que os colegas possuem maior nível de escolaridade, poderá inferiorizá-los e isso não é o desejo da PcD que, normalmente como adulto, já foi amplamente discriminada em sua trajetória de vida. Isso também não é objetivo de uma educação que se mostra de qualidade e ao alcance de todos.

Os alunos com deficiência são contra a extinção ou o fechamento das escolas especiais

O número de participantes que não desejam o fechamento das escolas especiais é extremamente significativo: são mais de 90% como podemos perceber na análise realizada no capítulo anterior.

Vários depoimentos dos alunos participantes expõem as justificativas para essa preferência. Vale o registro de que essa questão de “extinguir ou não as escolas especiais” tem sido discutida em grandes pautas sobre pessoas com deficiência. Existe forte corrente que entende que estas instituições devam ser fechadas; outra corrente que luta por novos papéis para estas instituições e que deseja a permanência delas.

Nesta pesquisa, ficou claramente evidenciado que os alunos com deficiência participantes desejam a permanência das escolas especiais e sugerem novos desafios para estas escolas. Citam o significado dessas escolas em suas trajetórias de vida escolar e explicitam o desejo de que as escolas especiais permaneçam atuantes e vivas no cenário educacional e social.

Uma subcategoria que visualizamos é designada como: “escolas especiais são necessárias”. A permanência das escolas especiais é uma opção clara dos alunos participantes.

Consideram necessária a existência da escola especial para acolher a PcD que, muitas vezes, não encontra espaço na escola regular. Citam ainda que, as escolas especiais, são necessárias para trabalhar o desenvolvimento clínico dos alunos, pois muitas dessas instituições possuem equipes de multiprofissionais, o que nem sempre é uma realidade nas escolas regulares.

O aluno com deficiência deseja escolher a escola que deseja frequentar

A quarta categoria, advinda das análises quanto ao aluno escolher o tipo de escola que deseja frequentar. Os alunos deixaram nítido, nos registros e nas vozes relatadas na pesquisa, que esta escolha precisa ser do próprio aluno com deficiência.

Defendem que, tanto as escolas especiais quanto a escola inclusiva devem existir, mas que a escolha deve ser exclusivamente do aluno com deficiência. A opção de estar ou não na escola profissional inclusiva deve levar em consideração uma consulta prévia ao aluno com deficiência que terá o direito de conhecer e conviver com ambas as escolas, desfrutar do ambiente, ficar na escola por algum tempo e ter o direito de decidir.

Fica claro na análise dos depoimentos dos alunos que esta escolha deve ser pessoal ou familiar, antes de ser a escola idealizada pelos pais, determinada pelo governo, deve ser a escola escolhida pelo aluno com deficiência.

Essa vontade de ser o autor da escolha sobre o tipo de escola que irá frequentar foi uma manifestação que apareceu em vários registros, entre estes: *“O aluno tem direito de escolher que escola ele quer frequentar. Essas escolas (se referindo às especiais) lutam mais pelo direito dos deficientes”* (A 10/L).

Nenhum dos alunos participantes se posicionou contra a escola inclusiva, mas pedem que *estas estejam preparadas para o aluno “sem” e “com” deficiência e que a escola inclusiva não seja a “culpada” pela extinção das especiais*, que uma complemente a outra.

As escolas devem ser acessíveis

Como quinta categoria, os alunos indicam que todas as escolas devem estar acessíveis para receber o aluno com deficiência, especialmente as escolas regulares que ainda deixam a desejar.

Os alunos não querem que as escolas regulares inferiorizem o aluno com deficiência, pois se uma escola não tiver condições

físicas, estruturais, atitudinais, emocionais e outras, para receber o aluno com deficiência, esta escola poderá promover situações constrangedoras que a PcD não deseja passar.

As escolas precisam ser totalmente acessíveis em todos os aspectos e não apenas arquitetonicamente. Para isso, será necessário que se façam investimentos, não apenas estruturais, mas em outros tipos de acessibilidade como a comunicacional, a acessibilidade atitudinal, a acessibilidade metodológica e, outros tipos¹⁸.

Não existe uma forte fiscalização das leis relacionadas à inclusão

Como sexta categoria, os alunos com deficiência entendem que existem leis que favorecem as pessoas com deficiência, mas que não existe fiscalização dessas leis. O Brasil é um país que possui uma gama de leis e políticas afirmativas para as pessoas com deficiência, no entanto não existe uma forte fiscalização. Isso fica claro no registro de um dos alunos quando foi solicitado que deixasse um recado para a Presidente do Brasil: *“Presidenta, quero que tenha mais acessibilidade nas escolas e nas instituições para as pessoas com deficiência e também quero que tenha uma fiscalização maior das leis que favorecem os direitos com os mesmos”* (A3/R).

Os alunos entendem que, a partir de uma intensiva fiscalização das leis em prol dos direitos da PcD, essas poderão ser cumpridas.

A solicitação do aluno à Presidente pode ser uma alternativa positiva, mas para isso se faz necessário o preenchimento de fiscais do trabalho em número suficiente para fazer as devidas autuações.

O próprio Ministro do Trabalho, ao ser entrevistado, assumiu que existe um déficit na contratação de auditores fiscais do trabalho. *“É verdade que temos um déficit muito grande, inclusive a presidenta Dilma autorizou a realização de concurso público para*

18. Conceitos expressos pelo autor Romeu Sasaki em seu texto que trata dos tipos de acessibilidade.

a admissão de novos auditores, para que possamos cumprir esse fato importante que é a fiscalização”, disse o Sr. Manoel Dias (2013).

Trabalho digno é um direito das pessoas com deficiência

Finalmente, quando os alunos foram solicitados a deixar um recado ao empresário, ou ao patrão da empresa onde trabalharam ou desejam trabalhar, muitas foram as solicitações registradas.

Trabalho decente está na agenda da OIT, no entanto, o Brasil ainda está longe de ter trabalho digno para todos os cidadãos. A partir da Lei que obriga a empresa a contratar pessoas com deficiência, que foi regulamentada pelo Decreto nº 3.298/1999, houve aumento significativo das pessoas com deficiência no mercado de trabalho: “Segundo dados do governo, de 300 mil a 700 mil pessoas com deficiência estão inseridas no mercado de trabalho” (Movimento Down, 2013) e isso é resultado da Lei de Cotas: Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991, art. 93, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência e dá outras providências à contratação de portadores de necessidades especiais.

Art. 93. A empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com beneficiários reabilitados, ou pessoas portadoras de deficiência, na seguinte proporção: Até 200 funcionários 2%; de 201 a 500 funcionários 3%; de 501 a 1000 funcionários 4% e, de 1001 em diante funcionários 5%. (Brasil, 1991b)

Um dos desejos expressos pelos alunos com deficiência pesquisados, é o desejo de ter oportunidade de trabalho digno e com carteira assinada, bem como desejam que o empresário acredite no potencial que carregam, dando-lhes garantias de empregabilidade. Dois dos depoimentos demonstram a vontade em relação ao trabalho, são eles:

Já que toda empresa é obrigada a ter um quadro de pessoas com deficiências, vamos aprimorar esta questão e dar valor aos diversos tipos de deficiência. Todo mundo merece uma oportunidade para mostrar o seu talento seja ele qual for. Portanto, nada de exclusão quanto a esta questão de ser ou não uma PcD. (A1/J)

O deficiente, em sua grande maioria, tem uma vantagem para com aqueles que não possuem nenhuma deficiência ele não relaxa, pois não há mais espaços para erros. Aonde eu passo pelas empresas escuto dizer que os melhores colaboradores são os que possuem deficiência, pois procuram a perfeição no que fazem. Mesmo assim a realidade nos conta que o índice de desemprego para o deficiente é gigantesco. (A2/R)

A partir das respostas dos alunos com deficiência já consolidadas e analisadas, passamos a analisar as respostas de outro segmento designado como “gestores”, os quais coordenam ações de educação profissional para pessoas com deficiência nos Estados selecionados para a pesquisa.

1.2 Análise das categorias relacionadas aos limites e às possibilidades da inclusão, geradas com base na visão dos gestores que atuam na coordenação estadual na área da inclusão

Após os passos descritos no início deste capítulo de *como chegamos aos resultados das categorias*, a partir de agora o leitor terá acesso às categorias significativas relacionadas aos limites e as possibilidades de fazer a inclusão na educação profissional na *visão dos gestores*.

Emergem da análise das respostas sobre esse objetivo de pesquisa as seguintes categorias: a) dificuldade em inserir as pessoas com deficiência nas empresas; b) dificuldade de realizar a inclusão na prática das escolas profissionais; c) utopia na capacitação dos alunos com deficiência na educação profissional; d) gestores

consideram viável “fechar” turmas somente de alunos com deficiências; e) o real na capacitação dos alunos com deficiência na educação profissional; f) o ideal na capacitação dos alunos com deficiência na educação profissional; g) a necessidade da existência das escolas especiais; h) a necessidade em organizar turmas fechadas para cumprimento da Lei de Cotas; i) a falta de perfil da PcD para sua inserção no mercado de trabalho; e j) consideram difícil incluir pessoas com deficiência na educação profissional. Passamos a detalhar cada uma das categorias aqui citadas.

É difícil incluir pessoas com deficiência na educação profissional

Os gestores consideram difícil o aluno *com* deficiência participar da capacitação em uma mesma turma de alunos *sem* deficiências. Normalmente a educação profissional, normalmente, acontece na fase da adolescência, ou na fase adulta dos alunos com deficiência e muitos, que procuram essa modalidade, estão entre os que não possuem nível de escolaridade como os demais alunos sem deficiência.

As dificuldades são geradas pela falta dos requisitos para o curso ou mesmo a falta de escolaridade necessária para o curso, sobrando como opção os cursos básicos com carga horária menor e não os cursos pesquisados e inseridos na modalidade de aprendizagem industrial.

Mais de 60% das pessoas com deficiência não passaram do nível básico da escolaridade ou são analfabetos (dados do último Censo) e a dificuldade pela recepção da teoria ministrada nos cursos ou mesmo a prática dos laboratórios nem sempre se dá satisfatoriamente nem para o aluno, nem para o docente.

Falta de perfil da Pessoa com Deficiência para sua inserção no mercado de trabalho

Outra categoria que justifica a dificuldade da inclusão, é a falta de perfil mínimo para ingresso nos cursos de educação profissional. É necessário ter uma demanda com o perfil mínimo exigido pelo curso de turmas regulares, ter sala de recursos apropriada, laboratórios para a prática totalmente adaptados e turmas com número reduzido de alunos.

Os gestores indicam que, fazer inclusão, não é algo simples ou que aconteça “de cima para baixo”, com imposições governamentais incabíveis. Abaixo o texto que expressa um trecho do livro de uma estudiosa na área da inclusão que, em muitos momentos, parece estar em acordo com a opinião dos gestores aqui identificados ao se referir à inclusão imposta.

Sabemos que as discussões em torno de ideias e de ideais podem retardar seu processo de implementação, mas sabemos também, que se não forem devidamente analisados e assumidos, poderão ser rejeitados ou realizados sem a manifestação do desejo de fazer acontecer, com êxito.

Não acredito em receitas e tenho experiências de que elas não dão certo, sejam como impostas ou como propostas a serem implementadas, mecanicamente, sem crítica. Do ponto de vista ético, precisamos reconhecer as consequências de práticas inclusivas por decreto ou pela imposição daqueles que detêm poder e autoridade, inclusive de verbas. Entendo que as relações dialógicas que conduzam ao consentimento de algo que se constrói e se substantiva de dentro para fora do sujeito, são imprescindíveis. (Carvalho, 2008, p. 49)

Necessidade em organizar turmas fechadas para cumprimento da Lei de Cotas

Devido à dificuldade de ser feita a inclusão na prática da educação profissional, surge outra categoria que se refere a necessidade em organizar turmas ‘fechadas’ de alunos com deficiências.

Na visão dos gestores, em muitos momentos, eles necessitam organizar turmas de alunos em que todos tenham alguma deficiência, ou seja, todos os alunos possuam características e perfis parecidos para cumprirem demandas emergenciais, oriundas da indústria.

A Lei das Cotas (Lei nº 8.213/1991) é algo que tem estado em pauta nos grandes debates públicos. O segmento das pessoas com deficiência não quer que ela seja alterada e muito menos flexibilizada. É preciso reconhecer que tal Lei trouxe significativas alterações no mundo do trabalho, quando exigiu que a mão de obra dos empregados contemplasse também pessoas com deficiência nos quadros de colaboradores das indústrias.

A Secretária da Secretaria das Mulheres do Estado de Alagoas, e na época Deputada Federal, senhora Rosinha da Adefal, coordenou um seminário para discutir o tema da Lei de Cotas, alegando que, após a sanção da Lei de Cotas para deficientes (8.213), em 1991, várias propostas foram apresentadas no Legislativo na tentativa de flexibilizar as cotas, sob o argumento de que faltam pessoas com deficiência qualificadas para o mercado de trabalho. Rosinha da Adefal, que é deficiente física, teceu um registro significativo sobre o assunto relacionado à Lei de Cotas: “Poderão ser apresentados estudos e analisadas propostas de melhoria desta ação afirmativa, cuja flexibilização, sem uma prévia e detida reflexão, muito nos preocupa” (Adefal, 2013).

Flexibilizar, nesse caso, seria buscar alternativas que possam alterar o dispositivo da lei que obriga as empresas, em determinado percentual, a empregar pessoas com deficiências.

Por outro lado, o segmento das pessoas com deficiência é contrário a qualquer tipo de flexibilização, pois isso poderia gerar

o desemprego e o descompromisso das empresas quanto à empregabilidade desse segmento.

Desta forma, fica difícil o cumprimento da cota, pois se não existem um mínimo de pessoas com deficiência com escolaridade, como fazer a inclusão e preparação para um mundo do trabalho que está muito mais exigente do que em épocas passadas.

Necessidade da existência das escolas especiais

Uma terceira categoria, oriunda da análise das respostas do segmento dos gestores, diz respeito à existência das escolas especiais. Os gestores consideram importante a existência das escolas especiais e são totalmente contra a sua extinção.

Muitos foram os fatores assinalados pelos gestores para justificar a existência dessas escolas. Os gestores consideram que essas escolas podem auxiliar a educação profissional e serem parceiras para que trabalhem os pré-requisitos necessários que antecedem a inclusão do aluno na educação profissional.

Os gestores consideram que, pela falta de escolaridade das pessoas com deficiências e pela falta de pré-requisitos para a educação profissional, as ONGs, institutos como Ines e IBC, bem como as escolas especiais poderiam ser parceiros na preparação e no acompanhamento não apenas na educação profissional, como também nos locais de trabalho, exercendo funções primordiais, especialmente relacionadas aos pré-requisitos necessários para que a PcD possa exercer seu trabalho com dignidade.

Nesse caso, o foco das escolas especiais poderia mudar, mas jamais ser inexistente. Essas escolas especiais fariam aquilo que a escola profissional não sabe fazer e que a escola regular não fez, seja alfabetizando o adulto com deficiência, seja aumentando seu nível de escolaridade.

Os gestores consideram que as escolas profissionais existentes não estão aptas a receber o aluno com deficiência sem escolaridade e que, mesmo que os docentes se esforcem para capacitá-los, sentem

receio de não estarem conseguindo avançar no conhecimento necessário para a empregabilidade compatível com a atual indústria.

As escolas especiais possuem professores qualificados nas áreas das deficiências e esses poderiam apoiar e acompanhar a capacitação profissional, bem como orientar os docentes e os futuros chefes de trabalho em como tratá-los ou como adequar ou adaptar postos de trabalhos condizentes a cada tipo de deficiência (ergometria).

A trajetória da meta quatro do Plano Nacional de Educação sobre a extinção das escolas especiais tem tomado espaços na época atual, no entanto, ninguém se preocupou em perguntar aos docentes, aos gestores e aos próprios alunos com deficiência se desejam a permanência de tais escolas e, algumas políticas passaram a desejar a exclusão das escolas especiais, sem perguntar às pessoas que realmente interessa.

O ideal na capacitação dos alunos com deficiência na educação profissional

A quinta categoria oriunda dos gestores participantes está relacionada ao *ideal* na educação profissional para capacitar alunos com deficiência. Entre os principais itens considerados como ideais, citamos: programas sistematizados; realização de turmas totalmente inclusivas; perfil da PcD alinhadas à demanda do mundo do trabalho; existência de um perfil docente para atuar com deficientes; formação docente; adequação de materiais didáticos e pedagógicos; crença docente das possibilidades dos alunos; envolvimento da equipe gestora; certificação sempre pela competência dos alunos; inclusão em todas as escolas; crença das pessoas com deficiências por parte dos empresários.

Vale ressaltar que aqui, nesta pesquisa quando citarmos “ideal”, estamos nos referindo àquilo que os gestores *desejam* que aconteça, mesmo sabendo que ficará apenas no plano do “idealismo”, embora eles pareçam demonstrar que isso não será impossível de acontecer.

O real na capacitação dos alunos com deficiência na educação profissional

Logo em sequência, surgem alguns itens relacionados diretamente à questão do que é *real e possível* de ser incorporado na educação profissional com alunos com deficiência. Aqui, nesse caso, passam a registrar aquilo que entendem que é possível ser feito na educação profissional para pessoas com deficiência.

Vários foram os itens assinalados pelos gestores participantes, entre os mais citados e mais significativos evidenciamos: possibilidade das pessoas com deficiências serem incluídas na educação profissional regular, desde que a educação básica regular faça o seu papel na qualificação dessas pessoas ou que as escolas especiais oportunizem a esses alunos a apropriação dos pré-requisitos necessários para a educação profissional.

Outros itens citados, que consideram real e possível de serem realizados na educação profissional, são: desejo de que os alunos tenham todas as condições de acessibilidade, desde que existam investimentos financeiros e técnicos por parte do governo; preparação do docente por meio de cursos ou seminários promovidos pelo Estado, escolas e indústrias acessíveis desde que os governantes façam as leis e os regulamentos serem cumpridos, tanto as relacionadas à legislação da acessibilidade urbana, quanto também à acessibilidade escolar.

Os gestores consideram uma possibilidade real a preparação do aluno para o mercado de trabalho, desde que: exista um conjunto de políticas públicas que possa extrapolar a redação da legislação e, verdadeiramente, ser colocada em prática; que os empresários promovam a real inclusão e, para isso, precisarão estarem sensibilizados e serem conhecedores do domínio e da qualificação das pessoas com deficiência que deverão “somar” junto aos demais colaboradores.

É possível ainda reverter o quadro de falta de escolaridade ou baixa escolaridade das pessoas com deficiências, desde que o governo assuma políticas de educação, não apenas no ensino regular, mas, também, qualificação nas próprias empresas e laboratórios de aprendizagem. É ainda possível a melhora nos transportes públicos que, na maioria, ainda são inacessíveis.

Enfim, como o leitor pode perceber os itens assinalados pelos gestores como possíveis de serem concretizados na educação profissional, no que se refere aos alunos com deficiência, sempre vêm acompanhados das palavras “desde que”, demonstrando que mesmo que algo seja possível, sempre depende de um antecedente (desde que), tornando a ação, muitas vezes, difícil de ser concretizada, mesmo sendo considerada viável.

Os gestores consideram viável “fechar” turmas somente de alunos com deficiências

Quando existir uma demanda emergencial, sem saída, para capacitação em turmas regulares, os gestores consideram possível organizar turmas “fechadas” de alunos com deficiência. Poderá ser realizada a contratação de professores auxiliares para apoiar as turmas onde existam alunos com deficiência.

Organizar turmas somente compostas por alunos com deficiência tem sido uma estratégia usada pelos gestores das escolas sempre que exista uma demanda empresarial, bem como a necessidade da própria PcD que reconhece algumas limitações para ser incluída em laboratórios junto aos alunos *sem* deficiência.

A utopia na capacitação dos alunos com deficiência na educação profissional

A oitava categoria, citada pelos gestores, se refere à *utopia*, ou seja, àquilo que consideram que dificilmente acontecerá na educação profissional para pessoas com deficiência. Apesar de haver itens que desejariam que fossem reais, consideram inviável e assinalam que não acontecerão.

Entre as principais utopias da prática profissional para pessoas com deficiência, citamos: o reconhecimento de toda a sociedade quanto aos valores da PcD e a preparação de 100% dos docentes, com qualificação para atuar com alunos com deficiência na educação profissional.

Os gestores consideram *utopia* o fato de acreditar que o governo distribuirá materiais adaptados e tecnologias assistivas necessárias a todos os alunos com deficiência suprimindo a necessidade de todas as escolas. Também consideram utopia, a existência de escolas altamente especializadas para qualificar pessoas com deficiência para o mercado de trabalho e, ainda, duvidam de que tenhamos assistência multidisciplinar em todas as escolas do Brasil.

Dificuldade de realizar a inclusão na prática das escolas profissionais

Outra categoria, oriunda do segmento dos gestores, cita a “dificuldade em fazer a inclusão na prática pedagógica da educação profissional”. Os participantes justificam que um dos maiores entraves para que a inclusão aconteça nas escolas profissionais está no BPC recebido pelos alunos.

Parece contraditório um benefício ser “problema” para cumprimento da cota, mas o ponto está na questão do “medo” de as pessoas com deficiência de, ao serem capacitados, serem inseridas no mercado de trabalho e perderem tal benefício.

Legalmente as pessoas com deficiência que recebem o benefício (BPC) e são inseridas no mercado de trabalho, perdem tal benefício até o dia que ficarem novamente desempregadas. O fato é que além de desconhecerem a lei que proporciona o seguro desemprego imediatamente após ficar desempregada, o valor do benefício é sempre muito parecido com o que irão receber de uma empresa onde poderão ser inseridos (um salário mínimo) e, assim, além do medo em perder tal benefício, a PcD também entende que ser inserida no trabalho formal nem sempre é algo lucrativo, pois, se ficar sem trabalhar, receberá o mesmo valor ou valor parecido com aquele que receberia se estivesse empregada formalmente.

Este fato, além de desmotivar a PcD, é um dos fatores impeditivos de elas serem empregadas para o cumprimento da cota. Nem sempre percebemos o entendimento por parte das pessoas com deficiência e familiares sobre o grau de importância da inclusão social que vai além do que a PcD receberá em seu salário, ou seja, da necessidade de estar inserida no mercado formal pela possibilidade de estar verdadeiramente inserida em uma sociedade. Diante dessa atitude de não desejarem estar empregadas formalmente, cresce e se fortalece a informalidade no emprego dessas pessoas.

Tinha uma turma de doze alunos com deficiência que estavam sendo preparados para o mercado de trabalho; quando eles souberam que, com a carteira assinada, perderiam o benefício temporariamente, eles e os próprios familiares não quiseram continuar a capacitação, fiquei com apenas quatro alunos para inseri-los no mercado de trabalho. (D1/G)

Além do benefício citado acima, outras *dificuldades, na visão dos gestores*, para que a inclusão se realize na educação profissional são: a falta de formação e qualificação do docente que atua com pessoas com deficiência; a falta de informação da sociedade; o preconceito; a falta de escolaridade dos alunos com deficiência e o analfabetismo; a falta de acessibilidade nas escolas; a falta de

materiais adequados e laboratórios acessíveis; a falta de investimento do governo para preparar as escolas regulares; a falta de registro fidedigno do IBGE sobre o número real de pessoas com deficiência no Brasil; a falta de um perfil docente para atuar com alunos que tenham deficiência; a falta de conhecimento da legislação, tanto por parte dos docentes quanto por parte dos alunos com deficiência e, ainda, a falta tempo para preparação das aulas.

Além desses, ainda citam como entraves para inclusão na educação profissional: a falta de conhecimento, por parte da família das potencialidades do aluno com deficiência; a falta de articulação da equipe multidisciplinar escolar; a avaliação inadequada realizada nas escolas; a falta de tecnologias assistivas; a falta de preparo e sensibilização do docente; a resistência da comunidade escolar tanto para prepará-los para o mercado de trabalho como para incluí-los; a falta de pesquisas acadêmicas sobre o tema; e a falta de documentos orientadores.

Dificuldade em inserir as pessoas com deficiência nas empresas

Uma nova categoria muito próxima da citada anteriormente indica à “dificuldade da inserção de pessoas com deficiência nas empresas”. Muitos itens que justificam essas dificuldades se assemelham aos já citados anteriormente sobre as dificuldades em realizar a inclusão nas escolas. Entre os principais entraves para cumprir a legislação sobre a inclusão nas empresas, citamos: o benefício recebido pelo governo, ou seja, o BPC, que foi amplamente discutido na apresentação dos resultados e apresentado na categoria anterior.

Outra dificuldade é que, na visão dos participantes, existe um *número insuficiente de pessoas com deficiência* para atender ao contingente necessário de cotistas com deficiência nas empresas.

Podemos afirmar que, apesar de o último Censo apresentar um número de, aproximadamente, 46 milhões de pessoas com deficiência no Brasil, cerca de 30% da população, um indicativo

alto para o cumprimento das cotas nas empresas, isso é ilusório e não pode ser levado em consideração para preenchimento dos cargos pelos motivos já explicitados no estudo realizado pelos autores e apresentados no capítulo anterior.

Para que as pessoas com deficiência possam ser cotistas, elas devem estar caracterizadas pelo tipo de deficiência que encontramos na lista oferecida pelo Decreto nº 5.296/2004, que prevê nova alteração pela nova Classificação Internacional de Funcionalidade (CIF).

Outros itens que os gestores consideram como entraves para inserção das pessoas com deficiência nas empresas são: a resistência por parte dos empregadores em contratar pessoas com deficiência; o comportamento da própria PcD que, muitas vezes, não acredita em seus potenciais; a falta de sensibilidade e de conhecimento por parte dos empresários; a falta de investimento em adequações e adaptações de instrumentos e locais nas empresas; o discurso empresarial sobre a falta de pessoas capacitadas para contratação; a falta de postos de trabalhos acessíveis; a dificuldade no recrutamento e na seleção das pessoas com deficiência pelo despreparo da equipe de Recursos Humanos (RH) da empresa; a falta de projetos por parte do governo para apoiar o empresário que contrata pessoas com deficiência; a falta de comprometimento da empresa; e, ainda, a falta de experiências profissionais anteriores pelas pessoas com deficiência.

A partir das respostas já consolidadas e analisadas do segmento dos gestores que atuam na coordenação de ações inclusivas de educação profissional do Senai para pessoas com deficiência, bem como a categorização significativa demonstrada pelo segmento participante, passamos, na sequência, a citar as principais categorias relacionadas ao terceiro segmento participante: os docentes que desenvolvem capacitação profissional para alunos com deficiência nas escolas inseridas nos Estados selecionados para a pesquisa.

1.3 Análise das categorias relacionadas aos limites e às possibilidades da inclusão, com base na visão dos docentes participantes da pesquisa e que atuavam com alunos com deficiência

Os docentes consideram difícil realizar a inclusão de alunos com deficiência na educação profissional

A primeira categoria está relacionada a um dos pontos fortes mais indicados pelos docentes participantes, ou seja, relativo as “dificuldade em realizar a inclusão de alunos com deficiência” em turmas regulares (item avaliado por 65% dos docentes).

Os principais itens relacionados a essa categoria e que citam como entraves para realizar a inclusão de alunos com deficiência são: a falta de pré-requisitos; a dificuldade no atendimento personalizado que se faz necessário; o nível de conhecimento diferenciado dos alunos, o analfabetismo ou a baixa escolaridade dos alunos com deficiência.

Percebemos claramente que muitos dos itens citados pelos docentes são os mesmos citados pelos gestores e o cruzamento dessas categorias poderá abordar isso com mais clareza. Diante da análise das respostas assinaladas pelos docentes que consideram difícil realizar a inclusão de alunos com deficiência em turmas regulares de educação profissional (65%), percebemos que a maior escolha entre os itens que dificultam a inclusão se dá devido à “falta de pré-requisitos exigidos nos cursos”. Assim, podemos assinalar que essa seja uma subcategoria da primeira.

Os docentes compreendem que a dificuldade em realizar a inclusão se dê pelo fato de os alunos com deficiência não possuírem escolaridade ou mesmo competências exigidas para determinado curso de educação profissional. Isso foi amplamente apresentado no capítulo sobre os resultados.

Os docentes possuem experiência em atuar com alunos com deficiência nos dois tipos de turmas (inclusivas ou “fechadas”)

A “experiência dos docentes” em atuar com turmas inclusivas ou turmas “fechadas” de alunos com deficiência na educação profissional é relevante entre o perfil dos docentes que foram pesquisados. Todos os participantes já tiveram a experiência de atuar em turmas de alunos, tanto inclusiva (alunos com e sem deficiência) e em turmas “fechadas” apenas com alunos com deficiência.

Diante da experiência dos docentes em relação a atuar nos dois tipos de turmas fica evidenciado que, por conhecimento de causa, podemos posicionar sobre experiências relacionadas aos dois tipos de turma aqui mencionados e fortalecem as afirmações que fazem em relação a optarem a um ou outro tipo de turma, ou as dificuldades e possibilidades de fazer ou não a inclusão.

Faltam alunos com deficiência para preenchimento das vagas oferecidas pelas escolas de educação profissional

A profissionalização da PcD para cumprimento da cota não é algo muito fácil de ser realizado. Isso acontece, muitas vezes, pelo número reduzido de pessoas com deficiência dispostas a cursar ou se preparar para o mercado de trabalho.

Em alguns casos, os gestores precisam organizar turmas de alunos compostas apenas de alunos com deficiência para que os docentes possam trabalhar com os pré-requisitos indispensáveis para o curso.

Somente após esse preparo, após aquisição dos pré-requisitos é que poderemos incluir os alunos com deficiência nos cursos de aprendizagem industrial disponibilizados pela escola. Surge aí a segunda categoria que também se assemelha a uma categoria significativa do grupo do segmento dos gestores e que trata da falta de pré-requisitos como um dos itens mais citados na dificuldade em realizar a inclusão na educação profissional.

Muitas vezes, o docente de educação profissional precisa trabalhar com os pré-requisitos necessários que antecedem a educação profissional. Isso é feito para que os alunos adquiram a base necessária e só, após, possam conhecer os conteúdos do próprio curso profissional. Também é sabido que não é função desse docente prepará-los e fazer o que o Estado não fez: dar o suporte de uma boa educação básica para que o aluno possa frequentar a educação profissional.

Apesar disso, a maioria dos docentes entende que deve fazer esse preparo, necessitando, muitas vezes, ir além da sua função ou do que realmente necessita trabalhar na relação dos conteúdos programáticos.

Faltam alunos com deficiência para inserção no mercado de trabalho e cumprimento das cotas

A falta de inclusão desde os primeiros anos escolares, ou a falta de escolaridade dos alunos com deficiência que participam dos cursos de educação profissional, implica na dificuldade em capacitá-los e, conseqüentemente, inseri-los no mercado formal de trabalho.

Além da falta de capacitação, outro fator que dificulta a inserção no mercado de trabalho é a própria família que, muitas vezes, entende que o aluno com deficiência é incapaz de realizar atividades exigidas no exercício profissional e, decide “pela pcD” que esta não deve ser inserida no mercado de trabalho.

A modalidade da educação profissional mais frequentados pelos alunos com deficiência

Foi solicitado aos docentes que listassem quais os cursos que obtiveram tais experiências de atuar em turmas “fechadas” ou turmas inclusivas. Dessas respostas, podemos vislumbrar a listagem das “modalidades e cursos mais frequentados por alunos com deficiência na educação profissional”.

Percebemos que, em turmas “fechadas”, os cursos mais procurados pelos alunos se relacionam à modalidade de “qualificação profissional”, que não exige escolaridade formal. Já para as turmas inclusivas, compostas de um a três alunos com deficiência, ou um número bem inferior do que os alunos “sem” deficiência, a capacitação acontece mais no âmbito de cursos de “aprendizagem industrial técnica”.

Diante disso, percebemos que a modalidade de aprendizagem industrial nem sempre está ao alcance das pessoas com deficiência que, normalmente, fazem parte de turmas de capacitação profissional básica, que não exija escolaridade formal ou requisitos.

Necessidade de compor turmas “fechadas”

O termo “fechada”¹⁹ é designado neste livro como aquela que se assemelha a “segregada”, que nos dá a impressão de ser algo extremamente negativo e, pelos resultados demonstrarem que esta escola nem sempre é negativa e, muitas vezes, se faz necessária, é que optamos pela terminologia “fechadas” ao invés de “segregadas”.

Ao serem questionados sobre o que consideram melhor para os alunos com deficiência, se sua inclusão em turmas regulares em que a maioria são alunos “sem” deficiência, ou que participem de turmas de alunos em que todos tenham alguma deficiência, as respostas consolidadas mostraram que os docentes são favoráveis à capacitação de alunos com deficiência organizados em turmas “fechadas”, ou seja em turmas de alunos compostas por todos com alguma deficiência.

A resposta em favor das turmas fechadas, nos parece que os docentes não desejam a inclusão, mas sabemos que não foi esse o motivo de se manifestarem a favor das turmas “fechadas” e, sim,

19. Aqui descrita como aquela turma composta de alunos em que todos possuem algum tipo de deficiência, preferencialmente o mesmo tipo de deficiência, e possuem um nível de conhecimento e de escolaridade formal parecido.

por motivos que vão muito além do querer incluir, especialmente, a falta de estrutura física e pedagógica das escolas, como os requisitos necessários para a capacitação.

Ao citar as principais justificativas para suas respostas, os docentes registraram itens relacionados diretamente aos “ganhos” e às “perdas”. Entre as justificativas de optarem pelas turmas “fechadas”, estão:

Permitir melhor planejamento das aulas e das atividades; os alunos sentem-se mais à vontade; existe menor discriminação; facilita o desenvolvimento das competências; mais equidade; o grau de dificuldade diminui, pois aprendem com maior facilidade junto aos pares; facilita a participação e o envolvimento dos alunos; igualdade no atendimento e no direcionamento do ensino; facilita o desenvolvimento das competências; o aluno se sente menos inibido e mais à vontade; acelera o processo de adaptação; maior compartilhamento das informações; proporciona conhecer os limites e possibilidades dos diversos tipos de deficiência e da diversidade e maior aceitabilidade por parte da família e dos alunos.

Entendem a necessidade da existência das escolas especiais

Muito significativo é o percentual (80%) dos docentes participantes que optam pela necessidade da existência das escolas especiais. Os itens que justificam a escolha e que foram mais assinalados foram: a necessidade das escolas especiais apoiarem no trabalho que antecede à inclusão nas escolas profissionais, bem como acompanhar o processo dos alunos com deficiência nas empresas e indústrias (no mercado de trabalho).

O que é possível ser realizado em relação à inclusão nas escolas profissionais

Com a intenção de aproximar a realidade da utopia, foi solicitado aos docentes que redigissem o que entendem ser “*real*”

e possível” na prática pedagógica que realizam com alunos com deficiência na educação profissional, na modalidade de aprendizagem industrial.

É possível capacitar com qualidade os alunos com deficiência, preparando-os para o mercado competitivo. É possível também formar profissionais com diferenças e competências diversificadas e existe também a possibilidade de que os docentes acreditem nas pessoas com deficiência e foquem no seu potencial.

Os docentes assinalam outras ações possíveis de acontecer em uma sala de aula da educação profissional que tenha alunos com deficiência, são elas: ajuda docente na formação dos alunos e encaminhá-los para o mercado de trabalho; reconhecer que as pessoas com deficiência têm capacidade de desempenhar atividades nas mais diversas áreas juntamente com os alunos sem deficiência; desenvolver competências para o mercado de trabalho, adequação, mesmo que superficial, da escola (espaço físico) dos alunos e, ainda, fazer diagnóstico dos alunos antes de iniciar uma capacitação e trabalhar os pré-requisitos necessários para seu ingresso na educação profissional.

Constatamos que os docentes acreditam na “possibilidade real de fazer capacitação profissional para as pessoas com deficiência” e que isso podemos tornar uma prática rotineira por parte do docente que atua com alunos com deficiência, seja na sala de aula, seja nos laboratórios técnicos e tecnológicos onde os alunos se encontram.

O que é ideal de ser realizado em relação à inclusão nas escolas profissionais

O “*ideal*”, neste livro, é aquilo que desejam, mas nem sempre é possível de acontecer com os alunos com deficiência na educação profissional, mas sem dúvida, seriam itens imprescindíveis para uma boa inclusão.

As respostas oferecem uma gama de sugestões, como podemos perceber nos registros abaixo, das categorias relacionadas a esse

“ideal pedagógico”. São elas: corpo docente totalmente capacitado; sala mais heterogênea em capacidade intelectual mais interessada e com vontade de aprender; maior diversificação do conteúdo, visando deixá-lo menos técnico e mais prático, mais humanista e menos tecnicista; maior possibilidade de inserção desses grupos no mercado de trabalho; maior apoio aos alunos com deficiência, com uma diversidade de materiais; adaptação de todas as unidades do Senai para receber alunos com qualquer tipo de deficiência.

Os docentes ainda citaram como itens ideais, mas que não acontecem nas escolas para apoiar a inclusão: a contratação de intérprete para alunos surdos; não superlotar as salas, promover encontros, congressos, simpósios para professores; experiências e motivação profissional; elevação do nível de escolaridade dos alunos com deficiência exigida no curso profissional; acompanhar o desenvolvimento individual dos alunos para identificarmos possíveis talentos; os alunos terem um bom nível de aproveitamento no geral, ao término do curso; ter um profissional à disposição para apoiar o docente; todas as pessoas com deficiência terem acesso às escolas de educação profissional.

Percebemos, claramente, que os itens citados, não são inexecutáveis, ao contrário, podem se tornar reais e podem acontecer desde que o governo esteja disposto a criar ambientes favoráveis à inclusão e a investir recursos financeiros, técnicos e humanos.

O que é ideal de ser realizado em relação à inclusão nas escolas profissionais

Os docentes também foram convidados a listarem o que consideram “*utopia*” e, mesmo sendo um desejo pessoal, não acontece e não acontecerá na prática pedagógica do docente que atua com pessoas com deficiência.

Para os docentes, é utopia acreditar que as pessoas com deficiência possam fazer tudo; cada deficiência tem a sua peculiaridade. Nem eles, nem os sem deficiência, podem fazer tudo. Daí

os docentes ressaltam itens que podem ser utópicos, como: que os alunos com deficiência receberão o respeito generalizado da sociedade fora da sala de aula; os docentes acreditar que a educação profissional poderá ser a “tábua de salvação” para as pessoas com deficiência e acreditar que os alunos com deficiência terão as mesmas oportunidades de aprendizado e chances de ingressar nas organizações. É utopia ainda acreditar que um dia o preconceito será zero e o ensino regular preparado para a verdadeira inclusão; que existirá emprego formal para todas as pessoas com deficiência, que estes conseguirão emprego facilmente e serão absorvidas pelo mercado de trabalho e ainda é utopia acreditar que os docentes serão especializados, com conhecimentos sobre os conteúdos disciplinares, e especializados na deficiência.

Além dos itens acima, os docentes ainda consideram como utópico a sociedade pensar que todas as escolas serão acessíveis; que temos e teremos profissionais em todas as escolas preparados para receber os alunos com deficiência.

Utopia, na visão dos docentes participantes, também é pensar que todas as pessoas com deficiência terão acesso às escolas regulares e receberão uma educação de qualidade, fazendo que os alunos entendam todos os processos no seu tempo de aprendizagem; que todos os docentes terão uma capacitação completa e material didático específico e desejarão trabalhar com pessoas com deficiência.

Observamos a descrença dos participantes em relação à preparação das escolas e dos docentes para receber as pessoas com deficiência. Isso só será revertido à medida que a prática inclusiva acontecer de direito e de fato nas escolas regulares.

Principais dificuldades em cumprir a Lei de Cotas

Quando questionados sobre quais as principais dificuldades em cumprir a Lei de Cotas que obriga a empresa a contratar pessoas com deficiência, os docentes opinam de modo significativo sobre quais são essas dificuldades que impedem a PcD ser inserida no mercado formal.

O primeiro item citado é pela falta de qualificação das pessoas com deficiência. Esse resultado só comprova o que foi demonstrado no referencial teórico sobre o resultado do último Censo Demográfico (2010), que apresenta um quadro alarmante em que mais de 60% de pessoas com deficiência possuem o menor nível de escolaridade ou são analfabetos.

Entre as principais dificuldades que os docentes consideram para que a “Lei das Cotas” seja efetivada nas empresas estão: a falta de qualificação da PcD (em maior percentual); a falta de acessibilidade nas empresas; a falta de vontade dos empresários; o BPC; e o número reduzido de pessoas com deficiência aptas para o mercado de trabalho, pois não podemos pensar que o número que aparece no Censo Demográfico, relacionado ao número das pessoas com deficiências, será o número das que poderão estar no mercado de trabalho.

Preferência dos docentes em atuar em turmas compostas somente por alunos com deficiência

Na visão dos docentes, os alunos com deficiência, quando inseridos em turmas regulares da educação profissional, junto aos alunos sem deficiência e com escolaridade, percebem a falta de nível compatível aos demais alunos sem deficiência. Muitas vezes o aluno *com* deficiência se sente inferiorizado por não ter o mesmo conhecimento ou nível dos alunos *sem* deficiência.

Esses docentes consideram mais produtivas as aulas onde os alunos tenham características parecidas e, quando todos possuem algum tipo de deficiência, entendem que esta possibilidade oferece a possibilidade dos alunos interagirem com seus pares e os desafios são oferecidos e conquistados em conjunto, sem ter nenhum constrangimento de “não conseguir”. O planejamento e a prática pedagógica tornam-se melhores.

Favoráveis à Lei de Cotas

A maioria dos docentes se “mostra favorável à Lei de Cotas”, apesar de conhecerem as dificuldades para o cumprimento

dessa Lei que obriga a empresa com mais de cem empregados a contratar pessoas com deficiência.

Diante disso, surgem duas subcategorias relacionadas à Lei de Cotas. A primeira indica os “*entraves*” para cumprir a legislação de *capacitar* os alunos com deficiência “nas escolas” de educação profissional, apoiar a inserção no mercado de trabalho e o cumprimento da Lei de Cotas nas escolas. A segunda subcategoria são os “*entraves*” para que o aluno cumpra a Lei de Cotas, efetivamente, “no mercado formal de trabalho”, por meio da sua empregabilidade.

As principais categorias que demonstram os “principais *entraves* ou as principais dificuldades, tanto para a inclusão de alunos com deficiência nas escolas quanto para a inserção desses alunos nas empresas” que foram descritas pelos docentes, são: falta de acessibilidade; benefício recebido pelos alunos com deficiência (BPC); ausência ou pouca escolaridade dos alunos com deficiência; falta de tecnologia; aceitabilidade da PcD; preconceito; descumprimento das leis pela falta de fiscalização; recursos indisponíveis; perfil da PcD como inadequado, tanto para a capacitação, quanto para a empregabilidade; sensibilidade e oferta de cursos relacionados ao mercado.

Após a apresentação dos resultados oriundos da compilação dos formulários de pesquisa dos três segmentos (alunos com deficiência, gestores que atuam com ações de inclusão e docentes que ministram aulas na educação profissional para alunos com deficiência), bem como da análise e descrição das categorias significativas apresentadas nesse capítulo e que estão relacionadas diretamente aos limites e possibilidade de fazer inclusão na educação profissional, passamos a registrar as respostas finais, oriundas do cruzamento das categorias significativas por segmento.

A partir desse cruzamento de categorias por segmento, registramos as “conclusões e sugestões” para a prática das escolas e das empresas, que poderão influenciar nas políticas públicas e nas novas legislações brasileiras na área das pessoas com deficiência.



CAPÍTULO 5

CONCLUSÃO A PARTIR DO CRUZAMENTO DAS RESPOSTAS EVIDENCIADAS PELOS TRÊS SEGMENTOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

A partir de um quadro comparativo (ver final do livro), contendo o cruzamento das respostas por segmento, as quais foram analisadas por meio do cruzamento das categorias significativas e contempladas pelos pesquisados, chegamos ao resultado e conclusões do estudo.

Chegamos ao último estágio da pesquisa quando, a partir dos dados obtidos e das suas devidas análises, bem como da indicação das categorias significativas por segmento participante, fazemos o cruzamento e concluimos as categorias e as sugestões referentes aos dois grandes objetivos da pesquisa: perfil docente e limites e possibilidades da inclusão na educação profissional.

Nesse momento, as categorias foram agregadas em um mesmo capítulo independente de qual o segmento respondente evidencia a resposta. O foco se dá nas categorias significativas que são oriundas do *cruzamento* de todas as respostas dadas por todos os respondentes e, não em saber qual dos segmentos respondentes as indicou. A escolha da categoria aconteceu, sempre que mais de 50% dos respondentes a evidenciaram na geração dos dados.

Diante disso, a partir do agrupamento das respostas dos segmentos, com base nos objetivos da pesquisa e no cruzamento por segmento, alcançamos as “conclusões” das “unidades significativas da pesquisa”, que informam os limites e possibilidades da inclusão na educação profissional.

Ainda, nesse mesmo momento, apresentamos as “sugestões” que poderão influenciar a prática docente, as práticas didático-pedagógicas nas escolas que atuam com educação profissional ou as políticas públicas. As sugestões acontecem a partir da ne-

cessidade imposta pelas categorias analisadas. Optamos em descrever as sugestões logo abaixo de cada categoria listada.

Dessa forma, passamos a descrever o desejo dos participantes quanto à realização da inclusão na educação profissional, as suas dificuldades e as suas possibilidades.

1. Existe a “preferência” em organizar turmas “fechadas” (somente de alunos com deficiência), tanto na visão dos alunos quanto dos docentes respondentes e, ainda, a “necessidade” de organizar estas turmas, na visão dos gestores

No cruzamento categorial, percebemos que, para os gestores, é *necessário* organizar “turmas fechadas”, enquanto os segmentos dos alunos e dos docentes *preferem* esse tipo de turma, independentemente da demanda e da necessidade em “fechar” ou “não” turmas de alunos com deficiência.

Para o segmento dos gestores, esta necessidade de serem organizadas turmas compostas apenas de alunos com deficiência, se dá, normalmente, pela demanda empresarial que se faz a partir da obrigação legal em cumprir a cota, como o número de pessoas com deficiência que devem ser contratadas pelas empresas. Isso acontece, pelo motivo, dos gestores não encontrarem possibilidade de inserir nas turmas regulares, o número suficiente de alunos com deficiência para o cumprimento da cota nas empresas e nem para atendimento à demanda empresarial.

Constatamos ainda que os “alunos com deficiência preferem” estudar em turmas onde encontram seus pares, ou seja, onde a turma é formada por colegas que tenham alguma deficiência; as justificativas foram amplamente apresentadas nas análises dos resultados. Salientamos ainda, que o segmento dos docentes, na maioria, tem preferência em lecionar para alunos com deficiência em turmas específicas e compostas somente por alunos “com” deficiência.

Desta forma, *sugerimos* que não exista a imposição da inclusão em sentido radical, como estratégia única para as escolas atenderem às pessoas com deficiência na educação profissional. Essa inclusão até poderá ser viável, mas é preciso adequá-la para os adultos com deficiência, que não tiveram acesso à escola e, muitos deles, se encontram sem a escolaridade formal.

Assim, as turmas de alunos com deficiência poderão ser organizadas nas mesmas escolas onde estão os alunos sem deficiência; apenas poderá acontecer, o agrupamento e a organização das turmas, quando for o caso. Para isso, caberá às escolas organizar as turmas de acordo com o tipo de deficiência; pré-requisitos necessários ao curso profissional; desejo do aluno, desejo do responsável e, especialmente, as possibilidades reais de cada ambiente escolar.

Em caso de solicitação emergencial das indústrias para cumprimento da cota de empregados com deficiência, poderá a escola profissional, em parceria com as escolas especiais, organizar as turmas de alunos para atender ao mercado de acordo com cursos relacionados à demanda necessária.

Caberá ao docente e às instituições escolares proporcionarem um ambiente acolhedor ao aluno com deficiência, com cursos e seminários aos alunos sem deficiência de forma que possam conhecer melhor seus colegas e suas deficiências.

Turmas “fechadas” não significam escolas “fechadas”, ou seja, a turma de alunos pode ter apenas alunos com deficiência, mas a escola pode abrir e manter outras turmas de alunos sem deficiência. Isso também não significa que os alunos ficam em salas diferenciadas em termos de estrutura, como às vezes algumas escolas costumam fazer em “jogar esses alunos em uma sala do fundo da escola e de preferência sem muita visibilidade”. Mesmo que as turmas sejam compostas apenas por alunos com deficiência, a escola deverá possuir turmas de alunos sem deficiência e caberá a esta escola promover momentos de integração entre os dois tipos de alunos, com vista à socialização do aluno com deficiência e à sensibilização e à aceitabilidade dos alunos sem deficiência.

Isso pode ser considerado como inclusão? Pela pesquisa sim, é a inclusão sem radicalismo. Melhor possuímos a inclusão desta forma do que a exclusão a partir de uma inclusão radical, onde o próprio aluno se sente “fora do grupo” por estar sem os pré-requisitos necessários para acompanhar o curso de educação profissional escolhido.

2. Possibilidades de maior número de cursos profissionais destinados a alunos com deficiência

No cruzamento categorial, o único “segmento que entende necessário” oferecer maior quantidade de cursos com possibilidades de incluir alunos com deficiência foi o segmento dos “próprios professores”. Nem os gestores, nem os alunos entendem isso como uma prioridade da escola profissional. Não consideram que essa seja uma dificuldade que deva ser superada pelas escolas profissionais.

A visão dos próprios professores foi aqui contemplada como uma categoria significativa, assim, os gestores das escolas profissionais poderão verificar as dificuldades dos alunos *com* deficiência, pelo motivo da escola não oferecer o mesmo número de opções de cursos, os quais são oferecidos aos alunos *sem* deficiência. A desigualdade no oferecimento dos tipos de cursos para alunos “com” e para alunos “sem” deficiência pode ser fator de exclusão, pois o aluno com deficiência nem sempre escolhe o curso que deseja como acontece com os alunos sem deficiência, dessa forma, o aluno com deficiência se obriga a cursar aquilo que a escola oferece e que nem sempre coincide com o seu desejo pessoal.

Outras sugestões aparecem, entre elas aumentar o número de cursos profissionais para os alunos com deficiência. Pode a escola oferecer cursos de aprendizagem em nível de qualificação que não exija escolaridade formal e, sim, exija a competência adquirida em sua trajetória de vida, inclusive suas habilidades adquiridas junto às escolas regulares, institutos federais ou escolas especiais.

No entanto, sempre que for possível, ao tratarmos de alunos com deficiência, mas com escolaridade formal, a escola profissional os incluirá nas turmas dos alunos sem deficiência e, preferencialmente, em cursos de aprendizagem técnica. Poderá ainda a escola profissional levar em consideração, ambos os casos (turmas inclusivas ou “fechadas”).

Cabe à escola proporcionar a flexibilização do currículo, quando necessário; utilizar a terminalidade específica, proporcionar adequação da carga horária docente, sendo ela remunerada para planejamento das aulas; realizar seminários e cursos para alunos sem deficiência e docentes, com a participação efetiva de palestras e os cursos também serem ministrados por alunos com deficiência (história de vida, o que os alunos com deficiência esperam dos docentes e dos colegas).

Pode, ainda, a escola profissional proporcionar a interação com a comunidade escolar e oficinas pedagógicas para os docentes, especialmente da mesma área técnica ou tecnológica com vista a exporem as tecnologias assistivas utilizadas nos cursos, para apoio individual dos alunos com deficiência.

Para oferecer maior número de cursos às pessoas com deficiência a escola poderá promover e incentivar a criação, por parte dos alunos, de tecnologias assistivas para atender aos colegas com deficiência em outros cursos em que ainda não estejam inseridos.

Finalmente, poderá a escola, sempre que houver dificuldades sobre determinada ação do aluno com deficiência, encontrar a melhor solução, em conjunto com este aluno, bem como uma melhor estratégia para atendê-lo e apoiá-lo a superar possíveis dificuldades encontradas para sua inserção na escola profissional, seja em turmas “fechadas”, seja em turmas “inclusivas”.

3. Dificuldade em realizar a inclusão de alunos com deficiência em turmas regulares dos cursos de educação profissional

A partir do cruzamento categorial, “todos os participantes” (dos três segmentos que foram pesquisados) consideram difícil a possibilidade em incluir os alunos com deficiência em turmas regulares de cursos profissionalizantes. Em grande parte, afirmaram que as dificuldades acontecem pela falta de pré-requisitos. Para esta dificuldade apontada, sugerimos que o governo federal ofereça políticas públicas com vista a proporcionar maior número de capacitações das pessoas com deficiência adultas e sem escolaridade.

Essa capacitação para pessoas adultas com deficiência poderá acontecer mediante parcerias com os institutos federais, bem como com as escolas especiais, de forma que estas possam auxiliar na preparação dos alunos quanto aos requisitos necessários para posterior inclusão na educação profissional.

Poderá ainda o governo federal oferecer maior número de programas como Educação de Jovens e Adultos (EJA), em especial para alunos com deficiência que não tiveram acesso a escola formal na idade comum aos alunos sem deficiência.

Será necessário repensar a Lei de Cotas à luz das reais necessidades das pessoas com deficiência e diante do real número de pessoas com deficiência que poderão ingressar no mercado de trabalho formal. Que sejam também utilizados novos parâmetros de inclusão na indústria, criando um novo percentual, de acordo com a classificação do nível, grau e dificuldade apresentados pelo tipo de deficiência. Dessa forma, nenhuma PcD poderia ser excluída do mercado formal de trabalho e todas seriam cotistas.

Atualmente, o Decreto 5296/2004 trouxe uma classificação que descreve quem são as pessoas com deficiência que podem ser consideradas cotistas nas empresas, pois antes o Decreto 3298/99 não trazia esta classificação e as pessoas com deficiência grave sentiam-se lesadas, pois a contratação para cumprimento da cota quase sempre contemplava pessoas que tinham deficiências leves.

O Decreto 5296/04 indicou qual o tipo de deficiência que seria computada na cota. Vale lembrar que, a partir da sanção do Estatuto da Pessoa com deficiência- Lei Brasileira da Inclusão

(LBI), Lei nº 13.146/2015, a avaliação das pessoas com deficiência será biopsicossocial e realizada por uma equipe multiprofissional, isso significa que, após a regulamentação desta Lei, a PcD terá um novo tipo de avaliação que não será mais a que está tipificada no Decreto 5296/04. Por outro lado, “apertando o cerco” junto aos empresários e obrigando-os a contratar pessoas com deficiência mais severas, aquelas pessoas que possuem uma deficiência leve passam a ser as maiores lesadas, pois se esta pessoa não pode ser cotista, o empresário, normalmente, irá preferir contratar uma pessoa que não tenha nenhuma deficiência.

Dessa forma, aquelas pessoas que possuem algum tipo de deficiência que não está expressa no Decreto 5.296/2004, porque são tipos de deficiência leves, ficam no “limo”, ou seja não serão contratadas por via da Lei de Cotas e terão que concorrer com uma vaga junto as pessoas que não possuem nenhum tipo de deficiência, que, normalmente, serão as preferidas pelo empresário. Assim, uma parcela das pessoas com deficiência se torna ainda mais discriminada, por força da legislação. Com o repensar da Lei de Cotas? Algo difícil, pois existem subgrupos no próprio grupo das pessoas com deficiência e, estes subgrupos, muitas vezes, lutam por causas e coisas diferentes.

Será necessário que a própria empresa oportunize capacitações profissionais, desejando a inserção no mercado de trabalho de toda pessoa com deficiência que terá maior preparo, mais eficiência e maior competência para a função.

Poderá ainda o governo federal ou o Sistema “S²⁰”, a partir das Secretarias de Educação Especial dos Estados ou os Departamentos Regionais dos “S”, em parceria com as escolas especiais, qualificar os docentes e prepará-los para atuar com alunos com deficiência; criar política pública que inclua no orçamento o tempo remunerado de planejamento aos docentes que possuam

20. Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Senai; Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial – Senac; Serviço Social da Indústria – Sesi; Serviço Nacional do Transporte – Senat e o Serviço Nacional da Agricultura – Senar.

alunos com deficiência e a necessidade de maior tempo no planejamento das suas aulas.

Poderá ainda o governo federal e o Senai investir em adequações e adaptações estruturais, acessibilidades comunicacionais, atitudinais, metodológicas e outras; oportunizar o diálogo entre alunos com deficiência, professores e alunos sem deficiência, seminários internos, grupos de estudo, oficinas e outros meios; possibilitar que os professores da educação profissional, em parceria com as escolas especiais ou programas como EJA, possam trabalhar os pré-requisitos que antecedem a educação profissional; investir em tecnologias assistivas.

Ainda poderá o governo ampliar os centros de referência de educação profissional que sejam responsáveis pela criação de inovações/invenções tecnológicas e que o governo tenha um programa de patente, de forma a valorizar e colocar no mercado as inovações ou as invenções tecnológicas para pessoas com deficiência. Procure desburocratizar a possibilidade da aquisição das patentes e direitos autorais e, ainda amplie centros de construção e pesquisa de tecnologias assistivas.

4. Dificuldade em realizar a inserção da Pessoa com Deficiência- PcD no mercado formal de trabalho

A dificuldade em realizar a inserção da PcD no mercado de trabalho laboral é algo rotineiro, no entanto, por força da Lei de Cotas, as empresas passaram a contratar maior número de pessoas com deficiência como foi apresentado no item anterior.

No “cruzamento categorial” dos três segmentos, podemos perceber que os “alunos não citam essa dificuldade de inserção dos alunos com deficiência no mercado de trabalho”, no entanto o segmento dos “gestores” e dos “docentes” citam que a inserção das pessoas com deficiência no mundo formal do mercado de trabalho ainda é um ponto que deve ser superado e, portanto, uma dificuldade social.

Para facilitar a empregabilidade da PcD, sugerimos que o governo federal e o Sistema “S” criem políticas para sensibilizar os empresários para o potencial das pessoas com deficiência; distribua cartilhas explicativas aos empresários sobre os ganhos ao contratar a PcD; realize campanhas na mídia em favor das empresas que cumprem a cota em empregar pessoas com deficiência de forma a incentivar as demais pessoas.

Outras sugestões pertinentes seriam: a criação de um “selo inclusivo” como forma de incentivo à empresa que conseguir atender acima da cota prevista em Lei, bem como criar, temporariamente, como ação afirmativa, medidas compensatórias às empresas que cumprirem a Lei de Cotas.

Seria ainda muito importante que a política do BPC fosse revisada e incorporada pela PcD, como um subsídio que independesse de ela estar ou não empregada. Uma proposta plausível, seria levar em consideração a remuneração que a pessoa com deficiência recebe, sendo que, se a empregabilidade lhe rendesse uma remuneração igual ou inferior ao benefício, a PcD não perderia o BPC. Isso a incentivaria a ir para o mercado formal de trabalho sem medo de perder o BPC.

É do conhecimento de todos, que o BPC, muitas vezes é utilizado para aquisição de medicamentos, tecnologias assistivas ou aparatos necessários ao indivíduo com deficiência, sendo que uma pessoa sem deficiência não tem os mesmos gastos e tão pouco necessita de aparatos diferenciados daqueles que a sociedade já oferece.

Outra sugestão importante, será o investimento, das empresas contratantes de pessoas com deficiência, na preparação de profissionais que saberão selecionar PcD e que saberão conduzir um processo de inclusão na empresa. A este profissional caberia também selecionar a PcD levando em consideração os diversos tipos de deficiência.

5. Contrários à extinção das escolas especiais

Chama a atenção dos autores o percentual elevado dos “três segmentos” que não concordam com qualquer tipo de política que possibilite a exclusão das escolas especiais, esses percentuais podem ser observados durante a análise dos resultados mediante os gráficos que demonstram e ratificam o que aqui está sendo exposto como conclusão.

No cruzamento categorial podemos perceber que “todos” os segmentos se posicionam contrários a extinção das escolas especiais e/ou das classes especiais.

O que percebemos publicamente é que, diferentemente do que alguns segmentos radicais defendem, os participantes em mais de 95% desejam que as escolas especiais continuem existindo e, se algum dia estas escolas não existirem mais, foi porque a sua extinção se deu por meio de um processo natural, ou seja, quando as escolas regulares atenderem as pessoas com deficiência com qualidade, automaticamente as pessoas com deficiência deixarão de desejá-las. Algo que, a meu ver, está longe de acontecer.

Sabemos que a radicalização da inclusão é algo perigoso, pois existem graus de deficiência que revela a necessidade de um tratamento diferenciado e que não o realizado nas escolas regulares. A título de inclusão, muitas vezes, excluímos a PcD.

Diante dessa preferência explicitada, a pressão de alguns parlamentares fez com que o governo reconhecesse o papel das escolas especiais e dos institutos como Ines e IBC e contemplaram na “meta quatro” do Plano Nacional de Educação, a palavra “preferencialmente”, ou seja, a educação das pessoas com deficiência deve acontecer “preferencialmente” nas escolas regulares. Ao se retirar a palavra “preferencialmente”, automaticamente, se excluiriam as escolas especiais para formação na escolaridade, sendo que, as escolas regulares passariam a assumir as pessoas com deficiência na sua totalidade, algo impossível pelo grau e diversidade das deficiências apresentadas.

6. Sugestão para o trabalho em parceria entre a escola regular e a escola especial a partir dos resultados da pesquisa

O governo federal e o Senai podem proporcionar a troca de conhecimentos entre docentes das escolas regulares e das escolas especiais. Na maioria das vezes, o quadro que vemos nas escolas especiais se refere a possuírem professores com qualificação na área da PcD e, muitas vezes, nas escolas regulares os docentes são mais bem preparados para o currículo formal das disciplinas do que para atuar com as pessoas com deficiência. A “conjunção” desses conhecimentos seria excelente prática governamental e um ganho para a sociedade.

Podem ainda o governo apoiar as escolas especiais na redefinição de seus objetivos ou agregar novos papéis, auxiliando na educação profissional. Essas escolas podem ser parceiras e ter o papel fundamental de trabalhar os pré-requisitos necessários que antecedem a inclusão do aluno na educação profissional e, até mesmo, alfabetizando ou alinhando conhecimentos.

Sugerimos ainda como política pública que as escolas especiais possam ser parceiras também das escolas públicas, preparando os alunos com deficiência, que, por alguma razão, não tiveram acesso à escola regular para, posteriormente, ingressarem na educação profissional. Essas escolas especiais fariam aquilo que a escola profissional não sabe fazer e que a escola regular não fez. Seja alfabetizando o adulto com deficiência, seja aumentando seu nível de escolaridade, ou mesmo, trabalhando pré-requisitos exigidos pelo mercado de trabalho.

Podem ainda, as escolas especiais oferecerem os seus docentes especializados na área das pessoas com deficiência para acompanharem a capacitação profissional, bem como orientarem os docentes da escola regular e, ainda, os futuros chefes de trabalho para que pudessem conhecer detalhes em como tratar a PcD, bem como, poderiam auxiliar a ensinar como esta empresa precisa adequar ou adaptar postos de trabalhos condizentes a cada tipo de deficiência.

Temos ciência, que quando o atendimento nas escolas regulares for de qualidade, as escolas especiais serão aos poucos, extintas naturalmente e não por força da lei. O erro não está na sua existência, mas na falta de escolas regulares realmente inclusivas, não apenas no discurso, mas na prática, com as tecnologias assistivas necessárias e inovadoras e, especialmente, o acesso a elas.

7. O aluno com deficiência tem o direito de escolher o tipo de escola em que quer estudar e cabe ao governo oferecer opções de escola inclusiva ou não

No “cruzamento das categorias” significativas de cada segmento participante, ficou claro que “todos os segmentos” compreendem que o aluno pode e deve escolher a escola que deseja frequentar, seja ela regular, seja ela especial. Essa escolha é pessoal ou familiar, jamais deverá ser transferida ao governo que, muitas vezes, quer obrigar o aluno com deficiência a frequentar a escola regular. A partir dos resultados já explicitados, o aluno com deficiência quer ter o direito de escolher se deseja estudar em uma escola regular ou em uma escola especial ou em ambas.

Cabe à sociedade, em geral, e à comunidade escolar em particular, acolher o desejo do próprio aluno que se manifesta, para que possa escolher o tipo de escola em que quer estar; seja na escola regular do governo ou do Sistema “S”, na escola especial ou nos institutos federais, nas escolas especializadas, ditas segregadas ou não. Não deve o governo obrigar o aluno a frequentar a escola que considera melhor e que, na visão do próprio aluno, nem sempre o é.

Claro que o argumento da inclusão é necessário, mas no momento, em que os alunos são “obrigados” a frequentar uma escola que nem sempre se sentem incluídos, estamos fazendo exatamente o oposto da democratização do ensino. Primeiramente, as escolas regulares necessitam fazer juz ao “querer do aluno com

deficiência” de estar nela, de frequentá-la, de ser incluído verdadeiramente. Isso, não será uma conquista através da obrigatoriedade ou da única opção disponível de acesso ao ensino, a inclusão é um processo que não poderá acontecer enquanto a escola regular realmente atender aos anseios da pessoa com deficiência.

Dessa forma, caberá a todas as escolas seja a regular ou a especial, estarem preparadas e totalmente acessíveis, para que o aluno possa decidir o que é melhor para si.

8. Favoráveis à Lei de Cotas e sugestões para o cumprimento da lei

Como já foi amplamente discutido e apresentado, sabemos que existe a Lei de Cotas que obriga a empresa a contratar as pessoas com deficiência. O percentual pode variar de 2% a 5%, de acordo com o número geral dos empregados existentes. A Lei Brasileira de Inclusão que veio atender aos anseios do Estatuto da Pessoa com Deficiência o qual tramitava no Congresso desde do ano de 2003, acrescenta uma nova redação para esta Lei, ou seja, as pequenas empresas também irão contratar pessoas com deficiência. Assim, toda a empresa com mais de cinquenta (50) colaboradores deveria ter em seu quadro de funcionários pessoas com deficiência, antes apenas as empresas que tinham acima de cem (100) colaboradores eram obrigadas a cumprir a Lei de Cotas.

Vale aqui salientar que a Presidente da República vetou este artigo e, assim, as pequenas empresas ou microempresas (de 50 a 99 empregados), não terão obrigatoriedade de contratar uma (1) pessoa com deficiência e, com isso, perdem a oportunidade de conhecer o potencial das pessoas com deficiência.

Também já é de conhecimento de que “todos os respondentes desta pesquisa que aqui está sendo apresentada, são favoráveis à Lei de Cotas”, pois isso foi evidenciado na análise das categorias relacionadas a cada segmento. A partir do cruzamento categorial, ratificamos essa ideia.

Para que o cumprimento seja efetivado, o governo federal poderá rever a lei, de forma a realizar concurso para fiscais do trabalho, pois, como foi apresentado neste estudo, existe falta de profissionais nessa área.

Poderá ainda o governo federal e o Sistema “S”, apoiar o empresário e sensibilizá-lo para o cumprimento da lei de cotas podendo criar, temporariamente, políticas afirmativas para aquele empresário que cumprir a cota integralmente.

Caberá ainda, ao governo federal, em especial aos institutos federais, bem como ao Sistema “S” buscar parcerias que possibilitem a capacitação profissional e, a consequente, inserção da PcD no mercado de trabalho.

Poderão ainda as escolas profissionalizantes disponibilizar livros e filmes com depoimentos e casos de sucesso da inserção na empresa para serem compartilhados junto aos empresários.

Vale lembrar, que existem barreiras para a contratação das pessoas com deficiência, as quais não podem ser ignoradas pela sociedade. A pesquisa também trouxe elementos que aqui devem ser assinalados, os quais nem sempre são vistos pelo segmento das pessoas com deficiência como algo real. Vale lembrar, que aqui apresentamos o resultado fidedigno de uma pesquisa, com foco nos resultados coletados, nem sempre o que aqui redigimos será favorável a uma ou a outra classe, mas importante lembrar que o que aqui registramos reflete o que foi relatado pela maioria dos pesquisados.

Alguns fatores impeditivos no cumprimento da cota: o Censo Demográfico ao apresentar o número das pessoas com deficiência, o faz a partir de uma pesquisa que coloca em um *único conjunto* todas as pessoas com deficiência, sejam elas *cotistas ou não*, ou seja, são incluídas as pessoas com deficiência *idosas* que não poderão estar no mercado de trabalho, bem como as crianças que também não poderão ser contabilizadas para cumprimento da cota.

A sugestão seria uma pesquisa real, ou seja a apresentação do numero real das pessoas com deficiências que poderão ser contabilizadas na lei de cotas, bem como onde estão residindo,

pois nem sempre o número de pessoas com deficiência de cada município ou estado são os números favoráveis ao cumprimento da cota. Existem polos industriais concentrados em uma mesma região, assim as empresas nem sempre conseguem ter o número de pessoas com deficiência necessários ao cumprimento da cota, pois não existe concentração de moradias das pessoas com deficiência, assim como existe a concentração das indústrias.

Outro grande problema que é indicado pelos pesquisados é o entendimento de que muitos empresários chegam às escolas em busca de pessoas com deficiência e reclamam da falta do nível de escolaridade formal por parte das pessoas com deficiência. Para que as pessoas com deficiência realizem concursos ao ingresso em cargos públicos necessitam de escolarização formal e, assim, o pequeno percentual das pessoas com deficiência que possuem esta qualificação e escolaridade formal, irão para cargos públicos, consequentemente, as empresas privadas não poderão exigir a mesma escolaridade que os concursos públicos exigem, pois o grande percentual das pessoas com deficiência sem qualificação formal ficariam de fora das contratações. O último Censo nos apresenta mais de 63% das pessoas com deficiência que não terminaram o ensino básico ou são analfabetas.

Temos ainda um grupo de pessoas com deficiência que, muitas vezes, apoiados pela própria família, entendem que, por receberem o subsídio do governo (BPC – Benefício da Prestação Continuada), não necessitam trabalhar ou serem incluídas no mercado de trabalho, ainda possuem receio de perder o subsídio²¹, ou mesmo por acreditarem que, se ficarem sem trabalhar, ganham um salário igual ao que receberiam se fossem incluídos no mercado formal de trabalho.

Outro grande fator impeditivo para a contratação das pessoas com deficiência é a sensibilização da sociedade para entender o verdadeiro valor da inclusão no mercado de trabalho, ou seja,

21. Legalmente a pessoa com deficiência que estiver sem receber o subsídio por estar incluída no mercado de trabalho e for demitida ou sair do emprego, automaticamente, ela voltará a receber o auxílio BPC – Benefício de Prestação Continuada.

que a pessoa com deficiência, não ganha apenas um salário quando está empregada, mas ganha dignidade, ganha cidadania, ganha sociabilidade e ganha reconhecimento individual. Apesar de legalmente a legislação apoiar que a pessoa com deficiência que estiver empregada e perder este emprego, passará automaticamente a receber o BPC, muitas vezes, ainda falta a acessibilidade necessária nos postos de trabalho ou mesmo acessibilidade para chegar até a empresa, o que também passa a ser um entrave para que as empresas possam contratar as pessoas com deficiência.

Claro que o argumento acima não é generalizado e, portanto, existem famílias comprometidas e que desejam que seus filhos com deficiência sejam realmente incluídos, independente do salário que irão receber, assim como existem pessoas com deficiência que sonham com a sua empregabilidade.

A lei de cotas é uma ação afirmativa necessária, no momento em que transitamos do processo de integração ou até mesmo da exclusão e, estamos ingressando no processo de inclusão na empresa, mas não podemos desejar que isso seja algo radical, é necessário que existam ações afirmativas para a qualificação, muitas vezes dentro da própria empresa, que exista uma parceria entre os empresários, os fiscalizadores e as próprias pessoas com deficiência, onde o cumprimento da lei de cotas seja algo possível, necessário e eficaz.

9. Possibilidades de inclusão “real” na educação profissional e nas empresas

A última questão oferecida para todos os participantes indica as possibilidades reais de realizar a inclusão na educação profissional e nas indústrias.

A partir do cruzamento categorial, “todos os participantes” entendem que existem possibilidades de fazer uma educação para as pessoas com deficiência. Para isso, sugerimos: capacitação e sensibilização dos empresários; programas sistematizados e or-

ganizados para as pessoas com deficiência; realização de turmas inclusivas tendo o perfil de entrada obtido por meio de diagnóstico; perfil da PcD alinhada à demanda do mundo do trabalho; formação docente na área das pessoas com deficiência, educação especial e inclusão; adequação de materiais didáticos e pedagógicos; e, ainda, a crença da comunidade escolar das possibilidades dos alunos; envolvimento da equipe gestora; certificação pela competência dos alunos; inclusão em todas as escolas; crença nas pessoas com deficiências por parte dos empresários e vice versa.

Existe ainda a real possibilidade de as pessoas com deficiências serem incluídas na educação profissional regular desde que a educação básica regular faça seu papel na qualificação dessas pessoas ou que as escolas especiais deem oportunidade para que esses alunos se apropriarem dos pré-requisitos necessários para educação profissional e que os alunos com deficiência tenham todas as condições de acessibilidade, desde que existam investimentos financeiros e técnicos por parte do governo; preparação do docente por meio de cursos ou seminários promovidos pelo Estado ou pelo Governo Federal.

As escolas e as indústrias poderão ser acessíveis desde que os governantes façam as leis serem cumpridas, tanto as relacionadas à legislação da acessibilidade urbana como, também, à acessibilidade escolar.

É possível e real que as escolas possam “fechar” turmas somente de alunos com deficiências, quando existir uma demanda emergencial, sem saída para capacitação em turmas regulares ou que os alunos tenham o mesmo nível de escolaridade ou de competência.

Sugerimos ainda que, para que a inclusão seja de fato uma realidade nas escolas profissionais, será necessário a contratação de professores auxiliares para apoiar as turmas regulares onde existam alunos com deficiência, isso foi contemplado na LBI e passou a ser uma obrigação as escolas possuírem profissionais de apoio para atuarem em salas de aulas junto aos professores.

Só se poderá preparar realmente o aluno com deficiência para o mercado de trabalho, se existirem um conjunto de políticas públicas que possam extrapolar a redação da legislação e possam ser colocadas em prática.

Poderão os empresários promover a inserção de pessoas com deficiência em postos que não sejam apenas referentes a níveis baixos, ações repetitivas, ou baixos salários, motivando a PcD a estar inserida no mercado de trabalho e o conseqüente, cumprimento da cota.

Acreditamos ainda como possibilidade real a reversão do quadro que apresenta a falta de escolaridade ou baixa escolaridade das pessoas com deficiências, para isso o governo federal precisa investir em políticas de educação não apenas no ensino regular, mas também a realização de qualificação nas próprias empresas e nos laboratórios de aprendizagem, isso seria necessário como uma medida afirmativa em prol das pessoas com deficiência que não tiveram acesso a escola formal na idade indicada. Também caberá ao governo, melhorar a infraestrutura das cidades, a acessibilidade urbana e a preparação dos docentes nas escolas de formação.

Enfim, ainda, como fator real, os participantes afirmam que é possível capacitar, realmente, alunos com deficiência para o mercado de trabalho competitivo, promovendo o conhecimento sobre a empregabilidade e a legislação que prevê benefícios para as pessoas com deficiência.

Diante do exposto acima quanto às conclusões oriundas do cruzamento por segmento participante das categorias significativas, bem como a apresentação das sugestões relacionadas a cada objetivo da pesquisa, finalizamos o estudo aqui objetivado.

Convido os que chegaram até o momento deste livro a continuar a leitura e acompanhar as considerações finais que serão apresentadas a seguir, bem como fazer uma análise crítica dos resultados alcançados e das sugestões realizadas neste capítulo. Convido, ainda, aos que se interessam pelo tema, que se associem ao estudo, buscando aprimorá-lo, contribuindo, assim, para que as pessoas com deficiência tenham seus direitos garantidos e criando novas sugestões para a prática pedagógica da educação profissional. Espera-se que as sugestões aqui expostas, a partir dos dados gerados, possam ser realmente efetivadas.



CONSIDERAÇÕES FINAIS

**POSSIBILIDADES E LIMITES DA INCLUSÃO
NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E NO
MERCADO DE TRABALHO**

Para chegarmos nos resultados aqui demonstrados, seguimos uma lógica predeterminada no projeto de pesquisa. Essa lógica trouxe à tona respostas referentes a dois grandes objetivos: o primeiro resultou no livro já publicado *A Educação Profissional para as pessoas com deficiência: um novo jeito de ser docente* e, agora, uma segunda publicação, com objetivo de apresentar os demais dados coletados e analisados, referentes as *necessidades e dificuldades da realização da inclusão na educação profissional*.

Uma guerra travada há muito tempo e, muitas vezes silenciada, agora se descortina. Poucos ousam tocar no assunto, poucos enfrentam a realidade e, por isso, pouca bibliografia encontramos para defender algumas ideias aqui expostas.. Apesar de os resultados terem sido explicitados no capítulo anterior – quando podemos observar o cruzamento das categorias significativas, gerando as principais conclusões e sugestões –, aqui nesse espaço das considerações finais, rerepresentamos e reafirmamos os resultados mais polêmicos e que poderão influenciar diretamente na política nacional para as pessoas com deficiência, especialmente, das dificuldades em realizar a inclusão na educação profissional e a extinção ou não das escolas especiais.

Caberá aos dirigentes de uma escola regular profissional que deseja receber pessoas com deficiência em seus cursos de educação profissional, conhecer e saber da existência de, no mínimo, dois tipos de turmas que poderão encontrar no ambiente escolar da educação profissional: as inclusivas, quando o aluno com deficiência possui o perfil necessário para ser incluído junto aos

demaís alunos e, ainda, uma segunda escola, as “fechadas” (ditas como “segregadas”), compostas por alunos com deficiência que não possuem os pré-requisitos do curso profissional, os quais precisam adquirir-los, antes de iniciar sua capacitação técnica ou sua qualificação profissional.

A inclusão é vista por todos os segmentos participantes (alunos com deficiência, gestores e docentes) como algo difícil de ser concretizado na prática das escolas profissionais que atendem a alunos com deficiência. Serão necessárias medidas emergenciais para as escolas atenderem a esse aluno com deficiência que deverá ser inserido na indústria, por meio da Lei de Cotas e, para isso, esse aluno busca a qualificação nas escolas que oferecem cursos profissionais.

O desafio das escolas de educação profissional reside em preconizar mudanças e adaptações em todas as instâncias socioeducativas, que podem estar relacionadas às pessoas com deficiência, especialmente mudanças quanto às atitudes, aos conceitos e aos avanços necessários nas barreiras arquitetônicas, aliadas ao uso de novas tecnologias, garantindo o entendimento laboral necessário à independência social e profissional do indivíduo com deficiência.

Este tipo de escola precisa de investimento em tecnologia específica em cada área profissional; novos aparatos para prover soluções para as pessoas deficientes; adaptações necessárias, aspectos metodológicos revisados e os recursos técnico-pedagógicos individualizados, ou seja, adaptado de acordo com a idade e as exigências de cada aluno. Esta escola precisa estar aliada aos princípios da transformação.

Esta escola profissional que receberá alunos com deficiência precisa oferecer cursos de educação profissional adotando mecanismos que propiciem a igualdade de oportunidades e a preparação para a vida. Precisa acreditar que o fato de o aluno apresentar alguma dificuldade, não pode excluí-lo do processo produtivo, tampouco o tornar objeto de ações apenas assistencialistas.

Caberá as escolas profissionais e as empresas contratantes das pessoas com deficiência conhecer a legislação atual, em especial a

Convenção dos Direitos da Pessoa com deficiência que tem status de Emenda Constitucional e a Lei Brasileira de Inclusão que ficou tramitando tantos anos no Congresso e que está totalmente em consonância com a Convenção.

A estrutura das escolas de educação profissional deve propiciar espaço para propostas e atividades diferenciadas em que os alunos com ou sem deficiência vivam experiências multidisciplinares, raciocinem criticamente sobre os conteúdos, aprendam a solucionar problemas e, principalmente, acreditem que são agentes ativos no processo de ensino-aprendizagem. Além disso, essa escola deve possibilitar que crianças e jovens reflitam sobre sua realidade, façam perguntas, busquem respostas e proponham alternativas de ação.

As escolas profissionais deverão oferecer aprendizagem industrial no nível de qualificação técnica de forma a contemplar as pessoas com deficiência de baixa escolaridade. O nível de aprendizagem técnica, normalmente, tem dificuldade em promover a inclusão, pois só os alunos com ensino formal ou com competências e pré-requisitos já apresentados serão inseridos junto aos demais alunos sem deficiência.

Poderá, ainda, a direção das escolas profissionais regulares propiciar parcerias junto às escolas especiais que, na visão de todos os participantes, devem existir.

Aqui trazemos uma reflexão: será que “incluir” significa acabar com as escolas especiais? Será que a população tem consciência de que mais de 60% das pessoas com deficiência no Brasil não terminaram a educação básica (Censo 2010) e muitos são adultos que não terão como ingressar na escola regular? As escolas regulares, atualmente, iniciam o processo de inclusão, mas não significa que esse início, que esse avanço significativo, possa fazer que alguém se esqueça da existência de uma parte significativa das pessoas com deficiência que nunca tiveram espaço nas escolas regulares e que, hoje, se tornaram adultos que frequentam as escolas especiais. Será que as escolas regulares estão preparadas para receber um adulto analfabeto? Será que o Ensino de Jovens e Adultos está preparado para receber alunos com deficiência?

Será que a inclusão significa acabar com qualquer possibilidade de manutenção dos institutos federais que atuam na capacitação de alunos surdos (Ines) ou cegos (IBC) e que são reconhecidos não apenas pelo Brasil? Ou ainda, a extinção das ONGs, como a Apae, a Pestalozzi, a Apada, a Feneis²², e outras instituições que fizeram a história das pessoas com deficiência?

Quem vai atender a uma pessoa com 53 anos que é analfabeta? Será a escola regular? Essa não, dizem nossos participantes. No discurso tudo é lindo, professores capacitados, equipes multidisciplinares, avaliação diferenciada, escolas adaptadas, materiais instrucionais adaptados, intérpretes em Libras nas salas de aulas, apoio das tecnologias assistivas. Seria isso uma utopia? Essa é a realidade almejada pelas escolas regulares, mas “almejada” não significa “estar acontecendo”. É só ir a uma escola regular que qualquer leigo no assunto de inclusão perceberá o que aqui afirmamos a partir da análise dos dados coletados.

As escolas regulares pouco mudaram, as leis de inclusão avançaram nas conquistas das pessoas com deficiência e passam a registrar avanços significativos, mas as escolas regulares ainda continuam sem estruturas inclusivas, ou seja, ainda continuam com os mesmos espaços marcados pela tradição das convencionais salas de aulas e os docentes desestimulados para atuar com alunos “sem” deficiência, imagina então “atuar com alunos ‘com’ deficiência?”.

Para atuar com alunos “com” deficiência, exige-se um perfil diferenciado. Como educar o diferente em espaços iguais? Cadeiras das salas uma atrás das outras, com espaços reduzidos e “entupidos” de alunos? Além disso, não podemos esquecer que muitos alunos com deficiência permanecem analfabetos (e isso ocorre muito com o deficiente mental, múltiplo e intelectual) e, continuam existindo, os quais precisam de alguém para acolhê-los, para lhes fornecer algum tipo de preparação que, talvez, lhe dê uma oportunidade no

22. Apaes – Associação dos Pais e Amigos dos Excepcionais; Apada – Associação dos Pais e Amigos dos Deficientes Auditivos; Feneis – Federação Nacional de Educação e Integração dos Surdos.

mercado de trabalho, mas esta pesquisa revelou que não se crê que isso aconteça apenas por meio das escolas regulares atuais.

A partir da geração e da análise dos dados, ratificamos que as escolas especiais deveriam deixar de existir por um processo natural e não por força de lei, pelo menos isso é o resultado que almejam os respondetes deste estudo. Entendemos que se estas escolas especiais ainda existem e são procuradas pelos alunos com deficiência, é pelo motivo de que as pessoas com deficiência ainda sentem mais confiança nesse tipo de escola que, muitas vezes, possuem uma estrutura para atendê-los, como: equipe multidisciplinar, laboratórios técnico e tecnológicos, fisioterapia, exames médicos e pessoas capacitadas para atuar na educação para pessoas com deficiência.

Acreditamos que o erro não está na existência das escolas especiais, mas na falta de escolas regulares, realmente inclusivas e estruturadas, não apenas no discurso, mas na prática, incluindo as tecnologias inovadoras e o acesso a elas.

Muitos têm medo de iniciar essa discussão, mas, como pesquisadores que somos, temos o compromisso de revelar os resultados aqui expostos e temos interesse em aprimorar esta discussão. As respostas evidenciadas não podem ser escondidas, precisam percorrer o mundo. Sejam elas favoráveis às políticas públicas, já implantadas, ou não.

Por ora encerramos este estudo, desejamos instigar os leitores a continuar buscando dados que possam aprimorar o que aqui foi apresentado. Não desejamos esgotar o assunto relacionado aos limites e as possibilidade de inclusão na educação profissional. O que hoje apresentamos como resultado, amanhã poderá ser superado, pela temporalidade e pelos avanços educacionais constante na área das pessoas com deficiência.

O estudo aqui revelado pretende cumprir os objetivos propostos e oferecer contribuições para um mundo educacional mais igualitário, onde o conhecimento e a preparação para o mundo do trabalho seja um direito de todos e todas, incluindo as pessoas com deficiência.

A pesquisa revela que não dar opção aos alunos com deficiência para escolher o tipo de escola que deseja frequentar é algo arbitrário e totalmente antidemocrático. Sabemos que muitas escolas especiais estão mais bem aparelhadas e preparadas do que a escola regular, especialmente no que se refere ao atendimento ao aluno com deficiência. **A sugestão básica é: uma escola não exclui a outra, ambas podem se complementar!**

Não podemos ver esse momento como uma guerra educacional travada pelas escolas especiais e escolas regulares. Pessoas com deficiências não são agentes que devem ser idealizados como *números* ou que sejam utilizados como poder de “barganha” para recebimento de recursos oferecidos em prol da educação deste segmento. A pessoa com deficiência tem direitos, tem deveres, tem vontade própria e, acima de tudo, são pessoas capazes de dizer e escolher o que consideram melhor para si mesmo, independente do que os outros consideram.

REFERÊNCIAS

ABRANCHES, Cristina Mota Batista; et al. **Inclusão dá trabalho**. Belo Horizonte-MG: Armazém de Ideias, 2000. 132 p.

ADEFAL, Rosinha. Direito Humano. In: SEMINÁRIO DISCUTE PROPOSTA DE ALTERAÇÃO DA LEI DE COTAS PARA DEFICIENTES. Brasília-DF: Câmara Notícias, 4 de junho de 2013. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/camaranoticias/noticias/DIREITOS-HUMANOS/443827-SEMINARIO-DISCUTE-PROPOSTAS-DE-ALTERACAO-DA-LEI-DE-COTAS-PARA-DEFICIENTES.html>>. Acesso em: 8 jun. 2013.

BLOG DO PLANALTO. **Em conferência, Dilma defende combinação da educação inclusiva com escolas especiais**. Brasília-DF: Presidência da República, 2012. Disponível em: <<http://blog.planalto.gov.br/em-conferencia-dilma-defende-combinacao-da-educacao-inclusiva-com-escolas-especiais/>>. Acesso em: 8 fev. 2012.

BRANDÃO, Tânia. Criatividade no trabalho o desafio do 3º milênio. In: ABRANCHES, Cristina. **Inclusão dá trabalho**. Belo Horizonte-MG: Armazém de Ideias, 2000, p. 11-132.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Promulgada em 05 de outubro de 1998. Brasília-DF: Presidência da República, 2013. 47 p.

_____. **Emenda Popular nº PE 00086**. Art. 29 da Resolução nº 093, de 1988. Brasília-DF: Centro Gráfico do Senado Federal, 1988. Disponível em: <[5http://www.camara.gov.br/internet/constituicao20anos/DocumentosAvulsos/vol-258.pdf](http://www.camara.gov.br/internet/constituicao20anos/DocumentosAvulsos/vol-258.pdf)>. Acesso em: 8 jan. 2013.

_____. **Parecer CNE/CEB nº 02/97**. Dispõe sobre os programas especiais de formação pedagógica de docentes para disciplinas do currículo do ensino fundamental, do ensino médio e da educação profissional em nível médio, 1997. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/setec/arquivos/pdf/RCNE_CEB02_97.pdf>. Acesso em: 12 maio 2012.

_____. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Atuação do aluno com deficiência na rede de ensino: novos conceitos, novas emoções**. Turma do bairro na classe, n. 2. Brasília-DF: MEC-Seesp, 1991.

_____. SDH – Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR). Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD)/Coordenação-Geral do Sistema de Informações sobre a Pessoa com deficiência. **Cartilha do CENSO 2010 Pessoas com deficiência**. Brasília-DF: SDH, 2012a. 32 p.

_____. SDH . Secretaria de Direitos Humanos. **Decreto nº 6.949**, de 25 de agosto de 2009. Dispõe sobre a Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com deficiência. Presidência da República. Poder Executivo, Brasília-DF: Presidência da República, 2012c. 98 p.

_____. SDH. **História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil**. OEI/BRA, Projeto 08/001. Fortalecimento da Organização do Movimento Social das Pessoas com Deficiência no Brasil e divulgação de suas conquistas. História do Movimento Político das Pessoas com Deficiência no Brasil. Compilado por Mário Cléber Martins Lanna Júnior. Brasília-DF: Secretaria de Direitos Humanos; Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência; 2010b. 473 p.

_____. Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República (SDH/PR). Secretaria Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (SNPD)/Coordenação-Geral do Sistema de In-

formações sobre a Pessoa com Deficiência. **Cartilha do CENSO 2010 Pessoas com deficiência**. Brasília-DF: SDH, 2012b. 29 p.

_____. Educação Social entre Redes Afetivas e Institucionais. In: GOMES, C. A. C.; NASCIMENTO, G. A. F.; KOEHLER, S. M. F. (orgs.). **Culturas de violência, culturas de paz**. Curitiba-PR: CRV, 2012, p. 113-134.

CAMBA, Salete Valesan. **ONGs e escolas públicas**: uma relação em construção. São Paulo-SP: Editora e Livraria Instituto Paulo Freire, 2009. (Série Cidadania Planetária). 126 p.

CARVALHO, Rosita Edler. **Escola inclusiva**: a reorganização do trabalho pedagógico. Porto Alegre-RS: Mediação, 2008. 152 p.

DIAS, Manoel, **Ministro do trabalho admite falta de fiscais no brasil**. Programa Bom Dia Ministro. Rádio Gaúcha. Foto: Rodrigues Pozzebom/ABr/Agência Brasil. 25/04/2013 12h04. Disponível em: <<http://gaucha.clicrbs.com.br/rs/noticia-aberta/ministro-do-trabalho-admite-falta-de-fiscais-no-brasil-3191.html>>. Acesso em: 12 maio 2013.

GODOI, C. K.; BANDEIRA-DE-MELLO, R.; SILVA, A. B. (org.). Pesquisa qualitativa em estudos organizacionais: paradigmas, estratégias e métodos. In: ANTONELLO, Claudia S.; GODOY, Arilda S. e colaboradores. **Aprendizagem Organizacional no Ensino**. São Paulo-SP: Saraiva, 2006, p. 429-460.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **População brasileira atinge 194 milhões de pessoas**. Brasília-DF; Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/noticias/arquivos/2012/08/31/populacao-brasileira-atinge-194-milhoes>>. Acesso em: 3 de jan. 2013.

MANICA, Loni Elisete. **Apresentação no Senado Federal**. Slides para apresentação em audiência Pública no Senado Federal para defender a posição da CNI e empresários sobre a contrata-

ção e empregabilidade da pessoa com deficiência. Brasília-DF: SENAI, DN, 2011. 21 p.

MOVIMENTO DOWN. **Lei complementar regulamenta aposentadoria especial para Pessoa com Deficiência.** Disponível em: <<http://www.movimentodown.org.br/2013/05/lei-complementar-regulamenta-aposentadoria-especial-para-pessoas-com-deficiencia/>>. Acesso em: 27 set. 2013.

SAMPIERE, Roberto Hernández; COLLADO, Carlos Fernández; PILAR, Lucio Baptista. **Metodologia da pesquisa.** 3. ed. São Paulo-SP: McGraw-Hill, 2006. 578 p.

SARTORETTO, Mara Lúcia. **Como avaliar o aluno com deficiência?** Fonte: Assistiva • Tecnologia e Educação. 2010. Disponível em: <http://assistiva.com.br/Como_avaliar_o_aluno_com_defici%C3%Aancia.pdf>. Acesso em: 2 jun. 2013.

SASSAKI, Romeu Kasumi. **Inclusão dá trabalho.** Belo Horizonte-MG: Ed. Armazém das ideias, 2000. 133 p.



APÊNDICE

Categorias Significativas e Sugestões dos Limites e das Possibilidades de Inclusão na Educação Profissional

Categorias Geradas a partir da Análise dos Dados

Limites e possibilidades da inclusão com alunos com deficiência na educação profissional

Cruzamento das categorias significativas por segmento e conclusões/sugestões quanto aos limites e às possibilidades de realizar a inclusão na educação profissional.

SEGMENTOS PARTICIPANTES/ Conclusões a partir da apresentação das categorias significativas após a análise das respostas dos segmentos			PRINCIPAIS CONCLUSÕES/SUGESTÕES QUANTO AOS LIMITES/POSSIBILIDADES DE REALIZAR A INCLUSÃO NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL
ALUNO COM DEFICIÊNCIA	GESTOR	DOCENTE	A partir da análise dos dados e do cruzamento das categorias significativas que poderão auxiliar na intervenção em áreas educacionais, políticas e/ou governamentais
Preferem estudar em escolas onde a sua turma seja de pessoas com deficiência e possuem nível de escolaridade parecido	Precisamos Organizar turmas 'fechadas' de alunos com deficiências	Preferência em ministrar aulas em turmas compostas somente por alunos com deficiência	

Para que as turmas sejam 'fechadas', sugerimos que:

- Não exista a imposição da inclusão em sentido radical, como algo único para as escolas atenderem às pessoas com deficiência na educação profissional. Essa inclusão até poderá ser viável, mas é preciso adequá-la para os adultos que não tiveram acesso a escola e, muitos deles, se encontram sem escolaridade formal.
- As turmas de alunos com deficiência poderão ser organizadas nas mesmas escolas onde estão os alunos sem deficiência, apenas o agrupamento dos alunos poderá ser por turma diferenciada, quando for o caso.
- Caberá às escolas organizarem as turmas de acordo com o tipo de deficiência; pré-requisitos necessários ao curso profissional; desejo do aluno, desejo do cuidador.

	<ul style="list-style-type: none"> . Em caso de solicitação emergencial das indústrias para cumprimento da cota de empregados com deficiência, poderá a escola profissional, em parceria com as escolas especiais, organizar as turmas de alunos para atender ao mercado de acordo com cursos relacionados à demanda necessária. . Proporcionar ambiente acolhedor ao aluno com deficiência, com cursos e seminários aos alunos sem deficiência de forma que possam conhecer melhor seus colegas e suas deficiências. . Mesmo que as turmas sejam compostas apenas por alunos com deficiência, a escola deverá possuir turmas de alunos sem deficiência e caberá à escola promover momentos de integração entre os dois tipos de alunos, com vista à socialização do aluno com deficiência e à sensibilização e aceitabilidade dos alunos sem deficiência.
	<p>Mais cursos frequentados por alunos com deficiência</p>
	<p>Para que maiores números de alunos com deficiência possam participar de cursos profissionais, a escola deve:</p> <ul style="list-style-type: none"> . Oferecer aos alunos com deficiência, sem escolaridade formal, cursos de aprendizagem no nível de qualificação que não exija escolaridade formal e, sim, exija a competência adquirida em sua trajetória de vida, inclusive suas habilidades adquiridas junto às escolas regulares, institutos federais ou escolas especiais. . Os alunos com escolaridade formal, a escola profissional os incluirá nas turmas dos alunos sem deficiência e, preferencialmente, em cursos de aprendizagem técnica.

		<ul style="list-style-type: none"> · Levam em consideração, em ambos os casos (turmas inclusivas ou 'fechadas'), que a avaliação aconteça, primordialmente, por competência e habilidade e não por avaliações formais. Poderá ser por meio de registros, portfólios, provas laboratoriais ou por competências/habilidades. · Flexibilizar o currículo, quando necessário. Utilizar a terminalidade e orientar os docentes para preparar cursos com: tempo remunerado maior para planejamento do docente que atende a alunos com deficiência; realizar seminários e cursos para alunos sem deficiência e docentes, com a participação efetiva de palestras e os cursos serem ministrados por alunos com deficiência (história de vida, o que os alunos com deficiência esperam dos docentes e dos colegas). · Proporcionar a interação com a comunidade escolar. Proporcionar, ainda, oficinas pedagógicas para os docentes, especialmente da mesma área técnica ou tecnológica com vista a exporem as tecnologias assistivas utilizadas nos cursos para apoio individual dos alunos com deficiência. · Promover e incentivar a criação, por parte dos alunos, de tecnologias assistivas para atender aos colegas com deficiência. · Sempre que houver dificuldades sobre determinada ação do aluno com deficiência, a escola deverá resolver em conjunto com o aluno com deficiência, na melhor estratégia para atendê-lo, e superar possíveis dificuldades encontradas para sua inclusão na escola profissional.
--	--	--

<p>Difícil a inclusão em turmas regulares</p>	<p>Consideram difícil a inclusão na educação profissional, especialmente, por falta de perfil mínimo de entrada e número insuficiente de pessoas com deficiência.</p>	<p>Dificuldade em realizar a inclusão de alunos com deficiência Falta de pré-requisitos exigidos nos cursos</p>	<p>Entre os principais limites e as dificuldades em realizar a capacitação para alunos com deficiência, encontramos a realização da efetiva inclusão de alunos com deficiência em turmas regulares da educação profissional, em grande parte, pela falta de pré-requisitos e de pessoas com deficiência para serem capacitadas na educação profissional. Diante disso, se sugere que o governo:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Proporcione maior número de capacitações das pessoas com deficiência adultas e sem escolaridade. Isso poderá acontecer mediante parcerias com os institutos federais, bem como com as escolas especiais, de forma que estas possam auxiliar que os alunos com deficiência se preparem para posterior inclusão na educação profissional; · Ofereça maior número de programas, como EJA, em especial para alunos com deficiência que não tiveram acesso à escola formal na idade comum aos alunos sem deficiência. · Repense quem são os cotistas pela Lei de Cotas. · Oportunize que sejam utilizados novos parâmetros de inclusão na indústria, criando um novo percentual de acordo com a classificação do nível, o grau e a dificuldade apresentados pelo tipo de deficiência. Dessa forma, nenhuma PcD poderia ser excluída do mercado formal de trabalho. Isso faria que um maior número de pessoas com deficiência pudesse procurar por capacitações profissionais, desejando sua inserção na indústria. Da forma como está a legislação atual, o mercado só pode contabilizar, como cotistas, determinadas pessoas com determinados tipos de deficiência (normalmente tidas como 'mais graves'), excluindo alguns deficientes (ditos com 'deficiências mais leves'). Esse
---	---	---	--

		<p>tipo de pessoa é excluído, como cotista com deficiência e, ao concorrer para ingresso no mercado de trabalho com a pessoa 'sem' deficiência, é normalmente excluída por ter alguma deficiência, mesmo que não seja grave. Assim, uma parcela das pessoas com deficiência se torna discriminada ainda mais, por força da legislação.</p> <ul style="list-style-type: none"> · Oportunize que o governo dos Estados e as Secretarias de Educação Especial, em parceria com as escolas especiais, qualifiquem os docentes e possam prepará-los para atuar com alunos com deficiência. · Crie uma política pública que inclua no orçamento o tempo remunerado de planejamento aos docentes que possuam alunos com deficiência. · Investir em adequações e adaptações estruturais, acessibilidades comunicacionais, atitudinais, metodológicas e outras. · Oportunize o diálogo entre alunos com deficiência, professores e alunos sem deficiência, seminários internos, grupos de estudo, oficinas e outros meios. · Possibilitar que os professores da educação profissional, em parceria com as escolas especiais ou programas como EJA, podem trabalhar os pré-requisitos que antecedem a educação profissional. · Investir em tecnologias assistivas. · Ampliar os centros de referência de educação profissional que sejam responsáveis pela criação de inovações/invenções tecnológicas e que o governo tenha um programa de patente, de forma a valorizar e colocar no mercado as inovações ou as invenções tecnológicas para pessoas com deficiência.
--	--	---

	<p>Dificuldade em realização a inserção de pessoas com deficiência nas empresas</p>	<p>Dificuldades para que a PcD seja empregada no mercado formal</p>	<p>Para facilitar a empregabilidade da PcD, sugerimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Sensibilizar os empresários para o potencial das pessoas com deficiência. · Criar e distribuir cartilhas explicativas aos empresários sobre os ganhos ao contratar a PcD. · Realizar campanhas na mídia em favor das empresas que cumprem a cota em empregar pessoas com deficiência de forma a incentivar as demais. · Criar um 'selo inclusivo' como forma de incentivo à empresa que conseguir atender acima da cota prevista em lei. · Criar, temporariamente, como ação afirmativa, medidas compensatórias às empresas que cumprirem a Lei de Cotas. · Que o BPC seja incorporado pela PcD como um subsídio que independe de ela estar ou não empregada. Que a remuneração que recebe de seu emprego, quando o seu valor for igual ou inferior ao benefício, a PcD não possa perder o BPC. Isso incentivará a PcD a ir para o mercado formal de trabalho; · Prepare os Recursos Humanos das empresas para que saibam atuar com pessoas com deficiência, criando processos de seleção compatíveis com a necessidade de cada deficiência.
--	---	---	---

<p>Os alunos com deficiência são contra a extinção ou fechamento das escolas especiais. Escolas especiais são necessárias e desejam estar nelas todos os que não conseguem ir para a escola regular</p>	<p>Concorrem com a existência das escolas especiais. O direito à escolha deve ser do aluno</p>	<p>Desejam a existência das escolas especiais. O direito à escolha deve ser do aluno</p>	<ul style="list-style-type: none"> · As escolas especiais poderão em parceria com as escolas públicas, preparar os alunos, que por alguma razão não tiveram acesso à escola regular para, posteriormente, ingressar na educação profissional. Essas escolas especiais fariam aquilo que a escola profissional não sabe fazer e que a escola regular não fez. Seja alfabetizando o adulto com deficiência, seja aumentando seu nível de escolaridade, ou mesmo, trabalhando pré-requisitos exigidos pelo mercado de trabalho. · As escolas especiais possuem professores qualificados nas áreas das deficiências e esses poderiam apoiar e acompanhar a capacitação profissional, bem como orientar os docentes e os futuros chefes de trabalho em como tratar a PcD; como adequar ou adaptar postos de trabalhos condizentes a cada tipo de deficiência. · Fazer que todos os cursos de formação possuam disciplinas sobre a PcD, incluindo a Norma da ABNT 9050, que se refere a construções acessíveis. Assim, futuros gestores, engenheiros, arquitetos ou qualquer outra profissão conheceriam melhor seus futuros colaboradores com deficiência. · As escolas especiais devem deixar de existir por um processo natural e não por força de lei, por que, se elas ainda são procuradas pelos alunos com deficiência, o motivo está na crença dessas pessoas que ainda sentem mais confiança nesse tipo de escola. O erro não está na sua existência, mas na falta de escolas regulares realmente inclusivas não apenas no discurso, mas na prática, com as tecnologias inovadoras e o acesso a elas.
---	--	--	--

--	--	--

Para que as escolas especiais possam continuar existindo, como foi demonstrado o interesse dos segmentos participantes, sugere:

- Que o governo reconheça o papel das escolas especiais e institutos federais, como Ines e IBC, e contemple na meta quatro do PNE a palavra 'preferencialmente', ou seja, deve permanecer que 'a educação das pessoas com deficiência deve acontecer 'preferencialmente' nas escolas regulares'. Ao retirarmos a palavra 'preferencialmente', automaticamente, se excluem as escolas especiais, e as escolas regulares passam a assumir as pessoas com deficiência na sua totalidade;
- Exista a troca de conhecimentos entre docentes das escolas regulares e das escolas especiais. Normalmente, as escolas especiais possuem professores com qualificação na área da PcD e, muitas vezes, nas escolas regulares, os docentes são mais bem preparados para o currículo formal das disciplinas do que para atuar com as pessoas com deficiência. A 'conjunção' desses conhecimentos seria uma excelente prática governamental e um ganho para a sociedade.
- As escolas especiais possam redefinir seus papéis ou agregar novos papéis aos que já realizam, auxiliando na educação profissional. Essas escolas podem ser parceiras e ter o papel fundamental de trabalhar os pré-requisitos necessários que antecedem a inclusão do aluno na educação profissional, até mesmo, alfabetizando ou alinhando conhecimentos;

	<p>Consideram real e possível de ser incorporado na educação profissional</p>	<p>Consideram real e possível de ser incorporado na educação profissional</p>	<p>Os participantes entendem que existem possibilidades de fazer uma educação para as pessoas com deficiência. Para isso, sugerimos:</p> <ul style="list-style-type: none"> · Capacitação e sensibilização dos empresários. · Programas sistematizados e organizados para as pessoas com deficiência. · Realização de turmas totalmente inclusivas tendo o perfil de entrada obtido por meio de diagnóstico. · Perfil da PcD alinhada à demanda do mundo do trabalho. · Formação docente na área das pessoas com deficiência, educação especial e inclusão. · Adequação de materiais didáticos e pedagógicos. · Crença da comunidade escolar das possibilidades dos alunos; envolvimento da equipe gestora; certificação sempre pela competência dos alunos; inclusão em todas as escolas; crença nas pessoas com deficiências por parte dos empresários e vice versa. · Possibilidade de as pessoas com deficiências serem incluídas na educação profissional regular desde que a educação básica regular faça o seu papel na qualificação dessas pessoas ou que as escolas especiais deem oportunidade de esses alunos se apropriarem nos pré-requisitos necessários para a educação profissional. · Que os alunos com deficiência tenham todas as condições de acessibilidade, desde que existam investimentos financeiros e técnicos por parte do governo; preparação do docente através de cursos ou seminários promovidos pelo Estado.
--	---	---	---

		<ul style="list-style-type: none"> · As escolas e indústrias poderão ser acessíveis desde que os governantes façam as leis serem cumpridas, tanto as relacionadas à legislação da acessibilidade urbana, quanto às relacionadas à acessibilidade escolar. · É real que podemos ‘fechar’ turmas de alunos somente com deficiências, quando existir uma demanda emergencial, sem saída para capacitação em turmas regulares. · Devemos realizar a contratação de professores auxiliares para apoiar as turmas regulares onde existam alunos com deficiência. · Preparar realmente o aluno com deficiência para o mercado de trabalho desde que exista um conjunto de políticas públicas que possam extrapolar a redação da legislação e possam ser colocadas em prática. · Os empresários podem promover a inserção de pessoas com deficiência em postos que não sejam apenas referentes a níveis baixos, ações repetitivas, ou baixos salários. · É possível, ainda, reverter o quadro de falta de escolaridade ou baixa escolaridade das pessoas com deficiências, desde que o governo assuma políticas de educação não apenas no ensino regular, mas também na qualificação nas próprias empresas e nos laboratórios de aprendizagem. · Poderá ser melhorada a infraestrutura das cidades; a acessibilidade urbana e a preparação dos docentes nas escolas de formação. · Podemos capacitar realmente alunos com deficiência para o mercado de trabalho competitivo. · Devemos promover o conhecimento sobre a empregabilidade e a legislação da Lei de Cotas e do BPC.
--	--	---

Escolher o tipo de escola para frequentar			<ul style="list-style-type: none"> · Cabe à sociedade, em geral, e à comunidade escolar, em particular, acolher o desejo do próprio aluno que se manifesta, para escolher o tipo de escola que quer estar, seja na regular, na especial ou nos institutos. Não deve o governo obrigar a frequentar as escolas que considera melhor e que, na visão do próprio aluno nem sempre é. · Caberá a todas as escolas estarem preparadas e totalmente acessíveis, para que o aluno possa decidir o que é melhor para si.
Falta fiscalização para cumprimento das leis relacionadas às pessoas com deficiência	Favorável à Lei de Cotas	Favorável à Lei de Cotas	<ul style="list-style-type: none"> · Realizar concursos para fiscais do trabalho. · Contratar fiscais de trabalho para apoiar na fiscalização da legislação das pessoas com deficiências, especialmente a Lei de Cotas. Existe falta desses profissionais. · Apoiar o empresário e sensibilizá-lo para cumprimento da cota. · Criar livros e filmes com depoimentos e casos de sucesso da inserção na empresa para ser compartilhados junto aos empresários.
Trabalho digno para as pessoas com deficiência			<ul style="list-style-type: none"> · Fortalecer e levar em consideração a agenda do trabalho docente defendido amplamente pela OIT. · Fazer campanhas governamentais demonstrando o potencial das pessoas com deficiência para postos que vão além dos de baixa remuneração, ou que os coloquem sempre em inferioridade. Apresentar as possibilidades aos empresários e não os limites da Pcd.

Fonte: Banco de dados da pesquisa.

SOBRE OS AUTORES

LONI ELISETTE MANICA

<http://lattes.cnpq.br/1976903127132412>

Doutora em Educação pela UCB – Universidade Católica de Brasília; na área da Pedagogia Social. Tema: A inclusão na Educação Profissional: Perfil Docente, limites e possibilidades (2013). Possui Mestrado em Educação pela Universidade Federal de Santa Maria – UFSM (1998). Possui Especialização nas áreas de Supervisão e Administração Escolar – UFSM (1989); Especialização em Orientação Educacional (1997) – UFSM; Especialização em Políticas e Estratégia (ADESG – 1995); Especialização em Educação Especial (2004) e Especialização em Equidade de Gênero (OIT/CINTERFOR – 2006), Graduação em Pedagogia pela Universidade Regional Integrada do Alto Uruguai e das Missões (1985). Atuou como docente e coordenadora de Instituições públicas e privadas de ensino fundamental, médio e superior no Estado do Rio Grande do Sul e Distrito Federal, docente de pós graduação (ICAT), Coordenadora do curso de Pedagogia com habilitação em audiocomunicação (UNIPLAN), atuou também, como técnica do Ministério da Educação, servidora pública da Universidade Federal de Santa Maria-RS, é servidora da Universidade de Brasília-DF cedida para exercer o cargo de assessora na área de inclusão e diversidade no Senado Federal, onde já atuou na Comissão de Direitos Humanos e, atualmente, está comissionada no gabinete do Senador Romário Faria. Seu emprego anterior ao Senado Federal de 1999 a 2012 foi de Especialista em Desenvolvimento Industrial – Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – Departamento Nacional do Senai e Gestora nacional do PSAI – Programa Senai de Ações Inclusiva e foi responsável pela implantação do PSAI em todo o Brasil. Tem realizado palestras no Brasil e no exterior sobre experiências na área

de Educação Inclusiva, com ênfase na inclusão e ações sociais de educação. Já esteve em alguns Países estudando e proferindo palestras sobre a inclusão das pessoas com deficiências, entre eles: Cuba, Marrocos, Espanha, Itália, França, EUA, Alemanha, Peru, Colômbia, Argentina, Chile, Canadá, entre outros. E-mail: lonimanica@gmail.com

GERALDO CALIMAN

Pós-Doutorado – Università Pontificia Salesiana de Roma (1999-2000); Doutorado em Educação – Università Pontificia Salesiana de Roma (1992-1995); Mestrado em Pedagogia Social – Università Pontificia Salesiana de Roma (1988-1990); Graduação em Pedagogia pela Faculdade Dom Bosco de Filosofia Ciências e Letras (1973-1976). Professor da Università Pontificia Salesiana de Roma (1995-2003); onde atuou como coordenador do Programa de Mestrado e Doutorado em Pedagogia Social (1998-2000). Experiência na educação profissional de adolescentes em instituições socioeducativas (Brasília 1982-1984; Belo Horizonte 1985-1987; 1991). Atualmente é professor da Universidade Católica de Brasília onde já atuou também como Pró-Reitor de Pós-Graduação e Pesquisa. Membro do Comitê de Redação da “Rivista Internazionale di Scienze dell’Educazione Orientamenti Pedagogici”. Tem experiência na área de Educação, Sociologia da Educação, com ênfase em Pedagogia Social, atuando principalmente nos seguintes temas: Educação Social, Exclusão Social, Prevenção, Sociologia do Desvio e da Delinquência, Delinquência Juvenil. E-mail: ger.caliman (at) gmail.com

Livros Publicados na Coleção Juventude, Educação e Sociedade

BRITO, Renato de Oliveira. Gestão e Comunidade Escolar. 2013.

CALIMAN, Geraldo (Org.). Violências e Direitos Humanos. 2013.

MACHADO, Magali de Fátima Evangelista. A Escola e seus Processos de Humanização. 2013.

PIERONI, Vittorio; FERMINO, Antonia; CALIMAN, Geraldo. Pedagogia da Alteridade. 2014.

RIBEIRO, Olzeni Costa; MORAES, Maria Cândida. Criatividade em uma Perspectiva Transdisciplinar. 2014.

SIVERES, Luiz (Org.). A Extensão Universitária como Princípio de Aprendizagem. 2013.



Título	Inclusão das pessoas com deficiência na educação profissional e no trabalho
Autores	Loni Elisete Manica Geraldo Caliman
Coordenação Editorial	Kátia Ayache
Assistência Editorial	Augusto Pacheco Romano Érica Cintra
Capa e Projeto Gráfico	Matheus de Alexandro
Assistência Gráfica	Wendel de Almeida
Preparação e Revisão	Renata Moreno
Formato	14x21cm
Número de Páginas	212
Tipografia	Adobe Garamond Pro
Papel	Alta Alvura Alcalino 75g/m ²
1ª Edição	Outubro de 2015

Caro Leitor,

Esperamos que esta obra tenha correspondido às suas expectativas.

Compartilhe conosco suas dúvidas e sugestões escrevendo para:

atendimento@editorialpaco.com.br

Compre outros títulos em
www.livrosdapaco.com.br

Professor tem desconto especial

Publique Obra Acadêmica pela Paco Editorial



Teses e dissertações

Trabalhos relevantes que representam contribuições significativas para suas áreas temáticas.



Grupos de estudo

Resultados de estudos e discussões de grupos de pesquisas de todas as áreas temáticas. Livros resultantes de eventos acadêmicos e institucionais.



Capítulo de livro

Livros organizados pela editora dos quais o pesquisador participa com a publicação de capítulos.

Saiba mais em

www.editorialpaco.com.br/publique-pela-paco/

PACO  EDITORIAL

Av. Carlos Salles Block, 658
Ed. Altos do Anhangabaú – 2º Andar, Sala 21
Anhangabaú - Jundiaí-SP - 13208-100
11 4521-6315 | 2449-0740
contato@editorialpaco.com.br

A Universidade Católica de Brasília sedia a Cátedra UNESCO de Juventude, Educação e Sociedade desde 2008. Além de numerosos artigos científicos, livros, capítulos de livros e participação em congressos, no Brasil e no exterior, ela publicou 15 livros nos últimos dois anos, enriquecendo a literatura no seu campo temático de Juventude, Educação e Sociedade. Dela participam aproximadamente vinte professores, entre coordenador e leitores, a maioria deles com abundantes publicações e projeção internacional.

Geraldo Caliman

Coordenador da Cátedra
UNESCO de Juventude,
Educação e Sociedade