

**UNIVERSIDADE DO VALE DO RIO DOS SINOS - UNISINOS
UNIDADE ACADÊMICA DE PESQUISA E PÓS-GRADUAÇÃO
CURSO DE ESPECIALIZAÇÃO EM EDUCAÇÃO INCLUSIVA**

DÉBORA FOGAÇA PEDROZO

**A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO:
Um olhar sobre a política de educação profissional do SENAI**

SÃO LEOPOLDO

2017

Débora Fogaça Pedrozo

**A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO:
Um olhar sobre a política de educação profissional do SENAI**

Trabalho de Conclusão de Curso de Especialização apresentado como requisito parcial para obtenção do título de Especialista em Educação Inclusiva, pelo Curso de Especialização em Educação Inclusiva da Universidade do Vale do Rio dos Sinos – UNISINOS

Orientador(a): Prof(a). MS. Rosana Torma Miranda Cabral

São Leopoldo

2017

A meu filho amado, que me faz entender que todos os dias e todas as horas são diferentes desde a sua chegada; que o amor pode ser tocado e sentido, tem forma e som, chora e dá risada, pede colo e me chama de “mãe”.

A meu marido, incansável incentivador e arquiteto dos meus sonhos, a quem recorro em cada tropeço e que sempre está disposto a me estender a mão para continuar minhas caminhadas.

À minha família, meu suporte na realização de cada sonho;

Aos meus alunos.

- Tu não és ainda para mim senão um garoto inteiramente igual a cem mil outros garotos. E eu não tenho necessidade de ti. E tu também não tens necessidade de mim. Não passo a teus olhos de uma raposa igual a cem mil outras raposas. Mas, se tu me cativas, nós teremos necessidade um do outro. Serás para mim único no mundo. E eu serei para ti única no mundo...

- Começo a compreender – disse o príncipe. – Existe uma flor... eu creio que me cativou...

- É possível – disse a raposa. – Vê-se tanta coisa na Terra...”(Saint-Exupéry, 2009, p.66)

RESUMO

A pesquisa intitulada **A INCLUSÃO NO MERCADO DE TRABALHO: UM OLHAR SOBRE A POLÍTICA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DO SENAI** apresenta o estudo desenvolvido junto à Unidade Acadêmica de Pesquisa e Pós-Graduação do Curso de Especialização em Educação Inclusiva e objetiva analisar o Programa SENAI de Ações Inclusivas – PSAI desenvolvido no Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI. A investigação aborda discussões a respeito da educação para o trabalho da pessoa com deficiência tomando como princípio a formação profissional e as legislações - a de cotas e a de aprendizagem - que oportunizam a qualificação da pessoa com deficiência. A proposta toma como base autores como: DaMatta (2003), Sassaki (2003), Lima (2007) entre outros que se encontram no decorrer da escrita, apresentando o problema de pesquisa a partir do seguinte questionamento: Como é desenvolvida a Política de Inclusão da pessoa com deficiência nos Programas de Educação Profissional no Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI? A temática escolhida apresenta os resultados alcançados pela política educacional do SENAI para inclusão dos aprendizes com deficiência. O tema se origina da possibilidade de contratação de profissionais com deficiência pelas empresas enquadradas na Lei de Cotas e da compreensão de como se estabelecem as políticas de inclusão no mercado de trabalho à luz do documento orientador de educação profissional do SENAI. A análise dos dados foi realizada a partir de uma pesquisa documental. As reflexões com essa pesquisa possibilitaram compreender como se estabelecem as políticas de inclusão da pessoa com deficiência, tomando por base o documento de orientação profissional do SENAI, no momento de sua entrada no mercado de trabalho.

Palavras – chave: aprendizagem, atividade laboral, educação profissional, inclusão, mercado de trabalho.

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - Distribuição de Registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social de Deficientes no Brasil em 2016.....	17
Figura 2 - Trajetória de Criação da Lei Brasileira de Inclusão.....	24
Figura 3 - Distribuição das Escolas do SENAI por tipo e região.....	33
Figura 4 - Instrumento utilizado para identificar círculo de suporte sociais	42

LISTA DE TABELAS

Tabela 1- Quantidade de profissionais no mercado de trabalho	16
Tabela 2 - Número de Contratação de Pessoas com Deficiência exigido pela Constituição Federal de 1988.....	27
Tabela 3 - Proposta de ensino inovador a ser adotado pelo SENAI em 1998	38

SUMÁRIO

1 INTRODUÇÃO	8
1.1 Tema.....	9
1.2 Delimitação do Tema	9
1.3 Problema.....	10
1.4 Objetivos.....	10
1.4.1 Objetivo Geral	10
1.4.2 Objetivos Específicos	10
1.5 Justificativa.....	11
2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....	12
2.1. A Legislação e o Mercado de Trabalho	19
2.1.1 Lei de Cotas	26
2.2 A Inclusão no Mercado de Trabalho.....	28
2.3. A Educação Profissional no SENAI	31
2.3.1 Quem é o aluno do SENAI	34
2.3.2. A Política de Educação no SENAI.....	37
3. METODOLOGIA	44
4. ANÁLISE DE DADOS.....	46
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	50
REFERÊNCIAS.....	52

1 INTRODUÇÃO

O mercado de trabalho é um assunto pouco discutido quando nos referimos às práticas inclusivas de profissionalização de trabalhadores que atuarão na área industrial. A possibilidade de promover a capacitação das pessoas com deficiência e contribuir para que as empresas cumpram a legislação resultam na criação do Programa SENAI de Ações Inclusivas - PSAI.

Considerando o papel do professor atuante na capacitação do aluno com deficiência, trago a análise do PSAI com intenção compreender como é desenvolvido o programa nos espaços – escolas e unidades operacionais – do Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI.

Será abordada, durante a fundamentação teórica, a compreensão de autores a respeito da importância do papel do professor no compartilhamento de experiências (OHLWEILER, *in* HATTGE e KLEIN, 2015) e que a falta de capacitação do profissional da educação dificultam a produção do conhecimento (MACHADO, 2011).

No capítulo inicial desse trabalho serão levantados dados das legislações de cotas, do deficiente e a Lei Brasileira de Inclusão, além da Consolidação das Leis Trabalhistas para que sirvam de alicerce na compreensão aos programas de inclusão, além de nos proporcionar entendimento dos amparos trabalhistas e sociais dados ao brasileiro.

A inclusão no mercado de trabalho é apresentada no segundo capítulo demonstrando como se desenvolve o treinamento do profissional com deficiência e explorando a importância dessa prática dentro do processo inclusivo.

No último capítulo, será apresentada a estrutura de atendimento do SENAI, fazendo a identificação de seus alunos e explorando sua Política de Educação.

Algumas informações do mercado de trabalho serão apresentadas para entendermos a importância da divulgação de programas de aprendizagem que capacitem o trabalhador com deficiência, contribuindo para sua entrada e permanência no ambiente laboral.

Considerando esse contexto, realizo uma análise dos documentos orientadores que compõem o Programa SENAI de Ações Inclusivas.

1.1 Tema

A inclusão no mercado de trabalho: um olhar sobre a política de educação profissional do SENAI.

1.2 Delimitação do Tema

Compreender como é desenvolvida a prática pedagógica na área industrial, tomando por base a Metodologia SENAI de Educação, é uma busca contínua para quem trabalha com educação profissional. Tendo como alicerce o Programa SENAI de Ações Inclusivas - PSAI e contrapondo com a legislação e políticas de inclusão, este trabalho visa identificar como foi a aplicabilidade do programa nas instituições onde o mesmo é desenvolvido.

Como instrutora da área industrial, acompanhando aprendizes entre 14 e 24 anos no município de Bom Princípio, no Vale do Rio Caí, sou instigada, diariamente, a identificar as possibilidades de contratação de pessoas com deficiência nesse segmento de mercado. Identifico quais são as dificuldades encontradas durante a preparação do profissional para atividade laboral.

É possível perceber, através do comportamento perante os colegas e familiares, que os jovens, hoje, buscam maior independência e autonomia na realização de suas atividades cotidianas. Como em toda sociedade capitalista esses estudantes querem que essa condição individualizada se estenda ao âmbito profissional e, principalmente, financeiro.

Com o objetivo de responder o problema de pesquisa – como é desenvolvida a política de inclusão do deficiente na aprendizagem industrial? – será realizada a análise dos documentos orientadores da profissionalização do aprendiz industrial deficiente. Deverão ser identificadas como ocorrem às práticas do programa desenvolvido pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial - SENAI. Para tanto farei uso do Manual de Políticas de Inclusão disponibilizado pela instituição de educação, além da legislação que ampara a pessoa com deficiência no mercado de trabalho.

A problemática apresentada nos proporciona a compreensão da viabilidade de aplicação das práticas pedagógicas. Podendo, da mesma forma, identificar quais

pontos de inviabilidade, dessa metodologia, podem ser ajustadas para atender as necessidades do aprendiz deficiente.

A escolha do tema teve origem na possibilidade de contrato de profissionais com deficiência nesse segmento de mercado, pelas indústrias que se enquadram na obrigatoriedade de contratação de pessoas com deficiência pela Lei de Cotas Nº 8.213, DE 24 DE JULHO DE 1991.

1.3 Problema

Como é desenvolvida a Política de Inclusão da pessoa com deficiência nos cursos de aprendizagem da área industrial?

1.4 Objetivos

1.4.1 Objetivo Geral

Compreender como se estabelecem as políticas de inclusão no mercado de trabalho à luz do documento de orientação profissional do SENAI.

1.4.2 Objetivos Específicos

São os objetivos específicos:

- a) Apresentar a proposta da metodologia SENAI de Educação;
- b) Explicar como se desenvolve o programa de aprendizagem no SENAI;
- c) Traçar o perfil do aluno que realiza os cursos de aprendizagem;
- d) Identificar quais são os principais obstáculos na realização da inclusão no ambiente laboral;
- e) Descrever quais são as adaptações que promovem a inclusão nas empresas;
- f) Esclarecer quais são as dificuldades encontradas pelo profissional que acompanha o aluno com deficiência;
- g) Listar os motivos que incentivam a inserção no mercado de trabalhadores com deficiência.

1.5 Justificativa

A opção por cursar uma pós-graduação em educação inclusiva foi motivada pelo interesse em atuar de forma mais qualificada e direcionada ao público com deficiência. Essa demanda foi identificada durante o desenvolvimento de cursos de capacitação profissional junto às comunidades da área industrial de Bom Princípio.

A atuação docente exige cada vez mais, em suas especificações, a contribuição especializada de profissionais que promovam a inserção e inclusão plena de deficientes.

Como instrutora de instituição de educação profissional, acompanhando jovens estudantes, percebo que o conhecimento da perspectiva inclusiva, através das práticas sugeridas pelo SENAI, permite criar melhores condições de preparar e incluir profissionais com deficiência nas empresas. Para tanto, é importante entender como foi desenvolvido e como é aplicada a Metodologia de Educação nos cursos de aprendizagem do SENAI.

O município de Bom Princípio tem condições de realizar ações de inclusão, desde que haja profissionais que auxiliem esse processo. O interesse pela pesquisa se dá em resposta a necessidade de esclarecer como foram planejadas as ações inclusivas e quais as orientações dadas aos instrutores que acompanham os alunos.

Acredita-se que ter a compreensão de como ocorre à aplicação do documento orientador, facilite preparar o aluno com deficiência de forma mais assertiva. Da mesma forma que contribuirá na capacitação das empresas, nas etapas de entrada, adaptação e permanência do deficiente no ambiente de trabalho.

Por último, o sentimento de contribuir com a inclusão no ambiente fabril e a crença de que existem instrumentos adequados para promover essa inclusão na aprendizagem industrial me provocam a compreender a política difundida pela instituição ao qual pertenço.

2 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

O mercado de trabalho atual é caracterizado por grande número de mudanças que resultam na necessidade de adaptação do profissional, tendo preparo constante para inserção e permanência nesse mundo. Em qualquer que seja o ambiente de trabalho e a atuação que os indivíduos tenham, os resultados são consequências de interação social, habilidades e atitudes, sendo necessário reconhecer e saber trabalhar com as diferenças, presentes em nosso comportamento diário.

Para preparar o jovem é importante que o professor saiba desenvolver, além da docência com vistas à aceitação do outro, a promoção às trocas de experiências com o outro. (OHLWEILER, *in* HATTGE e KLEIN, 2015).

A preparação para as atividades docentes, principalmente as de aprendizagem¹, encontra dificuldades na produção do conhecimento. O discurso mais frequente entre os professores, importantes peças para o projeto inclusivo, é registrado, quando menciona “a falta de formação para educar alunos com necessidades especiais” (MACHADO, *in* THOMA e HILLESHEIM, 2011, p.57).

Muito embora, desde o Governo Fernando Henrique Cardoso (1995-2002) tenha havido uma intensificação no processo de inclusão escolar, já no século XVII, com Comenius, construiu-se a fala em defesa da adoção da proposta de educação para todos (RECH, 2011).

LOPES e MARZOLA (2015, p.183) trazem as justificativas da criação de programas de implementação da Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (BRASIL, 2008), conforme a seguir:

O argumento, então, é de que, através das ações e metas desenvolvidas pelo programa e pelas políticas da educação inclusiva, pretende-se produzir uma população de estudantes - sejam elas pessoas com deficiência e sem deficiência - para uma “nova” configuração do mercado de trabalho e, inclusive, da sociedade como um todo.

O trecho aponta a necessidade de adaptação do docente ao novo contexto de trabalho (LOPES; MAZOLA, 2015) e o cenário em que atuo também confirma a posição das autoras. Dessa forma, complemento que existe a necessidade de o profissional docente aceitar as mudanças, se adaptar a elas e promover a adequação dos discentes, dentro e fora de sala, pois a responsabilidade dada ao

¹ Área onde desenvolvo atividade de docência e trato da problemática apresentada.

professor está além de manter o aluno dentro dos limites físicos do ambiente escolar.

Para atuar na capacitação profissional é necessário que o profissional docente compreenda o que é o “trabalho”. DaMatta (2003) defende a diferenciação dos conceitos de trabalho, emprego e serviço:

(...) no Brasil, a ideia de “trabalho” salienta aquilo que se faz compulsivamente para os “outros” em troca de pagamento obrigatório e imediato. O “serviço” salienta escolhas e opções. Não deixa de ser trabalho, é claro, mas é um tipo de atividade englobado ou contido por forte relação. Uma relação que não obriga ao pagamento imediato, por exemplo, (...) “estar empregado” não significa trabalhar somente, mas receber salário e ter a vaga obrigação de cumprir com certos horários. (DAMATTA, 2003, p.27).

Quando se atua na capacitação profissional na área de aprendizagem, deve ser uma prioridade a intenção de proteção do trabalho formal - o emprego - se dando valoração a esse vínculo, a partir da entrada do aluno, no primeiro dia de aula, com a exposição clara da diferença entre o curso de aprendizagem e o estágio.

Desde sua criação, em 1942, o SENAI vem conquistando espaço na formação profissional no setor secundário da economia e garante o cumprimento da Legislação de 1937. Essa lei permite às empresas realizarem contrato de aprendizagem sistemático com aprendizes, proporcionando a entrada de trabalhadores com qualificação em diversas áreas de atuação.

A criação do projeto visa orientar as práticas do profissional da educação desenvolvendo suas ações de forma segura. Nesse instrumento, o docente identifica como proceder para planejar, construir e desenvolver atividades de aprendizagem com as adaptações que cada aluno² precisa.

A Proposta para os Programas de Educação Profissional do SENAI junto às Pessoas com Necessidades Especiais³ tem o objetivo de iniciar uma discussão sobre questões que constituem em objeto de intervenção do SENAI, numa fase que a instituição se identifica como um agente responsável pela inclusão (SENAI, 2011).

A construção do programa se inicia durante a década de 80, quando conceitos de diversidade ganharam força e abrem debates na revisão e redefinição das políticas públicas da Organização Internacional do Trabalho, resultantes,

² Incluo nessa expressão alunos com e sem deficiência;

³ Nomenclatura usada pela proposta inicial da Política de Ações Inclusivas, em 2003.

principalmente, ao movimento de globalização e crescimento do processo de democratização social (SENAI, 2003).

Os profissionais, que trabalham com base nessa política, realizam avaliações de forma diferenciada, construindo uma situação problema ao aluno, que lhe é apresentada e explicada detalhadamente. A explicação deve apresentar todo o processo a ser realizado pelo aprendiz, com os critérios de avaliação e o resultado esperado.

Ao avançar, durante a realização do curso, o estudante deverá apresentar evolução com relação início-fim da avaliação da situação problema. É interessante observar que cada aluno apresenta um resultado, e cada resultado deve considerar uma avaliação inicial⁴ que identifica como o aprendiz percebe a situação apresentada naquele momento.

Entendo, assim, que Política adotada pelo SENAI vem contribuir com o desenvolvimento da educação profissional promovendo a inclusão de todos os alunos que realizam o curso de aprendizagem na instituição. Entregando ao mercado profissional, com ou sem deficiência, capacitados as mais diversas atividades.

Trago, como breve exemplo, um aluno surdo realizando curso de aprendizagem na área de gestão. A área em questão traz, dentre outras atividades, o conteúdo de atendimento a clientes que pode ser pessoal ou virtual.

Considerando que ocorra esse atendimento via *chat* ou por outro mecanismo similar, o aprendiz está plenamente capacitado para a função, ainda assim, no caso do atendimento telefônico, não terá condições de demonstrar a aptidão a essa atividade.

No caso desse aprendiz, pode-se fazer uma pequena adaptação que permitirá que os atendimentos via telefone sejam substituídos por contatos por e-mail ou uso de aplicativos de tradução. Essas ações demonstram a flexibilização do processo de atendimento e torna o jovem apto a realizar atendimentos em outros canais.

Contudo, se o aluno apresenta os resultados esperados indicados como critérios de avaliação no início da atividade pelo instrutor, realizando atendimento a clientes, com expressões que demonstrem gentileza, cordialidade, linguagem adequada e uso correto da língua portuguesa. Se demonstrar tais aptidões, mesmo

⁴ A instituição chama de avaliação diagnóstica e se aplica a todos os alunos.

não tendo atingindo todos os resultados esperados, este aluno poderá ser certificado por ter apresentado evolução.

Esse exemplo permite que entendamos que o resultado não é visto como único, tampouco será possível que todos os alunos produzam o mesmo produto/serviço final. O programa entende e respalda o professor-avaliador a considerar que cada aluno terá uma reação à proposta, e essa reação deve ser avaliada considerando o entendimento do aluno.

A cada ano que passou desde a criação dos programas de inclusão, o SENAI demonstrou mais preocupação com a causa, buscando desenvolver melhorias. Em 2007, criou o Estudo sobre Inovações no Programa SENAI de Ações Inclusivas e, em 2008, lançou uma coleção de livros que trata das diversidades.

Menciono as etapas das ações da Metodologia para o Programa: “Sensibilização; Mobilização e divulgação; Levantamento preliminar da situação; Educação do PNE⁵ e mercado de trabalho; Execução; Acompanhamento, avaliação e divulgação dos resultados” (SENAI, 2008).

Essa sequência é a mesma ainda nos dias de hoje, tendo a aplicação durante nossas práticas diárias. O envolvimento do corpo docente nessa ação é ponto fundamental.

O professor tem o desafio que demanda a formação voltada a superação das desigualdades e fragmentação social, permitindo que grande parte da população que está à margem do mercado de trabalho seja incluída através da educação (SENAI, 2003).

Abro um espaço, agora, para observarmos as posições sociais a respeito. Com o domínio da comunicação e da tecnologia, a sociedade tem tido a necessidade de demonstrar “ações de responsabilidade com o próximo⁶” e cada vez a população quer registrar essas fatos.

Temos observado uma prática rotineira, com ações voltadas a valorização das diferenças das pessoas. Essas ações que se iniciaram por valores cristãos de solidariedade se propagou e hoje é visto como diferencial competitivo (SENAI, 2003).

Hoje, temos uma sociedade mais comprometida, engajada e esclarecida. Cerca de 10% da população brasileira, o que corresponde a 16,4 milhões de

⁵ Em 2008 usava-se a expressão “portador de necessidades especiais”;

⁶ Exposição do socialmente responsável.

peças, contribui ou já contribuiu com uma causa ou projeto de terceiros, ou seja, são voluntários. (O GLOBO, 2012).

As empresas, durante as contratações, buscam registros de eventos e programas com a participação dos candidatos, nas redes sociais. Existe a intenção de identificar quais são os possíveis funcionários que dariam continuidade ou participariam de ações junto com a empresa, como visitas a entidades de crianças ou idosos ou até mesmo em doação de sangue. Esses fatos demonstram a preocupação com a sociedade e grau de envolvimento que o candidato apresenta.

No entanto, as condições de exercer atividades laborais e resgatar o sentido de produtividade dos funcionários com deficiência não ocorre da mesma forma. Quando nos referirmos a esses profissionais, nos deparamos com teorias inclusivas que, quando praticadas, não apresentam efetividade adequada, ficando restrita a obrigatoriedade. Nos próximos capítulos este tema será tratado de maneira mais detalhada.

No Brasil, segundo site do IBGE- Instituto Brasileiro de Geografia e Estatísticas, a estimativa populacional passa 208 milhões de habitantes⁷. Considerando dados estatísticos desse instituto, de 2000 a 2010, as pessoas que se auto intitulam deficiente⁸ se aproximam do contingente de 24% da população nacional.

Com base nos dados do IBGE, é apresentado um quadro a seguir com a distribuição da força de trabalho e população em idade de trabalhar que se encontra ocupada.

Tabela 1- Quantidade de profissionais no mercado de trabalho

INDICADORES (em mil pessoas)		Estimativas dos trimestres móveis		
		jun-jul-ago/2016	mar-abr-mai/2017	jun-jul-ago/2017
POPULAÇÃO	EM IDADE DE TRABALHAR	166.441	167.870	168.553
	NA FORÇA DE TRABALHAR	102.161	103.459	104.175
	OCUPADA	90.137	89.687	91.061
	DESOCUPADA	12.024	13.771	13.113
	FORA DA FORÇA DE TRABALHAR	64.280	64.412	64.379

Fonte: IBGE- Estimativa 2017

⁷ Fonte: IBGE- <https://www.ibge.gov.br/index.php>, consultado em 21/10/2017, às 09h11m.

⁸ Considera-se deficiente aquele sujeito que apresenta impedimentos em longo prazo de natureza física, intelectual ou sensorial. (BRASIL, 2008, p. 9).

Essas informações não segmentam pessoas que se intitulam deficientes para fim de contabilização do total de sujeitos aptos ou não ao aproveitamento laboral. No entanto, o IBGE aponta, no ano de 2000, a distribuição de 23 milhões de trabalhadores com pelo menos uma deficiência para 113 milhões de pessoas sem indicação de deficiência.

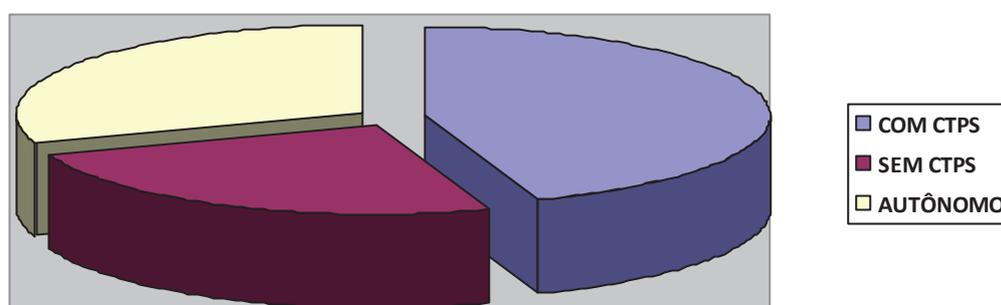
Considerando o aumento populacional, ocorrido no período compreendido entre 2000 e 2017, apresento a relação indicando dados percentuais. A totalidade de trabalhadores será considerada a amostra total ou os 100%, os trabalhadores que indicam pelo menos uma deficiência, com menos de 18% e os demais trabalhadores que indicaram “nenhuma das deficiências” com representação de mais de 82% do universo analisado.

Dentro desse universo trago as informações da formalização do vínculo de trabalho. Ponto de fundamental importância na garantia de direitos trabalhistas e previdenciários.

Do número de trabalhadores com deficiência, o qual ultrapassa os 20 milhões, temos 27,4% de autônomos⁹, e 22,5% trabalhando sem carteira assinada. Esses quadros resultam na exclusão de benefícios previdenciários e trabalhistas, tais como 13º salário e férias, afastamento licenciado com remuneração, aposentadoria permanente entre outros.

O quadro a seguir ilustra essas informações de forma mais clara.

Figura 1 - Distribuição de Registro em Carteira de Trabalho e Previdência Social de Deficientes no Brasil em 2016



Fonte: Elaborado pelo autora.

⁹ O IBGE faz uso da denominação “trabalhador por conta”.

É possível perceber que existe uma minoria das pessoas com deficiência que estão com anotação na Carteira de Trabalho e Previdência Social – CTPS. Esse índice representa um grupo menor de deficientes com seus direitos de trabalhador garantidos. Esse dado é representado no gráfico pela cor azul.

O gráfico também demonstra que trabalhadores deficientes não estão tendo aproveitamento das empresas o suficiente para compor o percentual mínimo de cotas¹⁰ exigido na composição do quadro funcional. Ainda que essa ocupação seja exigida por lei, muitas empresas não cumprem tal determinação.

Sasaki (2003) justifica que as pessoas com deficiência têm sido excluídas do mercado de trabalho devido à falta de reabilitação, de escolaridade, de meios de transporte, de apoio da família e qualificação para o trabalho.

Com vistas a suprir algumas dessas escassezes, as práticas do PSAI promovem o apoio ao aluno, de forma extensiva a sua família, realiza a capacitação profissional e acompanha a chegada do profissional na indústria.

O Programa de Inclusão na Educação Profissional do SENAI já considera a diversidade como identificação única de cada indivíduo, apreciando qualidades e características que os diferenciam e que devem ser ponderadas no momento da capacitação individual.

(...) gerenciar o crescimento da diversidade na força de trabalho e estruturar uma cultura corporativa harmoniosa que capitaliza sobre um *background*¹¹ heterogêneo e sobre as experiências de trabalhadores é visto como fator-chave para o sucesso futuro em um mundo globalizado. Nesse aspecto, pode-se dizer que as organizações que atuam na direção da diversidade acabam por caracterizar-se como espaços multiculturais, nos quais se busca compreender melhor as diferenças, usando a potencialidade da diversa força de trabalho (SENAI, 2003, p 15).

A confirmação dessa postura ocorre na reformulação do programa ocorrida em 2007, quando os autores reforçam o compromisso com o seu público alvo - os aprendizes com deficiência – além de buscar outras ações que complementem o compromisso da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho industrial (SENAI, 2007, p. 9).

As novas ações apresentadas na atualização do programa nos permitem entender que a instituição vem atuar na profissionalização de pessoas com

¹⁰ A CLT indica obrigatoriedade de contratação entre 5% e 15% de empregados com deficiência;

¹¹ Expressão em inglês comum no vocabulário empresarial como sinônimo de contexto, situação;

deficiência para tornar esse público mais competitivo profissionalmente, além de contribuir na contratação de profissionais que atendam a Lei de Cotas.

A intenção de capacitar esse trabalhador, no entanto, esbarra na cultura de que “o deficiente não pode/ consegue trabalho” e na fragilidade de fiscalização dos órgãos competentes, que reforçam um cenário de escassez de deficientes nas empresas. No próximo capítulo, abordaremos de forma mais ampla questões relacionadas a essa discussão.

2.1. A Legislação e o Mercado de Trabalho

Nesse ponto faremos um levantamento do que trata o mercado de trabalho e inicio esse capítulo com a conceituação do que é o trabalho. Considero qualquer atividade laboral, com ou sem vínculo comprovado em carteira, com compromisso de pagamento em moeda nacional vigente, de acordo com período acordado entre as partes do vínculo laboral.

Pelo aspecto do regime de contratação, os trabalhadores podem ter contrato Celetista¹² ou Estatutário¹³. Na Brasil, as empresas privadas são regidas, em sua grande maioria, pela CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (2006) é o documento que traz informações sobre a legislação trabalhista e de processo trabalhista. Ela foi criada em 1º de maio de 1943, e sancionada pelo presidente Getúlio Vargas. Houve ajustes de sua criação até os dias de hoje e, atualmente, o congresso analisa mais outros, que possibilitem atualizações em sua composição.

A legislação do trabalho traz uma série de pontos¹⁴ que garantem estabilidade ao profissional e a empresa. Entre os pontos mencionados na CLT, encontramos:

- a) regulamentação das profissões e controle de registro de horas trabalhadas;
- b) criação dos fundos de garantia sobre tempo de serviços prestados à empresa;
- c) férias após 12 meses de prestação de serviços a mesma empresa, pagamento de 13º salário ou proporção ao período de trabalho;

¹² Regido pela CLT- Consolidação das Leis Trabalhistas;

¹³ Regido por Estatuto da instituição que o servidor público está vinculado;

¹⁴ Opção da autora em apresentar em tópicos alguns itens relacionados à CLT.

- d) licenças maternidade, paternidade, prestação de serviço militar, ao contrair matrimônio, por falecimento de familiares em primeiro grau, de saúde e de auxílio doença, todos com continuidade do pagamento salarial;
- e) pagamento de horas extras excedente ao acordado no contrato de trabalho e descanso semanal remunerado;
- f) estabilidade laboral no período que compreende 4 meses após o término da licença maternidade, no período que compreende um ano após o retorno do trabalhador acidentado de trabalho¹⁵;
- g) obrigatoriedade de abono de falta para capacitação de funcionário a pedido da empresa, de seguro coletivo ao profissional;
- h) dispensa com abono de falta para serviços militares, eleitorais e por convocação através de intimação judicial;
- i) comunicado de aviso prévio quando for cessar o contrato de trabalho¹⁶; pagamento de seguro desemprego ao profissional em caso de demissão sem justa causa por parte do empregador¹⁷;
- j) auxílio reclusão a família do detento que, comprovadamente, for provedor do sustento da família;
- k) aposentadoria a trabalhadora que atingir 30 anos de registro em carteira, ou comprovar o mesmo período para trabalho rural e ao trabalhador que atingir 35 anos de registro em carteira, ou comprovar o mesmo período para trabalho rural.

É muito importante entendermos que a legislação trabalhista tem ganhado, cada vez mais, características protecionistas ao trabalhador. Essas conquistas são, em parte, resultado de longas batalhas sindicais que servem como voz ao profissional com registro em carteira de trabalho.

No entanto, a legislação apesar de ser um recurso imprescindível, não se faz suficiente, já que não são todas as formas de preconceito que consegue alcançar. (BRASIL, 2003). As tradições detêm muita força e as leis visam acompanhar essas

¹⁵ Considera-se acidente de trabalho aquele que ocorre nas dependências da empresa, locais onde o funcionário exerça atividade para empresa e nos percursos de chegada e saída da empresa para sua residência;

¹⁶ Exceto quando o contrato prevê prazo de interrupção do vínculo, o que a CLT denomina de contrato de serviço por tempo determinado;

¹⁷ CLT indica tabela com prazos e valores a serem pagos de forma proporcional ao período de carteira assinada.

alterações através de medidas políticas que promovam igualdade econômica, política e social.

Seguinte esse raciocínio, podemos caracterizar um mercado que influencia essa legislação e, da mesma forma, a população tem oferecido mão de obra diferente de tempos atrás. Os trabalhadores, que antes tinham apenas uma anotação profissional na CTPS, hoje, não se intimidam na hora de “pedir as contas” e mudar de trabalho ou profissão.

Segundo o cadastro do Ministério de Trabalho¹⁸, no início de 2017 estavam cadastradas 2638 profissões no Brasil e muito embora haja um Cadastro Brasileiro de Ocupação, com a identificação profissional não significa que exista legislação para regular a prática de cada uma das atividades. O trecho a seguir, menciona a diferença do cadastro e da regulamentação, conforme o Ministério do Trabalho e Emprego divulga:

A Classificação Brasileira de Ocupações - CBO, instituída por portaria ministerial nº. 397, de 9 de outubro de 2002, tem por finalidade a identificação das ocupações no mercado de trabalho, para fins classificatórios junto aos registros administrativos e domiciliares. Os efeitos de uniformização pretendida pela Classificação Brasileira de Ocupações são de ordem administrativa e não se estendem as relações de trabalho. Já a regulamentação da profissão, diferentemente da CBO é realizada por meio de lei, cuja apreciação é feita pelo Congresso Nacional, por meio de seus Deputados e Senadores, e levada à sanção do Presidente da República. (BRASIL, 2002)

Portanto, devemos ter claro que apesar de existir um grande número de profissões cadastradas, muitas ainda não têm regulamento que indique, por exemplo, o grau de risco e insalubridade. Nesse contexto, se encontram também cursos e capacitações que são pré-requisitos para o desenvolvimento das atividades diárias, além de outras tantas profissões que tem legislação específica.

A demanda das empresas - seja ela por imposição legal ou não – procuram instituições que possam realizar o treinamento dentro das legislações que cabem a profissionalização (SENAI, 2007). Nesse campo, temos o SENAI como principal instituição de profissionalização da área industrial no Brasil desde sua criação.

Nos casos de trabalhadores com menoridade¹⁹ existe um capítulo específico na CLT, e em seu Artigo 402, define para efeito da consolidação dessas leis que

¹⁸ <http://www.mtecbo.gov.br/cbosite/pages/home.jsf>; acesso em 31/10/2017, às 16h09min;

¹⁹ Público de atuação da autora.

serão considerados menores os trabalhadores maiores de 14 anos e menores de 18 anos. (BRASIL, 2006)

A legislação indica essa faixa de idade como a que se permite realizar a aprendizagem, contudo, devem-se seguir as limitações impostas na Lei 10.097, também conhecida como Lei do Aprendiz.

A referida legislação condiciona a realização do curso de aprendizagem à existência de um convênio firmado entre três agentes: empresa, instituição de educação profissional e o aluno²⁰. Portanto, todo aprendiz que estuda nessas instituições são funcionários de uma empresa²¹, prestadora de serviço ou industrial, que oferta uma cota ou patrocínio feito através de folha de pagamento, para subsidiar seus estudos e outras despesas que se referem a capacitação.

A aprendizagem na empresa requer cuidadosa negociação e parceria entre o SENAI e a empresa interessada (...) é preciso evidenciar, em cada caso, as condições básicas requeridas para implementação dessa estratégia de aprendizagem (...). Em seguida, devem ser adequadamente negociadas e acordadas as atribuições e responsabilidade do SENAI e da empresa. (SENAI, 2004, p.9).

Conforme exposto no trecho acima, os convênios firmados têm a intenção de atender as demandas das empresas. Nessa relação que será afirmada, deve ser esclarecido a implementação com fins de atender a legislação, fazendo que haja o repasse dessa responsabilidade – a da capacitação do menor deficiente – ao SENAI.

Nesse mesmo sentido, é de fundamental importância indicar quais são as ações e responsabilidades a ser desenvolvidas por cada uma das partes. Cabe a empresa prover o pagamento dos aprendizes, por exemplo, além de realizar o pagamento dos impostos a Confederação Nacional da Indústria. Cabe ao SENAI prestar serviço de treinamento e capacitação ao aluno.

Com base no Artigo 429 da CLT, a empresa deve reservar entre 5% e 15% de suas vagas para os aprendizes, mantendo um vínculo de trabalho que não pode ser em local que prejudique à sua formação, seu desenvolvimento físico, psíquico, moral e social, além de ser obrigatório que o local e os horários permitam a frequência escolar. (CLT, 2006)

²⁰ Quando menor de 18 anos, representado por ser responsável legal;

²¹ Empresas de médio e grande porte, excluindo entidades sem fins lucrativos.

Os menores que realizam atividades de aprendizagem em ambiente exclusivamente familiar, e que seus responsáveis legais estejam presentes, não se incluem a essa legislação, por entendimento, do legislador, que os responsáveis assumem o risco de preservar essas mesmas condições de trabalhos exigidos pela CLT.

Ainda sobre os reflexos de o Brasil ter sido sede dos Jogos Olímpicos e Paraolímpicos, houve um fortalecimento do discurso em defesa das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Em reportagem à Revista Melhor: Gestão de Pessoas, produzida e distribuída pela Associação Brasileira de Recursos Humanos, a diretora de diversidade da ABRH-Brasil, Jorgete Lemos defende a inclusão empresarial:

É uma questão de revisão de atitudes e comportamentos, que deverão estar alicerçados em ações de educação (...) com espaço destinado às organizações empresariais, e em particular aos líderes, que deveriam educar suas equipes por meio de seu comportamento exemplar. (ABRH; 2016, p. 31).

Para tanto, é compreensível que haja dispositivos legais que busquem a garantia de entrada da PCD no ambiente de trabalho e nos demais setores da sociedade. Essa organização ocorre de forma lenta e ainda sem o envolvimento de todas as esferas do poder legislativo.

Para compreender como ocorreu o processo de criação da Lei Brasileira de Inclusão, apresento a seguir um cronograma dessa trajetória, onde se percebe a lentidão do processo e a percurso que tem andado do Estatuto, criado no ano 2000, até a sanção da Lei, em 2015.

Figura 2 - Trajetória de Criação da Lei Brasileira de Inclusão



Fonte: LBI

Percebe-se que, nos 12 anos iniciais desse processo, pouco se avançou e que somente nos últimos anos, a causa ganha visibilidade com o auxílio da mídia televisiva e da fama de algumas celebridades que convivem com pessoas com deficiência.

A possibilidade de construção de um programa que atendesse a necessidade da sociedade mostra o compromisso com o conceito de educação inclusiva já ocorre antes da apresentação dos primeiros documentos que servem como base para LBI.

As primeiras iniciativas do sistema CNI/SENAI no campo da educação inclusiva institucionalizadas datam do ano de 1999, quando foi implantado o Programa SENAI de Ações Inclusivas – PSAI, enraizado na filosofia institucional GENTE ESPECIAL FAZENDO UM SENAI ESPECIAL. (SENAI, 2008, p. 15).

A defesa e manutenção dos direitos da pessoa com deficiência não deve acontecer, de forma exclusiva, quando já existe o envolvimento com a situação. Contudo, deve ocorrer durante a preparação da sociedade para o convívio e garantia de bem-estar da pessoa com deficiência, que ocorre diariamente e em todos os espaços.

Sasaki (2003) já levanta a questão conflitante que encontrávamos na prática inclusiva laboral, comparando-a a um campo de batalha. Sabe-se que esse obstáculo continua nos dias de hoje.

Os deficientes, muito embora com menor escolarização²², precisam ter renda para contribuir financeiramente com a família e manter direitos²³ garantidos constitucionalmente a todo brasileiro. As empresas precisam contratar funcionários, com pelo menos uma deficiência, para cumprir a Lei de Cotas nº 8.213. No entanto, os gestores responsáveis pelas contratações ainda estão despreparados e desinformados no que se refere à contratação de profissionais com deficiência, que se apresentam tão qualificados quanto aos demais (SASSAKI, 2003).

Ora, se existe a legislação, a disponibilidade de pessoas com deficiência para trabalhar nas empresas e, também, as empresas com carência de mão de obra, por que não ocorre a inclusão no mercado de trabalho? Essa questão foi levantada pela ABRH, e por outras tantas instituições.

A intenção é retratar que o maior obstáculo da contratação das pessoas é a visão que a empresa tem em que deve cumprir a legislação de cotas. Uma pesquisa feita pelo Instituto Catho com o apoio da ABRH-Brasil, indica que apenas 2% dos gestores de RH contratam PCDs pela valorização da diversidade; outros 3% dos gestores, pelo potencial do entrevistado e perfil adequado para ocupar a vaga; por fim, 9% por esses dois motivos simultaneamente. (ABRH, 2016)

Nesse apontamento, temos a representação que a obrigatoriedade é maior motivo de contratação. Esses índices revelados mostram que a grande parte dos profissionais de Recursos Humanos tem como principal motivo para a contratação de PCDs, a existência de obrigação legal, sem considerar suas habilidades e capacidades de ações laborais. Essa realidade é facilmente entendida como nos deparamos com uma pessoa com deficiência sendo subaproveitada na organização que a contrata.

A seguir, faremos um levantamento de informações referente a Legislação de Cotas que nos permitirá entender como ocorre essas obrigatoriedades.

²² Dados do censo/2000 do IBGE apontam 71,91% de pessoas com deficiência alfabetizadas, contra 86,66% de pessoas sem deficiência com alfabetização;

²³ Conforme a Constituição Federal de 1988, todo brasileiro tem direito à saúde, educação, moradia, segurança e lazer.

2.1.1 Lei de Cotas

A realização dos cursos de aprendizagem industrial nas escolas de profissionalização foi criada com o objetivo de atender as necessidades das empresas e fazer o cumprimento da legislação. O mercado laboral tem exigido cada vez mais a participação dos agentes na construção de uma sociedade mais igualitária e capaz de promover a participação de todos, independente de suas características, limitações e potencialidades.

O planejamento e construção de um programa que permita a aproximação do ideal, pelo menos em parte, do que dispõe a lei, representa a possibilidade de atuação de todos nessa jornada inclusiva.

(...) muito além das medidas instituídas pela Convenção, tais como acesso à saúde, educação, trabalho, cultura, lazer, informação, entre outros, o texto da Lei Brasileira de Inclusão baseou-se na carência de serviços públicos existentes no Brasil e nas demandas da própria população (LBI, 2015, p. 12).

Essa compreensão, da existência de carências, aliada a consciência de que se deve seguir para novas conquistas resulta na Lei Brasileira de Inclusão, sancionada em 2015, pela então Presidenta Dilma Rouseff.

Julgo importante lembrar que essa luta pelo reconhecimento de legislação da pessoa com deficiência no Brasil se estendia desde 2015, quando o gaúcho Paulo Paim, na época deputado, apresentou o texto base da lei.

A Lei de Inclusão faz alterações em outras leis que já não atendem as novas características da sociedade atual, além de promover que ajustes a legislação brasileira conforme as determinações da ONU²⁴, durante a Convenção Internacional (BRASIL, 2015).

O documento legislador da inclusão se difere a Convenção, por buscar soluções práticas para todas as áreas de políticas públicas (BRASIL, 2015).

Em seu artigo 8º, transcrito a seguir, menciona a responsabilização que toda sociedade tem em manter a plenitude de igualdade de direitos aos demais cidadãos:

Art. 8º É dever do estado, da sociedade e da família assegurar à pessoa com deficiência, com prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à sexualidade, à paternidade e à maternidade, à alimentação, à habitação, à educação, à profissionalização, ao trabalho, à previdência

²⁴ Organização das Nações Unidas.

social, à habilitação e à reabilitação, ao transporte, à acessibilidade, à cultura, ao desporto, ao turismo, ao lazer, à informação, à comunicação, aos avanços científicos e tecnológicos, à dignidade, ao respeito, à liberdade, à convivência familiar e comunitária, entre outros decorrentes da Constituição Federal, da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo e das leis e de outras normas que garantam seu bem-estar pessoal, social e econômico. (LBI, 2015, p.24)

A compilação dos instrumentos que regulam as relações sociais com a pessoa com deficiência permite o fortalecimento do discurso de igualdade e traz a tona os pontos de dificuldades que esse sujeito, durante muito tempo esquecido, tem encontrado em todos ambientes que circula.

Rege a Constituição Federal, de 1988, em seu Art. 93, a necessidade de contratação de pessoas com deficiência na proporção de seu quadro total de empregados àquelas empresas que possuem mais de 100 funcionários. A tabela a seguir representa essa informação de forma idêntica à legislação em vigor.

Tabela 2 - Número de Contratação de Pessoas com Deficiência exigido pela Constituição Federal de 1988

Entre 101 e 200 empregados	2%;
Entre 201 e 500 empregados	3%;
Entre 501 e 1.000 empregados	4%;
A partir de 1.001 empregados	5%.

Fonte: elaborado pela autora

Para atender essa exigência – impostas pela legislação às empresas - o SENAI, através do Programa SENAI de Ações Inclusivas, promove a capacitação às pessoas com deficiência que precisam de qualificação para inserção no mercado de trabalho. As empresas podem contratar funcionários com deficiência para realização de cursos de aprendizagem, se comprometendo com MTE²⁵ a realizar a efetivação desse aprendiz ao final do contrato de aprendizagem. A adesão desse projeto permite a empresa usufruir de um período de latência para cumprir a necessidade de cotas de PCDs (SENAI, 2011, p. 86).

²⁵ MTE- Ministério do Trabalho e Emprego.

Muito embora, a instituição disponibilize essas ações inclusivas, ainda temos um grande número de PCDs que não conseguem inserção na sua área de interesse. Um dos obstáculos encontrados na realização da inclusão é descrito na fala de Neto (2002):

Ficou estabelecido que deve haver o apoio governamental à formação profissional, à orientação profissional, e a garantia de acesso aos serviços concernentes, inclusive aos curso regulares voltados à formação profissional.

Esse apoio pode ocorrer de diversas maneiras. Apesar dos recursos financeiros serem importantes, há necessidade de pessoa, espaço físico adequado, transporte adaptado, etc.

Não adianta criar um curso que habilite profissionalmente o portador de necessidades especiais se não há, por exemplo, meio de transporte adaptado que o conduza até o local.

Ou seja, o apoio deve ser entendido como amplo, observando-se todas as necessidades para que seja desenvolvido um determinado projeto. (RULLI NETO, 2002, p. 172).

Como é apresentada no trecho, a estrutura ofertada não pressupõe plena possibilidade de inclusão e deve ser pensada como uma peça a ser encaixada em um processo composto de outras partes mais.

No decorrer da escrita serão tratados outros pontos que dificultam a aplicabilidade do programa desenvolvido pelo Sistema Nacional de Aprendizagem Industrial. Também vale o registro enfático que a contratação de PCDs não ocorre com sobreposição aos contratos de aprendizagem, contudo a adesão ao programa traz uma série de vantagens, como a oportunidade de se prover de mão de obra qualificada e prazos maiores para realizar as adaptações na incorporação do aprendiz à empresa.

No próximo capítulo, será explanado como ocorre o processo de inclusão no mercado de trabalho.

2.2 A Inclusão no Mercado de Trabalho

De acordo com o documento orientador da Política de Inclusão na Educação Profissional do SENAI, “o SENAI vem atuando na construção de uma sociedade justa e que oportunize o trabalho e a dignidade a quem dela fizer parte” (SENAI, 2003).

Através do Programa SENAI de Ações Inclusivas – PSAI, que prioriza o respeito às diferenças, o SENAI adotou princípios e procedimentos para adequar seus programas de formação e suas unidades operacionais à realidade dos alunos. Apenas nos últimos cinco anos²⁶, mais de 33.000 alunos portadores de necessidades especiais²⁷ foram capacitados. Desses, mais de 80% estão no mercado de trabalho, exercendo suas funções com dignidade. (SENAI, 2008, p.21).

Esses dados demonstram que a participação nas atividades de profissionalização oportuniza ao aluno a aproximação com as empresas, desenvolvimento profissional sem custo, experiência no início da carreira e a construção de *network*²⁸. Essas funções acompanham as transformações sociais, econômicas, políticas e tecnológicas do país e do mundo.

Sasaki (2003) já mencionava experiências positivas na absorção de trabalhadores com deficiência no meio laboral e defendia a necessidade das empresas proporcionarem condições para que houvesse o bom desempenho profissional da PCD.

As atuações do SENAI e do programa PSAI têm buscado, cada vez mais, alcançar segmentos que contemplem as necessidades dos aprendizes. O interesse por novas áreas tem sido um norteador dos estudos de mercado para abertura de cursos que a instituição oferece. Essas ações visam absorver, além da PCD, o público “que enfrenta restrição social sobre o enfoque das questões de etnia, idade e pobreza” (SENAI, 2008, p. 21).

Para desenvolver essas atividades de capacitação profissional, o SENAI buscou uma estrutura completa. Destaco a seguir:

Reconhecido como maior complexo educacional de educação profissional da América Latina, o SENAI possui uma estrutura flexível composta de 707 unidades operacionais, sendo 42 Centros Nacionais de Tecnologia, 250 Centros de Educação Profissional, 114 Centro de Treinamento e 301 Unidades Móveis, distribuídos em 26 estados brasileiros e no Distrito Federal. (...) a instituição oferece às empresas assistência técnica e tecnológica em gestão de processos produtivos, pesquisa aplicada e desenvolvimento de produtos, certificação de processos e produtos e fornecimentos de serviços laboratoriais nas 28 áreas tecnológicas em que atua. (SENAI, 2008, p. 22)

²⁶ Considerando o ano de publicação da Coleção Educação Profissional para Nova Indústria (2008);

²⁷ Expressão utilizada no ano de 2008.

²⁸ Expressão da língua inglesa comumente utilizada no Brasil, com o significado de rede de contatos.

A construção desse complexo de atendimento educacional visa, de maneira geral, atender as necessidades que a indústria tem, tanto na produção de mão de obra e quanto no cumprimento da legislação.

Muito embora, o SENAI ofereça uma estrutura completa para desenvolver as atividades de treinamento de aprendizagem, também percebe que mudanças no cenário laboral inclusivo sempre ocorreram. A respeito da Inclusão no Mercado de Trabalho, também houve a necessidade de adaptação do SENAI em cada uma das fases da trajetória inclusiva.

Sasaki (2003) explana que num passado não tão distante assim, se pensava ser uma crueldade uma pessoa com deficiência trabalhando e que a empresa que contratava uma PCD estava praticando exploração, devendo inclusive ser punida.

Hoje, o principal motivo da pessoa com deficiência ser excluída do mercado de trabalho não se restringe à capacitação técnica e profissional. A baixa escolaridade e pouco apoio familiar contribuem para que as PCDs não tenham uma vida laboral.

DaMatta (2003, p 48) defende que as competências intelectuais adquiridas durante os contatos, mais prolongado e de melhor qualidade, do trabalhador industrial com sua realidade profissional permitem criar oportunidades e fornecem o “bilhete de entrada” para o mercado de trabalho.

Durante muito tempo, houve uma tentativa de transferência das responsabilidades da empresa, sendo disponibilizando trabalhos para serem executados em casa, em instituições filantrópicas ou em oficinas isoladas. Essa prática isenta a empresa de obrigações trabalhistas e tolhe a PCD do convívio social, além de aumentar a margem de lucro das empresas, pois se detém de mão de obra barata, não tendo vínculo empregatício (SASSAKI, 2003).

A última fase dessa trajetória inclusiva no mercado de trabalho tem três apresentações no mercado, conforme indicação de Sasaki (2003):

- 1) trabalho plenamente integrado: nenhuma alteração no ambiente;
- 2) trabalho integrado: algumas alterações no ambiente;
- 3) trabalho semi-integrado: mesmo local, mas em diferente força de trabalho, ou seja, alteração significativa.

Dessa forma, um dos pontos que o SENAI busca contribuir com a inclusão no mercado de trabalho é na forma de certificação, já que é vista como “*selo de qualidade de serviços prestados*” (SENAI, 2011), principalmente para empresas que trabalham com exportação, já que diminuem os custos de treinamento do

profissional. A instituição reconhece o desafio encontrado pela sociedade e no próximo capítulo abordarei a forma como o SENAI realiza a Educação Profissional.

2.3. A Educação Profissional no SENAI

A atuação do SENAI, responde às necessidades impostas pelo setor de produção. As adaptações tecnológicas demonstram que a instituição está acompanhando o mercado e que seus professores estão preparados para capacitar mão de obra competitiva.

As exigências de flexibilidade e rapidez demandadas em diferentes setores da indústria foram bem administradas pela instituição que adotou postura de setorização de atendimento. Essa divisão permite que se produzam especialistas nas áreas de atuação em cada região e que o aprendiz seja atendido por um grupo de profissionais que dominam as mais diversas áreas do conhecimento.

Em 1997, as unidades de atendimento foram classificadas com a intenção de identificar qual o nível de atendimento que o posto pode oferecer. Permitindo através de equipamentos e recursos humanos especializados o melhor atendimento para formação de profissionais para o segmento industrial. A classificação é exposta a seguir:

- a) CFPs: Centro de Formação Profissional;
- b) ETs- Escolas Técnicas;
- c) CENATECs: Centro Nacional de Tecnologia;
- d) CEMEPs: Centro Modelo de Formação Profissional;
- e) CTs: Centro de Treinamento;
- f) UMs: Unidades Móveis.

Atualmente, devido à necessidade de mercado, passaram a existir os Institutos SENAI de Educação Tecnológica, que buscam preparar profissionais com nível de especialização ainda maior. Esses postos contam com estrutura voltada para preparação prática do aluno e mantendo parceria com as maiores empresas do ramo industrial, desde o uso dos profissionais para ministrar aulas até o uso do espaço físico pra treinar e aplicar exercícios.

As vésperas de completar 65 anos, o SENAI tem sido o mais importante pólo nacional de geração e difusão de conhecimento aplicada ao desenvolvimento da indústria, com números que passam de 2 milhões de matrículas por ano (SENAI, 2008).

...as diretrizes da educação profissional e tecnológica do SENAI completam uma década de existência e o seu principal papel tem se tornado, cada vez mais, presente e necessário na estratégia institucional: **manutenção e fortalecimento da unidade e coerência das ações educacionais da instituição.** (SENAI, 2010, p. 9).

Esses princípios são repassados e disseminados fortemente na cultura organizacional da instituição, dentro do que chamamos de Diretrizes da Educação Profissional e Tecnológica do SENAI (2010).

As diretrizes demonstram a preocupação que a instituição tem em orientar as ações de educação, cumprindo com sua missão de prover mão de obra qualificada para indústria brasileira:

A educação profissional e tecnológica para todos constitui objetivo institucional permanente, requerendo diversificação e flexibilização de estratégias formativas e de gestão, para garantir a qualificação profissional dos trabalhadores requerida para o desenvolvimento da indústria brasileira e do País. (SENAI, 2010, p.11)

Os processos de educação, que o SENAI realiza, atendem o domínio dos três níveis de competências: conhecimentos, habilidades e atitudes. Essas competências são determinadas baseadas com o posto de trabalho que o aluno irá atuar e estimuladas através de modalidades de treinamento que visam atender as necessidades das empresas.

O SENAI atua nas modalidades de Aprendizagem, a Qualificação e a Habilitação Profissional, se distinguindo pelos objetivos de profissionalização e pela legislação que atende. Essas modalidades propiciam a domínio de conhecimentos, habilidades e atitudes compatíveis com um determinado posto de trabalho qualificado. Farei consideração somente à aprendizagem, buscando a definição do que é aprendizagem para a instituição:

A *Aprendizagem* destina-se ao atendimento de menores empregados, encaminhados pelas empresas, e menor candidatos a emprego, na faixa etária de 14 a 18 anos, com escolaridade mínima de 4ª série de 1º grau²⁹.

²⁹ Essa escolaridade determina a alfabetização mínima para realizar os cursos de profissionalização.

Está sujeita à legislação trabalhista, que obriga as empresas a proporcionar a aprendizagem metódica a um número de empregados menores, igual, no mínimo, a 5% do total de seus trabalhadores qualificados. (SENAI, 1997, p.18).

As atividades de aprendizagem representam o ponto de partida na carreira profissional do aluno. Nessa modalidade, o aprendiz tem a oportunidade de desenvolver competências que o torne mais competitivo no mercado de trabalho.

As instituições de capacitação de aprendizagem devem promover o desenvolvimento físico, moral, psicológico e social do menor a partir de atividades teóricas e práticas, devidamente planejadas. Tarefas com graus de complexidades progressivas são estimuladas para que o aprendiz tenha uma formação técnico-profissional similar e caracterizada pelas atividades que lhes serão aplicadas nas empresas.

Vale esclarecer, que essa prática não é realizada exclusivamente pelo SENAI, mas quando realizadas desenvolvem duas linhas de ações:

- a) direta: o SENAI realiza e financia a formação com seus recursos;
- b) indireta: o SENAI acompanha as ações desenvolvidas pelas próprias empresas.

No entanto, a área de atendimento do SENAI, desde 1997, estava distribuída por todos os estados brasileiros, tornando a atuação na aprendizagem industrial a mais abrangente que as outras escolas de profissionalização. Na figura é possível identificar as áreas de distribuição dos pontos de atendimento do SENAI.

Figura 3 - Distribuição das Escolas do SENAI por tipo e região



Fonte: CNI/ SENAI (1997)

A importância da abrangência das ações do SENAI, representadas no mapa, é significativa quando entendemos a concepção teórica e metodológica da educação profissional se dá na possibilidade de renovação no processo educacional de homens e mulheres trabalhadores. Nesta linha de pensamento, temos como outro agente da ação integradora, as empresas.

Constitui estratégia formativa que se realiza em parceria com empresas, para funções que demandam formação profissional, no âmbito da aprendizagem. Trata-se de um processo educacional, e, como tal, é um instrumento de educação do jovem, para o trabalho e para o exercício da cidadania. (CNI/SENAI, 2004, p.11).

Dessa forma, foram apresentados os dois agentes que promovem a profissionalização. A seguir, apresento o sujeito a quem se aplica a metodologia SENAI de educação.

2.3.1 Quem é o aluno do SENAI

Desde 1942, o Ministério do Trabalho e Emprego norteia as atividades que proporcionem ensino de aprendizagem com a intenção de disponibilizar ao mercado um profissional com experiência na área de atuação de seu interesse.

Essa ação vem em resposta à necessidade apresentada pelo mercado. Os profissionais com maior experiência e mais novos ganham vantagem na corrida pelas melhores vagas.

Os cursos de aprendizagem proporcionam ao aprendiz a experiência de forma prematura, trazendo exercícios devidamente planejados e organizados, para que haja simulação do ambiente industrial. Esse preparo tem intenção de desenvolver um profissional que atenda essas exigências do mercado: jovem e com experiência.

A Metodologia SENAI de Educação faz uso de processos educacionais ambientados ao chão de fábrica existente na maioria das indústrias. Fazendo com que o jovem sinta-se inserido nas práticas profissionais que ele irá se deparar no futuro. Tudo isso é conduzido pela proposta pedagógica.

Enquanto o jovem encontra-se em fase de preparação – a fase de aprendizagem – a legislação trabalhista deverá garantir a escolarização profissional,

e Estatuto da Criança e do Adolescente (1990) deverá preservar os direitos básicos do adolescente.

O ECA considera criança as pessoas até 12 anos incompletos e, adolescente aquela que tenha entre 12 e 18 anos de idade. Em seu artigo 4º do ECA (1990) defini como fundamental e prioritário o atendimento de necessidades da criança e do adolescente, tendo essa responsabilidade estendida a toda sociedade:

É dever da família, da comunidade, da sociedade em geral e do poder público assegurar, com absoluta prioridade, a efetivação dos direitos referentes à vida, à saúde, à alimentação, à educação, ao esporte, ao lazer, à **profissionalização**³⁰, à cultura, à dignidade, ao respeito, à liberdade e a convivência familiar e comunitária. (BRASIL, 1990).

O SENAI e seus colaboradores realizam parte dessa ação. Não só quando o professor entra em sala para desenvolver o plano de aula do dia, mas quando busca identificar cada obstáculo que impede de o aluno realizar a proposta feita pelo docente.

Das atividades que o SENAI desenvolve estão iniciação profissional, capacitação profissional, qualificação profissional, ensino técnico, ensino tecnológico, graduação e especialização. Fazendo a caracterização do que compete a iniciação para o trabalho, temos os cursos de aprendizagem industrial.

Essa prática profissionalizante ocorre na intenção de preparar mão de obra que inicia as atividades laborais na indústria, atendendo todas as áreas industriais. O SENAI no Rio Grande de Sul atende as áreas de alimentos, moda, beleza, automotiva, mecânica, elétrica, eletrônica, mecatrônica, robótica, polímeros, couro, química, saúde, segurança, meio ambiente, gestão e logística, entre outros.

A entrada dos alunos nos cursos de aprendizagem se dá por dois caminhos:

- a) realização de prova do Edital de Seleção para posterior encaminhando às empresas³¹;
- b) realização de contato direto com a empresa (indicação), que realiza a seleção do aluno, e manterá a cota ou bolsa do aluno.

A próxima etapa passa a ser igual para as duas modalidades de seleção, o aluno firma um contrato com o SENAI, para realização do curso, e outro com a empresa, com vínculo de trabalho de aprendizagem³².

³⁰ Grifo da autora.

³¹ Empresas que realizam o pagamento de imposto a Confederação Nacional da Indústria-CNI.

Esse vínculo estipula prazo de validade de até 2 anos, a contar da data de assinatura entre as partes, salário pago ao aprendiz, pela empresa, em contrapartida a realização do curso. Horário e local das atividades e benefícios a serem acordado entre a contratante e contratado, sendo evitado o turno da noite.

A Lei de Aprendizagem atende jovens de 14 a 24 anos, sendo vetada a realização da prática profissional, em qualquer lugar, aos menores de 16 anos, ou seja, alunos com 14 e 15 anos realizam um treinamento exclusivo da parte teórica dos cursos e simulação de práticas nos laboratórios.

Outro critério de entrada nos cursos de aprendizagem se refere à escolaridade. O aprendiz deve estar cursando ou ter terminado o ensino médio.

Porém, esses critérios não cabem ao aluno com deficiência. A Lei Brasileira de Inclusão permitiu que houvesse a entrada do aluno com deficiência sem a realização da prova de seleção, além de não precisar cumprir a limitação de idade.

O documento orientador definiu o perfil e os critérios de acesso do aluno com deficiência:

De acordo com as respostas obtidas nos questionários, os critérios de seleção dos PNEs³³ para inclusão nos cursos desenvolvidos pelo Centro de Formação Profissional Roservarte Alves de Sousa³⁴ foram os mesmos já adotados para todos os candidatos que procuram a Escola.

Diante da abertura para os PNEs, a Escola foi procurada por pessoas portadoras de diferentes tipos de deficiência (mental, auditiva, visual e física), encaminhadas pelas associações representativas de seus interesses e direitos. (SENAI/DN, 2002, p. 86)

Essa postura de seleção já era construída na entidade e continuou a ser fortalecida nos anos seguintes, agora com o projeto “GENTE ESPECIAL FAZENDO UM SENAI ESPECIAL³⁵”, o programa de Inclusão da Educação Profissional do SENAI “tem o propósito de ampliar sua atuação junto à sociedade” (SENAI, 2003) sob a luz da Constituição Brasileira (1998) que menciona “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza”. Seguindo essa compreensão, o SENAI busca o preparo para atender os diferentes sujeitos:

³² Contrato com prazo determinado e com objetivo de promover a aprendizagem do aluno mediante pagamento de salário compatível com hora/aula de treinamento.

³³ O documento utiliza a expressão usual da época (2002).

³⁴ Escola de aplicação do projeto-piloto do programa.

³⁵ Projeto que objetiva promover a discussão sobre questões de intervenções do SENAI, enquanto organização socialmente responsável e voltada à formação para a indústria. (SENAI, 2010, p.7)

Ao se referendar o princípio de que todos são diferentes entre si, mas iguais perante a lei, pressupõe-se também que todos sejam respeitados na medida de suas necessidades. Nesse sentido, para tratar com a diversidade é necessário colocar à disposição de todas as pessoas as condições especiais dentro das suas peculiaridades individuais, sem a perspectiva do privilégio, mas com a garantia de igualar as oportunidades de acesso para todos e a tudo o que a sociedade oferece. (SENAI, 2003, p.17).

É considerada, sobre esse aspecto, uma grande oportunidade em que a sociedade - as empresas e as famílias das pessoas com deficiência - têm em incluir ao ambiente de trabalho a PCD, dispondo de uma parceria educacional, que proporciona a capacitação ao jovem e estimula a entrada cada vez mais cedo e melhor preparada para o mercado ao aluno. O documento acrescenta:

O SENAI, seguindo o princípio da responsabilidade social, entende que uma sociedade se torna mais desenvolvida, mais amadurecida e mais humanizada quanto mais reconhecer essa possibilidade para todos os seus cidadãos. Desse modo, legitima-se como democrática a sociedade que é inclusiva, na qual todos têm seu espaço como cidadãos comuns, independente de suas peculiaridades individuais, sociais e políticas. (SENAI, 2003, p.17).

O documento orientador das práticas inclusivas no SENAI discute, de forma clara, “as questões relacionadas às diversidades de gênero, raça, das pessoas com altas habilidades, dos portadores do HIV, além de outros grupos minoritários”. Tal discussão é proposta dentro do contexto de mobilização a favor da inclusão no mundo do trabalho, mas explana que outros segmentos devem ser atendidos no contexto da inclusão à educação profissional e ao mercado de trabalho, tomando por base aos reflexos dos grupos indicados no programa. (SENAI, 2003)

Para entendermos as práticas de inclusão na educação profissional do SENAI, farei uma abordagem a respeito da Política de Educação no próximo capítulo.

2.3.2. A Política de Educação no SENAI

Para apresentar a Política de Educação Profissional adotada pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial – SENAI, faço uso do quadro, a seguir, com a intenção de demonstrar a preocupação do desenvolvimento de um ensino inovador. Esse modelo já era adotado pela instituição desde 1998, antes mesmo da Lei de Inclusão ser aprovada.

Tabela 3 - Proposta de ensino inovador a ser adotado pelo SENAI em 1998

Fatores	Ensino convencional	Ensino Inovador
Currículos	Compartimentados e independentes	Integrados
Método de ensino	Rígido	Flexível
Tempo de aprendizado	Fixo	Variável
Agente ativo	Professor	Aluno
Técnica didática predominante	Expositiva	Participativa
Papel do professor	Principal fonte de informações	Orientador na busca do conhecimento
Material instrucional	Limitado (livro)	Múltiplo (impresso, TV, multimídia, internet, etc.)

Fonte: CNI/ SENAI (1998)

Como expresso no quadro acima, desde 1998, o SENAI tem considerado seu foco, o aluno. Entende que a criação de uma metodologia diferenciada não requer grandes investimentos, muito embora precise dele. A possibilidade de trazer o aluno para o centro das atenções promove despertar a participação e a percepção de como é a reação de cada indivíduo perante estímulos educacionais.

As estratégias de profissionalização permitem que o aluno realize atividades de forma similar ao ambiente que será encontrado no mercado de trabalho convencional.

Dessa forma, a aplicação de cada avaliação aplicada ao aprendiz nasce de uma situação problema, que é apresentado pelo professor, caracterizada de informações relevantes à realização da atividade proposta. Essa avaliação deve indicar todos os recursos que serão disponibilizados ao aluno e, após a explicação da tarefa, o professor terá função de supervisão.

Para detalhar a construção do documento orientador da política volto ao ano de 1995, para buscar os primeiros acordos criados entre o SENAI e as empresas com objetivo de incentivo à formação profissional. As entidades integrantes da Confederação Nacional da Indústria- CNI demonstram preocupação com o processo

educacional, produzindo publicações e pesquisas que atendessem as necessidades metodológicas da formação profissionalizante. (SENAI/DN, 1985, p.VII)

Na busca de compreender como ocorre o Programa SENAI de Ações Inclusivas, direciono a explicação do descrita no próprio documento, conforme a definição dada pela entidade:

Desde 1999, o Departamento Nacional do SENAI por meio do Programa SENAI de Ações Inclusivas, vem atendendo pessoas com deficiência nos cursos oferecidos pela instituição.

Em 2001, o SENAI-RS, em um esforço conjunto com as Unidades Operacionais, aderiu ao Programa, buscando formas concretas para viabilizar a iniciativa, como a eliminação das barreiras arquitetônicas e a adequação de metodologias de ensino.

Atendendo às diretrizes do Programa, o SENAI-RS vem realizando diversas ações ligadas à responsabilidade social e à promoção da diversidade no mercado de trabalho, consciente da importância da educação na construção de uma sociedade inclusiva e de seu papel enquanto instituição de ensino profissionalizante para o alcance da democratização e universalização do ensino.

É importante salientar que o Departamento Regional do SENAI do Rio Grande do Sul a luz da metodologia do PSAI foi um dos pioneiros na implantação e expansão dos Grupos de Apoio Locais. (RELATÓRIO PSAI/ SENAI, 2017)

O programa tem fundamental importância como orientador do processo pedagógico, devido a sua preocupação com todo processo que envolve a prática de aprendizagem, mesmo aquela que não está caracterizada no espaço físico de capacitação.

O ponto diferencial na prática desenvolvida está no que se refere à flexibilização das avaliações. As adaptações dos instrumentos utilizados para avaliar cada aluno garantem melhores condições de aprendizagem e inclusão nas escolas de educação profissional.

A adaptação curricular e a adaptação de instrumentos de avaliação, neste caso, são os meios que, respeitando a existência do aluno, o auxiliam na autorregulação de sua aprendizagem e na conquista de sua autonomia, tão necessária e decisiva para a sua permanência na escola em contexto da educação profissional (SENAI, 2013, p.11).

O documento complementa sua intenção, esclarecendo que “qualquer necessidade de adaptação e/ou flexibilização identificada ao receber o aluno com deficiência deverá ser atendida como pressuposto de inclusão”. (SENAI, 2013, p. 11)

A demonstração da responsabilidade que o SENAI tem com a sociedade, principalmente ligada à aprendizagem, confere a existência do programa e uma

equipe de suporte responsável no atendimento as diferentes deficiências que serão atendidas nas escolas do SENAI.

O Grupo de Apoio Local – GAL oferece um conjunto de profissionais com experiência no atendimento multidisciplinar. Ele é constituído por entidades governamentais e não governamentais que podem contribuir no desenvolvimento do programa. “É um trabalho em rede enquanto forma de atuação dos atores” (SENAI, 2013).

O GAL engendra uma teia que favorece a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho pela via da educação profissional. A relação com as instituições representativas de cada área de deficiência facilita as ações na localidade e garante a ampliação dos atendimentos, a sustentabilidade e a continuidade do Programa. (RELATÓRIO PSAI/ SENAI, 2013).

A estrutura do programa vem sendo relatada, periodicamente, para que sirva de modelo para novas ações inclusivas. A instrumentalização e as adaptações foram abordadas por experiência no Sul do Brasil, em ano não especificado.

A necessidade de atender o aluno com qualquer tipo de deficiência apresentada exige da escola, e dos envolvidos, o entendimento de como ocorre a aprendizagem no seu aspecto curricular, além do planejamento das adaptações que serão feitas para garantir o processo de inclusão.

O documento menciona que a inclusão não trata simplesmente de propiciar um curso, mas “um processo especializado e exigente, além de considerar alguns componentes essenciais à aprendizagem” (SENAI, 2013, p.12)

O profissional que realiza as adaptações deve ter o conhecimento sobre o aprendiz que irá atender e, assim, ele próprio definir qual a melhor prática a ser aplicada ao aluno.

Dentre as questões que o docente deve considerar, indico a quantidade de informações repassadas ao aluno. O professor deve considerar a qualidade dos dados com o objetivo de auxiliar na evolução do aprendiz, trazendo critérios claros e objetivos da intenção de cada proposta de avaliação.

Um dos pontos abordados nas Diretrizes da Educação Profissional e Tecnológica do SENAI (2010) se refere ao desenvolvimento de um programa de certificação de pessoas independente e imparcial, contando com estrutura, recursos, procedimentos e metodologia próprios. Além da possibilidade de considerarem-se competências profissionais adquiridas no trabalho ou por outros meios que não

formais, com reconhecida contribuição e aproveitamento nos estudos do aluno. (SENAI, 2010)

DaMatta (2003) menciona que o desenvolvimento de atitudes proativas e de abertura ao auto aperfeiçoamento deve ser estimulado pelos sistemas de educação formal e profissionalizante. Esse fato deve ser ainda mais desenvolvido quando houver atuação com alunos com deficiência, cujo estímulo deve ser constante.

A estruturação de um modelo de formação profissional que atenda as necessidades de adaptação apontadas pelas diretorias regionais da instituição se configura uma prioridade para o atendimento das transformações sócio-econômicas e educacionais do país (SENAI, 1997).

O programa “Gente Especial Fazendo um SENAI Especial” (2003) é considerado um compromisso com a inclusão da diversidade, que fora impulsionado através de experiências realizadas e ampliado a atuação de outros programas com todos os segmentos sociais, principalmente os direcionados a educação do trabalhador.

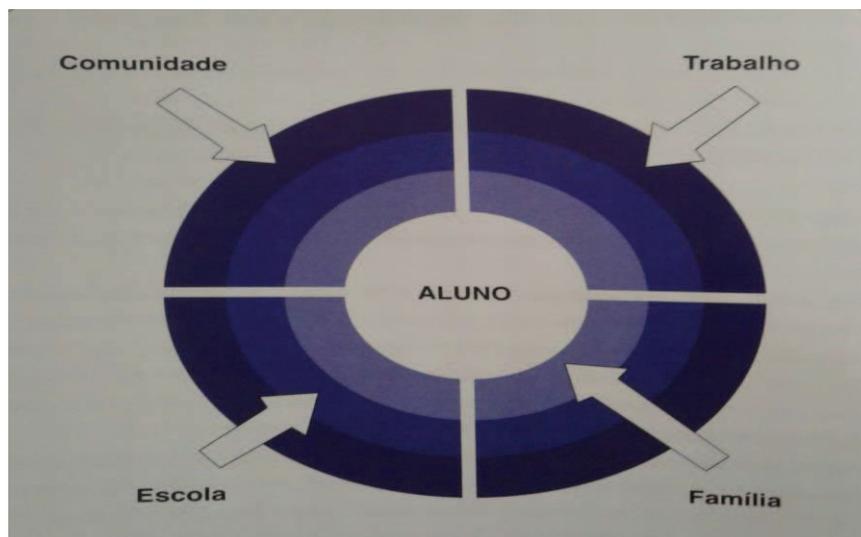
Dessa forma, com o objetivo de demonstrar as práticas junto às pessoas com necessidades especiais, de característica e demandas distintas, já em desenvolvimento em Unidades de Educação Profissional e Departamentos Regionais do SENAI, apresentam-se nesse tópico³⁶ algumas experiências que possam sensibilizar e fortalecer ainda mais a ação institucional da direção de inclusão da diversidade no mundo do trabalho pela via de uma “educação profissional socialmente responsável e cidadã” (SENAI, 2003, p.45).

A troca de experiências entre as unidades de atuação, tem se tornado cada vez mais frequente e busca preparar os agentes da inclusão na aprendizagem de forma menos engessada. A instituição considera importante - e concordo plenamente com essa posição – a participação dos profissionais a liberdade de atuação e autonomia na criação de suas práticas. Promovendo uma aproximação com o aluno e, muitas vezes, com a família, coadjuvante no processo inclusivo.

O quadro a seguir representa os sujeitos que realizam o suporte social para as práticas inclusivas que o SENAI realiza:

³⁶ Capítulo específico do documento que descreve experiências desenvolvidas nas UOs- Unidades Operacionais

Figura 4 - Instrumento utilizado para identificar círculo de suporte sociais



Fonte: Manica (2011)

A necessidade de envolver outros sujeitos nas práticas metodológicas aproxima cada vez mais o SENAI à sociedade. Buscar condições que atendam, não apenas o deficiente propriamente, mas também a sua família promove condições de um atendimento mais abrangente, já que em inúmeras vezes, as PCDs têm grau de dependência familiar bastante grande, principalmente de deslocamento até as escolas. Dessa forma, os atendimentos visam o amparo do deficiente através de estrutura física, pessoal de atendimento com preparação adequada para tratar a pessoa com deficiência e sua família.

Essa estrutura oferecida pelo sistema de educação permite a inclusão e a permanência no mercado de trabalho, suprimindo suas as necessidades de forma plena, além de promover melhorias para as empresas.

Durante a realização do projeto, a empresa que contrata um aprendiz deficiente para os cursos de profissionalização atende a legislação de cotas. Esse funcionário é contabilizado para efeito de fiscalização e, no final do treinamento, pode ser incorporado no quadro funciona de forma efetiva.

Além dessa vantagem, são indicados a seguir alguns outros benefícios usufruídos pela empresa que opta pela adesão do programa:

- Oportunidade de obter mão de obra qualificada;
- Conhecimento das limitações e das potencialidades do aprendiz com deficiência;

- Prazo maior para adaptação e incorporação do aprendiz às rotinas da empresa;
- Prazo dilatado para adequação dos ambientes e dos postos de trabalho;
- Diminuição do *turnover*³⁷;
- Quebra do mito da impossibilidade de inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. (SENAI, 2011, p. 86)

A possibilidade de vantagens da adesão aos programas é muito abrangente, no entanto as empresas ainda trazem argumentos para que justifiquem a rejeição do programa.

Como já mencionado no discurso de RULLI NETO (2002), embora existam programas de inclusão das pessoas com deficiência, qualquer tentativa deve ser pensada como uma teia de desenvolvimento que crie condições de realizar esse treinamento.

Sendo assim, vejo com profundo comprometimento as ações tidas em diversos campos de atuação do programa no SENAI, no entanto obstáculos que permanecem em torno da estrutura construída para atender as pessoas com deficiência prejudicam – ou até excluem – o capacitação profissional e inserção do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho.

³⁷ Expressão usada para definir o tempo médio de movimentação de entrada (contratação) e saída (demissão) de funcionários na empresa;

3. METODOLOGIA

A realização do trabalho foi feita a partir de pesquisa documental, tendo objetivo de estudar e interpretar os dados apresentados no processo inclusivo nas práticas educativas desenvolvidas pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial.

Conforme LAKATOS e MARCONI (2003), a pesquisa refere-se ao processo de conhecimento resultando do exame sistemático de elementos. As autoras apresentam a pesquisa como o processo que decompõe as partes de um todo, objetivando determinar as relações que mantem as partes constitutivas, promovendo a compreensão de qual maneira estão organizadas as ideias de um conjunto de informações.

A especificação da metodologia da pesquisa é a que abrange maior número de itens, pois responde, a um só tempo, às questões *como?*, *com quê?*, *onde?*, *quanto?* (LAKATO; MARCONI, 2003, p. 220)

Dessa forma, neste capítulo apresento os métodos e os procedimentos utilizados na realização da pesquisa. Sendo assim, este capítulo apresenta delineamento da pesquisa, definição da unidade de análise e participantes da pesquisa, técnicas de coleta de dados, técnicas de análise dos dados e limitações do método de estudo.

Para desenvolver o trabalho escolhi o pesquisar o Programa SENAI de Ações Inclusivas, devido minha atuação na própria instituição. Fiz uso do documento orientador das práticas de educação profissional por ter livre acesso aos documentos da empresa, além de me sentir atraída pela atuação inclusiva na área industrial. Ainda contribuindo para a escolha, fiz aproveitamento do conhecimento da legislação de aprendizagem e do processo educacional do SENAI.

O estudo considera a abrangência da pesquisa igual à área de atuação do PSAI, que ocorre em todo Brasil, devido o programa ser aplicado em todo território nacional. No entanto para realizar a análise da pesquisa são consideradas exclusivamente as experiências indicadas nos documentos de autoria do SENAI/CNI – Confederação Nacional da Indústria (2002, 2003) do Programa “Gente Especial fazendo um SENAI Especial”, e depois (2007, 2008, 2011, 2013) com a alteração do nome para “Programa SENAI de Ações Inclusivas”.

Esses documentos, somados a Lei Brasileira de Inclusão, a Consolidação das Leis do Trabalho, Estatuto da Pessoa com Deficiência e da Criança e do Adolescente permitiram que o processo de apresentação do PSAI realizado face da proposta do SENAI, tenham significado e demonstre alicerce em sua construção.

Os documentos usados indicam o público considerado para o estudo do programa apontando os três agentes desse processo inclusivo: a pessoa com deficiência, interessada na qualificação profissional, e o SENAI, responsável pela capacitação para área industrial.

As considerações a respeito das empresas são restritas as apontadas na proposta de educação do SENAI, não contemplando análises de mercado. No entanto, com intuito de enriquecer a análise da composição do mercado de trabalho, faço uso de informações relacionadas a esse nicho, conforme apresentação de dados do IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.

4. ANÁLISE DE DADOS

Para realização dos cursos voltados a inclusão de profissionais com deficiência no ramo industrial, o Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial criou o Programa SENAI de Ações Inclusivas. O programa objetiva orientar os profissionais envolvidos nas práticas educacionais que possibilitam a entrada do trabalhador com deficiência no mercado de trabalho.

O SENAI considera que o professor tem papel fundamental na construção do caminho que conduz o aluno com deficiência a empresa e demonstra, através do programa, o interesse em desenvolver um trabalho que apresente propostas de inclusão.

O atendimento do profissional com deficiência no momento de sua capacitação permite compreender que as ações estão provendo as necessidades das empresas e do aluno com deficiência.

Ao iniciar a análise devemos considerar as mudanças que a sociedade tem tido e os avanços nas leis: Consolidação das Leis do Trabalho, Lei de Cotas, Lei de Aprendizagem, Estatuto da Criança e do Adolescente e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, muito embora alguns tenham percursos longos e de validade muito mais teórica do que prática.

A participação do SENAI na construção da profissionalização nasce em 1942 perante a necessidade da mão de obra qualificada para expansão industrial existente no Brasil naquela época. Esse período é marcado pela construção de medidas de proteção do profissional e de seus direitos que ainda hoje constituem segurança para as partes que compõem as relações de trabalho.

Cabe lembrar, que a educação profissional foi criada, no Brasil, para atender o público das classes menos favorecidas, tendo características assistencialista.

A proposta de incentivo a profissionalização atende exigências das empresas, necessitada de mão de obra qualificada e que, no entanto, não está sendo oferecida no mercado. Assim o governo intervém aplicando programa de profissionalização de jovens através de práticas profissionais orientadas.

No Brasil, existem “forças” que direcionam as ações sobre a questão de inclusão de deficientes¹ no mundo do trabalho. A primeira “força” é o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), que, em busca de implementar

¹ No ano da publicação (2011) a expressão era usada

uma política de ações afirmativas, institui leis e realiza inspeções nas empresas, para que essas cumpram o aspecto legal de contratação de deficientes. A segunda “força” são as empresas que para contratar seus empregados precisam encontrar e selecionar pessoas com competências necessárias para desenvolverem as práticas profissionais exigidas em seus processos produtivos. (MANICA, 2011, p.51)

Nesse contexto, a criação do SENAI vem para contribuir na qualificação do profissional que está em busca de trabalho, além de proporcionar condições das empresas buscarem, ainda durante o treinamento do aluno, o profissional com as competências técnicas a ser aplicada dentro do processo produtivo desejado.

Dessa forma, a relação de profissionalização é apresentada com a indicação de três agentes: a instituição profissionalizante, a empresa contratante de mão de obra e o trabalhador. Esse último, sujeito que mantém a relação de aprendiz, quando se relaciona com a escola, e de funcionário, quando a relação é com a empresa.

A proposta de capacitação do SENAI ocorre com o objetivo de inserir o trabalhador no meio industrial através de recursos metodológicos diferenciados, promovendo a experiência dentro do ambiente fabril.

Menciono como prática desenvolvida as situações de aprendizagem que norteiam o aluno, com orientações de recursos e resultado esperado, além das quais serão os critérios de avaliação.

Essas ações são orientadas por documentos das práticas de educação profissional, que apontam diversos eixos, tais como a “Certificação Profissional para as Pessoas com Deficiência”, a “Adaptação Curricular na Educação Profissional” e os “Programas de Educação Profissional para Adolescentes”. Para elaboração dessa pesquisa busquei centralizar a análise em dois capítulos específicos do livro “INCLUSÃO A EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DO SENAI”.

No capítulo 4, Educação Profissional como uma Ação Promotora da Inclusão de Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho, o documento orientador da política de inclusão profissional do SENAI nos diz que existem instrumentos legais que obrigam as empresas a realizar contratações de PCDs.

(...) em uma sociedade em que a pessoa com deficiências são excluídas em todos os âmbitos, é preciso que sejam criadas cada vez mais condições para que este público tenha condições de se qualificar profissionalmente, ingressar e se manter no mercado de trabalho. (MANICA, 2011, p. 53)

Nesse cenário é possível identificar práticas inclusivas cumpridas por exigências legais. Conforme a CLT, as empresas, que tem número igual ou superior a 100 funcionários, passam a ter obrigatoriedade de contratação de aprendizes. Da mesma forma, devem cumprir as exigências de Lei de Cotas.

O SENAI com o programa de inclusão oferece a capacitação de profissionais, para que as empresas tenham benefício dentro desse contexto de exigências. A apresentação do programa de certificação traz as possibilidades de aproveitamento dessa mão de obra estar contabilizada, para efeito de fiscalização, e ser absorvida após o processo de treinamento.

O programa também exhibe sua composição de atendimento que envolve a atuação de profissionais que complementam a ação do professor, atendendo de forma especializado o aluno e sua família no momento da inclusão.

A estrutura do SENAI está dimensionada com diversas escolas atendendo todos os estados brasileiros, além de possuir uma rede de compartilhamento de experiências entre seus docentes, demonstrando a comunidade industrial um porte diferenciado de instituição, realmente capaz de induzir a inclusão social.

O referido capítulo, apresenta como os agentes atuam no fortalecimento das implementações das políticas de inclusão, descrevendo ações de melhorias para esse processo.

Ações como o atendimento individualizado e o acompanhamento do aprendiz nos primeiros contatos, quando dentro da empresa, estimulam a segurança do aluno e permite que o docente dê continuidade nas orientações.

Essa transição é delicada e deve ser considerada pelo professor, principalmente quando nos referimos aos alunos com deficiência intelectual, proporcionando ganho a aprendizado.

Já no capítulo 6, A Inclusão de PCDs no Programa de Aprendizagem Industrial, é apresentada a experiência do SENAI na realização dos cursos de iniciação e qualificação profissional para pessoas com deficiência e as posturas das unidades operacionais perante esse processo.

É exposto a intenção da criação do projeto, tendo como um dos motivos o combate a desigualdade de oportunidades para as pessoas com deficiência com aplicação inicial nos estados do Rio Grande do Sul, Rio Grande do Norte, Minas Gerais, Ceará, Paraná Espírito Santo e Amazonas.

O documento apresenta a indicação de cursos seguidos de exemplos de como são desenvolvidos. As realizações das capacitações servem como incentivo ao processo de qualificação, haja vista que grande número de pessoas com deficiência não são aproveitadas no mercado devido à baixa escolaridade. Entende-se que a capacitação da pessoa com deficiência permite dar fim ao estereótipo de pessoa incapaz criado pela sociedade.

Esse capítulo aborda outros motivos que dificultam o processo inclusivo e, considero oportuno mencionar novamente, a inclusão não deve se restringir ao ambiente industrial ou escolar. O entorno dos locais de atuação desse aprendiz deve proporcionar liberdade de circulação e as pessoas que convivem com o aluno devem estimular a dar continuidade no processo educacional.

A seguir menciono trecho que elenca as causas que geram dificuldades para as empresas captar pessoas com deficiência para realizar a capacitação no SENAI, conforme MANICA (2011, p.88):

- Baixa qualificação dos candidatos.
- Perda do benefício do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS) por parte dos PCDs.
- Banco de dados descentralizados, dificultando a captação de PCDs.
- Mercado de trabalho competitivo, em busca de PCDs para fins de cumprimento das cotas.
- Falta de adequação dos postos de trabalho.
- Dificuldade em promover ações efetivamente inclusivas por parte das empresas.
- *Turnover* elevado de PCDs.

Da mesma forma, a relação de capacitação do profissional com deficiência deve envolver uma área muito mais extensa que a sala de aula. Promovendo esclarecimentos a respeito de direitos do PCDs, por exemplo, além de desmistificar as crenças das empresas no que diz respeito aos gastos - ou investimentos – para adaptação dos locais de trabalho.

Ainda nessa análise, é fundamental que haja o envolvimento de todas as pessoas que atuaram no processo, tanto o professor, quanto qualquer outra que tenha contato na relação de inclusão deve estar livre de preconceitos, entendendo que cada indivíduo é diferente e reage de maneira adversa.

Por fim, apresento como maior desafio indicado dentro desse processo e confirmado durante a exposição das práticas de inclusão: a falta de preparo do professor para as atividades junto ao aprendiz deficiente.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

As reflexões com essa pesquisa possibilitaram compreender que a produção de instrumentos pedagógicos atendem as parcialmente as necessidades demandadas pelos profissionais docentes que lidam com a pessoa com deficiência durante a realização dos cursos de aprendizagem industrial no SENAI.

Os resultados encontrados em cada etapa do processo indica que os professores percebem a importância do PSAI e indicam quais são os treinamentos que julgam ser proveitoso para aplicabilidade do programa, contribuindo com o planejamento das próximas ações das gestoras envolvidas na ação.

A seguir são apresentados os resultados a cerca do processo aplicado em uma das Escolas Pilotos, que desenvolveram eventos orientados a Capacitação dos Recursos Humanos para Inclusão do PNE², conforme a metodologia proposta pela Coordenação Nacional do Projeto. Observou-se que o os objetivos alcançados foi percebido sob dois ângulos: a da gestão do projeto e dos professores que estavam em treinamento. (SENAI, 2002)

Para as Gestoras do Projeto e demais profissionais que atuam na Escola Piloto, os objetivos previstos foram atingidos, com exceção do primeiro módulo que poderia ter carga horária reduzida. (SENAI, 2002)

Para os docentes que realizaram o treinamento, as capacitações são deveriam ser extensivas a todos os colaboradores do SENAI. Foram, nesse mesmo processo, indicados outras necessidades de capacitação entre reciclagens e reforços – ou seja, de educação continuada - além do aperfeiçoamento e adaptação às novas tecnologias.

Outro ponto comumente apontado pelo programa é a expectativa de atendimento da pessoa com deficiência não estar se confirmando. Provocando uma busca cada vez maior de instrumentos de divulgação e parceira para “trazer” a PCD para a escola.

Entendo que estamos inseridos em um mercado globalizado e extremamente competitivo, que as empresas devem cumprir a legislação mantendo as pessoas com deficiência no seu quadro de funcionários e para isso a contribuição do SENAI, vem com a proposta de inclusão através da capacitação profissional.

² Expressão usada em 2002, ano da publicação.

Essa tentativa contribui não só com o PCD, mas com todos os agentes envolvidos no processo. Um professor, durante um dos encontros de avaliação do projeto piloto, confirma a importância das ações do SENAI:

Este projeto é um dos mais importantes que o SENAI já desenvolveu, pois está resgatando uma coisa chamada cidadania. A sociedade vai nos cobrar isso, e não podemos fazer meia sola... (SENAI, 2002, p. 20)

Fica exposto o enriquecimento do processo inclusivo quando esses recursos humanos estão preparados e podem contar com os recursos dispostos para o desenvolvimento das atividades. Isso permite que o aluno seja avaliado de forma a identificar a evolução dos seus conhecimentos, habilidades e atitudes. Esse processo é determinante na trajetória inclusiva do profissional com deficiência.

Os documentos orientadores demonstram a importância das etapas do processo e as formas de inserção das PCDs nos programas inclusivos. As realizações desenvolvidas em algumas unidades operacionais do SENAI permitem embasar novas ações de inclusão profissional.

Durante este trabalho, foi apresentada a composição dos grupos de apoio, que propiciam o atendimento especializado ao trabalhador deficiente e a atuação dos profissionais nas áreas de suporte do Programa SENAI de Ações Inclusivas – PSAI.

Demonstrou-se a importância dos grupos de apoio mantidos pelo SENAI, pois seus participantes influenciam e incentivam as famílias na continuidade e na perseverança de manter os PCDs no meio laboral.

Com isso, apresentaram-se as legislações que norteiam e respaldam a realização do programa, fazendo com que esse contexto permita compreender melhor o motivo da existência de mecanismos que busquem suprir as novas expectativas das indústrias e da sociedade.

REFERÊNCIAS

A prova continua. **Melhor**: gestão de pessoas, São Paulo, ano 23, n. 338, jan. 2016, p.28-36.

ANTOINE DE, Saint-Exupéry. **O pequeno príncipe**; 48 ed. tradução de Dom Marcos Barbosa. – Rio de Janeiro: Agir, 2009.

BRASIL. **Consolidação das Leis do Trabalho**. Colaboração de Antonio Luiz de Toledo Pinto, Márcia Cristina Vaz dos Santos Windt e Livia Céspedes. 33. ed. rev. e atual. São Paulo: Saraiva, 2006.

BRASIL. Ministério do Trabalho. **CBO**: Classificação Brasileira de Ocupações. Brasília, c2007-2017. Disponível em: <<http://www.mtecbo.gov.br/cbsite/pages/home.jsf>>. Acesso em 31 out. 2017.

BRASIL. Lei n. 8.069, de 13 de julho de 1990. Dispõe sobre o Estatuto da Criança e do Adolescente e dá outras providências. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 13 jul.1990.

BRASIL. Lei n. 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**, Brasília, DF, 06 jul.2015.

BRASIL. **Política Nacional de Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva**. Brasília, 2008.

CLEMENTE, Carlos Aparício; CELESTINI, Erica Charkani. **Trabalhando com a diferença**: responsabilidade social e inclusão de portadores de deficiência. Brasília: MTE, 2004.

DAMATTA, Roberto. **Profissões industriais na vida brasileira**: ontem, hoje e amanhã. Brasília: Editora Universidade de Brasília, 2003.

HATTGE, Morgana Domênica; KLEIN, Rejane Ramos (Org.). **Diferença e inclusão na escola**. Curitiba: CRV, 2015.

IBGE. **Censo demográfico 2000**. [S.l.], [200-]. Disponível em: <http://ftp.ibge.gov.br/Censos/Censo_Demografico_2000/Primeiros_Resultados_Amostra/Tabelas_pdf/grandes_regioes/tabela_2_1_3.pdf>. Acesso em 23 out. 2017.

LEAL, Luciana Nunes; TOMÉ, Clarissa. Brasil tem 45,6 milhões de deficientes. **O Estadão**. São Paulo, 29 jun. 2012. Disponível em: <<http://www.estadao.com.br/noticias/geral,brasil-tem-45-6-milhoes-de-deficientes,893424>>. Acesso em 09 out. 2017.

LIMA, Marcelo. **A história da formação profissional**: os passos e descompassos históricos do SENAI-ES com os paradigmas da produção no Espírito Santo. Vitória: 2007.

MANICA, Loni Elisete (Org.). **Inclusão na educação profissional do SENAI**. Brasília: SENAI/DN, 2011.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Fundamentos de Metodologia científica**. 5.ed. São Paulo: Atlas, 2003.

NÚCLEO de promoção da igualdade de oportunidade e de combate à discriminação no trabalho. Brasília: MTE, 2003.

PAIM, Paulo. **Estatuto da pessoa com deficiência**: a natureza respeita as diferenças, acessibilidade universal é direito de todos. 8. ed. rev. e atual, Brasília, Senado Federal, 2009.

RULLI NETO, Antonio. **Direitos do portador de necessidades especiais**. São Paulo: Fiuza, 2002.

SASSAKI, Romeu Kazumi. **Inclusão**: uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SENAI/DN. **Ações inclusivas**. Brasília, 2008. (Educação Profissional para a Nova Indústria, n. 12)

SENAI.DN. **Análise da experiência piloto**: relatório final. Brasília, 2002. (Gente Especial fazendo um SENAI Especial)

SENAI.DN. **Aprendizagem**: aprendizagem na empresa. Brasília: 2004. (Série Educação Profissional, 3)

SENAI.DN. **Diretrizes da aprendizagem**. Brasília, 2010. (Cartilha da Aprendizagem Industrial: perguntas e respostas)

SENAI.DN. **Diretrizes da educação profissional**. Brasília, 2010.

SENAI.DN. **Estudo sobre inovações tecnológicas e recurso didáticos-pedagógicos**. Brasília: 2007.

SENAI. DN. **Formas alternativas de organização dos conteúdos e processos de ensino na formação profissional**: pesquisa. Rio de Janeiro, 1998.

SENAI.DN. **Incluindo a diversidade**: propostas para os programas de educação profissional do SENAI junto às pessoas com necessidades especiais. Brasília, 2003.

SENAI.DN. **Inclusão na educação profissional 2012**. Brasília: SENAI, 2013.

SENAI.DN. **SENAI**: ontem, hoje e amanhã; educação para o trabalho e cidadania. 2.ed. atual. Rio de Janeiro, 1997.

THOMA, Adriana da Silva; Hillesheim, Betina (Org.). **Política de inclusão: gerenciando riscos e governando as diferenças**. Santa Cruz do Sul: EDUNISC, 2011.

TRIGUEIRO, André. Brasil tem 16,4 milhões de voluntários: é pouco. **Globo.com**, [S.l.], c 2000-2017. Disponível em: <<http://g1.globo.com/natureza/blog/mundo-sustentavel/post/brasil-tem-164-milhoes-de-voluntarios-e-pouco.html>>. Acesso em 21 out 2017.