



UNILASALLE

CENTRO UNIVERSITÁRIO LA SALLE



PRISCILA MALLMANN BORDIGNON

**O PROGRAMA DE APRENDIZAGEM E A
CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS:
Um Estudo de Caso no SECAP/FADERS**

CANOAS, 2011



UNILASALLE

CENTRO UNIVERSITÁRIO LA SALLE



PRISCILA MALLMANN BORDIGNON

**O PROGRAMA DE APRENDIZAGEM E A
CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIAS:
Um Estudo de Caso no SECAP/FADERS**

Dissertação de Mestrado apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação do Centro Universitário La Salle como requisito final para a obtenção do título de Mestre em Educação.

Orientação: Profa. Dra. Dirléia Fanfa Sarmento

CANOAS, 2011



UNILASALLE

CENTRO UNIVERSITÁRIO LA SALLE



BANCA EXAMINADORA

Profª Dra. Dirléia Fanfa Sarmento
UNILASALLE

Prof. Dr. Paulo Fossatti
UNILASALLE

Profª. Dra. Denise Regina Quaresma da Silva
UNILASALLE

Profª. Dra. Rute Vivian Baquero
UNISINOS

AGRADECIMENTOS

À minha Orientadora, Prof^a Dra Dirléia Fanfa Sarmiento, pela dedicação e incentivo para a elaboração desta Dissertação de Mestrado.

Aos professores da Banca Examinadora, por terem aceitado participar da avaliação desta dissertação.

Aos aprendizes e colegas do SECAP/FADERS por aceitarem participar da pesquisa e por me fazerem acreditar que um mundo melhor e mais inclusivo é possível.

A meu esposo, Davi, pela compreensão e amor, dedicados nesse período de minha vida.

A minha mãe, Berenice, por todo empenho, carinho e amor, que foram fundamentais para mais essa conquista em minha vida.

Ao meu pai, Carlos, por fazer parte deste momento tão especial para mim.

Aos meus irmãos, em especial, ao Eduardo, que me ensina a cada dia a sorrir e viver a vida intensamente, com amor, compaixão e alegria.

Brincar de Viver

Quem me chamou
Quem vai querer voltar pro ninho
E redescobrir seu lugar
Pra retornar
E enfrentar o dia-a-dia
Reaprender a sonhar
Você verá que é mesmo assim, que a história não tem fim
Continua sempre que você responde sim à sua imaginação
A arte de sorrir cada vez que o mundo diz não
Você verá que a emoção começa agora
Agora é brincar de viver
E não esquecer, ninguém é o centro do universo
Que assim é maior o prazer
Você verá que é mesmo assim, que a história não tem fim
Continua sempre que você responde sim à sua imaginação
A arte de sorrir cada vez que o mundo diz não
E eu desejo amar todos que eu cruzar pelo meu caminho
Como eu sou feliz, eu quero ver feliz
Quem andar comigo, vem
Você verá que é mesmo assim, que a história não tem fim
Continua sempre que você responde sim à sua imaginação
A arte de sorrir cada vez que o mundo diz não.

(Gulherme Arantes)

RESUMO

A pesquisa, tipo Estudo de Caso, teve como foco investigativo a capacitação profissional das Pessoas com deficiência, através do Programa de Aprendizagem, desenvolvido no SECAP/FADERS, em parceria com o Governo Federal. O campo empírico do estudo foi o Serviço de Capacitação Profissional (SECAP). Os participantes do estudo foram os jovens e adultos com deficiência em processo de qualificação profissional no SECAP, que estão incluídos no Programa de Aprendizagem, os docentes destes aprendizes, a representante da auditoria fiscal da DRT/RS, um gestor e um colaborador que trabalha com a PcD de cada uma das organizações participantes do Programa de Aprendizagem, o Coordenador geral e da Área do Trabalho da FADERS. Os dados foram coletados através dos seguintes instrumentos: análise documental das pastas individuais de cada aprendiz para a caracterização do perfil do sujeito estudado e entrevista semi-estruturada. Os olhares sobre a pessoa com deficiência sempre estiveram vinculados as concepções relativas à produtividade, a razão e a um padrão estético presente em cada contexto sócio-cultural. A análise de dados possibilita inferir que o Programa de Aprendizagem é fundamental e relevante para o sucesso do processo de inclusão e permanência das pessoas com deficiências no mercado de trabalho.

Palavras Chaves: pessoa com deficiência, aprendizagem, capacitação profissional, práticas educativas.

ABSTRACT

The present research Dissertation was focused, professional training of disabled people in view their entry and stay in the labor market. The investigative problem was: how does the professional training of people with disabilities through the Learning Programme, developed in SECAP / FADERS in partnership with the Federal Government? Based on these problems, the objective of the research was: "To analyze the process of professional training of youths and adults, inserted into the Learning Program, developed in SECAP / FADERS in partnership with the Federal Government." I understand that the proposed study was relevant and justified considering that: a thematic investigative originated in my path of personal and professional life which, somehow, makes an incursion consistent theme in considering that it is intrinsically related to my daily life, especially in regard to my professional activity; discussions on the inclusion of disabled people in the labor market has increased, mainly from the Law No. 8213 of July 24, 1991 (Quota Law). The looks on people with disabilities have always been bound conceptions regarding productivity, reason and an aesthetic standard present in each socio-cultural context. In a historical-cultural perspective, the human being is considered a historical-social, which develops, produces and constitutes his humanity culture from establishing social relations (Vygotsky, 1998). In 2007, created the National Register of Learning, which aims to registration of entities qualified training in technical / professional methodical, seeking to promote quality educational programs and training courses. Methodological Approach: The research is characterized by a Case Study. The empirical field of study was the Office of Professional Training (SECAP). Study participants were young people and adults with disabilities in the process of qualification in SECAP, which are included in the Learning Program, the teachers of these learners, the representative of the tax audit of the DRT / RS, a manager and an employee who works PcD with each of the organizations participating in the Learning Programme, the General Coordinator and the Area of Labour FADERS. Data were collected through the following instruments: documentary analysis of individual folders for each student to collect data on the subject studied and semi-structured interview. Data analysis led us to conclude that the Learning Programme is fundamental and relevant to successful process of inclusion and retention of disabled people in employment.

Keywords: disabled people, work, job training.

LISTA DE ABREVIATURAS

BPC	Benefício de Prestação Continuada
CLT	Consolidação das Leis do Trabalho
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
DRT	Delegacia Regional do Trabalho
IES	Instituição de Ensino Superior
PcD	Pessoa com deficiência
CAPES	Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior
COPA	Centro Ocupacional Porto Alegre/ Centro de Orientação e Preparação para o trabalho.
FADERS	Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para pessoas com deficiências e altas habilidades do Estado do Rio Grande do Sul
FJP	Fundação João Pinheiro
FUNDINOPE	Faculdade Estadual de Direito do Norte Pioneiro
ITE	Instituto Toledo de Ensino
LOAS	Lei Orgânica da Assistência Social
PUCCAMP	Pontifícia Universidade Católica de Campinas
PUCMG	Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais
PUCRS	Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul
PUCSP	Pontifícia Universidade Católica de São Paulo
SECAP	Serviço de Capacitação Profissional
UCB	Universidade Católica de Brasília
UEM	Universidade Estadual de Maringá
UERJ	Universidade do Estado do Rio de Janeiro
UFCSPA	Fundação Faculdade Federal de Ciências Médicas de Porto Alegre
UFMA	Universidade Federal do Maranhão
UFES	Universidade Federal do Espírito Santo
UFMA	Universidade Federal do Maranhão
UFMS	Fundação Universidade Federal de Mato Grosso do Sul
UFPA	Universidade Federal do Pará
UFPE	Universidade Federal de Pernambuco
UFSCar	Universidade Federal de São Carlos
UFSM	Universidade Federal de Santa Maria
UFU	Universidade Federal de Uberlândia
UFV	Universidade Federal de Viçosa
UNB	Universidade de Brasília
UNESA	Universidade Estácio de Sá
UNICAMP	Universidade Estadual de Campinas
UNIOESTE	Universidade Estadual do Oeste do Paraná
UNIMEP	Universidade Metodista de Piracicaba
UPF	Universidade de Passo Fundo
USP	Universidade de São Paulo
USP-RP	Universidade de São Paulo- Ribeirão Preto

LISTA DE FIGURAS

Gráfico 1	Gráfico 1: Caracterização das produções.....	45
Quadro 1	Área de concentração das dissertações e teses.....	45
Quadro 2	Ano de defesa das dissertações e teses.....	46
Quadro 3	Foco das Produções.....	46
Gráfico 2	Gráfico 2: Categoria escola- Ensino Fundamental.....	65
Gráfico 3	Gráfico 3: Disciplina com mais dificuldade.....	65
Gráfico 4	Gráfico 4: Componente curricular com maior compreensão e aprendizado.....	66

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	12
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	21
2.1	A pessoa com deficiência e a família.....	26
2.2	A pessoa com deficiência, inclusão e trabalho.....	29
2.3	Dispositivos legais, políticas públicas e a empregabilidade das pessoas com deficiências.....	32
2.4	A pessoa com deficiência e o direito à capacitação profissional.....	38
3	PANORAMA DAS PESQUISAS SOBRE A EMPREGABILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA.....	43
4	ABORDAGEM METODOLÓGICA.....	51
4.1	Caracterização do estudo.....	51
4.2	Campo de estudo.....	52
4.3	Participantes.....	57
4.4	Instrumentos e procedimentos para a coleta de dados.....	59
4.5	Validação e pré-teste dos instrumentos de coletas de dados.....	61
4.6	Análise de dados.....	61
5	A CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL DA PcD NO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM: ANÁLISE E DISCUSSÃO DO ESTUDO DE CASO.....	64
5.1	Formação da Educação Básica dos Aprendizes.....	64
5.2	Escolaridade dos aprendizes com deficiências.....	64
5.3	Supervisão do Programa de Aprendizagem.....	66
5.4	Barreiras no processo de inclusão.....	68
5.5	Investimentos necessários para a inclusão.....	70
5.6	Papel da família no processo de inclusão das pessoas com deficiências.....	73
5.7	Relevância do Programa de Aprendizagem para a capacitação profissional das pessoas com deficiências.....	78
6	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	84
	REFERÊNCIAS.....	89
	APÊNDICE A- Termo de autorização para a realização do estudo.....	101

APÊNDICE B- Termo de Consentimento para os aprendizes do SECAP.	103
APÊNDICE C- Termo de Consentimento para os docentes dos cursos de qualificação profissional.....	106
APÊNDICE D- Termo de Consentimento para o Gestor das empresas....	109
APÊNDICE E- Termo de Consentimento para o colaborador da empresa.....	112
APÊNDICE F- Termo de Consentimento para a coordenação geral e técnica do SECAP.....	114
APÊNDICE G- Termo de Consentimento para a coordenação da área do trabalho da FADERS.....	118
APÊNDICE H- Termo de Consentimento da auditora fiscal da DRT.....	121
APÊNDICE I- Termo de Consentimento para os familiares/responsáveis dos aprendizes.....	124
APÊNDICE J- Roteiro de entrevista para os aprendizes do SECAP.....	127
APÊNDICE K- Roteiro de entrevista para os docentes dos cursos de qualificação profissional do SECAP.....	129
APÊNDICE L- Roteiro de entrevista para o coordenador geral do SECAP.....	130
APÊNDICE M- Roteiro de entrevista para a coordenação da Área do Trabalho da FADERS.....	131
APÊNDICE N- Roteiro de entrevista da auditora fiscal da DRT.....	132
APÊNDICE O- Roteiro de entrevista para os familiares/responsáveis dos aprendizes.....	133
APÊNDICE P- Quadro-síntese: Dissertações e teses.....	134

1 INTRODUÇÃO

A pesquisa, do tipo estudo de caso, teve como foco investigativo a capacitação profissional das pessoas com deficiências, através do Programa de Aprendizagem desenvolvido no SECAP/FADERS, em parceria com o Governo Federal. O interesse em pesquisar essa temática foi elaborado e delineado através de reflexões e questionamentos que me acompanham ao longo de minha vida pessoal e profissional.

Quando elegi o tema da deficiência e da empregabilidade para esta investigação, percebi que o desejo de estudar e pesquisar sobre o processo de inclusão das pessoas com deficiências (PcD) surgiu antes mesmo da minha opção profissional. Na verdade, o interesse em meus projetos de estudos e pesquisas foi sendo gestado a partir das minhas próprias experiências de vida. Experiências essas entendidas como “[...] aquilo que nos passa, ou que nos toca, ou que acontece, e, ao passar, nos forma e transforma” (BONDÍA, 2002, p. 21).

Durante os anos finais da minha infância e início da adolescência, minhas experiências eram comuns àquelas vivenciadas pela maioria das meninas da minha idade, tais como a convivência com os pais, ir à escola, participar das aulas de balé clássico e brincar com minha irmã, dois anos mais nova. Minha irmã e eu brincávamos juntas e com os vizinhos, íamos às festinhas da turma da escola e até mesmo ao balé. Ambas frequentávamos as mesmas aulas, tanto que eu era chamada por todos, inclusive pelo professor de dança, pelo apelido de *mana*, devido ao fato de minha irmã sempre me chamar assim.

Quando eu tinha treze anos de idade, vivenciei a chegada de meu irmão Eduardo. Esse episódio marcou significativamente não somente a vida de meus pais como também mudou a minha trajetória de vida. O diagnóstico de que meu irmão possuía Síndrome de Down originou sentimentos de dúvida, inquietações e questionamentos que me acompanham até hoje. Apesar de na época ser uma adolescente e, por vezes, não conseguir dimensionar o significado real e os desafios a serem enfrentados pela família e pelo próprio irmão, o desejo de poder contribuir de alguma forma foi aumentando com o passar do tempo.

Uma realidade que nunca havia vivenciado, um *outro mundo* foi se descortinando gradativamente. A primeira coisa que meu pai ouviu do médico pediatra responsável foi que seu filho caçula nascera com uma síndrome, conhecida

como *mongolismo*, e que ele seria uma criança *paradinha*, mas muito carinhosa. Nesse contexto, encontro eco nas palavras de Skliar (2000, p.12) quando ele afirma que:

[...] o papel que desempenha uma deficiência no começo da vida de um sujeito não é de ser o centro inevitável de seu desenvolvimento, mas pelo contrário, a força motriz de seu desenvolvimento. O cérebro dos primeiros anos de vida é de tal flexibilidade e plasticidade que só uma profunda e errada abordagem clínica negaria todo potencial de compensação que se reúne na direção contrária ao déficit.

A postura do médico realmente *revoltou* minha família, pois parece ser consenso que a criança retribui conforme aquilo que recebe e aprende. Então, o Eduardo seria carinhoso se ele tivesse carinho, amor e atenção de seus familiares, e não devido à Síndrome. Mas aquela situação não nos abalou, e começamos a estudar em conjunto as possibilidades futuras para meu irmão. Foram muitos livros comprados e lidos, já nos primeiros dias de vida do Eduardo. Essa postura familiar remete-me à premissa de que os pais e cuidadores devem se constituir como os primeiros mediadores, propiciando à criança experiências de aprendizagem mediada, conforme destaca Sarmiento (2009).

Minha mãe teve e ainda tem um papel fundamental no processo de desenvolvimento, aprendizagem e inclusão do meu irmão. Acredito que seus conhecimentos na área da Pedagogia e a sua atuação na docência fortaleceram-na para enfrentar e produzir sentido nessa situação. Desde seu nascimento, a vida e o desenvolvimento integral do Eduardo são parte significativa do sentido da nossa existência.

Ao falar em produção de sentido, fundamento-me nos pressupostos de Frankl (2003, p. 124), quando ele se refere aos três modos através dos quais a pessoa pode produzir sentido em sua vida: “[...] o primeiro consiste em criar um trabalho ou fazer uma ação. O segundo consiste em experimentar algo ou encontrar alguém; em outras palavras, o sentido pode ser encontrado não só no trabalho, mas também no amor (FRANKL, 2003, p. 124). O terceiro modo se refere à capacidade da pessoa poder encontrar um sentido no sofrimento e ‘saber como sofrer’” (idem, p. 125).

Na vida, muitas vezes, deparamo-nos com situações adversas que estão além da nossa possibilidade de controle, tal como uma doença, alguns tipos de acidente e a própria morte de um ente querido. Talvez, seja possível afirmar, a partir do que sugere Frankl (2003), que as pessoas que produzem sentido em situações adversas conseguem reagir de forma mais equilibrada e têm maiores condições de superar as adversidades. Ou, na perspectiva de Yunes (2003), são pessoas que desenvolveram a resiliência.

Na época em que minha mãe era professora na Educação Infantil, atuava diretamente com a inclusão de crianças com deficiências na escola regular, quando ainda se ouvia e se discutia pouco sobre o assunto. Ao explicar a situação do filho mais novo a uma colega que trabalhava com estimulação precoce, essa colega incentivou a família a iniciar os atendimentos de estimulação precoce e fisioterapia o quanto antes, para que o desenvolvimento neuropsicomotor do meu irmão fosse o mais adequado possível. E assim, toda minha família envolveu-se nas questões relacionadas aos atendimentos especializados. Descobrimos, a cada conquista, um mundo de possibilidades e de situações maravilhosas, que jamais imaginávamos possível com o nascimento de uma criança com deficiência.

Concordo com Ávila-Bacarji, Marturano e Elias (2005), quando defendem que a família é o primeiro e principal contexto de desenvolvimento da criança. Enquanto contexto de desenvolvimento, o ambiente familiar pode tanto ser fonte minimizadora dos fatores de risco (aqueles que comprometem o desenvolvimento infantil) quanto potencializadora dos fatores de proteção (aqueles que favorecem) e vice-versa (MAIA; WILLIAMS, 2005). Assim, a criança que é amada incondicionalmente, independentemente de sua condição física, biológica e/ou psíquica, de suas possibilidades e limites, provavelmente construirá estruturas psicoafetivas e cognitivas que a auxiliarão em seu desenvolvimento.

Eu me tornei parceira da minha mãe no cotidiano dos atendimentos do meu irmão durante seis anos. A cada sessão, percebia o quanto a reabilitação e a inclusão social das pessoas com deficiências são possíveis, desde que haja investimento, disposição familiar e articulações políticas para isso. Faço um destaque à questão do investimento, pois infelizmente nem todas as famílias possuem condições financeiras que lhes possibilitem oportunizar aos filhos com deficiências serviços especializados. No caso da minha família, favoreceu o fato do

meu pai trabalhar em um local que custeia até hoje todos os atendimentos especializados do meu irmão.

Além do plano de saúde empresarial, minha família vive em um contexto socioeconômico que favoreceu o investimento em brinquedos e jogos necessários para estimulação precoce, atividades físicas e escolas regulares privadas (geralmente muito caras, pois primam pelo modelo inclusivo). Hoje em dia, por exemplo, o já pré-adolescente Eduardo frequenta a 7ª série de uma escola regular, que, por ser inclusiva, tem no máximo 18 alunos em sala de aula, disponibilizando duas vagas para pessoas com deficiências. O custo de uma inclusão adequada no Brasil ainda é muito alto. O valor da mensalidade desse tipo de escola equivale ao valor de uma mensalidade em um programa de mestrado. Concordo com Omote, quando afirma que uma sociedade inclusiva que deseja ser assim definida

[...] necessita oferecer uma ampla gama de variedade de serviços especializados, altamente diferenciados, para atender as mais variadas necessidades especiais de todos os cidadãos. Talvez só dessa maneira seja possível reduzir as desigualdades de oportunidades decorrentes das condições adversas de que são portadoras ou a que são submetidas algumas (OMOTE, 1999, p. 9).

No decorrer dessas experiências, fui cada vez mais me sentindo mobilizada a contribuir para que outras pessoas com deficiências, a exemplo do meu irmão, pudessem ter a oportunidade de se desenvolver. A crença no potencial de aprendizagem de cada pessoa conduziu-me a optar pela área da Terapia Ocupacional. A Terapia Ocupacional

[...] é um campo de conhecimento e de intervenção em saúde, educação e na esfera social, reunindo tecnologias orientadas para a emancipação e autonomia de pessoas que, por razões ligadas a problemáticas específicas (físicas, sensoriais, psicológicas, mentais e/ou sociais) apresentem, temporária ou definitivamente, dificuldades na inserção e participação na vida social. As intervenções em Terapia Ocupacional dimensionam-se pelo uso de Atividades, elemento centralizador e orientador na construção complexa e contextualizada do processo terapêutico. (Curso de Terapia Ocupacional da USP, 1997).

Assim, o terapeuta ocupacional tem como objeto de estudo o fazer humano e as suas implicações nas diversas esferas nas quais o homem atua. As várias atividades que o terapeuta ocupacional propõe têm por objetivo desenvolver a

autonomia e a independência funcional daquela pessoa que, por qualquer motivo, está impossibilitada de participar ativamente na sociedade.

Durante a faculdade, estudei e pesquisei sobre as temáticas relativas ao trabalho, sua história e relevância social e observei o quanto são fundamentais quando o objetivo é a efetiva inclusão social. Ou seja, ao se abordar a inclusão da pessoa com deficiência, é preciso se ter presente que a discussão deve contemplar a inclusão em diferentes contextos. As problematizações referentes à inclusão no contexto educacional parecem já estar em um estágio bem mais avançado do que as discussões sobre a inclusão no contexto laboral, foco do presente estudo.

No ano de dois mil e quatro (recém-formada na graduação), fui aprovada em um concurso público do Estado do Rio Grande do Sul para o cargo de Terapeuta Ocupacional. Desde então, atuo no processo de capacitação profissional das pessoas com deficiências, sendo responsável pela articulação de políticas públicas de acesso e permanência das PcD nas atividades laborais no Estado do Rio Grande do Sul. A convivência diária com aprendizes com deficiências, com empresas e Estado foi essencial para a problematização deste projeto de pesquisa.

Quando inicio relatando sobre essa experiência significativa em minha vida de convivência com uma pessoa com deficiência, busco salientar a importância de se romper com os paradigmas e com as posturas pautadas no princípio do *déficit*, daquilo que *falta* à pessoa que possui algum tipo de deficiência. Tais paradigmas e posturas, por vezes, reforçam práticas segregacionistas e excludentes, sejam elas no âmbito educacional, laboral ou social. Defendo um olhar positivo frente às possibilidades infinitas que cada ser humano possui, independentemente de sua condição, orientando meu fazer profissional para as competências que podem ser desenvolvidas. No dizer vygotskyano, para aquelas funções que se encontram na zona de desenvolvimento proximal, isto é,

[...] aquelas funções que ainda não amadureceram, mas que estão em processo de maturação; funções que amadurecerão, mas que estão presentemente em estado embrionário. Essas funções poderiam ser chamadas de “brotos” ou “flores” do desenvolvimento, ao invés de “frutos” do desenvolvimento. O nível de desenvolvimento real caracteriza o desenvolvimento mental retrospectivamente, enquanto a zona de desenvolvimento proximal caracteriza o desenvolvimento mental prospectivamente (VYGOTSKY, 1991, p. 97, grifo do autor).

A defesa da potencialidade humana não significa ter uma visão *romântica ou mágica* de que a pessoa com alguma deficiência superará plenamente algumas limitações impostas pela própria deficiência. Contudo, o que se objetiva é contribuir para que ela se desenvolva ao máximo naquilo que é possível, buscando colaborar para que seja uma pessoa feliz, equilibrada e ativa na sociedade da qual faz parte. Nesse sentido, é importante se pensar não somente em uma inclusão educacional, mas também no âmbito laboral.

O trabalho é uma das formas da pessoa ser ativa na sociedade, sendo fundamental no processo de inclusão social de qualquer indivíduo adulto, independentemente de ser ou não uma pessoa com deficiência. Dito de outro modo, o trabalho é inerente ao homem e a principal forma de inserção social do ser humano, está no exercício da atividade laboral. De acordo com Marx (1975), é através do trabalho que se pode observar a diferenciação do homem perante as outras espécies animais. Para ele, o trabalho é uma forma de manifestação da capacidade humana de criar a própria existência específica, com capacidade de expressão ou de realização de si, ou seja, o trabalho é tido como o significado de transformação da realidade do sujeito.

Feitas tais considerações, a presente pesquisa caracteriza-se por ser um estudo de caso, cuja problemática investigativa foi assim intitulada: “Como ocorre a capacitação profissional das pessoas com deficiências através do Programa de Aprendizagem, desenvolvido no SECAP/FADERS em parceria com o Governo Federal?”

Com base nessa problemática, o objetivo geral da pesquisa foi o seguinte: “Analisar o processo de capacitação profissional de jovens e adultos inseridos no Programa de Aprendizagem desenvolvido no SECAP/FADERS em parceria com o Governo Federal”. Quanto aos objetivos específicos, foram formulados do seguinte modo:

- a) Caracterizar, a partir de documentos de registros dos aprendizes, o perfil dos jovens e adultos com deficiências que buscam capacitação profissional no SECAP/FADERS para uma futura empregabilidade.
- b) Descrever, a partir dos depoimentos dos profissionais que atuam na educação profissional de PcD quais são os desafios encontrados na prática educativa nos Cursos de Capacitação Profissional.

- c) Descrever, a partir do depoimento dos aprendizes com deficiências, dos profissionais que atuam na educação profissional destes aprendizes e dos gestores organizacionais quais são os elementos facilitadores e os desafios encontrados para a inserção e permanência da PcD no mercado de trabalho.

Tracei como hipóteses deste estudo as questões que seguem:

- a) A educação e o trabalho são fundamentais para a identidade e para o desenvolvimento saudável de qualquer pessoa. Assim, a pessoa com deficiência que estiver bem qualificada e preparada para a atividade de trabalho terá maiores oportunidades de se inserir e permanecer no mercado de trabalho.
- b) A qualificação da pessoa com deficiência pressupõe práticas educativas que atendam às características, especificidades e demandas dos aprendizes com deficiência em processo de capacitação profissional.
- c) A qualificação da pessoa com deficiência pressupõe um diálogo contínuo entre os gestores das organizações e as entidades responsáveis pela qualificação profissional das pessoas com deficiências, com o objetivo de identificar as demandas do mercado, traçar o perfil para atender essas demandas e delinear uma proposta formativa condizente com o que foi detectado.
- d) Para a inserção e permanência da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, além da sua qualificação profissional, é imprescindível a instrumentalização dos gestores organizacionais (principalmente os que atuam na área de Gestão de Pessoas e os líderes de equipe) com um conjunto de saberes, técnicas e procedimentos que lhes viabilizem ter uma ação efetiva junto aos colaboradores com deficiências.

O referencial teórico orientador do estudo foi a perspectiva histórico-cultural de L.S.Vygotsky, no que se refere ao olhar sobre a constituição social do ser humano e ao olhar sobre a questão da deficiência. Estabeleci também uma interlocução com outros autores que discutem questões atinentes à pessoa com deficiência e sua inclusão, fazendo um recorte na perspectiva da empregabilidade de jovens e adultos com deficiências do ponto de vista paradigmático, abrangendo os dispositivos legais, as políticas públicas e as formas de efetivação nas práticas nessa área.

Por fim, entendo que o estudo proposto foi relevante e se justifica considerando o seguinte:

- a) A temática investigativa teve origem na minha trajetória de vida pessoal e profissional o que, de certa forma, viabiliza uma incursão consistente no tema, haja vista que está intrinsecamente relacionado ao meu cotidiano, principalmente no que se refere a minha atuação profissional;
- b) As discussões sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho têm se intensificado, principalmente, a partir da Lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991 (Lei das Cotas). Para atender o que dispõe essa lei, foram necessárias novas medidas e espaços para a preparação e profissionalização das pessoas com deficiências. Inclusive, os gestores de organizações têm sido oficialmente convocados e, às vezes, até intimados a contratar pessoas com deficiências. O não cumprimento da legislação tem provocado o pagamento de multas de valores vultosos;
- c) Para atender o que estabelece a Lei das Cotas é necessário capacitar as pessoas com deficiências, pois muitas vezes as vagas disponibilizadas não são preenchidas pela precariedade ou ausência de um perfil profissional consoante com as demandas das vagas ofertadas;
- d) A precariedade da formação dos profissionais que atuam na área de recrutamento, seleção, contratação e acompanhamento funcional nas organizações. Muitos desses profissionais não possuem capacitação para atender à pessoa com deficiência, o que se confirma também na área da medicina do trabalho;
- e) Não basta somente contratar a pessoa com deficiência. É imprescindível o delineamento de estratégias e propostas formativas que auxiliem os gestores organizacionais na indicação das adequações necessárias a serem realizadas na própria organização para acolher e viabilizar a produtividade do colaborador com deficiência;
- f) A revisão¹ das dissertações e teses disponíveis no Banco de Teses da CAPES sinaliza para um número reduzido de investigações que focalizam a temática da capacitação profissional de jovens e adultos com deficiências. Do conjunto de sessenta e quatro trabalhos identificados com os descritores

¹ A revisão de dissertações e teses é foco do capítulo 3.

utilizados, somente as pesquisas realizadas por Rodrigues (1998), Costa (2003), Moreira (2004), Barbosa (2006), Souza (2006) e Goldfarb (2006) versam sobre a questão da qualificação profissional de PcD. Contudo, nenhuma delas aborda especificamente o Programa de Aprendizagem, foco da problemática investigativa deste estudo, o que sinaliza para o caráter inovador desta proposta de pesquisa. Destaca-se também que nenhum desses trabalhos foi defendido em programas de pós-graduação situados no Rio Grande do Sul, estado onde está situado o SECAP/FADERS, campo empírico do estudo ora proposto, sinalizando também para o ineditismo do trabalho.

- g) O Programa de Aprendizagem tem sido um aliado das políticas de educação profissional para jovens e adultos no Brasil. A proposição dessa modalidade de capacitação profissional para jovens e adultos com deficiência é uma ideia recém implantada no SECAP;
- h) As possíveis contribuições dos achados desse estudo para o aprimoramento das práticas educativas profissionais direcionadas aos jovens e adultos que estudam no SECAP; e
- i) A possibilidade dos resultados deste estudo colaborarem para o avanço nas discussões sobre os processos de inclusão das PcD no âmbito laboral.

A pesquisa está estruturada em cinco capítulos. No primeiro, contextualizo a temática investigativa, situando as motivações que impulsionaram a opção pelo tema. Descrevo o problema da investigação, objetivos e hipóteses norteadoras do estudo, o referencial teórico e os elementos que justificam a proposta. No segundo, explico os principais pressupostos teóricos dos autores que embasam o trabalho bem como discorro sobre o Programa de Aprendizagem e a interferência da família na capacitação profissional da PcD. No terceiro, apresento dados preliminares sobre dissertações e teses defendidas em programas de pós-graduação brasileiros que versam sobre o tema em pauta. No quarto capítulo, discorro sobre os procedimentos metodológicos. Por fim, no quinto e último capítulo, realizo a análise e a discussão do estudo de caso.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A pessoa com deficiência, desde o início da história da civilização, foi e continua sendo vista e considerada sob diferentes olhares e perspectivas. Em relação à forma como era vista pela sociedade, destaca-se o modo de tratamento por ela recebido. Vale salientar que os olhares sobre a pessoa com deficiência sempre estiveram vinculados a concepções relativas à produtividade, à razão e a um padrão estético presente em cada contexto sociocultural.

De forma ampla, é possível destacar algumas dessas concepções, exemplificando-se o olhar sobre a deficiência mental, entre outras deficiências. Até o advento do Cristianismo, as pessoas com deficiências eram consideradas *subumanas e sem alma*, muitas delas tendo sido abandonadas e fadadas à morte pela falta de alimentação. A maioria nem chegava à vida adulta, pois morria ainda criança. Com o Cristianismo, passaram a ser consideradas filhos de Deus e “[...] entregues às igrejas e conventos – explorados ou cuidados como expiação redentora” (CECCIN, 2000, p. 26).

No século XV, as pessoas com deficiências (devido, principalmente à manifestação de sua sexualidade) eram comparadas às prostitutas, e, portanto, consideradas hereges e encaminhadas para serem queimadas nas fogueiras pela Inquisição. Com a Reforma, “época dos açoites e das algemas”, o homem “sem razão ou aquele cuja graça celeste ilumina o intelecto” é visto como um ser diabólico. Perpassa a ideia de que a deficiência é fruto de uma “posseção”.

No século seguinte, rompe-se gradativamente a noção de posseção e surge o entendimento da deficiência como doença. Assim, como doentes, passam por um novo tipo de encarceramento e segregação. São abandonadas e trancafiadas em hospitais, sendo privadas das oportunidades de aprender. Havia o entendimento de que o seu cuidado e a sua presença poderiam *prejudicar* a família e o poder público.

Nomes como o Pinel e Itard (seguidor de Pinel) são associados à construção de um novo olhar, mais humanizante, sobre os doentes mentais. Pinel torna-se conhecido por defender que os pacientes do Hospital Psiquiátrico da França não ficassem acorrentados. Jean Itard (seguidor de Pinel), considerado o criador da Educação Especial desponta quando o assunto é a educação da pessoa com deficiência. (CECCIN, 2000).

No século XIX, ganham evidência postulações de autores como Seguin (seguidor de Itard), Maria Montessori, Vygotsky, entre outros, que enfatizam a possibilidade da educação e da socialização da pessoa com deficiência. Surgem as primeiras escolas destinadas ao atendimento dessas crianças com deficiência. No século XX, vários avanços significativos acontecem em prol da inclusão da pessoa com deficiência, principalmente no que se refere à questão de uma educação inclusiva.

Grande parte desses avanços foi impulsionada por movimentos e documentos internacionais, tais como a Conferência Mundial sobre Educação para Todos (realizada em Jomtien, na Tailândia, em 1990) e a Declaração de Salamanca (Espanha, 1994); a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência da Organização das Nações Unidas (1995) e a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência (também conhecida como Convenção da Guatemala). No já no Artigo I do documento decorrente dessa Convenção, são retomados os conceitos de deficiência e discriminação:

O termo "deficiência" significa uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social [...] o termo "discriminação contra as pessoas portadoras de deficiência" significa toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada em deficiência, antecedente de deficiência, consequência de deficiência anterior ou percepção de deficiência presente ou passada, que tenha o efeito ou propósito de impedir ou anular o reconhecimento, gozo ou exercício por parte das pessoas portadoras de deficiência de seus direitos humanos e suas liberdades fundamentais (grifo do documento).

No Brasil, com a Constituição Federal de 1988, foi declarada a oferta de programas de educação especial em estabelecimentos públicos de ensino e a oportunidade de matrícula compulsória em cursos regulares de estabelecimentos públicos e privados, para as PcD que tivessem condições de se integrarem no sistema educacional vigente. Destaca-se também a Lei 7853/89, que dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiências e sua integração social, assegurando o pleno exercício de seus direitos individuais e sociais e a Lei 8069/90 (Estatuto da Criança e

do Adolescente) determinando que “A criança e o adolescente portadores de deficiências receberão atendimento especializado”.

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Nº 9394/96), alicerçada nos princípios da Constituição de 1988, retoma a ideia da educação como direito de todos. Define, no artigo 2º que: “A educação, [...] inspirada nos princípios de liberdade e nos ideais de solidariedade humana, tem por finalidade o pleno desenvolvimento do educando, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho”. Destina alguns artigos para a questão da Educação Especial (Capítulo V, Artigos 58, 59 e 60).

Outros dispositivos legais como o Decreto nº 3298/99 (que regulamenta a Lei 7853/89 e dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência consolidando as normas de proteção), a Portaria do MEC 1679/99 (que dispõe sobre os requisitos de acessibilidade a pessoas portadoras de deficiência para instruir processos de autorização e de reconhecimento de cursos e de credenciamento de instituições); a Lei nº 10098/00 (que estabelece normas gerais e critérios básicos para promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências); a Resolução CNE/CEB nº 2, de 11 de setembro de 2001 (que institui Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica) e o Parecer CNE/CEB nº 17/2001 (que sinaliza e problematiza a questão da organização curricular) são exemplos de iniciativas governamentais direcionadas à questão da inclusão.

Ao longo das últimas décadas, é possível observar avanços na proposição de dispositivos legais e de políticas públicas relativas à inclusão das PcD no contexto laboral. Entretanto, em pleno século XXI, ainda são necessárias medidas, sejam elas de caráter assistencialista (a exemplo do Benefício) ou punitivo (a exemplo das vultosas multas às organizações que não observam o que estabelece a Lei das Cotas), que buscam assegurar os direitos das pessoas com deficiência. Tanto no âmbito educacional quanto laboral, os dispositivos legais não são suficientes para assegurar os direitos das pessoas com deficiências. Nesse sentido, Beyer (2005, p. 56) enfatiza que:

Há um descompasso muito forte entre o que se propõe e se quer, em termos de lei, e a viabilidade operacional do sistema escolar-público e particular nos diferentes estados brasileiros. O hiato é significativo entre o ideal integracionista/inclusivista e os recursos humanos e materiais disponíveis.

Vale destacar que, ao longo do tempo, as pessoas com deficiências foram denominadas de diferentes formas. No Brasil, por exemplo, as pessoas que nasciam ou adquiriam ao longo da vida alguma disfunção/deficiência, eram chamadas de aleijadas (deficiência física) e/ou retardadas (deficiência mental).

Com o avanço dos estudos sobre deficiência, na metade do século XX, essas pessoas começaram a ser chamadas de excepcionais e/ou deficientes (deficiente físico, mental, auditivo, visual). Já no final do Século XX, a terminologia utilizada passou a ser “pessoas portadoras de deficiências”, através da sigla PPD. Mas as próprias pessoas com deficiências começaram a questionar essa terminologia, pois, para elas, portador é quem carrega algo, e a deficiência não pode ser carregada/portada: a deficiência faz parte da corporeidade do sujeito. Então, através desses questionamentos, a partir do ano de 2005, foi aceito oficialmente que as pessoas que possuem qualquer tipo de disfunção e/ou deficiência, passariam a ser chamadas de Pessoas com Deficiências (sigla PcD), tornando a terminologia mais adequada e sem estigma ou preconceito.

Para o Decreto Federal nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004, considera-se deficiência “toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano”. Então, uma pessoa com deficiência é aquela que apresenta deficiência física, mental e/ou sensorial (auditiva e visual). A deficiência física, enquadra pessoas com alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física (apresentando-se sob forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, ostomia, amputação ou ausência de algum membro, encefalopatia crônica não-progressiva (mesmo que paralisia cerebral), nanismo, membros com deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho das funções.

No caso da deficiência auditiva e da pessoa surda, é considerada a perda bilateral, parcial, ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500 Hz, 1.000 Hz, 2.000 Hz e 3.000 Hz. A deficiência visual e/ou cegueira é considerada quando a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,03 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção

óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

A deficiência mental (ou com a nova terminologia, deficiência intelectual) diz respeito a um funcionamento intelectual significativamente inferior a média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como comunicação, cuidado pessoal (autocuidado), habilidades sociais, utilização da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho. Para Clemente (2004, p. 23), a deficiência múltipla é considerada a associação de uma ou mais deficiências.

Segundo o IBGE, entre as pessoas com deficiências brasileiras, a grande predominância é de portadores de deficiência visual. No total de casos declarados no Censo do IBGE, 48,1% envolvem pessoas com esse tipo de deficiência. Outros 8,3% possuem deficiência mental, 4,1% deficiência física, 22,9% deficiência motora e 16,7% deficiência auditiva. O universo das PcD no Brasil inclui ainda 2,8 milhões de deficientes mentais, 7,9 milhões de pessoas incapazes ou com grande dificuldade de caminhar ou subir escadas, 937 mil pessoas com paraplegia, tetraplegia ou hemiplegia, e 478 mil com falta de membro ou parte dele.

Os dados do Censo 2004 ilustram também que os homens predominam no caso de deficiência intelectual, físico (especialmente no caso da falta de um membro ou parte dele) e auditiva. Já entre as mulheres, há a predominância de dificuldades motoras (incapacidade de deambular ou subir escadas) e visuais. Na comparação por estados, a maior proporção de PcD se encontra no Nordeste (16,8%) e a menor no Sudeste (13,1%). Clemente afirma que:

Os dados do Censo também desmistificam a ideia, ainda bastante comum entre a população geral, de que uma pessoa já nasce com deficiência ou adquire na infância, em decorrência de doenças ou adquire na infância, em decorrência de doenças ou até falta de vacinação. O IBGE mostra que as chances de uma pessoa se tornar uma PcD crescem de acordo com a idade. Na faixa de 0 a 4 anos, por exemplo, a taxa de deficiência é de 2,3, contra 14,5% da população geral. Esse índice sobe, em média, cerca de 1,5 ponto percentual até a faixa de 35 a 39 anos, quando atinge 12,9%. A partir daí, os números passam a apresentar saltos maiores. Na faixa de 40 e 44 anos, por exemplo, 20,1% das pessoas têm alguma deficiência. Entre 70 e 74 anos, as PcD já são maioria, representando 51,6% do total de pessoas desta faixa. Entre 70 e 79 anos, o índice sobe para 59,3%. Já na faixa de 80 anos ou mais, nada menos do que 70,3% das pessoas apresentam algum tipo de deficiência. Na prática, isso significa que, como o brasileiro vive em média 68,6 anos e que a esperança de vida de incapacidade é de 54 anos,

a população viverá em média 14 anos com algum tipo de deficiência. (CLEMENTE, 2004, p. 24)

Mesmo havendo mudanças nas denominações com o passar dos séculos, as pessoas com deficiência ainda são vistas por muitos como seres incapazes, incompletos, dependentes e sem autonomia para gerenciar suas escolhas, sentimentos, opiniões, comportamentos, ou seja, a própria vida.

Esta é uma visão reducionista, que realmente não define adequadamente as condições de desenvolvimento das pessoas com deficiências. Para que a PcD possa se desenvolver plenamente é necessário que ela tenha espaços em que possa interagir e conviver com outras pessoas, sejam elas com deficiência ou não. Desse modo, problematizar a questão da deficiência e as políticas e processos de inclusão/exclusão nos contextos educacionais e laborais parece constituir o cerne da análise que deveria perpassar o contexto geral de uma educação e de uma sociedade que pretendam ser inclusivas.

A partir dessas notas preliminares nesse capítulo, são apresentadas considerações sobre a empregabilidade da pessoa com deficiência, adentrando-se nos dispositivos legais e políticas públicas relacionadas ao tema.

2.1 A pessoa com deficiência e a família

Quando se pesquisa sobre a inclusão da pessoa com deficiência na sociedade, conclui-se que muitos fatores são necessários para que esta inclusão seja efetiva de fato; e um dos fatores mais importantes nesse processo é a família.

Para Ferreira (1988), o significado da palavra família é

Pessoas aparentadas, que vivem em geral, na mesma casa, particularmente o pai, a mãe e os filhos. Grupo formado por indivíduos que são ou se consideram consanguíneos uns dos outros, ou por descendentes de um tronco ancestral comum, e estranhos admitidos por adoção (FERREIRA, 1988).

Recentemente, ao concluir sua tese de doutorado, Campos (2008, p. 24) afirmou que a família é parte intrínseca e fundamental, ainda, na formação da cultura e dos valores, pois ela interfere justamente no lugar que ocupa, ou seja, estabelece uma relação de dependência ao se comprometer com o desenvolvimento da moral e ao atendimento das necessidades físicas, psíquicas e sociais. Ainda para o autor, os

pais de pessoas com deficiências, passam constantemente pelo dilema de conciliar trabalho, obrigação social e cuidados especiais com seu filho. Segundo Campos (2008)

A presença de uma pessoa com deficiência em uma família poderá exigir de cada um dos seus membros uma alteração, por vezes, radical em sua maneira de agir com o outro, além de requerer mudanças de atitude em relação ao modo de vida, rotinas do lar, rotinas médico-hospitalares e, até mesmo, mudanças de valores. Uma alteração que incide, portanto, em diferentes dimensões. (CAMPOS, 2008, p.57)

Muitas vezes, as dificuldades acarretadas pela deficiência fazem com que a PcD desenvolva uma autoestima negativa, principalmente se o olhar da família desta pessoa não reconhecer as capacidades funcionais possíveis, e apenas observar as incapacidades geradas pela deficiência.

Sabe-se que ao planejar o nascimento de um filho as pessoas também projetam o nascimento de uma pessoa saudável, que seja bem sucedida na vida, ou seja, os pais não desejam uma pessoa com deficiências, dificuldades funcionais e outras limitações. Quando, na maioria das vezes, inesperadamente, ao invés de uma criança normal, esse filho nasce com alguma dificuldade, o “luto” da família é certo e necessário. Somente após a acomodação familiar frente a essa realidade não desejada e esperada, é que os familiares (alguns) conseguem realmente investir na vida daquele filho, que de alguma forma torna-se diferente do comum, diferente do esperado, mas com potenciais a serem explorados.

Segundo Souza (2003), quando uma criança diferente do ideal “chega” a uma família, o equilíbrio emocional desta (família) altera-se, afetando todos os membros. Sentimentos de “choque”, negação, raiva, tristeza e culpa, frequentemente surgem, independentemente da gravidade do caso da deficiência. Após o período de impacto inicial, resta à família buscar o equilíbrio emocional que permita a criação deste filho e depara-se com a questão da deficiência.

Sabe-se que a influência e a presença da família no processo de inclusão social das pessoas com deficiências, no período da infância ou na fase adulta, é determinante, sendo que esta deve iniciar no contexto familiar. Para Kreppner (1992), a família passa a exercer um papel fundamental, na medida em que propicia o crescimento e desenvolvimento das pessoas com deficiências, no caso, seus filhos, através de um ambiente estimulador e de interações e relações saudáveis;

então, a família exerce este papel, principalmente, por meio de sua rede de relações sociais.

Sabe-se que, para o desenvolvimento dos sujeitos sociais, a relação entre a família e a escola (em qualquer nível de ensino) é essencial na medida em que a aprendizagem e socialização acontecem de forma adequada quando a relação entre essas duas instituições ocorre de um modo mais estreito. No caso de pessoas com deficiências, essa relação torna-se ainda mais importante, visto que estes sujeitos demandam mais cuidados e atenção, para que tenham um desenvolvimento escolar adequado e de sucesso.

Alguns autores e pesquisadores da área, como Baptista e Souza (2009), salientam que a família que educa e trata a pessoa com deficiência de forma comum é aquela que possui familiares com deficiências que estão mais adequadamente incluídas no meio social (escola, trabalho, lazer, entre outros).

Vale destacar ainda o lugar assumido pela família na sociedade. Segundo, Kaloustian (1988), a família desempenha um papel fundamental na educação formal e informal, pois é em seu espaço que são absorvidos os valores éticos e humanitários, e onde se aprofundam os laços de solidariedade. É também em seu interior que se constroem as marcas entre as gerações e são observados os valores culturais.

Para as pessoas com deficiências, a relação entre a Instituição de Ensino (no caso desta pesquisa, Instituição de Ensino Profissionalizante) e a família é ainda mais complexa, pois geralmente a família espera e busca orientações no local de ensino. A falta de orientação e apoio desta demanda pode trazer consequências negativas para educadores, aprendizes e seus familiares, dificultando o processo de inclusão social.

Para Glat (1995), os estudos sobre a relação das pessoas com deficiências e suas famílias têm comprovado que os indivíduos mais incluídos socialmente, isto é, que têm uma vida mais “normalizada” (próxima do comum) são aqueles que são tratados de maneira mais natural por suas famílias, e que estão, enfim, mais incluídos no seu contexto familiar. Para a autora:

A família se constitui, assim, no grupo social primário e é por meio do relacionamento familiar que desde os primeiros tempos de vida a criança começa a aprender até que ponto ela é um ser aceitável no mundo (isto é, se ela é considerada “normal” em comparação com os outros membros do seu grupo social), que tipo de concessões e ajustes deverá fazer para ser

aceita, e a qualidade das relações humanas que encontrará. A família, portanto, realiza a chamada socialização primária que consiste na aprendizagem dos papéis sociais; ou dito de outra forma, no processo de identidade social e pessoal do indivíduo, na imagem que a pessoa tem de si mesma. (GLAT, 1995, p.53).

Acredita-se então que um contexto familiar adequado e acolhedor seja fundamental para o processo de inclusão efetiva de qualquer pessoa com deficiência, em qualquer espaço social.

2.2 A pessoa com deficiência, inclusão e trabalho

Numa perspectiva histórico-cultural, o ser humano é considerado um ser histórico-social, que se desenvolve, constitui sua humanidade e produz cultura a partir das relações sociais que estabelece (VYGOTSKY, 1998). Pino (2000, p. 53), ao se referir ao conceito de cultura em Vygotsky, explica como sendo

[...] “um produto, ao mesmo tempo, da vida social e da atividade social do homem”. Ao distinguir entre produto da “vida social” e produto da “atividade social”, levando-se em conta a matriz teórica em que o autor se situa, podemos pensar no primeiro caso a cultura entendida como prática social resultante da dinâmica das relações sociais que caracterizam uma determinada sociedade e no segundo caso como produto do trabalho social, nos termos em que falam Marx e Engels. Se assim for, para Vygotsky, a cultura é a totalidade das produções humanas (técnicas, artísticas, científicas, tradições, instituições sociais e práticas sociais). Em síntese, tudo que em contraposição ao que é dado pela natureza, é obra do homem (grifo do autor).

Na concepção de Vygotsky (1997, p. 73), a deficiência interfere na vida social do indivíduo, pois “[...] a cegueira, a surdez, ou a debilidade mental congênita, não somente modifica a relação do homem com o mundo, como se manifesta nas relações com as pessoas. O defeito orgânico ocorre como anormalidade social e de conduta”. Para ele: “O defeito físico provoca algo como uma luxação social” (idem, p. 73) e desse modo, “Se uma deficiência corporal significa psicologicamente uma luxação social, deste ponto de vista pedagógico, educar essa pessoa, é inseri-lo/incluí-lo na vida [...]” (Idem, p. 74). Para o autor:

O ser humano possui uma história social, na qual estão englobados elementos da cultura e uma história individual, os quais dizem respeito ao contexto relacional, que também é cultural, o que dificulta padronizar um tipo específico de comportamento para um determinado tipo de deficiência,

ou seja, as reações frente à deficiência dependem não só das capacidades individuais do sujeito, mas também do que representa para seu ambiente familiar, escolar e social no sentido mais amplo. (VYGOTSKY, 1997. p.74)

A atividade de cada indivíduo, ou seja, sua ação particular é determinada e definida pela forma como a sociedade se organiza para o trabalho. Entendido como a transformação da natureza para a produção da existência humana, o trabalho só é possível em sociedade. Conforme Oliveira (1993, p.28-29):

[...] o trabalho que, pela ação transformadora do homem sobre a natureza, une homem e natureza e cria a cultura e a história humanas. No trabalho desenvolvem-se, por um lado, atividade coletiva e, portanto, as relações sociais, e por outro, a criação e utilização de instrumentos.

Assim, o trabalho só pode ser entendido dentro de relações sociais determinadas. São essas relações que definem o lugar de cada indivíduo e a sua atividade; por isso, quando se diz que o homem é um ser ativo, diz-se ao mesmo tempo, que ele é um ser social. É através das atividades de trabalho que a pessoa humana adulta desenvolve a capacidade de criar, de se ocupar, de produzir, de fazer, de agir, de praticar, enfim, de participar da vida adulta em sociedade (GONÇALVES, 1999).

O trabalho interfere também na constituição da identidade da pessoa, sendo que, muitas vezes, é através da atividade laboral que desempenha que a pessoa passa a ser reconhecida socialmente. Para Bartalotti (2007, p. 86):

O trabalho é parte integrante do que se constitui chamar “vida adulta”, e em nossa realidade define uma concepção do que é ser membro da “sociedade adulta”: para ser parte da sociedade, é preciso ser um membro produtivo dela, e isso quer dizer, trabalhar, produzir riqueza, pagar impostos, consumir. Aquele que por um motivo qualquer não se encaixa nesse esquema de produção-consumo é relegado à condição de marginalidade. Acredita-se ser essa uma das mais fortes justificativas para que se trabalhe a profissionalização da pessoa com deficiência: não é possível dentro de uma estrutura social existente falar em inclusão social sem falar em trabalho [...] (grifo do autor).

Ao se falar em trabalho, surgem os mais diferentes sentidos. Para algumas pessoas, trabalho significa emoção, felicidade, realização pessoal, mas para outras, pode ser sofrimento, angústia, desvalorização, fadiga, entre outros. Para outras ainda, significa a transformação uma ação para a sobrevivência e a realização. De

acordo com Albornoz (2002, p. 34), na Língua Portuguesa, apesar de haver *labor* e *trabalho*, é possível achar na mesma palavra as significações:

[...] a de realizar uma obra que te expresse, que dê reconhecimento pessoal e permaneça além da tua vida; e a de esforço rotineiro e repetitivo, sem liberdade, de resultado consumível e incômodo inevitável. Mas para a autora, o trabalho do homem aparece mais nítido, quanto mais clara for a intenção e a direção do seu esforço. Trabalho neste sentido possui o significado ativo de um esforço afirmado e desejado, para a realização de objetivos; onde até mesmo o objetivo realizado, a obra, passa a ser chamado de trabalho.

Conforme Youssef (2008, p. 1.244), o significado da palavra trabalho é “atividade, geralmente remunerada, a que alguém se dedica; coisa que se tem que fazer ou solucionar; qualquer obra realizada”. Segundo De Carlo (2001), o trabalho pode ser compreendido como a atividade que possibilita ao homem desenvolver a capacidade de delinear um plano de ação para em seguida realizá-lo, fazendo com que este crie instrumentos e desenvolva laços de cooperação social para manter e reproduzir a vida humana.

Quando se compreende a importância do trabalho para o homem, compreende-se também que todos devem a ele ter acesso, independentemente de sua origem, gênero, classe social, nível educacional, e principalmente independentemente de ser ou não uma pessoa com quaisquer limitações. O acesso à “Educação e ao Trabalho é um direito de todos e um dever do Estado”, segundo a Declaração Universal dos Direitos Humanos, sancionada pela Assembleia Geral das Nações Unidas, no artigo 23, inciso “a” que diz que “Toda pessoa tem direito ao trabalho, à livre escolha de seu trabalho, a condições equitativas e satisfatórias de trabalho e à proteção contra o desemprego”. Da mesma forma, as pessoas (inclusive as com deficiência) também precisam de espaços onde possam desenvolver suas potencialidades, habilidades e competências. De acordo com Mendes *et al* (2004, p. 106):

Pessoas com deficiências que estão inseridas no mercado de trabalho, atuando em situações semelhantes aos demais cidadãos de sua comunidade, têm mais possibilidades de expandir suas perspectivas de vida, inclusive sob o aspecto dos relacionamentos sociais. Isto as diferencia sobremaneira daqueles que continuam segregados em instituições ou escolas especializadas, em condições de trabalho protegido, sendo considerados incapazes e eternamente tutelados.

A deficiência é uma realidade e algumas delas podem se tornar parte da vida de qualquer pessoa em qualquer idade. Existem pessoas que nascem com alguma deficiência e outras que, por diversos fatores, as adquirem no decorrer de suas vidas. Conforme indicam os resultados do Censo 2000, aproximadamente 24,6 milhões de pessoas, ou 14,5% da população total do Brasil, apresentaram algum tipo de incapacidade ou deficiência. São pessoas com ao menos alguma dificuldade de enxergar, ouvir, ou alguma deficiência física ou mental. É importante destacar que a proporção de pessoas portadoras de deficiência aumenta com a idade, passando de 4,3% nas crianças até 14 anos para 54% do total das pessoas com idade superior a 65 anos.

À medida que a estrutura da população está mais envelhecida, a proporção de pessoas com deficiência aumenta, surgindo um novo elenco de demandas para atender às necessidades específicas deste grupo. O conceito ampliado utilizado no Censo 2000 para caracterizar as pessoas com deficiência, que inclui diversos graus de severidade na capacidade de enxergar, ouvir e locomover-se, é compatível com a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), divulgada em 2001 pela Organização Mundial de Saúde (OMS).

2.3 Dispositivos legais, políticas públicas e a empregabilidade da pessoa com deficiência

A empregabilidade das pessoas com deficiências é uma temática atual, estudada por poucos pesquisadores². Os estudos que focalizam essa temática são desenvolvidos, principalmente, a partir da década de 90, quando a Lei das Cotas foi aprovada e implantada oficialmente por Decreto em 1999. Em 1981 (há 28 anos), a Organização das Nações Unidas (ONU) declarou que aquele seria o “Ano Internacional da Pessoa com Deficiência”. O objetivo era chamar a atenção para a necessidade de criação de planos de ação para enfatizar a igualdade de oportunidades, direito à prevenção e reabilitação das pessoas com deficiências.

Até esse episódio da história, as pessoas com deficiências, se não estavam em casa, sob proteção de seus familiares, estavam principalmente em cooperativas

² No capítulo 3, é apresentada a revisão de dissertações e teses realizada para esta análise.

de trabalho e/ou oficinas protegidas (estas ainda existem em grande quantidade em nosso país). Essas unidades de oficinas protegidas são locais onde a pessoa com deficiência realiza uma atividade de trabalho, geralmente repetitiva, ocupando seu tempo e tornando-o menos ocioso possível. Esses locais eram e ainda são importantes, pois foram os primeiros locais que possibilitaram as PcD um espaço de produção do trabalho.

Com o passar dos anos, mais precisamente no final da década de 90, com as diretrizes legais da educação e do trabalho para as PcD, houve a necessidade de se realocar esses espaços protegidos para locais onde o foco não fosse a institucionalização e sim o aprendizado do trabalho criativo e prazeroso. A partir da Lei nº 8.122, de 11 de novembro de 1990, fica determinado que até vinte por cento das vagas dos concursos públicos sejam destinadas a pessoas com deficiência.

No ano seguinte, pela Lei Nº 8.213 de 24 de julho de 1991, mais conhecida como Lei das Cotas, as empresas privadas com 100 funcionários ou mais ficam obrigadas a garantir vagas em seu quadro funcional para pessoas com deficiência; as cotas variam de 2 a 5% dos postos de trabalho, na seguinte proporção:

- ▶ De 100 até 200 funcionários..... 2%
- ▶ De 201 até 500 funcionários..... 3%
- ▶ De 501 até 1000 funcionários..... 4%
- ▶ De 1001 funcionários em diante..... 5%

Para atender o que determina a Leis das Cotas, são necessárias adequações tanto no que se refere à capacitação profissional das pessoas com deficiências para atender as demandas das vagas disponibilizadas quanto nas próprias organizações que contratam tais pessoas. Araujo e Schmidt (2006) realizaram uma investigação abrangendo trinta organizações pertencentes a diversos ramos e questionaram o motivo que levava os seus gestores a contratar pessoas com deficiências. Segundo as autoras

[...] a maioria das empresas (cerca de 42%) fez alusão à exigência da Lei de Cotas, e 31% delas alegou contratar PNE's em função de sua política de responsabilidade social. As demais empresas responderam que as contratações eram feitas porque os profissionais atendiam às exigências da empresa (18%) ou porque os dirigentes da empresa tinham consciência da necessidade de inclusão de PNE's no mercado de trabalho (9%). (ARAUJO; SCHMIDT, 2006, p. 245).

Na maioria das vezes, a classe empresarial contrata as pessoas para cumprir a lei sem, no entanto, ter critérios claros e definidos ou até mesmo uma estrutura em termos de recursos físicos e humanos que possam assegurar o acompanhamento e a produtividade da PcD. Entretanto, conforme apontam Araújo e Schmidt (2006, p.250),

[...] a grande maioria das empresas entrevistadas não consegue cumprir a Lei de Cotas, ainda que, predominantemente, afirmem que contratam PNE's exatamente por causa da pressão da referida Lei. Para a maioria das empresas, o grande empecilho à contratação de PNE's é a escolarização, já que a exigência mínima declarada pelas empresas participantes foi de Ensino Fundamental completo. Sobre isso, é importante considerar que o ingresso no mercado de trabalho é apenas um aspecto da inclusão, talvez o elo final de uma cadeia muito mais complexa. Para que esse processo seja bem sucedido, inúmeras etapas anteriores deveriam ser cumpridas. A Lei de Cotas se apresenta como medida paliativa à atual situação de exclusão social e outras medidas complementares poderiam ser empregadas para pressionar a iniciativa privada a abrir oportunidades de emprego para PNE's (como, por exemplo, a exigência do cumprimento da Lei de Cotas para que as empresas obtivessem a certificação ISO). Porém, novamente tais medidas atingiriam apenas o ponto final de uma cadeia que envolve o compromisso do governo em assegurar direitos básicos às PNE's, como saúde e educação de qualidade, por exemplo.

Entre alguns dos obstáculos enfrentados pelas empresas para a contratação de PcD e um dos principais argumentos utilizados pelos empregadores na hora de considerar a PcD inapta para o trabalho está a baixa escolaridade. Segundo Clemente (2004), a maioria das empresas exige formação mínima de Ensino Médio completo para oferecer uma oportunidade de trabalho a qualquer pessoa, independentemente da função. Essa condição equivale há 12 anos de estudo (nove do Ensino Fundamental e três do Ensino Médio) e foi alcançada por apenas 9,3% das PcD, conforme dados do IBGE (2004).

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2001), a fiscalização da Lei das Cotas para pessoas com deficiências ocorre em duas esferas. De um lado, atua o Ministério do Trabalho e Emprego, através das Delegacias do Trabalho; nesse caso, o descumprimento da legislação resulta em multas. De outro, há as ações do Ministério Público do trabalho, que firma termos de compromisso com as empresas e caso não haja acordo inicia processos judiciais.

As empresas contratantes devem compreender que não basta apenas a formação técnico-instrumental da PcD e sim, a formação integral do ser humano.

Nesse sentido, vale evidenciar a crítica de Ribas (1992, p.5), quando o autor refere que:

Em se tratando das relações de produção das sociedades complexas atuais (que incluem as relações de trabalho), os homens/trabalhadores são determinados pela sua dimensão físico-biológica. [...] Nada importa tanto quanto um corpo humano (biológico apenas) apto e capaz para trabalhar. Desta maneira, a simples aparência da deficiência instalada num corpo humano já provoca o estigma.

A urgência de medidas para minimizar essa situação passa pela necessidade de rápidas adequações da mão de obra às existentes. É preciso encontrar formas complementares aos meros treinamentos de pessoas para postos de trabalho que, a qualquer momento, podem ser dispensadas, superadas pela tecnologia, reengenharia empresarial ou alterações na lógica de mercado. Nessa perspectiva, vale a crítica apresentada por Tanaka e Manzini (2005, p. 275):

No Brasil, essa formação tem frequentemente ocorrido por intermédio de programas desenvolvidos por oficinas pedagógicas ou protegidas de instituições de ensino especial. Entretanto, existem críticas em relação aos procedimentos que esses programas utilizam, por considerar que as atividades comumente ensinadas, como artesanato, tapeçaria e marcenaria são selecionadas mais em função dos recursos materiais disponíveis e da tradição institucional do que da demanda do mercado de trabalho, pouco contribuindo para efetivamente qualificar essa população.

Assim como as empresas, os trabalhadores possuidores de alguma deficiência precisam desenvolver competências capazes de torná-los visíveis como pessoa, e suficientes para atender às novas situações impostas pelo mercado de trabalho (cf. Artigo 59, Inciso IV, Lei Federal 9394/96, e o artigo 28 do Decreto 3.298/99).

Embora a Declaração Universal dos Direitos Humanos seja clara quanto ao direito ao trabalho, sabe-se que a realidade não condiz com a teoria, visto o grande número de pessoas sem acesso ao emprego, em todo mundo, principalmente nos países em desenvolvimento como o Brasil. Quando se trata de empregabilidade da pessoa com deficiência, de acordo com o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE- Censo Demográfico 2000):

A proporção de pessoas ocupadas de 10 anos ou mais de idade é de 51,8% para os homens portadores de deficiência e de 63,0% para os homens que declararam não possuir nenhuma das deficiências investigadas, ou seja, uma diferença maior que 10%. Diferença semelhante é observada entre as mulheres: a proporção de ocupadas varia entre 27% e 37%.

Ainda, conforme este Instituto,

O tipo de deficiência que dificulta mais a inserção no mercado de trabalho é a deficiência mental: somente 19,3% das pessoas que declararam apresentar deficiência mental permanente estão ocupadas. As outras incapacidades permitem uma inserção maior no mercado de trabalho: incapacidade física ou motora (24,1%), dificuldade na audição (34,0%) e dificuldade para enxergar (40,8%). Para quem não apresenta nenhuma destas deficiências, a proporção de pessoas ocupadas sobe para 49,9%. (IBGE, 2000).

No Estado do Rio Grande do Sul, a ampliação das vagas de empregos para pessoas com deficiências cresce abundantemente, principalmente, desde o ano de 2003, ano em que a DRT (RS) ampliou significativamente as cobranças de multas das empresas que não tinham a vaga de cotas para PcD preenchidas. Com a ampliação da cobrança para empresas com cem funcionários ou mais, aumentou também o número de empresas que buscaram incluir pessoas com deficiências em seu quadro funcional.

No ano de 1993, foi publicada no Brasil a Lei Orgânica da Assistência Social (Lei 8742, de 07.12.1993). No Artigo 2º dessa Lei, inciso V, fica explicitado o direito que a pessoa com deficiência possui ao Benefício de Prestação Continuada (BPC), cujo valor é de “1 (um) salário mínimo de benefício mensal à pessoa portadora de deficiência e ao idoso que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção ou de tê-la provida por sua família”. Esse valor é pago pelo Governo Federal para pessoas com deficiências, nas condições expostas a seguir:

[...] Pessoa com Deficiência - PcD: deverá comprovar que a renda mensal do grupo familiar per capita seja inferior a $\frac{1}{4}$ do salário mínimo, deverá também ser avaliado se a sua deficiência o incapacita para a vida independente e para o trabalho, e esta avaliação é realizada pelo serviço de perícia médica do INSS.

Para cálculo da renda familiar, é considerado o número de pessoas que vivem na mesma casa: assim entendido: o requerente, cônjuge, companheiro (a), o filho não emancipado de qualquer condição, menor de 21 anos ou inválido, pais, e irmãos não emancipados, menores de 21 anos e inválidos. O enteado e menor tutelado equiparam-se a filho mediante a

comprovação de dependência econômica e desde que não possua bens suficientes para o próprio sustento e educação.

O benefício assistencial pode ser pago a mais de um membro da família desde que comprovadas todas as condições exigidas. Nesse caso, o valor do benefício concedido anteriormente será incluído no cálculo da renda familiar.

O benefício deixará de ser pago quando houver superação das condições que deram origem à concessão do benefício ou pelo falecimento do beneficiário. O benefício assistencial é intransferível e, portanto, não gera pensão aos dependentes. (Site da Previdência Social, 2009)

A Lei Orgânica da Assistência Social (LOAS) surgiu para amparar as pessoas com deficiências que por serem consideradas incapazes não tinham como prover o próprio sustento com o seu trabalho. Observa-se que o BPC é uma forma de facilitar e auxiliar as famílias de baixa renda que precisam garantir o mínimo de direitos para seus entes com deficiências. Contudo, é necessário que esta política de assistencialismo seja revista, pois pode se tornar uma barreira importante no processo de inclusão da PcD no mercado de trabalho. Ou seja, a pessoa com deficiência quando se insere no mercado de trabalho perde esse benefício por ser considerada apta ao trabalho. Sendo assim, muitas pessoas e até mesmo seus responsáveis não desejam que essa inclusão ocorra para ter assegurado esse benefício.

No ano de 2005, foi regulamentado o Decreto 5.598/2005, que estabelece o Contrato de Trabalho do Menor Aprendiz. Segundo o art. 428 da CLT (2005), contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, em que o empregador se compromete a assegurar ao maior de quatorze e menor de vinte e quatro anos, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico; e o aprendiz, se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação. Observa-se que o limite de idade é de vinte e quatro anos para jovens sem deficiência, mas no caso desse jovem ser uma pessoa com deficiência, há flexibilidade na Lei, ou seja, a idade não tem limite máximo.

Além da escolarização básica e da capacitação profissional, ainda existem outros desafios para a inclusão plena das pessoas com deficiência: a adaptação da infraestrutura física; a cultura de algumas empresas, que não estão preparadas para

receber essas pessoas e entender algumas dificuldades que elas possam apresentar; carência de profissionais que atuam na área de recursos humanos, médicos do trabalho e líderes de áreas empresariais que conheçam os alcances e limites das pessoas com deficiência.

Segundo a Organização Internacional do Trabalho (2001), que é um órgão da Organização das Nações Unidas (ONU), existem algumas orientações para a gestão das PcD no local de trabalho que facilitam o processo de inclusão. Essas são:

- a) Assegurar que as pessoas com deficiências tenham igualdade de oportunidades no local de trabalho;
- b) Melhorar as perspectivas de emprego para as pessoas com deficiências, facilitando sua contratação, reinserção profissional, manutenção de emprego e oportunidades de promoção;
- c) Promover um lugar seguro, acessível e saudável;
- d) Fazer com que os gastos dos empregados em relação à deficiência dos trabalhadores se reduzam ao mínimo, incluídos, em alguns casos, os pagamentos de assistência médica e seguro;
- e) Maximizar a contribuição que os trabalhadores com deficiências podem trazer a empresa. (OIT, 2001).

Se houver maior integração entre empresa e instituições educacionais, haverá maior conhecimento da correspondência entre as exigências das tarefas profissionais e do alcance das pessoas com deficiência, havendo assim melhor adequação tanto das tarefas como das competências.

2.4 A pessoa com deficiência e o direito à capacitação profissional

A inserção e a permanência no mercado de trabalho pressupõem a capacitação profissional. Para tanto, é necessário assegurar às pessoas com deficiência o direito a educação profissional. Tanaka e Manzini (2005, p. 275-276) fazem menção que:

[...] a simples existência de leis, por si só, não se constitui uma medida segura para garantir o acesso e a permanência da pessoa com deficiência no trabalho. Mesmo que o seu direito ao trabalho já esteja assegurado por lei, na prática, a jornada ainda é bastante longa, pois existem alguns fatores que precisam ser analisados antes de se pensar em uma inserção efetiva e eficiente dessa população no mercado de trabalho. Dentre eles, o preparo profissional e social da pessoa com deficiência que está buscando o mercado de trabalho e também as condições estruturais, funcionais e sociais do ambiente que irá recebê-la como funcionária, para que não se corra o risco de admiti-la simplesmente por benevolência ou mera obrigatoriedade de lei.

Nessa mesma linha de reflexão, Araujo e Schmidt (2006, p.244) também fazem a seguinte crítica:

[...] existe no Brasil um conjunto de leis que assegura o direito de acesso das PNE's ao mercado de trabalho e uma construção histórica de práticas de profissionalização e inserção no trabalho, além de estudos que apontam caminhos possíveis para a melhoria do processo. A existência desses instrumentos legais e conhecimentos, porém, não garante que a inclusão esteja, de fato, ocorrendo. A implementação de programas de formação e o cumprimento de políticas de ação afirmativa esbarram em dificuldades de ordem prática que nem sempre são identificadas ou estudadas a tempo pelos agentes envolvidos.

De acordo com o MTE (2007), a aprendizagem prepara o indivíduo para desempenhar atividades profissionais e ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho. Além disso, a formação teórico-profissional deve ser constituída por atividades teóricas e práticas, organizadas em tarefas de complexidade progressiva, preferencialmente em programa correlato às atividades desenvolvidas nas empresas contratantes, sempre em funções que exijam formação profissional.

A capacitação profissional possibilita que a PcD possa exercer funções que sejam mais bem remuneradas, pois é comum elas ocuparem vagas que exigem pouca qualificação. De acordo com o Decreto nº 3.298/1999 (Art. 28, § 1º, 2º, 3º e 4º), o aluno com deficiência matriculado ou egresso do ensino fundamental ou médio, de instituições públicas ou privadas, terá acesso à educação profissional, a fim de obter habilitação profissional que lhe proporcione oportunidades de acesso ao mercado de trabalho. Além desse artigo, o decreto define que:

[...]1º A educação profissional para a pessoa portadora de deficiência será oferecida nos níveis básico, técnico e tecnológico, em escola regular, em instituições especializadas e nos ambientes de trabalho.

§ 2º As instituições públicas e privadas que ministram educação profissional deverão, obrigatoriamente, oferecer cursos profissionais de nível básico à pessoa portadora de deficiência, condicionando a matrícula à sua capacidade de aproveitamento e não a seu nível de escolaridade.

§ 3º Entende-se por habilitação profissional o processo destinado a propiciar à pessoa portadora de deficiência, em nível formal e sistematizado, aquisição de conhecimentos e habilidades especificamente associados a determinada profissão ou ocupação.

§ 4º Os diplomas e certificados de cursos de educação profissional expedidos por instituição credenciada pelo Ministério da Educação ou órgão equivalente terão validade em todo o território nacional. (Decreto nº 3.298/1999, Artigo 28).

Destaca-se também que a educação profissional deverá ser oferecida nos níveis básico, técnico e tecnológico, em escola regular, em instituições especializadas e nos ambientes de trabalho. O Programa de Aprendizagem, antes chamado de Menor Aprendiz (para PcD, chamado de Programa de Aprendizagem), citado primeiramente, no Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, tem como objetivo principal a regulamentação da contratação de aprendizes. De acordo com esse decreto, é considerado aprendiz a pessoa de quatorze a vinte e quatro anos que esteja matriculado na escola. Para a pessoa com deficiência, não se aplica este limite de idade, como se observa no parágrafo único do decreto, exposto a seguir:

Art. 2º Aprendiz é o maior de quatorze anos e menor de vinte e quatro anos que celebra contrato de aprendizagem, nos termos do art. 428 da Consolidação das Leis do Trabalho - CLT.

Parágrafo único. A idade máxima prevista no caput deste artigo não se aplica a aprendizes portadores de deficiência.

Contrato de aprendizagem é o contrato de trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado não superior a dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz, inscrito em programa de aprendizagem, formação técnico-profissional metódica compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz se compromete a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (Art. 3º do Decreto 5.598/05).

No ano de 2007, através da Portaria nº615/ 2007, foi criado o Cadastro Nacional de Aprendizagem, que se destina à inscrição das entidades qualificadas em formação técnico/profissional metódica, buscando promover a qualidade técnico-profissional, dos programas e cursos de aprendizagem, em particular a sua qualidade pedagógica e efetividade social.

Segundo o art. 428 da CLT, o contrato de aprendizagem consiste num contrato de trabalho diferenciado, ajustado por escrito, com duração máxima de dois anos, em que o empregador se compromete a assegurar ao aprendiz formação técnico-profissional metódica, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico, e o aprendiz a executar, com zelo e diligência, as tarefas necessárias a esta formação.

Ao cadastrar nos cursos no Cadastro Nacional de Aprendizagem, a instituição deve fornecer dados sobre o público participante do curso (perfil), os objetivos do programa (ações a serem realizadas), e os conteúdos a serem desenvolvidos (habilidades, competências e atitudes). Esse programa facilita o processo de capacitação profissional de jovens e adultos, com ou sem deficiência, pois possibilita o aprendizado da atividade real de trabalho, no local de trabalho, com a supervisão de professores da instituição responsável pelo desenvolvimento do componente teórico. Mendes *et al* (2004, p. 106), ao discutir o termo profissionalização, explicita que:

A expressão “profissionalização” regularmente utilizada na literatura traz uma falácia conceitual, na medida em que esse termo tem se referido mais a um processo de desenvolvimento pessoal e profissional do indivíduo do que ao ensino de uma determinada profissão. Consideramos, portanto, que seria mais apropriado falar diretamente em “programas de educação para o trabalho”, pois estes têm por objetivo desenvolver, além de habilidades específicas, atitudes e hábitos para o trabalho. Em outras palavras, estes programas não visam, necessariamente, “profissionalizar”, mas sim, favorecer a inserção social pelo emprego, preferencialmente no mercado competitivo. Alguns estudos aqui analisados mostrarão inclusive que não há “profissionalização” do portador de deficiência em função dos programas aos quais ele é submetido. (grifo dos autores).

Já o artigo 429 da CLT obriga a estabelecimentos de qualquer natureza, independentemente do número de empregados, a contratar aprendizes. É facultativa a contratação de aprendizes pelas microempresas (ME), empresas de pequeno porte (EPP), inclusive as consideradas “Simples” para fins de pagamentos de impostos, bem como pelas Entidades sem Fins Lucrativos (ESFLs) que tenham por objetivo a educação profissional. Além disso, o artigo afirma que a cota de aprendizes nas empresas está fixada entre 5% no mínimo e 15% no máximo por estabelecimento, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional, cabendo ao empregador, dentro dos limites fixados, contratar o número de aprendizes que melhor atender às suas necessidades.

Atualmente, são qualificadas para ministrar os cursos de aprendizagem, as seguintes instituições de ensino:

- 1) Os Sistemas Nacionais de Aprendizagem:
 - a) Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI);
 - b) Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC);

- c) Serviço Nacional de Aprendizagem do Transporte (SENAT);
 - d) Serviço Nacional de Aprendizagem Rural (SENAR);
 - e) Serviço Nacional de Cooperativismo (SESCOOP);
- 2) As Escolas Técnicas de Educação (inclusive as agrotécnicas);
- 3) As Entidades sem Fins Lucrativos, que tenham por objetivos a assistência ao adolescente e a educação profissional (como é o caso do SECAP, instituição foco deste estudo).

Associado à questão envolvendo a política de inclusão para a pessoa com deficiência, ainda existem sérias questões a resolver enquanto políticas de educação para jovens e adultos no Brasil, o que se agrava se eles tiverem alguma deficiência.

A partir destas considerações, o capítulo seguinte apresenta dados sobre as dissertações e teses defendidas em programas de pós-graduação brasileiros que versam sobre o tema em pauta.

3 PANORAMA DAS PESQUISAS SOBRE A EMPREGABILIDADE DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA: UMA VISÃO GERAL

A revisão de pesquisas realizadas que abordam temáticas relacionadas ao foco proposto numa investigação é condição fundamental para justificar a relevância de um estudo bem como para contextualizar a problemática investigativa. Alvez-Mazzotti (2001) salienta que um dos aspectos que interfere na qualidade de algumas pesquisas é a ausência de uma revisão preliminar de investigações que tratam da temática. De acordo com autora:

Um indicador bastante concreto disso é a despreocupação, cada vez maior, nos projetos e relatórios de pesquisa, de situar o problema proposto no contexto mais amplo da discussão acadêmica sobre o tema focalizado. Isso se verifica tanto pela falta de introdução que proporcione um 'pano de fundo' às questões focalizadas quanto pela ausência de comparações entre os resultados obtidos e aqueles originados por outros estudos relacionados ao tema, ou ainda, entre os resultados e as implicações de alguma teoria. [...] a impressão que se tem é a de que o conhecimento sobre o problema começou e terminou com aquela investigação [...]. (ALVEZ- MAZZOTTI, 2001, p. 42).

Nesse sentido, este capítulo apresenta uma visão geral sobre as dissertações e teses defendidas em programas de pós-graduação situados nas regiões brasileiras, no espaço temporal entre 1987 e 2008, com o intuito de mapear os estudos relacionados à temática da empregabilidade das pessoas com deficiência. Uma análise mais acurada e a realização de uma interlocução com os autores dos trabalhos que possuem relação direta com a problemática investigativa desse estudo serão feitos no decorrer do seu desenvolvimento.

A fonte de referência para consulta foi o Banco de Teses da Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior (CAPES). Os descritores utilizados para a consulta foram: adulto com deficiência, pessoa com deficiência e inclusão no mercado de trabalho, Lei das Cotas para pessoas com deficiência e Programa Menor Aprendiz.

O ano inicial foi delimitado em 1987, porque este é o primeiro ano em que constam publicações de resumos de qualquer dissertação e tese no Banco de Teses da CAPES. O ano final foi demarcado em 2008, porque até a presente data ainda

não havia sido disponibilizado, no Banco de Dados da CAPES, dados atinentes às dissertações e teses defendidas no ano de 2009.

Os dados referentes às dissertações e às teses estão circunscritos à caracterização desses estudos no que se tange ao ano e instituição onde foi defendido, área, autor, foco da produção, referencial teórico, campo empírico e sujeitos participantes do estudo (no caso das pesquisas de campo). Tais dados foram extraídos a partir do que indicavam os resumos.

Entretanto, conforme já apontou Sarmento (2006), muitos resumos não apresentam os elementos essenciais que viabilizariam caracterizar o estudo. Assim, na medida em que for possível ter acesso aos textos dos trabalhos na íntegra, será realizada uma leitura aprofundada de forma a viabilizar um diálogo com os autores das produções no que se refere ao tema proposto nessa investigação.

Retomando a caracterização das dissertações e teses, é oportuno salientar que o processo de organização do material aconteceu em duas etapas. Na primeira, atendendo o que propõe Bardin (2009) foi realizada uma leitura flutuante dos resumos, buscando identificar os elementos disponíveis para caracterizar as produções. Tais elementos foram sistematizados e organizados num quadro. Algumas dissertações e teses foram excluídas da sistematização por não terem relação com a problemática investigativa do projeto em pauta.

Na segunda etapa, a orientadora dessa investigação leu todos os resumos e analisou se a sistematização apresentada estava coerente com o conteúdo do quadro proposto. As sugestões encaminhadas pela orientadora foram observadas e, desse modo, são apresentados na sequência, os dados preliminares sobre as dissertações e teses.

No período entre os anos de 1990 a 2008, foi identificado, através dos descritores mencionados, um conjunto de sessenta e quatro trabalhos, sendo que, desses, cinquenta e quatro (84,4%) são dissertações e dez (15,6%) são teses conforme ilustra o gráfico 1:

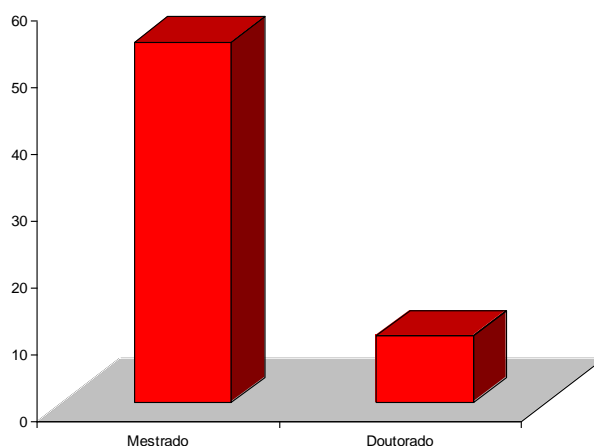


Gráfico 1: Caracterização das produções
 FONTE: Pesquisa direta aos resumos das dissertações e teses

De acordo com o quadro 1, as áreas que concentram o maior número de produções são as da Educação e a do Direito, cada uma com 12 trabalhos cada, totalizando 38% das pesquisas defendidas.

Área de Concentração	Nº de trabalhos
Educação	12
Direito	12
Serviço Social	8
Administração	6
Educação Especial	6
Psicologia	3
Saúde Coletiva	2
Política Social	2
Ergonomia	2
Sociologia	2
Educação Física	1
Informática	1
Engenharia de Produção	1
Ciências Jurídicas	1
Sistema Constitucional e Garantia de direitos	1
Ciências Humanas	1
Interdisciplinar	1
Economia doméstica	1
Não mencionada	1
Total	64

Quadro 01: Área de concentração das dissertações e teses
 FONTE: Pesquisa direta aos resumos das dissertações e teses

Quanto ao ano de defesa das dissertações e teses, observa-se no quadro 2 que é a partir do ano de 2003 que começa a haver um maior concentração de dissertações e teses defendidas.

Ano	Nº de Dissertações e Teses	%
1987	0	0
1988	0	0
1989	0	0
1990	0	0
1991	0	0
1992	0	0
1993	0	0
1994	0	0
1995	0	0
1996	0	0
1997	1	1,6
1998	1	1,6
1999	2	3,1
2000	1	1,6
2001	2	3,1
2002	1	1,6
2003	8	12,5
2004	6	9,4
2005	6	9,4
2006	10	15,6
2007	6	9,8
2008	20	31,2
Total	64	100

Quadro nº 2: Ano de defesas das dissertações e teses
 FONTE: Pesquisa direta nos resumos do Banco de Teses da CAPES

Os focos de investigação dessas dissertações e teses são apresentadas no quadro 3:

Foco da produção	Autor/ano
Programa de Preparação da PcD para o trabalho	Rodrigues (1998)
	Khater (2000)

Processo Formal de Educação de pessoas adultas surdas	Lara (1999)
Apoio Profissional à família de PcD	Rojas (2001)
Inclusão digital da PcD	Alonso (2004)
Objetivação das emoções e relacionamentos interpessoais de jovens e adultos	Guhur (2005)
Programa de treinamento de habilidades verbais e não verbais	Aguiar (2006)
Programa de Letramento de jovens e adultos	Shimazaki (2006)
Desenvolvimento de modelos de análise de tarefa para PcD	Simonelli (2005)
Ações do Governo para inclusão de PcD no mercado formal de trabalho	Santos (2006)
Significado do trabalho para as PcD	Ragazzi (2008)
	Covre (2007)
	Sousa (2008)
	Silva (2007)
	Toledo (2005)
Resiliência em Pessoas com deficiências físicas inseridas no trabalho	Masiero (2008)
Lei das Cotas	Ribeiro (2008)
	Martinez (2008)
	Souza (2006)
	Júnior (2008)
	Doval (2006)
	Moura (2006)
	Silva (2006)
Legislação previdenciária quanto às Cotas para PcD	Goldfarb (2006)
Processo de inclusão e ingresso da PcD no mercado de trabalho	Costa (2003)
	Souza (1999)
	Feltrin (2003)
	Menezes (2004)
	Pastore (2004)
	Severino (2007)
	Spinelli (2007)
	Coelho (2008)
	Gusmão (2008)
	Ribeiro (2008)
	Vieira (2008)
	Maia (2008)
	Souza (2003)
	Steiger (2006)
	Soares (2006)
Experiências de inclusão	Batista (2002)
Estratégias de recursos humanos na inserção da PcD	Barboza (2003)
Direito ao trabalho	Maranhão (2003)
	Niess (2008)
Avaliação de programas de qualificação profissional	Almeida (2003)
	Anjos (2006)
	Mata (2004)
	Ferreira (2006)
	Silva (2008)
Modelo de análise de tarefas	Simonelli (2005)
Relação entre a história escolar das PcD e a aprovação em concurso público	Oliveira (2006)
Reserva de vagas em concurso público	Ripoli (2008)

Ingresso das PcD no mercado formal de trabalho sob a ótica dos empregadores	Steiger (2006)
A atuação estatal	Silva (2007)
Ergonomia e inclusão de PcD no mercado de trabalho	Silva (2008)
História de vida de PcD incluídas no mercado de trabalho	Simono (2008)
Cooperativas de trabalho	Carreta (2004)
Políticas Públicas e práticas de inclusão	Vasconcelos (2005)
Contratação de aprendizes	Moreira (2004)
Profissionalização de jovens aprendizes	Barbosa (2006)

Quadro 3 : Foco das Produções

FONTE: Pesquisa direta aos resumos das dissertações e teses

Tendo por base os dados ora apresentados, é possível identificar que o objeto de estudo proposto para esta investigação é relevante, haja vista que, do conjunto de sessenta e quatro trabalhos identificados com os descritores utilizados, somente as pesquisas realizadas por Rodrigues (1998), Costa (2003), Moreira (2004), Barbosa (2006), Souza (2006) e Goldfarb (2006) versam sobre a questão da qualificação profissional de PcD. Contudo, nenhuma delas aborda especificamente o Programa Menor Aprendiz ou Programa de Aprendizagem, foco da problemática investigativa desse estudo, o que sinaliza para o caráter inovador desta proposta de pesquisa.

A Tese de Doutorado de Rodrigues (1998), do foco de produções “Programa de preparação da PcD para o trabalho”, e intitulada “Reflexões sobre programas de atendimento a adolescentes e adultos portadores de deficiência mental em instituições especializadas: aspectos de transformação e transição para a vida adulta”, relata a complexidade que envolve a formação da pessoa com deficiência intelectual, da fase de transição da adolescência para a fase adulta, bem como a necessidade de se entender com maior clareza como estão formados os programas de preparação de pessoas com deficiências para o trabalho da cidade de Campinas-SP. O autor concluiu, após a pesquisa, que, na época, já eram necessárias reflexões sobre valores que incluíssem preparação para o trabalho e para a vida, e que a qualificação profissional das pessoas com deficiências não estava ocorrendo de forma adequada e efetiva.

A pesquisa de dissertação de Mestrado de Costa (2003), intitulada “A inclusão das pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho - a experiência no Estado do Pará”, pertence ao foco das produções: “processo de inclusão e ingresso da PcD no mercado de trabalho”; esta pesquisa pertence às produções da área do

Direito, da Universidade Federal do Pará (UFPA). O objetivo da pesquisa foi nortear o estudo sobre a inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, abordando a experiência no Estado do Pará. Inicialmente, foram abordadas generalidades relativas aos direitos humanos que, certamente, constituem-se no fundamento dessa inclusão, sendo também problematizados os princípios da dignidade da pessoa humana e da igualdade, a questão do preconceito e discriminação, e a distinção entre grupos vulneráveis e minorias. Além desses aspectos, a dissertação de Costa abordou aspectos sobre a legislação nacional, como a Lei das Cotas (Lei nº 8.213/91), que estabeleceu as cotas para a inclusão da pessoa com deficiência no mercado laboral.

A Tese de Doutorado de Moreira (2004), intitulada “A formação profissional de adolescentes: limites, perspectivas e contradições dos cursos de aprendizagem industrial do SENAI-Ceará” tem relação com a presente pesquisa, não pela questão da pessoa com deficiência em si, mas por tratar do Programa de Aprendizagem, que é comum a pessoas com ou sem deficiências. O foco de produções desta pesquisa é “Contratação de Aprendiz”, fato muito comum hoje em dia. Segundo o autor, essa pesquisa teve como objeto e análise crítica os cursos de aprendizagem do SENAI-CE e as diferentes formas como acontecem esse processo de aprendizagem. O autor concluiu que, embora existam muitas vagas para aprendizes nas empresas, muitos são dispensados após os dois anos permitidos de contratação pela Lei, o que descaracteriza a possibilidade de emprego após o curso. Isso é uma preocupação também dos profissionais do SECAP-RS, quanto à possibilidade de contratação dos aprendizes, mas esta somente poderá ser verificada no próximo ano, quando os aprendizes do SECAP completarão dois anos de Programa de Aprendizagem.

Outra pesquisa que estudou os aprendizes foi a dissertação de Mestrado de Barbosa (2006), do curso de Educação da Universidade Federal do Maranhão. Esta pesquisa faz parte do foco de produções: “Profissionalização de jovens aprendizes”, e discutiu a política de aprendizagem, a partir dos anos 1990, em razão das profundas transformações do capitalismo contemporâneo. Deste modo, a análise se posicionou na contramão da tendência que destaca a profissionalização precoce como algo natural e normal, apresentada pelo Governo Federal como uma solução inovadora ao enfrentamento de questões decorrentes da desigualdade social.

Souza (2006) realizou uma pesquisa de dissertação de Mestrado intitulada “Da exclusão aos Direitos. Dos Direitos às garantias. Um estudo sobre as garantias do direito ao trabalho das pessoas com deficiências”, realizada no Curso de Serviço Social da Universidade de Brasília, área da Política Social. Segundo a autora, no ano de 2006, o Brasil tinha 24,6 milhões de pessoas com deficiências; quando essas conseguiam se inserir no mercado de trabalho, acabavam se ocupando com atividades nas áreas de serviços. Na pesquisa, fica evidente que a realidade do Distrito Federal é bem parecida com o restante do Brasil, mas nesta região, o Ministério Público do Trabalho vem intervindo de forma consistente, fiscalizando e obrigando as empresas a cumprirem a Lei das Cotas. Essa realidade é muito comum a nossa, no Estado do Rio Grande do Sul, onde as fiscalizações às empresas são constantes e efetivas.

Para Goldfarb (2006), que realizou a pesquisa de dissertação de Mestrado intitulada “As pessoas portadoras de deficiências e a relação de emprego: análise de cotas no Brasil e das peculiaridades do contrato de trabalho”, apesar da legislação em questão ter sido promulgada em 1991, apenas em 1999 a lei foi regulamentada, o que atrasou o seu cumprimento. Esta pesquisa é do foco de produções “Legislação Previdenciária quanto às cotas para PcD” e foi realizada na Universidade de São Paulo-USP. Através de reflexões sobre o assunto, foram analisados os aspectos do contrato de trabalho das pessoas com deficiências, sem desconsiderar o fato de que toda a legislação trabalhista vigente é aplicável a tal grupo de pessoas.

Destaca-se também que nenhum desses trabalhos foi defendido em programas de pós-graduação do Rio Grande do Sul, estado onde está situado o SECAP/FADERS, campo empírico do estudo ora proposto, sinalizando também para o ineditismo do trabalho.

Feitas tais considerações, o próximo capítulo apresenta os procedimentos metodológicos a serem adotados para a realização do estudo.

4 ABORDAGEM METODOLÓGICA

4.1 Caracterização do estudo

A pesquisa caracterizou-se por ser um estudo de caso, cuja problemática investigativa foi assim intitulada: “Como ocorre a capacitação profissional das pessoas com deficiência através do Programa de Aprendizagem, desenvolvido no SECAP/FADERS em parceria com o Governo Federal?”. De acordo com Lüdke e André (1986, p.12), “o interesse do pesquisador ao estudar um determinado problema é verificar como ele se manifesta nas atividades, nos procedimentos e nas interações cotidianas”. Nesse sentido:

O estudo de caso valoriza o conhecimento experiencial e enfatiza o papel importante do leitor na geração desse conhecimento. É o leitor que deve perguntar a si mesmo: O que existe neste estudo que eu posso aplicar a minha situação? E ao fazer as associações e dissociações, o leitor vai construindo as suas próprias interpretações, vai desenvolvendo o seu processo de compreensão das coisas, da realidade, do mundo. É essencial então que o retrato vivo e completo produzido pelo estudo de caso apresente todos os elementos necessários para que o leitor possa fazer suas interpretações, reiterando, ou não, as representações do autor. O relato de caso deve deixar muito claro a distinção entre descrição e interpretação, evidências primárias e secundárias, afirmações gerais e depoimentos, resumos e citações [...]. (ANDRÉ, 1984, p. 16)

Segundo Yin (2001), os estudos de caso representam a estratégia preferida quando se colocam questões referentes a “como” e “por que”, quando o pesquisador tem pouco controle sobre os eventos e quando o foco se encontra em fenômenos contemporâneos inseridos em algum contexto da vida real. Gil (2002, p.33) afirma que o estudo de caso possui diversas vantagens, a saber:

- O estímulo a novas descobertas: sendo o planejamento do estudo de caso flexível, o pesquisador, ao longo do processo, mantém-se atento a novas descobertas. Muitas vezes ele dispõe de um plano inicial e durante a pesquisa pode ter seu interesse despertado por outros aspectos a princípio não previstos.
- A ênfase na totalidade: no estudo de caso, o pesquisador interessa-se pelas múltiplas dimensões de um problema, analisando-o no todo.
- A simplicidade dos procedimentos: os procedimentos de coleta e análise das informações utilizadas no estudo de caso, se comparados com outros tipos de delineamento, são bastante simples. Também os relatórios utilizam uma linguagem e uma forma mais acessível do que os outros relatórios de pesquisa.

Para Lüdke e André (1986, p.17), o estudo de caso pressupõe a observação de três fases: a exploratória, a delimitação do estudo e a análise sistemática e a elaboração do relatório. A exploratória é a fase inicial do estudo de caso, na qual surgem as primeiras observações e a revisão de literatura.

Com base na problemática investigativa, o objetivo geral da pesquisa foi analisar o processo de capacitação profissional de jovens e adultos inseridos no Programa de Aprendizagem, desenvolvido no SECAP/FADERS em parceria com o Governo Federal.

Quanto aos objetivos específicos, eles foram formulados do seguinte modo:

- a) Caracterizar, a partir de documentos de registros dos aprendizes, o perfil dos jovens e adultos com deficiência que buscam capacitação profissional no SECAP/FADERS para uma futura empregabilidade.
- b) Descrever, a partir dos depoimentos dos profissionais que atuam na educação profissional de PcD, quais são os desafios encontrados na prática educativa nos cursos de capacitação profissional.
- c) Descrever, a partir do depoimento dos aprendizes com deficiências, dos profissionais que atuam na educação profissional desses aprendizes e dos gestores organizacionais, quais são os elementos facilitadores e os desafios encontrados para a inserção e permanência da PcD no mercado de trabalho.

Tendo presente a problemática investigativa e os objetivos do estudo, a seguir, o campo de estudo é caracterizado.

4.2 Campo de estudo

O campo empírico do estudo foi o Serviço de Capacitação Profissional (SECAP), instituição que pertence à Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para pessoas com deficiências e pessoas com altas habilidades do Estado do Rio Grande do Sul (FADERS). Essa Fundação pertence à Secretaria da Justiça e do Desenvolvimento Social e está organizada nas áreas de Trabalho, Saúde, Educação, Assistência Social e Esporte/Lazer.

A FADERS tem a competência de executar e coordenar a política pública estadual para pessoas com deficiências e com altas habilidades, com a perspectiva baseada no atendimento, na capacitação e na pesquisa nas áreas de educação,

saúde, ingresso e permanência no trabalho e na geração de renda, cidadania e direitos, acessibilidade e assistência social. Cada área é desenvolvida por um determinado centro especializado e possui clientela específica.

Ao descrever o atual SECAP, não se pode ignorar os trinta e cinco anos de história da instituição e as modificações políticas e sociais que foram ocorrendo ao decorrer do tempo. Antes de tornar-se SECAP, no ano de 2009, esse serviço fora chamado de Centro de Treinamento Ocupacional de Porto Alegre (COPA), por trinta anos, e de Centro de Orientação e Preparação para o Trabalho, por três anos.

O Centro de Treinamento foi inaugurado oficialmente pelo Governo Estadual no dia 4 de agosto de 1975. Na época, a instituição recebia para atendimento em oficinas pessoas com deficiência mental e comorbidade de doença mental associada. As atividades (musicoterapia, artesanato, entre outras) eram realizadas em grupos, no formato de oficinas protegidas de cunho terapêutico, onde todas as pessoas que frequentavam possuíam deficiência ou doença mental. O objetivo principal do Centro não era a inclusão social, e sim oportunizar diferentes formas de aprendizados de atividades para pessoas com deficiências conviverem com seus iguais.

Com o passar dos anos, ou seja, vinte e cinco anos depois, através das mudanças decorrentes da Legislação para a PcD, a equipe técnica da instituição, juntamente com os professores e instrutores, percebeu que aquele poderia deixar de ser apenas um espaço ocupacional e tornar-se um espaço de inclusão social através da atividade de trabalho. No processo de discussão, ficou definido que o objetivo principal do Centro seria encaminhar as pessoas com deficiências para o mercado de trabalho. Para tanto, toda a instituição necessitava passar por um processo de reorganização. As antigas oficinas protegidas foram transformadas em cursos, com proposta metodológica e tempos definidos para o término. Foram criados novos cursos de acordo com a realidade do mercado no momento, entre eles o de Auxiliar Administrativo. A partir desse processo, começaram os convênios para estágios não remunerados em órgãos públicos, como na Assembleia Legislativa, na Câmara de Vereadores de Porto Alegre e no Banco Regional de Desenvolvimento Estadual (BRDE).

A partir de 2001, a procura das empresas por pessoas com deficiências para contratação nas vagas para PcD aumentou significativamente, o que ocasionou a

modificação da estrutura curricular dos cursos, que passaram a ser passageiros para os aprendizes, com objetivo de inclusão no mercado de trabalho.

A instituição SECAP atua há trinta e seis anos (foi oficialmente inaugurada em 4 de agosto de 1975) no mesmo local onde está sediada atualmente. Com as mudanças de paradigma que foram acontecendo através das políticas de inclusão das PcD, nos âmbitos escolar e social, foi necessária uma reformulação das práticas de trabalho com esses aprendizes. E foi em 2005 que o COPA, permanecendo com o mesmo nome, mas com outro significado (agora: Centro de Orientação e Preparação para o Trabalho), teve sua estrutura de cursos (não mais oficinas protegidas), possibilitando o acesso das pessoas com deficiência mental no mercado de trabalho.

Mesmo acontecendo algumas mudanças nas estruturas curriculares dos cursos do COPA, observava-se que a instituição precisava ser reestruturada para aprimorar a qualificação das pessoas com deficiências, possibilitando assim não somente o acesso, mas a permanência efetiva desse aprendiz no mercado de trabalho, seja este formal ou informal.

Para isso, no final de 2008, juntamente com a Supervisão de Profissionais do Ministério do Trabalho, as atividades da direção, dos profissionais técnicos e instrutores da instituição centraram-se na reformulação das atividades de trabalho no COPA. Tal reformulação teve como objetivo aprimorar e adaptar os cursos de educação profissional, buscando viabilizar a qualificação profissional de pessoas com qualquer deficiência, atendendo às demandas atuais das organizações laborais e tornando-se então uma Escola de Aprendizagem.

Através dessa reformulação de estruturas curriculares, o nome da instituição também sofreu modificações, surgindo assim o Serviço de Capacitação Profissional (SECAP), com o objetivo principal de qualificar profissionalmente o aprendiz, de acordo com a realidade e a necessidade do mercado de trabalho.

O SECAP está registrado no Ministério do Trabalho e no Ministério da Educação através do Programa de Aprendizagem do Governo Federal. Tem como objeto de estudo e de práticas de trabalho a inclusão e a permanência de pessoas com deficiências no mercado de trabalho, seja este formal ou informal. Recebe pessoas com deficiências física e/ou mental e/ou sensorial, que apresentem idade igual ou superior a quatorze anos, para participar do processo de formação profissional em um dos dois cursos existentes: Auxiliar de Serviços Gerais e Auxiliar

Administrativo. Os cursos em questão são cadastrados no Ministério do Trabalho e no Ministério da Educação para que se possibilite a contratação do aluno, através do Programa de Aprendizagem. Ambos os cursos ocorrem nos turnos manhã e tarde, de segunda a sexta-feira, com turmas diferentes em cada turno. Cada curso possui carga horária teórica de 400 horas/aula.

O componente teórico do curso é realizado nas dependências do SECAP, e o componente prático é realizado em diversas empresas privadas do Estado do RS, que tem convênio com a FADERS, através do Programa de Aprendizagem. Os cursos são formados pelos conteúdos do núcleo básico (ética, legislação, mundo do trabalho, saúde do trabalhador, gestão ambiental, português e matemática) e pelo núcleo específico (para cada curso). Os conteúdos do núcleo básico foram elaborados por orientação do Conselho Municipal da Criança e do Adolescente (CMDCA), e os de núcleo específicos foram baseados na Classificação Brasileira das Ocupações (CBO).

O curso de Auxiliar Administrativo tem o objetivo de formar os aprendizes para terem competências e atitudes para trabalhar em escritórios das instituições, realizando diversas atividades de cunho administrativo. Atualmente, esse curso tem sete alunos matriculados no turno da manhã e dez alunos no turno da tarde. Entre os componentes curriculares específicos desse curso estão: sistema bancário, mapeamento da cidade, protocolo, serviço cartorial e noções administrativas.

O curso de Auxiliar de Serviços Gerais tem atualmente quinze aprendizes no turno da manhã e quinze no turno da tarde, totalizando um total de trinta aprendizes. Entre os componentes curriculares específicos desse curso estão: resíduos sólidos, limpeza, rouparia, laboratório de copa, jardinagem e função do auxiliar de serviços gerais. Os docentes da instituição, que trabalham atualmente no processo de aprendizado dos aprendizes, totalizam dez pessoas, com formações em diferentes áreas.

Durante o período do curso teórico, os aprendizes são avaliados processualmente até serem então considerados aptos para ingressar no período prático do Programa de Aprendizagem, que ocorre no próprio local de trabalho. O SECAP tem doze alunos incluídos nesse programa. Desses aprendizes, nove são do curso de Auxiliar de Serviços Gerais e três do curso Auxiliar Administrativo.

Após o período de curso teórico, que atualmente compõe-se de quatrocentas horas, os aprendizes são incluídos em empresas, públicas e/ou privadas, para a

continuação da sua formação, nas práticas assistidas e supervisionadas, através do Programa de Aprendizagem na Empresa. O período de capacitação prática pode ter duração de até dois anos. Após esse período, o aluno apto para as atividades profissionais pode ser efetivado pela empresa que participou de sua formação.

As empresas que possuem convênio atualmente com a FADERS são: uma imobiliária (empresa A), uma empresa de transportes coletivos de Porto Alegre (empresa B), um hospital (empresa C) e uma empresa de transportes interurbanos regionais (empresa D).

A empresa A é uma imobiliária com sede na cidade de Porto Alegre/RS. A empresa trabalha no agenciamento de imóveis desde 1931, segundo o seu site oficial, e atualmente possui dezoito agências em todo o Estado do Rio Grande do Sul. Estabeleceu convênio com a FADERS, através do Programa de Aprendizagem, em agosto de 2009, contratando dois aprendizes para o cargo de Auxiliar de Serviços Gerais.

A empresa de transporte coletivo, identificada pela letra B, possui sede na cidade de Porto Alegre, no Estado do Rio Grande do Sul. Segundo o site oficial da empresa, ela foi fundada em 1959 e é a maior empresa de ônibus privada da cidade, com mais de 120 veículos em operação e mais de 800 colaboradores. Essa empresa conviniu-se com a FADERS, através do Programa de Aprendizagem, em setembro de 2009, contratando quatro aprendizes, três para o cargo de Auxiliar Administrativo e um para o cargo de Auxiliar de Serviços Gerais.

A empresa C trata-se de um hospital universitário localizado na cidade de Porto Alegre, inaugurado oficialmente em 1976. De acordo com o site oficial da instituição, a área de pacientes internos é composta por 539 leitos, sendo 440 de internação convencional, 78 de unidades de tratamento intensivo (geral, cardiovascular, pediátrica e neonatal) e 21 leitos de observação para pacientes da emergência. O hospital conviniu-se com a FADERS, para a implantação do Programa de Aprendizagem, em outubro de 2009. Atualmente, tem contratado seis aprendizes para o cargo de Auxiliar de Serviços Gerais para realizarem atividades no setor de rouparia (lavagem e secagem de roupas de cama e banho) e na cozinha do hospital.

Já a empresa D refere-se ao ramo de transportes interurbanos, com sede na cidade de Porto Alegre, foi fundada em 1964. A empresa de transportes tem como missão “oferecer um serviço de transporte de passeios, com qualidade e segurança,

que supere as expectativas das pessoas e das comunidades”. Estabeleceu convênio com a FADERS, para a implantação do Programa de Aprendizagem, em abril de 2010. Atualmente, tem duas aprendizes contratadas para o cargo de Auxiliar Administrativo.

4.3 Participantes

Os participantes do estudo foram: a) os jovens e adultos com deficiência em processo de qualificação profissional no SECAP, que estão incluídos no Programa de Aprendizagem (totalizando doze aprendizes); b) seis docentes desses aprendizes (tanto nos componentes curriculares gerais como específicos); c) os familiares e/ou responsáveis dos aprendizes; d) a representante da auditoria fiscal da DRT/RS; e) um gestor e um colaborador que trabalha com a PcD de cada uma das três organizações participantes do Programa de Aprendizagem; f) os coordenadores da área do Trabalho da FADERS; g) o coordenador-geral do SECAP; e h) a coordenadora técnica.

Os participantes do estudo são assim caracterizados:

a) Doze jovens e adultos com deficiência em processo de qualificação profissional no SECAP, que estão incluídos no Programa de Aprendizagem, doravante denominados pela letra A (aprendiz), seguido de um número correspondente a cada um dos aprendizes participantes.

Quanto à caracterização desses aprendizes, a maioria possui idade entre 16 e 24 anos, sendo que somente um aprendiz possui idade acima dos 34 anos. Oito aprendizes pertencem ao sexo masculino e quatro são do sexo feminino. Destes, oito aprendizes estão cursando o Ensino Fundamental, entre o 5º e o 8º ano, em Escola de Ensino Regular, dois aprendizes estão no ciclo 2 da Escola Especial e somente dois possuem o Ensino Médio Completo. Quanto às atividades que exercem na empresa, através do Programa de Aprendizagem, sete estão realizando atividades de serviços gerais e cinco aprendizes, atividades de auxiliares administrativos. Todos os aprendizes residem com seus familiares.

b) Seis docentes desses aprendizes (tanto nos componentes curriculares gerais como específicos), doravante denominados pela letra D (docente), seguido de um número correspondente a cada um dos docentes participantes.

Docente 1: sexo feminino, 55 anos, pedagoga, atua há 35 anos na educação profissional e ocupacional de jovens e adultos com deficiências.

Docente 2: sexo masculino, 55 anos, instrutor, marceneiro, atua há 35 anos na educação profissional de jovens e adultos com deficiências, principalmente em cursos de marcenaria e auxiliar de serviços gerais.

Docente 3: sexo feminino, 49 anos, pedagoga, especialista em Educação Especial. No SECAP, tem cargo de instrutora do Curso de Informática (atua no telecentro da instituição), formação em Educação da Informática e de Dos Vox (informática para cegos).

Docente 4: sexo feminino, 37 anos, formação em Serviço Social, mas seu cargo na FADERS é de instrutora de Informática (atua como docente do telecentro da instituição).

Docente 5: sexo feminino, 45 anos, pedagoga especial e psicóloga, especialista em Desenvolvimento Humano, atua há 16 anos no SECAP.

Docente 6: sexo feminino, 59 anos, pedagoga e socióloga, especialista em Metodologias de Ensino. Trabalha na educação de pessoas com deficiências há 40 anos.

c) Os familiares e/ou responsáveis destes aprendizes.

Participaram da pesquisa dez mães e dois pais, todos com escolaridade de Ensino Médio completo. A renda mensal desses familiares estabeleceu-se de um a três salários mínimos.

d) A representante da auditoria fiscal da DRT/RS.

A auditora fiscal da DRT possui graduação em Ciências Sociais pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul e em Ciências Humanas Aplicadas pela Pontifícia Universidade Católica do RS. Também possui especialização em Direito do Trabalho pela Universidade do Vale do Rio dos Sinos. É mestre em História pela PUCRS.

e) Um gestor e um colaborador que trabalha com a PcD de cada uma das três organizações participantes do Programa de Aprendizagem.

Nas quatro empresas, os gestores, foram representados pelo sexo feminino, sendo três profissionais graduadas em Psicologia e uma em Pedagogia Empresarial, que atuam na área de Recursos Humanos das respectivas empresas. Quanto aos colaboradores, nas quatro empresas, a participação foi com os supervisores diretos

dos aprendizes, sendo esses representados por dois homens e duas mulheres, com idade entre 30 e 37 anos.

f) Coordenador da área do Trabalho da FADERS.

Profissional com formação de tecnólogo em Gerência de Recursos Humanos e intérprete de Libras. Tem 43 anos de idade e pertence ao sexo masculino. Atua há nove anos nesse cargo.

g) Coordenador-geral do SECAP.

Profissional graduado em Educação Física, 57 anos, do sexo masculino, atua há 37 anos na FADERS e há quatro anos é o coordenador-geral da SECAP.

h) Coordenadora Técnica.

Profissional do sexo feminino, 33 anos, graduada em Serviço Social. Possui especialização em Saúde Mental e mestrado em Serviço Social pela PUCRS. Atua na instituição há cinco anos, dos quais quatro atua como coordenadora técnica.

4.4 Instrumentos para a coleta de dados

Segundo Chizzotti (1991, p.89): “Os dados são colhidos interativamente, num processo de idas e voltas, nas diversas etapas da pesquisa e na interação com seus sujeitos”. Nesta pesquisa, os dados serão coletados através dos seguintes instrumentos:

a) Análise documental das pastas individuais de cada aprendiz para a caracterização do perfil do sujeito estudado.

Para Yin (2002, p. 109), “[...] os documentos desempenham um papel óbvio em qualquer coleta de dados, ao se realizar estudos de caso. Buscas sistemáticas por documentos relevantes são importantes em qualquer planejamento para a coleta”. Conforme Pádua (2004), a análise documental tem sido largamente utilizada nas Ciências Sociais e na investigação histórica a fim de comparar fatos sociais, estabelecendo suas características ou tendências.

b) Entrevista semiestruturada.

Para Yin (2002), uma das mais importantes fontes de informações para um estudo de caso são as entrevistas. De acordo com Chizzotti (1991, p. 34): “A grande vantagem da entrevista sobre outras técnicas é que ela permite a captação imediata e corrente da informação desejada, praticamente com qualquer tipo de informante e sobre os mais variados tópicos”.

Marconi e Lakatos (2009, p.81), destacam como objetivo principal a obtenção de informações do entrevistado sobre determinado assunto ou problema. No caso da entrevista semiestruturada, os autores (idem p. 82) afirmam que

[...] é aquela em que o entrevistador segue um roteiro previamente estabelecido; as perguntas ao indivíduo são predeterminadas. Ela se realiza de acordo com um formulário elaborado e é efetuada de preferência com pessoas selecionadas de acordo com um plano. O motivo da padronização é obter, dos entrevistados, respostas às mesmas perguntas, permitindo “que todas elas sejam comparadas com o mesmo conjunto de perguntas, e que as diferenças devem refletir diferenças entre os respondentes e não diferenças nas perguntas [...]”.

De acordo com Pádua (2004, p. 70), as entrevistas constituem uma técnica alternativa para se coletar os dados não documentais sobre um determinado tema. Para a autora, a entrevista possibilita que os dados sejam analisados quantitativa e qualitativamente. Segundo Rudio (2004, p.114), “[...] na entrevista, as perguntas são feitas oralmente, que a um indivíduo particular quer a um grupo, e as respostas são registradas geralmente pelo próprio entrevistador [...]”. Assim, ela pode ser utilizada em qualquer segmento da população (inclusive analfabetos) e se constitui como técnica muito eficiente para a obtenção de dados referentes ao comportamento humano.

Marconi e Lakatos (2009, p.82) destacam que a utilização da entrevista apresenta as seguintes vantagens:

- Pode ser utilizada com todos os segmentos da população: analfabetos ou alfabetizados.
- Fornece uma amostragem muito melhor da população geral: o entrevistado não precisa saber ler ou escrever.
- Há maior flexibilidade, podendo o entrevistador repetir ou esclarecer perguntas, formular de maneira diferente; especificar algum significado, como garantia de estar sendo compreendido.
- Dá oportunidade para obtenção de dados que não se encontram em fontes documentais e que sejam relevantes e significativos.
- Há possibilidade de conseguir informações mais precisas, podendo ser comprovadas, de imediato, as discordâncias.

As entrevistas foram conduzidas, pela autora desta investigação, em dia e horário agendados previamente com cada um dos participantes do estudo. A primeira etapa das entrevistas foi realizada com os doze aprendizes, matriculados nos cursos de Educação Profissional do SECAP e participantes do Programa de

Aprendizagem na Empresa, e com seus familiares. Na segunda etapa, participaram seis docentes do SECAP que atuam nos componentes curriculares do Programa de Aprendizagem, o coordenador da área do Trabalho da FADERS e o coordenador-geral do SECAP.

Na terceira etapa, foi entrevistada a representante da auditoria fiscal da Delegacia Regional do Trabalho. Na quarta e última etapa, participaram dois representantes de cada uma das quatro empresas que estão participando do Programa de Aprendizagem em parceria/convênio com a FADERS.

Os participantes da pesquisa assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) relativo às suas participações nas etapas da investigação (Apêndices A, B, C, D, E, F, G, H e I). Somente no caso de uma aprendiz o responsável assinou o TCLE, por ter 16 anos.

A realização das entrevistas ocorreu no próprio campo de estudo, em espaço adequado para esse tipo de trabalho. As entrevistas serão gravadas e transcritas posteriormente. Após a transcrição, o conteúdo foi encaminhado para os aprendizes e profissionais fazerem sua validação.

4.5 Validação e pré-teste dos instrumentos de coleta de dados

No caso desta pesquisa, seguindo o que sugerem autores, como (Gil (2007), Rudio (2004), Marconi e Lakatos (2006), a validação preliminar do roteiro de entrevista semiestruturada foi realizada a partir da apreciação do material por três doutores pesquisadores da área da Educação que trabalham com a temática em pauta. Posteriormente, foi realizado o pré-teste com o roteiro de entrevista, tendo como participantes um grupo de sujeitos com características similares aos sujeitos desse estudo.

4.6 Análise dos dados

De acordo com Triviños (1987, p.128), na pesquisa qualitativa “[...] a interpretação dos resultados surge como a totalidade de uma especulação que tem como base a percepção de um fenômeno num contexto. Por isso, não é vazia, mas

coerente, lógica e consistente”. Lüdke e André (1986, p.45) explicam que a análise dos dados,

[...] implica, num primeiro momento, a organização de todo o material, dividindo-o em partes, relacionando essas partes e procurando identificar nele tendências e padrões relevantes. Num segundo momento essas tendências e padrões são reavaliados, buscando-se relações e inferências num nível de abstração mais elevado.

Posto isso, a técnica de análise de conteúdo, proposta por Bardin (1988), foi a referência para a análise dos dados. Para Bardin (2009, p. 34):

A análise de conteúdo (seria melhor falar de análises de conteúdo) é um método muito empírico, dependente do tipo de ‘fala’ a que se dedica e do tipo de interpretação que se pretende como objetivo. Não existe o pronto-vestir em análise de conteúdo, mas somente algumas regras de base, por vezes, dificilmente transponíveis. A técnica de análise de conteúdo adequada ao domínio e ao objetivo pretendidos tem que ser reinventada a cada momento, exceto para usos simples e generalizados, como é o caso do escrutínio próximo da decodificação e de respostas a perguntas abertas de questionários cujo conteúdo é avaliado rapidamente por temas.

Seguindo o que sugere Bardin, para a análise de conteúdo, é necessária a observação de três fases: pré-análise, exploração do material e tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

A pré-análise é a fase da organização propriamente dita do material. Organiza-se o material a ser analisado com o objetivo de torná-lo operacional e sistematizar as ideias iniciais. Os passos da pré-análise são: leitura flutuante, escolha dos documentos, preparação do material e referência dos índices e a elaboração de indicadores. Nessa fase, algumas regras precisam ser seguidas pelo pesquisador, como exaustividade, representatividade, homogeneidade, pertinência e exclusividade. Nessa fase da pesquisa, foi considerada a saturação dos dados coletados e sua relação com o tema da pesquisa.

Na segunda fase, a de exploração do material, o objetivo foi definir as unidades de registro (algumas palavras) e as unidades de contexto (um ou alguns parágrafos). Para Bardin (1988), é nessa fase que o pesquisador, tendo clareza da unidade de registro que adotará, procederá a definição das categorias. Nesta fase, da categorização, as entrevistas serão analisadas de forma profunda pela pesquisadora.

Na fase de tratamento de resultados, a pesquisadora fez uma análise dos dados coletados, interpretando-os de acordo com o tema da pesquisa. No caso da interpretação, Bardin (1988) afirma que durante a interpretação dos dados é preciso voltar atentamente aos marcos teóricos pertinentes à investigação, pois eles dão o embasamento e as perspectivas significativas para o estudo. A relação entre os dados obtidos e a fundamentação teórica é que fez sentido à interpretação. Por fim, foi realizada uma leitura profunda dos dados coletados, articulando os fatos pesquisados em sua totalidade, apresentando os achados do estudo e propondo questões para pesquisas futuras.

5 A CAPACITAÇÃO PROFISSIONAL DA PcD NO PROGRAMA DE APRENDIZAGEM: ANÁLISE E DISCUSSÃO DO ESTUDO DE CASO

Após a leitura profunda das entrevistas, a autora iniciou o processo de análise de conteúdo, classificando os dados em categorias. Nesse sentido, neste capítulo são apresentados os principais achados do estudo.

5.1 Formação da Educação Básica dos aprendizes

Quanto ao que se refere à Educação Básica dos aprendizes que participam do Programa de Aprendizagem do SECAP, os docentes que participaram da pesquisa foram unânimes com relação às respostas, referindo-se ao baixo nível de escolaridade dos aprendizes e às dificuldades que ainda existem no processo de inclusão escolar. Esse fato fica explícito nas falas expostas a seguir:

Pelo o que nós observamos na sala de aula, é tudo muito básico mesmo, inclusive com os que não sabem realmente nem ler! Tem alunos que não leem absolutamente nada, e nem conhecem as letras, por exemplo, para nós, como disciplina de informática, o que nós sentimos é isso. (Docente 2)

Eu penso que deixa muito a desejar. Os alunos chegam aqui despreparados na Educação Básica. (Docente 3)

É muito fraca! Por exemplo, no pró-jovem, o aluno tem a disciplina de ética, mas começaram a ter agora, através deste projeto especificamente. Com relação ao Ensino Fundamental e Médio, eu penso que deixa muito a desejar. (Docente 5)

Eu acho que é muito baixo o nível da Educação Básica, para não dizer péssima, ou seja, alguns até se sobressaem, mas são poucos. (Docente 6)

Percebe-se que os docentes relatam claramente que a formação na Educação Básica desses alunos não é adequada, tendo em vista que os alunos possuem diversas falhas na formação educacional, tanto no Ensino Fundamental quanto no Ensino Médio.

5.2 Escolaridade dos aprendizes com deficiências

Quanto à categoria relacionada ao Ensino Fundamental, 28% (3) dos aprendizes concluíram o Ensino Fundamental em Escola Regular, 14% (2) em

Escola Especial e 58% (7), ainda em curso, em Escola Regular. Somente um aprendiz relatou que encerrou as atividades escolares no 4º ano do Ensino Fundamental.

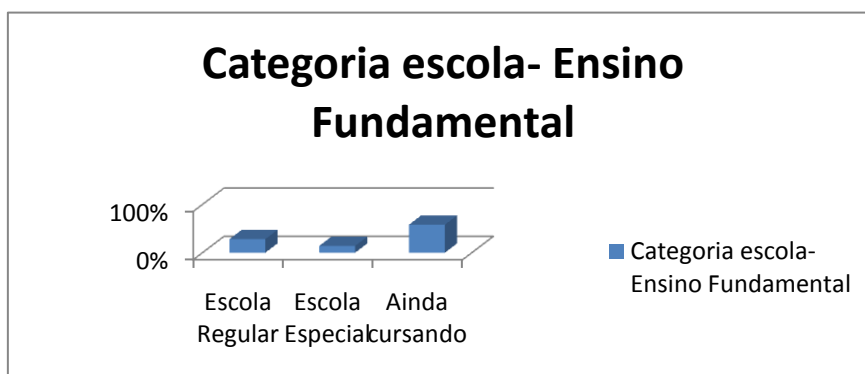


Gráfico 2

Já com relação ao Ensino Médio, dos 34% (4) dos aprendizes que concluíram, todos frequentaram a Educação de Jovens e Adultos (EJA) ou supletivos, principalmente pelo fato de não conseguirem acompanhar as aulas da Escola Regular.

Entre as dificuldades de aprendizagem no período da Educação Básica, a maioria dos alunos, ou seja, 75% (9) afirmaram que a matemática é o componente curricular que eles ainda apresentam maiores dificuldades de compreensão. Esses alunos tiveram dificuldades para eleger um componente curricular em que tinham mais facilidade de aprendizado. O restante dos aprendizes, ou seja, 25% (3) relataram que tinham dificuldade na Língua Portuguesa, em relação à escrita.

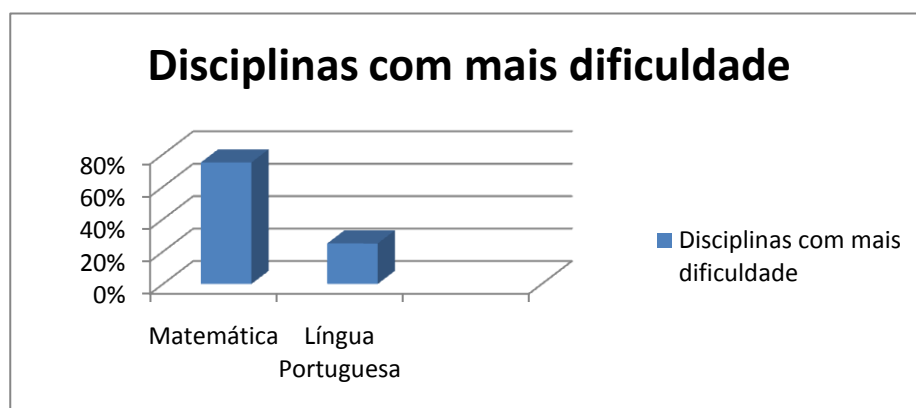


Gráfico 3

Observa-se claramente que os aprendizes apresentam baixa escolaridade, e isso pode tornar-se um empecilho na contratação. Segundo Silva (2007, p.64):

A baixa escolaridade, indubitavelmente, é um dos principais argumentos utilizados pelos empregadores na hora de fechar as portas do mercado de trabalho para as pessoas portadoras de deficiência, uma vez que os mesmos exigem formação mínima de Ensino Médio completo para busca da oportunidade de trabalho. Tal condição, a título de conhecimento, equivale a 11 anos de estudo (8 de Ensino Fundamental e mais 3 do Ensino Médio), meta esta alcançada, até agora, por apenas 9,3% das pessoas portadoras de deficiência. (SILVA, 2007)

Quando questionados sobre as disciplinas do currículo do Programa de Aprendizagem do SECAP, 67% (8) relataram que a disciplina com mais facilidade para aprendizagem é a Legislação, pois acreditam que nessa disciplina aprendem sobre questões que dizem respeito à sua própria vida. Isso fica evidente no relato do aprendiz 5: “Eu penso que a Legislação é muito importante, pois nessa aula é que realmente aprendemos nossos direitos e deveres, sabemos que estamos trabalhando por causa da lei”.

O restante dos aprendizes, ou seja, 23% (4) afirmaram que tem facilidade com a disciplina de Gestão Ambiental, e afirmaram que isso se deve às questões que envolvem o meio ambiente, pois são assuntos que fazem parte do seu cotidiano e das discussões atuais nos meios de comunicação.

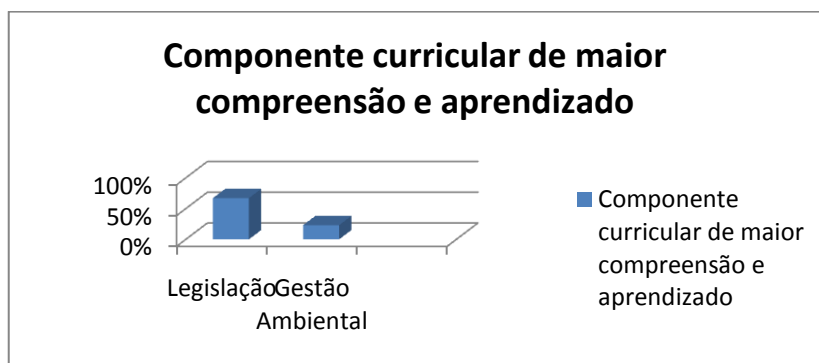


Gráfico 4

5.3 Supervisão do Programa de Aprendizagem

A supervisão do processo de aprendizagem é fundamental em qualquer área e atuação educacional. No Programa de Aprendizagem do SECAP, os aprendizes

atuam quatro dias da semana na empresa, e no quinto dia, ao invés de irem para a empresa, frequentam o grupo de supervisão. Nesse grupo, são discutidas questões referentes às atividades de trabalho de cada um, hábitos e atitudes, dificuldades e potencialidades dos aprendizes. Para os profissionais que atuam na supervisão dos aprendizes, este é um momento fundamental para a efetivação do Programa de Aprendizagem, como se observa na fala a seguir:

Aqui todos os aprendizes que estão na prática vêm juntos para cá semanalmente para ter uma supervisão coletiva, para que possam dividir as experiências de trabalho. Tentamos nos fazer presentes também nesses espaços. Cada local de trabalho tem a sua sistemática, há lugares que optam por eles mesmos darem as orientações aos aprendizes, ao invés de nós, porque isso aproxima a empresa do aprendiz, descaracteriza um pouco aquela situação de um cuidado da instituição formadora, que somos nós. Temos uma boa relação com todas as empresas, facilitando desta forma a sistemática. Quando a empresa acredita que há a necessidade de buscar nosso auxílio, nós intervimos, ou podemos ainda dar orientações aos supervisores de campo da empresa. O importante é que os aprendizes estão semanalmente aqui. (Coordenador 1)

As supervisões são os momentos através dos quais podemos conversar e escutar as dúvidas e anseios dos aprendizes. Para mim, esse momento é crucial para determinar se o aprendiz vai ter sucesso ou não na sua atividade profissional. (Colaboradora da empresa B)

Já para a representante da DRT, esse processo de supervisão ainda não está acontecendo em todos os segmentos, principalmente na empresa, o que dificulta o processo de aprendizagem desta pessoa que participa do Programa. Isso fica evidente na fala abaixo:

Eu acho que a aprendizagem é pouco ainda. Não estou nem falando somente das pessoas com deficiências; todas as pessoas deveriam ser supervisionadas durante o aprendizado, porque estão numa fase de aprendizado e não de trabalho produtivo. E eu acredito que isso não seja feito, nem com as pessoas com deficiências, nem com as que não têm deficiência. No que diz respeito à pessoa com deficiência, a questão da aprendizagem tem ainda uma importância maior, por isso devemos preparar o ambiente de trabalho para recebê-la. Essa é a “chave do sucesso”, isso é o que vai garantir uma boa inclusão. Se não houver essa preocupação, a pessoa vai ficar perdida dentro da empresa; se aquele ambiente não for preparado, se aquela chefia não demonstrar interesse, o processo não acontece. Acho que isso é o diferencial que se está trazendo nesse processo. Mesmo assim, ainda é tudo muito incipiente. Se tu pensares que os projetos de aprendizagem foram lançados por nós, no Rio Grande do Sul, no dia 28 de abril de 2009, percebe que é tudo muito recente ainda; agora que estamos a ver a “coisa” se movimentar. O momento é de troca de experiências; todo mundo está aprendendo, e os relatos desta pesquisa serão importantes para que se analise e se enriqueça o processo. Eu penso que isso é muito legal! De qualquer forma, as supervisões são importantes, mas acredito que as empresas deveriam ser mais atuantes. (Auditora fiscal da DRT)

Ao observar o depoimento anterior, percebe-se que a supervisão nas empresas deve ocorrer com mais frequência, embora em algumas empresas parceiras isso já vem acontecendo, o que tem proporcionado um diálogo produtivo entre o SECAP, o aprendiz e a empresa.

Para esse período do Programa de Aprendizagem, que pode ser de até dois anos, é essencial um trabalho conjunto, entre instituição de ensino, empresa e família. Isso viabiliza um aprendizado adequado ao aprendiz com deficiência, com o objetivo de explorar as suas potencialidades, habilidades, competências e atitudes, proporcionando para este e para a sociedade um novo discurso: o da possibilidade.

5.4 Barreiras no processo de inclusão

Embora existam leis e programas próprios para a inclusão das pessoas com deficiências, tanto na escola quanto no trabalho, ainda existem fatores que dificultam esse processo de inclusão. Para os coordenadores do SECAP, as dificuldades estão cada vez menores, pois está cada vez mais fácil assinar o contrato com a empresa parceira do Programa, conforme o depoimento abaixo:

Hoje nós temos um modelo de contrato de parceria bem elaborado, ou seja, se a empresa não tiver, nós temos. Em relação à questão da documentação dos aprendizes, aqui no curso trabalhamos bem isso. No primeiro atendimento, que geralmente sou eu que faço, pedimos os documentos. Caso o aprendiz não tenha nenhum documento, o encaminhamos, naquele momento inicial, à pessoa responsável. Além disso, tem uma disciplina chamada “Mundo do Trabalho”, na qual esse aspecto é abordado semanalmente e, ainda assim, muitos, quando no momento de assinar o contrato de aprendizagem, não possuem documento. Uns dizem que têm, mas quando vão para a empresa não têm, atrasando o processo. Essa organização em relação aos documentos deve ser feita pela família. A família não acredita que o aprendiz vá trabalhar, e quando ele vai ser encaminhado ao trabalho, muitos pais não providenciaram ainda a documentação. (Coordenador 1)

Hoje em dia não temos nenhuma dificuldade com relação ao contrato de trabalho, até porque as empresas estão sendo obrigadas a passar por esse processo, então há o entendimento de que tudo deve ser claro. A parte burocrática é tranquila. (Coordenador 2)

No processo de aprendizagem, esse contrato possui ainda alguns problemas burocráticos que têm que ser aperfeiçoados. Eu sou do tempo que um trabalho esbarrava na confecção de um contrato, que no fim não era feito. Então vejo que hoje existe uma agilidade muito maior e que, além dessa burocracia ser necessária, hoje, tudo ocorre mais rapidamente e de forma mais tranquila. (Coordenador 3)

Com relação ao contrato do Programa de Aprendizagem, todos os coordenadores foram pontuais em afirmar que atualmente não existe empecilho nos trâmites relacionados ao processo. O contrato é padrão para todas as empresas, o que facilita o processo de contratação. Entre os fatores que podem ser considerados barreiras para a inclusão, encontra-se o Benefício de Prestação Continuada, conhecido pela sigla BPC, e que fica explicitado no depoimento a seguir:

O benefício tem se mostrado nesse momento um impedimento. Agora mesmo o SENAI abriu duas turmas de aprendizagem para pessoas surdas, uma vaga de mecânica de manutenção de máquinas, que é um curso supervalorizado, com intérprete de dois anos, e outra de auxiliar administrativo. Na última hora, vários jovens não se apresentaram, porque não queriam perder o benefício. Portanto, temos uma proposta: quando a PcD entrar no mercado de trabalho perderá automaticamente o benefício, retomando-o caso não permaneça no emprego. Além disso, temos uma nova proposta: de que pela aprendizagem a pessoa possa receber também o benefício. Isso possibilita dar um tempo para a família perceber que o seu filho tem condições de trabalhar e de como o trabalho modifica e pode modificar a sua vida. Quem vai querer “abrir mão” do benefício, que é um salário mínimo, para participar dos contratos de aprendizagem, que são de meio turno, recebendo meio salário, sem saber de antemão se vai dar certo ou não? Também me coloco no lugar da família e também teria muita insegurança. Isso realmente tem me deixado muito chateada, pois, na última hora, a contratação é impedida pelo BPC. Um outro problema é o grande temor das empresas em relação à deficiência intelectual. Têm empresas que mesmo assinando o termo de compromisso com a DRT, em que elas ganham dois anos e deixam de ser autuadas nesse período (e tu sabes que os valores das multas são bem altos), chegam a me perguntar se é preciso ter o aluno em atividade prática na empresa, ou seja, eles não querem a PcD dentro da empresa. Eu acredito que já tivemos um bom crescimento desde que começou todo o Programa. (Auditora Fiscal da DRT)

Para a auditora da DRT, além do Benefício de Prestação Continuada, o maior desafio do momento, no que se refere à inclusão no mercado de trabalho, é ampliar as contratações de aprendizagem da pessoa com deficiência intelectual. Ainda existem muitos preconceitos por parte dos gestores, quanto a esse segmento da população. Percebe-se que isso acontece muito mais por desconhecem as potencialidades deste aprendiz.

Penso que é importante que com esse processo nós estejamos propiciando a um segmento, talvez dos mais discriminados, dentro das pessoas com deficiências, que é a deficiência intelectual, um acesso ao Mercado de Trabalho, mais lento é verdade, e eu penso que isso seja importante; porque essa pessoa entra não para mostrar resultados, mas para aprender e para a empresa aprender a lidar com ela. E com isso, nós estamos abrindo mais espaços para esse segmento que as pesquisas, estatísticas de trabalho indicam como sendo a menor parcela dentro do mercado de trabalho. Eu penso que isso que seja importante! (Auditora fiscal da DRT)

Com o Programa de Aprendizagem do SECAP, dos aprendizes que foram incluídos nas empresas todos apresentam, independente de comorbidade, o CID de deficiência intelectual, o que tem auxiliado a desmistificar esse pensamento “mágico” e fantasioso sobre o aprendiz com esse tipo de deficiência.

5.5 Investimentos necessários para a inclusão

O processo de inclusão da pessoa com deficiência, seja na escola ou no trabalho, requer diversos investimentos não só por parte da família e das empresas, como principalmente por parte do Governo, enquanto esfera pública que financia diretamente o Programa de Aprendizagem.

Quanto aos investimentos necessários para a qualificação do Programa de Aprendizagem, a opinião da maioria dos docentes foi a de que os recursos materiais adequados e a educação continuada dos professores são aspectos fundamentais para a continuidade e efetividade do programa. Isso fica claro nos depoimentos a seguir:

Muitas coisas são necessárias. Além de recursos materiais, como maquinário adequado e acessibilidade, penso que o mais importante é a educação continuada dos professores, que tem que saber lidar com a inclusão. (Docente 7)

Primeiramente, nós somos a primeira escola que está se estruturando com o Programa de Aprendizagem para pessoas com deficiências. Não existe outra aqui no Estado. A mudança começou no ano passado, nós enquanto equipe técnica fomos estudar as leis e ainda estamos aprendendo muita coisa. Não tivemos nenhum apoio, nem da nossa Fundação e muito menos do Estado. Você sabe qual foi a capacitação que eles nos deram? Nenhuma. Para mim, uma escola que quer se tornar modelo de Educação Profissional para as PcD tem que ter instalações físicas adequadas, curso de capacitação para todos os professores, pois temos aqui alguns sem formação universitária, o que dificulta o entendimento de elaboração do currículo adaptado e de aulas com diferentes metodologias de ensino. Acho que em relação à capacitação de professores, o Governo poderia estar investindo mais, pois se queremos ser o modelo, temos que ter apoio de todas as instâncias, principalmente do Governo Estadual. Além disso, tem a questão da acessibilidade física que não é apropriada para cadeirantes ainda. E isso é uma vergonha. (Docente 5)

Segundo Fonseca (1995), é necessário e urgente capacitar os docentes que trabalham com pessoas com deficiências, para atuarem na inclusão. Para ele:

(...) é preciso preparar todos os professores, com urgência, para se obter sucesso na inclusão, através de um processo de inserção progressiva;

assim eles poderão aceitar e relacionar-se com seus diferentes alunos e, conseqüentemente, com suas diferenças e necessidades individuais. Porém, os professores só poderão adotar este comportamento se forem convenientemente equipados com recursos pedagógicos, se a sua formação for melhorada, se lhes forem dados meios de avaliar seus alunos e elaborar objetivos específicos, se estiverem instrumentados para analisar a eficiência dos programas pedagógicos, preparados para a superação dos medos e superstições e contarem com uma orientação eficiente nesta mudança de postura para buscar novas aquisições e competências. (Fonseca, 1995)

É evidente a necessidade de se proporcionar formação continuada a todos os docentes, principalmente àqueles que irão trabalhar com uma realidade nova, diferente da vivenciada anteriormente.

Segundo Santos (2004), a formação continuada é uma importante condição de mudança das práticas pedagógicas, entendidas a partir de dois aspectos: o primeiro como processo crescente de autonomia do professor e da unidade escolar e o segundo como processo de pensar-fazer dos agentes educativos e, em particular, dos professores, com o propósito de concretizar o objetivo educativo da escola.

Quanto ao investimento para a formação profissional e aquisição de recursos materiais adequados, alguns participantes da pesquisa relataram sobre as dificuldades em relação aos recursos materiais e o quanto isso pode afetar negativamente na qualidade da aula e conseqüentemente no aprendizado do sujeito, conforme evidenciado nos relatos a seguir:

Nós precisamos de dinheiro, ou seja, de investimento financeiro do Estado. Dinheiro para melhorar as condições materiais para aprendizagem dos aprendizes. Muitas vezes não temos materiais suficientes, e muito menos instalações adequadas. (Docente 2)

Há muitas melhorias para serem feitas, principalmente na sala do curso de serviços gerais. Temos que ter um balcão e uma pia adequada, mais materiais de EPs, produtos de limpeza em maior quantidade. Na verdade, penso que está faltando muita estrutura física para trabalharmos de forma adequada com nossos alunos. (Docente 9)

Outra questão muito importante e que foi alvo das respostas das entrevistas refere-se à acessibilidade universal. As instituições de ensino e as empresas devem apresentar adaptações que facilitem a locomoção e o trabalho das pessoas com deficiências, através da acessibilidade universal. Entre as adaptações, incluem-se as barras de apoio e segurança para auxílio de locomoção, as rampas de acesso para

usuários de cadeiras de rodas, os sinais sonoros para as pessoas cegas e com baixa visão e os sinais visuais para as pessoas surdas.

As tecnologias assistivas são fundamentais para o processo de inclusão, tanto na escola quanto no trabalho, pois possibilitam a adaptação de materiais às pessoas com deficiências. No Brasil, este termo *assistive technology* é conhecido como *tecnologias assistivas*, *ajudas técnicas*, *tecnologia de apoio*, *tecnologia adaptativa* e *adaptações*, dependendo da fonte de informação. Segundo COOK (2002), tecnologias assistivas são:

(...) qualquer item, peça de equipamento, sistema de produto adquirido comercialmente, modificado ou feito sob medida, que é usado para aumentar, manter ou devolver a capacidade funcional dos indivíduos com deficiência (COOK, 2002)

Incluem-se nas tecnologias assistivas, inclusive, as adaptações dos materiais didáticos para facilitar o aprendizado das pessoas com deficiências.

Não é porque a maioria dos nossos aprendizes possui deficiências e é de baixa renda que nós temos que ter todo o material deficitário também. Nós precisamos de melhores equipamentos. Isso é bom não só para nós professores como também para os alunos. Ninguém gosta de trabalhar em condições precárias. Nós usamos muito o laboratório de informática e este ano melhorou muito nossos recursos materiais, até bastante, perto do que era, mas ainda tem muito para ser investido. Outra coisa muito importante é o investimento em pessoal, não digo nem na área técnica, pois isso nós temos bem completa, mas precisamos de investimento na capacitação dos docentes, precisamos de monitores, maior acessibilidade e tecnologias assistivas para os cadeirantes. Isso ainda é um ponto falho aqui no SECAP. Temos que trabalhar com pessoas com qualquer deficiência, mas hoje, por exemplo, uma pessoa de cadeira de rodas não pode fazer o curso, pois ainda não foi instalado o elevador para que ela tenha acesso à sala de aula. (Docente 6)

Para a coordenadora técnica do SECAP, a resposta sobre os investimentos necessários foram pontuais e muito relacionadas às questões percebidas pelos docentes da instituição.

Falando em termos de Estado, basta olhar a nossa estrutura aqui. Desde o espaço físico, o investimento em recurso material, até o recurso humano, tecnologia humana, que sem dúvida nós precisamos muito, e de uma capacitação de educação continuada. Acredito que quando se fala em ensino, hoje, tem que haver sempre a educação continuada da nossa equipe, principalmente para trabalhar na educação da pessoa com deficiência. Isso exige um conhecimento mais ampliado, até porque esse aprendiz, por exemplo, em nível de Estado, é uma pessoa com deficiência,

que pode trazer uma situação conjugada de outro tipo de sofrimento, como sofrimento psíquico, uma situação de vulnerabilidade social e familiar, além de fatores econômicos; é um conjunto de situações que exige do profissional um olhar amplo e uma qualificação tanto para atender as pessoas com deficiência como para atender a outras situações de vulnerabilidade. Isso exige conhecimento, capacitação, recursos financeiros para se fazer material adaptado para pessoa com deficiência, uma estrutura física que tenha acessibilidade, ou seja, sem dúvida falta bastante investimento em todas essas áreas. A gente tem que cuidar com o tipo de trabalho que estamos prestando às pessoas com deficiência. Não podemos deixar que se tornem características das Instituições, prestar um trabalho deficiente em alguns pontos. Por outro lado aqueles que demandam também, como não opinam nesse sentido, não falam nesse sentido, acabam deixando que as coisas permaneçam deficitárias, muito deficientes mesmo. (Coordenadora 1)

Para a auditora fiscal da DRT, é fundamental o investimento para a adaptação do material didático, possibilitando um aprendizado adequado por parte do aprendiz.

É fundamental o investimento nas instituições de ensino, que precisam adaptar seus currículos e materiais didáticos para a pessoa com deficiência. (Auditora fiscal da DRT)

A adaptação do material didático já é uma realidade dos cursos do SECAP, mas a preocupação maior é do material para o trabalho nas empresas. Na empresa, todo material didático utilizado para a capacitação dos colaboradores também precisa ser adaptado, desde tamanho de fonte até forma de escrita simplificada, com um número maior de ilustrações. Isso propicia a participação efetiva dos aprendizes em atividades da empresa, juntamente com os demais colaboradores, sem segregação.

5.6 Papel da família no processo de inclusão das pessoas com deficiências

Sabe-se que a família é fundamental no processo de crescimento e amadurecimento saudável de qualquer ser humano. Com relação à pessoa com deficiência, a família tem um papel preponderante para que os processos de inclusão social ocorram de uma forma mais efetiva. Quando questionados sobre o papel da família no seu processo de aprendizagem profissional, os aprendizes

relataram que os seus familiares são fundamentais, como se verifica nos relatos abaixo:

Eu gosto da minha família. Se a minha mãe não tivesse morrido com sessenta e cinco anos, ela já teria me colocar aqui antes no curso, mas não deu. Aí meu pai veio e me matriculou e me apoiou como sempre, mesmo com as minhas dificuldades. Na verdade, ele faz parte da minha superação. (Aprendiz 1)

Eu gosto muito da minha família. Eles me apoiam para que eu continue trabalhando e estudando. Eles estão orgulhosos de mim! (Aprendiz 2)

Sinto-me bem. Eles estão me apoiando. Por mais que eu sempre tenha ajudado com a limpeza da casa, quando não estava no trabalho, todos estão me incentivando a trabalhar! A minha vó disse para eu continuar me esforçando para conseguir me aposentar lá, no mesmo emprego. (Aprendiz 3)

A família enquanto instituição tem papel fundamental no sucesso profissional dos aprendizes, que ao perceberem esse apoio atuam com mais segurança e responsabilidade nas atividades profissionais. Os aprendizes que estão atualmente no SECAP, em sua totalidade, recebem o apoio da família e isso tem sido fundamental nesse processo de inclusão no mercado de trabalho.

Eu gosto da minha família. Se não fosse a minha tia e a minha mãe terem pagado algumas contas minhas, eu não iria poder trabalhar, porque eu estava no Serviço de Proteção ao Crédito (SPC). (Aprendiz 8)

É, eles estão gostando muito que eu estou trabalhando. Toda a minha família está me apoiando. Eu torço para que os meus sobrinhos consigam logo vaga no Programa também. Na verdade, eu e a minha família estamos adorando que estou trabalhando. Tu acreditas que eu até emprestei dinheiro para o meu pai, que sempre me ajudou. Agora, se melhorar o meu salário, eu quero ver se ajudo mais em casa, porque até agora eu cuidei de mim. Viu as roupas novas? Estou diferente de quando cheguei aqui, lembra? (Aprendiz 1)

Segundo Glat (1995), a influência da família no processo de inclusão da pessoa com deficiência é fundamental, ou seja, quanto mais incluída em sua família uma pessoa com deficiência for, mais essa família vai tratá-la de maneira natural, deixando que, na medida de suas possibilidades, participe e usufrua dos recursos e serviços gerais da sua comunidade e, conseqüentemente, mais incluída na sociedade essa pessoa será. O incentivo da família é evidenciado nas falas a seguir:

Eles são fundamentais e me apoiam muito. No começo, eu achava que o valor da bolsa não era suficiente e a minha mãe comentou que isso é só o

começo e que, com o tempo, se eu trabalhar bem, vou conseguir crescer na atividade. E eu confio nela, certo? (Aprendiz 6)

Sim, foi a minha mãe que me matriculou aqui, e ela está gostando muito. (Aprendiz 7)

Observa-se claramente no depoimento dos aprendizes o importante papel da mãe neste processo de inclusão. A maioria deles cita a mãe, ou seja, a figura materna como responsável pelo apoio necessário para o enfrentamento das dificuldades nesta nova fase da vida.

A minha mãe sempre me ajudou. Quando tem prova aqui no curso ou na escola, ela estuda comigo em casa. A minha mãe está muito contente porque eu estou trabalhando. (Aprendiz 8)

A minha mãe e a minha tia estão me apoiando muito nesse período. Elas acreditam bastante em mim. A minha mãe sempre me ajudou; quando tem prova aqui no curso ou na escola, ela estuda comigo em casa. A minha mãe está muito contente porque eu estou trabalhando. (Aprendiz 12)

Para os docentes e coordenações da instituição, o papel da família é fundamental, mas se percebe claramente que os responsáveis poderiam estar mais presentes na vida profissional de seus filhos. Isso se observa nos relatos a seguir:

Papel preponderante! Mas acredito que isso também tem que ser trabalhado. Eu acho que a família é a “mola propulsora”, mas que aqui também, enquanto instituição, nós temos que fazer um trabalho mais sistemático com essas famílias, por questões até da inclusão mesmo, de como essa pessoa vai se apresentar no trabalho, porque sozinhos nós não caminhamos, como instituição, nós não conseguimos assumir tudo. Acho que quanto à família, a gente tem que trabalhar juntos e nós não estamos fazendo esse trabalho efetivo aqui agora. Acredito que isso seja muito importante. (Docente 2)

Isso ainda me decepciona um pouco. Eu acho que as famílias participam muito pouco, elas deveriam participar mais. (Docente 7)

Embora os familiares participem e autorizem o processo de ingresso dos seus filhos no Programa de Aprendizagem, os profissionais que atuam no Programa percebem claramente o descaso de alguns pais com a formação profissional de seus filhos, segundo os depoimentos abaixo:

É fundamental! Eu acho que a família tem que trabalhar conosco. Nós temos que ter uma parceria com os familiares, porque não adianta nós

trabalharmos com os alunos se as famílias não entenderem e acreditarem nos seus filhos. Eu acredito que a instituição e a família têm que caminhar juntos, para que ocorra a inclusão. (Docente 3)

Eu acho importante, e é algo que tem que ser viabilizado. Eu penso que se os pais realmente participarem da vida educacional e profissional de seus filhos, eles terão mais sucesso nessa empreitada para a inclusão. (Docente 5)

No nosso caso, aqui no SECAP, as famílias participam muito pouco. Acredito que possa ser falha nossa, a gente tem “puxado” pouco por essas famílias aqui dentro. Como trabalhamos com esses aprendizes com deficiências, nos tornamos muito protecionistas nesse sentido, pois acredito que muitas vezes nós assumimos uma responsabilidade que não é nossa, e sim da família. Penso que devemos rever isso, pois trabalhamos muito pouco com as famílias aqui. Às vezes os familiares são tão complicados que nós acabamos deixando eles de lado da situação, mas mesmo assim eles devem se comprometer mais. Eu acredito que os pais devem estar mais presentes no aprendizado profissional dos seus filhos. Eles têm que saber como funciona o Programa. (Docente 8)

Ah! Eu penso que é muito importante, não somente pela questão financeira, pois a maioria dos nossos alunos precisa auxiliar com as despesas da casa, mas principalmente pela mudança de olhar dessa família sobre o aprendiz. A família começa a observar que esse filho é capaz de trabalhar, que não está sendo excluído. (Docente 9)

Acho que esse é um processo que ainda temos que aprimorar. Talvez seja a maneira como nós estamos agindo aqui no SECAP. A família vem mais é participar daquele momento em que o jovem está prestes a ser inserido em alguma vaga, é aí então que conversamos com a família. Acredito que a família não enxergue, por incrível que pareça, o seu filho com deficiência como uma pessoa com potencialidades. Ela ainda possui bastante dúvidas quando chega esse momento do ingresso no mercado de trabalho. “Ah! Será que dá? Será que ele tem condições mesmo?, Eu não sei, acho que ele não vai conseguir!”. Talvez se a família acompanhasse mais esse nosso trabalho, acabasse potencializando também esse grupo de pais como um todo. Acho que tem que haver uma participação mais efetiva da família, e isso talvez possa ser uma falha nossa, pois o perfil de aluno que nós tínhamos antes e de família, e essa mudança que a gente fez, também quis descaracterizar um pouco o papel de tutela que a família tinha. Então, falta hoje dar um viés novo, ou seja: que tipo de trabalho seria feito com essa família nos dias atuais? Acredito que ainda falte rever isso. (Coordenador 1)

Observa-se na fala dos profissionais do SECAP a necessidade de cada vez mais se trabalhar a família dessa pessoa com deficiência para auxiliar o aprendiz no processo de inclusão no mercado de trabalho. Dessa forma, ao invés de se ter parceria somente com a empresa contratante, a parceria passaria também pelo âmbito da família. Acredita-se que assim o suporte para a pessoa com deficiência estaria completo e efetivo, com menores chances de insucesso. Isso se evidencia nos depoimentos a seguir:

Nós sempre pensamos que a família é o fator principal. É de extrema importância que a família se envolva nesse processo, que acredite e aposte nessa pessoa. A família é a base de tudo. Nesse processo, em especial, do Programa Jovem Aprendiz, grande parte do sucesso se deve ao apoio que a família dará a essa pessoa. E isso é fundamental. (Coordenador 2)

Acredito que a participação da família deveria ser maior. Talvez falte um pouco de tempo para nós funcionários e também para os pais, porque afinal eles trabalham. Quem sabe se esse tempo fosse disponibilizado à noite. O projeto ainda não alcançou as famílias, o familiar, a pessoa responsável; são muito poucos aqueles que sabem realmente o que está acontecendo. Deveria haver uma maior participação dos familiares no envolvimento que nós temos com eles, prejudicado talvez por falta de tempo. Quando é que nós faríamos essa troca de informações? Poderia ser à noite, se nós os chamássemos, concorda? Acho que isso ainda está pendente. Quem sabe precisamos de algo novo. A gente ainda não “encaixou” bem essas alternativas, esses momentos, essas trocas. Vejo que ainda tem muitos familiares que não conhecem o Programa. (Coordenador 3)

Através das respostas obtidas pelos aprendizes e docentes, a coordenação da instituição percebeu a necessidade de envolver mais a família no processo de inclusão, desenvolvendo projetos voltados para essa prática. Partindo da importância da família no processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, a coordenação já realizou duas reuniões com os pais, em um semestre letivo, o que possibilitou uma aproximação da família com a instituição de ensino e o empregador. Acredita-se que esse processo tem facilitado na resolução de problemas e dificuldades que os aprendizes venham a apresentar na atividade de trabalho.

Para a representante da Delegacia Regional do Trabalho e Emprego, a família é fundamental para modificar um discurso social das impossibilidades para as possibilidades de uma pessoa com deficiência.

A família é fundamental para “levar adiante” uma pessoa com deficiência, devendo acreditar em seu potencial. Por isso que a aprendizagem tem essa vantagem de mostrar para a família que o seu filho tem potencial de trabalho, que vale a pena investir, levá-lo a se qualificar, investir, se for o caso, na retomada dos estudos, em tratamentos. O mundo de hoje está mostrando isso, hoje tu entras numa empresa, por exemplo em um supermercado, e vê uma pessoa com deficiência. Talvez esse seja o maior marketing hoje para uma família, mostrar que o seu filho tem futuro. Ainda vemos também um discurso da impossibilidade, pois quando nasce uma criança com deficiência, ou quando uma pessoa adquire uma deficiência, a primeira coisa que ouvimos dizem respeito aos limites e às impossibilidades que ela terá pela frente. Mas a vida dessas pessoas, junto à comunidade e às suas famílias, vai mostrar o avanço e a superação delas. E isso é muito

importante, e está ficando cada vez mais visível em nossa sociedade, acabando com uma série de preconceitos, como antigamente que se dizia que a pessoa com deficiência mental ou física não poderia fazer isso nem aquilo. Enfim, devemos acreditar na possibilidade. O Programa de Aprendizagem é importante para a família, além de ser um grande teste para que familiares e empresa saibam do potencial de trabalho do aprendiz. (Auditora Fiscal da DRT)

Desta maneira, percebe-se constantemente o papel fundamental da família que age como grupo social primário da pessoa com deficiência, tornando-se muitas vezes o agente que possibilita efetivamente esse processo de inclusão nos demais grupos sociais, seja na escola, seja no trabalho.

5.7 Relevância do Programa de Aprendizagem para a capacitação profissional das pessoas com deficiências

Dentre os principais aspectos a serem analisados pela pesquisadora, estava aquele que é o objeto de estudo desta pesquisa: o Programa de Aprendizagem. Quanto a esse aspecto, fica claro na fala dos participantes da pesquisa que o Programa está proporcionando aos aprendizes com deficiências possibilidades de capacitação e qualificação profissional para uma efetiva inclusão no mercado de trabalho. Isso se evidencia nas entrevistas de todos os participantes, ou seja, aprendizes, docentes, coordenadores, gestores e representante da DRT.

Abaixo, algumas das respostas dos aprendizes quanto ao porquê de optarem por participar do Programa de Aprendizagem do SECAP:

É difícil de responder! É para eu poder ser útil profissionalmente; para ter uma profissão, ganhar um dinheiro, aprender coisas novas. (Aprendiz 1)

Para trabalhar e tentar ser efetivado. Eu estava com muita vontade de trabalhar. (Aprendiz 2)

Porque eu queria muito trabalhar e para isso eu e minha família pensamos que o Programa do SECAP era o melhor. Como eu tenho algumas dificuldades de aprendizado, no Programa, nós não ficamos “soltos” na empresa, sempre tem um de vocês acompanhando a gente. Eu me sinto mais seguro. (Aprendiz 3)

Percebe-se através desses depoimentos a importância real da atividade de trabalho na vida dessas pessoas, que é a de inserção social e de subsistência. Os

aprendizes em sua totalidade referem ao trabalho as possibilidades de aprendizado, do poder de compra e de inclusão na família e na sociedade. A possibilidade de poder auxiliar nas despesas domésticas também é fundamental para modificar positivamente o olhar que a família tem sobre este familiar com deficiência, conforme os depoimentos abaixo:

Para ganhar meu dinheirinho; ajudei a minha mãe a pagar conta e comprei até um sapatinho para mim. (Aprendiz 8)

Porque eu achei que ia ter mais oportunidade de entrar no mercado de trabalho. E o hospital onde estou agora é perto de casa; isso já é uma grande coisa para mim. A supervisora gostou do meu serviço. Eu gosto dos colegas, eles me apóiam, me ajudam a fazer o trabalho. E depois que eu aprendo, faço sozinho. (Aprendiz 1)

Para os aprendizes, participar do Programa de Aprendizagem é, além de capacitação profissional, uma oportunidade de ingressar no primeiro emprego. Hoje em dia, com a concorrência cada vez maior para qualquer pessoa conquistar espaço no mercado de trabalho, esse processo tem sido um facilitador do processo de inclusão.

Porque eu queria começar no mercado de trabalho, mas não sabia como. Então eu soube daqui, e optei vir para cá fazer o curso. Depois disso, vocês me enviaram para o estágio. (Aprendiz 11)

Eu vim aqui conversar com a supervisora para ver se tinha alguma vaga no curso, me ofereceram vaga no Programa, e eu aceitei. Eu acho que é bom, vou ganhar meu dinheiro e aprender mais. (Aprendiz 12)

Pode-se observar claramente que todos os aprendizes participantes da pesquisa tinham um objetivo principal em comum: incluir-se no mercado de trabalho. Isso infere na possibilidade de trabalhar e na importância que todos relatam de ter autonomia financeira, questões básicas para uma pessoa que está atingindo ou já atingiu a vida adulta.

Com relação à percepção dos possíveis benefícios do Programa de Aprendizagem do SECAP para a efetiva capacitação profissional das pessoas com deficiências, os olhares de todos os participantes foram de que o Programa vem aprimorar e ampliar as possibilidades das PcD serem incluídas no mercado de trabalho. Isso fica evidente nos depoimentos a seguir:

Acredito que esse Programa vem para dar a oportunidade das pessoas com deficiências terem uma qualificação para o mercado de trabalho. É expressamente importante que esses Programas existam, para que as pessoas que não tiveram outras oportunidades tenham através deste Programa. (Coordenador 1)

Acho que é uma iniciativa bem importante, bem corajosa nossa, dentro da estrutura que a gente tinha, pensando no que nós tínhamos, que era um outro tipo de trabalho, mais demorado, com uma medida de alcance dos objetivos diferentes. Acho que o jovem aprendiz vem bem de encontro com o que vem acontecendo na sociedade hoje, em relação aos jovens que se encontram em situação de vulnerabilidade social; e esse programa então se volta, no nosso caso, para a pessoa com deficiência, então como diz nosso Coordenador, hoje a gente tem o esqueleto desse programa, a estrutura, o que falta, o que nós precisamos é cada vez mais qualificar essa formação; acho que é um grande passo em termos de aprendizagem da pessoa com deficiência. (Coordenador 2)

O Programa de Aprendizagem do SECAP visa principalmente à qualificação desse aprendiz com deficiência, possibilitando um “ensaio” do exercício profissional, com acompanhamento e supervisões acadêmicas e locais, com carga horária diminuída.

Acredito que é muito importante, principalmente pela questão da carga horária. O fato dos aprendizes trabalharem numa carga horária mínima e estarem aqui também fazendo essa troca são pontos importantíssimos. Eu não concordo com essa carga horária do emprego formal, sem ser jovem aprendiz, pois os alunos ficam muito cansados. Eu tive a experiência de ver o cansaço de um aluno nosso, que está atualmente trabalhando num supermercado, já era final de tarde e fiquei me perguntando: até que ponto uma pessoa que, além de estudar, trabalha das 14h às 22h tem condições de aprender adequadamente? O mais importante para mim, quanto ao Programa, é o fato dos alunos terem o nosso acompanhamento aqui, mesmo estando na empresa. (Docente 2)

Além da parte teórica que nós damos aqui, eles vão ter que exercer a parte prática dentro de uma empresa, de uma indústria, ou seja, em um local onde eles possam realmente exercer a prática da atividade que nós ministramos na teoria, complementando teoria e prática. (Docente 9)

Segundo Depolo, Fraccaroli e Sarchielli (1993), preparar o jovem para a inclusão laboral implica em capacitá-lo para tarefas como o desenvolvimento de novas capacidades e conhecimentos, para modificação de certas representações sociais e atitudes em relação ao trabalho e para definição de um novo equilíbrio entre metas relativas à profissão e às extraprofissionais. O fato de inserir-se no mercado laboral contribui para o estabelecimento de relações sociais, dos processos

de identificação e do reconhecimento de pertinência a uma sociedade. Percebe-se claramente isso na fala de um dos docentes do Programa de Aprendizagem:

Eu acho ótimo, porque é uma forma de capacitar os nossos aprendizes e dar os primeiros passos para a inclusão no mercado de trabalho de fato. Esse Programa está viabilizando uma inclusão mais adequada, com uma estrutura melhor de supervisão. Eu penso que é o começo de muitas oportunidades para as pessoas com deficiências. Mesmo o Programa tendo pouco tempo de existência, já está funcionando, é só ver a nossa realidade aqui, no SECAP. (Docente 3)

A relevância do Programa também pode ser observada na fala da auditora fiscal da DRT, exposta abaixo:

O que eu tenho escutado é das empresas; até então eu só tinha retorno das empresas e de algumas colegas de vocês; mas eu tenho escutado as empresas elogiarem bastante o trabalho: que elas estão mais seguras, que isto está mostrando para elas a possibilidade de trabalhar com um segmento que até então achavam difícil. O que acho interessante, é que elas têm falado em um apoio qualificado, no sentido de mostrar para os gestores como lidar, como falar, como pedir que as pessoas façam as atividades; e eu tenho sentido isso das empresas das quais eu tenho recebido o retorno, e isso tem sido bem interessante. Quem me falou foi o R., gestor do hospital universitário; ele está muito satisfeito com o Programa; a empresa de transportes também, e a imobiliária, também. (Auditora Fiscal da DRT)

Para os gestores das empresas, o benefício do Programa de Aprendizagem, além de ser uma alternativa para o preenchimento das cotas para pessoas com deficiências, é uma oportunidade de humanizar os setores das empresas, conforme é evidenciado na fala de dois gestores de empresas, como escrito abaixo:

Os aprendizes são assíduos e comprometidos com o trabalho. Eles perguntam para o encarregado se não podem ir trabalhar aos sábados e domingos, mesmo estando de folga, eles querem ir trabalhar. O relacionamento deles é ótimo com toda a equipe, com os grupos de trabalho e conosco, gestores. Hoje eu percebo o quanto o trabalho com as pessoas com deficiências pode ser gratificante! (Gestor da empresa C)

Os aprendizes trabalham bem e estão integrados com a equipe. Esses dias tínhamos um evento importante na empresa, no dia em que eles não estariam, mas os aprendizes solicitaram permissão para irem até a empresa para participar. Achamos isso o máximo! É muito bom ter um Programa como esse na empresa, especialmente quando somos projeto piloto. Isso é bom para a empresa. (Gestora da empresa B)

Já na fala dos aprendizes, verdadeiros protagonistas do processo, pode-se observar os benefícios que estes percebem do Programa de Aprendizagem para a sua própria vida:

O Programa é ótimo! É como eu já falei me sinto mais útil, ganhando dinheiro, aprendendo muitas coisas, trabalhando, e ter uma profissão. (Aprendiz 1)

Eu acho muito bom, pois agora eu me sinto mais útil; estou aprendendo realmente uma profissão. O dinheiro é bom também; pude comprar roupas novas e todo mês compro um ranchinho para minha família. (Aprendiz 7)

Para os aprendizes, além de maior autonomia financeira, o Programa proporciona a possibilidade de ingressar no mercado de trabalho de uma forma mais protegida, com supervisão e acompanhamento local e acadêmico. Essa possibilidade, por sua vez, é um incentivo para os aprendizes buscarem o contrato efetivo nessas empresas onde atualmente realizam o Programa.

Eu melhorei no trabalho. É bom a gente vir um pouco aqui no SECAP para saber como a gente está lá no serviço. Melhorou tudo, agora eu ajudo a mãe em casa, pago a conta de luz, faço “rancho”, me sinto mais útil, me sinto mais maduro, adulto, porque trabalho. Antes eu era mais tímido e agora me sinto bem, converso com as pessoas no ambiente de trabalho. (Aprendiz 10)

Para Freitas (2007), o deslocamento do significado do trabalho, desde o início de sua história, que era de castigo, para a finalidade de vida, auxilia na compreensão do trabalho na sociedade moderna, como sentido da vida. Isso fica cada vez mais evidente na fala dos aprendizes:

Eu estou adorando, porque agora eu tenho uma oportunidade de trabalhar, fazer estágio. Eu percebo que isso vai ser muito bom para mim, já é o começo do meu futuro e depois eu começo a subir mais na empresa. Eu pretendo ajudar em casa, até porque moro só eu e a minha mãe; minha vida mudou para melhor! (Aprendiz 11)

Para os familiares desses aprendizes, os benefícios de seus filhos participarem do Programa de Aprendizagem superaram a insegurança e o medo que sentiam no início, quando ainda não sabiam como seus filhos seriam recebidos nos locais de trabalho. Esse fato fica evidenciado nos relatos abaixo:

O meu filho, o J., está muito contente e feliz. Este é o seu primeiro emprego. No começo, eu fiquei muito preocupada e insegura, então fui lá no hospital para conhecer a chefia dele e o local; depois disso fiquei mais tranquila e percebi que seria bom para ele. Depois de acompanhá-lo há quase um ano no Programa, entendi o quanto este trabalho está sendo importante para o amadurecimento do meu filho. Só sei que estamos todos muito felizes e orgulhosos dele! (Mãe do aprendiz 9)

Minha filha está muito feliz e, na verdade, nós, eu e meu esposo. Ela está até fazendo uma poupança para comprar um quarto novo. É importante eles aprenderem a economizar e valorizar o dinheiro que ganham com seu trabalho. Isso a deixa mais adulta, o que me deixa muito feliz! (Mãe aprendiz 8)

É evidente o quanto a autonomia e o processo de adultês dos aprendizes têm possibilitado um outro lugar para eles dentro da família, um lugar diferente, onde são vistos como capazes, trabalhadores e pessoas com possibilidades e não incapacidades.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Neste capítulo são apresentadas as considerações finais da pesquisa, levando-se em conta os dados coletados e o referencial teórico abordado no estudo. O processo de inclusão e capacitação profissional das pessoas com deficiências através do Programa de Aprendizagem foi o foco de estudo desta pesquisa de dissertação de Mestrado, cujo objetivo geral foi: “Analisar o processo de capacitação profissional de jovens e adultos inseridos no Programa de Aprendizagem, desenvolvido no SECAP/FADERS em parceria com o Governo Federal”.

Os objetivos norteadores do estudo foram: a) analisar os discursos sobre a inclusão da PcD no mercado de trabalho presentes nos dispositivos legais e nas políticas públicas que versam sobre essa dimensão; b) caracterizar, a partir de documentos de registros dos aprendizes, o perfil dos jovens e adultos com deficiência que buscam capacitação profissional no SECAP/FADERS para uma futura empregabilidade; c) descrever, a partir dos depoimentos dos profissionais que atuam na educação profissional de PcD, quais são os desafios encontrados na prática educativa nos cursos de capacitação profissional; d) descrever, a partir do depoimento dos aprendizes com deficiências, dos profissionais que atuam na educação profissional desses aprendizes e dos gestores organizacionais, quais são os elementos facilitadores e os desafios encontrados para a inserção e permanência da PcD no mercado de trabalho; e) propor estratégias formativas para os profissionais que atuam na educação profissional de PcD, visando ao aprimoramento das práticas educativas nessa área; f) propor estratégias formativas para os gestores das organizações que possuem PcD, visando ao aprimoramento de suas ações junto aos colaboradores com deficiência.

Quanto à abordagem metodológica, a pesquisa caracterizou-se por ser um estudo de caso. O campo empírico do estudo foi o Serviço de Capacitação Profissional (SECAP), instituição que pertence à Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para pessoas com deficiências e pessoas com altas habilidades do Estado do Rio Grande do Sul (FADERS).

Os participantes do estudo foram: os jovens e adultos com deficiências em processo de capacitação profissional no SECAP, que estão incluídos no Programa de Aprendizagem (totalizando doze aprendizes); seis docentes desses aprendizes; um dos familiares e/ou responsáveis dos aprendizes; a representante da auditoria

fiscal da DRT/RS; um gestor e um colaborador que trabalha com a PcD de cada uma das quatro organizações participantes do Programa de Aprendizagem; os coordenadores da área do Trabalho da FADERS; o coordenador-geral do SECAP e a coordenadora técnica. Nesta pesquisa, os dados foram coletados através dos seguintes instrumentos: análise documental das pastas individuais de cada aprendiz, para a caracterização do perfil do sujeito estudado, e entrevista semiestruturada.

A análise de conteúdo foi realizada através da proposta de Bardin e, logo após a coleta de dados, iniciou-se o processo de categorização dos temas abordados na pesquisa. Entre as categorias estudadas e analisadas foi observado que a formação da educação básica dos aprendizes é bastante deficitária, o que prejudica a contratação dos aprendizes pelas empresas, devido à baixa escolaridade. Quanto à categoria relacionada à escolaridade dos aprendizes, observou-se que a maioria, ou seja, 58% ainda estão cursando o Ensino Fundamental, em Escolas Regulares, na modalidade de Educação de Jovens e Adultos (EJA). A baixa escolaridade apresentada pelos aprendizes da instituição já foi um dos motivos para a não contratação destes pelas empresas. Observa-se que, com a introdução do Programa de Aprendizagem, as empresas estão mais flexíveis quanto a esse aspecto e estão avaliando o potencial existente do aprendiz e não somente sua escolaridade. Esse fato auxilia principalmente na contratação de pessoas com deficiência intelectual, pois geralmente, entre todas as deficiências, esse segmento é o que apresenta a escolaridade mais baixa, devido às dificuldades de aprendizagem.

Na categoria relacionada à supervisão desses aprendizes, os profissionais que atuam nos cursos profissionalizantes do SECAP enfatizaram que elas ocorrem semanalmente na própria instituição e mensalmente na empresa. As supervisões são fundamentais para que se realize a escuta desses aprendizes com relação às atividades de trabalho, às dificuldades apresentadas e principalmente para se estabelecerem soluções e possibilidades de permanência no trabalho. Para a representante da DRT, as supervisões na empresa pela chefia imediata deveria ser mais frequente, pois percebe que o momento da supervisão pode ser crucial na permanência e sucesso desse aprendiz no mercado de trabalho.

Quanto às barreiras do processo de inclusão, os coordenadores da área do trabalho da FADERS relataram que o contrato de trabalho do Programa de Aprendizagem já apresenta um modelo padronizado, o que vem facilitando a parceria

e diminuindo cada vez a burocracia com a empresa, no momento da contratação. Já o Benefício de Prestação Continuada, conhecido pela sigla BPC, vem sendo a grande barreira para a contratação dos aprendizes, visto o grande número de pessoas com deficiências que possuem esse benefício, mas que possuem condições de realizar atividade laboral.

Na categoria relacionada aos investimentos necessários para a inclusão efetiva, os profissionais do SECAP, ou seja, os docentes e coordenadores indicam como fundamental o investimento para a formação e capacitação continuada dos docentes, que precisam se atualizar diariamente para educar esses aprendizes. Outra questão pontuada de forma geral foi o investimento financeiro em relação à adequação de material, à estrutura física da instituição e à elaboração das tecnologias assistivas, que são materiais essenciais e facilitadores do processo de aprendizagem e inclusão efetivo.

Conclui-se, através da fala dos participantes da pesquisa, a importância do papel da família na inclusão efetiva das pessoas com deficiências no mercado de trabalho. A família é o centro do processo de inclusão e participa diretamente deste. Ao observar a fala dos aprendizes, fica evidente o papel norteador que a família apresenta nesse momento de inclusão no mercado de trabalho. Todos os aprendizes foram unânimes em afirmar que seus familiares são fundamentais nesse processo, mas para a família muitas vezes esse momento foi de ansiedade e medo, por não saber a real situação da empresa onde seu filho iria atuar como aprendiz. Após o início do Programa, os pais e responsáveis passaram a acreditar nos seus filhos e a auxiliá-los nesse processo tão importante em suas vidas, ou seja, na fase do primeiro emprego. Segundo os familiares, o Programa de Aprendizagem possibilitou aos seus filhos um lugar mais efetivo na sociedade, onde os mesmos, através da atividade profissional, conseguiram diminuir as barreiras da inclusão, inclusive no meio familiar.

A família é de fundamental importância para a inclusão desse aprendiz com deficiência no mercado de trabalho, de acordo com a percepção dos profissionais do SECAP. A coordenação do SECAP identificou, através da entrevista, que os pais estavam muito ausentes com relação aos seus filhos e, após a intervenção da pesquisadora, a SECAP resolveu ampliar a participação da família na contratação do aprendiz, justamente por observar o quanto esse processo ainda não ocorria efetivamente pelo serviço. Após essa intervenção da pesquisadora, já ocorreram duas

reuniões com os pais e familiares dos aprendizes, o que tem possibilitado uma maior participação destes na escolarização e profissionalização dos seus filhos.

Quanto à relevância do Programa, os aprendizes identificaram como fundamental para sua autonomia financeira e identidade de adulto. Para os familiares, o Programa facilita o processo de contratação e permanência de seus filhos no mercado de trabalho, o que talvez fosse mais difícil por uma contratação sem supervisão. Para os docentes, coordenadores e representante da DRT, o Programa de Aprendizagem, além de facilitar o processo de inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, é fundamental para a mudança de um discurso comum das impossibilidades para um discurso das possibilidades.

Os gestores e a chefia direta dos aprendizes identificam que o programa é um facilitador para a inclusão, o qual ocorre de forma mais gradativa, com supervisão constante da instituição de ensino. As empresas também conseguem assim suprir as vagas com as cotas para pessoas com deficiências, o que estava sendo um processo difícil sem o Programa, pela não permanência da PcD, por diversos motivos.

Foram verificados que a sensibilização para os gestores e colaboradores das empresas é fundamental para desmistificar alguns mitos referentes às PcD. Essas sensibilizações, na maioria das vezes realizadas no próprio local de trabalho, facilitam consideravelmente o processo de inclusão, evitando diferenças ou desvantagens para o colaborador com deficiência.

Entre as estratégias formativas para os profissionais que atuam na educação profissional da PcD, acredito que é fundamental a formação continuada do docente, através de Cursos de Extensão, Especialização e/ou cursos de curta duração, pois as técnicas de ensino são dinâmicas e o docente precisa capacitar-se para atuar como agente formador na Educação Profissional. O docente precisa além disso, estar atualizado com relação a Legislação que permeia as questões das pessoas com deficiências, propiciando espaços de educação e cidadania para os aprendizes.

Entre as estratégias para os gestores, proponho que ao aderir à Lei das Cotas para pessoas com deficiências, seja através da contratação de aprendizes ou de colaboradores, o gestor deva em primeiro lugar, juntamente com sua equipe de Recursos Humanos, elaborarem uma capacitação para todos os colaboradores da empresa, para elucidar sobre o conceito de deficiência, sobre a Legislação, e para preparar toda a equipe para receber este aprendiz ou profissional no espaço laboral. Num segundo momento, penso que a capacitação deva ocorrer de forma mais

pontual, somente com os colaboradores que irão trabalhar diretamente, ou seja, no mesmo setor das PcD, para que este consiga, através da capacitação com profissional competente, expor suas dúvidas sobre manejo e conduta com pessoas de qualquer deficiência. Este processo é fundamental para se desmistificar mitos sobre pessoas com deficiências, pois muitas pessoas pensam que PcD intelectual, por exemplo, “baba”, grita, tem episódios de surtos psicóticos, e isto, na maioria das vezes não acontece, pois a PcD age como qualquer outra pessoa que não tem deficiência, apenas apresenta um déficit em alguma área de sua funcionalidade. Também existem dúvidas com relação às outras deficiências, como por exemplo, se o surdo pode trabalhar em lugar com barulho; entende-se que sim, desde que use o protetor auricular, como qualquer outro colaborador. Entre todas as dúvidas que surgem, o mais importante é se compreender que a pessoa com deficiência necessita de adaptações, seja no ambiente físico, ou no material didático, mas que todos tem condições e direito de exercer uma profissão. Após este período de preparação da equipe, é importante que ao ingressar na empresa, a PcD participe de capacitação de ingresso como qualquer outro colaborador e que seja sempre realizado material didático adaptado para este momento (letra ampliada, utilização de desenhos para elucidar regras da empresa, material em braile, entre outras). Para finalizar, é fundamental que ocorra a supervisão semanal dos aprendizes, para que estes consigam analisar junto às suas chefias, como está a realização das atividades de trabalho, possibilitando um aprimoramento das mesmas.

Depois de toda a análise de conteúdo, verificou-se que o Programa de Aprendizagem realizado pelo SECAP é de extrema relevância, pois possibilita à pessoa com deficiência do Estado do Rio Grande do Sul um espaço de possibilidades e de inclusão e permanência efetiva no mercado de trabalho.

Esta pesquisa de Dissertação de Mestrado foi fundamental para o meu aprendizado enquanto profissional que atua constantemente na inclusão das pessoas com deficiências no mercado de trabalho. Acredito que essa inclusão SEJA possível e por isso penso em buscar outras respostas na minha pesquisa da Tese de Doutorado.

REFERÊNCIAS

AGUIAR, Adriana Augusto Raimundo de. **Construção e avaliação de um programa multimodal de habilidades comunicativas para adultos com deficiência mental**. PPG Capes. São Paulo, 2006.

ALBORNOS, Suzana. **O que é Trabalho?** São Paulo: Brasiliense, 2002.

ALMEIDA, Cristina Vieira Mendes Osler de. 2004 **A educação Matemática e Informativa educativa como forma de inclusão de jovens e adultos em situação de risco do Distrito Federal**. Brasília, DF, 2004.

ALONSO, Cleuza Maria Maximino Carvalho. **Inclusão digital de pessoas com necessidades educacionais especiais**: letramento em ambientes informatizados de aprendizagem. VII Congresso Iberoamericano de Informática Educativa. Porto Alegre, 2004.

ANDRÉ, Marli E. D. A. Estudo de caso: seu potencial na educação. **Cadernos de Pesquisa** (49): 51-54, maio 1984.

ARAUJO, Janine Praça; SCHMIDT, Andréia. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Revista Brasileira de Educação Especial** [online]. 2006, vol.12, n.2, p. 241-254.

BAQUERO, Rute. BAQUERO, Marcello. **Educando para a democracia**: valores democráticos partilhados por jovens Porto-Alegrenses.

BARBOSA, Maria Simara Torres. **A profissionalização do adolescente aprendiz no limiar do Século XXI**. 2006. 171 f. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2006.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. Tradução de Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 1988.

BAPTISTA, Claudio Roberto (org.). **Inclusão e escolarização**: múltiplas perspectivas. Porto Alegre: Mediação, 2006.

BAUER, Martin W; GASKELL, George (ed.). **Pesquisa qualitativa com texto, imagem e som**: um manual prático. Tradução de Pedrinho Guareschi. Petrópolis: Vozes, 2003.

BEYER, Hugo. **Inclusão e avaliação na escola de alunos com necessidades educacionais especiais**. Porto Alegre: Editora Mediação, 2005.

_____. **Palestra no I Encontro Amazônico sobre Educação Inclusiva**. Transcrita por Karla Fernandes Wunder da Silva: Manaus, 2006.

BOCK, Ana Mercês Bahia; FURTADO, Odair; TEIXEIRA, Maria de Lourdes Trassi. **Psicologias**: uma introdução ao estudo da psicologia. 13 ed. São Paulo: Saraiva 1999.

BOGDAN, Robert C.; BIKLEN, Sari Knopp. **Investigação qualitativa em educação**. Tradução de Maria João Alvarez Sara Bahia dos Santos e Telmo Mourinho Baptista. Porto: Porto, 1994.

BRASIL. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. (1988) Brasília. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao

BRASIL. Ministério Público. *Lei nº 7.853/89* (Dispõe sobre o apoio às pessoas com deficiências e dá outras providências).

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Lei nº 8.122/90* (Regulamenta um percentual de vagas para pessoas com deficiências em concursos públicos).

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Lei nº 8.213/91* (Regulamenta as cotas para contratação de PcD por empresas privadas), Brasília, DF, 1991.

BRASIL. Ministério da Previdência Social. *Lei nº 8.742/93* (LOAS- Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências).

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. *Portaria nº 1.679/99* (Dispõe sobre a acessibilidade para pessoas com deficiências para instruir os processos de autorização e de reconhecimento de cursos e de credenciamento de instituições).

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. *Resolução CNB/CEB nº 2/2001* (Institui as Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica).

BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. *Parecer CNB/CEB nº 17/2001* (Das Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica).

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Decreto nº 5598/05* (Regulamenta o Programa Menor Aprendiz e dá outras providências).

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Portaria nº615/2007*. (Cria o cadastro Nacional de Aprendizagem).

BRASIL. Ministério do Trabalho e Emprego. *Artigo nº 429 da CLT* (Viabiliza a cota para contratação de aprendizes).

BRASIL. **Ministério da Educação e Cultura**. Decreto nº 3298/99 (Regulamenta a Lei 7853/89 e dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência consolidando as normas de proteção).

BRASIL. **MEC**. Decreto nº 3298/99 (Regulamenta a Lei 7853/89 e dispõe sobre a política nacional para a integração da pessoa portadora de deficiência consolidando as normas de proteção).

BRASIL. **MEC**. Lei nº 10098/00 (Estabelece normas gerais e critérios básicos para promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida e dá outras providências).

BRASIL. **Ministério do Trabalho**. **Decreto nº 5598/05** (Regulamenta o Programa Menor Aprendiz e dá outras providências).

_____. **Ministério do Trabalho e Emprego**. Manual da aprendizagem: o que é preciso saber para contratar o jovem aprendiz. Brasília: TEM SIT, SPPE, 2007.

BRASIL, **MT**. Lei nº 8.213/91 (Regulamenta as cotas para contratação de PcD por empresas privadas).

CARRETA, Regina Yoneko Dakusaku. **Pessoas com deficiências organizando-se em cooperativas: uma alternativa de trabalho?**. 2004. 173 f. Tese (Doutorado em Engenharia de Produção), Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2004.

CECCIN, Ricardo B. Exclusão da alteridade: de uma nota de imprensa a uma nota sobre a deficiência mental. In: SKLIAR, Carlos (org.). **Educação & exclusão: abordagens sócio-antropológicas em Educação Especial**. Porto Alegre: Mediação, 2000, p.21-49.

CENSO DEMOGRÁFICO 2000. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. Disponível em: <http://www.ibge.gov.br/censo>.

CHIZZOTTI, Antonio. **Pesquisa em ciências humanas e sociais**. São Paulo: Cortez, 1991.

CLEMENTE, Carlos Aparício; CELESTINI, Erica Charcani. **Trabalhando com a diferença: responsabilidade social e inclusão de portadores de deficiência**. Ed Especial, Brasília: TEM/GM, Assessoria Internacional, 2004.

COELHO, Alexandre França. **Inclusão social da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**. 2008. 125 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Jurídicas), Faculdade de Direito estadual do Norte Pioneiro, Jacarezinho, 2008.

CONFERÊNCIA MUNDIAL SOBRE EDUCAÇÃO PARA TODOS, Tailândia: Jointiem, 1990. Disponível em:

http://www.acaoeducativa.org.br/downloads/Declaracao_Jomtien.pdf

CONVENÇÃO INTERAMERICANA PARA A ELIMINAÇÃO DE TODAS AS FORMAS DE DISCRIMINAÇÃO CONTRA AS PESSOAS PORTADORAS DE DEFICIÊNCIA. Guatemala, 1999. Disponível em:

<http://portal.mec.gov.br/seesp/index.php?option=content&task=view&id=159&Itemid=311>

COOK, A. M. **Assistive technologies**: principles and practice. St. Louis: Mosby, 2002.

COSTA, Juliana Furtado. **A inclusão das pessoas portadoras de deficiência no Mercado de Trabalho- a experiência no Estado do Pará**. 2003. 181 f. Dissertação (Mestrado em Direito), Universidade Federal do Pará, Belém do Pará, 2003.

COVRE, Taís Kalinina Martins. **O significado do trabalho para a pessoa com deficiência mental**. 2007. 85 f. Dissertação (Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento), Universidade Presbiteriana Machenzie, São Paulo, 2007.

DAROS, Silvia Zanata. **Cultura e mediação em Reuven Feuerstein**- relato de um trabalho pedagógico com adultos que apresentam história de deficiência. 2000. 158 f. Teses (Doutorado em Psicologia da Educação), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2000.

DÁVILA-BACARJI, Keiko M. G.; MARTURANO, Edna. M., & ELIAS, Luciana C. Suporte parental: um estudo sobre crianças com queixas escolares. **Psicologia em Estudo**, 10(1), 2005, p. 107-115.

DE CARLO, Marysia Mara Rodrigues do Prado & BARTALOTTI, Celina (orgs). **Terapia Ocupacional no Brasil: Fundamentos e Perspectivas**. São Paulo: Plexus, 2001.

DECLARAÇÃO DE SALAMANCA. Sobre os princípios, políticas e práticas na área das necessidades educativas especiais. Espanha: Salamanca, 1994. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/index.php?option=content&task=view&id=159&Itemid=311>.

DEPOLO, M., FRACCAROLI, F. e SARCHIELLI, G. **Tactiques d'insertion professionnelle pendant la transition de l'école au travail**. Orientation Scolaire e Professionali, Lisboa, Horizonte, 1993.

DOVAL, Jorge Luiz Moraes. **Inclusão de Pessoas Portadoras de Deficiência no Mercado de Trabalho**: desafios e tendências. 2006. 199 f. Dissertação (mestrado em administração), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.

EMPRESA UNESUL LTDA. www.unesul.com.br. Pesquisado em 20 de Mai. 2010, às 15h.

EMPRESA TREVO DE TRANSPORTES. www.trevors.com.br. Pesquisado em 16 de Nov. 2009 às 18h.

FELTRIN, Carlos Alberto de Toledo. **A pessoa portadora de deficiência e seu acesso ao mercado de trabalho**. 2003. 218 f. Dissertação (Mestrado em Direito), Fundação de Ensino Eurípedes Soares da Rocha, Marília, 2003.

FERREIRA, Aurélio Buarque de Holanda. **Dicionário Aurélio Básico da Língua Portuguesa**. 1ª Ed. Rio de Janeiro: Nova Fronteira, 1988.

FERREIRA, Lourdes Satiko Higashi. **A capacitação profissional da pessoa com deficiência**: um estudo de caso no SENAC Tiradentes. 2006. 245 f. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade são Marcos, Tiradentes, 2006.

FONSECA, V. **Educação Especial**. Porto Alegre: Artes Médicas. 1995.

FRANCO, Maria Laura P. Barbosa. **Análise de conteúdo**. 2. ed. Brasília: Liber Livro, 2005.

FRANKL, Viktor E. **Em Busca de sentido**: um psicólogo no campo de concentração. 18. ed. São Leopoldo: Sinodal; Petrópolis: Vozes, 2003.

FREITAS, Maria Ester de. **Cultura Organizacional**: evolução e crítica. São Paulo: Thompson, 2007.

GARNER, Howard. **Responsabilidade no Trabalho**. Porto Alegre: Bookman, 2009.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.

_____. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 5. ed. São Paulo: Atlas, 2007.

GLAT, Rosana. **O papel da família na integração do portador de deficiência**. Rio de Janeiro: Agir, 1995.

GOLDFARB, Cibelle Linero. **As pessoas portadoras de deficiência e a relação de emprego**: análise do sistema de cotas no Brasil e das peculiaridades do contrato de trabalho. 2006. 204 f. Dissertação (Mestrado em Direito), universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

GUHUR, Maria de Lourdes Periotto. **As emoções da dimensão afetiva das condutas de jovens e adultos com deficiência mental e sua imersão no processo dialógico**: Perspectivas teóricas de Wallon e Bakhtin e observações num Programa de Intervenção Educativa. 2005. 244 f. Tese (Doutorado em Educação), Universidade Metodista de Piracicaba, 2005.

GUSMÃO, Daniela de Carvalho Gonçalves e. **A inclusão das pessoas com deficiências no Mercado de Trabalho**: Uma visão atual. 2008. 60 f. Dissertação (Mestrado em Distúrbios do Desenvolvimento), Universidade Presbiteriana Mackenzie, São Paulo, 2008.

HAGUETTE, Teresa Maria Frota. **Metodologias qualitativas na sociologia**. Petrópolis: Vozes, 1987.

HIROTSU, Aline. **A música como instrumento de mediação no desenvolvimento de alunos com deficiência mental**. 2008. 140 f. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Estadual de Maringá, Maringá, 2008.

HOSPITAL SÃO LUCAS DA PUCRS. www.hospitalsaolucas.puc.br. Pesquisado em 16 nov. 2009 às 19h.

IMOBILIÁRIA AUXILIADORA PREDIAL. www.auxiliadorapredial.com.br. Pesquisado em 16 de Nov. Às 19h30min.

JESUS, Denise Meyrelles de.; BAPTISTA, Claudio Roberto; BARRETO, Maria Aparecida Santos; VICTOR, Sonia Lopes. **Inclusão: Práticas pedagógicas e trajetórias de pesquisa**. Porto Alegre: Mediação, 2009.

JÚNIOR, João da Silva Maciel. **A Política de Cotas no Trabalho como Ação Afirmativa para a Pessoa com Deficiência em São Luís/MA**. 2008. 200 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Públicas), Universidade Federal do Maranhão, São Luís, 2008.

KALOUSTIAN, S.M. (org.) **Família Brasileira, a base de tudo**. São Paulo: Cortez, 1988.

KHATER, Rita Manjatekra. **Competência Social: Discriminação e manejo de dinheiro, deficientes mentais treináveis**. 1995. 119 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 1995.

_____. **Habilidades sociais, profissionalização e deficiência mental: avaliação de um programa**. 2000. 169 f. Tese (Doutorado em Psicologia), Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2000.

KREPPNER, K. **The interplay between individual and family development: Some results from a 7- year longitudinal study**. Psychological development, Elsevier Science Publishers: Holland, 1989.

LARA, Alvina Themis Silveira. **Processo formal de educação de pessoas surdas: subsídios para (re) construção do espaço educacional para portadores de surdez**. 1999. 261 f. Tese (Doutorado em Educação), Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 1999.

LÜDKE, Menga; ANDRÉ, Marli. **Pesquisa em educação: abordagens qualitativas**. São Paulo: EPU, 1986.

MAIA, Tatiane Faustino Moreira. **Pessoas com Necessidades Especiais na Sociedade e no Mercado de Trabalho- perspectiva inclusiva**. 2008. 106 f. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2008.

MANTOAN, Maria T. E. (Org.). **A Integração de pessoas com deficiência**. São Paulo: Mennon, Edições Científicas Ltda, 1997.

_____. **Ensino inclusivo/Educação (de Qualidade para todos)**. In: MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO/SECRETARIA DE EDUCAÇÃO ESPECIAL. *Integração*, Brasília, ano 8, nº20, 1998, p. 30-33.

MARANHÃO, Rosane de Oliveira. **O portador de deficiência e o Direito ao trabalho.** 2003. 164 f. Dissertação (Mestrado em Direito), Universidade Presbiteriana Machenzie, São Paulo, 2003.

MARCONI, Marina de Andrade; LAKATOS, Eva Maria. **Técnicas de pesquisa:** planejamento e execução de pesquisas, amostragens e técnicas de pesquisa, elaboração, análise e interpretação de dados. 7. ed. São Paulo: Atlas, 2009.

MARINS, Simone Cristina Fanhani. **As possibilidades profissionais dos portadores de deficiência mental, e acordo com o enfoque dos pais.** 1996.136f. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 1996.

MARTINEZ, Victor La Paz Richarte. **Gestão da diversidade e pessoas com deficiência: percepção dos gestores e empregados sobre os impactos da Lei das Cotas.** 2008. 211 f. Dissertação (Mestrado em Administração), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

MASIERO, Cristina Martins Torres. **A resiliência em pessoas com lesão medular que estão no mercado de trabalho:** uma abordagem psicossomática. 2008. 170 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008.

MATA, Marcelo José. **As pessoas com deficiência nos planos da qualificação profissional em Belo Horizonte:** uma avaliação em relação às oportunidades. 2004. 143 f. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais), Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2004.

MATTOS, Gilberto Juarez (Org). **FADERS: 30 anos de história.** Porto Alegre: Secretaria da Educação, 2005.

MAY, Tim. **Pesquisa Social:** questões, métodos e processos. Tradução de Carlos Alberto Silveira Netto Soares. 3. ed. Porto Alegre: Artmed, 2004.

MENDES, Enicéia Gonçalves, NUNES, Leila Regina D'Oliveira de Paula, FERREIRA, Julio Romero *et al.* Estado da arte das pesquisas sobre profissionalização do portador de deficiência. **Temas em Psicologia.**, 2004, vol.12, no.2, p.105-118.

MENEZES, Daniela Gonçalves. **Pessoas portadoras de deficiência e mercado de trabalho: uma inclusão controvertida.** 2004. 138 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social), Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2004.

MOREIRA, Eugenio Eduardo P. **A formação de adolescentes:** limites, perspectivas e contradições dos cursos de aprendizagem industrial do SENAI- Ceará. 2004. 139 f. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Federal do Ceará, Fortaleza, 2004.

MOURA, Marília de Assis. **A pessoa com deficiência e no mercado de trabalho através do sistema de cotas**. 2006. 104 f. Dissertação (Mestrado em Direito Político e Econômico), Universidade Presbiteriana Machenzie, São Paulo, 2006.

NISS, Luciana Toledo Távola. **O direito ao trabalho das pessoas portadoras de deficiência no cenário nacional e internacional**. 2008. 206 f. Dissertação (Mestrado em Direito). Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2008.

OLIVEIRA, Arion Carlos Ribeiro de. **Propostas de atendimento ao adolescente com deficiência mental em três instituições educacionais**. 1999. 156 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Universidade Federal do Espírito Santo, Vitória, 1999.

OMOTE, Sadao. Normatização, integração, inclusão. **Revista Brasileira de Educação Especial**. V.1, n.1, jul-dez, 1999.

OSÓRIO, Antônio Carlos do Nascimento. **Projeto pedagógico: o pensar e o fazer**. In: MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO/SECRETARIA DE EDUCAÇÃO ESPECIAL. *Integração*, Brasília, ano 9, nº21, 1999, p. 11- 18.

PÁDUA, Elisabete M. Marchesini de. **Metodologia da pesquisa: abordagem teórico-prática**. 10. ed. Campinas: Papirus, 2004.

PASTORE, José Eduardo Gibello. **A inclusão das pessoas portadoras de Síndrome de Down no mercado de trabalho através do trabalho**. 2004. 147 f. Dissertação (Mestrado em Direito), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 2004.

PEIXOTO, Romilda Grassotti. **Produção da vida nos encontros entre educação e trabalho; uma cartografia do trabalho educativo**. 2001. Dissertação (Mestrado em Educação), Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2001.

PINO, Angel. O social e o cultural na obra de Vigotski. **Educação & sociedade**, n. 71, 2 ed. p. 45-78, out. 2000.

PIRES, José; PIRES, Gláucia N. da. **A integração escolar de crianças portadoras de necessidades especiais na classe regular: implicações legais e compromisso social**. In: MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO/SECRETARIA DE EDUCAÇÃO ESPECIAL. *Integração*, Brasília, ano 8, nº20, 1998, p. 23-26.

POLITY, Elizabeth. **Dificuldade de Aprendizagem e Família: Construindo novas narrativas**. 1 ed. São Paulo: Vetor, 2001.

QUIVY, Raymond; CAMPENHOUDT, Luc Van. **Manual de investigação em Ciências Sociais**. Tradução de João Minhoto Marques, Maria Amália Mendes e Maria Carvalho. 4. ed. Lisboa: Gradiva, 2005.

RAGAZZI, Ivana Aparecida Grizzo. **“Inclusão Social: a importância do trabalho da pessoa portadora de deficiência e o papel da empresa privada para sua efetivação”**. 2008. 175 f. Dissertação (mestrado em Direito), Instituto Toledo de Ensino, Toledo, 2008.

REA, Louis M.; PARKER, Richard A. **Metodologia de pesquisa: do planejamento à execução**. Tradução de Nivaldo Montigelli Jr. São Paulo: Pioneira Thomson Learning, 2002.

REZENDE, Marina Pereira. **O impacto do trabalho precoce na adolescência: um estudo da enfermagem**. 2008. 113 f. Tese (Doutorado em Enfermagem), Universidade de São Paulo/ Ribeirão Preto, Ribeirão Preto, 2008.

RIBAS, João Batista Cintra. Deficiência: Uma Identidade Social, Cultural e Institucionalmente Construída. In: **Integração**. Ministério da Educação e Desporto/Secretaria de Educação Fundamental. Brasília, jun. 1992.

RIBEIRO, Marco Antônio. **A inclusão da Pessoa com deficiência o mercado de trabalho: estudo de caso na circunscrição do Ministério Público de Belo Horizonte sob uma análise neoinstitucional**. 2008. 166 f. Dissertação (Mestrado em Administração), Fundação João Pinheiro, 2008.

RIPOLI, Danilo César Siviero. **A Reserva de Cargos e Empregos Públicos às Pessoas Portadoras de Deficiência**. 2008. 241 f. Dissertação (Mestrado em Sistema Constitucional de Garantia de Direitos), Instituto Toledo de Ensino, São Paulo, 2008.

RODRIGUES, José Luiz. **Reflexões sobre programas de atendimento a adolescentes e adultos portadores de deficiência Mental em instituições especializadas: aspectos de transformação e transição para a vida ativa**. 1998. 275 f. Tese (Doutorado em Educação), Universidade Estadual de Campinas, 1998.

ROJAS, Marta Fuentes. **Avaliação do conceito de pessoa deficiente mental adulta mediante depoimentos de profissionais atuantes em instituições especializadas na região de Campinas- SP**. 2006. 126 f. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2006.

_____. **Família e deficiência: o significado de conviver e crescer junto a uma pessoa portadora de deficiência mental na idade adulta**. 2001. 217 f. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva), Universidade Estadual de Campinas, Campinas, 2001.

RUDIO, Franz Victor. **Introdução ao projeto de pesquisa científica**. 32. ed. Petrópolis: Vozes, 2004.

SANTOS, S. M. M. **Formação Continuada numa perspectiva de mudança pessoal e profissional**. Revista Stientibus, Feira de Santana, 2004.

SARAIVA, Aida Martinelli. **A pessoa portadora de deficiência mental e as representações sociais de si mesmo**: Um estudo de caso. 1993. 235 f. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade do Estado do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1993.

SARMENTO, Dirléia Fanfa. **A teoria Histórico-Cultural de L.S Vygotsky: uma análise da produção acadêmica e científica de 1986 a 2001**, 2006. 211f. Tese (Doutorado em Educação), Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2006.

SARMENTO, Dirléia F. A teoria Histórico-cultural de L. S. Vygotsky e suas contribuições para as práticas educativas. IN: SARMENTO, Dirléia F.; RAPOPORT, Andrea; FOSSATTI, Paulo. **Psicologia e Educação**: perspectivas teóricas e implicações educacionais. Canoas: Salles Editora, 2008, p.27-43.

SARMENTO, Dirléia F. Mediação humana, ensino e aprendizagem: pressupostos teóricos e metodológicos da teoria de Reuven Feuerstein. IN: SARMENTO, Dirléia F.; RAPOPORT, Andrea; FOSSATTI, Paulo. **Psicologia e Educação**: perspectivas teóricas e implicações educacionais. Canoas: Salles Editora, 2008, p.53-65.

SEVERINO, Maria do Perpétuo Socorro Rocha Sousa. **As pessoas com deficiências no mercado de trabalho**: expressão das desigualdades sociais. 2007. 170 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social), Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, 2007.

SHIMAZAKI, Elsa Midori. **Letramento em jovens e adultos com deficiência mental**. 2006. 182 f. Tese (Doutorado em Educação), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2006.

SPINELLI, Maria Filomena Nóbrega. **Inclusão**: estudo sobre deficiência física e trabalho na região Metropolitana de João Pessoa. 2007. 180 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social), Universidade Federal da Paraíba, João Pessoa, 2007.

SILVA, Eduardo Jannonne da. **Investimento na Educação das pessoas portadoras de deficiência como responsabilidade social das empresas**. Anais do XV Congresso Nacional do CONPEDI, São Paulo, SP, 2007.

SILVA, Glaucia Pinheiro da. **O significado do trabalho para o deficiente visual**. 2006. 107 f. Dissertação (Mestrado em Psicologia), Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2006.

SILVA, Márcia Regina Chriysóstomo. **A educação profissional inclusiva como política de acessibilidade e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**: a experiência do CEFET Campos. 2008. 107 f. Dissertação (Mestrado em Políticas Sociais), Universidade Estadual do Norte Fluminense Darcy Ribeiro, Rio de Janeiro, 2008.

SIMONELLI, Ângela Paula. **“Desenvolvimento e sistematização de modelo de análise de tarefas industriais para inclusão de portadores de necessidades especiais no trabalho”**. 2005. 128 f. Dissertação (Mestrado em Engenharia de Produção), Universidade Federal de São Carlos, São Carlos, 2005.

SIMONO, Sumiko Oki. **Educação e trabalho: caminhos da inclusão na perspectiva da pessoa com deficiência.** 2008. 118 f. dissertação (Mestrado em Educação), Universidade de São Paulo, São Paulo, 2008.

SKLIAR, Carlos. **Abordagens sócio-antropológicas em Educação Especial.** In: SKLIAR, Carlos (org.). Educação & exclusão: abordagens sócio-antropológicas em Educação Especial. Porto Alegre: Mediação, 2000, p.7- 20.

STEIGER, Leandro. **O pensamento dos empregadores sobre o direito de acesso das pessoas com necessidades educacionais especiais no mercado de trabalho.** 2006. 100 f. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade de Passo Fundo, 2006.

SOARES, Flávia. **Uma reflexão sobre o processo de inclusão no mercado de trabalho: A perspectiva da pessoa com deficiência.** 2006. 87 f. Dissertação (Mestrado em Economia), Universidade Federal de Viçosa, Viçosa, 2006.

SOUSA, José Soares de. **A Efetividade do Direito Social ao Trabalho e a Inclusão do Portador de Deficiência.** 2008. 127 f. Dissertação (Mestrado em Constitucional de Garantias de Direitos), Insituto Toledo de Ensino, Bauru, 2008.

SOUZA, Luciana Gomes Almeida. O Ser com o filho com deficiência mental- alguns desvelamentos. **Revista Paidéia**, São Paulo, 2003 (p.209-219).

SOUZA, Luciana Gonçalves de. **Da Exclusão aos Direitos. Dos Direitos às garantias:** um estudo sobre as garantias do direito ao trabalho das pessoas com deficiência. 2006. 145 f. Dissertação (Mestrado em Política Social), Universidade de Brasília, Brasília, 2006.

SOUZA, Marília Maria Barreto de. **Preparação e colocação de jovens e adultos portadores de deficiência mental no mercado competitivo:** Instrução no ambiente real de trabalho. 1995. 105 f. Dissertação (Mestrado em Educação), Universidade do Estado do Rio de Janeiro, 1995.

SOUZA, Valéria Carrijo Tasso. **Um estudo sobre o enfrentamento de pessoas com deficiências físicas e mentais no mundo do trabalho.** 2003. 146 f. Tese (Doutorado em Serviço Social), Universidade Estadual Paulista Júlio de Mesquita Filho, Franca, 2003.

TOLEDO, Renata Costa. **O imaginário coletivo de estudantes de Educação Física sobre as pessoas com deficiências.** 2005. 157 f. Tese (Doutorado em Psicologia), Pontifícia Universidade Católica de Campinas, Campinas, 2005.

Oshiro; MANZINI, Eduardo José. O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?. **Revista Brasileira de Educação Especial.** [online]. 2005, vol.11, n.2, pp. 273-294.

TRIVIÑOS, Augusto N. S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação.** São Paulo: Atlas, 1987.

VASCONCELOS, Fernando Donato. **Ironias da desigualdade:** políticas e práticas de inclusão de pessoa com deficiência física. 2005. 100 f. Tese (Doutorado em Saúde Coletiva), Universidade Federal da Bahia, Salvador, 2005.

VIEIRA, Danielle Kristhine Virtuoso. **Os limites de um mercado inclusivo para pessoas com deficiência.** 2008. 96 f. Dissertação (Mestrado em Serviço Social), Universidade Federal de Alagoas, Maceió, 2008.

VIGOTSKY, Liev S. **A formação social da mente:** o desenvolvimento dos processos psicológicos superiores. São Paulo: Martins Fontes, 1989.

_____. **Linguagem, desenvolvimento e aprendizagem.** 6 ed. São Paulo: Ícone, 1998.

_____. **Obras Escogidas:** Fundamentos de defectologia. Madrid: Visor, 1997.

YOUSSEF, Antonio Nicolau. **Dicionário Escolar da Língua Portuguesa/ Academia Brasileira de Letras.** 2 ed. São Paulo: Companhia Editora Nacional, 2008.

YIN, Robert, K. **Estudo de Caso:** Planejamento e Métodos. 2ed. Porto Alegre: Bookman, 2001.

YUNES, Maria Angela Mattar. Psicologia positiva e resiliência: o foco no indivíduo e na família. **Psicologia em estudo.** [online]. 2003, vol.8, número especial , p. 75-84.

APÊNDICES

APÊNDICE A- Termo de autorização para a realização do estudo (Livre e Esclarecido)

Entrevista

CENTRO UNIVERSITÁRIO LA SALLE - UNILASALLE

Canoas, fevereiro de 2010

Prezado Senhor

Ao cumprimentá-lo cordialmente, solicito a Vossa Senhoria autorização para realizar uma pesquisa cujo título é: “Programa de Aprendizagem e a capacitação profissional de pessoas com deficiências: Um estudo de caso no SECAP/ FADERS”. Tem como problema de investigação: Como ocorre a capacitação profissional das Pessoas com Deficiência através do Programa de Aprendizagem, desenvolvido no SECAP/FADERS, em parceria com o Governo Federal? Os objetivos norteadores do estudo são: a) analisar os discursos sobre a inclusão da PcD no mercado de trabalho presente nos dispositivos legais e nas políticas públicas que versam sobre esta dimensão; b) caracterizar, a partir de documentos de registros dos aprendizes, o perfil dos jovens e adultos com deficiência que buscam capacitação profissional no SECAP/FADERS para uma futura empregabilidade; c) descrever, a partir dos depoimentos dos profissionais que atuam na educação profissional de PcD quais são os desafios encontrados na prática educativa nos Cursos de Capacitação Profissional; d) descrever, a partir do depoimento dos aprendizes com deficiências, dos profissionais que atuam na educação profissional destes aprendizes e dos gestores organizacionais quais são os elementos facilitadores e os desafios encontrados para a inserção e permanência da PcD no mercado de trabalho; e) propor estratégias formativas para os profissionais que atuam na educação profissional de PcD visando o aprimoramento das práticas educativas nessa área; f) propor estratégias formativas para os gestores das organizações que possuem PcD visando o aprimoramento de suas ações junto aos colaboradores com deficiência.

A pesquisa é orientada pela Profa. Dra. Dirléia Fanfa Sarmento , professora do Programa de Mestrado em Educação do Centro Universitário La Salle (Unilasalle). A pesquisadora responsável é a mestranda Esp. Priscila Mallmann Bordignon a qual poderá ser contatada pelo telefone 0xx(51)33773848 ou através do e-mail priscila.bordignon@terra.com.br.

O campo de estudo escolhido é o Serviço de Capacitação Profissional (SECAP), da FADERS, Instituição situada na cidade de Porto Alegre, no Estado do Rio Grande do Sul.

O estudo será realizado em três etapas. Na primeira etapa, será realizada uma análise documental das pastas individuais de cada aprendiz, para a caracterização (perfil) do sujeito estudado. Na segunda etapa, participarão todos os aprendizes que estão em processo de qualificação profissional no SECAP, incluindo os que estão em estágio. Na terceira etapa, participarão todos os colaboradores que pertencem a Área Técnica do Trabalho.

Desde já agradeço sua colaboração destacando que a mesma será imprescindível para a continuidade desta pesquisa. Coloco-me à sua disposição para o esclarecimento de eventuais dúvidas.

Atenciosamente,
Priscila Mallmann Bordignon

Para
Coordenador Geral SECAP (Gilberto Juarez Mattos)

APÊNDICE B – Termo de Consentimento para os aprendizes do SECAP–
(Livre e esclarecido)
Entrevista

CENTRO UNIVERSITÁRIO LA SALLE

Prezado aprendiz/aluno

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa. O documento abaixo contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa que está sendo realizada. Sua colaboração neste estudo é muito importante, mas a decisão em participar deve ser sua. Para tanto, leia atentamente as informações abaixo e não se apresse em decidir; caso não seja alfabetizado, lerei o texto para você com testemunha. Se você não concordar em participar ou quiser desistir em qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você. Se você concordar em participar basta preencher os seus dados e assinar a declaração concordando com a pesquisa. Se você tiver alguma dúvida pode esclarecê-la com o responsável pela pesquisa. Obrigado pela atenção, compreensão e apoio.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, residente e domiciliado _____, portador da Carteira de Identidade, RG _____, nascido em ____/____/_____, concordo de livre e espontânea vontade em participar da pesquisa: “Programa de Aprendizagem e a capacitação profissional de pessoas com deficiências: Um estudo de caso no SECAP/ FADERS”.

Declaro que fui informado, de forma clara e detalhado, sobre o problema investigativo, o qual está formulado do seguinte modo: “Como ocorre à capacitação profissional das Pessoas com Deficiência através do Programa de Aprendizagem, desenvolvido no SECAP/FADERS, em parceria com o Governo Federal?”

Declaro que obtive todas as informações necessárias, bem como todos os eventuais esclarecimentos quanto às dúvidas por mim apresentadas. Estou ciente que:

1º - Foram explicadas as justificativas e os objetivos da pesquisa.

Os objetivos norteadores do estudo são: a) analisar os discursos sobre a inclusão da PcD no mercado de trabalho presente nos dispositivos legais e nas políticas públicas que versam sobre esta dimensão; b) caracterizar, a partir de documentos de registros dos aprendizes, o perfil dos jovens e adultos com deficiência que buscam capacitação profissional no SECAP/FADERS para uma futura empregabilidade; c) descrever, a partir dos depoimentos dos profissionais que atuam na educação profissional de PcD quais são os desafios encontrados na prática educativa nos Cursos de Capacitação Profissional; d) descrever, a partir do depoimento dos aprendizes com deficiências, dos profissionais que atuam na educação profissional destes aprendizes e dos gestores organizacionais quais são os elementos facilitadores e os desafios encontrados para a inserção e permanência da PcD no mercado de trabalho; e) propor estratégias formativas para os profissionais que atuam na educação profissional de PcD visando o aprimoramento das práticas educativas nessa área; f) propor estratégias formativas para os gestores das organizações que possuem PcD visando o aprimoramento de suas ações junto aos colaboradores com deficiência.

2º - Foram explicados os procedimentos que serão utilizados, conforme expressos a seguir: a) Na primeira etapa, será realizada uma análise documental das pastas individuais de cada aprendiz, para a caracterização (perfil) do sujeito estudado. Na segunda etapa, participarão todos os aprendizes que estão em processo de qualificação profissional no SECAP, incluindo os que estão em estágio. Na terceira etapa, participarão todos os colaboradores que pertencem a Área Técnica do Trabalho.

Entendi, que se concordar em fazer parte deste estudo, este Termo de Consentimento refere-se a minha participação na primeira etapa respondendo a uma entrevista.

3º - Foram descritos os benefícios que poderão ser obtidos em termos de proposição de estratégias de aprimoramento dos processos e práticas educativas inclusivas para a capacitação e empregabilidade das PcD.

4º - Foi dada garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento a qualquer dúvida acerca dos procedimentos, benefícios e outros assuntos relacionados com a pesquisa. Foi esclarecido que se tiver novas perguntas sobre este estudo, ou se pensar que houve algum prejuízo pela minha participação nesse estudo, poderei conversar com a pesquisadora Priscila Mallmann Bordignon,

a qual poderá ser contatada pelo telefone 0xx(51)33773848 ou através do e-mail priscila.bordignon@terra.com.br

5º - Fui informado que a pesquisa é orientada pela Profa. Dra. Dirléia Fanfa Sarmiento, professora do Programa de Mestrado em Educação do Centro Universitário La Salle (Unilasalle).

Tenho o conhecimento de que receberei resposta a qualquer dúvida sobre os procedimentos e outros assuntos relacionados com esta pesquisa, tendo total liberdade para retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo.

Aceito participar deste estudo, bem como autorizo para fins exclusivamente desta pesquisa a utilização dos dados registrados desde que seja preservado o caráter confidencial tanto de minha identidade quanto das informações oferecidas.

Desse modo, acredito ter sido suficientemente informado a respeito do que li ou do que leram para mim, descrevendo o estudo.

Eu discuti com a pesquisadora Priscila Mallmann Bordignon sobre a minha decisão de participar do estudo. Ficaram claros para mim quais os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que a minha participação é isenta de despesas.

A minha assinatura neste Consentimento Livre e Esclarecido dará autorização a pesquisadora responsável pelo estudo de utilizar os dados obtidos quando se fizer necessário, incluindo a divulgação dos mesmos, sempre preservando minha privacidade. Declaro que recebi cópia do presente Termo de Consentimento.

Porto Alegre, _____, _____ de 2010 (dia, mês).

Assinatura do aprendiz que responde a entrevista ou do responsável

Assinatura da pesquisadora responsável

Assinatura da Orientadora

APÊNDICE C – Termo de Consentimento para os docentes dos cursos de
capacitação profissional
(Livre e esclarecido)
Entrevista

CENTRO UNIVERSITÁRIO LA SALLE - UNILASALLE

Prezado colega

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa. O documento abaixo contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa que está sendo realizada. Sua colaboração neste estudo é muito importante, mas a decisão em participar deve ser sua. Para tanto, leia atentamente as informações abaixo e não se apresse em decidir. Se você não concordar em participar ou quiser desistir em qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você. Se você concordar em participar basta preencher os seus dados e assinar a declaração concordando com a pesquisa. Se você tiver alguma dúvida pode esclarecê-la com a pesquisadora responsável pela pesquisa. Obrigada pela atenção, compreensão e apoio.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, residente e domiciliado _____, portador da Carteira de Identidade, RG _____, nascido em ____/____/_____, concordo de livre e espontânea vontade em participar da pesquisa: “Programa de Aprendizagem e a capacitação profissional de pessoas com deficiências: Um estudo de caso no SECAP/ FADERS”.

Declaro que fui informado, de forma clara e detalhada, sobre o problema investigativo, o qual está formulado do seguinte modo: “Como ocorre à capacitação profissional das Pessoas com Deficiência através do Programa de Aprendizagem, desenvolvido no SECAP/FADERS, em parceria com o Governo Federal?”

Declaro que obtive todas as informações necessárias, bem como todos os eventuais esclarecimentos quanto às dúvidas por mim apresentadas. Estou ciente que:

1º - Foram explicadas as justificativas e os objetivos da pesquisa.

Os objetivos norteadores do estudo são: a) analisar os discursos sobre a inclusão da PcD no mercado de trabalho presente nos dispositivos legais e nas políticas públicas que versam sobre esta dimensão; b) caracterizar, a partir de documentos de registros dos aprendizes, o perfil dos jovens e adultos com deficiência que buscam capacitação profissional no SECAP/FADERS para uma futura empregabilidade; c) descrever, a partir dos depoimentos dos profissionais que atuam na educação profissional de PcD quais são os desafios encontrados na prática educativa nos Cursos de Capacitação Profissional; d) descrever, a partir do depoimento dos aprendizes com deficiências, dos profissionais que atuam na educação profissional destes aprendizes e dos gestores organizacionais quais são os elementos facilitadores e os desafios encontrados para a inserção e permanência da PcD no mercado de trabalho; e) propor estratégias formativas para os profissionais que atuam na educação profissional de PcD visando o aprimoramento das práticas educativas nessa área; f) propor estratégias formativas para os gestores das organizações que possuem PcD visando o aprimoramento de suas ações junto aos colaboradores com deficiência.

2º - Foram explicados os procedimentos que serão utilizados, conforme expressos a seguir: a) Na primeira etapa, será realizada uma análise documental das pastas individuais de cada aprendiz, para a caracterização (perfil) do sujeito estudado. Na segunda etapa, participarão todos os aprendizes que estão em processo de qualificação profissional no SECAP, incluindo os que estão em estágio. Na terceira etapa, participarão todos os colaboradores que pertencem a Área Técnica do Trabalho.

Entendi, que se concordar em fazer parte deste estudo, este Termo de Consentimento refere-se a minha participação na primeira etapa respondendo a uma entrevista.

3º - Foram descritos os benefícios que poderão ser obtidos em termos de proposição de estratégias de aprimoramento dos processos e práticas educativas inclusivas para a capacitação e empregabilidade das PcD.

4º - Foi dada garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento a qualquer dúvida acerca dos procedimentos, benefícios e outros assuntos relacionados com a pesquisa. Foi esclarecido que se tiver novas perguntas sobre este estudo, ou se pensar que houve algum prejuízo pela minha participação

nesse estudo, poderei conversar com a pesquisadora Priscila Mallmann Bordignon, a qual poderá ser contatada pelo telefone 0xx(51)33773848 ou através do e-mail priscila.bordignon@terra.com.br

5º - Fui informado que a pesquisa é orientada pela Profa. Dra. Dirléia Fanfa Sarmiento, professora do Programa de Mestrado em Educação do Centro Universitário La Salle (Unilasalle).

Tenho o conhecimento de que receberei resposta a qualquer dúvida sobre os procedimentos e outros assuntos relacionados com esta pesquisa, tendo total liberdade para retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo.

Aceito participar deste estudo, bem como autorizo para fins exclusivamente desta pesquisa a utilização dos dados registrados desde que seja preservado o caráter confidencial tanto de minha identidade quanto das informações oferecidas.

Desse modo, acredito ter sido suficientemente informado a respeito do que li ou do que leram para mim, descrevendo o estudo.

Eu discuti com a pesquisadora Priscila Mallmann Bordignon sobre a minha decisão de participar do estudo. Ficaram claros para mim quais os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que a minha participação é isenta de despesas.

A minha assinatura neste Consentimento Livre e Esclarecido dará autorização a pesquisadora responsável pelo estudo de utilizar os dados obtidos quando se fizer necessário, incluindo a divulgação dos mesmos, sempre preservando minha privacidade. Declaro que recebi cópia do presente Termo de Consentimento.

Porto Alegre, _____, _____ de 2010 (dia, mês).

Assinatura do docente que responde a entrevista

Assinatura da pesquisadora responsável

Assinatura da Orientadora

APÊNDICE D- Termo de Consentimento para o Gestor de empresa
(Livre e Esclarecido)
Entrevista

CENTRO UNIVERSITÁRIO LA SALLE - UNILASALLE

Prezado gestor

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa. O documento abaixo contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa que está sendo realizada. Sua colaboração neste estudo é muito importante, mas a decisão em participar deve ser sua. Para tanto, leia atentamente as informações abaixo e não se apresse em decidir. Se você não concordar em participar ou quiser desistir em qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você. Se você concordar em participar basta preencher os seus dados e assinar a declaração concordando com a pesquisa. Se você tiver alguma dúvida pode esclarecê-la com a pesquisadora responsável pela pesquisa. Obrigada pela atenção, compreensão e apoio.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, residente e domiciliado _____, portador da Carteira de Identidade, RG _____, nascido em ____/____/_____, concordo de livre e espontânea vontade em participar da pesquisa: “Programa de Aprendizagem e a capacitação profissional de pessoas com deficiências: Um estudo de caso no SECAP/ FADERS”.

Declaro que fui informado, de forma clara e detalhada, sobre o problema investigativo, o qual está formulado do seguinte modo: “Como ocorre à capacitação profissional das Pessoas com Deficiência através do Programa de Aprendizagem, desenvolvido no SECAP/FADERS, em parceria com o Governo Federal?”

Declaro que obtive todas as informações necessárias, bem como todos os eventuais esclarecimentos quanto às dúvidas por mim apresentadas. Estou ciente que:

1º - Foram explicadas as justificativas e os objetivos da pesquisa.

Os objetivos norteadores do estudo são: a) analisar os discursos sobre a inclusão da PcD no mercado de trabalho presente nos dispositivos legais e nas políticas públicas que versam sobre esta dimensão; b) caracterizar, a partir de documentos de registros dos aprendizes, o perfil dos jovens e adultos com deficiência que buscam capacitação profissional no SECAP/FADERS para uma futura empregabilidade; c) descrever, a partir dos depoimentos dos profissionais que atuam na educação profissional de PcD quais são os desafios encontrados na prática educativa nos Cursos de Capacitação Profissional; d) descrever, a partir do depoimento dos aprendizes com deficiências, dos profissionais que atuam na educação profissional destes aprendizes e dos gestores organizacionais quais são os elementos facilitadores e os desafios encontrados para a inserção e permanência da PcD no mercado de trabalho; e) propor estratégias formativas para os profissionais que atuam na educação profissional de PcD visando o aprimoramento das práticas educativas nessa área; f) propor estratégias formativas para os gestores das organizações que possuem PcD visando o aprimoramento de suas ações junto aos colaboradores com deficiência.

2º - Foram explicados os procedimentos que serão utilizados, conforme expressos a seguir: a) Na primeira etapa, será realizada uma análise documental das pastas individuais de cada aprendiz, para a caracterização (perfil) do sujeito estudado. Na segunda etapa, participarão todos os aprendizes que estão em processo de qualificação profissional no SECAP, incluindo os que estão em estágio. Na terceira etapa, participarão todos os colaboradores que pertencem a Área Técnica do Trabalho.

Entendi, que se concordar em fazer parte deste estudo, este Termo de Consentimento refere-se a minha participação na primeira etapa respondendo a uma entrevista.

3º - Foram descritos os benefícios que poderão ser obtidos em termos de proposição de estratégias de aprimoramento dos processos e práticas educativas inclusivas para a capacitação e empregabilidade das PcD.

4º - Foi dada garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento a qualquer dúvida acerca dos procedimentos, benefícios e outros assuntos relacionados com a pesquisa. Fui esclarecido que se tiver novas perguntas sobre este estudo, ou se pensar que houve algum prejuízo pela minha participação nesse estudo, poderei conversar com a pesquisadora Priscila Mallmann Bordignon,

a qual poderá ser contatada pelo telefone 0xx(51)33773848 ou através do e-mail priscila.bordignon@terra.com.br

5º - Fui informado que a pesquisa é orientada pela Profa. Dra. Dirléia Fanfa Sarmiento, professora do Programa de Mestrado em Educação do Centro Universitário La Salle (Unilasalle).

Tenho o conhecimento de que receberei resposta a qualquer dúvida sobre os procedimentos e outros assuntos relacionados com esta pesquisa, tendo total liberdade para retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo.

Aceito participar deste estudo, bem como autorizo para fins exclusivamente desta pesquisa a utilização dos dados registrados desde que seja preservado o caráter confidencial tanto de minha identidade quanto das informações oferecidas.

Desse modo, acredito ter sido suficientemente informado a respeito do que li ou do que leram para mim, descrevendo o estudo.

Eu discuti com a pesquisadora Priscila Mallmann Bordignon sobre a minha decisão de participar do estudo. Ficaram claros para mim quais os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que a minha participação é isenta de despesas.

A minha assinatura neste Consentimento Livre e Esclarecido dará autorização a pesquisadora responsável pelo estudo de utilizar os dados obtidos quando se fizer necessário, incluindo a divulgação dos mesmos, sempre preservando minha privacidade. Declaro que recebi cópia do presente Termo de Consentimento.

Porto Alegre, _____, _____ de 2010 (dia, mês).

Assinatura do gestor que responde a entrevista

Assinatura da pesquisadora responsável

Assinatura da Orientadora

APÊNDICE E- Termo de Consentimento do colaborador da empresa.

(Livre e Esclarecido)

Entrevista

CENTRO UNIVERSITÁRIO LA SALLE - UNILASALLE

Prezado Colaborador

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa. O documento abaixo contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa que está sendo realizada. Sua colaboração neste estudo é muito importante, mas a decisão em participar deve ser sua. Para tanto, leia atentamente as informações abaixo e não se apresse em decidir. Se você não concordar em participar ou quiser desistir em qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você. Se você concordar em participar basta preencher os seus dados e assinar a declaração concordando com a pesquisa. Se você tiver alguma dúvida pode esclarecê-la com a pesquisadora responsável pela pesquisa. Obrigada pela atenção, compreensão e apoio.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, residente e domiciliado _____, portador da Carteira de Identidade, RG _____, nascido em ____/____/_____, concordo de livre e espontânea vontade em participar da pesquisa: “Programa de Aprendizagem e a capacitação profissional de pessoas com deficiências: Um estudo de caso no SECAP/ FADERS”.

Declaro que fui informado, de forma clara e detalhada, sobre o problema investigativo, o qual está formulado do seguinte modo: “Como ocorre à capacitação profissional das Pessoas com Deficiência através do Programa de Aprendizagem, desenvolvido no SECAP/FADERS, em parceria com o Governo Federal?”

Declaro que obtive todas as informações necessárias, bem como todos os eventuais esclarecimentos quanto às dúvidas por mim apresentadas. Estou ciente que:

1º - Foram explicadas as justificativas e os objetivos da pesquisa.

Os objetivos norteadores do estudo são: a) analisar os discursos sobre a inclusão da PcD no mercado de trabalho presente nos dispositivos legais e nas políticas públicas que versam sobre esta dimensão; b) caracterizar, a partir de documentos de registros dos aprendizes, o perfil dos jovens e adultos com deficiência que buscam capacitação profissional no SECAP/FADERS para uma futura empregabilidade; c) descrever, a partir dos depoimentos dos profissionais que atuam na educação profissional de PcD quais são os desafios encontrados na prática educativa nos Cursos de Capacitação Profissional; d) descrever, a partir do depoimento dos aprendizes com deficiências, dos profissionais que atuam na educação profissional destes aprendizes e dos gestores organizacionais quais são os elementos facilitadores e os desafios encontrados para a inserção e permanência da PcD no mercado de trabalho; e) propor estratégias formativas para os profissionais que atuam na educação profissional de PcD visando o aprimoramento das práticas educativas nessa área; f) propor estratégias formativas para os gestores das organizações que possuem PcD visando o aprimoramento de suas ações junto aos colaboradores com deficiência.

2º - Foram explicados os procedimentos que serão utilizados, conforme expressos a seguir: a) Na primeira etapa, será realizada uma análise documental das pastas individuais de cada aprendiz, para a caracterização (perfil) do sujeito estudado. Na segunda etapa, participarão todos os aprendizes que estão em processo de qualificação profissional no SECAP, incluindo os que estão em estágio. Na terceira etapa, participarão todos os colaboradores que pertencem a Área Técnica do Trabalho.

Entendi, que se concordar em fazer parte deste estudo, este Termo de Consentimento refere-se a minha participação na primeira etapa respondendo a uma entrevista.

3º - Foram descritos os benefícios que poderão ser obtidos em termos de proposição de estratégias de aprimoramento dos processos e práticas educativas inclusivas para a capacitação e empregabilidade das PcD.

4º - Foi dada garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento a qualquer dúvida acerca dos procedimentos, benefícios e outros assuntos relacionados com a pesquisa. Foi esclarecido que se tiver novas perguntas sobre este estudo, ou se pensar que houve algum prejuízo pela minha participação nesse estudo, poderei conversar com a pesquisadora Priscila Mallmann Bordignon,

a qual poderá ser contatada pelo telefone 0xx(51)33773848 ou através do e-mail priscila.bordignon@terra.com.br

5º - Fui informado que a pesquisa é orientada pela Profa. Dra. Dirléia Fanfa Sarmiento, professora do Programa de Mestrado em Educação do Centro Universitário La Salle (Unilasalle).

Tenho o conhecimento de que receberei resposta a qualquer dúvida sobre os procedimentos e outros assuntos relacionados com esta pesquisa, tendo total liberdade para retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo.

Aceito participar deste estudo, bem como autorizo para fins exclusivamente desta pesquisa a utilização dos dados registrados desde que seja preservado o caráter confidencial tanto de minha identidade quanto das informações oferecidas.

Desse modo, acredito ter sido suficientemente informado a respeito do que li ou do que leram para mim, descrevendo o estudo.

Eu discuti com a pesquisadora Priscila Mallmann Bordignon sobre a minha decisão de participar do estudo. Ficaram claros para mim quais os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que a minha participação é isenta de despesas.

A minha assinatura neste Consentimento Livre e Esclarecido dará autorização a pesquisadora responsável pelo estudo de utilizar os dados obtidos quando se fizer necessário, incluindo a divulgação dos mesmos, sempre preservando minha privacidade. Declaro que recebi cópia do presente Termo de Consentimento.

Porto Alegre, _____, _____ de 2010 (dia, mês).

Assinatura do colaborador que responde a entrevista

Assinatura da pesquisadora responsável

Assinatura da Orientadora

APÊNDICE F- Termo de Consentimento da Coordenação Geral e Técnica do
SECAP
(Livre e Esclarecido)
Entrevista

CENTRO UNIVERSITÁRIO LA SALLE - UNILASALLE

Prezado (a) coordenador (a) geral e técnica:

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa. O documento abaixo contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa que está sendo realizada. Sua colaboração neste estudo é muito importante, mas a decisão em participar deve ser sua. Para tanto, leia atentamente as informações abaixo e não se apresse em decidir. Se você não concordar em participar ou quiser desistir em qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você. Se você concordar em participar basta preencher os seus dados e assinar a declaração concordando com a pesquisa. Se você tiver alguma dúvida pode esclarecê-la com a pesquisadora responsável pela pesquisa. Obrigada pela atenção, compreensão e apoio.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, residente e domiciliado _____, portador da Carteira de Identidade, RG _____, nascido em ____/____/_____, concordo de livre e espontânea vontade em participar da pesquisa: “Programa de Aprendizagem e a capacitação profissional de pessoas com deficiências: Um estudo de caso no SECAP/ FADERS”.

Declaro que fui informado, de forma clara e detalhada, sobre o problema investigativo, o qual está formulado do seguinte modo: “Como ocorre à capacitação profissional das Pessoas com Deficiência através do Programa de Aprendizagem, desenvolvido no SECAP/FADERS, em parceria com o Governo Federal?”

Declaro que obtive todas as informações necessárias, bem como todos os eventuais esclarecimentos quanto às dúvidas por mim apresentadas. Estou ciente que:

1º - Foram explicadas as justificativas e os objetivos da pesquisa.

Os objetivos norteadores do estudo são: a) analisar os discursos sobre a inclusão da PcD no mercado de trabalho presente nos dispositivos legais e nas políticas públicas que versam sobre esta dimensão; b) caracterizar, a partir de documentos de registros dos aprendizes, o perfil dos jovens e adultos com deficiência que buscam capacitação profissional no SECAP/FADERS para uma futura empregabilidade; c) descrever, a partir dos depoimentos dos profissionais que atuam na educação profissional de PcD quais são os desafios encontrados na prática educativa nos Cursos de Capacitação Profissional; d) descrever, a partir do depoimento dos aprendizes com deficiências, dos profissionais que atuam na educação profissional destes aprendizes e dos gestores organizacionais quais são os elementos facilitadores e os desafios encontrados para a inserção e permanência da PcD no mercado de trabalho; e) propor estratégias formativas para os profissionais que atuam na educação profissional de PcD visando o aprimoramento das práticas educativas nessa área; f) propor estratégias formativas para os gestores das organizações que possuem PcD visando o aprimoramento de suas ações junto aos colaboradores com deficiência.

2º - Foram explicados os procedimentos que serão utilizados, conforme expressos a seguir: a) Na primeira etapa, será realizada uma análise documental das pastas individuais de cada aprendiz, para a caracterização (perfil) do sujeito estudado. Na segunda etapa, participarão todos os aprendizes que estão em processo de qualificação profissional no SECAP, incluindo os que estão em estágio. Na terceira etapa, participarão todos os colaboradores que pertencem a Área Técnica do Trabalho.

Entendi, que se concordar em fazer parte deste estudo, este Termo de Consentimento refere-se a minha participação na primeira etapa respondendo a uma entrevista.

3º - Foram descritos os benefícios que poderão ser obtidos em termos de proposição de estratégias de aprimoramento dos processos e práticas educativas inclusivas para a capacitação e empregabilidade das PcD.

4º - Foi dada garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento a qualquer dúvida acerca dos procedimentos, benefícios e outros assuntos relacionados com a pesquisa. Foi esclarecido que se tiver novas perguntas sobre este estudo, ou se pensar que houve algum prejuízo pela minha participação

nesse estudo, poderei conversar com a pesquisadora Priscila Mallmann Bordignon, a qual poderá ser contatada pelo telefone 0xx(51)33773848 ou através do e-mail priscila.bordignon@terra.com.br

5º - Fui informado que a pesquisa é orientada pela Profa. Dra. Dirléia Fanfa Sarmiento, professora do Programa de Mestrado em Educação do Centro Universitário La Salle (Unilasalle).

Tenho o conhecimento de que receberei resposta a qualquer dúvida sobre os procedimentos e outros assuntos relacionados com esta pesquisa, tendo total liberdade para retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo.

Aceito participar deste estudo, bem como autorizo para fins exclusivamente desta pesquisa a utilização dos dados registrados desde que seja preservado o caráter confidencial tanto de minha identidade quanto das informações oferecidas.

Desse modo, acredito ter sido suficientemente informado a respeito do que li ou do que leram para mim, descrevendo o estudo.

Eu discuti com a pesquisadora Priscila Mallmann Bordignon sobre a minha decisão de participar do estudo. Ficaram claros para mim quais os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que a minha participação é isenta de despesas.

A minha assinatura neste Consentimento Livre e Esclarecido dará autorização a pesquisadora responsável pelo estudo de utilizar os dados obtidos quando se fizer necessário, incluindo a divulgação dos mesmos, sempre preservando minha privacidade. Declaro que recebi cópia do presente Termo de Consentimento.

Porto Alegre, _____, _____ de 2010 (dia, mês).

Assinatura do Coordenador geral e técnico do SECAP que responde a entrevista

Assinatura da pesquisadora responsável

Assinatura da Orientadora

APÊNDICE G- Termo de Consentimento da Coordenação da Área do Trabalho da
FADERS
(Livre e Esclarecido)
Entrevista

CENTRO UNIVERSITÁRIO LA SALLE - UNILASALLE

Prezado coordenador da área do Trabalho da FADERS

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa. O documento abaixo contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa que está sendo realizada. Sua colaboração neste estudo é muito importante, mas a decisão em participar deve ser sua. Para tanto, leia atentamente as informações abaixo e não se apresse em decidir. Se você não concordar em participar ou quiser desistir em qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você. Se você concordar em participar basta preencher os seus dados e assinar a declaração concordando com a pesquisa. Se você tiver alguma dúvida pode esclarecê-la com a pesquisadora responsável pela pesquisa. Obrigada pela atenção, compreensão e apoio.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, residente e domiciliado _____, portador da Carteira de Identidade, RG _____, nascido em ____/____/_____, concordo de livre e espontânea vontade em participar da pesquisa: “Programa de Aprendizagem e a capacitação profissional de pessoas com deficiências: Um estudo de caso no SECAP/ FADERS”.

Declaro que fui informado, de forma clara e detalhada, sobre o problema investigativo, o qual está formulado do seguinte modo: “Como ocorre à capacitação profissional das Pessoas com Deficiência através do Programa de Aprendizagem, desenvolvido no SECAP/FADERS, em parceria com o Governo Federal?”

Declaro que obtive todas as informações necessárias, bem como todos os eventuais esclarecimentos quanto às dúvidas por mim apresentadas. Estou ciente

que:

1º - Foram explicadas as justificativas e os objetivos da pesquisa.

Os objetivos norteadores do estudo são: a) analisar os discursos sobre a inclusão da PcD no mercado de trabalho presente nos dispositivos legais e nas políticas públicas que versam sobre esta dimensão; b) caracterizar, a partir de documentos de registros dos aprendizes, o perfil dos jovens e adultos com deficiência que buscam capacitação profissional no SECAP/FADERS para uma futura empregabilidade; c) descrever, a partir dos depoimentos dos profissionais que atuam na educação profissional de PcD quais são os desafios encontrados na prática educativa nos Cursos de Capacitação Profissional; d) descrever, a partir do depoimento dos aprendizes com deficiências, dos profissionais que atuam na educação profissional destes aprendizes e dos gestores organizacionais quais são os elementos facilitadores e os desafios encontrados para a inserção e permanência da PcD no mercado de trabalho; e) propor estratégias formativas para os profissionais que atuam na educação profissional de PcD visando o aprimoramento das práticas educativas nessa área; f) propor estratégias formativas para os gestores das organizações que possuem PcD visando o aprimoramento de suas ações junto aos colaboradores com deficiência.

2º - Foram explicados os procedimentos que serão utilizados, conforme expressos a seguir: a) Na primeira etapa, será realizada uma análise documental das pastas individuais de cada aprendiz, para a caracterização (perfil) do sujeito estudado. Na segunda etapa, participarão todos os aprendizes que estão em processo de qualificação profissional no SECAP, incluindo os que estão em estágio. Na terceira etapa, participarão todos os colaboradores que pertencem a Área Técnica do Trabalho.

Entendi, que se concordar em fazer parte deste estudo, este Termo de Consentimento refere-se a minha participação na primeira etapa respondendo a uma entrevista.

3º - Foram descritos os benefícios que poderão ser obtidos em termos de proposição de estratégias de aprimoramento dos processos e práticas educativas inclusivas para a capacitação e empregabilidade das PcD.

4º - Foi dada garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento a qualquer dúvida acerca dos procedimentos, benefícios e outros assuntos relacionados com a pesquisa. Foi esclarecido que se tiver novas perguntas

sobre este estudo, ou se pensar que houve algum prejuízo pela minha participação nesse estudo, poderei conversar com a pesquisadora Priscila Mallmann Bordignon, a qual poderá ser contatada pelo telefone 0xx(51)33773848 ou através do e-mail priscila.bordignon@terra.com.br

5º - Fui informado que a pesquisa é orientada pela Profa. Dra. Dirléia Fanfa Sarmiento, professora do Programa de Mestrado em Educação do Centro Universitário La Salle (Unilasalle).

Tenho o conhecimento de que receberei resposta a qualquer dúvida sobre os procedimentos e outros assuntos relacionados com esta pesquisa, tendo total liberdade para retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo.

Aceito participar deste estudo, bem como autorizo para fins exclusivamente desta pesquisa a utilização dos dados registrados desde que seja preservado o caráter confidencial tanto de minha identidade quanto das informações oferecidas.

Desse modo, acredito ter sido suficientemente informado a respeito do que li ou do que leram para mim, descrevendo o estudo.

Eu discuti com a pesquisadora Priscila Mallmann Bordignon sobre a minha decisão de participar do estudo. Ficaram claros para mim quais os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que a minha participação é isenta de despesas.

A minha assinatura neste Consentimento Livre e Esclarecido dará autorização a pesquisadora responsável pelo estudo de utilizar os dados obtidos quando se fizer necessário, incluindo a divulgação dos mesmos, sempre preservando minha privacidade. Declaro que recebi cópia do presente Termo de Consentimento.

Porto Alegre, _____, _____ de 2010 (dia, mês).

Assinatura do coordenador que responde a entrevista

Assinatura da pesquisadora responsável

Assinatura da Orientadora

APÊNDICE H- Termo de Consentimento da auditoria fiscal da DRT
(Livre e Esclarecido)
Entrevista

CENTRO UNIVERSITÁRIO LA SALLE - UNILASALLE

Prezada Sra. Auditora Fiscal da DRT

Você está sendo convidada a participar de uma pesquisa. O documento abaixo contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa que está sendo realizada. Sua colaboração neste estudo é muito importante, mas a decisão em participar deve ser sua. Para tanto, leia atentamente as informações abaixo e não se apresse em decidir. Se você não concordar em participar ou quiser desistir em qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você. Se você concordar em participar basta preencher os seus dados e assinar a declaração concordando com a pesquisa. Se você tiver alguma dúvida pode esclarecê-la com a pesquisadora responsável pela pesquisa. Obrigada pela atenção, compreensão e apoio.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, residente e domiciliado _____, portador da Carteira de Identidade, RG _____, nascido em ____/____/_____, concordo de livre e espontânea vontade em participar da pesquisa: “Programa de Aprendizagem e a capacitação profissional de pessoas com deficiências: Um estudo de caso no SECAP/ FADERS”.

Declaro que fui informado, de forma clara e detalhada, sobre o problema investigativo, o qual está formulado do seguinte modo: “Como ocorre à capacitação profissional das Pessoas com Deficiência através do Programa de Aprendizagem, desenvolvido no SECAP/FADERS, em parceria com o Governo Federal?”

Declaro que obtive todas as informações necessárias, bem como todos os eventuais esclarecimentos quanto às dúvidas por mim apresentadas. Estou ciente que:

1º - Foram explicadas as justificativas e os objetivos da pesquisa.

Os objetivos norteadores do estudo são: a) analisar os discursos sobre a inclusão da PcD no mercado de trabalho presente nos dispositivos legais e nas políticas públicas que versam sobre esta dimensão; b) caracterizar, a partir de documentos de registros dos aprendizes, o perfil dos jovens e adultos com deficiência que buscam capacitação profissional no SECAP/FADERS para uma futura empregabilidade; c) descrever, a partir dos depoimentos dos profissionais que atuam na educação profissional de PcD quais são os desafios encontrados na prática educativa nos Cursos de Capacitação Profissional; d) descrever, a partir do depoimento dos aprendizes com deficiências, dos profissionais que atuam na educação profissional destes aprendizes e dos gestores organizacionais quais são os elementos facilitadores e os desafios encontrados para a inserção e permanência da PcD no mercado de trabalho; e) propor estratégias formativas para os profissionais que atuam na educação profissional de PcD visando o aprimoramento das práticas educativas nessa área; f) propor estratégias formativas para os gestores das organizações que possuem PcD visando o aprimoramento de suas ações junto aos colaboradores com deficiência.

2º - Foram explicados os procedimentos que serão utilizados, conforme expressos a seguir: a) Na primeira etapa, será realizada uma análise documental das pastas individuais de cada aprendiz, para a caracterização (perfil) do sujeito estudado. Na segunda etapa, participarão todos os aprendizes que estão em processo de qualificação profissional no SECAP, incluindo os que estão em estágio. Na terceira etapa, participarão todos os colaboradores que pertencem a Área Técnica do Trabalho.

Entendi, que se concordar em fazer parte deste estudo, este Termo de Consentimento refere-se a minha participação na primeira etapa respondendo a uma entrevista.

3º - Foram descritos os benefícios que poderão ser obtidos em termos de proposição de estratégias de aprimoramento dos processos e práticas educativas inclusivas para a capacitação e empregabilidade das PcD.

4º - Foi dada garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento a qualquer dúvida acerca dos procedimentos, benefícios e outros assuntos relacionados com a pesquisa. Fui esclarecido que se tiver novas perguntas sobre este estudo, ou se pensar que houve algum prejuízo pela minha participação nesse estudo, poderei conversar com a pesquisadora Priscila Mallmann Bordignon,

a qual poderá ser contatada pelo telefone 0xx(51)33773848 ou através do e-mail priscila.bordignon@terra.com.br

5º - Fui informado que a pesquisa é orientada pela Profa. Dra. Dirléia Fanfa Sarmiento, professora do Programa de Mestrado em Educação do Centro Universitário La Salle (Unilasalle).

Tenho o conhecimento de que receberei resposta a qualquer dúvida sobre os procedimentos e outros assuntos relacionados com esta pesquisa, tendo total liberdade para retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo.

Aceito participar deste estudo, bem como autorizo para fins exclusivamente desta pesquisa a utilização dos dados registrados desde que seja preservado o caráter confidencial tanto de minha identidade quanto das informações oferecidas.

Desse modo, acredito ter sido suficientemente informado a respeito do que li ou do que leram para mim, descrevendo o estudo.

Eu discuti com a pesquisadora Priscila Mallmann Bordignon sobre a minha decisão de participar do estudo. Ficaram claros para mim quais os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que a minha participação é isenta de despesas.

A minha assinatura neste Consentimento Livre e Esclarecido dará autorização a pesquisadora responsável pelo estudo de utilizar os dados obtidos quando se fizer necessário, incluindo a divulgação dos mesmos, sempre preservando minha privacidade. Declaro que recebi cópia do presente Termo de Consentimento.

Porto Alegre, _____, _____ de 2010 (dia, mês).

Assinatura da auditora fiscal da DRT que responde a entrevista

Assinatura da pesquisadora responsável

Assinatura da Orientadora

APÊNDICE I- Termo de Consentimento do familiar/ responsável do aprendiz
(Livre e Esclarecido)
Entrevista

CENTRO UNIVERSITÁRIO LA SALLE - UNILASALLE

Prezado familiar e/ou responsável:

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa. O documento abaixo contém todas as informações necessárias sobre a pesquisa que está sendo realizada. Sua colaboração neste estudo é muito importante, mas a decisão em participar deve ser sua. Para tanto, leia atentamente as informações abaixo e não se apresse em decidir. Se você não concordar em participar ou quiser desistir em qualquer momento, isso não causará nenhum prejuízo a você. Se você concordar em participar basta preencher os seus dados e assinar a declaração concordando com a pesquisa. Se você tiver alguma dúvida pode esclarecê-la com a pesquisadora responsável pela pesquisa. Obrigada pela atenção, compreensão e apoio.

TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Eu, _____, residente e domiciliado _____, portador da Carteira de Identidade, RG _____, nascido em ____/____/_____, concordo de livre e espontânea vontade em participar da pesquisa: “Programa de Aprendizagem e a capacitação profissional de pessoas com deficiências: Um estudo de caso no SECAP/ FADERS”.

Declaro que fui informado, de forma clara e detalhada, sobre o problema investigativo, o qual está formulado do seguinte modo: “Como ocorre à capacitação profissional das Pessoas com Deficiência através do Programa de Aprendizagem, desenvolvido no SECAP/FADERS, em parceria com o Governo Federal?”

Declaro que obtive todas as informações necessárias, bem como todos os eventuais esclarecimentos quanto às dúvidas por mim apresentadas. Estou ciente que:

1º - Foram explicadas as justificativas e os objetivos da pesquisa.

Os objetivos norteadores do estudo são: a) analisar os discursos sobre a inclusão da PcD no mercado de trabalho presente nos dispositivos legais e nas políticas públicas que versam sobre esta dimensão; b) caracterizar, a partir de documentos de registros dos aprendizes, o perfil dos jovens e adultos com deficiência que buscam capacitação profissional no SECAP/FADERS para uma futura empregabilidade; c) descrever, a partir dos depoimentos dos profissionais que atuam na educação profissional de PcD quais são os desafios encontrados na prática educativa nos Cursos de Capacitação Profissional; d) descrever, a partir do depoimento dos aprendizes com deficiências, dos profissionais que atuam na educação profissional destes aprendizes e dos gestores organizacionais quais são os elementos facilitadores e os desafios encontrados para a inserção e permanência da PcD no mercado de trabalho; e) propor estratégias formativas para os profissionais que atuam na educação profissional de PcD visando o aprimoramento das práticas educativas nessa área; f) propor estratégias formativas para os gestores das organizações que possuem PcD visando o aprimoramento de suas ações junto aos colaboradores com deficiência.

2º - Foram explicados os procedimentos que serão utilizados, conforme expressos a seguir: a) Na primeira etapa, será realizada uma análise documental das pastas individuais de cada aprendiz, para a caracterização (perfil) do sujeito estudado. Na segunda etapa, participarão todos os aprendizes que estão em processo de qualificação profissional no SECAP, incluindo os que estão em estágio. Na terceira etapa, participarão todos os colaboradores que pertencem a Área Técnica do Trabalho.

Entendi, que se concordar em fazer parte deste estudo, este Termo de Consentimento refere-se a minha participação na primeira etapa respondendo a uma entrevista.

3º - Foram descritos os benefícios que poderão ser obtidos em termos de proposição de estratégias de aprimoramento dos processos e práticas educativas inclusivas para a capacitação e empregabilidade das PcD.

4º - Foi dada garantia de receber resposta a qualquer pergunta ou esclarecimento a qualquer dúvida acerca dos procedimentos, benefícios e outros assuntos relacionados com a pesquisa. Fui esclarecido que se tiver novas perguntas sobre este estudo, ou se pensar que houve algum prejuízo pela minha participação nesse estudo, poderei conversar com a pesquisadora Priscila Mallmann Bordignon,

a qual poderá ser contatada pelo telefone 0xx(51)33773848 ou através do e-mail priscila.bordignon@terra.com.br

5º - Fui informado que a pesquisa é orientada pela Profa. Dra. Dirléia Fanfa Sarmiento, professora do Programa de Mestrado em Educação do Centro Universitário La Salle (Unilasalle).

Tenho o conhecimento de que receberei resposta a qualquer dúvida sobre os procedimentos e outros assuntos relacionados com esta pesquisa, tendo total liberdade para retirar meu consentimento, a qualquer momento, e deixar de participar do estudo.

Aceito participar deste estudo, bem como autorizo para fins exclusivamente desta pesquisa a utilização dos dados registrados desde que seja preservado o caráter confidencial tanto de minha identidade quanto das informações oferecidas.

Desse modo, acredito ter sido suficientemente informado a respeito do que li ou do que leram para mim, descrevendo o estudo.

Eu discuti com a pesquisadora Priscila Mallmann Bordignon sobre a minha decisão de participar do estudo. Ficaram claros para mim quais os propósitos do estudo, os procedimentos a serem realizados, as garantias de confidencialidade e de esclarecimentos permanentes. Ficou claro também que a minha participação é isenta de despesas.

A minha assinatura neste Consentimento Livre e Esclarecido dará autorização a pesquisadora responsável pelo estudo de utilizar os dados obtidos quando se fizer necessário, incluindo a divulgação dos mesmos, sempre preservando minha privacidade. Declaro que recebi cópia do presente Termo de Consentimento.

Porto Alegre, _____, _____ de 2010 (dia, mês).

Assinatura do familiar/ responsável que responde a entrevista

Assinatura da pesquisadora responsável

Assinatura da Orientadora

APÊNDICE J- Roteiro de entrevista para os aprendizes do SECAP

1. Sujeito nº:
2. Idade:
3. Gênero:
4. Caracterização da Deficiência:
5. Com quem você mora atualmente? (se for só com a mãe, por ex: perguntar por que...o mesmo se for com outra pessoa...)
6. Como você se sente em relação a sua família? (solicitar que comente a resposta)
7. Onde você estudou quando fez o Ensino Fundamental? (dependendo da resposta, questionar se é escola regular ou escola especial)
8. Onde você estudou quando fez o Ensino Médio? (dependendo da resposta, questionar se é escola regular ou escola especial)
9. O que você mais gostava na Escola? Explique por que:
10. O que você menos gostava na Escola? Explique por que:
11. Há quanto tempo você está no Programa de Aprendizagem do SECAP?
12. Por que você optou em Participar do Programa de Aprendizagem?
13. Em que empresa você está trabalhando?
14. Qual o seu cargo na empresa?
15. Quais atividades de trabalho você realiza na empresa?
16. Como você se sente trabalhando nessa empresa: em relação ao local de trabalho; em relação às tarefas que realiza (com base na resposta, verificar se tem dificuldades, etc...); em relação aos seus colegas de trabalho; em relação ao (s) seu(s) chefe (s):
17. Como você avalia seu desempenho na empresa? (explorar se a pessoa considera que está tendo um bom desempenho ou não, solicitar que justifique a resposta).
18. Você tem acompanhamento do seu supervisor local? Como acontecem as supervisões?
19. E do supervisor da FADERS?
20. Qual a sua opinião sobre o Programa de Aprendizagem? Você percebeu algum benefício para sua vida ao fazer parte deste Programa?

21. E quanto aos seus familiares? Eles foram importantes e participaram e/ou ainda participam deste seu processo de formação?

APÊNDICE K- Roteiro de entrevista para os docentes dos cursos de qualificação profissional do SECAP

Docente:-----

- 1) O que você poderia dizer sobre a formação da Educação Básica dos aprendizes que frequentam atualmente as turmas de aprendizagem do SECAP?
- 2) Como você percebe e compreende o Programa de Aprendizagem realizado pelo SECAP?
- 3) Você acredita que o mesmo tenha facilitado o processo de capacitação profissional desses aprendizes com deficiências?
- 4) O que você pensa sobre a participação das famílias nesse processo de inclusão das pessoas com deficiências no mundo do trabalho?
- 5) Qual (quais) componente curricular você ministra?
- 6) Em qual desses componentes curriculares, você percebe que os aprendizes têm maior facilidade para compreender?
- 7) E dificuldades?
- 8) Você tem sugestões de investimentos que você acredita serem necessários para a capacitação profissional das PcD no Estado do RS?

APÊNDICE L- Roteiro de entrevista para a coordenação geral e técnica do SECAP

- 1) Como você percebe e compreende o Programa de Aprendizagem realizado pelo SECAP?
- 2) Você acredita que o mesmo tenha facilitado o processo de capacitação profissional desses aprendizes com deficiências?
- 3) O que você pensa sobre a participação das famílias nesse processo de inclusão das pessoas com deficiências no mundo do trabalho?
- 4) Você tem sugestões de investimentos que você acredita serem necessários para a capacitação profissional das PcD no Estado do RS?
- 5) Como você percebe que acontece a supervisão desses aprendizes?
- 6) Você percebe alguma dificuldade nesse processo de contrato de aprendizagem? Se resposta afirmativa, justifique.
- 7) Em sua opinião, qual o papel da DRT nesse processo de inclusão?

APÊNDICE M- Roteiro de entrevista para a coordenação da Área do Trabalho da FADERS

- 1) Como você percebe e compreende o Programa de Aprendizagem realizado pelo SECAP?
- 2) Você acredita que o mesmo tenha facilitado o processo de qualificação profissional desses aprendizes com deficiências?
- 3) O que você pensa sobre a participação das famílias nesse processo de inclusão das pessoas com deficiências no mundo do trabalho?
- 4) Você tem sugestões de investimentos que você acredita serem necessários para a qualificação profissional das PcD no Estado do RS?
- 5) Como você percebe que acontece a supervisão desses aprendizes?
- 6) Você percebe alguma dificuldade nesse processo de contrato de aprendizagem? Se resposta afirmativa, justifique.
- 7) Em sua opinião, qual o papel da DRT nesse processo de inclusão?

APÊNDICE N- Roteiro de entrevista para da auditora fiscal da DRT

- 1) O que a Sra. tem a dizer sobre o Programa de Aprendizagem que têm sido realizado pelo SECAP/FADERS em convênio com o Governo do RS?
- 2) O que você tem observado de significativo neste processo de inclusão?
- 3) O que você pensa sobre a participação das famílias nesse processo de inclusão das pessoas com deficiências no mundo do trabalho?
- 4) Você tem sugestões de investimentos que você acredita serem necessários para a qualificação profissional das PcD no Estado do RS?
- 5) Como você percebe que acontece a supervisão (empresa/ Instituição de Ensino) desses aprendizes?
- 6) Você percebe alguma dificuldade nesse processo de contrato de aprendizagem? Se resposta afirmativa, justifique.
- 7) O BPC (Benefício de Prestação Continuada) ainda tem dificultado bastante a inclusão das PcD no Mercado de Trabalho? Quais suas considerações sobre o assunto?
- 8) O que ainda deve mudar para que a inclusão da PcD torne-se cada vez mais efetiva e comum?

APÊNDICE O- Roteiro de entrevista para os familiares/responsáveis dos aprendizes

Parentesco:-----

- 1) Como você percebe a inclusão de seu filho (a) e/ou familiar no Programa de Aprendizagem do SECAP?
- 2) Aconteceu alguma mudança significativa na vida dele? Qual?
- 3) Como foi o início do processo de trabalho na empresa?
- 4) Você percebe alguma importância/relevância neste contrato do Programa de Aprendizagem para seu filho? Se positivo, qual?

APÊNDICE P- Quadro de dissertações e Teses