

PSAI - Programa SENAI de Ações Inclusivas:

foco na profissionalização das pessoas com deficiência no SENAI - CE nos anos 2014 a 2015.

Antonia Angélica Fernandes de Oliveira Sousa

Mestre em Planejamento em Políticas Públicas - UECE

Francisco Horacio da Silva Frota

Doutor em Sociologia pela Universidade Salamanca

Professor do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas (PPGPP) da UECE

Maria Andrea Luz da Silva

Mestra em Planejamento e Políticas Públicas pela Universidade Estadual do Ceará - UECE

Professora do Programa de Pós-Graduação em Políticas Públicas (PPGPP) da UECE

Resumo

A profissionalização das pessoas com deficiências no SENAI-Ceará nos anos de 2014 a 2015, ofertada através do Programa de Ações Inclusivas (PSAI) da instituição supracitada é a temática desse artigo. O objetivo do estudo foi analisar como o SENAI-Ce oferece qualificação profissional às pessoas com deficiências. Para isso, buscou-se constituir o perfil socioeconômico da turma pesquisada, analisando a satisfação dos formados, a qualidade das formações, o quantitativo de pessoas formadas, quais deficiências foram mais atendidas e em quais cursos nos referidos anos. O método analítico usado foi o estudo de caso, com o uso de pesquisa qualitativa e quantitativa de maneira aplicada, exploratória e descritiva, fazendo uso dos instrumentos entrevista semiestruturada, questionário, observações diretas, documentos, dados estatísticos e banco de dados. A pesquisa aconteceu com os segmentos aluno, supervisor e instituição. O universo da pesquisa foi uma amostra de 13 alunos do curso Assistente Administrativo da modalidade de qualificação profissional básica, iniciação profissional – aprendizagem industrial. Os resultados alcançados na pesquisa mostraram que o SENAI-Ce formou 342 pessoas com deficiências nos anos de 2014 a 2015 nos cursos de Calçados e Assistente Administrativo, na modalidade Aprendizagem Industrial, com um nível de qualidade e satisfação dentro dos padrões aceitáveis pelo mercado de trabalho, mas a infraestrutura, em termos de acessibilidade, precisa ser melhorada, para assim, aumentar as possibilidades de adicionar um contingente de pessoas com deficiências qualificadas para o mercado de trabalho.

Palavras-chave: Profissionalização. Pessoa com deficiência. Qualificação profissional. Aprendizagem industrial.

Abstract

The professionalization of people with disabilities in SENAI-Ceará from 2014 to 2015, offered through the Inclusive Actions Program (PSAI) of the aforementioned institution, is the theme of this article. The objective of the study was to analyze how SENAI-Ce offers professional qualification to people with disabilities. In order to do so, we sought to establish the socioeconomic profile of the group surveyed, analyzing the satisfaction of the graduates, the quality of the training, the number of people trained, which deficiencies were most attended and in which courses in those years. The analytical method used was the case study, with the use of qualitative and quantitative research in an applied, exploratory and descriptive way, making use of the instruments semi-structured interview, questionnaire, direct observations, documents, statistical data and database. The research was done with the segments student, supervisor and institution. The research universe was a sample of 13 students of the Administrative Assistant course of the modality of basic professional qualification, professional initiation - industrial learning. The results achieved in the survey showed that SENAI-CE trained 342 people with disabilities in the years 2014 to 2015 in the courses of Footwear and Administrative Assistant, in the Industrial Learning modality, with a level of quality and satisfaction within the standards acceptable by the job market , But infrastructure in terms of accessibility needs to be improved in order to increase the possibilities of adding a contingent of qualified disabled people to the labor market.

Key words: Professionalization. Disabled person. Professional qualification. Industrial learning.

Introdução

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

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

Na escola Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial (SENAI) existem muitas barreiras a serem enfrentadas, principalmente as arquitetônicas e atitudinais, entraves que podem ser desmistificados com esclarecimentos, informações e estudos acerca do assunto. Este artigo tem como objetivo apresentar os pontos-chaves que nortearam a pesquisa da dissertação de mestrado, na qual teve como proposta, fazer uma investigação de como ocorre a profissionalização às pessoas com deficiências da referida instituição, através de um programa inclusivo chamado PSAI – Programa SENAI de Ações Inclusivas e, com isso, levantar questões do tipo: que formações são essas? Em que nível de qualidade? Quais deficiências são mais assistidas nessas qualificações? Quais as contribuições que essas formações podem trazer ao mercado de trabalho? Até que ponto a pessoa com deficiência percebe essas qualificações como significativas para o ingresso ou a continuidade no mercado de trabalho?

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

Para complementar e responder a todos os objetivos do estudo, também foi feita uma análise documental, e nesse sentido Gil (2008) enfatiza: “[...] nesse grupo está a pesquisa experimental, a pesquisa ex-post-facto, o levantamento, o estudo de campo e o estudo de caso”. No levantamento de dados foram utilizadas as informações dos Censos 2000, 2010, pesquisas de amostras, Constituição Federal, Leis, decretos, súmulas, além das referências bibliográficas de autores diversos da área em estudo, relatórios e documentos institucionais do SENAI, visitas e observação de alunos em ambiente escolar.

A pesquisa foi delineada com a aplicação de entrevistas semiestruturadas e questionário socioeconômico. Esse último, aplicado somente com os alunos que estavam frequentando o curso Assistente Administrativo para a Companhia Siderúrgica do Pecém (CSP), modalidade Aprendizagem Industrial de iniciação profissional em uma das unidades de ensino do SENAI, o Centro de Formação Profissional Antônio Urbano de Almeida, localizado na Av. Pe. Ibiapina, 1280, Jacarecanga, lócus da pesquisa. As entrevistas semiestruturadas foram aplicadas para os alunos da turma citada e para o supervisor educacional que acompanhava a educação profissional dessa turma.

Neste estudo, a coleta de dados foi realizada através da aplicação de entrevistas semiestruturadas, visitas e observação aos alunos em ambiente escolar. Essa última teve função preponderante na constituição do pensamento, na comunicação entre as pessoas e em como o processo foi criado e desenvolvido socialmente.

A tabulação obedeceu à apresentação das respostas obtidas através de análise e confrontação com as ideias bibliográficas e análise final. Os sujeitos utilizados na pesquisa foram identificados com códigos.

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

Educação profissional e especial no Brasil

De maneira geral podemos definir a educação profissional como a educação voltada para educar, acompanhar, suprir, qualificar demandas para o mercado de trabalho.

Em sua origem, foi criada para atender às classes menos favorecidas, pois, os que possuíam poder aquisitivo elevado mandavam seus filhos para escolas na Europa aprender um ofício. A formação era passada de pai para filho, e quando não era dessa forma, contra-

tava-se um ancião com bastante bagagem de conhecimentos para ensinar aos pequenos. A forma de aprendizagem laboral era totalmente empírica, construída com base no cotidiano de artesãos e aprendizes, que executavam juntos suas rotinas. Sobre essa maneira de construção da aprendizagem laboral, Manfredi coloca que esse processo abrangia o domínio dos métodos, técnicas e rotinas das tarefas dos diferentes ofícios, e foi, durante séculos, a única escola de que homens e mulheres, jovens e adultos das classes populares dispunham (MANFREDI, 2002, p. 53).

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

Profissionalização¹ é o ato ou efeito de se profissionalizar, e profissionalizar-se é tornar-se profissional. Com o passar dos anos, a educação profissional foi tomando novas formas de ensinar. Com o avanço e o aparato tecnológico da atualidade, essas formas foram se sofisticando e exigindo dos profissionais novos saberes e atualização constante, de modo que pudessem se tornar os profissionais do futuro.

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

A partir de então, instituições de cunho privado foram surgindo para o atendimento às classes menos favorecidas, mostrando que a educação profissional em seu início era reservada particularmente aos menos abastados. Somente com as Leis Orgânicas da Educação Nacional de 1942 e 1946² é que muitos fatos ocorreram na educação brasileira. Essas leis definiam como objetivo do ensino secundário e normal daquela época

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

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

2 BRASIL. Decreto Lei nº 4.073, de 30 de janeiro de 1942. Lei Orgânica do Ensino Industrial. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del4073.htm>. Acesso em: 20 fev. 2017; BRASIL. Decreto Lei nº 9.613, de 20 de agosto de 1946. Lei Orgânica do Ensino Agrícola. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del9613.htm>. Acesso em: 20 fev. 2017.

No Parecer do CNE/CEB n.º 16/99 é colocado que já não se pode ver a educação profissional como um mero objeto de política protecionista, muito menos a natural preparação do indivíduo para cumprimento de um estabelecido grupo de tarefas. Depois da nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, Lei Federal n.º 9.394/96, educação profissional passou a significar muito mais: o domínio operacional de um determinado fazer, acompanhado da compreensão global do processo produtivo, com a apreensão do saber tecnológico, a valorização da cultura do trabalho e a mobilização dos valores necessários à tomada de decisões.

Por outro lado, temos a Educação Especial, cuja finalidade é o atendimento e a educação de pessoas com deficiência em instituições especializadas, com o propósito de somente segregar. Essa educação é feita fora das escolas de ensino regular, as chamadas escolas especiais, ou salas especiais. Atualmente, o governo e a própria sociedade abordam uma educação na perspectiva da inclusão, ou seja, todos têm direito ao mesmo espaço escolar, independentemente de serem com ou sem deficiências, conforme descreve o artigo 58 da Lei de Diretrizes e Bases.

A educação para pessoa com deficiência passou a se consolidar com a criação dos institutos, conhecidos atualmente como Benjamim Constant e Instituto Nacional de Educação dos Surdos (INES), pois foi através desses que o olhar para essa clientela iniciou seu foco educativo, mesmo sendo voltado somente para as pessoas cegas e surdas.

Mas, que público é esse? Qual a definição para pessoa com deficiência? o Decreto 3.298/1999, que regulamenta a Lei 7.853/1989 sobre a Política Nacional para a integração das pessoas com deficiência, em seu Art. 3º, define os termos deficiência, deficiência permanente e incapacidade da seguinte forma:

- I) **Deficiência:** toda perda ou anormalidade de uma estrutura ou função psicológica, fisiológica ou anatômica que gere incapacidade para o desempenho de atividade, dentro do padrão considerado normal para o ser humano;
- II) **Deficiência permanente:** aquela que ocorreu ou se estabilizou durante um período de tempo suficiente para não permitir recuperação ou ter probabilidade de que se altere, apesar de novos tratamentos;
- III) **incapacidade:** uma redução efetiva e acentuada da capacidade de integração social, com necessidade de equipamentos, adaptações, meios ou recursos especiais para que a pessoa portadora de deficiência possa receber ou transmitir informações necessárias ao seu bem-estar pessoal e ao desempenho de função ou atividade a ser exercida (BRASIL, 1999).

E ainda:

A Convenção nº 159 da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da readaptação profissional e emprego de pessoas com deficiência, ratificada pelo Brasil, conceitua pessoa com deficiência, para efeitos desse tratado, “toda pessoa cujas perspectivas de conseguir e manter um emprego conveniente e de progredir profissionalmente são sensivelmente reduzidas em virtude de uma deficiência física (aqui incluída as deficiências sensoriais) ou mental devidamente reconhecida”. A Resolução nº 48/96, da Organização das Nações Unidas, que aprova as Normas Uniformes sobre a Igualdade de Oportunidades para Pessoas Portadoras de Deficiência, em seu art. 17, considera como deficiência “a perda ou limitação de oportunidades de participar da vida comunitária em condições de igualdade com as demais pessoas”. (Brasil, 2007, p.26 a 27)

O Decreto nº 3.956/01 aplica uma definição mais ampla de deficiência: “restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social”. (Brasil, 2007, p.26 a 27)

Seja uma “perda”, “anormalidade”, “restrição”, “redução” ou “limitação” de caráter físico, sensorial, intelectual, sabe-se que, independentemente de qualquer fato, feita as adaptações, todos aprenderão e serão indivíduos atuantes e produtivos.

Essa perspectiva da educação especial atuar com foco inclusivo é que tem demonstrado avanços na educação regular e profissional. Esta, na maioria dos países, tem seguido um padrão de evolução, e está passando por um período de renovação no que se refere à educação inclusiva de pessoas com deficiências, sejam estas física, auditiva, visual ou mental/intelectual. Observa-se que tem sido um grande desafio promover a inclusão na sociedade e oferecer equidade de condições para esse segmento populacional.

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

Profissionalização e inclusão no mercado de trabalho

O processo de inclusão social das pessoas com deficiências por meio da educação e do trabalho constitui grande fator social e econômico, oportunizando o direito ao trabalho, que é de suma importância para o crescimento intelectual e moral do ser humano. Garantir e manter uma sociedade inclusiva com todos os direitos preservados às pessoas com deficiências é dever de todos.

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

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

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

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

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

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

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

A Lei de cotas para pessoa com deficiência n.º 8213/1991 tem papel preponderante no acesso ao trabalho formal. Ela dispõe sobre os planos de benefícios da previdência social, colocando as empresas com o compromisso legal e social de incluir pessoas com deficiências em seus quadros de funcionários, de acordo com o número de empregados. Estipula, em seu artigo 93, uma cota de no mínimo 2% e no máximo 5%, sob pena de multa o não cumprimento desses percentuais, propondo da seguinte forma: de 101 a 200 pessoas - 2%; de 201 a 500 pessoas - 3%; de 501 a 1000 pessoas - 4%; mais de 1000 pessoas - 5%.

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

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

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

Programa SENAI de ações inclusivas

Formar pessoas é sempre desafiante, e, quando essas pessoas possuem características particulares específicas, o desafio é ainda maior. Pensando nesse público específico o SENAI criou um programa voltado para atender a essa clientela, o PSAI - Programa SENAI de Ações Inclusivas, que foi o balizador desse estudo. Historicamente, o SENAI, sempre procurou oferecer em suas escolas distribuídas pelo país atendimento ao público vulnerável, seja através de convênios com organizações governamentais ou não governamentais, seja pela sua missão em levar educação profissional a todo cidadão (MANICA; CALIMAN, 2012). Idealizado para a população que fica à margem da sociedade e para suprir o papel de desenvolvimento sustentável e responsabilidade social fomentando o crescimento da indústria, esse programa engloba as políticas públicas na esfera da assistência social, no âmbito da Lei Orgânica de Assistência Social (LOAS), da Política Nacional de Assistência Social - PNAS e Sistema Único de Assistência Social - SUAS.

Esse programa é desenvolvido desde 1999, através da Unidade de Educação Profissional (UNIEP), fazendo parte do plano estratégico da instituição, estabelecendo um amplo atendimento a deficientes físicos, intelectuais, auditivos, visuais e múltiplos, bem como superdotados (altas habilidades) nas unidades operacionais dos seus vinte e sete Departamentos Regionais. Além de atender ao contingente de pessoas com deficiências, promove o acesso aos cursos do SENAI para mulheres, negros e indígenas e a requalificação profissional de pessoas idosas, conforme Quadro 1 - Vertentes do Programa SENAI de Ações Inclusivas.

Quadro 1 – Vertentes do Programa SENAI de Ações Inclusivas

Gênero	Promover ações de inclusão profissional para mulheres e homens, independente de sua identidade de gênero, em cursos profissionais com demanda de mercado e que possa alavancar a formação continuada e o acesso a bens e recursos.
Etnia/Raça	Convivência do sujeito em suas comunidades de origem, com sustentabilidade, dignidade e valorização da sua cultura, especialmente aqueles que residem em comunidades quilombolas ou aldeias e que recebem capacitação em sua comunidade de origem.

Fonte: SENAI, 2016, p. 5, 24, 32, 36

Maturidade/ Idosos	Promover a inclusão dos trabalhadores acima de 45 anos, por meio da Educação Profissional, em consonância com as recomendações Internacionais sobre envelhecimento, ao que estabelece o Estatuto do Idoso (Lei 10.741/2003), atendendo assim um público que saiu do mercado de trabalho precocemente e deseja retornar.
Pessoa com deficiência	Sensibilizar as equipes técnicas, pedagógicas e empresas do setor industrial quanto à compreensão do processo de qualificação profissional e encaminhamento ao mercado de trabalho das pessoas com algum tipo de deficiência (pessoas em fase de habilitação e trabalhadores em fase de reabilitação). Oferecer uma escola inclusiva em contextos da Educação Profissional, promovendo a acessibilidade comunicacional, programática, metodológica, arquitetônica e atitudinal, visando o acesso, permanência e êxito no mundo e mercado de trabalho, tornando-as, pessoalmente, geradoras de funcionalidade profissional, desenvolvendo suas potencialidades e tornando-se economicamente independentes.

É importante esclarecer que o PSAI nasceu para oferecer qualificação para as pessoas com deficiências trabalharem na indústria, e assim, oferecer ao empresário o cumprimento da lei que estabelece cotas para deficientes nas empresas, além de oferecer a essa clientela qualificada chances de inclusão e ascensão no mercado de trabalho.

Promover, orientar e monitorar ações de educação profissional para pessoas com deficiências e em condições vulneráveis tem sido o maior lema desse programa, que, além da profissionalização, tem conseguido promover a inclusão de seus alunos com deficiências no mercado de trabalho em diversas áreas industriais, conforme veremos na pesquisa que traçaremos neste trabalho no último capítulo. Esse programa impulsiona a indústria a descobrir muitos talentos entre as pessoas com deficiências. Nacionalmente, em 2014, o Programa SENAI de Ações Inclusivas, na vertente Pessoas com Deficiências, atendeu 23.502 e, em 2015, foram 26.690 pessoas. Ao longo de 2015, capacitou 2.592 docentes em libras, informática para cegos, audiodescrição³ e na metodologia de adequação de cursos para a inclusão de pessoas com deficiências. Vem trabalhando para adaptar-se ao novo Estatuto das Pessoas com Deficiência, instituído em julho de 2015 pela Lei n.º 13.146. Sete

³ Audiodescrição é um recurso que faz a narração em um segundo canal de áudio explicando as imagens que estão aparecendo na tela da TV. Ajuda pessoas com deficiência visual a compreender melhor a programação. A medida beneficia diretamente 16 milhões de deficientes visuais do País. O recurso está disponível nas emissoras que já trabalham com o sinal digital. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/infraestrutura/2013/10/saiba-como-ter-acesso-a-audiodescricao-na-sua-televisao>>. Acesso em: 28 de out. 2016.

novos cursos foram adequados para atuação na inclusão em deficiência auditiva, física e intelectual, e 64 livros didáticos acessíveis foram produzidos (CNI, 2015, p. 71).

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

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

Desenvolvimento Sustentável					
<ul style="list-style-type: none"> • Sociedade • Trabalhadores • Empresários • Governo 	Crescimento Econômico	Mais Emprego e Renda	Elevação da Qualidade de Vida	Diminuição das Desigualdades Regionais e Sociais	Expansão dos Negócios com Geração de Valor

Fonte: Confederação Nacional da Indústria - CNI , p.20, 2005.

Os objetivos (Quadro 1) são indicadores que nortearão o progresso do programa PSAI em todo o Brasil, de forma que, a qualidade de vida pessoal e profissional das pessoas com deficiências em nosso país melhore substancialmente.

“A educação é e será a base para todo o desenvolvimento industrial” (CNI, p.25, 2013), e é nesse espírito que a educação profissional inclusiva pretende trabalhar junto às indústrias para oferecer a melhor mão de obra para suas necessidades e cumprimento da lei do emprego às pessoas com deficiências.

Formação docente para a inclusão

Qualificar o corpo docente e técnico do SENAI é uma das principais preocupações da instituição, de forma que o atendimento da clientela seja prontamente atendido com

excelência de qualidade e de forma continuada. O SENAI do Rio Grande do Sul endossa a metodologia aplicada às pessoas com deficiência no programa PSAI⁴.

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

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

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

Os docentes do SENAI são habilitados através de capacitações para incluir, nos cursos de qualquer natureza, alunos com deficiências. Sabe-se do quanto essas pessoas têm habilidades que podem e devem ser direcionadas em favor da indústria, portanto, qualificar nosso corpo docente para recebê-las é uma tarefa impulsionada pela certeza de que a indústria pode descobrir novos talentos entre as pessoas com deficiências. Verificar a competência profissional do corpo discente e docente é fundamental para uma capacitação condizente com a proposta de ensino. De acordo com a Metodologia SENAI de Educação Profissional (SENAI, 2013), competência profissional é a mobilização de conheci-

⁴ Metodologia do Programa SENAI de Ações Inclusivas - PSAI. Disponível em: <<http://www.senairs.org.br/pt-br/programas/programa-senai-de-acoes-inclusivas-vertente-pessoas-com-deficiencias>>. Acesso em: 28 de jan. 2017.

mentos, habilidades e atitudes necessárias ao desempenho de funções e atividades típicas de uma ocupação, segundo padrões de qualidade e produtividade requeridos pela natureza do trabalho (SENAI, 2013, p. 39).

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

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

A profissionalização de uma turma mais que especial

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

A escolha do Centro de Formação Profissional Antônio Urbano de Almeida, entre os vários outros que o SENAI possui, deveu-se ao fato deste estar atendendo a uma solicitação da Companhia Siderúrgica do Pecém para cumprimento da cota do Ministério do Trabalho. São “turmas fechadas” ou “especiais”, compondo somente pessoas com deficiência.

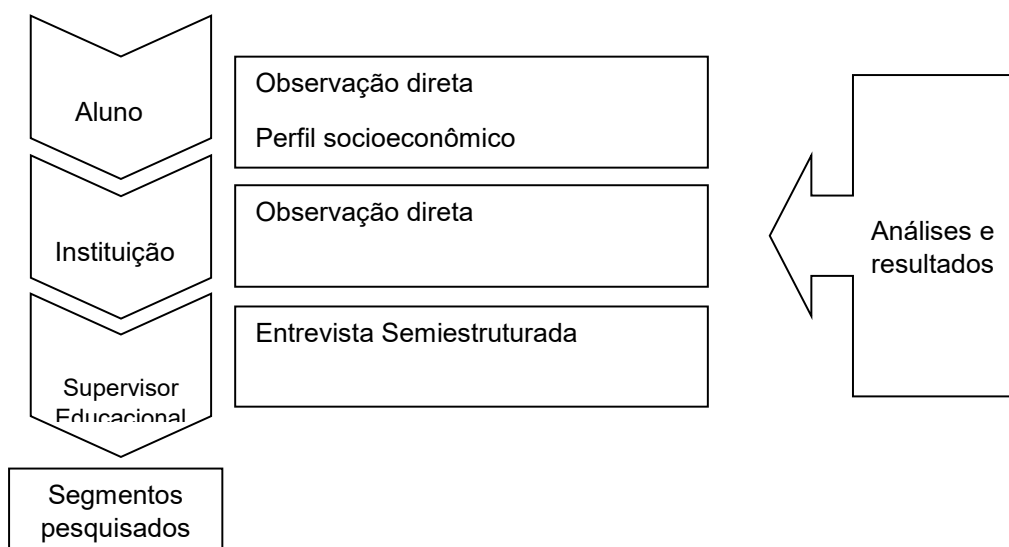
São quatro turmas no total, na modalidade de Qualificação Básica, Aprendizagem Industrial, dos cursos Assistente Administrativo e Mecânico de Máquinas Industriais, sendo três turmas de Assistente Administrativo e uma turma no Mecânico de Máquinas Industriais. A maioria dos alunos possui deficiência física, sem impedimento para o desempenho das funções correlatas dessas áreas.

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

A metodologia empregada teve como natureza uma pesquisa aplicada por “gerar conhecimentos para uma aplicação prática”, exploratória por “proporcionar maior familiaridade com o problema”, descritiva por “descrever fatos e fenômenos de determinada realidade” (GERHARDT; SILVEIRA, 2009, p. 35), com foco nos objetivos da pesquisa, concretizando o conhecimento científico, que Santos (2008) observa dizendo: “Com base nestes pressupostos o conhecimento científico avança pela observação descomprometida e livre, sistemática e tanto quanto possível rigorosa dos fenômenos naturais” (Santos, 2008, p. 25).

O trabalho de campo seguiu uma sequência de momentos, descritos na Figura 1- Sequência da pesquisa.

Figura 1 – Sequência da pesquisa



Fonte: Elaborada pela autora.

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

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

A tabulação obedeceu à apresentação das respostas obtidas através de análise e confrontação com as ideias bibliográficas e análise final, sem identificação real dos sujeitos e autorizada pelos mesmos.

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

Mas, o que é ser aprendiz? E aprendizagem?

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

A Constituição Federal atribui legalidade ao trabalho de jovens maiores de 14 anos e menores de 18 anos somente sob Contrato de Aprendizagem⁵, regulamentado pela Consolidação das Leis do Trabalho - CLT. A Lei da Aprendizagem foi concebida para jovens com

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

e sem deficiência e é regulamentada pelo Decreto 5.598 de 1º de dezembro de 2005, “que com as diretrizes curriculares estabelecidas na Portaria do Ministério do Trabalho e Emprego – MTE n.º 615, de 13 de dezembro de 2007”, relata a importância da aprendizagem para a inserção no mercado de trabalho, disponível no manual da aprendizagem do MTE. Ressalta também que é de responsabilidade do MTE fiscalizar o cumprimento dessa lei.

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

Dentro da sequência da pesquisa, o levantamento dos dados socioeconômicos dos sujeitos através de questionário, teve como premissa buscar informações socioeconômicas sobre os participantes, desde – quem são, como vivem, em que participam, que deficiência possuem –, e por isso dividido em três partes: identificação dos sujeitos, situação socioeconômica familiar e situação habitacional e de infraestrutura em que vive os sujeitos pesquisados, com o propósito de apresentar a constituição do perfil socioeconômico das pessoas com deficiências que estão na educação profissional do SENAI-Ceará. Esse questionário mostrou-nos um conjunto das principais características desses sujeitos e pudemos observar que se trata de um grupo bem diferenciado por se tratar de uma turma “especial” com treze sujeitos, todos com deficiências, sendo 84,62% possuíam deficiência física/motora, 7,69% auditiva usando prótese e 7,69% deficiência visual perda parcial, do curso Assistente Administrativo, na modalidade de Qualificação básica – Iniciação Profissional – Aprendizagem Industrial, para a Companhia Siderúrgica do Pecém.

A população da amostra foi composta de 69,23% gênero masculino e 30,77% gênero feminino; 69,23% estão na faixa etária entre 21 a 41 anos; 46,15% são solteiros e 46,16% ficaram o somatório dos casados com os de união estável; 53,85% se autodeclararam de cor branca e 38,46% na cor parda; 84,62% são naturais de Fortaleza, capital do Ceará; 76,92% são residentes em bairros variados de Fortaleza-Ceará; 53,85% tem ensino médio completo, enquanto 38,46% estão cursando Ensino superior, assim, 46,15% estão estudando, mas 53,85% pararam no Ensino Médio; 100% da amostra estão trabalhando sob o contrato de aprendizagem para CSP; 86,67% tem no trabalho formal a origem principal da renda, mas dois deles, além dos rendimentos através do trabalho formal, 13,34% estava recebendo Bolsa Família e Benefício de Prestação Continuada; 76,47% têm a renda familiar de 1 a 2 salários mínimos; 38,46% tem família composta de 3 pessoas e 30,77 com duas

peçoas; 38,89% dos familiares tem ensino médio completo; 46,15% moram em casa própria e 38,46% moram casa alugada; 92,31% tem em suas casas o piso de cerâmica; 100% utilizam ônibus como meio de locomoção diária; 61,54% não faz uso de equipamento auxiliar e 38,46% precisam de equipamento auxiliar do tipo muletas, prótese auditiva, órteses; 69,23% não participam do conselho municipal dos direitos das pessoas com deficiências e 30,77% participam.

Nas questões relacionadas à qualidade e satisfação da formação e instituição, todos os participantes responderam estarem satisfeito com a qualidade da formação recebida e que a instituição facilitadora do curso tem grande respaldo junto ao mercado de trabalho.

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

Garantir a qualidade de cursos ofertados a mais de sete décadas, dentro de parâmetros políticos vigentes, requer aprimoramento contínuo. Pensando assim, o SENAI implantou o Sistema de Avaliação de Educação Profissional e Tecnológica (SAEP)⁶, que teve início em 2009. Essa foi uma forma de verificar, além da “[...] qualidade do ensino, se os cursos estão atendendo as expectativas dos alunos, da indústria e da sociedade” (SENAI, 2012, p.5).

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

O SENAI não é uma instituição 100% qualitativa, mesmo porque ainda não existe essa prerrogativa na sociedade nos locais de acesso público. A sociedade como um todo precisa ser revisitada, principalmente por projetos de acessibilidade urbana nas ruas, calçadas, transporte, lazer e nas partes internas dos estabelecimentos, pois estamos caminhando para nos tornarmos um país de idosos, precisamos nos preparar urgentemente. Com um

⁶ A proposta do SAEP é avaliar o desempenho do estudante e suas competências previstas nos perfis profissionais nacionais dos cursos. Em outras palavras, o objetivo é investigar, através da avaliação dos estudantes concluintes, o grau de desenvolvimento das capacidades básicas, técnicas e de gestão, além de aferir o alcance das competências necessárias ao desempenho da ocupação do estudante/profissional egresso, conforme preconiza a Metodologia SENAI de Educação Profissional. (SENAI, 2012, p.5)

papel preponderante na sociedade, mas no tocante à receber pessoas com deficiências, o SENAI ainda tem muitos aspectos a serem implementados e/ou melhorados, como no caso citado por um dos sujeitos da pesquisa acerca das barreiras físicas existentes na instituição. O que é verdade.

Quanto à estrutura no SENAI, foi adaptado um número de salas que comportasse o contingente em treinamento, laboratórios, oficina, biblioteca para atender a essa clientela. A acessibilidade ainda não está em todas as estruturas físicas da escola e há um grande caminho a ser trilhado.

Quanto ao quantitativo de matrículas ocorridas nos anos 2014 foram 23.502, que corresponde a 47% e em 2015 foram 26.690, equivale a 53%. Na região Nordeste foi 2.767 e no Ceará foram 342 matrículas.

A deficiência que mais recebeu atendimento educacional no biênio consecutivos foi a física (27,44%), seguida da auditiva (20,54%), visual (15,52%) e intelectual (14,27%).

Seja no Brasil, Nordeste, Ceará a deficiência mais atendida pelo SENAI foi a física. No Ceará, os cursos onde essa formação ocorreu foram os das modalidades Aprendizagem Industrial, Qualificação Profissional e Habilitação Técnica, sendo a maior parte nos cursos de Aprendizagem Industrial. Os cursos com maiores contingentes foram Confeccionador de Calçados, Assistente Administrativo, Mecânico de Máquinas Industriais, todos na modalidade Aprendizagem Industrial.

Nos anos de 2014 e 2015, as empresas que mais qualificaram pessoas com deficiências através do SENA-CE foram as dos segmentos de calçados, têxtil, siderurgia, alimentícia, metal mecânica, bebidas.

No Ceará, as empresas de calçados tiveram uma participação bem acima da média na formação de pessoas com deficiência, através dos cursos de Aprendizagem Industrial – Confeccionador de Calçados. A Paquetá Calçados S.A foi uma das empresas no estado que formou em 2015 cerca de 60 pessoas com deficiências, em sua maioria deficiência física, seguidos da deficiência visual, auditiva e intelectual.

Considerações Finais

Das questões tratadas nesse estudo sobre a profissionalização para as pessoas com deficiências foi constatado que fazer qualificação para esse público, de maneira eficaz, perpassa toda a estrutura social, laboral, cognitiva e legislativa. A construção de escolas, empresas, sociedades requer muito mais que criação de leis. Aparato legal para as pessoas com deficiências vem sendo constituído, principalmente ao longo dessas últimas décadas,

mas se não houver fiscalização no cumprimento delas, tudo continuará como se lei alguma existisse, o que é uma vergonha para um país em desenvolvimento, que hoje possui cerca de 46 milhões de pessoas com deficiências tendo que ficar à margem pelo não cumprimento de um direito conquistado e amparado legalmente.

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

Nesse contexto, a oferta de qualificação profissional através do PSAI para as pessoas com deficiências pelo SENAI-CE nos anos 2014 e 2015 analisada neste estudo poderia ter sido maior, se houvesse mais divulgação do programa e melhorias na acessibilidade estrutural da instituição. Houve contentamento dos sujeitos pesquisados em relação à satisfação e a qualidade da formação recebida.

Constatou-se que o Programa SENAI de Ações Inclusivas poderá se transformar em um grande indutor da qualificação profissional para as pessoas com deficiência da instituição estudada, desde que colocado em prática os princípios instituídos no próprio programa e feito uma boa divulgação junto às empresas que precisam cumprir a cota de deficiência.

Visto que, as oportunidades de profissionalização para as pessoas com deficiências perpassam a dimensão cidadã e humana.

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

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

Referências

AUDIODESCRIÇÃO. Disponível em: <<http://www.brasil.gov.br/infraestrutura/2013/10/saiba-como-ter-acesso-a-audiodescricao-na-sua-televisao>>. Acesso em: 28 fev. 2017.

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

_____. Decreto Lei n.º 4.073, de 30 de janeiro de 1942. Lei Orgânica do Ensino Industrial. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília,DF, 30 jan.1942. Seção 1, p.4.Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del4073.htm>. Acesso em: 20 fev. 2017.

_____. Decreto Lei n.º 9.613 de 20 de agosto de 1946. Lei Orgânica do Ensino Agrícola. **Diário Oficial [da] República Federativa do Brasil**. Brasília,DF, 21 ago.1946. Seção 1, p.2. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del9613.htm>. Acesso em: 20 fev. 2017.

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

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

_____. INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Censo Demográfico, 2000**. Brasília: IBGE,2000. Disponível em: <<http://www.ibge.gov.br/home/estatistica/populacao/censo2000/default.shtm>>. Acesso em: 10 jan. 2017.

_____. Ministério do Planejamento, Orçamento e Gestão. Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Contagem Populacional – Pessoa com Deficiência**. Disponível em <<http://www.ibge.gov.br/censo/>>. Acesso em 12 de jan. 2017.

_____. Ministério da educação. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, **LDB 9.394**, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e base da educação nacional – LDB. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10 jan. 2017.

_____. **Lei nº 8.213**, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os **Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências**. Brasília, DF: Senado Federal, 1991.

_____. **Parecer 16/99**, de 05 de outubro de 1999. Documento, Brasília, n. 457, p. 3-73, out. 1999. **Fixa as Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico**. 1999a. Disponível em: <www.planalto.gov.br>. Acesso em: 10 jan. 2017.

_____. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva**. Brasília, 2008.

_____. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira. **Artigos 58 e 59**. Educação Especial. Disponível em <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/lei9394_ldbn2.pdf>. Acesso em: 10 jan. 2017.

_____. Lei de Diretrizes e Bases da Educação. **Artigo 58**. Disponível em <http://www.ufcg.edu.br/prt_ufcg/ce2016/Lei%209394.pdf>. Acesso em: 12 de out. 2016.

_____. **Lei 7.853/1989**. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L7853.htm>. Acesso em: 10 de jun. 2016.

_____. Decreto Lei n.º 4.073, de 30 de janeiro de 1942. **Lei Orgânica do Ensino Industrial**. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del4073.htm>. Acesso em 20 de out. 2016.

_____. Decreto Lei n.º 9.613 de 20 de agosto de 1946. **Lei Orgânica do Ensino Agrícola**. Disponível em <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto-lei/1937-1946/Del9613.htm>. Acesso em: 20 de out. 2016.

_____. **Parecer CNE/CEB nº 16/99**. Trata das Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional de Nível Técnico.

_____. **Estatuto da pessoa com deficiência**. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2015. 65 p.

_____. Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência: **Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**: decreto legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008; decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. 4ª ed., rev. e atual. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2011.

_____. **Decreto nº 3.956/2001**. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Disponível em: <https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm>. Acesso em: 14 out. 2016.

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

Confederação Nacional da Indústria. **Relatório de sustentabilidade**. Brasília: CNI, 2015.

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

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

_____. **Mapa Estratégico da Indústria**: 2007-2015. Brasília: CNI/DIREX, 2005.

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

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

LEGISLAÇÃO. **Dicionário Priberam**. Disponível em <http://www.priberam.pt>. Acesso em: 09 de out. 2016.

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

MANICA, Loni Elisete; CALIMAN; Geraldo. Educação profissional de adultos com deficiência e perfil do professor. **Revista Diálogos**: pesquisa em extensão universitária. IV Congresso Internacional de Pedagogia Social: domínio epistemológico. Brasília, v.18, n.1, dez, 2012.

MANTOAN, Maria Teresa Eglér. **O que é? Por quê? Como fazer?** São Paulo: Summus Editorial, 2015.

METODOLOGIA DO PROGRAMA SENAI DE AÇÕES INCLUSIVAS - **PSAI**. Disponível em: <<http://www.senairs.org.br/pt-br/programas/programa-senai-de-acoes-inclusivas-vertente-pessoas-com-deficiencias>>. Acesso em: 28 de jan. 2017.

OLIVEIRA, Siana do Carmo de. **Educação profissional para pessoas com deficiência inte-**

lectual: onde estão as políticas públicas? Disponível em: <<http://www.diaadiaeducacao.pr.gov.br/portals/pde/arquivos/1070-4.pdf>>. Acesso em: 16 dez. 2016.

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

PROFISSIONALIZAÇÃO. **Dicionário Priberam.** Disponível em: <<http://www.priberam.pt>>. Acesso em: 28 set. 2016.

Programa SENAI de Ações Inclusivas – Vertente Pessoas com Deficiência (**PSAI**). Disponível em: <<http://www.senairs.org.br/pt-br/programas/programa-senai-de-acoes-inclusivas-vertente-pessoas-com-deficiencia>>. Acesso em: 28 out. 2016.

RAMOS, Viviane Silva. **Desenvolvimento local e território:** uma reflexão sobre o papel dos Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia. Orientação: Gabriel de Araújo Santos, 2011. Disponível em: <<http://cursos.ufrrj.br/posgraduacao/ppgea/files/2015/08/Viviane-Silva-Ramos.pdf>>. Acesso em: 16 dez. 2016.

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

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

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

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

SENAI. **Departamento Nacional. Guia de avaliação e certificação educacional adequado para pessoa com deficiência.** Brasília: SENAI, 2016.

_____. **Programa de ações inclusivas.** Disponível em: < <http://www.senai.br/psai/>>. Acesso em: 14 set. 2016.

_____. **Portal da Indústria.** Disponível em <<http://www.portaldaindustria.com.br/>>. Acesso em: ago./set./out./2016.

_____. **Missão e Visão SENAI.** Disponível em: <www.portaldaindustria.com.br>. Acesso em: 15 out. 2016.

_____. **História do SENAI.** Disponível em: <<http://www.portaldaindustria.com.br/senai/institucional>>. Acesso em: 29 ago. 2016.

_____. Departamento Nacional. **PSAI – Programa de Ações Inclusivas.** Relatório de ações. Brasília, 2013.

_____. Departamento Nacional. **Metodologia SENAI de Educação Profissional.** Brasília: SENAI/DN, 2013.

_____. Departamento Nacional. **Ações do SENAI para o desenvolvimento sustentável.** Brasília: SENAI/DN, 2012.

_____. Departamento Nacional. **Inclusão na Educação Profissional no SENAI.** Brasília: SENAI/DN, 2011. 185p.

_____. Departamento Nacional. **Ações Inclusivas.** Brasília: SENAI-DN, 2008.

_____. Departamento Nacional. **Manual de Orientações:** definições e aspectos legais.

Brasília: SENAI-DN, 2001.