

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO SUL
ESCOLA DE ADMINISTRAÇÃO
COMISSÃO DE GRADUAÇÃO

Lubianca Neves da Motta

Caminhos para inclusão da pessoa com deficiência:
Estudo de caso no SENAC/RS

Porto Alegre
2008

Lubianca Neves da Motta

**Caminhos para inclusão da pessoa com deficiência:
Estudo de caso no SENAC/RS**

Trabalho de conclusão do curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Orientador: Elaine Di Diego Antunes

Porto Alegre

2008

Lubianca Neves da Motta

**Caminhos para inclusão da pessoa com deficiência:
Estudo de caso no SENAC/RS**

Trabalho de conclusão do curso de graduação apresentado ao Departamento de Ciências Administrativas da Universidade Federal do Rio Grande do Sul, como requisito parcial para a obtenção do grau de Bacharel em Administração.

Conceito final:

Aprovado em de de

BANCA EXAMINADORA:

Prof^a. Dr^a. Valmíria C. Piccinini – UFRGS/EA

Orientadora: Prof^a. Dr^a. Elaine di Diego Antunes – UFRGS/EA

Agradeço a meus pais por todo o apoio em tudo o que faço, por acreditarem em mim e investirem nos meus sonhos. Vocês me acompanham em tudo o que faço, são as janelas da minha alma.

À AIESEC, por sempre desafiar minha visão de mundo e meu papel na sociedade.

Nada há, de fato, que se compare à nova vida que a contemplação de uma terra estranha descortina ao homem afeito à reflexão. Embora eu siga sendo sempre a mesma pessoa, creio ter mudado até os ossos. Vi muitas coisas, e refleti ainda mais: o mundo vai se abrindo mais e mais, e, mesmo aquilo que já sei há muito tempo, somente agora faz-se de fato meu. Que criatura de saber precoce e prática tardia é o homem!

Goethe

RESUMO

Com o advento de legislação específica para garantia da inclusão da pessoa com deficiência, em especial com relação à inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho, muitas iniciativas e projetos estão surgindo em empresas brasileiras. Um dos empecilhos levantados para o avanço de ações é a falta de pessoas capacitadas no mercado de trabalho. Dentro desse contexto buscou-se relatar as ações inclusivas promovidas pelo Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC), tanto externamente, nos serviços oferecidos quanto internamente, na contratação desse profissional. A metodologia utilizada foi a do estudo de caso, tendo sido entrevistados sete funcionários e coletados sete questionários junto a pessoas com deficiência auditiva que estudam atualmente no SENAC. Este trabalho descreveu as iniciativas de inclusão na organização e a percepção dos deficientes sobre sua própria inclusão no mercado de trabalho.

Palavras-chave: pessoas com deficiência, inclusão no mercado de trabalho, educação profissional; SENAC.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Quadro 1: Síntese das principais concepções de deficiência.....	17
Figura 1: Questões do Censo referentes à deficiência.....	24
Figura 2: Distribuição de matrículas na rede de ensino especial.....	28

LISTA DE TABELAS

Tabela 1: Distribuição de deficientes por tipo de deficiência no Brasil.....	24
Tabela 2: Participação e taxa de pessoas com deficiência segundo as características dos trabalhadores formais.....	25
Tabela 3: Pessoas com deficiência que freqüentam escola ou creche.....	27
Tabela 4: Caracterização das pessoas com deficiência.....	43

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

ABNT – Associação Brasileira de Normas Técnicas

ACADEF - Associação Canoense de Deficientes Físicos

Capes - Coordenação de Aperfeiçoamento de Pessoal de Nível Superior

CEB - Câmara de Educação Básica

CIF - Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde

CNE - Conselho Nacional Educação

DN – Departamento Nacional do SENAC/RS

DR - Departamento Regional do SENAC/RS

DRT - Delegacia Regional do Trabalho

EDC - Emprego doméstico computadorizado

FACAD – Faculdade de Administração SENAC/RS

FADERS - Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para Pessoas com Deficiência no Rio Grande do Sul

FATEC - Faculdade de Tecnologia SENAC/RS

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

INSS – Instituto Nacional de Seguridade Social

LDB - Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

LIBRAS – Língua Brasileira de Sinais

LOAS – Lei Orgânica de Assistência Social

MBA - Master in Business Administration

MEC – Ministério da Educação

MTE - Ministério do Trabalho e Emprego

NBR – Norma Brasileira/ABNT

NEP - Núcleo de Educação Profissional do SENAC/RS

NPPD - Pessoas sem deficiência

NPPI - Pessoas sem percepção de incapacidade

NR – Norma Regulamentadora da ABNT

NRH - Núcleo de Recursos Humanos do SENAC/RS

OEA - Organização dos Estados Americanos

OIT - Organização Internacional do Trabalho

OMS - Organização Mundial de Saúde

ONG – Organização não-governamental

PPD – Pessoa portadora de deficiência

PPI - Pessoas com percepção de incapacidade

QI – Quociente intelectual

RAIS - Relação Anual de Informações Sociais

RH – Recursos Humanos

SENAC/RS - Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial/Rio Grande do Sul

SESC – Serviço Social do Comércio

SUMÁRIO

1.	INTRODUÇÃO	13
2.	DEFINIÇÃO DO PROBLEMA	16
3.	OBJETIVOS	18
3.1.	Objetivo Geral.....	18
3.2.	Objetivos Específicos	18
4.	REVISÃO TEÓRICA	19
4.1.	Concepções da Deficiência ao Longo da História	19
4.2.	Definições de Deficiência.....	22
4.3.	Pessoas com deficiência física.....	24
4.4.	Pessoas com deficiência sensorial	24
4.5.	Pessoas com deficiência mental.....	26
4.6.	Deficiência no Brasil em Números	27
4.7.	Inclusão Social e Profissional	32
4.8.	Educação Especial Inclusiva.....	36
4.9.	Educação Profissional.....	39
5.	PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS	42
5.1.	Delineamento da Pesquisa	42
5.2.	Objeto de Estudo: SENAC/RS	43
5.3.	Técnicas de Coleta	46
5.4.	Técnica de Análise.....	50
5.5.	Limitações Metodológicas	50

6.	RESULTADOS DO ESTUDO.....	52
6.1.	O SENAC e a pessoa com deficiência.....	52
6.1.1.	Projeto Deficiência e Competência.....	53
6.1.2.	Projeto Diferente faz a Diferença	55
6.2.	Peculiaridades da educação para pessoas com deficiência auditiva	57
6.3.	A inclusão educacional e profissional sob a ótica do indivíduo com deficiência	58
6.4.	Fatores contextuais à inclusão da pessoa com deficiência.....	59
6.5.	Empecilhos para o desenvolvimento da estratégia	60
7.	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	63
8.	REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS	66
	Anexo A – Roteiro de entrevistas para professores e coordenadores pedagógicos	70
	Anexo B – Questionário para a turma de alunos com deficiência auditiva	71
	Apêndice A - Tabela profissões e deficiências.....	74

1. INTRODUÇÃO

A nova realidade mercadológica é a da fragmentação da cadeia produtiva para além do limite de Estados. Isto provoca uma profunda alteração nos padrões de produção, sistemas de gestão e na forma de utilização da mão-de-obra no mundo atual, afetando a distribuição e a qualidade dos empregos ofertados. (DUPAS, 2000) A título de exemplo, Giddens (1996¹ apud DUPAS, 2000) informa que, nos Estados Unidos, um homem que se aposentasse em 1935 com 65 anos, contava com mais de 40 trabalhadores contribuindo para sua pensão. Em 1950 essa proporção havia diminuído para 17 contribuintes por aposentado. Em 1990, esta proporção estava em 3,4.

Conforme afirma Melo Neto e Froes (2001), à medida que a lógica racional e econômica da globalização se sobrepõe aos valores mais substantivos, formadores da nacionalidade e desenvolvimento social, o foco das ações sociais migra do Estado e da sociedade para as estruturas de poder geridas pelas empresas transnacionais e multinacionais.

Em paralelo a esta realidade de transfiguração do significado do trabalho, vê-se cada vez mais a projeção do discurso da responsabilidade social corporativa como diferencial corporativo, via contratações de pessoas com faixas etárias, gêneros, raças e etnias distintos e pessoas com deficiência. É notório que o meio corporativo ainda não retrata a sociedade brasileira no que tange segmentos da população como negros, mulheres (quanto mais se aproxima do topo da hierarquia) e pessoas deficientes.

Os resultados de tanta exposição midiática de temas relacionados à responsabilidade social já são perceptíveis na mudança do comportamento do consumidor brasileiro: pesquisa Percepção dos Consumidores Brasileiros sobre a Responsabilidade Social das Empresas², aponta que 46% dos pesquisados, ao serem perguntados sobre qual atitude de uma empresa que os estimularia a comprar mais produtos e a recomendar a seus amigos, responderam: “A empresa que contrata deficientes físicos”.

¹ GIDDENS, Anthony. Para além da esquerda e da direita. São Paulo: Unesp, 1996.

² Realizada em 2000 pelo Instituto Ethos, jornal Valor Econômico e Instituto Indicator. Disponível em: Silva, 2000.

A legislação brasileira evoluiu muito na defesa dos direitos da pessoa portadora de deficiência: a Lei 8.213/91, Art. 93, define que no quadro de pessoal de empresas com 100 ou mais empregados deve constar um percentual de deficientes: 2% para empresas com até 200 empregados; 3% de 201 a 500 empregados; 4% de 501 a 1.000 empregados; e por fim 5% para empresas com mais de 1.000 empregados. Esta lei obteve posteriormente regulamentação no Decreto 3298/99.

Cabe ressaltar que não existem multas previstas em lei para o descumprimento das cotas. Segundo Néri, Carvalho e Costilla (2003), a única forma de coerção disponível é a instauração de inquéritos civis pelo Ministério Público do Trabalho, que propõe o cumprimento gradual de vagas através de Termos de Ajustamento de Conduta. Entretanto, caso a empresa se recuse a firmar estes termos, ou se negar a cumprir integralmente a cota, a multa só poderá ser fixada por um juiz através de Ação Civil Pública, que pode ser proposta pelo próprio Ministério. Ainda assim, o crescimento da consciência social e a ação fiscalizadora do Ministério Público amplia o número de empresas que estão de acordo com a legislação. (GIL, 2002)

A concepção que a sociedade tem sobre a deficiência pode influenciar nas relações sociais e, também, orientar as ações planejadas e praticadas em relação ao seu portador, até mesmo com relação à empregabilidade deste. Segundo Omote³ (apud TANAKA, 2005), isso significa dizer que se leva mais em conta a limitação orgânica do quê as potencialidades e necessidades na inserção do trabalhador deficiente.

Por sua vez, muitas empresas que tentam ter em seu quadro pessoas com deficiência relatam que têm dificuldades de preencher o quadro de pessoal por falta de profissionais que preencham as vagas. Quando se aprofunda a análise vemos que um dos grandes impeditivos é a falta de escolaridade e de cursos preparatórios profissionalizantes para esta faixa da população.(DOVAL, 2006; TANAKA, 2005).

De acordo com Martins⁴ (2003 apud ARAUJO e SCHMIDT, 2006), as pessoas com deficiência representam uma minoria na sociedade, o que favoreceu a sua marginalização e

³ OMOTE, Sadao. Algumas tendências (ou modismos?) recentes em Educação Especial e a Revista Brasileira de Educação Especial. Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v.9, n.1, p. 25-38. 2003.

⁴ MARTINS, L.A.R. Inclusão. In: MARQUEZINE, M.C. et al. (Orgs) Inclusão. Londrina: Eduel, 2003, p. 9-14.

exclusão ao longo dos últimos tempos, inclusive do acesso à educação, o que as prejudicou no processo de inserção social e trabalhista.

Segundo dados do censo 2000 do IBGE, 14,5% da população brasileira apresenta algum tipo de deficiência, e 2,5% são pessoas com percepção de incapacidade⁵ contabilizando 24,5 milhões de portadores de deficiência. Néri (2003a), informa que o total de trabalhadores com deficiência representam 2,05% do total de trabalhadores formais; destes, ao analisar dados de 2001 da Relação Anual de Informações Sociais (RAIS) do Ministério do Trabalho e Emprego, 34,45% dos trabalhadores com deficiência tinham de 0 a 4 anos de estudo.

A pesquisa com relação à inclusão social da pessoa com deficiência via profissionalização ainda é muito incipiente. Conforme Sasaki (2006), os materiais disponíveis em língua portuguesa sobre inclusão de pessoas com deficiência ainda são poucos e quase inacessíveis, mesmo para os habituados a pesquisas bibliográficas. Como ressalta Heinski (2004), ainda não há alinhamento entre todos os elementos que compõem essa realidade.

Algumas pessoas com deficiência vencem os obstáculos que a vida lhes impôs. Estudam, se qualificam, prestam concursos e ingressam nos órgãos e nas empresas públicas. O avanço tecnológico, a legislação e a conscientização por parte de alguns empregadores da iniciativa privada também têm permitido o ingresso dessas pessoas nas empresas. Outras, contudo, só conseguem desempenhar alguma função nas oficinas protegidas. Existem aquelas que ainda não conseguem nenhum tipo de trabalho e vivem em eterna dependência das famílias ou das instituições de caridade. Contudo, essa condição não acontece só porque a sociedade ou os empresários não estão dispostos a receber os PPDs. (HEINSKI, 2004, p.3)

A fim de conhecer melhor a temática da inclusão do deficiente no mercado de trabalho, essa pesquisa estudou o papel desempenhado pelo SENAC/RS (Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial), como instituição que oferece capacitação profissional para a comunidade em Porto Alegre, e como está sendo a inclusão de profissionais na organização.

⁵ As definições de deficiência e incapacidade encontram-se no item 5.2 deste trabalho.

2. DEFINIÇÃO DO PROBLEMA

A inclusão de pessoas com deficiência é tema que vem encontrando bastante espaço nos dias de hoje. Diversos dispositivos legais pela inclusão foram e estão sendo criados, e a opinião pública está mais consciente sobre o tema, com a veiculação de campanhas de apoio à causa em diversos espaços de mídia, assim como notícias informativas.

Referente à legislação brasileira que promove a inclusão das pessoas com deficiência cabe ressaltar que ela está inserida em uma série de debates e convenções de organizações internacionais, como a Declaração da Convenção de Guatemala/99, convenção na qual uma série de países constituintes da Organização dos Estados Americanos (OEA) se comprometeram com medidas para melhorar a situação da pessoa com deficiência, tendo em vista a não discriminação; a integração no trabalho; transporte; comunicação; lazer; educação; esporte; acesso à justiça; e aos serviços policiais e de administração; e acessibilidade.

Esta convenção por sua vez se dá em consonância a todo um movimento social pela inclusão, que resultam em normas e declarações internacionais como a Declaração dos Direitos das Pessoas com Deficiência/75, aprovada pela Assembleia Geral das Nações Unidas; a Convenção 159 e a Recomendação 168, de 1983, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), que trata da reabilitação profissional e emprego das pessoas deficientes.

Cabe ressaltar também: a Declaração de Salamanca/94, que trata dos princípios da política e prática em educação especial; a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde/04 (CIF), da Organização Mundial de Saúde (OMS), que apresenta a melhor definição de definição de deficiência ponderando fatores ambientais além da descrição do tipo de deficiência em si. (RIBAS, 2007)

A mídia tem contribuído para a conscientização da sociedade para o tema: canais de televisão como Globo, Cultura, Futura, e Globo News veiculam constantemente notícias, especialmente tratando do tema da acessibilidade. O jornal Correio do Povo também, inclusive recentemente lançando uma campanha institucional pela inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Apesar de todos os esforços e avanços, as dificuldades para a inclusão das pessoas com deficiência ainda é grande, especialmente quando a pessoa com deficiência vem de classes sociais menos abastadas e/ou tem pouco acesso à informação. Uma das principais formas de inclusão social é através do trabalho, que é o enfoque que pretendemos abordar nesse estudo como meio de inclusão.

Hoje em dia é fator fundamental para a inclusão no mercado de trabalho o nível de educação. A escolaridade é hiper-valorizada no contexto social atual, e muitos dos possíveis fracassos no mundo do trabalho são atribuídos à ausência dela. Doval (2006), que fez uma pesquisa na cidade de Porto Alegre, apresenta como um dos maiores problemas que as empresas enfrentam na seleção de pessoas com deficiência a falta de qualificação.

No Brasil, do total de pessoas com deficiência, cerca de 2,7% completaram 8 anos de estudo (o que equivale ao ensino fundamental completo), contra 5,6% da população total. De 9 a 11 anos de estudo, esses percentuais são de 2,9% e 9,4%, respectivamente (CHAGAS, 1998⁶ apud NERI, 2003).

Considerando o exposto acima, nossa pesquisa buscou saber como o SENAC/RS – considerado aqui tanto como instituição educacional profissionalizante quanto como organização empregadora – tem atuado para a inclusão social de pessoas com deficiência via educação profissionalizante. Ou seja, como a capacitação profissionalizante dessa organização está contribuindo para a efetiva empregabilidade desta parcela da população.

Para que esta questão de pesquisa acima referida seja respondida, nos próximos capítulos serão apresentados revisão bibliográfica pertinente, metodologia utilizada, descrição e análise dos dados coletados nas saídas a campo, findando com as conclusões dessa pesquisa.

⁶ CHAGAS, Ana Maria. O portador de deficiência no Brasil. In: Série Estatística Especializada. Brasília, CORDE; IPEA, 1998.

3. OBJETIVOS

3.1. Objetivo Geral

Analisar como a organização SENAC/RS tem contribuído para a empregabilidade da pessoa com deficiência.

3.2. Objetivos Específicos

- Descrever as iniciativas de inclusão de pessoas com deficiência na organização SENAC/RS.
- Identificar, na perspectiva das pessoas com deficiência, possibilidades e impeditivos à capacitação e à inclusão no mercado de trabalho, tendo em vista a educação profissional que o SENAC oferece.
- Verificar resultados, avanços e dificuldades que o SENAC/RS está enfrentando com relação à inclusão da pessoa com deficiência.

4. REVISÃO TEÓRICA

Como arcabouço teórico para esta pesquisa, primeiramente descreveremos as diferentes percepções sobre a pessoa com deficiência ao longo da história. Após mapearmos as definições usadas correntemente para os diversos tipos de deficiência existentes. Em seguida caracterizaremos a população com deficiência brasileira, especialmente no que tange as perspectivas de educação e trabalho.

Por fim trataremos do tema da inclusão social, especialmente inclusão no mercado de trabalho; e da questão da educação especial e inclusiva para as pessoas com deficiência.

4.1. Concepções da Deficiência ao Longo da História

O senso comum predominante é a percepção da pessoa deficiente como doente, designando o papel de desamparado e passivo do paciente a estes, “levando vidas inúteis, como está evidenciado na palavra ainda comum ‘inválido’ (sem valor, em latim)”. (STIL, 1990⁷ apud SASSAKI, 2006) Este modelo médico é um dos grandes responsáveis pela resistência da sociedade à mudança de estrutura e atitudes que promovam a inclusão.

Se, por um lado, o discurso dominante em reabilitação enfatiza a necessidade de se incrementar as capacidades restantes do cliente, por outro lado, a sua análise revela um enfoque no distúrbio, na doença, na deficiência. É o modelo aplicado à reabilitação. Existe o diagnóstico, o tratamento, a “cura”, como se a complexa questão da integração social das pessoas deficientes pudesse ser resolvida por uma operação, uma prótese, ou seja lá o que for. (NALLIN, 1994⁸ apud SASSAKI, 2006)

A percepção que a sociedade tem da pessoa deficiente (e conseqüentemente o tratamento que a pessoa com deficiência recebe) variou muito ao longo do tempo. Como afirma Chicon e

⁷ STIL. Independent living: a Swedish definition. In: RATZKA, Adolf. Tools for power. Estocolmo: Independent Living Committee of Disabled Peoples' International, 1990. p.30.

⁸ NALLIN, Araci. Reabilitação em Instituição: suas razões e procedimentos – análise de representação do discurso. Brasília: Corde, 1994.

Soares (2005⁹, apud LEITE; SILVA, 2006), por volta do século XVIII podia-se observar dois tipos de tratamento dispensado às pessoas com deficiência: o primeiro considerava-os como seres dignos da piedade e da caridade humanas, que deveriam ser protegidos e merecedores de atitudes assistencialistas; o segundo, bem mais radical, pregava que as pessoas com deficiência deveriam ser menosprezadas ou mesmo eliminadas.

Ainda de acordo com os autores, foi somente a partir do século XIX que medidas pedagógicas passaram a serem adotadas com relação às pessoas com deficiência, na busca de se tentar viabilizar o desenvolvimento de algum tipo de atividade escolar. A partir de 1789, vários inventos foram feitos com a intenção de propiciar meios de trabalho e locomoção aos portadores de deficiência, tais como a cadeira de rodas, bengalas, bastões, muletas, coletes, próteses, macas, veículos adaptados, camas móveis e etc.; o Código Braille foi criado por Louis Braille e propiciou a perfeita integração dos deficientes visuais ao mundo da linguagem escrita. (SAVEGNAGO, 2006). A partir de então, foram instituídas escolas especiais que se destinavam ao ensino exclusivo dessas pessoas, principalmente os surdos-mudos e os deficientes visuais que, apesar da condição em que se encontravam, eram capazes de dançar, cantar, tocar instrumentos musicais e que também demonstravam uma memória excepcional. Com a criação desse tipo de escolas percebe-se claramente o início da segregação, em especial no seu processo de escolarização.

Segundo Neves e Rossit (2006) e Plantamutra (apud SEBASTIANY, 1997), à medida que houve a separação conceitual de trabalho manual e trabalho intelectual, com preconceito com relação àquele, o deficiente se afasta deste espaço. Somente com o advento das duas Grandes Guerras Mundiais, e conseqüente crise de econômica e de produção, que começa a se pensar em como inserir os desmembrados pela guerra.

No quadro abaixo é possível verificar a evolução histórica da percepção sobre o portador deficiência, e quais são as conseqüências de cada um dos modelos de percepção.

⁹ CHICON, José Francisco; SOARES, Jane. Compreendendo os conceitos de integração e inclusão. In: Cadernos de pesquisa em Educação – PPGE – UFES – v. 2, n.º 12 (Dez. 1995) – Vitória: UFES, PPGE, 1995.

Quadro 1: Síntese das principais concepções de deficiência

Matriz de interpretação predominante / Contexto histórico de origem e reedição	Ação social decorrente	Possibilidades de inserção da pessoa com deficiência
Subsistência/sobrevivência (Grécia Antiga; período pós 2ª Guerra Mundial; atualidade de forma implícita).	Ações de exclusão ou inclusão social da pessoa com deficiência com vistas a propiciar a manutenção da sociedade.	Integração mediante comprovação de contribuição social efetiva, através do trabalho.
Sociedade Ideal e Função instrumental da pessoa (Período Clássico – séc. VI a.C. ao ano 322 a. C; 2ª Guerra Mundial; atualidade – grupos neonazistas).	Exclusão social.	Ausência de possibilidade de integração.
Espiritual (Idade Média; atualidade).	Segregação/caridade.	Segregação em instituições de caridade separadas da sociedade ou exposição pública sujeita à compaixão.
Normalidade (Idade Moderna; atualidade).	Segregação/integração.	Segregação em instituições hospitalares ou psiquiátricas ou inserção da pessoa com deficiência mediante sua “retificação” e adequação social.
Diversidade (Século XX)	Inclusão das pessoas com deficiência nos diversos espaços sociais.	Inclusão das pessoas com deficiência a partir de suas potencialidades.
Técnica (principalmente a partir de 1990)	Gestão da diversidade como recurso a ser administrado nas organizações de trabalho.	Inclusão no trabalho e maior ou menor adaptação da pessoa com deficiência em função da forma como é gerida a diversidade nas organizações.

Fonte: CARVALHO-FREITAS e MARQUES, 2006, p.5.

Segundo Sasaki (2006), pode-se verificar as fases de evolução dos procedimentos de profissionalização do portador de deficiência adotados pela sociedade:

- Fase de exclusão: negação do trabalho ao portador de deficiência. O trabalho da pessoa com deficiência é visto como forma de exploração e crueldade.
- Fase de segregação: parcerias entre instituições educacionais e empresas, pessoa com deficiência trabalha no seu domicílio ou em oficinas protegidas.

- Fase de integração: pessoa com deficiência é inserida no mercado de trabalho, mas não são feitos ajustes no espaço de trabalho ou na cultura predominante; ou são feitos pequenos ajustes; ou o espaço de trabalho é segregativo.
- Fase de inclusão: é promovida a profissionalização da pessoa com deficiência via instituições especializadas, centros de reabilitação e associações de pessoas deficientes. As modalidades de profissionalização oferecidas vão desde o treinamento para colocação em emprego competitivo até o programa de emprego apoiado, passando por alternativas como o trabalho protegido (oficinas) ou programas de pré-profissionalização. Ou seja, todos os envolvidos fazem adaptações: as instituições de ensino, de seu currículo; as empresas, de seus processos, estrutura e cultura; e a pessoa com deficiência, assumindo a postura de participante crítico e ativo em seu processo de inclusão.

Na sociedade brasileira o que se percebe é a transição do modelo de integração para o de inclusão. Apresentadas as diferentes percepções sobre a deficiência ao longo da história, vejamos a seguir a definição correntemente utilizada.

4.2. Definições de Deficiência

Há discrepâncias na definição que consta na legislação brasileira sobre o que é deficiência, assim como nas descrições dos tipos específicos de deficiência (que serão apresentadas nas próximas sessões). O Decreto 3.298/99 (BRASIL, 1999) apresenta a seguinte conceituação em seu art. 3:

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; e

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.

Para este trabalho será usado o conceito de deficiência presente na Convenção de Salamanca, que por sua vez foi promulgada no Brasil pelo decreto 3.956/01: “(...) 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, causa ou agravada pelo ambiente econômico e social.”

Consideramos que esse conceito está mais próximo de uma definição adequada que o do Decreto 3.298/99, pois não apresenta o conceito de “normalidade” em seu texto, que dá margem para interpretações preconceituosas.

Para este estudo usaremos o termo “pessoa com deficiência”, por ser hoje o considerado mais adequado Ribas (2007). Outra expressão muito comum na literatura, “pessoa portadora de deficiência” (PPD), não será aqui usado em consonância com Veiga-Neto (in LARROSA; SKLIAR, 2001, p.108), que ressalta que a expressão portador de deficiência significa, em outras palavras, “aquele que carrega/conduz algo que não tem”. O termo “portador de necessidade especial”, também bastante comum, não será utilizado por contemplar pessoas que não a deficientes, como os obesos, obsessivos compulsivos, com problemas de atenção e idosos.

As deficiências podem ser classificadas em três grupos: deficiências físicas, sensoriais e mentais. Além dessas classificações existe a pessoa com deficiência múltipla, ou seja, que apresenta mais de um tipo de deficiência.

É importante perceber que a deficiência não pode ser apenas descrita sob um ponto de vista médico, mas tem que se considerar o contexto sociocultural do indivíduo. Há muita diferença entre os diversos tipos de deficiência, o que torna às vezes imprecisa as políticas públicas, que consideram todas as pessoas com deficiência como um grupo homogêneo, não ponderando as diferentes qualidades de limitações e de possibilidades que cada tipo de deficiência tem.

O documento que melhor conceitua os tipos de deficiência é a Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde (CIF), criada pela Organização Mundial da Saúde (OMS), pois inter-relaciona os componentes de funcionalidade e incapacidade com os fatores contextuais (ambiente e fatores pessoais). Apesar disso, não usaremos a classificação da CIF, pois ela não está alinhada com a legislação brasileira, que é a base para a fiscalização, avaliação e controle das empresas que oferecem oportunidades de colocação competitiva para a pessoa com deficiência.

Ao invés, será usado o documento mais recente que revisou as definições de deficiência, o decreto 5.296/04 (Ribas, 2007).

4.3. Pessoas com deficiência física

É todo aquele que possui algum tipo de paralisia ou limitações do aparelho locomotor; amputado; possuidor de má-formação. É a alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções (Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, “a”).¹⁰

As pessoas com deficiência física são as que estão mais sujeitas à ações de acessibilidade para ter sua inclusão social viabilizada, especialmente para o trabalho e educação. (IBDD, 2003).

4.4. Pessoas com deficiência sensorial

Dentro deste grupo se encontram as pessoas com deficiência de ordem visual ou auditiva.

¹⁰ Amputação – perda total ou parcial de um determinado membro ou segmento de membro; Paraplegia – perda total das funções motoras dos membros inferiores; Paraparesia – perda parcial das funções motoras dos membros inferiores; Monoplegia – perda total das funções motoras de um só membro (inferior ou superior); Monoparesia – perda parcial das funções motoras de um só membro (inferior ou superior); Tetraplegia – perda total das funções motoras dos membros inferiores e superiores; Tetraparesia – perda parcial das funções motoras dos membros inferiores e superiores; Triplegia – perda total das funções motoras em três membros; Triparesia – perda parcial das funções motoras em três membros; Hemiplegia – perda total das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo); Hemiparesia – perda parcial das funções motoras de um hemisfério do corpo (direito ou esquerdo); Ostomia – intervenção cirúrgica que cria um ostoma (abertura, ostio) na parede abdominal para adaptação de bolsa de fezes e/ou urina; processo cirúrgico que visa à construção de um caminho alternativo e novo na eliminação de fezes e urina para o exterior do corpo humano (colostomia: ostoma intestinal; urostomia: desvio urinário); Paralisia Cerebral – lesão de uma ou mais áreas do sistema nervoso central, tendo como consequência alterações psicomotoras, podendo ou não causar deficiência mental; Nanismo – deficiência acentuada no crescimento. (A Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007. Disponível em www.mte.gov.br)

São consideradas portadoras de deficiência visual pessoas cuja perda visual, total ou parcial, limita significativamente as atividades que o indivíduo executa. Segundo Brumer et al (2004), os deficientes visuais são preteridos em favor de profissionais com outro tipo de deficiência. De acordo com o Decreto nº 3.298/99 e o Decreto nº 5.296/04, conceitua-se como deficiência visual:

- a. Cegueira – na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica;
- b. Baixa Visão – significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica;
- c. Os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60°;
- d. Ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

Nabais et al (2000) detalha que a visão subnormal é uma perda significativa da visão que não pode ser corrigida por tratamento clínico ou cirúrgico nem por óculos convencionais cegueira total/amaurose pressupõe perda total de visão. Nesse caso a pessoa usa o Sistema Braille como sistema de escrita.

A pessoa com deficiência visual também sofre bastante com a falta de ajustes no espaço urbano de forma a melhorar a acessibilidade, como por exemplo o desnivelamento entre o meio-fio e a calçada (IBDD, 2003)

Já a pessoa com deficiência auditiva é todo indivíduo que possui perda parcial ou total da audição. É a perda bilateral, parcial ou total, de 41 decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz (Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, “b”).

Muitos acham que toda a pessoa surda é surdo-muda. Referente a isso cabe esclarecer que o mutismo do surdo costuma se dever à falta de referência do som. Muitos frequentam sessões de fonoaudiologia para poder se comunicar com os ouvintes. No Brasil a língua materna da pessoa com deficiência auditiva, é a Língua Brasileira dos Sinais, reconhecida pela Lei 10.436/02. A língua Libras contribui para uma característica específica de pessoas com deficiência, pois uma vez que é a língua que um dos principais fatores que une pessoas dentro de uma comunidade, as pessoas com deficiência auditiva constituem uma comunidade nítida dentro do que se convencionou chamar de “grupo de pessoas com deficiência” (RIBAS, 2007).

4.5. Pessoas com deficiência mental

É uma pessoa portadora de distúrbios de aprendizagem e adaptação global. De acordo com a classificação corrente, existem os seguintes graus de deficiência mental: 1. Limítrofe, 2. Leve, 3. Moderada, 4. Severa, 5. Profunda. Segundo Fierro (in COLL, 2004), esse níveis psicométricos são medidos pelo quociente intelectual (QI), que segundo a Organização Mundial de Saúde classifica a deficiência mental em valores de QI abaixo de 70.

De acordo com o Decreto nº 3.298/99, alterado pelo Decreto nº5.296/04, conceitua-se como deficiência mental o funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos 18 anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a. comunicação;
- b. cuidado pessoal;
- c. habilidades sociais;
- d. utilização dos recursos da comunidade;
- e. saúde e segurança;
- f. habilidades acadêmicas;
- g. lazer; e
- h. trabalho. (Decreto nº 5.296/04, art. 5º, §1º, I, “d”)..

Dentro dessa classificação existem diversas formas de demonstração de deficiência mental, como as pessoas com paralisia cerebral, que apresentam algum nível de perda de controle motor; e as pessoas com autismo, que apresentam transtornos de relacionamento, alterações na comunicação e linguagem, e falta de flexibilidade mental e comportamental (COLL, 2004).

Segundo Brumer et. al (2004), é o portador de deficiência mental o que encontra mais dificuldade de colocação no mercado de trabalho. É claro que isto está sujeito ao nível de deficiência apresentada, mas de todo modo as formas mais comuns de colocação acabam sendo via oficina pedagógicas protegidas e/ou abrigadas e cooperativas, que não se constituem modalidades de colocação competitiva no mercado de trabalho, logo não serão abordados neste estudo.

4.6. Deficiência no Brasil em Números

No censo do IBGE de 2000 foram contabilizados 24,5 milhões de brasileiros portadores de deficiência, 14,5% da população total. No Rio Grande do Sul a população deficiente representa 15% da população atual.

Na tabela abaixo é apresentada a distribuição dessa população por tipo de deficiência:

Tabela 1 – Distribuição de deficientes por tipo de deficiência no Brasil

<i>Tipo de deficiência</i>	<i>% absoluta</i>	<i>Nº habitantes (em milhões)</i>	<i>% relativa</i>
Mental	1,24%	2,09	8,55
Física	0,59%	0,99	4,07
Auditiva	2,42%	4,08	16,69
Visual	6,97%	11,77	48,07
Motora (adquirida)	3,32%	5,6	22,90
Totais	14,5%	24,5	100%

Fonte: Censo IBGE (2000)

Apesar de ser um grande progresso no sentido de o Brasil dispor de dados a respeito desse grupo social, cabe ressaltar a pouca validade desses dados, porque a metodologia utilizada não se baseou em critérios nacional (Decreto nº 3.298/99) ou internacionalmente reconhecidos (ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE, 2004). Seguem abaixo as perguntas na figura 1:

Figura 1: Questões do Censo referentes à deficiência

4.10 - TEM ALGUMA DEFICIÊNCIA MENTAL PERMANENTE QUE LIMITE AS SUAS ATIVIDADES HABITUAIS? (Como trabalhar, ir à escola, brincar, etc.)	<input type="checkbox"/> 1 - SIM	<input type="checkbox"/> 2 - NÃO
4.11 - COMO AVALIA A SUA CAPACIDADE DE ENXERGAR? (Se utiliza óculos ou lentes de contato, faça sua avaliação quando os estiver utilizando)	<input type="checkbox"/> 1 - INCAPAZ <input type="checkbox"/> 2 - GRANDE DIFICULDADE PERMANENTE	<input type="checkbox"/> 3 - ALGUMA DIFICULDADE PERMANENTE <input type="checkbox"/> 4 - NENHUMA DIFICULDADE
4.12 - COMO AVALIA A SUA CAPACIDADE DE OUVIR? (Se utiliza aparelho auditivo, faça sua avaliação quando o estiver utilizando)	<input type="checkbox"/> 1 - INCAPAZ <input type="checkbox"/> 2 - GRANDE DIFICULDADE PERMANENTE	<input type="checkbox"/> 3 - ALGUMA DIFICULDADE PERMANENTE <input type="checkbox"/> 4 - NENHUMA DIFICULDADE
4.13 - COMO AVALIA A SUA CAPACIDADE DE CAMINHAR/SUBIR ESCADAS? (Se utiliza prótese, bengala ou aparelho auxiliar, faça sua avaliação quando o estiver utilizando)	<input type="checkbox"/> 1 - INCAPAZ <input type="checkbox"/> 2 - GRANDE DIFICULDADE PERMANENTE	<input type="checkbox"/> 3 - ALGUMA DIFICULDADE PERMANENTE <input type="checkbox"/> 4 - NENHUMA DIFICULDADE
4.14 - TEM ALGUMA DAS SEGUINTE DEFICIÊNCIAS: (Assinale somente uma alternativa, priorizando a ordem apresentada)	<input type="checkbox"/> 1 - PARALISIA PERMANENTE TOTAL <input type="checkbox"/> 2 - PARALISIA PERMANENTE DAS PERNAS <input type="checkbox"/> 3 - PARALISIA PERMANENTE DE UM DOS LADOS DO CORPO	<input type="checkbox"/> 4 - FALTA DE PERNA, BRAÇO, MÃO, PÉ OU DEDO POLEGAR <input type="checkbox"/> 5 - NENHUMA DAS ENUMERADAS



Siga quesito 4.15

Fonte: IBGE (2000).

Como as perguntas para as capacidades de visão, de audição e de deslocamento eram categorizadas em incapacidade, grande dificuldade permanente, alguma dificuldade permanente, e nenhuma dificuldade, foram incorporados ao universo de pessoas com deficiência a população idosa. Isso pode ter sido um dos fatores para o descolamento dos dados deste Censo da literatura.

Desse total de 24,5 milhões de brasileiros com deficiência, 9 milhões estão em idade de trabalhar (GIL, 2002; IBDD, 2003), sendo que 1 milhão (11,1%) exercem alguma atividade remunerada e 200 mil (2,2%) são empregados com registro em Carteira de Trabalho. Já segundo Néri (2003b), a Relação Anual de Informações – RAIS, do Ministério do Trabalho e Emprego mostrou que no ano de 2000, dos 26 milhões de trabalhadores formais ativos, apenas cerca de 537 mil eram pessoas com deficiência, representando desta forma 2,05% do total. Abaixo segue uma tabela com mais informações:

Tabela 2: Participação e taxa de pessoas com deficiência segundo as características dos trabalhadores formais

	Participação de pessoas com deficiência	Tx de Incidência de Deficiências (pessoas com deficiência)
Total	100,00%	2,05%
Sexo		
Homem	65,76%	2,21%
Mulher	34,26%	1,80%
Idade		
De 15 a 25 anos	17,99%	1,81%
De 25 a 45 anos	62,30%	2,03%
De 45 a 60 anos	17,41%	1,84%
Mais de 60 anos	2,03%	2,14%
Anos de estudo		
0 anos	3,25%	3,58%
0 a 4 anos	31,20%	1,92%
4 a 8 anos	17,15%	2,08%
8 a 12 anos	31,18%	1,93%
Mais de 12 anos	17,21%	2,22%
Raça		
Afro	22,50%	2,19%
Não afro	77,50%	2,01%
Setor de atividade		
Agricultura	2,81%	1,38%
Indústria	27,33%	2,90%
Construção	3,64%	1,80%
Público	17,63%	1,61%
Serviços	48,39%	1,06%
Ignorado	0,18%	2,00%
Tempo de Empresa		
Até 1 ano	26,76%	1,83%
1 a 3 anos	23,38%	2,02%
3 a 5 anos	13,73%	2,18%
Acima de 5 anos	36,23%	2,28%
Quintil de renda		
1°	11,84%	1,34%
2°	14,87%	1,60%
3°	18,97%	1,95%
4°	23,30%	2,26%
5°	31,03%	2,93%

Fonte: CPS/FGV, processando dados das RAIS/MTE 2000 (apud NERI, 2003a)

Analisando o perfil da pessoa com deficiência que é trabalhador formal, verifica-se que 65,76% é do sexo masculino; e a grande maioria das oportunidades de emprego está no setor de serviços: 48,39%. Cerca de 27% das vagas estão na indústria, e em terceiro lugar, o setor público recebe 17,63% dos trabalhadores com deficiência. Mais de um terço (34,45%) tem entre 0 e 4 anos de estudo. A segunda maior concentração encontra-se na faixa dos 8 a 12 anos de estudo: 31,18% (NERI, 2003a)

Com relação ao porte das empresas contratantes, a população de portadores de deficiência é distribuída conforme a população não portadora, ou seja, concentra-se nas pequenas empresas: 31% estão em empresas com menos de 100 empregados; 29% em empresas com mais de 1000 empregados, 15% entre 100 e 249 empregados, 14% nas empresas que apresentam entre 250 e 499 empregados, e 12% entre 500 e 999 funcionários.

Os dados de educação são preocupantes: no Brasil, do total de pessoas com deficiência, cerca de 12% completaram 4 anos de estudo, enquanto que esse número entre a população total chega a 15%. Quando se avalia o percentual de indivíduos com 8 anos de estudo, encontram-se cerca de 2,7% para as pessoas com deficiência contra 5,6% da população total, enquanto que para 9 a 11 anos de estudo, esses percentuais ficam em 2,9% e 9,4%, respectivamente, o que evidencia a dificuldade de se ultrapassar de escolaridade dos níveis regulares (CHAGAS, 1998¹¹ apud NERI, 2003a).

A partir do Censo 2000, Néri (2003a) apresenta uma análise comparativa de dados de escolaridade dos diferentes universos populacionais estudados: total da população, pessoas com deficiência (PPD), pessoas sem deficiência (NPPD), pessoas com percepção de incapacidade (PPI), e pessoas sem incapacidade (NPPI).

¹¹ CHAGAS, Ana Maria. O portador de deficiência no Brasil. In: Série Estatística Especializada. Brasília, CORDE; IPEA, 1998.

Tabela 3: Pessoas com deficiência que freqüentam escola ou creche

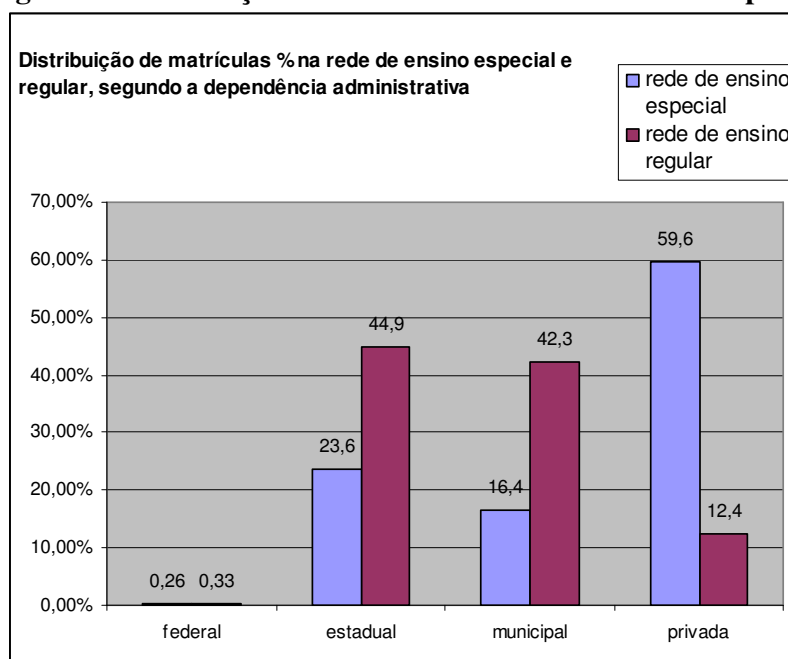
	População	Sim, rede particular	Sim, rede pública	Não, já freqüentou	Nunca freqüentou
Total	100	5,94	25,57	52,13	16,36
Deficiência					
NPPD	100	6,63	27,99	49,91	15,47
PPD	100	1,86	11,21	65,32	21,62
Incapacidade					
NPPI	100	6,03	25,91	52,13	15,92
PPI	100	2,20	11,91	52,18	33,70

Fonte: CPS/FGV, a partir de Censo 2000/IBGE (apud NERI, 2003a)

Dessa tabela é possível observar como há diferenças relativas ao acesso à educação entre pessoas portadoras de deficiência e com percepção de incapacidade, e o resto da população. Destaca-se o dado de pessoas que nunca freqüentaram escola ou creche: 15,47% e 15,92% para os NPPDs e NPPIs; e 21,62% e 33,70% para PPDs e PPIs.

Dentre os indivíduos matriculados em escolas de ensino especial, cerca de 60% estudam em escolas privadas, ao passo que esse número entre os matriculados na rede de ensino regular é de apenas 12%. O contrário observa-se em relação à rede pública de ensino: as matrículas do ensino regular são proporcionalmente mais elevadas que as matrículas de ensino especial. Isto sugere que o ensino especial é mais difundido na rede privada. Cabe ressaltar também que o número mais significativo de matrículas de pessoas com deficiência encontra-se na educação profissional, com 5,8% do total de matrículas (NERI, 2003a).

Figura 2: Distribuição de matrículas na rede de ensino especial



Fonte: MEC/INEP/SEEC (apud NERI, 2003a)

Com relação à educação especial ainda, há 46.058 matrículas na educação especial, sendo 57,5% em escolas especiais e 42,5% em escolas comuns.¹²

4.7. Inclusão Social e Profissional

Inclusão social trata do acesso a bens e serviços socialmente constituídos e que são negligenciados. Com relação ao portador de deficiência as demandas por inclusão social são muito mais críticas, pois a estrutura da sociedade atual atende às necessidades de pessoas não-portadoras de deficiência, enquanto que o deficiente não tem acesso muitas vezes por limitação física. É interessante notar como a deficiência diminui à medida que se remove obstáculos. Na prática a pessoa deixa de ser deficiente quando se considera este na organização social.

Segundo Sasaki (2006), inclusão social é o processo pelo qual a sociedade se adapta para que possa incluir pessoas e grupos em seus sistemas sociais. É importante ressaltar que para que

¹² Dados disponíveis em www.mec.gov.br.

essa inclusão seja efetiva, também cabe à pessoa ou grupo passar por uma adaptação para assumir seu novo papel. Idealmente, o desenvolvimento deve ser concomitante ao processo de inclusão para a pessoa com deficiência, e não ser pré-requisito para a inserção na sociedade.

Educacionalmente este conceito está sendo tratado como “rejeição zero”, onde as instituições assistenciais deixam de estabelecer critérios de elegibilidade e são desafiadas a criar programas e serviços que atendam a todas pessoas portadoras de deficiência. Trataremos mais do tema educação especial a seguir.

Para as pessoas portadoras de deficiência o trabalho constitui um dos meios que viabiliza o processo de adaptação à sociedade, na medida em que as condições sociais decorrem das materiais. Não se trata apenas de contratar a pessoa com deficiência, pois a admissão desse empregado implica mudanças que estão, muitas vezes, sedimentadas na mentalidade dos empregadores. Essas mudanças podem modificar a visão para a do “homem certo no lugar certo”, pois esta não é uma nova força de trabalho, nova é a forma de se encarar essa força de trabalho (AMARAL, 1994,¹³ apud HEINSKI 2004).

Conforme afirma Stehr (2000), a origem e legitimidade das hierarquias sociais estão sempre relacionadas ao processo produtivo e sua organização. A implicação disto é que a identidade do indivíduo é mediada, quando não determinada, por sua relação com o processo de trabalho. Crespo (1995¹⁴ apud SASSAKI, 2006) afirma que soa utópico falar-se em direito ao trabalho para a pessoa com deficiência, “num país com milhões de não-deficientes desempregados”. No entanto, na medida em que consideramos a pessoa com deficiência tão cidadão quanto qualquer outra, essa retórica é sobreposta.

A contribuição que a empresa oferece para a inclusão social e profissional é justificada pelo novo paradigma da responsabilidade social. Segundo Melo Neto e Froés (2001), a empresa ganha com adoção de tais práticas: retorno social em si mesmo, imagem institucional, vantagens tributárias e fiscais e publicidade.

¹³ AMARAL, Marcio Tavares D. Sem limite – inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho. Rio de Janeiro: [s.e.], 2002.

¹⁴ CRESPO, Ana Maria M. Trabalho. In: Pessoas com deficiência e a construção da cidadania. São Paulo: Prodef, 1995, p.8-9.

Uma empresa socialmente responsável não é apenas aquela que investe em projetos sociais na sua comunidade. Para que a empresa seja considerada como tal é necessário que o conceito de responsabilidade social faça parte da cultura da empresa, entre outras coisas, na forma como o empregado é tratado: desde processos seletivos que valorizem a diversidade nas empresas, passando pela gestão da remuneração e benefícios justa, chegando até mesmo à gestão de carreira e desenvolvimento dos empregados.

Uma das primeiras ações que viabilizam a inclusão da pessoa com deficiência é a acessibilidade, que vai desde à acessibilidade arquitetônica até a acessibilidade à informação. Conforme a Secretaria de Inspeção do Trabalho (2007), as diretrizes para a promoção da acessibilidade podem ser encontradas na lei 10.098/00, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade, e na norma da ABNT “Adequação das edificações, equipamentos, e mobiliário urbano à pessoa portadora de deficiência” – NBR 9050. Além disso outros ajustes que se mostrem necessários podem ser feitos com relação à ergonomia (ajustes no espaço físico, equipamentos e organização do trabalho). A Norma Regulamentadora NR 17 – ERGONOMIA estabelece parâmetros a este respeito.

Todo esse investimento pode ser visto como um problema pelo empresário, mas a mentalidade do empresário que pratica responsabilidade social é a de que muitos dos investimentos que ele fará são para reduzir o distanciamento de sua empresa de uma nova realidade social que está sendo construída, e que são investimentos que serão cobrados pela comunidade consumidora na qual ele está inserido num futuro não muito distante. Além dos ajustes arquitetônicos, outros investimentos para viabilizar o trabalho da pessoa com deficiência podem se fazer necessários. Alguns exemplos:

- Deficiência visual: aquisição de softwares leitores de telas como Jaws e Virtual Vision.
- Deficiência auditiva: intérprete de Libras em caso de reuniões, treinamentos, e palestras. Caso a pessoa tenha sido alfabetizada em Libras, talvez seja necessário um curso de português e/ou uma fonoaudióloga.
- Deficiência física: rampas e/ou elevadores e banheiros adaptados.
- Deficiência mental: jornadas menores de trabalho (seis ao invés das oito horas por dia). (RIBAS, 2007)

Atualmente existem as seguintes opções de trabalho para as pessoas com deficiência (SASSAKI, 2006, p.75):

Emprego competitivo

1. Via colocação ou autocolocação em empregos comuns.
2. Via programa de emprego apoiado.
3. Via projeto de reabilitação baseado na comunidade.

Emprego doméstico computadorizado (EDC)

1. Como empregado: trabalhando no seu EDC, longe da empresa que o contratou, porém, conectado com ela via computador.
2. Como empresário: monitorando, do próprio EDC, a sua empresa localizada em outro local, porém, conectada com ela via computador.
3. Como empresário: trabalhando em casa, onde foi instalada a sua empresa e da qual se comunica com seus clientes via computador.

Microempresa que não o EDC

1. Fora do domicílio (qualquer ramo de atividade).
2. No domicílio (geralmente, indústria caseira).

Trabalho autônomo

1. Individual (com ou sem computador).
2. Coletivo (com ou sem computador).

Trabalho semi-competitivo

1. Via projeto de reabilitação baseada na comunidade.
2. Via oficina protegida de trabalho.
3. Via iniciativa própria.

Trabalho protegido

1. Via oficina protegida de trabalho.
2. Via oficina ocupacional.
3. No domicílio.

Trabalho rural

1. Via iniciativa própria ou da família.
2. Via projeto de reabilitação baseada na comunidade.
3. Via propriedades agropecuárias particulares.
4. Via programas governamentais no interior.

Já o art. 35 do Decreto 3.298/99 estabelece como modalidades de inserção laboral da pessoa portadora de deficiência:

- I. Colocação competitiva- processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que independe da adoção de procedimentos especiais para sua concretização, não sendo excluída a possibilidade de apoios especiais.
- II. Colocação seletiva – processo de contratação regular, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, que depende da adoção de procedimentos e apoios especiais para sua concretização.
- III. Promoção do trabalho por conta própria – processo de fomento da ação de uma ou mais pessoas, mediante trabalho autônomo, cooperativado ou em regime de economia familiar, com vista à emancipação econômica e pessoal.

Considerando as classificações acima expostas, buscaremos nesse estudo analisar formas e meios para a inserção colocação tendo em vista a colocação competitiva, pois é esta que atende à política de cotas das empresas.

No livro “Sem Limite”, do IBDD (2003), é possível ver uma listagem de profissões e uma classificação de elegibilidade para cada tipo de deficiência. Pela pesquisa bibliográfica feita, acreditamos que essa análise de cargos seja a mais atual no Brasil. Apesar de termos reservas por não ter sido especificada qual a metodologia utilizada, a listagem encontra-se disponível no Apêndice A deste trabalho.

4.8. Educação Especial Inclusiva

Segundo Lei 9.394/96 (conhecida como Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional, LDB), que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, entende-se por educação especial, a modalidade de educação escolar, oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos portadores de necessidades especiais¹⁵. É uma modalidade de educação escolar que tenha uma proposta pedagógica que assegure recursos e serviços educacionais. Segundo Néri (2003a), a educação especial oferece a possibilidade de escolaridade à pessoa com deficiência, apesar de segregar os indivíduos com necessidades educativas especiais.

O problema com a educação especial em escolas/instituições segregativas é que se desenvolvem indivíduos alienados, e pouca da educação fornecida é útil para a vida real. Além disso, a sociedade “sem deficiência” também é desenvolvida geração a geração dentro de escolas alienantes. Ou seja, o futuro do indivíduo acaba comprometido, tanto por sofrer preconceito numa sociedade que não foi acostumada à interação desde a infância; quanto por se criarem obstáculos ao futuro do indivíduo, sua colocação para o mercado de trabalho, e sua preparação através de educação superior e/ou profissionalizante.

Segundo Baptista (2006), atualmente surge um novo paradigma no nosso país, o da educação especial inclusiva, que conta com dois princípios, o da promoção da convivência construtiva dos alunos, e a preservação a aprendizagem comum, sem desconsiderar as especificidades dos alunos. Esta nova forma de pensar educação atualiza o paradigma da

¹⁵ Na literatura disponível sobre educação e pessoas portadoras de deficiência percebe-se o uso do termo “pessoa com necessidades especiais”. Atribui-se essa nomenclatura diferenciada ao fato de que a escola, mesmo quando inclusiva, deva ter seu espaço de ensino readequado, necessidade de metodologias educacionais que dêem conta da especificidade da pessoa com deficiência, e que sejam adquiridos novas ferramentas de suporte ao ensino, como por exemplo livros em Braille para os alunos cegos e *softwares* para alunos cegos e surdos.

homogeneidade na instituição educacional, onde cabe ao aluno se adaptar às exigências do sistema, a escola se isentando de analisar e se adaptar à subjetividade do estudante. Ainda segundo Beyer (in BAPTISTA, 2006), a educação inclusiva não é área educacional, mas sim uma evolução histórica do modelo anterior, estando inserida em um movimento social mais amplo pela inclusão.

A abordagem da educação inclusiva contrapondo a linha segregativa da educação especial já conta com movimento internacional: os encontros de Jomtien, na Tailândia, em 1990; e em Salamanca, na Espanha, em 1994 (este segundo gerou a Declaração de Salamanca, reconhecida como documento histórico para a educação especial) (BEYER, 2005; BAPTISTA, 2006). Na prática percebe-se um deslocamento da educação especial do reduto histórico da escola especial para uma presença subsidiária nas escolas regulares.

Este paradigma também está sendo transposto na educação brasileira, evidentemente com algumas reações adversas na sociedade.

Um grupo de professores e de alunos da Escola Municipal Especial Elyseu Paglioli realizou ontem uma manifestação na Praça José Alexandre Zachia, na zona sul de Porto Alegre, contra a proposta do Ministério da Educação, que pretende transformar as escolas especiais em centros de atendimento. (...) Segundo a professora Rejane Guariglia, alguns alunos com deficiência podem conviver normalmente com crianças de escolas públicas, mas a maioria não está preparada para a mudança. (Zero Hora, 24/11/2007)

De toda a forma a evolução para este novo paradigma já está em curso. A Câmara de Educação Básica do Conselho Nacional Educação determinou a Resolução nº 2:

Os sistemas de ensino (...) devem assegurar acessibilidade aos alunos que apresentem necessidades educacionais especiais mediante a eliminação de barreiras arquitetônicas urbanísticas, na edificação – incluindo instalações, equipamento e mobiliário – e nos transportes escolares, bem como de barreiras nas comunicações, provendo as escolas dos recursos humanos e materiais necessários. (Resolução CNE/CEB nº 2/01)

Mais específico, o § 2º da mesma resolução determina que “deve ser assegurada, no processo educativo de alunos que apresentam dificuldades de comunicação e sinalização diferenciadas dos demais educandos, e acessibilidade aos conteúdos curriculares, mediante a utilização de linguagens e códigos aplicáveis, como o sistema Braille e a língua de sinais”.

Segundo Beyer (2005), a questão não é mais de se aceitar a educação inclusiva, mas sim como, de que forma, com que meios tomar ações escolares inclusivas. Respondendo à esta questão ele propõe algumas condições à efetiva inclusão, a primeira delas é a individualização do ensino:

- Individualização dos alvos: existe a necessidade de se projetar o currículo com possibilidade de adaptação, assim como sistema de avaliação que possa se adequar a todos os alunos, e também a possibilidade de certificações diferenciadas para os alunos ao fim do período escolar.
- Individualização da didática: que considere o ritmo e níveis de aprendizagem dos alunos.
- Individualização da avaliação: dando preferência a processos de avaliação que sirvam de retroalimentação do processo ensino-aprendizagem.

Rodrigues (2003) apresenta alguns pré-requisitos para o bom funcionamento do ambiente educacional inclusivo: currículos suficientemente globais e flexíveis, recursos físicos, pedagógicos e humanos de caráter contínuo; diagnóstico sistemático das características e necessidades dos alunos; e equipes multidisciplinares de apoio. Além disso, componente fundamental é o professor: cabe a ele adaptações substanciais com relação à organização do ambiente de aprendizagem, as rotinas de organização da aula, e se a seqüência de conteúdos respeitam os diferentes ritmos de aprendizagem presentes em sala de aula.

Carvalho (1997¹⁶ apud NERI, 2003a) pesquisou junto a pessoas surdas, cegas, paraplégicas e com paralisia cerebral quais são as barreiras educacionais que interferem no processo de inserção na educação.

- Deficiência auditiva: desconhecimento dos professores da língua dos sinais, falta de preparo e paciência dos professores e colegas ouvintes.
- Deficiência visual: falta de material de estudo nacional em Braille - Segundo o MEC, atualmente dispomos de apenas 120 títulos em Braille (GIL, 2002).
- Deficiência motora (paraplégicos e portadores de paralisia cerebral): escolas ou classes especiais para esse tipo de deficiência aumentam às barreiras à integração social. No entanto, apontam como dificuldades: falta de rampas, tamanho das portas, adaptações em banheiros, mobiliários escolares inadequados, bem como o transporte coletivo não adaptado para portadores de deficiência física.

¹⁶ CARVALHO, R. E. Temas em educação especial. Rio de Janeiro : Ed. Casa da Palavra, 1997. 193 p.

4.9. Educação Profissional

Segundo uma série de autores pesquisados por Tanaka e Manzini (2005), a formação profissional do portador de deficiência costuma se dar no Brasil via programas desenvolvidos por oficinas pedagógicas ou instituições de ensino especial. Esses programas costumam receber críticas, pois são cursos segregativos e o que é ensinado é desconectado da realidade mercado. Com o advento de legislação recente, esta situação começa a mudar.

Para este trabalho apresentaremos as classificações de deficiência presentes em material do SENAC¹⁷.

A modalidade de educação que é objeto deste estudo é a educação profissionalizante, quando inclusiva. A lei 9.394/96 também regulamenta a educação profissional. Segundo o Decreto 5.154/04, as ações de educação profissional são desenvolvidas por meio de cursos e programas de formação inicial e continuada de trabalhadores, educação profissional técnica de nível médio e educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação. Mais especificamente:

Formação inicial e continuada de trabalhadores: compreende cursos e programas ofertados segundo itinerários formativos, possibilitando o aproveitamento contínuo e articulado dos estudos, em todos os níveis de escolaridade, objetivando o desenvolvimento de aptidões para a vida produtiva e social. Deverão articular-se, preferencialmente, com os cursos de educação de jovens e adultos, objetivando a qualificação para o trabalho e a elevação do nível de escolaridade do trabalhador. São cinco os tipos de formação inicial e continuada de trabalhadores:

- **Aprendizagem:** cursos destinados a proporcionar o desenvolvimento das competências necessárias ao exercício profissional a maiores de 14 anos e menores de 24 anos, empregados no setor de comércio de bens e de serviços na condição de aprendiz.
- **Capacitação:** cursos que propiciam o desenvolvimento de competências necessárias ao exercício de uma profissão, com identidade reconhecida pelo mercado de trabalho e destinados a pessoas com escolaridade variável.

¹⁷ Disponível em www.senac.com.br. Acesso em 15/04/2008.

- **Aperfeiçoamento:** cursos e programas com características variadas, destinados a profissionais, para complementação, atualização ou aprofundamento de competências que visam ao seu desenvolvimento frente às mudanças em curso no mundo do trabalho.
- **Programas sócio-profissionais e culturais:** cursos e programas, com características variadas, destinados ao desenvolvimento de competências relacionadas tanto ao aprimoramento pessoal e ao exercício da cidadania como à realização de atividades geradoras de renda.
- **Programas compensatórios de educação básica:** cursos e programas que permitem suprir carências nas competências desenvolvidas, no âmbito da educação básica, que sejam requisitos para a educação profissional.

Educação profissional técnica de nível médio: cursos para quem tem o ensino fundamental completo ou para quem esteja cursando ou já terminou o ensino médio. Há três tipos de cursos: qualificação técnica, habilitação técnica de nível médio e especialização.

- **Qualificação técnica:** cursos que têm como requisito mínimo de acesso o ensino fundamental completo, destinados a propiciar o desenvolvimento de competências necessárias ao exercício de uma profissão reconhecida no mercado de trabalho. Integram a organização curricular de uma habilitação profissional técnica de nível médio.
- **Habilitação técnica de nível médio:** cursos aprovados pelo respectivo sistema de ensino, voltados para a conclusão da profissionalização do técnico de nível médio e destinados a pessoas que estejam cursando ou sejam egressas do ensino médio.
- **Especialização:** cursos vinculados a uma habilitação técnica de nível médio, aprovados pelos respectivos sistemas de ensino. Devem propiciar o domínio de novas competências àqueles que já são habilitados e que desejam especializar-se em um determinado segmento profissional.

Educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação: cursos oferecidos a candidatos que tenham concluído o ensino médio ou equivalente. No caso de cursos de pós-graduação, é necessário o diploma de nível de graduação.

- Qualificação tecnológica: refere-se a saídas intermediárias correspondentes a etapas com terminalidade dos cursos de Graduação Tecnológica, nos termos do art. 6º do Decreto 5.154/04.
- Graduação: cursos oferecidos a candidatos que tenham concluído o ensino médio ou equivalente e tenham sido classificados em processo seletivo. Propiciam uma profissionalização de nível superior, nas áreas de atuação específica da instituição.
- Pós-graduação: cursos oferecidos para profissionais diplomados em nível de graduação e que atendam a exigências específicas das instituições de ensino. Compreendem programas de doutorado e mestrado (acadêmico e profissional), recomendados pela Capes/MEC, bem como, cursos de especialização, incluindo o MBA - Master in Business Administration, e aperfeiçoamento de nível superior, em áreas afins à graduação, ou em outras áreas.
- Cursos Seqüenciais: cursos desenvolvidos por campos específicos de saber, de diferentes níveis de abrangência, promovidos por instituições de ensino que ofereçam cursos de graduação na área. Abertos a candidatos que tenham concluído o nível médio desde que atendam aos requisitos estabelecidos pelas instituições de ensino.
- Extensão: cursos e programas destinados à atualização cultural e/ou tecnológica, abertos a candidatos que atendam aos requisitos estabelecidos pelas instituições de ensino. São oferecidos por instituições que desenvolvam cursos superiores.

5. PROCEDIMENTOS METODOLÓGICOS

5.1. Delineamento da Pesquisa

A pesquisa em questão teve caráter exploratório. Segundo Gil (1994), esse tipo de pesquisa é adequado quando o tema é pouco explorado, sendo difícil a formulação de hipóteses precisas e operacionalizáveis. As pesquisas exploratórias são desenvolvidas com o objetivo de proporcionar visão geral, de tipo aproximativo, acerca de determinado fato.

O método de pesquisa escolhido é o de estudo de caso. Yin (2001) fala que o estudo de caso é o método adequado quando se deseja estudar acontecimentos contemporâneos, mas quando não se pode manipular comportamentos relevantes. Este método foi escolhido após percebermos que o objeto de estudo apresenta muitas variáveis a serem estudadas, e que ainda há pouca quantidade de locais que oferecem cursos profissionalizantes para a pessoa com deficiência com enfoque de colocação competitiva. Isso se dá porque todo este movimento inclusivo ainda é muito recente e enfrenta problemas que são anteriores à capacitação profissional da pessoa, como o baixo número de pessoas que terminam a Educação Básica.

O estudo de caso é uma “investigação empírica que investiga um fenômeno contemporâneo dentro do seu contexto de vida real, especialmente quando os limites entre o fenômeno e o contexto não são claramente definidos”. (YIN, 2001, p.32)

Neste estudo de caso foi possível realizar a triangulação de dados. Segundo Triviños (1987), com essa técnica é possível se obter mais amplitude na descrição, explicação e compreensão do fenômeno pesquisado. Para isso o pesquisador deve ter em mente três aspectos:

- Os processos e produtos centrados no sujeito.
- Os elementos produzidos pelo meio do sujeito e que interferem em seu desempenho na comunidade.

- Os processos e produtos originados pela estrutura sócio-econômica e cultural na qual está inserido o sujeito.

Nos foi possível aplicar a técnica da triangulação de dados na medida em que foram entrevistados professores e coordenadores pedagógicos, alunos com deficiência, um funcionário que também estuda no SENAC/RS e com os responsáveis pelos projetos de inclusão de pessoas com deficiência tanto nas ações educacionais oferecidas quanto nas oportunidades de trabalho que o SENAC/RS oferece.

5.2. Objeto de Estudo: SENAC/RS

Foi escolhido o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) por ser uma organização que possui tanto interesse em provocar impacto social quanto atenção às necessidades do mercado com relação à capacitação de pessoal. Essa organização tem grande abrangência no setor de comércio, até mesmo por força de lei: segundo Decreto-lei 8.621/46, estabelecimentos comerciais contribuem com 1% de sua folha de pagamento para as atividades do SENAC, sendo este repasse feito via INSS. Além disso, de acordo com o Decreto-lei 8.622/46, estabelecimentos comerciais que possuem mais de 9 funcionários, devem matricular e empregar menores aprendizes oriundos dos cursos profissionais que o SENAC oferece.

A missão do SENAC é educar para o trabalho em atividades do comércio de bens, serviços e turismo. O SENAC oferece capacitação para pessoas através de unidades educacionais fixas, educação à distâncias, empresas pedagógicas, unidades móveis, e capacitação in company.

Esta organização oferece educação profissional em 15 áreas de atuação:

- Artes
- Comércio
- Comunicação
- Conservação e Zeladoria
- Design
- Gestão
- Idiomas

- Imagem Pessoal
- Informática
- Lazer e Desenvolvimento Social
- Meio Ambiente
- Saúde
- Tecnologia Educacional
- Telecomunicações
- Turismo e Hospitalidade

Atualmente são cerca de 443 unidades espalhadas pelo Brasil, e o número de atendimentos está na casa dos 45 milhões desde sua origem. As classes de atendimento são divididas em educação profissional e ações extensivas. Como educação profissional existem três tipos de atendimento, formação inicial e continuada, educação profissional técnica de nível médio e educação superior. Dentre as ações extensivas consta encaminhamento de egressos para o mercado de trabalho (atividade que conta com a adesão de poucas Direções Regionais); e atendimentos diversos, que seriam registros dos participantes em festivais, exposições, congressos, desfiles, concursos, palestras, campanhas, encontros, simpósios, seminários e expectadores de teleconferências. Em 2006 esta organização empregava cerca de 28.400 pessoas no Brasil inteiro, entre funcionários e prestadores de serviços.

A estrutura organizacional do Sistema SENAC compreende a Administração Nacional e 27 Administrações Regionais. O Departamento Nacional (DN) é o órgão executivo da Administração Nacional, responsável pela coordenação das políticas e diretrizes nacionais do Sistema SENAC e pela assistência técnica aos Departamentos Regionais (DRs), fortalecendo a imagem institucional por meio da articulação interna e externa. Uma das premissas nas ações de integração, orientação e acompanhamento que o DN promove é a preservação da especificidade e autonomia local.

Em cada estado o SENAC possui estrutura organizacional semelhante à nacional, com a Administração Regional compondo-se de um Conselho Regional (órgão deliberativo) e de um DR (órgão executivo).

A estruturação do SENAC/RS começa nas unidades educacionais - quais sejam, faculdades, escolas de educação profissional, centros educacionais e balcões SESC/SENAC - que

tem contato direto com o cliente final. Cada unidade tem um diretor, que é responsável final pela gestão e pelo patrimônio. As funções das unidades educacionais são as seguintes:

- Educar para o trabalho em atividades de comércio e bens, serviços e turismo, com ações de formação inicial e continuada de trabalhadores, educação técnica de nível médio e educação superior, conforme seu foco de atuação.
- Promover ações extensivas e interagir com as partes interessadas, com a finalidade de atender às necessidades.
- Prospectar mercados e clientes.
- Realizar ações de responsabilidade socioambiental na comunidade em que está inserida.

O SENAC/RS atende a 496 municípios. Atualmente estão ativas as seguintes unidades educacionais em Porto Alegre:

- Formação inicial e continuada de trabalhadores e educação profissional técnica de nível médio: SENAC 24 horas, SENAC Comunidade, SENAC EAD, SENAC Informática, SENAC Passo d'Areia e Posto-escola.
- Educação profissional tecnológica de graduação e pós-graduação: Faculdade de Administração SENAC/RS (FACAD, também conhecida apenas como Faculdade SENAC/RS) e Faculdade de Tecnologia SENAC/RS (FATEC).

O SENAC/RS conta com a estrutura administrativa do Diretório Regional. A área de Recursos Humanos encontra-se dentro dessa estrutura, sendo responsável por projetos corporativos e centralizando muitos dos processos de RH. Cada unidade conta com um facilitador de RH, que é responsável por gerenciar recursos de rotina de RH, como cartão-ponto, férias, contratos admissionais, registros do processo seletivo para auditoria do Tribunal de Contas da União, entre outras responsabilidades. Cabe ressaltar que a área de Recursos Humanos sofre auditoria nos seus processos para garantir idoneidade no uso do dinheiro público ao qual o SENAC tem acesso.

Na pesquisa realizada foram visitadas a Diretoria Regional, onde se encontram o Núcleo de Educação Profissional (NEP) e o Núcleo de Recursos Humanos (NRH). Além disso foram visitadas as unidades educacionais SENAC Informática e Faculdade de Administração

SENAC/RS (FACAD), pois estas contam atualmente com pessoas com deficiência no seu quadro de alunos. Segue uma breve caracterização dos alunos pesquisados:

Tabela 4: caracterização das pessoas com deficiência

Tipo de deficiência	
Deficiência auditiva	7
Deficiência motora	1
Nível de ensino	
Ensino médio completo	1
Ensino superior incompleto	3
Ensino superior completo	4
Tipo de escola	
Frequêntou escola especial	1
Frequêntou escola normal/inclusiva	5
Ambas	2
Profissões	
Arte-finalista	1
Auxiliar administrativo	2
Desempregado	1
Desenvolvedor de software	3
Técnico de telecomunicações	1
Tempo de trabalho	
Menos de 6 meses	2
De 6 meses a 1 ano	0
De 1 a 2 anos	2
Mais de 2 anos	4

Fonte: dados de pesquisa

5.3. Técnicas de Coleta

O estudo de caso conta com muitas das técnicas de pesquisa histórica, mas se diferencia com a adição de duas novas fontes de evidência: observação direta e série sistemática de entrevistas, o que o instrumenta com uma maior variedade evidências. O pesquisador que usa o

método do estudo de caso tem à disposição três fontes de evidências: documentação, registros em arquivos, entrevistas, observações diretas, observação participante e artefatos físicos. (YIN, 2001). Para esta pesquisa usamos as seguintes técnicas: entrevistas com funcionários e alunos do SENAC/RS; aplicação de questionário em uma turma de alunos com deficiência auditiva, observação simples na mesma turma; e pesquisa documental.

Adotamos primeiramente como técnicas para coleta de dados entrevistas semi-estruturadas. As entrevistas constituem uma das maiores fontes de informação em estudos de caso (YIN, 2001). Segundo Roesch (1996), as entrevistas semi-estruturadas são compostas por perguntas que deixam as possibilidades de respostas totalmente abertas. Como são baseadas em proposições genéricas, deixam margem para digressões e respostas expandidas, dessa forma possibilitando a captura do relato espontâneo e singular de cada um dos entrevistados.

Como procedimento para definição da amostra foi feito primeiramente entrevista com a responsável pelo projeto de inclusão de pessoas com deficiência nos cursos oferecidos, que nos repassou os contatos dos coordenadores de duas unidades educacionais em Porto Alegre que possuem alunos com deficiência. Após foram feitas entrevistas com estes, que por sua vez me encaminharam contatos de professores, que por fim me possibilitaram entrevistar alunos. Além disso, a coordenadora do projeto indicou uma funcionária da área de Recursos Humanos que é responsável pelo projeto interno de inclusão de pessoas com deficiência no quadro de pessoal da organização. Através desta funcionária eu obtive contato de dois funcionários que fazem atualmente curso superior no SENAC, dos quais realizei entrevista com um.

Foram feitas duas entrevistas com professores, duas entrevistas com coordenadores pedagógicos de unidades, uma entrevista com funcionário que cursa ensino superior no SENAC, duas entrevistas com a coordenadora do projeto Deficiência e Competência e uma entrevista com a funcionária da área de Recursos Humanos que coordena o projeto interno.

Foram usados roteiros para conduzir as entrevistas (ver anexo A), com duração média de 45 minutos, e realizadas dentro do SENAC/RS. Para coleta foram feitas gravações das entrevistas e anotações por escrito. Além disso, a pesquisadora buscou manter um diário de campo ao longo das visitas às unidades, anotando impressões pessoais e fatos observados.

Foi utilizada a observação direta em uma turma fechada que o SENAC oferece atualmente para uma empresa. Os alunos dessa turma são pessoas com deficiência auditiva, e o objetivo da

observação foi verificar como se dá a interação professor-aluno neste contexto. A observação, apesar de ser nada mais do que o uso dos sentidos para a obtenção de conhecimento acerca do cotidiano, pode ser sistematizada para fins científicos, na medida em que:

- a. serve a um objetivo formulado de pesquisa;
- b. é sistematicamente planejada;
- c. é sistematicamente registrada e ligada a proposições mais gerais; e
- d. é submetida a verificação de controles de validade e precisão (SELLITIZ ET AL¹⁸; 1967; apud GIL, 1994).

Adotamos a observação simples, por mais se adequar à situação em questão. Para Gil (1994), a observação simples é aquela em que o pesquisador permanece alheio à comunidade, grupo ou situação que pretende estudar. Os fatos são observados de maneira espontânea, e o papel representado pelo pesquisador está mais para um espectador do que um ator.

Por haver uma limitação de comunicação entre a pesquisadora e os alunos, optou-se por pela aplicação de um questionário (ver anexo B). Foram sete alunos com deficiência auditiva pesquisados.

Para a pesquisa documental foram pesquisados documentos fornecidos por funcionários do SENAC como plano de ensino, documentos técnicos, apresentações, relatórios de atividades, planejamento estratégico, vídeo com teleconferência oferecida aos professores a respeito do tema deficiência e trabalho, e o site da organização.

Durante a etapa de coleta de dados a pesquisadora buscou ter em mente sugestões para interação com pessoas com deficiência presentes em bibliografia pesquisada (IBDD, 2003; GIL, 2002). Esse conhecimento se fez necessário por a pesquisadora apresentar pouca vivência e interação com pessoas com deficiência. Seguem abaixo:

Pessoas com deficiência física:

1. Pergunte se a pessoa portadora de deficiência precisa de ajuda, como e quando a deseja. Lembre-se que cada tipo de deficiência física requer uma maneira diferente de cooperação.
2. Não esqueça que a órtese/prótese¹⁹ é parte da pessoa portadora de deficiência que a utiliza. Não se apóie na cadeira de rodas, bengala ou muleta.

¹⁸ SELLITIZ, Clarine et al. Métodos de pesquisa nas relações sociais. São Paulo: Herder, 1967.

¹⁹ Órtese – aparelho que substitui funções perdidas ou deficientes de um membro que não tenha sido amputado; Prótese - aparelho que substitui funções perdidas ou deficientes de um membro ou parte dele.

3. Ao ajudar, por exemplo, na transferência de uma pessoa portadora de deficiência do carro para a cadeira de rodas, siga exatamente as suas instruções.
4. Caso a conversa seja extensa, lembre-se de sentar, para que ambos fiquem com os olhos no mesmo nível.
5. Se você estiver levando alguém numa cadeira de rodas e parar para conversar com alguém, vire a cadeira para que a pessoa possa participar da conversa.
6. Esteja atento à existência de barreiras arquitetônicas quando for escolher um local que queria visitar com a pessoa com deficiência física.
7. Não se acanhe em utilizar os termos “andar” e “correr”. As pessoas com deficiência física usam naturalmente essas palavras.

Pessoas com deficiência visual

1. Nem sempre as pessoas com deficiência visual precisam de ajuda. Se encontrar alguém com aparente dificuldade, identifique-se, faça-o perceber que você está falando e ofereça auxílio. Caso a pessoa aceite pergunte se a pessoa portadora de deficiência visual precisa de ajuda e como a deseja.
2. Para guiar um cego, deixe-o segurar seu braço ou seu ombro. Informe-o dos obstáculos que surgirem no caminho. Ao guiá-lo para uma cadeira, leve sua mão para o encosto e informe se a cadeira tem braços.
3. Avise antecipadamente a existência de degraus, pisos escorregadios, buracos e outros obstáculos durante o trajeto.
4. Avise o cego quando você for se retirar do local onde estão juntos.
5. Ao explicar direções, seja claro e específico. Procure dimensionar a distância, perguntando também se as informações são suficientes.
6. Informe sempre o cego do motivo de uma sirene ou alarme.
7. Fique à vontade para usar palavras como “veja” e “olhe”, pois as pessoas com deficiência as empregam com naturalidade.

Pessoas com deficiência auditiva

1. Ao precisar falar com uma pessoa surda, chame sua atenção tocando em seu braço ou demonstrando sua intenção por meio de sinais.
2. Fale de forma pausada e clara, de frente para o surdo, que aprenderá suas palavras por meio de leitura labial, caso esteja apto.
3. Para dar boa visibilidade à fala, evite ter objetos à frente dos lábios ou fazer gestos próximos a eles.
4. Seja expressivo em seus sentimentos, pois o surdo não perceberá as mudanças na entonação da sua voz.
5. Enquanto estiver conversando, mantenha sempre contato visual. Se você desviar o olhar, a pessoa surda pode achar que a conversa terminou.
6. Se a pessoa com deficiência estiver acompanhada de um intérprete de Libras, dirija-se à aquela, não ao intérprete.
7. Quando não entender o que uma pessoa surda falou, peça-lhe que repita ou escreva. Insista até conseguir resultado.
8. Se encontrar dificuldades intransponíveis de comunicação oral, escreva.

Pessoas com deficiência mental

1. Trate a pessoa de acordo com sua faixa etária, com respeito e consideração.
2. Não ignore a pessoa, cumprimente e despeça-se naturalmente. Durante a conversa utilize frases simples e diretas.
3. Deixe que a pessoa faça sozinha tudo o que puder fazer.
4. Não subestime a inteligência da pessoa, dê tempo ao tempo.

5.4. Técnica de Análise

Para exame dos dados coletados foi utilizada a técnica de análise de conteúdo. Primeiro buscamos definir categorias a partir dos discursos dos indivíduos investigados, tendo em mente que as categorias devem ser mutuamente exclusivas. Após foi feita a codificação do texto, oriundo das entrevistas e questionários, nas categorias definidas. (ROESCH, 2005; TRIVIÑOS, 1987)

Yin (2001) também foi base para a execução a análise com seu conceito de unidades incorporadas de análise, isto é, unidades menores que o caso estudado em si. Além disso, também foi feita análise dos documentos citados no item anterior.

5.5. Limitações Metodológicas

Como toda pesquisa, esta também enfrentou limitações. Dentre elas destacamos o fato de que o SENAC/RS não possuir ainda grande amplitude de atendimentos a pessoas com deficiência, e pode apresentar dificuldades na identificação da pessoa com deficiência (detalharemos mais adiante esta questão). Desta forma tive contato apenas com alunos com deficiência auditiva e física.

Outra dificuldade enfrentada foi a comunicação com as pessoas com deficiência auditiva. Para contornar esta questão foi aviltada a possibilidade de entrevista por *chat* na internet, tendo sido realizadas duas nesse formato. Após sondarmos com a intérprete da turma verificamos a viabilidade de fazer uma entrevista coletiva ou algumas poucas entrevistas individuais (pois essa profissional é remunerada por hora trabalhada), mas não foi possível a execução por falta de disponibilidade de horários dos alunos e tempo disponível para a pesquisa.

Um outro impeditivo à qualidade das entrevistas é o pouco tempo de trabalho dos funcionários entrevistados, o que tornou as entrevistas pobres com relação a exemplos para que pude-se perceber melhor o histórico e evolução do tema da inclusão no SENAC/RS. Como a funcionária do RH assinalou, isso se deve ao alto *turnover* da organização. No capítulo a seguir

veremos mais detalhes a respeito disso, e como isso afeta também o andamento das iniciativas de inclusão.

6. RESULTADOS DO ESTUDO

Neste capítulo será feita a descrição do atendimento educacional que as pessoas com deficiência recebem no SENAC/RS; análise dos processos de RH e o funcionário com deficiência, e os resultados do projeto de inclusão dessas pessoas no quadro de funcionários; possibilidades e impeditivos à capacitação e à inclusão no mercado de trabalho segundo a fala do aluno com deficiência do SENAC/RS; e por fim análise dos resultados, avanços e dificuldades das ações para a inclusão de pessoas com deficiência que o SENAC/RS oferece.

6.1. O SENAC e a pessoa com deficiência

No Diretório Regional do Rio Grande do Sul dois setores administram a questão da deficiência: o Núcleo de Educação Profissional (NEP) e o Núcleo de Recursos Humanos (NRH).

O Núcleo de Educação Profissional é subdividido nos setores de Educação Superior; Educação Técnica; e Formação Inicial e Continuada. Tem como funções prospectar e desenvolver produtos e serviços; gerenciar ações nas diferentes áreas de educação profissional; adequar práticas pedagógicas às diretrizes curriculares nacionais para a educação profissional; coordenar o processo de adequação de produtos/serviços aos requisitos legais da área de educação profissional; promover desenvolvimento e capacitação para o corpo docente; prospectar e desenvolver metodologias educacionais; e padronizar processos educacionais.

O NEP é responsável pelo projeto Deficiência e Competência, de inclusão de pessoas com deficiência nos serviços oferecidos, que detalharemos a seguir.

Já o Núcleo de Recursos Humanos SENAC/RS é subdividido nos setores de Administração de Pessoal e Desenvolvimento de RH. Tem como funções planejar e coordenar políticas de recursos humanos; desenvolver e implementar programas de capacitação técnica e comportamental dos colaboradores; e realizar ações de apoio às melhorias no ambiente de trabalho.

O NRH criou e gerencia o projeto “Diferente faz a Diferença”, com vistas à inclusão de pessoas com deficiência no quadro de funcionários do SENAC. Falaremos mais sobre esta iniciativa posteriormente.

6.1.1. Projeto Deficiência e Competência

O projeto “Deficiência e Competência” tem como objetivo ampliar o acesso e inclusão de pessoas com deficiência nas ações educacionais do SENAC e apoiar a inserção destes no mercado de trabalho, integrando algumas iniciativas regionais que já aconteciam e ampliando a atuação para toda a rede. O projeto foi criado em 2002, dentro do contexto da convenção da Guatemala, e das mudanças na legislação de educação especial do Brasil.

Como objetivos específicos do projeto, o SENAC se propõe a:

- Elaborar subsídios que fomentem a discussão do tema em âmbito nacional.
- Disseminar experiências positivas como parâmetros de atuação.
- Sensibilizar diversos segmentos do cenário educacional e econômico para a importância social desse atendimento.
- Mobilizar atores sociais, formando parcerias, de forma a viabilizar o programa.
- Realizar fóruns de discussão (estaduais, regionais ou nacionais) que subsidiem a construção do Programa.
- Definir ações (a curto, médio e longo prazos) e competências (Departamento Nacional, Departamentos Regionais e agentes externos) para a implantação e implementação do programa.
- Implantar, implementar e avaliar o programa.

Assim o projeto foi dividido em duas etapas:

- Eliminando Barreiras

Nesta etapa se trabalhou a sensibilização para esta demanda entre os profissionais dos Departamentos Regionais do SENAC. Feito isso se partiu para a mobilização, com o desenvolvimento das equipes técnica e pedagógica, aquisição de equipamentos, acessórios e materiais didáticos específicos, assim como alterações na infra-estrutura física. Esta fase ainda está em andamento, pois envolve grandes investimentos financeiros. Ainda como ação de mobilização destaca-se o curso de formação de multiplicadores de oficinas inclusivas promovido pelo Departamento Nacional. As oficinas inclusivas são uma metodologia desenvolvida por Claudia Werneck, e tem por objetivo propiciar vivências, despertar reflexões e disseminar informações sobre inclusão de grupos vulneráveis, em especial pessoas com deficiência.

- **Construindo Pontes**

O objetivo dessa fase é criar redes de articulação e parcerias com a comunidade e o mercado, através de participação em eventos – reuniões, palestras, seminários – e construção de parcerias, a grande maioria com associações de classe. Com essas ações do SENAC nacional as regionais começaram a ampliar sua oferta de cursos, em turmas regulares (educação inclusiva) para pessoas com deficiência.

No SENAC/RS já estavam sendo oferecidos os seguintes atendimentos, quando do relatório de acompanhamento do primeiro ano do projeto:

- Alunos com deficiência auditiva: Windows, Word Básico e Excel, Velas Decorativas, Manicure, Dicção, Libras, Artesanato, Informática, Gastronomia, Podologia, Desenho Básico e Assistente Administrativo.
- Alunos com deficiência visual: Idiomas, Reflexologia, Massagista, Tecelagem, Artesanato, Informática e Assistente Administrativo.
- Alunos com deficiência física: Excelência no Atendimento Bancário, Windows, Word Básico e Excel, Desenho Básico, Informática para INSS, Cabeleireiro, Informática, Português para Concurso, Atendimento ao Cliente, Idiomas, Telefonista, Aprendizagem Comercial e Massagista.
- Alunos com deficiência mental: Aprender a Empreender, Jardinagem e Paisagismo, Bolachas e Biscoitos, Cucas e Sonhos, Massa Folhada, Panetones, Bolos, Biscoitos e Doces de Natal,

Florista, Decoração em Balões, Empacotador de Supermercado, Auxiliar de Serviços Gerais, Artesanato, Informática e Desenvolvimento de Produtos Artesanais.

Em 2007 o projeto Deficiência e Competência ofereceu atendimento a 166 pessoas com deficiência, somando um total de 2.249 horas de capacitação.

6.1.2. Projeto Diferente faz a Diferença

O projeto interno da Diretoria Regional surgiu em 2006, quando o gerente do jurídico assume interinamente a gerência de RH. Com isso a área de Recursos Humanos toma conhecimento da lei de cotas e de que o SENAC já estava sendo auditado pela Delegacia Regional do Trabalho (DRT), e tem início uma iniciativa para a construção de um projeto de inclusão.

Para o início do trabalho os funcionários da área responsáveis pelo projeto fizeram um curso a fim de se apropriar do assunto, na universidade corporativa do Hospital Mãe de Deus. Após essa etapa foi desenhado o esboço do projeto que foi apresentado para a diretoria do SENAC/RS na época. Após foi feita a apresentação do projeto na reunião gerencial - que vem a ser uma reunião das gerências e coordenadorias da Diretoria Regional e as diretorias das unidades educacionais - para sensibilizá-los para que fossem tomadas ações para a contratação de pessoas com deficiência. Essa ação não surtiu muito efeito na opinião da entrevistada, tendo mais objetivo de informar.

(...) era finalzinho de 2006 para 2007. É. Tá, que que aconteceu depois disso: algumas escolas começaram a contratar, algumas não. Quem se sensibilizou mais foi direto né, buscar essa questão, outros mais, né, devagar enfim.
Analista de RH da Diretoria Regional do SENAC/RS

Além disso foram feitas parcerias com entidades de apoio à pessoa com deficiência, como a Rumo Norte, Fundação de Articulação e Desenvolvimento de Políticas Públicas para pessoas com deficiência no Rio Grande do Sul (FADERS), e Associação Canoense de Deficientes Físicos (ACADEF). Da parceria com a Rumo Norte (que vem a ser uma ONG que desenvolve projetos visando a capacitação de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho) é feita a avaliação da estrutura física das unidades de Porto Alegre.

Os objetivos do projeto estão assim colocados: “atender o cumprimento da lei 8.213/91; sensibilizar os colaboradores do SENAC para a inclusão de pessoas portadoras deficiência; inserir e acompanhar as pessoas com deficiência ao longo de sua trajetória profissional no SENAC/RS”. Em 2006, antes de as ações informativas e de sensibilização, eram 9 pessoas com deficiência contratadas em todo o Rio Grande do Sul, de um total de 1012 colaboradores, ou seja, apenas 0,9% do quadro, quando a cota para o SENAC é de que 5% do total de funcionários sejam pessoas com deficiência.

Quando do lançamento do projeto a expectativa era de que se aumentassem os funcionários com deficiência para 42 pessoas no mesmo ano, ou seja, de 0,9% para 4%, o que significaria um funcionário por unidade educacional. O projeto passou por aprovação da Delegacia Regional do Trabalho, e para que esta meta fosse possível foram definidas algumas ações:

- Banco de currículos de pessoas com deficiência, com promoção para cadastro via cartazes dispostos nas unidades SENAC e região.
- Apresentação do projeto em reunião gerencial com os diretores das unidades educacionais, gerentes e coordenadores de área da administração regional do SENAC.
- Treinamento e sensibilização dos facilitadores de recursos humanos das unidades.
- Apresentação dos funcionários com deficiência no informativo interno, com vistas à sensibilização.

A ação de sensibilização dos gestores, mesmo sendo etapa fundamental para o alinhamento estratégico, não surtiu muito efeito, Isto porque é necessário que os executores da estratégia, no caso os facilitadores de RH, estejam informados, sensibilizados e engajados na causa. É pensando nisso que é realizado o encontro de ações inclusivas do SENAC/RS.

Porque naquela altura eles já tinham ouvido falar mas eles tavam que nem eu, com a minha coordenadora na época “mas por que, não tou entendendo” [selecionar pessoas com deficiência]. Sabe, não chegou direito a comunicação.

Então super legal assim, aquilo bah mexeu muito com a emoção de cada um. Esses facilitadores retornaram pras suas escolas pras suas unidades assim tipo, vamu contratá! Sabe, e aí começaram a cobrar dos seus diretores, e foi um bum de admissão.

Analista de RH da Diretoria Regional do SENAC/RS

Ao final daquele ano o SENAC contava com 44 colaboradores, atingindo a meta absoluta (a meta percentual não foi atingida, pois no mesmo período o número de funcionários aumentou).

As perspectivas de novas ações da Diretoria Regional para aquele ano eram de início de acompanhamento funcional, e de suporte aos gestores e funcionários com deficiência com vistas à inclusão.

Nesse período a gerente de RH é desligada, e a área fica novamente sob gerência interina, o que afeta diretamente as ações que estavam previstas para o ano de 2007. Nesse período ocorrem desligamentos de algumas das pessoas com deficiência contratadas por não ter sido possível a sistematização do acompanhamento que era previsto.

Atualmente o projeto passa por uma retomada, após contratação de um novo gerente de RH. Para a retomada das ações o SENAC/RS contou com o apoio e orientação da Delegacia Regional do Trabalho, que motivou a organização ao aderir a um projeto de um vídeo institucional sobre pessoas com deficiência em conjunto com outras empresas da região. Essa iniciativa ainda não foi concluída, mas espera-se com essa campanha sensibilizar o empresariado gaúcho para a contratação de pessoas com deficiência. Não ficou claro na entrevista se o vídeo terá divulgação na mídia televisiva. Atualmente o SENAC/RS tem 3% de funcionários, enquanto sua cota é 5%.

6.2. Peculiaridades da educação para pessoas com deficiência auditiva

A turma de pessoas com deficiência auditiva tem suas peculiaridades: é a primeira vez que o professor dessa turma dá aula para pessoas com deficiência auditiva. Durante a observação dessa turma, que conta com uma intérprete durante todo o tempo, percebe-se a necessidade de maior contato visual entre todos, alunos, intérprete e professor. Os alunos emitem sons com os pés, mãos e boca para chamar a atenção uns dos outros. Para adaptar o curso ao perfil dos alunos se trabalha bastante com apresentações, e o professor mantém comunicação com os alunos via email em paralelo com as atividades de sala de aula.

Para que o processo de ensino seja efetivo é necessário que a intérprete tanto transmita a informação do professor para os alunos quanto dos alunos para o professor. Algumas vezes essa devolutiva não acontece, o que pode ser um problema pois o conteúdo passado é muito técnico e tem vocabulário próprio, e como a intérprete não é da área ruídos na comunicação podem surgir.

Para evitar isso o professor costuma passar com antecedência o assunto que será discutido em aula para que a intérprete possa se preparar.

Sob o ponto de vista do professor dessa turma, os problemas que essa turma enfrenta são os mesmos de outras turmas: alunos que conciliam trabalho e faculdade com os cursos do SENAC, e grande quantidade de alunos em sala de aula.

6.3. A inclusão educacional e profissional sob a ótica do indivíduo com deficiência

Os alunos que freqüentaram escolas “inclusivas” falam no sacrifício de adaptação: a velocidade e a metodologia não são adequadas, o preconceito, e a falta de preparo da escola com relação a libras (inexistência de intérprete). Já como vantagens, está a maior interação social, que está mais presente da realidade das empresas.

Apenas três dos alunos pesquisados já freqüentaram escolas especiais segregativas, e as opiniões sobre as vantagens de se estudar ali são muito díspares. Alguns apontaram que as escolas especiais apresentam maior qualidade em educação para pessoas com deficiência, por ter mais “experiência” e estarem melhor “preparadas”. Mas também se mencionou como desvantagens menores oportunidades de se desenvolver o português, o que atrapalha a comunicação posterior com ouvintes, e por conseguinte a inclusão. Isso aponta para uma melhor percepção sobre as vantagens de educação inclusiva quando bem implementada, ao mesmo tempo em que é reconhecido que a realidade atual ainda está longe da ideal.

Quando questionados sobre as limitações às quais as pessoas com deficiência estão sujeitas, e que resultam no baixo nível educacional, foram apontados como fatores a falta de dinheiro para o prosseguimento dos estudos, dificuldades de aprendizado, falta de adaptação das escolas, falta de apoio familiar e as dificuldades com português. A coordenadora do projeto Deficiência e Competência, aponta ainda a falta de informação e o benefício LOAS²⁰.

²⁰ LOAS - Lei Orgânica da Assistência Social, nº 8742/93. Dispõe Sobre a Organização da Assistência Social e dá outras providências. Garante o benefício de 1 (um) salário mínimomensal à pessoa portadora de deficiência que comprovem não possuir meios de prover a própria manutenção e nem de tê-la provida por sua família. Caso a pessoa comece a trabalhar esse benefício é cessado e não tem retorno uma vez que essa pessoa se encontre desempregada.

Conforme o funcionário do SENAC/RS e estudante da FACAD, as dificuldades para uma pessoa com deficiência entrar em escola normal eram muito maiores na sua época do que agora.

Em 1990 portador de deficiência tinha que ir para escola especial né. Coisa que hoje em dia não existe isso. Então eu confesso que foi um pouco complicado e eu tive umas briguinhas para poder tar ali, mais escola normal eu sempre segui. (...) da coordenação da escola que achava que ia ser muito difícil lidar comigo, que eles não tinham preparo né.

Pessoa com deficiência motora, estudante da Faculdade de Administração do SENAC/RS e funcionário do RH

Todos os alunos pesquisados consideram o serviço de capacitação que o SENAC oferece de excelente qualidade. Cabe ressaltar que eu não tive acesso a nenhum aluno que não tivesse o curso subsidiado pelo próprio SENAC/RS ou por alguma empresa.

Quando vemos os impeditivos para a inclusão no mercado de trabalho, novamente percebe-se como a comunicação é fator básico e ainda pouco trabalhado na realidade de inclusão da pessoa com deficiência auditiva: foram apontados a comunicação com colegas e a leitura em português, e a falta de intérpretes de LIBRAS em reuniões. Além disso, outros impeditivos são o preconceito e a falta de adaptação por parte da empresa para receber a pessoa com deficiência.

Um dos alunos escreve:

As vantagens são mínimas. Falta de costume, falta de conhecimento do outro lado do mundo (ouvintes), e a menor possibilidade dos ouvintes conhecerem a língua de sinais.

Aluno com deficiência auditiva do SENAC Informática

6.4. Fatores contextuais à inclusão da pessoa com deficiência

Durante a pesquisa ficou evidente como os fatores contextuais influenciam na atitude da pessoa com deficiência perante sua própria inclusão. Dentre os indivíduos pesquisados percebe-se a importância que a família tem para que a inclusão da pessoa com deficiência seja possível:

Só que muita gente te leva, uhm, sabe, te zoam, e isso aí às vezes eu sentia mais né, fazê o quê, tu tem que passar por isso. Queira ou não, tu passam eu vou passar hoje e amanhã, sabe. Só que graças a Deus a minha mãe sempre me explicava as coisas, então depende também da tua família. É outra coisa, é um pilar a mais. Tipo, se a minha mãe tivesse botado na minha cabeça ah não, te aposenta, fica em casa, sabe. Não, eu disse mãe eu quero estudar, não vamo vamo.

(...) se eu não tivesse apoio eu nem taria aqui, não taria pensando no meu futuro. Então vai da cultura das família muitas vezes, de não incentivar, de tratar como um coitadinho da família né.

Pessoa com deficiência motora, estudante da Faculdade de Administração do SENAC/RS e funcionário do RH

A forma como a família percebe a pessoa com deficiência influencia na forma como esta será incentivada desde criança a participante em seu processo de educação, e de percepção sobre as vantagens para a inclusão a despeito das dificuldades.

Todos os indivíduos pesquisados consideram fundamental o ambiente inclusivo, entretanto enfatizam a necessidade de adaptações para que haja inclusão, como a adoção de intérpretes. Além disso, algumas pessoas que apresentam deficiência auditiva reforçam que de nada adianta estarem inclusos se não há comunicação com outros estudantes.

A questão da comunicação de fato é fundamental para que a inclusão das pessoas com deficiência auditiva tenha sucesso. Dois dos sete alunos nos quais foi aplicado questionário apontaram que o empecilho da comunicação com os demais colegas é tanto que eles preferem a escola especial segregativa a escolas inclusivas. Já o funcionário com deficiência opina que alguns tipos de deficiência precisam de um cuidado específico, mas que esses ambientes fazem com que a pessoa com deficiência se sinta “coitadinha”, ou seja, que gradualmente ela perca a postura proativa com relação à própria vida.

6.5. Empecilhos para o desenvolvimento da estratégia

A maior parte de atendimentos que o SENAC/RS oferece atualmente é feita através de empresas que, uma vez notificadas pela Delegacia Regional do Trabalho, procuram o SENAC/RS para desenvolver algum curso. Parcerias com empresas têm sido um grande responsável pelo aumento nos números, mas esse tipo de serviço ainda é passivo.

Não há investimento em posicionamento da marca SENAC/RS como uma forma de capacitação também para pessoas com deficiência, o que se tem hoje é uma postura mais passiva por parte da organização. Ou seja, tem-se a estrutura para atendimento, mas não é feito maior investimento em divulgação para atrair mais pessoas. A única ação de divulgação que a pesquisadora pode observar foram os cartazes com informações sobre o banco de currículos para o projeto do RH da regional Diferente faz a Diferença.

Isso resulta em um número baixo de atendimentos na nossa opinião. O motivo principal para isso é que grande parte das matrículas do SENAC são feitas via inscrição direta do aluno na

unidade de ensino, o qual não tem promoção específica na mídia de que são cursos abertos para pessoas com deficiência, inclusivos. Logo as ações de divulgação dos cursos do SENAC/RS não atingem o público com deficiência, que não enxergam na organização como uma possibilidade de capacitação profissional, e que contam muitas vezes com apoio de associações de classe e da própria família para encaminhamento profissional.

Cabe ressaltar que um maior investimento em divulgação faz sentido uma vez que as pessoas com deficiência buscarem capacitação para entrar no mercado de trabalho é um fenômeno em suma recente. Ao mesmo tempo que se tem a demanda das empresas, a mentalidade da própria pessoa e dos seus grupos de influência como as já mencionadas associações de classe e família, ainda está sofrendo profundas adaptações. Um maior número de pessoas evoluir na educação, e portanto estar mais capacitado para o mercado de trabalho, envolve que estas se percebam como independente apesar de suas limitações.

É cultural, então eu teria um trabalho longo primeiro em mudar a cultura da família né. E incentivar essa família em ver que o seu portador de deficiência é só ele querer e ter incentivo. Então é um pouco cultural né. Porque a escola não pode ir lá dentro da minha casa, ó Júlio, vem né. Ela pode assim se preparar pra mim sabe, e depende de todos os fatores: a escola tar preparada, a minha família incentivar né, e eu querer. Então se esses três não se interligar não tem como né.

Pessoa com deficiência motora, estudante da Faculdade de Administração do SENAC/RS e funcionário do RH

Destaca-se ainda que não é assegurada a capacitação de 100% do quadro de professores, uma vez que a capacitação oferecida para os funcionários não tem caráter obrigatório. Como o quadro de docentes tem um *turnover* alto é necessário sempre estar recapitulando discursos nas unidades educacionais para envolver o educador. Como as unidades não encontram ainda um grande número de interessados, o tema da inclusão da pessoa com deficiência não é ainda uma constante na agenda de capacitações dos professores.

(...) eles organizam assim palestras, ciclo de debates, ciclos de conversa. (...) eu acho assim muito interessante. Agora, vou te dizer que aprendi muito com isso. Mas por outro lado eu acho pouco. Porque a gente vai senta, assiste, dá uma conversada. E fica ali sabe. Professora do SENAC Informática de uma pessoa com deficiência física (aulas particulares)

Entretanto podemos observar que o SENAC/RS está sim promovendo atendimentos e melhorando a empregabilidade dessa parcela da população, como podemos observar no caso do funcionário entrevistado:

(...) as pessoas dão mais atenção, os próprios colegas, o próprio professor. O professor, se por ventura tá ali fazendo uma exploração alguma coisa. O próprio material dele, ele [o professor] já sabe que tem que fazer uma elaboração diferente para que ele tenha

acesso em função de que ele não pode escrever né. E os próprios alunos ajudam aos demais professores pra inserir um colega pra que ele se sinta incluído.
Coordenador geral do curso de administração de empresas da FACAD

Um outro impeditivo a expansão dos resultados do projeto é o alto *turnover* do SENAC/RS. Isso se deve, segundo a responsável pelo projeto de RH, ao próprio processo interno, no qual as promoções são muito engessadas porque todas devem passar por processo seletivo, com candidatos tanto internos quanto externos, sendo auditadas pela auditoria do Tribunal de Contas da União. Em situações em que o profissional recebe uma proposta de outra empresa o SENAC não têm condições de oferecer uma contra-proposta, o que limita as ações para a retenção de seus talentos.

O impacto disso no andamento dos projetos é que falta conhecimento organizacional e envolvimento maior com o projeto por parte dos funcionários que estão executando atividades de inclusão nas suas unidades. Os projetos perdem com a falta de constância das ações, como por exemplo a descontinuidade do projeto Diferente faz a Diferença entre as fases de sensibilização das unidades e acompanhamento das pessoas com deficiência contratadas.

7. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Essa pesquisa teve como objetivo analisar a contribuição dada pelo SENAC/RS para a contribuição da pessoa com deficiência. Nesse sentido nos foi possível constatar que as iniciativas para a inclusão de pessoas com deficiência no SENAC/RS e sua contribuição para a empregabilidade desse público ainda estão em estado de implementação, o que atribuímos tanto a fatores internos de gestão dos projetos quanto a fatores externos, do próprio contexto de inclusão das pessoas com deficiência.

Segundo a nossa percepção a principal limitação ao aumento de atendimentos educacionais é a falta de posicionamento da marca SENAC como alternativa para a capacitação de pessoas com deficiência. O atendimento educacional do SENAC/RS ainda é feito de forma passiva, e as ações para divulgação do programa Deficiência e Competência hoje em dia se restringem aos fóruns de discussão nos quais o SENAC/RS participa; via associações de classe das quais o SENAC/RS é parceira; e por último através dos projetos montados junto a empresas notificadas pelo DRT. Ambos os projetos contam com limitações internas para a expansão, dentre as quais destacamos o pouco investimento financeiro, o alto *turnover* dos funcionários, o baixo número de pessoas trabalhando diretamente com os projetos, e por fim, a falta de metas claras por unidade educacional, o que contribui para a falta de uma postura mais proativa com relação a este projeto.

Já quanto ao programa interno de inclusão de pessoas com deficiência nas oportunidades de trabalho que o SENAC/RS oferece vemos que o projeto engatinhou após as atividades de inclusão, especialmente pelas constantes mudanças de gerência, o que impede sobremaneira a evolução de um processo de mudança, uma vez que as unidades criam resistências uma vez que o acompanhamento e suporte do NRH é inconstante. Muitas das unidades ainda não estão alinhadas com os departamentos nacional e regional quanto à necessidade de contratação e acompanhamento, e quanto à necessidade de oferecer cursos para pessoas com deficiência.

São necessários indicadores de desempenho claros, atribuição de metas por unidade educacional e acompanhamento de forma a melhorar esse alinhamento. As unidades educacionais

podem muitas vezes não perceber que têm pessoas com deficiência em seu quadro, como foi o caso da funcionária que estuda em unidade que, uma vez procurada, informou não ter alunos com deficiência, porque as unidades educacionais só tomam conhecimento do aluno com deficiência caso ele procure a secretaria para informar sobre alguma necessidade especial, ou caso o professor perceba e reporte em seu diário de classe.

Cabe ressaltar que é necessário que o SENAC mantenha canais de comunicação com outros elementos cruciais para a inclusão das pessoas com deficiência, como as associações de classe de pessoas com deficiência, e principalmente a família. Com relação às associações de classe, o SENAC/RS já busca manter participação em eventos com associações de classe de forma que a marca seja reconhecida como uma opção de capacitação profissional inclusiva, portanto os próximos passos podem ser a ampliação da participação em eventos e parcerias com associações, e um maior investimento em divulgação.

Pensar a inclusão da pessoa com deficiência envolve um trabalho anterior de conscientização da família quanto às reais potencialidades de seu familiar, para que esta apóie a pessoa no processo de inclusão escolar apesar da ainda recorrente falta de adaptação nas escolas, e o preconceito entre seus colegas de classe. Só com o apoio familiar a pessoa terá a consciência necessária para buscar seus próprios direitos e avançar na educação, e posteriormente na busca por oportunidades de trabalho.

É importante que se perceba que as mudanças que estão sendo feitas agora no campo da educação ainda não impactam na população economicamente ativa, pois os atuais profissionais com deficiência que estão presentes no mercado são oriundos de uma realidade anterior às reformas que estão sendo implementadas.

A educação e a qualificação profissional são fator decisivo no processo de inclusão dos PPDs que obtém êxito ao conseguir uma qualificação profissional, (DOVAL, 2006), o que atesta que é interesse também das empresas que estão fazendo programas de recrutamento de pessoas com deficiência que invistam na capacitação e marketing social das suas iniciativas, conforme vimos que está acontecendo no empresariado porto-alegrense. Para isso a postura da DRT, no sentido de fomentar essas ações também como forma de atender ao objetivo principal do Decreto 3.298/99. Segundo uma das entrevistadas, quando as empresas não conseguem atender à sua cota,

a DRT se posiciona no sentido de acordar com um planejamento de como serão preenchidas as cotas, o que pode incluir ações sociais como as que o SENAC/RS atende, de cursos específicos.

Para 2009 as perspectivas de andamento do projeto Deficiência e Competência são mais promissoras. Percebe-se um maior interesse do Departamento Nacional para o avanço da iniciativa nacionalmente, com deslocamento de recursos específicos para o projeto e indicadores nacionais quantitativos, para melhor mensuração do impacto que esta iniciativa está tendo.

Sugerimos que estudos no futuro busquem aprofundar a pesquisa nas unidades educacionais do SENAC/RS, entrevistando alunos que já se formaram no SENAC/RS, para verificar efetividade da capacitação oferecida, e também para obter opiniões de pessoas com diferentes tipos de deficiência, para que seja possível a delimitação das especificidades dos tipos de deficiência e como elas afetam a capacitação dessas pessoas, e, por conseguinte, a inclusão no mercado de trabalho.

8. REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

- ARAÚJO, Janine Placa; 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**. Marília, v.12, n.2, p. 241-254, Mai-Ago 2006.
- BAPTISTA, Claudio Roberto (Org.). **Inclusão e escolarização: múltiplas perspectivas**. Porto Alegre: Mediação, 2006.
- BEYER, Hugo. **Inclusão e avaliação na escola**. Porto Alegre: Mediação, 2005.
- BRASIL. Conselho Nacional de Educação. Resolução nº 11 de Fevereiro de 2001. Institui Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/cne/arquivos/pdf/CEB0201.pdf>. Acesso em 20 Mar. 2008.
- BRASIL. Decreto 3.298 de 20 de Dezembro de 1999. Regulamenta Lei 7.853 de 24 de outubro de 1989. Dispõem sobre a política nacional para integração da portadora de deficiência. Consolida as normas de proteção e dá outras providências. In: Diário Oficial da União, Brasília, 21 dez. 1999.
- BRASIL. Decreto 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. In: Diário Oficial da União, Brasília, 9 out. 2001.
- BRASIL. Decreto 5.154 de 23 de Julho de 2004. Regulamenta o § 2º do art. 36 e os arts. 39 a 41 da Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e dá outras providências. In: Diário Oficial da União, Brasília, 24 jul. 2004.
- BRASIL. Decreto 5.296 de 2 de Dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. In: Diário Oficial da União, Brasília, 2 dez. 2004.
- BRASIL. Decreto-lei 8.621 de 10 de Janeiro de 1946. Dispõe sobre a criação do Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial e dá outras providências. Disponível em www.senac.com.br. Acesso em 24 Mar. 2008.
- BRASIL. Decreto-lei 8.622 de 10 de Janeiro de 1946. Disponível em www.senac.com.br. Acesso em 24 Mar. 2008.
- BRASIL. Lei 8.213 de 24 de Julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. In: Diário Oficial da União, Brasília, 24 jul. 1991. Republicada em 11 abr. 1996 e 14 ago. 1998

- BRASIL. Lei 9.394 de 20 de Dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. In: Diário Oficial da União, Brasília, 20 dez. 1996.
- BRASIL. Resolução CNE CEB nº 2 de 11 de Setembro de 2001. Institui Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica. In: Diário Oficial da União, Brasília, 14 set. 2001. Seção IE, p. 39-40.
- BRUMER, Anita; PAVEL, Katiuci; MOCELIN, Daniel Gustavo. Saindo da “escuridão”: perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre. **Sociologias**, Porto Alegre, ano 6, nº 11, p. 300-327, jan/jun 2004.
- CARREIRA, Dorival. **A integração da pessoa deficiente no mercado de trabalho**. São Paulo: Fundação Getúlio Vargas, 1996.
- CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de; MARQUES, Antônio Luiz. Construção e Validação de Instrumentos de Avaliação da Gestão da Diversidade: a Inserção no Mercado de Trabalho de Pessoas com Deficiência. In: **Encontro da ANPAD (ENANPAD)**, 2006. Salvador: ANPAD, 2006. Cd-rom.
- COLL, César Salvador. **Desenvolvimento psicológico e educação**. Porto Alegre: Artmed, 2004. v. 3.
- DOVAL, Jorge Luiz Moraes. **Inclusão de pessoas portadoras de deficiência no mercado de trabalho: desafios e tendências**. 2006. 198 p. Dissertação (Mestrado em Administração) Programa de Pós-Graduação em Administração, Escola de Administração, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2006.
- DUPAS, Gilberto. **Economia global e exclusão social**. São Paulo: Paz e Terra, 2000.
- GIL, Antonio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. São Paulo: Atlas, 1994.
- GIL, Marta. **O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência**. São Paulo: Instituto ETHOS, 2002.
- HEINSKI, Rosângela Maria Mendonça. Um estudo sobre a inclusão da pessoa portadora de deficiência no mercado de trabalho. In: **Encontro da ANPAD (ENANPAD)**, 2004. Curitiba: ANPAD, 2004. Cd-rom.
- IBDD. **Sem Limite: Inclusão de portadores de deficiência no mercado de trabalho**. Rio de Janeiro: Editora SENAC Rio, 2003.
- IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Censo 2000**. Disponível em www.ibge.gov.br/censo/default.php. Acesso em 15 out. 2007.
- LEITE, Maria Ruth; SILVA, Glicélio. Inclusão de pessoas com deficiência nas instituições de educação superior de Belo Horizonte. In: **Encontro da ANPAD (ENANPAD)**, 2006. Salvador: ANPAD, 2006. Cd-rom.
- MELO NETO, Francisco Paulo de; FROES, César. **Gestão da responsabilidade social corporativa: o Caso Brasileiro**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2001.

- NABAIS, Márcia Lopes de Moraes et al. **Estudo profissiográfico: o encaminhamento do deficiente visual ao mercado de trabalho**. Benjamim Constant, Rio de Janeiro, ano 6, n.15, p. 8-23, abr/2000.
- NERI, Marcelo Cortés. **Retratos da deficiência no Brasil (PPD)**. Rio de Janeiro: FGV/IBRE, CPS, 2003a.
- NERI, Marcelo Cortés; CARVALHO, Alexandre Pinto; COSTILLA, Hessia Guillermo. Política de cotas no mercado de trabalho para pessoas com deficiência. In: **VIII Encontro Nacional de Estudos do Trabalho**, 2003. São Paulo: ABET, 2003b.
- NEVES, Tânia Regina; ROSSIT, Rosana. Aspectos Sociais e Legais Relativos à Deficiência Mental. In: GOYOS, Celso; ARAÚJO, Eliane. **Inclusão social: formação do deficiente mental para o trabalho**. São Carlos: RiMa, 2006.
- ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE. **Classificação internacional de funcionalidade, incapacidade e saúde**. Lisboa: OMS, 2004.
- RIBAS, João. **Preconceito contras as pessoas com deficiência**. São Paulo: Cortez, 2007. Coleção Preconceitos, v.4.
- RODRIGUES, Armindo J. Contextos de aprendizagem e integração/inclusão de alunos com necessidades educativas especiais. In: RIBEIRO, Maria Luisa Sprovieri; BAUMEL, Roseli Cecília Rocha de Carvalho (Org.). **Educação especial – Do querer ao fazer**. São Paulo: Avercamp, 2003. p. 13-26
- ROESCH, Sylvia Maria Azevedo. **Projetos de estágio do curso de administração**. Guia de pesquisas, projetos, estágios e trabalho de conclusão de curso. São Paulo: Atlas, 1996.
- SASSAKI, Roberto Kazumi. **Inclusão – Construindo uma sociedade para todos**. Rio de Janeiro: WVA, 2006.
- SAVEGNAGO, Maria. Qualidade de vida no trabalho das pessoas portadoras de deficiência no Grupo Hospitalar Conceição. In: **Trabalhos de conclusão do curso de especialização em políticas públicas e gestão estratégica em saúde 2006 - PPGA/EA/UFRGS**. CD-ROM, 2006.
- SEBASTIANY, Giana. **Educação Especial e Trabalho: Treinando Habilidades**. Revista Cadernos de Educação Especial, Santa Maria, v. V2, n. N12, p. 62-69, 1997.
- SECRETARIA DE INSPEÇÃO DO TRABALHO. **A inclusão das pessoas com deficiência no mercado de trabalho**. Brasília: MTE, SIT, DEFIT, 2007. Disponível em http://www.mte.gov.br/fisca_trab/inclusao_pessoas_defi12_07.pdf. Acesso em 15 Out. 2007.
- SENAC. DN. **Deficiência e competência: programa de inclusão de pessoas portadoras de deficiência nas ações educacionais do SENAC**. Rio de Janeiro: SENAC Nacional, 2002. Disponível em www.senac.com.br.
- SENAC. DN. **Eliminando barreiras, construindo pontes: programa de deficiência e competência: primeiros resultados**. Rio de Janeiro: SENAC Nacional, 2004. Disponível em www.senac.com.br.

SENAC. DN. **Pessoas com deficiência: educação e trabalho**. Série documentos técnicos. Rio de Janeiro: SENAC Nacional, 2006.

SENAC. DN. **Relatório de ações sociais 2006**. Rio de Janeiro: SENAC Nacional, 2007. Disponível em www.senac.com.br.

SENAC. DN. **Relatório geral 2006**. Rio de Janeiro: SENAC Nacional, 2007. Disponível em www.senac.com.br.

SENAC. DN. **SENAC 60 anos**. Rio de Janeiro: SENAC Nacional, 2006. Disponível em www.senac.com.br.

SILVA, Leno (Org.). **Como as empresas podem (e devem) valorizar a diversidade**. São Paulo: Instituto Ethos, 2000.

STEHR, Nico. **Da desigualdade de classe à desigualdade de conhecimento**. Revista Brasileira de Ciências Sociais, v15, 1. 42, fev/2000. Disponível em: http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0102-69092000000100005. Acesso em: 28/08/2007.

TANAKA, Eliza Dieko Oshiro; MANZINI, Eduardo José. **O que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência?** Revista Brasileira de Educação Especial, Marília, v.11, n.2, p. 273-294, Mai-Ago 2005.

TRIVIÑOS, Augusto Nivaldo Silva. **Introdução à pesquisa em ciências sociais**. A pesquisa qualitativa em educação. São Paulo: Atlas, 1987.

VEIGA-NETO, Alfredo. Incluir para excluir. In: LARROSA, Jorge; SKLIAR, Carlos (Org.). **Habitantes de Babel**. Belo Horizonte: Autêntica, 2001.

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

ZERO HORA. **Escola especial faz protesto**. Porto Alegre: Zero Hora, Nº 15.428, 24 nov. 2007.

<http://www.senac.com.br/>

<http://www.senacrs.com.br/2007/>

Anexo A – Roteiro de entrevistas para professores e coordenadores pedagógicos

1. Nome, profissão, função no SENAC, tempo de trabalho.
2. Tu poderias me contar um pouco da história dessa unidade educacional?
3. Quais são as modalidades de curso oferecidas nesta unidade? Vocês atendem a pedidos por parte de empresas por turmas fechadas?
4. Há quanto tempo esta unidade oferece cursos para pessoas com deficiência? Quantas pessoas já foram atendidas?
5. Como começou a inclusão de pessoas com deficiência nos cursos oferecidos aqui?
6. Como tem sido a experiência de vocês com turmas inclusivas?
7. Quais são os tipos de deficiência que vocês estão habilitados a atender? Existe algum processo para possíveis ajustes no curso oferecido antes da efetivação da matrícula (no plano de ensino, número de alunos, contratação de intérprete, aquisição de material de suporte específico)?
8. Os professores receberam capacitação específica para darem aulas em turmas inclusivas?
9. Qual é o total de professores que trabalham atualmente nesta unidade? E quantos desses professores estão habilitados a ensinar pessoas com deficiência?
10. Quais são os requisitos para um profissional ser professor no SENAC? Quais são as competências, habilidades e atitudes requeridas?
11. (CASO A UNIDADE PESQUISADA OFEREÇA ENSINO SUPERIOR) Vocês têm cotas para deficientes no vestibular? São oferecidas adaptações para o candidato com deficiência (localização para cadeirante, braile para cego, mais tempo para conclusão do teste por portador de deficiência motora...)?
12. Como tu avalia que está sendo a colocação no mercado de trabalho dos alunos com deficiência que vocês atendem?
13. Quem são as pessoas com deficiência atendidas atualmente atendidos nesta unidade?
14. Como tu avalia o trabalho desenvolvido pelo SENAC em termos de profissionalização e inclusão de pessoas com deficiência? Quais são os pontos fortes, os pontos fracos, e os próximos passos?
15. Quais têm sido as dificuldades com relação à inclusão das pessoas com deficiência e ao andamento da iniciativa?
16. Para finalizar, você teria mais alguma colocação a respeito do tema?

Anexo B – Questionário para a turma de alunos com deficiência auditiva

Esse questionário tem como objetivo coleta de dados para a pesquisa da aluna do curso de graduação da Escola de Administração da UFRGS, Lubianca Neves da Motta. Os dados coletados serão apresentados na monografia para conclusão de curso da referida aluna.

Contamos com sua colaboração!

1 Nome

2 Idade

Parte 1: Educação

3 Nível de escolaridade

- Ensino fundamental incompleto
- Ensino fundamental completo
- Ensino médio incompleto
- Ensino médio completo
- Ensino superior incompleto
- Ensino superior completo

4 Descreva sua deficiência:

5 Qual tua opinião sobre o tema da educação inclusiva (que promove a convivência e aprendizagem em conjunto entre alunos, deficientes ou não)?

6.1 Você frequentou escola especial? Se sim,

Conte um pouco da sua experiência.

6.2 Quais são as vantagens da escola especial, considerando a preparação para o mercado de trabalho, e integração social? E as desvantagens?

6.3 Se você tivesse um filho que apresentasse o teu tipo de deficiência, você o colocaria numa escola especial? Por quê?

6.1 A escola que tu frequentaste foi uma escola inclusiva (escola que promove a convivência construtiva e a aprendizagem em conjunto entre alunos, deficientes ou não)? Se sim, Conte um pouco da sua experiência.

6.2 Quais são as vantagens da escola inclusiva, considerando a preparação para o mercado de trabalho, e integração social? E as desvantagens?

6.3 Se você tivesse um filho que apresentasse o teu tipo de deficiência, você o colocaria numa escola inclusiva? Por quê?

Observação: caso você tenha estudado nas escolas especiais e inclusivas, por favor preenche as duas opções de resposta acima.

7 São poucas as pessoas com deficiência que avançam na educação. Qual o motivo disso, na tua opinião?

8 Como você avalia o serviço de capacitação que a o SENAC está oferecendo?

9 O serviço de capacitação que o SENAC oferece atende às especificidades da pessoa com deficiência auditiva? Em quê sentido?

Parte 2: Trabalho

10 Profissão atual

11 Por que tu escolheste esta carreira?

12 Trabalhas atualmente? Em que área/setor, em qual função?

13 Há quanto tempo tu trabalhas?

14 Quais os setores/áreas em que você já atuou? Qual era a tua função?

15 Quais foram os avanços na inclusão da pessoa com deficiência auditiva no mercado de trabalho nos últimos tempos? E quais são as dificuldades?

16 Qual sua opinião sobre a política de cotas (que define percentuais de pessoas com deficiência em empresas que tenham mais de 100 funcionários)? Quais as vantagens e desvantagens? Tu percebes diferença de tratamento desde que essa política entrou em vigor?

17 O serviço de capacitação do SENAC prepara o profissional para o mercado de trabalho? Comente, considerando as vagas que estão sendo oferecidas para no mercado para pessoas com deficiência.

18 Pra encerrar tu terias mais alguma colocação a respeito de educação e trabalho para a pessoa com deficiência?

Muito obrigado por sua contribuição!

APÊNDICE A - TABELA PROFISSÕES E DEFICIÊNCIAS

Profissão	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência física	Deficiência mental
Abastecedor de linha de produção	x			x
Abatedor de aves	x			x
Abridor de fibras	x	x		
Acabador de calçados	x			x
Acabador de tecidos	x			x
Acompanhante				x
Aderista	x			
Administrador	x		X	
Advogado		x	X	
Afiador de ferramentas	x			
Afiador de cardas	x			
Ajudante de carpinteiro/marceneiro	x			x
Ajudante de cabeleireiro				
Ajudante de caminhão	x			x
Ajudante de cozinha	x	x	X	x
Ajustador de aparelhos ortopédicos	x			
Ajustador ferramenteiro	x			x
Ajustador mecânico em geral	x			
Alfaiate	x			
Almoxarife	x			
Alvejador	x			
Amplificador e revelador de fotografia		x	X	
Análises clínicas (laboratorista)	x		X	
Analista contábil	x		X	
Analista de cargos e salários			X	
Analista de pessoal			X	
Analista de sistemas			X	
Analista financeiro			X	
Analista de mercado				
Analista de controle de orçamento				
Analista de planejamento tributário			X	
Apresentador de TV		x	X	
Aprovador de crédito			X	
Arquiteto	x		X	
Arquiteto de informações			X	

Profissão	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência física	Deficiência mental
Arquivista	X			
Artesão	X		X	X
Artesão (cerâmica)	X		X	
Artesão (couro)	X		X	X
Artesão (ferro)	X		X	
Artesão (flores)	X		X	X
Artesão (palha)	X	X	X	X
Artesão (pintura estamparia)	X		X	
Artesão (pintura de madeira)	X		X	
Ascensorista				
Assistente administrativo			X	
Assistente social				
Atendente comercial			X	X
Atendente de ambulatório				
Atendente de enfermagem				
Atendente de lanchonete				X
Auxiliar de açougue				
Auxiliar de contabilidade				
Auxiliar de depósito	X			X
Auxiliar de escritório em geral			X	
Auxiliar de enfermagem do trabalho			X	
Auxiliar de produção				
Auxiliar de serviços jurídicos		X	X	
Azulejista			X	
Babá	X			
Balconista				
Barbeiro	X			
Bibliotecário	X			
Bilheteiro			X	
Biólogo	X		X	
Bioquímico	X		X	
Bobinador de fiação e tecelagem	X			
Bobinador à máquina	X	X		
Bobinador de metais	X			X
Bordadeira à mão	X		X	

Profissão	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência física	Deficiência mental
Bordadeira à máquina	x			
Borracheiro	x			x
Bronzeador de metais	x			
Cabelereiro	x			
Carregador	x			x
Cartazista				
Carteiro				
Caldeireiro (operador)	x			
Carimbador à mão	x			
Carimbador à máquina	x		X	
Caixa (operador)			X	
Calculista (custo contábil)			X	
Camareiro	x			
Carpinteiro em geral				x
Cenógrafo	x		X	
Cenotécnico				
Cerzidor (de tecido)	x		X	
Chapeador de automóveis (lanterneiro)	x			x
Chapeador de móveis	x			
Chapeleiro	x		X	
Chapista (composição tipográfica)	x			
Chaveiro	x			
Cobrador (transporte coletivo)			X	
Comprador			X	
Confeiteiro	x		X	
Conferente de carga e descarga	x			
Conferente de materiais	x			
Consultor de sistemas			X	
Contador			X	
Continuista			X	
Contínuo	x		X	x
Contra regra			X	
Copeiro	x			
Cortineiro/estofador	x			
Costureiro	x		X	

Profissão	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência física	Deficiência mental
Cozinheiro	x			
Cronometrista			X	
Datilógrafo	x			
Decorador de cerâmica	x			
Degustador	x	x	X	
Depilador de pele	x			
Desenhista	x		x	
Desenhista industrial	x		x	
Desenhista publicitário	x		x	
Desenhista técnico em geral	x		x	
Desenhista de sistemas			x	
Despachante de documentos		x	x	
Digitador	x		x	
Discotecário (DJ)		x		
Doceiro	x			
Doméstica	x			
Economista	x	x	x	
Editor de videografismo				
Editor de videoteca			x	
Emissor de passagens			x	
Eletricista em geral	x			
Eletrotécnico	x			
Empacotador industrial	x			x
Empacotador à mão	x	x		x
Encadernador à mão	x			x
Encadernador à máquina	x			
Encanador/bombeiro hidráulico	x	x		x
Enfermeiro				
Enfermeiro do trabalho			x	
Engenheiro	x		x	
Engenheiro agrimensor				
Engenheiro agrônomo	x		x	
Engenheiro civil	x		x	
Engenheiro de desenvolvimento			x	
Engenheiro eletrônico			x	

Profissão	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência física	Deficiência mental
Engenheiro florestal				
Engenheiro industrial/mecânico			X	
Engenheiro de produção				
Engenheiro químico			X	
Entrevistador			X	
Escriturário				
Esmerilhador	X			
Estampador	X			X
Estofador	X			
Estoquista				
Etiquetador	X			
Farmacêutico			X	
Faturista			X	
Faxineiro	X			X
Ferramenteiro	X			
Figurinista				
Fisioterapeuta		X		
Forrador	X			
Fotocopista/operador de xerox			X	
Fotógrafo	X			
Frentista				
Funileiro	X			
Garagista				
Garçom				
Gari	X			X
Gravador de joalheiro	X			X
Gravador de madeira	X		X	X
Gravador de chapas à mão	X			
Iluminador				
Impressor de offset	X			
Impressor de serigrafia	X			
Instalador (eletricista)				
Instrumentador cirúrgico				
Intérprete			X	
Jardineiro	X			X

Profissão	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência física	Deficiência mental
Jatista	X			
Joalheiro	X		X	
Laboratorista	X		X	
Laminador de acrílico	X			
Laminador de vidro	X			
Laminador de madeira	X			
Laminador de massas alimentícias	X			
Lanterneiro	X			
Laqueador	X			
Lavador (veículos)	X			X
Letrista	X		X	
Lixador de móveis à mão	X	X		X
Lixador de móveis à máquina	X			X
Lustrador	X			X
Maçariqueiro	X			
Manicure				
Manobrista (veículos)				
Maquilador				
Maquinista	X			
Marceneiro	X			X
Marmorista	X			
Marteleiro	X			
Massagista		X		
Matrizeiro	X			
Mecânico	X			
Mensageiro				X
Modelista de roupas	X			
Modista	X		X	
Montador de caixas	X	X	X	X
Montador de ferramentas	X			X
Montador de móveis	X			X
Motorista em geral (exceto ônibus)				
Niquelador de peças metálicas	X			
Notista			X	
Nutricionista			X	

Profissão	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência física	Deficiência mental
Office-boy	x			x
Operador contábil			x	
Operador de reprodução sonora		x	x	
Operador de áudio				x
Operador de cama frigorífica	x			x
Operador de computador			x	
Operador de empilhadeira				
Operador de enfastadeira	x			
Operador de estúdio de rádio				
Operador de guilhotina	x			
Operador de injetora de plástico	x			x
Operador de lixadeira	x			
Operador de pantógrafo	x			
Operador de prensa	x			
Operador de telex				
Operador de sistemas de TV				
Ourives	x		x	
Overloquista	x			
Padeiro	x	x		x
Papeleiro (fabricação manual)	x	x		x
Passadeira à mão	x			x
Passadeira à máquina	x	x		x
Parqueteiro	x			x
Pedicure/podólogo				
Pedreiro	x			x
Pesquisador de texto	x	x	x	x
Pintor	x	x	x	x
Pinto à pistola	x			
Pintor a pincel e a rolo	x			
Pintor de automóveis	x			
Plainador de madeira	x			x
Plainador de metais	x			
Plastificador	x			
Porteiro				
Produtor de arte			x	

Profissão	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência física	Deficiência mental
Produtor de cenografia			X	
Produtor de elenco			X	
Produtor de internet			X	
Produtor-executivo			X	
Produtor musical			X	
Professor	X	X	X	
Programador de computador		X	X	
Programador visual			X	
Projetista de instalações				
Promotor de vendas			X	
Publicitário			X	
Radioperador				
Rebarbador à mão	X	X		X
Rebarbador à máquina	X			
Rebitador à mão	X	X		
Rebitador à máquina	X			
Recepcionista				
Relações públicas			X	
Repórter				
Repositor	X			X
Retificador				
Sapateiro	X		X	
Saqueiro		X	X	
Secretária				
Secretária executiva				
Serralheiro	X			X
Servente de pedreiro	X			X
Soldador	X			
Sonoplasta				
Supervisor de produção				
Supervisor técnico				
Talonador sem numeração	X	X		X
Talonador com numeração	X			
Tapeceiro artesanal	X	X	X	X
Taquígrafo				

Profissão	Deficiência auditiva	Deficiência visual	Deficiência física	Deficiência mental
Tecelão de malhas à mão	X	X		X
Tecelão de malhas à máquina	X			X
Técnico de captação de som				
Técnico de computador			X	
Técnico de telecomunicações				
Técnico de manutenções				
Técnico de segurança no trabalho				
Telemarketing			X	
Telefonista		X	X	
Tipógrafo	X		X	
Torneiro mecânico	X			
Tradutor			X	
Tratorista agrícola				X
Vendedor (comércio varejista)		X		X
Vendedor ambulante				
Vidraceiro em geral	X			
Vigia			X	
Webdesigner	X		X	
Zelador			X	