

## **EDUCANDO PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PARA O MERCADO DE TRABALHO: A ATUAÇÃO DOCENTE<sup>1</sup>**

Maria Inês Tondello Rodrigues<sup>2</sup>

Terciane Ângela Luchese<sup>3</sup>

### **RESUMO**

Este texto é resultado de pesquisa realizada com os professores que ministram o curso de auxiliar de linha de produção para pessoas com deficiência que buscam o mercado de trabalho. O curso é realizado no SENAI Nilo Peçanha na cidade de Caxias do Sul e formação de obra para que as empresas enquadradas atendam a Lei de Cotas estabelecida pelo Governo Federal. Após contato com a direção e gestão da Escola, foram entrevistados os quatro professores do curso em questão. Com o objetivo de identificar o perfil destes docentes, foram respondidas, através de entrevistas, perguntas previamente elaboradas.

Entre as questões, são focadas as habilidades e competências desenvolvidas pelos professores, bem como a metodologia de ensino e os critérios adotados nas escolhas dos conteúdos ministrados. O resultado é uma relação forte e sistêmica entre educação, pessoas com deficiência e mercado de trabalho.

**Palavras-chave:** Pessoas com deficiência. Mercado de trabalho. Educação inclusiva.

### **EDUCATING PEOPLE WITH DISABILITIES TO THE JOB MARKET: THE ACTING FACULTY**

### **ABSTRACT**

This text is the result of research conducted with teachers who teach the course of auxiliary production line for people with disabilities seeking employment. The course is held at the SENAI Nilo Peçanha in Caxias do Sul and labor form for companies subject to meet quota Law established by the Federal Government. After contact with the direction and management of the School, were interviewed the four teachers of the course in question. In order to identify the profile of these teachers, have been answered, through interviews, questions previously prepared. Among the issues, are focused skills and competences developed by teachers, as well as the teaching methodology and the criteria

---

<sup>1</sup>O texto traz os resultados do Trabalho de Conclusão de Curso, realizado no curso de Pós Graduação Especialização em EJA, vinculado ao Projeto “Ler e escrever o mundo: a EJA no contexto da educação contemporânea”, oportunizado através de acordo de cooperação entre Universidade de Caxias do Sul e Ministério da Educação, em parceria com Prefeitura Municipal de Caxias do Sul.

<sup>2</sup> Autora do presente artigo. Acadêmica graduada em Pedagogia, Licenciatura Plena, pela Universidade de Caxias do Sul, em dezembro de 2012.

<sup>3</sup> Orientadora do presente artigo. Doutora em Educação, integrante do Programa de Pós-Graduação em Educação da Universidade de Caxias do Sul. Docente do Centro de Filosofia e Educação da Universidade de Caxias do Sul.

adopted in the choices of the content delivered. The result is a strong relationship between education and systemic, persons with disabilities and job market.

**Keywords:** People with disabilities. The job market. Inclusive education.

## INTRODUÇÃO

O presente artigo é resultado de pesquisa realizada no âmbito da especialização em EJA da Universidade de Caxias do Sul, no projeto “Ler e escrever o mundo: a EJA no contexto da Educação Contemporânea”. Durante o projeto foram aprofundados conhecimentos na área da Educação de Jovens e Adultos. Contudo, esta modalidade de educação não acontece apenas nas salas de aula regulares. Diversos tipos de cursos, entre eles, técnicos, profissionalizantes, de aperfeiçoamento, tanto de curta quanto de longa duração são realizados fora das escolas ditas regulares. Estes cursos precisam de professores qualificados para atender, com competência, as demandas de sua área de atuação. Para isso, além dos profissionais que estes professores formam, é necessário qualificar o docente que ministra estas aulas.

O SENAI, Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial, enquanto instituição formadora de mão de obra participa de programas para qualificação técnica e profissional. Os resultados da pesquisa que ora apresentamos foram obtidos através de entrevistas com os docentes do curso de auxiliar de linha de produção da EEP, Escola de Educação Profissional, SENAI Nilo Peçanha, na cidade de Caxias do Sul. Esta turma é formada por alunos com deficiência que buscam qualificação para o mercado de trabalho. As normas de acessibilidade são cumpridas pela instituição. Além de elevador e rampas especiais para cadeirantes, todos os ambientes possuem sinalização e orientação de uso.

O tema pesquisado, o perfil do educador de pessoas com deficiência – PCD, no curso de auxiliar de linha de produção, implica em alguns questionamentos referentes à realidade da EJA não escolar e profissionalizante, com enfoque na preparação para o mercado de trabalho. Por isso o projeto tinha como hipóteses que seriam encontrados profissionais identificados com a inclusão deste público no mercado de trabalho além de professores qualificados para exercer esta atividade. A presença de educadores

comprometidos com o aspecto crítico formativo de seus alunos gerou uma hipótese na busca de identificar se a seleção destes professores era realizada através de sua qualificação e envolvimento com este público ou se havia outros caminhos. Com relação às condições práticas de sala de aula, acreditávamos que existiam dificuldades metodológicas para abordar o conteúdo, além da falta de material didático. Quanto às questões estruturais, pensávamos que seria encontrada falta de adaptações de necessidades e capacidades que permitissem a acessibilidade. Também acreditávamos que os alunos apresentassem particularidades que dificultariam a prática docente.

A partir do objetivo de conhecer o perfil destes educadores nos focamos na busca por identificar como acontece a construção dos conhecimentos técnicos e específicos desta área em preparação para o mercado de trabalho. Assim, buscamos apontar as habilidades e competências do professor, a metodologia de ensino adotada em sala de aula e os critérios de escolha dos conteúdos ministrados neste curso de qualificação profissional. Analisamos também as condições estruturais de acessibilidade e conhecemos as particularidades apresentadas pelos alunos durante as aulas na tentativa de apontar as especificidades da prática docente para este público em particular.

Para embasar a pesquisa trazemos alguns textos jurídicos, no âmbito da regulamentação e prática da Lei de Cotas que estabelece o ingresso de pessoas com deficiência no quadro funcional de empresas de médio e grande portes. Esta Lei foi sancionada em 1991, é fiscalizada pelo Ministério do Trabalho e regulamenta o percentual de PCDs de cada empresa de acordo com o número de trabalhadores mantidos no seu quadro funcional. Paulo Freire norteia nossos estudos no campo da autonomia do sujeito bem como no âmbito da pedagogia social. Auxilia também na análise da função pedagógica em sala de aula e sua relação com a realidade de vida destes alunos especiais.

A pesquisa seguiu a metodologia qualitativa considerando a análise dos elementos estudados a partir de questionário proposto aos professores do curso de auxiliar de linha de produção. Após encontro com a direção da unidade do SENAI, contatamos os professores do curso e aplicamos um questionário previamente elaborado. Como a aplicação se deu de forma presencial, foi possível aprofundar as respostas e ampliar os questionamentos.

Num primeiro momento, focamos na Lei de Cotas, estabelecida pelo Governo Federal, na busca das pessoas com deficiência pelo mercado de trabalho, apresentando a EEP SENAI Nilo Peçanha e o curso de auxiliar de linha de produção. Em seguida, trazemos os relatos dos professores deste curso buscando identificar o perfil apresentado por estes profissionais da EJA não escolar que atendem este público. Ao final traçamos algumas considerações do resultado obtido com esta pesquisa e sua relevância no contexto social.

### **1. PCD e o mercado de trabalho**

As pessoas com deficiência são integrantes ativos da nossa sociedade. Podemos perceber isso caminhando nas ruas, frequentando restaurantes, lojas, cinemas, shopping centers, fábricas, escolas, universidades. Em qualquer lugar, eles estão convivendo, trabalhando, estudando, comprando, consumindo. Para isso, precisam de emprego, receber salários na tentativa de se manter de forma independente. E como eles chegam ao mercado de trabalho? Onde aprendem uma profissão? Onde é formada esta mão de obra? Quem ensina estes alunos? Como são transmitidos os conhecimentos para que eles aprendam a trabalhar e se manter no emprego?

Em 24 de julho de 1991, foi sancionada a Lei 8213/91, que dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e estabeleceu o sistema de cotas para PCDs no mercado de trabalho, com a seguinte redação:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção:

I - até 200 empregados ..... 2%;

II - de 201 a 500 ..... 3%;

III - de 501 a 1.000 ..... 4%

IV - de 1.001 em diante ..... 5%

§ 1º A dispensa de trabalhador reabilitado ou de deficiente habilitado ao final de contrato por prazo determinado de mais de 90 (noventa) dias, e a imotivada, no contrato por prazo indeterminado, só poderá ocorrer após a contratação de substituto de condição semelhante.

§ 2º O Ministério do Trabalho e da Previdência Social deverá gerar estatísticas sobre o total de empregados e as vagas preenchidas por reabilitados e deficientes habilitados, fornecendo-as, quando solicitadas, aos sindicatos ou entidades representativas dos empregados. (MELO, 2004, p. 80)

As empresas investem em mão de obra e se agregam a questões como diversidade nas organizações, clareando que responsabilidade social não é filantropia. Para Filette (2001, p. 135), “uma filosofia e ou política de recursos humanos saudável reflete o pensamento da empresa nas questões de diversidade: raça, gênero, limitações físicas/mental, faixa etária e outras”. Contudo, é necessária a intervenção do Estado, com imposições legais para que haja vagas para esta mão de obra. O desafio das empresas está em promover oportunidades com competência profissional para manter sua essência nas pessoas. Assim, é possível assumir práticas e posicionamentos fortes e eminentes desfazendo as convenções do socialmente aceitável e do politicamente correto. “A responsabilidade social das empresas caminha, após a conscientização de todos, para o planejar a realização de projetos específicos, com o compromisso e a participação de toda a empresa.” (FILETTE, 2001, p. 136). Igualdade e diversidade podem ser vistas como ideal no ambiente de trabalho. Não vivemos numa sociedade com direitos e oportunidades iguais para todos. Para que a sociedade pudesse avançar na inclusão, a implantação de regras, normas e leis provocou discussões e alguns avanços na concretização do reconhecimento da igualdade de direitos.

O SENAI, enquanto instituição formadora de mão de obra para a indústria participa de programas para qualificação técnica e profissional deste público. A instituição tem como missão “promover a educação profissional e tecnológica, a inovação e a transferência de tecnologias industriais, contribuindo para elevar a competitividade da indústria brasileira” ([www.senairs.org.br](http://www.senairs.org.br)). Assim, segundo os gestores entrevistados, a instituição se engajou nesta proposta de qualificar pessoas com deficiência para o mercado de trabalho atendendo às necessidades das empresas no cumprimento da Lei de Cotas. Para empregar esta mão de obra é necessário qualificá-la. Visando uma atuação contextualizada, de acordo com o gestor 1, a instituição sistematizou em 1999, através do Departamento Nacional, um trabalho voltado às PCDs, sob a forma do Projeto Nacional Inclusão das Pessoas com Necessidades Especiais nos Programas de Educação Profissional do SENAI e no Mercado de Trabalho, atualmente uma das vertentes do Programa SENAI de Ações Inclusivas.

Nas turmas regulares o SENAI atende PCDs na forma de inclusão. Em 2008, na

Capital federal, o governo lançou através do Ministério do Trabalho e Emprego, o Projeto Piloto de Incentivo à Aprendizagem/Qualificação das pessoas com deficiência, como estratégia para viabilizar a inclusão no mercado de trabalho. Assim, ainda citando a fala do gestor 1, o departamento nacional do SENAI incumbiu os departamentos regionais de atender esta demanda capacitando a mão de obra para suprir as necessidades das empresas. O departamento regional estabeleceu parceria com empresas e formatou cursos buscando qualificação específica e técnica.

No Rio Grande do Sul, “o início destes cursos aconteceu na cidade de Sapucaia através de um convite do Ministério do Trabalho e Emprego quando foi implantada a primeira sala de aula específica de PCDs” (Gestor 1, 2013). As empresas, na maioria, encaminhadas pelo Ministério, indicam um tutor para acompanhar o aluno durante o curso. No período de aulas teóricas o acompanha no SENAI e no período de prática o acompanha na empresa. Durante o curso os alunos com deficiência são cotistas e após a conclusão são contratados como colaboradores efetivamente. O gestor 3 esclarece que os alunos são encaminhados ao SENAI através das secretarias estadual e municipal de educação e de entidades específicas de atendimento a PCDs, como APAE, APADEV, Escola Hellen Keller, entre outras. “Esta parceria é muito valorizada por auxiliar no trabalho dos professores, orientando sobre comportamentos e encaminhamentos necessários de cada aluno” (Gestor 1, 2013).

Uma das diferenças deste tipo de curso, específico para PCD, é a valorização da capacidade individual de cada aluno e não a obrigatoriedade de determinadas regras para ser incluído ou excluído. O aluno recebe qualificação técnica e o local onde irá trabalhar é adaptado e escolhido de acordo com sua capacidade. Conforme o gestor 3, não há restrições, todos tem possibilidades, as aulas são dirigidas respeitando o limite de cada aluno. A empregabilidade é feita pela capacidade registrada e não por números ou estatísticas. Enquanto uma pessoa dita “normal” procura emprego tentando se adaptar a determinada condição, a PCD tem o trabalho adaptado à sua capacidade. Isso também reflete na sua produção e qualidade de desempenho uma vez que é valorizada a sua capacidade e não sua limitação (CARVALHO-FREITAS, 2010).

O curso de auxiliar de linha de produção atende a necessidade do setor produtivo

das indústrias, qualifica e insere PCDs nas empresas participantes. O aluno deste curso é preparado para enfrentar a realidade do mundo do trabalho e da vida em sociedade por isso são desenvolvidas integradamente as competências técnicas e básicas com as capacidades organizativas. De acordo com o projeto pedagógico, dentro do perfil profissional do egresso do curso são estabelecidas algumas capacidades indispensáveis para que desempenhe suas funções de forma independente. Entre elas, organização tanto de materiais, tarefas e de tempo, escolha de caminhos a seguir, localização e seleção de informações necessárias para o desempenho de tarefas, atendimento a normas de segurança e legislação, aplicação de preservação ambiental e relacionamento eficaz com pessoas. Segundo o gestor 2, para que o aluno desenvolva estas qualidades, não são estruturados componentes curriculares específicos, mas proposto aos professores que, usando suas habilidades e competências, norteiem a ação docente através de atividades e coleta de evidências do seu alcance no processo educativo. “O programa do curso foi desenvolvido justamente para alunos que tenham estas dificuldades” (Gestor 4, 2013).

Em Caxias do Sul, explica o gestor 1, a primeira turma específica de PCDs atendida no SENAI foi montada no segundo semestre de 2010, na Unidade José Gazola, no bairro São José. A parceria montada com a Secretaria Municipal de Educação permitiu que as PCDs que estavam matriculadas nas escolas regulares de ensino da rede pública fossem atendidas pelo mercado de trabalho observando suas capacidades. Após a identificação dos alunos, o Ministério do Trabalho fez uma reunião com as empresas que poderiam receber esta mão de obra. Com a aceitação houve o processo de apadrinhamento dos alunos, futuros colaboradores das empresas. Na oportunidade, esclarece, a empresa RANDON apadrinhou os alunos e distribuiu esta mão de obra em diversos setores como almoxarifado, produção e área administrativa.

Em 2013, a Escola de Educação Profissional SENAI Nilo Peçanha, em Caxias do Sul, concluiu com duas turmas a segunda fase do curso. Atualmente está com uma turma executando a primeira etapa no turno da tarde. Dos alunos que concluíram os estágios nas empresas, os aprovados foram efetivados e os demais dispensados. O estágio nas empresas é acompanhado pelos professores com visitas periódicas e a avaliação para efetivação como colaborador é da empresa. “As empresas estão abrindo as portas para

isso” (Gestor 2, 2013), favorecendo o processo de inclusão desde o início da aprendizagem do futuro profissional até seu efetivo registro como colaborador.

De acordo com o gestor 3, quando o aluno chega no SENAI é feita uma preparação com os pais mostrando o funcionamento da escola e os serviços oferecidos, como psicóloga, orientações de higiene pessoal, bucal e corporal, atendimento sobre postura e comportamento. Os alunos são preparados em vários sentidos e não apenas na parte técnica, para ser inserido no mercado de trabalho.

No curso de auxiliar de linha de produção são atendidos deficientes visuais, auditivos e intelectuais, alguns com limitações físicas. O currículo do curso, conforme o gestor 4, tem um total de 800 horas, sendo 360 horas em atividades no SENAI e 440 horas em atividades na empresa, que vem a ser a prática supervisionada. Salienta que durante este período em que o aluno está na empresa, quem faz o acompanhamento é o professor do SENAI. O programa do curso é específico para este público, que além das limitações tem dificuldade de aprendizado e na sua maioria não é alfabetizado. As normas do SENAI, citando o gestor 2, são iguais para todos os alunos, e consta no regulamento horário de chegada e de saída, frequência, postura de comportamento, uso de uniforme, guarda-pó, possuir o material, organizar a sala no final de cada aula, manter a limpeza da sala ou do ambiente que está sendo utilizado. Para os alunos PCDs esta cobrança se mantém, contudo é frisado o relacionamento com colegas e professores e o trabalho em equipe. Com isso, a instituição visa preparar o aluno para ter autonomia e manter estas regras dentro da empresa onde irá trabalhar.

## **2. A docência na sala de aula exclusiva de PCDs**

Ao iniciar no projeto o SENAI fez uma análise de perfil para ver se alguns de seus professores poderiam trabalhar com alunos portadores de deficiência. Estes docentes foram convidados a participar de uma capacitação feita em Porto Alegre, no departamento regional, através de uma consultoria contratada. O SENAI mantém este curso em diversos municípios e capacita todos os professores da mesma forma. “Todos os anos, é feita uma capacitação no mês de fevereiro, quando ocorre o recesso dos alunos” (Gestor 4, 2013). Nesta oportunidade é realizada uma semana de encontros pedagógicos. Na metade do ano

é realizado um seminário sobre inclusão com a participação dos professores, porém mantendo o foco principal na sensibilização das empresas que vão receber estes alunos no mercado de trabalho. Além disso, explica o gestor 4, o SENAI promove oficinas para troca de experiências entre os professores de várias cidades. O quadro de docentes deste curso, segundo o gestor 2, é formado em sua maioria por funcionários do SENAI, entretanto alguns professores são contratados.

Em contato com a gestão da Unidade SENAI Nilo Peçanha, percebemos que é muito considerado o perfil do profissional a ser selecionado para este curso. Ficou claro que em primeiro lugar é valorizado o desejo do professor para trabalhar com este público. Segundo o gestor 2, também é observado se o candidato tem paciência, é calmo, tranquilo e se gosta do trabalho que realiza. Trabalhar com PCD é um desafio e, de acordo com os gestores entrevistados, quem começa neste trabalho se envolve, se encanta e nele permanece. Citando o gestor 4, “é um desafio, mas eu sempre digo, quem começa se apaixona e não pára mais”.

No início do projeto, de acordo com o gestor 2, havia uma dúvida de como tudo aconteceria, contudo, com o passar do tempo, com a conclusão da primeira turma já foi possível perceber o aprendizado construído no convívio com estas pessoas. Os pré-conceitos que os profissionais desta Escola tinham foram derrubados a partir da convivência com este público e o curso aperfeiçoou alunos, professores e gestores. É Perrenoud (2000), ao apontar as competências para ensinar, que alerta sobre a importância de estarmos abertos, enquanto docentes, para o ensinar-aprender ou aprender-ensinar, produzidos pela interação. Além da importância do docente estar aberto ao convívio com a diversidade, trabalhando em equipe, envolvendo os alunos em práticas pedagógicas inovadoras, organizando e administrando situações de aprendizagem e valorizando o potencial de cada educando.

O curso de auxiliar de linha de produção é desenvolvido por quatro professores em sala de aula, sendo dois pedagogos, uma psicóloga e um profissional de relações públicas. Perguntados sobre o sentir-se qualificado para trabalhar com PCDs, a metade diz que sim, que se sente qualificada devido aos cursos que possui e o trabalho que desenvolve já algum tempo e por isso o desafio os motiva. A outra metade, contudo, diz

não se sentir qualificada devido à necessidade constante de adaptações e a diversidade de experiências de cada turma. Todos, no entanto, retratam a necessidade de coragem para realizar este trabalho. Segundo o professor 1, “eu tenho a coragem de encarar este desafio, mas não dizer assim, eu realmente me sinto preparado, estou preparado para a turma” (Professor 1, 2013). Reforça que cada grupo de alunos traz particularidades e dificuldades a serem enfrentadas, por isso a coragem relacionada ao desafio. Já o professor 3 diz que “neste momento, me sinto qualificado, até pela minha formação, mas mais pela minha experiência mesmo de contato já com estas pessoas” (Professor 3, 2013).

Referem que cada aluno traz uma realidade, de vivência, de conhecimento, de necessidade e de capacidade. O professor, ao entrar na sala de aula precisa observar cada detalhe e se propor a oportunizar o caminho para que cada aluno alcance o aprendizado ao seu tempo, da sua maneira, respeitando seus limites e suas capacidades. Afirmam que antes de iniciar a aula propriamente dita, é preciso detalhar hábitos de higiene, respeito aos colegas, uso de materiais, uso de equipamentos de proteção individual, uso correto do uniforme e do guarda-pó. O processo de ensinar-aprender é renovado a cada dia, insistentemente para que todos, ou a maioria, aprendam e pratiquem o que foi aprendido. Todos relataram que o aprendizado é construído pela insistência, repetição de atos e prática de ações. De acordo com o professor 1, “a gente se surpreende quando volta no outro dia e aquilo que no dia anterior tinha sido dado como objetivo cumprido, se percebe que não, que ele tem dificuldade, que ele esquece, que não consegue absorver ou gravar, memorizar” (Professor 1, 2013).

Sendo num pequeno número, os quatro docentes do curso de auxiliar de linha de produção atuam de forma conjunta. O currículo é estabelecido pela instituição a partir da necessidade apresentada por empresas que procuram os programas de inclusão. Conforme o professor 2, “procuramos dar sentido à informação e estamos em sintonia com as competências que o mercado quer” (Professor 2, 2013). Contudo, algumas técnicas são desenvolvidas a partir da realidade vivida em sala de aula. Um dos professores entrevistados mostrou um artefato produzido a partir dos pés de um manequim, afixado em uma parede da sala de aula, usado para ensinar um aluno a amarrar o cadarço do tênis. Em sua totalidade, os professores afirmaram enfrentar situações comuns do dia-a-dia,

como dificuldades extremas para estes alunos. “Tem algumas interferências, tem sempre um ou outro que está com dor de cabeça, tem algum que está com dor de barriga, e a gente tem que dar uma atenção especial” (Professor 3, 2013). Assim, precisam encontrar formas de suprir estas faltas e promover o aprendizado. Usam materiais fornecidos pela instituição, como jogos de memória, jogos de encaixes, material dourado, dominós de letras e números, entre outros. Todos afirmam que os materiais usados são concretos são adaptados respeitando os limites e capacidades de cada aluno. Há o desejo de fazê-los avançar, aprender, ultrapassar aquilo que conhecem, mas os recursos e as formas para fazê-lo precisam ser concretas, práticas, possíveis de serem experienciadas. O professor não pode recorrer ao verbalismo, mas à atividade, ao fazer, ao vivenciar que são práticas pedagógicas muito mais significativas.

Com relação à rotina, todos os professores seguem as regras da escola, buscando os alunos na fila no pátio. Ao chegar à sala de aula primeiramente é vestido o uniforme, afixado o crachá, guardado o material, tudo visando desenvolver o hábito a ser seguido posteriormente quando estiverem trabalhando na empresa. Alguns professores preferem dispor as classes em forma de círculo propondo que os alunos possam se ver e promovendo discussões. Contudo, todos relatam que a maior dificuldade no desenvolvimento das aulas é manter a atenção dos alunos. Como todos possuem algum tipo de deficiência e a maioria é intelectual, eles se dispersam com muita facilidade. Olham para os lados, levantam da cadeira, roem unhas, mexem no cabelo, sem contar quando algum aluno chega alterado emocionalmente. O professor 4, referindo ao aluno, ressalta que “quando ele não sabe, ele começa sempre a ficar de cabeça baixa, ele demonstra que ele não sabe, que ele não entendeu” (professor 4, 2013). Isso faz com que os docentes realizem atividades que busquem fixar a atenção, daí a necessidade de constantes adaptações. Num primeiro momento, procuram identificar se há algum problema externo, alguma preocupação, com família, namorado, namorada, algum fato que esteja interferindo na atenção do aluno que não consegue se manter atento à aula. O comportamento de cada aluno mostra ao professor as dificuldades e o grau de aprendizado construído.

Os professores relataram ainda que os alunos manifestam inseguranças, medos e

incertezas e que precisam trabalhar com isso também. “A gente pode fazer um trabalho diferenciado, sair daquela aula expositiva, e poder puxar o movimento do grupo” (Professor 1, 2013). Para atingir este objetivo e promover confiança são lançados desafios contínuos. O professor 2 exemplificou que em todas as aulas procura pedir para algum aluno, aquele que estiver com maior dificuldade de superação, buscar um material na secretaria ou levar algum bilhete para o coordenador do curso. Segundo ele, os alunos se sentem úteis e desenvolvem a capacidade de confiar, de acreditar em suas potencialidades. O professor 3 ressalta que favorece as conquistas cotidianas, como conseguir ir ao banheiro sozinho, amarrar os tênis, subir e descer escadas. Salienta que os medos são construções feitas a partir da criação que recebemos, por isso defende que é preciso orientar e estimular que os medos sejam enfrentados para serem superados.

Cem por cento dos entrevistados dizem que o trabalho é gratificante, porém desafiador. Acreditam que trabalhar com este público proporciona o desenvolvimento do ser das pessoas. Vivenciar as dificuldades e as superações promove olhares diferenciados para a vida em sociedade. O professor 1 diz, “cada um de nós, dentro de nossas áreas, desenvolve aquilo que estuda, que consegue, que também tem uma afinidade, que gosta de fazer, então, o respeito é o limite” (Professor 1, 2013). Partindo desta política a equipe de docentes ministra as aulas em parceria, observando as habilidades dos alunos e proporcionando descobertas. O professor 2 reforça que o objetivo do docente é a base para o sucesso, “o que tem que ficar claro é que há aprendizado, que há muito progresso, desde que haja boa vontade e estratégias adequadas do professor” (Professor 2, 2013).

### **CONSIDERAÇÕES FINAIS**

A prática docente diária com uma turma de 18 alunos, todos PCDs, é muito diferente da prática cotidiana de turmas regulares de inclusão que contam com apenas alguns alunos com deficiência. Este professor passa a conhecer as limitações, os avanços e as necessidades de cada aluno de acordo com sua deficiência e capacidade. Com isso, conhece as condições e o tipo de ambiente necessário para que cada aluno desempenhe suas atividades de forma satisfatória dentro das empresas e orienta para a vida em sociedade. Por isso, o professor acompanha o aluno na inserção dentro do local onde irá trabalhar. Ele faz as visitas para explicar para os futuros colegas como acontece o dia-a-dia e as limitações desse aluno. Na verdade, ele vai ver se o ambiente fornecido pela empresa está adequado ou não para aquele aluno e, quando necessário, sugere modificações. Como aponta Freire (2000) o educador precisa atentar para a realidade de vida de seus educandos, promovendo a autonomia, a tomada de consciência de ser e estar no mundo, especialmente através do diálogo. Enquanto sujeitos de suas histórias estes alunos passam a traçar caminhos a partir das novas vivências e conhecimentos que são construídos com estas novas práticas cotidianas.

O comprometimento com a inclusão de PCDs no mercado de trabalho ficou claro na totalidade das entrevistas realizadas. Este fato coopera com a promoção da qualificação profissional, técnica e pessoal dos alunos atendidos pelo curso de auxiliar de linha de produção da EEP SENAI Nilo Peçanha. Todos os docentes, no entanto se mostraram impressionados com o desenvolvimento de seus alunos referendando capacidades demonstradas além das expectativas. Isso mostra que deficiência não é sinônimo de incapacidade, pelo contrário, pode proporcionar superação e conquistas, quando há estímulo e trabalho para o desenvolvimento de competências e habilidades. Nas diversas formas de praticar a docência, a usada por estes professores, de conhecer mais profundamente a individualidade de seus alunos fez a diferença na construção de suas aulas e atividades. Mesmo em uma sala de aula não regular, a prática docente se faz e acontece de fato através da relação ensino-aprendizagem estabelecida por trocas compartilhadas entre educadores e educandos.

As instituições de nível superior carecem de qualificação para educadores de

PCDs. Os professores são formados nas diferentes áreas do conhecimento, contudo não são preparados para a realidade e o desafio do trabalho em turmas compostas somente por pessoas com deficiência. A inclusão é promovida nas escolas regulares de forma a atender alguns alunos com deficiência em algumas situações, entretanto conviver diariamente e promover o aprendizado em turmas específicas de PCDs é mais que um desafio, é uma conquista. A escola, enquanto instituição, pratica a inclusão de forma vaga. Em salas de aula com mais de vinte alunos apenas um ou dois são considerados especiais. Contudo, cada um dos mais de vinte possui particularidades e dificuldades, mesmo que não diagnosticadas. Cabe ao professor identificar as dificuldades de cada aluno e procurar desempenhar atividades que promovam superar suas limitações. Em uma sala de aula exclusiva de PCDs, mesmo todos sendo diagnosticados, as limitações também são individuais e como tal devem ser tratadas. Este é o desafio do docente.

A seleção de educador de PCD para o curso de auxiliar de linha de produção promovido pelo SENAI acontece a partir da vontade e disposição do candidato de trabalhar com este público. Além de dispor de tempo e ter criatividade em promover adaptações diversas e rápidas, é preciso aceitar o desafio. Este profissional também precisa ter calma, paciência, tranquilidade e saber ouvir. A rotina da sala de aula traz os reflexos das vivências e aprendizados construídos fora dela, o docente precisa estar atento e disposto a enfrentar esta proposta como instigação para (super)ações. Paulo Freire nos remete aos estudos da pedagogia social, todos nossos alunos trazem consigo conhecimentos prévios, com o PCD não é diferente.

A particularidade de cada turma exige criatividade e buscas do professor. Cada aluno tem suas dificuldades e necessidades, por isso o material usado em uma turma pode não ser suficiente ou eficiente para outra. Na maioria das aulas são necessárias novas ferramentas. A prática docente pode ser dificultada por essas particularidades, contudo estes professores estão empenhados de tal forma a alcançar seus objetivos que superam esses pormenores de forma branda e eficaz. O aprendizado construído promove a continuidade das parcerias mantidas pelo SENAI e faz com que estes alunos se tornem trabalhadores. Como refere Freire (2000), o trabalho desenvolvido promove a cidadania, através da autonomia, inclusive financeira que muitos PCDs alcançam a partir do curso.

(FREIRE, 2000)

O SENAI prepara o aluno para o mercado de trabalho e auxilia no desenvolvimento das habilidades de ler e escrever, tanto no decifrar o código quanto na leitura e interpretação de mundo. Estes alunos aprendem a viver e conduzir suas vidas, tornando-se assim, sujeitos de suas próprias histórias. Os professores desenvolvem competências a partir de suas habilidades, tornando-se profissionais da educação de forma mais completa e eficaz. Ficou claro o envolvimento que esta prática docente projeta na vida destes educadores fazendo com que eles se mostrem mais solidários e abertos à diferença.

## REFERÊNCIAS

BRASIL; CRETELLA JÚNIOR, José. **Constituição Brasileira 1988**. Rio de Janeiro: Forense Universitária, 1988.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de et al . Socialização organizacional de pessoas com deficiência. **Rev. adm. empres.**, São Paulo, v. 50, n. 3, Sept. 2010. Disponível em <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0034-75902010000300003&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0034-75902010000300003&lng=en&nrm=iso)>. acessado em 25 Mar. 2013. <http://dx.doi.org/10.1590/S0034-75902010000300003>.

ENTREVISTAS Gestores 1, 2, 3 e 4 realizadas em maio de 2013.

ENTREVISTAS Professores 1, 2, 3 e 4 realizadas em maio e junho de 2013.

FILETTE, Nielce Camilo. *A diversidade e as responsabilidades sociais das empresas*. In; BENTO, Maria Aparecida Silva; CASTELAR, Marilda. **Inclusão no trabalho: desafios e perspectivas**. São Paulo, SP: Casa do Psicólogo, 2001.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da esperança: um reencontro com a pedagogia do oprimido**. 7.ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra Ltda, 2000.

MELO, Sandro Nahmias. **O direito ao trabalho da pessoa portadora de deficiência: ação afirmativa: o princípio constitucional da igualdade.** São Paulo: LTr, 2004.

PERRENOUD, Philippe. **10 novas competências para ensinar: convite à viagem.** Porto Alegre: Artmed, 2000.

MISSÃO do SENAI. Porto Alegre, 2013. Disponível em <[http://www.senairs.org.br/conheca\\_senai.asp?idArea=4&idSubMenu=6](http://www.senairs.org.br/conheca_senai.asp?idArea=4&idSubMenu=6)>. Acesso em 20 jul. 2013.