

PARCERIA ESCOLA/EMPRESA NA EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA: UM ESTUDO DE CASO NO MUNICÍPIO DE CAXIAS DO SUL - RS

Daniele Uglione Fabbrin, UCS, daniele.uglione@gmail.com
Vivian Missaglia, UNISINOS, profa.vivian.missaglia@gmail.com

RESUMO

Esta pesquisa trata-se de um Estudo de Caso realizado em um Núcleo de Ensino Profissionalizante (NEP), que inclui aprendizes com deficiência, em uma empresa do município de Caxias do Sul - RS. O objetivo do estudo é conhecer o NEP e os resultados da parceria escola/empresa na capacitação profissional de pessoas com deficiência; além de relatar a iniciativa de formação do NEP, descrever seu funcionamento e o processo de qualificação dos aprendizes com deficiência que vão ingressar em linhas de montagem específicas da empresa (Célula) futuramente. Constata-se o sucesso na parceria entre Escola Especial e empresa. O NEP é um modelo de programa de aprendizagem para a preparação e inserção no mundo do trabalho. Ele contempla e respeita a diversidade humana, considerando às necessidades e aspirações do indivíduo, compatibilizando com o seu desenvolvimento, sobretudo, suas habilidades e competências relacionadas à Educação Profissional e permanência das pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Palavras-chave: Inclusão. Educação Profissional. Mercado de Trabalho. Pessoas com Deficiência.

ABSTRACT

This research is a Case Study conducted on a core of vocational education (NEP), which includes apprentices with disabilities, in a company of Caxias do Sul - RS. The aim is to study the NEP and the results of the partnership school/company in the professional training of persons with disabilities; addition to reporting to training initiative of the NEP, describing its operation and the process of qualifying learners with disabilities who will join specific assembly lines of business future. It found success in the partnership between Special School and company. The NEP is a type of learning program for the preparation and inclusion in the workplace. It includes and respects human diversity, considering the needs and aspirations of the individual, harmonizing with its development, particularly their skills and competencies related to professional education and retention of persons with disabilities in the labor market.

Keywords: Inclusion. Vocational Education. Labor Market. Persons with Disabilities.

INTRODUÇÃO

A idéia desta pesquisa surgiu durante uma reunião promovida pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) sobre a temática “Aprendizagem e inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho” em agosto de 2010 na cidade de Caxias do Sul -

RS. O propósito do encontro foi debater a respeito da inserção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho e esclarecer as instituições de ensino sobre o “Projeto piloto de incentivo à aprendizagem das pessoas com deficiência” lançado pelo MTE em 2008.

Nos cursos de aprendizagem e no mercado de trabalho, a diversidade humana deve estar representada e incluída. A presença de pessoas com deficiência nos programas de qualificação profissional ainda é muito pequena ou quase inexistente (MTE, s/d). Esta realidade viola o princípio da igualdade de oportunidades, uma vez que esse público representa 23,9% da população brasileira.

O processo histórico da educação profissional e os seus princípios norteadores estiveram sempre ligados à demanda social e seus valores desenvolvidos sob a premissa da valorização do ser humano ético, político e estético. Além disso, a educação profissional está também pautada pelo desenvolvimento de conhecimentos e saberes para a laboralidade e cidadania. No que se refere ao processo histórico da inclusão e, mais precisamente, da importância do mundo do trabalho e suas representações para a pessoa com necessidades especiais, ainda é difícil a sua aceitação e seu reconhecimento para o efetivo direito ao trabalho como conquista de cidadania e autonomia (PEREIRA, 2009, p.8).

No município de Caxias do Sul, a demanda de produção industrial possibilitou que pessoas com deficiência recebessem capacitação profissional em Oficinas Abrigadas nas APAES e numa Escola Especial Estadual no período de 1970 e 1980 (SANTOS, 2013), portanto o vínculo escola/empresa não é uma novidade.

A partir do final da década de 1990, houve a transferência dos cursos profissionalizantes para Núcleos de Aprendizagem no interior das empresas. Essa mudança ocorreu em função do novo paradigma dos direitos humanos e das mudanças na legislação.

Um desafio para o jovem que se interessa ou necessita trabalhar é encontrar uma primeira oportunidade de trabalho que respeite sua condição de pessoa em desenvolvimento e garanta seus direitos trabalhistas e previdenciários, sem deixar de estimulá-lo a continuar os estudos e o desenvolvimento profissional (MTE, 2014).

A “Lei da Aprendizagem” (Lei nº 10.097/2000), regulamentada pelo Decreto nº 5.598/2005, determina obrigatoriedade à empresa de médio e grande porte a contratação de adolescentes e jovens aprendizes entre 14 e 24 anos. Salienta-se que não há limite de idade para pessoas com deficiência.

A presença inexpressiva de alunos com deficiência em espaços de formação profissional dificulta o acesso desse segmento social ao mundo laboral. A capacitação para o trabalho permite a aquisição de comportamentos, conhecimentos e habilidades necessários ao desempenho profissional (COSTA, 2013).

Na época dessa reunião com o MTE, constatou-se que nesse município da Serra Gaúcha, somente uma empresa particular da área Metalmeccânica promovia a capacitação profissional para pessoas com deficiência em parceria com a única Escola Estadual de Educação Especial da região.

O objetivo deste estudo é conhecer o Núcleo de Ensino Profissionalizante (NEP) e relatar a experiência da parceria escola/empresa no município de Caxias do Sul no Rio Grande do Sul (RS) na Educação Profissional de pessoas com deficiência. Além de descrever a iniciativa de criação do NEP, seu funcionamento e o processo de formação dos aprendizes.

Esta pesquisa justifica-se pela necessidade de se conhecer e acompanhar ações que efetivem o “Projeto piloto de incentivo à aprendizagem de pessoas com deficiência” do MTE com embasamento teórico a partir de políticas públicas e da legislação brasileira direcionadas à inclusão e qualificação profissional de pessoas com deficiência.

METODOLOGIA

Numa abordagem qualitativa, foi realizado um Estudo de Caso, que possibilitou interpretar a realidade vivenciada pelos indivíduos voltando-se para o relato das experiências (YIN, 2010) na Educação Profissional ofertada no Núcleo de Ensino Profissionalizante (NEP), bem como a parceria escola/empresa para a inclusão e manutenção de pessoas com deficiência no mercado de trabalho.

Além da observação direta, que consistiu em quatro visitas durante as atividades matinais. A coleta dos dados incluiu também duas entrevistas abertas com o Instrutor do NEP e com a Coordenadora Pedagógica da Escola Estadual de Educação Especial.

Na primeira entrevista, foram solicitados a descrição do processo de criação e estruturação do NEP, bem como o relato de como vem sendo desenvolvido o trabalho de capacitação dos aprendizes com deficiência incluídos no NEP, pois trata-se de relatos de experiência, onde as falas foram gravadas em arquivo digital de áudio e transcritas posteriormente com consentimento dos participantes.

A escolha do método justifica-se pela investigação: como a parceria escola/empresa pode auxiliar na capacitação e inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho, e como está ocorrendo essa parceria nesse caso específico: NEP. Portanto, um Estudo de Caso, com observação direta e relato de experiência dos participantes responderam estes questionamentos iniciais.

RESULTADOS

Observou-se uma prática pedagógica inclusiva de sucesso no âmbito da Educação Profissional. A empresa particular investigada idealizou e estruturou o NEP em 2008, com o propósito de promover a capacitação/qualificação profissional à população jovem da cidade. O NEP é constituído por uma equipe multidisciplinar, da qual um Instrutor (funcionário da empresa) é responsável por ensinar sobre os modos de produção a serem executados.

O projeto de criação do NEP surgiu da necessidade de encaminhamento e formação profissional dos alunos da Escola Estadual de Educação Especial para o mercado de trabalho, uma vez que as capacitações ofertadas (Oficinas) pela escola em questão são na área da Panificação, Marcenaria e Artes, não contemplando qualificação específica para o pólo metalomecânico da região.

Esta realidade possibilitou o estabelecimento de uma parceria entre escola e empresa com o foco na Educação Profissional. A experiência das Escolas de Educação Especial em associação com a demanda das empresas desenvolvem uma iniciativa que objetiva promover o ingresso, a permanência e a aprendizagem de pessoas com deficiência visando à inserção no mundo do trabalho. Sendo que a matrícula delas deve ser condicionada à sua capacidade de aproveitamento e não ao seu nível de escolaridade nos cursos de qualificação profissional.

O NEP recebe jovens encaminhados pela Escola Estadual de Educação Especial, que preencham alguns pré-requisitos estabelecidos pela Coordenação Pedagógica (cumprir o currículo escolar, ter no mínimo 18 anos de idade e ter interesse em trabalhar na área de Metalmeccânica), e adolescentes e jovens da comunidade através do Programa Jovem Aprendiz (PJA).

Em 2008, oito pessoas com deficiência foram inseridas no NEP: seis jovens com deficiência física (DF) e dois com deficiência intelectual (DI). Um dos aprendizes com

DI já está inserido numa linha de montagem específica da empresa (Célula), o outro aprendiz com DI continua no NEP.

A parceria escola/empresa foi decisiva para o recrutamento dos alunos com deficiência que seriam encaminhados ao NEP. A Coordenadora Pedagógica da Escola Estadual de Educação Especial foi solicitada pela empresa responsável pelo NEP para realizar a seleção e o acompanhamento dos aprendizes no NEP. Ela estabeleceu alguns critérios adicionais para esse processo seletivo, tais como: idade, tolerância, disciplina, capacidade de atender ordens, envolvimento e colaboração dos pais (pois alguns não estavam de acordo com a oportunidade) para ingressarem no mercado de trabalho.

Destaca-se que foi necessário esclarecer as famílias dos aprendizes com deficiência, que têm dificuldades de vislumbrar o potencial laboral deles. Pontualmente, informar que a pessoa que recebe Benefício de Prestação Continuada (BPC) pode fazer um curso de aprendizagem profissional gratuitamente e continuar recebendo o BPC por no máximo dois anos. Ao ser contratada, permanecer com o BPC pelo período determinado, caso não haja permanência no trabalho.

Durante a observação realizada neste estudo, o NEP realizava a formação profissional para a segunda turma, constituída por um grupo de 11 jovens aprendizes na faixa etária dos 18 a 24 anos de idade, com diagnóstico de deficiência intelectual e ou múltipla.

Para atender às peculiaridades da pessoa com deficiência, quando necessário, as instituições devem oferecer serviços de apoio especializado, em especial adaptação do material pedagógico, equipamento e currículo. Além de tempo necessário para incorporar as rotinas da empresa e à vivência das práticas do trabalho.

Constatou-se que o Instrutor do NEP não recebeu nenhuma capacitação para ensinar os aprendizes com deficiência. Segundo ele, também não há adaptações. Ele só destaca que é preciso ter mais paciência, uma vez que é necessário repetir a informação e a demonstração com maior frequência até a aquisição e domínio das atividades.

As pessoas com deficiência frequentam o NEP apenas no turno da manhã. As tarefas são cumpridas individualmente, visando auxiliar na realização de atividades laborais e à jornada de trabalho. Cada aprendiz tem uma função específica. As atividades principais são: o preparo de parafusos (encaixe e separação) e a montagem de diversos tipos peças. Existe conhecimento sobre o destino do material produzido e sua utilidade no mercado de consumo.

Rebello (2008) ressalta que a exigência de qualificação para o exercício de uma determinada atividade laboral deve ser igual para todos; portanto, a pessoa com deficiência que apresenta alguma dificuldade de aprendizagem e/ ou execução de tarefas não se encontra inviabilizada de exercer alguma atividade laboral produtiva. Além disso, não há uma determinação de atividades a *priori* para categorias de pessoas com deficiência.

(...) não existem tarefas específicas dentro de uma empresa para cada subcategoria - de pessoas surdas, deficientes físicas, mental ou cegas. Cada indivíduo, dentro de suas potencialidades, pode vir a ocupar um lugar diferente daquele que lhe é destinado, de acordo com seus próprios desejos e motivações (VIGOLO, 2004, p. 27).

No NEP, há mais uma turma em andamento com 20 aprendizes, na faixa etária dos 16 e 19 anos, encaminhados do Projeto Jovem Aprendiz (PJA), que moram na comunidade. Porém, os integrantes do PJA permanecem em horário integral e assistem às aulas condizentes ao currículo do Ensino Médio no NEP.

A educação profissional é inserida e regulamentada nos respectivos sistemas de ensino por uma série de indicações legais que pretendem atender, também, a orientações de caráter internacional e de organizações multilaterais, tanto em seu aspecto educacional como nas questões do trabalho (CARNEVALLI et al., 2014).

O direito à profissionalização de adolescentes e jovens está garantido na Constituição Federal de 1988, no Estatuto da Criança e do Adolescente – ECA (1990) e no Estatuto da Juventude (2013), que reforça uma série de direitos entre os quais o direito à profissionalização, ao trabalho e à renda, nos artigos 14 e 15 que consideram a valorização da capacitação para o mundo do trabalho.

O Contrato de Aprendizagem permite um trabalho especial, ajustado por escrito e por prazo determinado, onde o empregador compromete-se a assegurar ao indivíduo inscrito em programa de aprendizagem formação técnico-profissional, compatível com o seu desenvolvimento físico, moral e psicológico. E ao aprendiz, a executar com zelo e diligência as tarefas necessárias a essa formação (MTE, 2014).

Segundo Barato (2009), “para se contrapor a uma educação orientada para e pelo mercado, é preciso pensar uma formação profissional voltada para saber no e do trabalho.” (BARATO, 2009, p. 202). O ensino profissionalizante, reconhecendo a trajetória e a diversidade de cada pessoa, segue uma flexibilidade com

respaldo no decreto federal nº 3298, de 20 de dezembro de 1999, que entre os muitos artigos que tratam da inserção da pessoa com deficiência na educação profissional e no mercado de trabalho, destacamos o art. 60, que define suas diretrizes, o art. 29, que se refere aos serviços de apoio especializado na educação profissional (CARNEVALLI et al., 2014).

O MTE (s/d) diz que a modalidade de trabalho especial ou de aprendizagem deve comportar tanto a formação teórica como a prática, vinculando o aprendiz ao processo de qualificação da empresa e de inserção gradual no mundo do trabalho. “A qualificação profissional deve ser acessível a todos os tipos de deficiência e não somente às mais leves.” (MTE, s/d, p. 5).

Esta premissa pretende assegurar espaço de aprendizagem e qualificação profissional a todas as pessoas, com respeito à diferença e igualdade de oportunidades, promovendo a plena e efetiva participação e inclusão na sociedade através da acessibilidade universal.

A “Lei da Aprendizagem” não exige as habilidades de leitura e escrita no caso de pessoas com deficiência, mas muitos aprendizes inseridos no NEP têm estas habilidades. A avaliação é realizada através da observação do Instrutor no que diz respeito ao progresso e desempenho das tarefas. “A comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência intelectual deve considerar, sobretudo, as habilidades e competências relacionadas com a profissionalização.” (BRASIL, 2005).

Segundo Ruas et al. (2005), todo o tipo de trabalho tem o conhecimento como um de seus componentes específicos, mas nem todo o trabalho é de conhecimento, ou seja, há trabalhos que necessitam apenas de uma ação eficiente e segura. No caso do NEP, o aprendizado do exercício laboral é realizado através da observação do ‘como fazer’, ou seja, o instrutor demonstra e os aprendizes repetem.

O acesso ao conhecimento pode ampliar ou minimizar as possibilidades de participação das pessoas na vida social, uma vez que produz modos diferenciados de existência (VIEIRA, 2013). De acordo com Giordano (2000), para que a pessoa com deficiência seja participativa e produtiva é necessário que ela desenvolva habilidades profissionais da mesma forma que as demais pessoas.

No estudo realizado sobre as representações sociais dos aprendizes do NEP por Santos e Missaglia (2011), foi observado um domínio sobre a produção, bem como técnica e eficácia na realização das atividades; no qual eles explicam de onde vem a matéria prima e para onde vai a peça produzida, sabendo a importância de suas ações para o produto final.

O NEP auxiliado pela Coordenadora Pedagógica da Escola Estadual de Educação Especial e por um Instrutor, com experiência na Educação Profissional e conhecimentos da empresa, garantem ao aprendiz um suporte e sucesso na execução de atividades organizadas em tarefas de complexidade progressiva desenvolvidas no ambiente de trabalho.

De acordo com as habilidades individuais, principalmente seu potencial laborativo, após um ano de capacitação no NEP, o aprendiz está apto a ser encaminhado à linha de produção, na qual obteve melhor êxito e satisfação laboral, respeitando a liberdade de fazer as próprias escolhas.

A aprendizagem é um instituto que cria oportunidades tanto para o aprendiz quanto para as empresas, pois dá preparação ao iniciante de desempenhar atividades profissionais e de ter capacidade de discernimento para lidar com diferentes situações no mundo do trabalho. Ao mesmo tempo, permite às empresas formarem mão de obra qualificada (MTE, 2014, p. 11).

Pode-se pensar que a experiência no NEP é uma alternativa de apoio especializado na Educação Profissional, pois garante o acesso à capacitação específica, aprendizagem, participação e permanência no mercado de trabalho, além de ser uma experiência inclusiva.

A possibilidade legal de oferecer percursos diferenciados aos alunos que tenham algum tipo de deficiência ou estejam em situação de vulnerabilidade social leva em conta suas necessidades diferenciadas de tempo e espaço para atingir a desejada formação. Essa é portanto uma estratégia promissora que favorece a inclusão, exatamente por permitir flexibilidade e acomodar a diversidade de condições advindas da deficiência (GIL, 2012, p. 167).

As iniciativas de aprendizagem profissional consagram o dispositivo da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, que prevê a promoção da aquisição de experiência no próprio local de trabalho (artigo 27), além de reconhecer o valor de cada indivíduo independente de sua funcionalidade, contexto ou condição.

Ofertar e adequar os espaços de aprendizagem sob a orientação de instituições e profissionais da Educação qualificados em formação técnico profissional para capacitar, incluir e cumprir as exigências legais é um processo, no qual a presente pesquisa pode registrar êxito nessa parceria escola/empresa, no que diz respeito à profissionalização e inclusão de pessoas com deficiência.

CONCLUSÃO

Pesquisas anteriores demonstram que o preparo escolar vem promovendo o exercício laboral em espaços específicos. As mudanças observadas neste estudo evidenciam que a experiência adquirida através das Oficinas Abridadas ofertadas pela Educação Especial auxilia e promove o sucesso do ensino profissionalizante aos aprendizes com deficiência, bem como proporciona um saber necessário às instituições, que optam em realizar a aprendizagem em núcleos como o NEP.

Relatar essa experiência de sucesso do “Projeto piloto de incentivo à aprendizagem das pessoas com deficiência” pode incentivar e fomentar iniciativas semelhantes. O NEP é um modelo de programa de aprendizagem para a preparação e inserção de adolescentes e jovens no mercado de trabalho. Ele contempla e respeita a diversidade humana através da consideração das necessidades específicas e aspirações do indivíduo, compatibilizando com o seu desenvolvimento; sobretudo, habilidades e competências relacionadas à capacitação profissional e permanência das pessoas com deficiência no mundo do trabalho.

REFERÊNCIAS

BARATO, J. N. O saber do trabalho e a formação de docentes. In: REGATTIERI, M.; CASTRO, J. M. (Orgs.). **Ensino médio e educação profissional: desafios da integração**. Brasília: UNESCO, 2009.

BRASIL. Decreto nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005. Regulamenta a contratação de aprendizes e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 02 Dez. 2005, p. 2.

BRASIL. Estatuto da Juventude. Lei nº 12.852, de 06 de agosto de 2013. Institui o Estatuto da Juventude e dispõe sobre os direitos dos jovens, os princípios e diretrizes das políticas públicas de juventude e o Sistema Nacional de Juventude - SINAJUVE. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 06 Ago. 2013, p. 1.

BRASIL. Lei nº 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1º de maio de 1943. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 20 Dez. 2000, p. 1.

CARNEVALLI, J. C. et al. Certificado específico do SENAI-SP: um caminho para a inclusão de pessoas com deficiência na formação profissional. **Revista de Educação, Tecnologia e Inclusão**, n. 0, p. 52-61, Ago. 2014. Disponível em: <<http://www.senaispeditora.com.br/revista/reti/revista-reti-agosto->>. Acesso em: 16 Out. 2014.

COSTA, A. M. M. Inclusão gradual no trabalho. In: PASSERINO, L. et al. (Org.). **Comunicar para incluir**. Porto Alegre: CRBF, 2013. p. 61-79.

GIL, M. A. **Caminhos da inclusão**: a história da formação profissional de pessoas com deficiência no SENAI-SP. São Paulo: SENAI-SP Editora, 2012.

GIORDANO, B. W. **(De)deficiência e trabalho**: analisando suas representações. São Paulo: Ammablume, 2000.

MINISTÉRIO DO TRABALHO E EMPREGO (MTE). **Projeto piloto de incentivo à aprendizagem das pessoas com deficiência**: orientações à fiscalização. [s/d].

_____. **Manual da aprendizagem**: o que é preciso saber para contratar o aprendiz. 9. ed. Brasília: MTE, SIT, SPPE, ASCOM, 2014.

PEREIRA, A. C. C. **Uma intervenção pedagógica inclusivista na educação profissional**. 2009. 56f. Monografia (Especialização) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Mato Grosso, Cuiabá, 2009.

REBELO, P. **A pessoa com deficiência e o trabalho**. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2008.

RUAS, R.; ANTONELLO, C. S.; BOFF, L. H. (Cols.) **Aprendizagem organizacional e competências**. Porto Alegre: Bookman, 2005.

SANTOS, D. U. F. C. **Institucionalização da educação especial para a pessoa com deficiência intelectual em Caxias do Sul**: configurações pedagógicas nas décadas de 1970-1980. 2013. 140f. Dissertação (Mestrado) – Universidade de Caxias do Sul, Caxias do Sul, 2013.

SANTOS, D. U. F. C.; MISSAGLIA, V. Representações sociais de trabalhadores/aprendizes com deficiência intelectual. In: ENCONTRO NACIONAL DE PSICOLOGIA SOCIAL DA ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE PSICOLOGIA SOCIAL, 16º, 2011, Recife. **Anais...** Recife, 2011, p. 117-143.

VIEIRA, A. B. Educação Especial e currículo: disparando possibilidades a partir da reflexão crítica do cotidiano escolar. In: VICTOR, S. L.; DRAGO, R. PANTALEÃO, E. (Org.). **Educação especial no cenário educacional brasileiro**. São Carlos, SP: Pedro & João Editores, 2013, p. 171-184.

VIGOLO, A. **Um olhar sobre as representações das pessoas com necessidades especiais e o mundo do trabalho**. 2005. Monografia (Especialização) – Universidade do Vale do Rio dos Sinos, São Leopoldo, 2005.

YIN, R. K. **Estudo de caso**: planejamento e método. Trad. Ana Thorell. 4. ed. Porto Alegre: Bookman, 2010.