



UNIVERSIDADE FEDERAL DA BAHIA
FACULDADE DE EDUCAÇÃO
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO

FAUSTINO EMILIO ARENCIBIA JAIME

PREPARAÇÃO LABORAL DE ESTUDANTES COM
DEFICIÊNCIA INTELECTUAL VISANDO UMA FUTURA
INSERÇÃO NO TRABALHO

Salvador
2018

FAUSTINO EMILIO ARENCIBIA JAIME

**PREPARAÇÃO LABORAL DE ESTUDANTES COM
DEFICIÊNCIA INTELECTUAL VISANDO UMA FUTURA
INSERÇÃO NO TRABALHO**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação, da Faculdade de Educação da Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do título de Mestre em Educação.

Linha de Pesquisa: Educação e Diversidade.

Orientador: Dr. Miguel Ángel García Bordas.

Salvador
2018

SIBI/UFBA/Faculdade de Educação - Biblioteca Anísio Teixeira

Arencibia Jaime, Faustino Emilio.

Preparação laboral de estudantes com deficiência intelectual visando uma futura inserção no trabalho / Faustino Emilio Arencibia Jaime. – 2018. 85 f.

Orientador: Prof. Dr. Miguel Ángel García Bordas.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Educação, Salvador, 2018.

1. Pessoa com deficiência intelectual - Educação. 2. Pessoa com deficiência intelectual - Emprego. 3. Preparação para o trabalho. 4. Mercado de trabalho. 5. Educação para o trabalho. I. Bordas, Miguel Ángel García. II. Universidade Federal da Bahia. Faculdade de Educação. III. Título.

CDD 371.928 – 23. ed.

FAUSTINO EMILIO ARENCIBIA JAIME

PREPARAÇÃO LABORAL DE ESTUDANTES COM DEFICIÊNCIA INTELLECTUAL VISANDO UMA FUTURA INSERÇÃO NO TRABALHO.

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação, da Faculdade de Educação da Universidade Federal da Bahia, como requisito para obtenção do título de Mestre em Educação.

Salvador, 28 de fevereiro de 2018.

BANCA EXAMINADORA

Miguel Ángel García Bordas - Orientador
Doutorado em Filosofia pelo Universidad Complutense de Madrid, Espanha
Universidade Federal da Bahia, Brasil

Félix Marcial Díaz Rodríguez - Coorientador
Doutorado em Ciencias Pedagógicas pelo Instituto Central de Ciencias Pedagógicas del MINED, Cuba
Universidade Federal da Bahia, Brasil.

Admilson Santos
Doutorado em Educação pela Universidade Federal da Bahia
Universidade Estadual de Feira de Santana, BA, Brasil.

Sheila de Quadros Uzêda
Doutorado em Educação pela Universidade Federal da Bahia, Brasil
Universidade Federal da Bahia, Brasil.

Para aqueles que no desenvolvimento dessa pesquisa mostraram a beleza do mundo que envolve as Pessoas com Deficiência Intelectual na constante luta pela verdadeira **INCLUSÃO**.

AGRADECIMENTOS

- ❖ Ao Brasil por me receber com os braços abertos.
- ❖ A minha mãe por ter tido a clareza ao me botar nesse mundo, educar-me e amar-me como ninguém, *Que Dios la te tenga en La Gloria* .
- ❖ A meu orientador Miguel Ángel García Bordas por acreditar em mim mesmo desde a distância.
- ❖ A minha esposa por todo seu Amor, apoio e dedicação nestes anos de união.
- ❖ A meu irmão por botar esse país nos meus olhos e me ajudar virar pesquisador comprometido.
- ❖ A meu neto por ser o motor que estimula hoje minha luta longe da terra que me viu nascer.
- ❖ A meu grande amigo, meu compatriota e *paisano* Dr. Félix Marcial Díaz Rodríguez quem foi para mim, o que foi em Cuba Rafael María de Mendive para José Martí.
- ❖ As minhas amigas e amigos do Programa da Pós-graduação da Faculdade de Educação da UFBA.
- ❖ A minhas amigas e amigos que fizeram da FILANTROPIA e o AMOR o método para me ajudar nesta batalha.
- ❖ A meus colegas de estudo nesses 24 meses de caminhada juntos.
- ❖ A todos meus professores que aperfeiçoaram minha trilha de 25 anos como educador.

RESUMO

Seguindo a tendência mundial da “Educação para Todos”, na atualidade por lei uma parte considerável de pessoas com deficiência tem a possibilidade de estudar nos centros especiais e inclusivos em condições de igualdade social e de qualidade educacional, entre eles, as pessoas com deficiência intelectual (PCDI). Independentemente de que existe também por lei uma quota obrigatória deles a serem admitidos nas empresas, é por todos conhecido, a grande dificuldade que confrontam estas pessoas para se adequar às condições (também especiais) uma vez inseridas, isto sucede em grande parte deles produto uma insuficiente preparação trabalhista durante seu passo pelo contexto escolar, que além de lhes proporcionar conhecimentos básicos, devem lhes oferecer habilidades para enfrentar as exigências (segundo suas particularidades) de um futuro trabalho. Querendo compreender, como acontece o processo de formação para o mundo do trabalho dos escolares com deficiência intelectual (DI) que são formados no Centro de Educação Especial de Bahia (CEEBA) da cidade de Salvador de Bahia, o objetivo geral deste trabalho foi conhecer o critério avaliativo de professores e empregadores sobre a preparação destes jovens que recebem Atendimento Educacional Especializado (AEE) no CEEBA. Metodologicamente esse trabalho foi desenvolvido em diferentes *locus* que coincidem com aqueles onde foram coletadas as informações através de técnicas como: a entrevista e dentro dela a entrevista semiestructurada aplicadas a professoras e empregadores dos jovens com DI formados ali; O diário de campo também permitiu arrecadar os pormenores da cada acontecimento onde realizamos nosso trabalho nos referidos lugares; uma investigação bibliográfica veio justamente depois de nosso primeiro contato com a documentação fornecida e recomendada pela instituição, bem como com livros, artigos e documentos achados na plataforma científica *on-line* à que tivemos acesso. O material de investigação foi analisado a partir da construção de quadros com recortes das respostas dadas pelas professoras e empregadores em suas entrevistas, e para as análises dos resultados foi utilizado o método “Análise de conteúdo de Bardin”. Os resultados obtidos na pesquisa confirmam que existe um critério unificado entre professoras e empregadores de que ainda se percebe um trabalho diferenciado com muitos sucessos na formação dos jovens com DI no CEEBA, devemos aperfeiçoar a preparação destes estudantes procurando uma formação mais virada a uma profissão, a que poderia melhorar se o referido centro pudesse contar com a ajuda de uma equipe multidisciplinar que apoie na mencionada preparação com programas de estudos virados à profissionalização dos alunos com DI que aspiram a ocupar uma vaga no Mundo do Trabalho.

Palavras Chaves: Preparação Trabalhista. Mercado de Trabalho. Deficiência Intelectual.

RESUMEN

Siguiendo la tendencia mundial de "Educación para Todos", en la actualidad por ley, una parte considerable de personas con deficiencia tiene la posibilidad de estudiar en los centros especiales e inclusivos en condiciones de igualdad social y de calidad educacional, entre ellos, las personas con deficiencia intelectual (PCDI). Independientemente de que existe también por ley una cuota obligatoria de ellos a ser admitidos en las empresas, es conocido por todos la gran dificultad que confrontan estas personas para adecuarse a las condiciones (también especiales) una vez insertados, esto sucede en gran parte de ellos producto de una insuficiente preparación laboral durante su paso por el contexto escolar, que además de proporcionarles conocimientos básicos, deben ofertarles determinadas habilidades para enfrentar las exigencias (según sus particularidades) de un futuro trabajo. Queriendo comprender, como acontece el proceso de formación para el mundo del trabajo de los escolares con deficiencia intelectual (DI) que son formados en el Centro de Educación Especial de Bahía (CEEBA) de la ciudad de Salvador de Bahía, el objetivo general de este trabajo fue conocer el criterio evaluativo de profesores y empleadores sobre la preparación de estos jóvenes que reciben Atendimiento Educativo Especializado (AEE) en el CEEBA. Metodológicamente este trabajo fue desarrollado en diferentes *locus* que coinciden con aquellos donde fueron recolectadas las informaciones a través de técnicas como: la entrevista y dentro de ella la entrevista semiestructurada aplicadas a profesoras y empleadores de los jóvenes con DI formados allí; El diario de campo también permitió recaudar los pormenores de cada acontecimiento donde realizamos nuestro trabajo en los referidos lugares; una investigación bibliográfica vino justamente después nuestro primer contacto con la documentación suministrada y recomendada por la institución, así como con libros, artículos y documentos hallados en la plataforma científica *on-line* a la que tuvimos acceso. El material de investigación fue analizado a partir de la construcción de cuadros con recortes de las respuestas dadas por las profesoras y empleadores en sus entrevistas y para los análisis de los resultados fue utilizado el método "Análisis de contenido de Bardin". Los resultados obtenidos en la pesquisa confirman que existe un criterio unificado entre profesoras y empleadores de que aunque se perciba un trabajo diferenciado con muchos logros en la formación de los jóvenes con deficiencia intelectual en CEEBA, aún debemos perfeccionar la preparación de estos estudiantes buscando una formación más volcada a una profesión, la que podría mejorar si el referido centro pudiera contar con un equipo multidisciplinar que apoye en la mencionada preparación con programas de estudios volcados a la profesionalización de los alumnos con DI que aspiran a ocupar una plaza en el Mundo del Trabajo.

Palabras Llaves: Preparación Laboral. Mercado de Trabajo. Deficiencia Intelectual.

SUMMARY

Following the global trend of the “Education for Everyone”, currently by law most people with disabilities can study at special inclusive centers, with equal social wellbeing conditions and high educational quality. Amongst those are the people with intellectual disability (DI). Regardless mandatory law quotas that impose organizations to hire those people, the difficulties that they face to adapt to their special work conditions are well known. Their professional challenges are results of inadequate preparedness during their school term, which should provide not only academic knowledge but also equip them to face particular requirements of future work opportunities. Trying to understand how workforce preparedness process happens to the students with DI graduated at the Centro de Educação Especial de Bahia (CEEBA), in the city of Salvador – Bahia, the goal of this thesis was to learn about the assessment criteria of teachers and employers regarding readiness assessment of those young students who receive Specialized Educational Support at CEEBA. The methodology of this study was developed in different locations, where coincides with the places where the information was collected through techniques that include: interviews, such as semi-structured interviews applied to teachers and employers of those students with DI graduated there; local report that allowed collecting details of events where the study happened; a literature review after the first contact with the documentation provided and suggested by the institution, as well as books, journals and documents found at the available scientific online platform. The investigative material was analyzed through the construction of frames with parts of the responses provided by the teachers and employers during their interviews and for the analyses of the results the “Bardin Content Analyses” was the methodology utilized. The research results confirm that despite of the existence of an unified criteria between teachers and employers regarding the successful work done with the development of the students with DI at CEEBA, there is still a need to improve the preparedness of these students who seek for professional development. This could happen if the center could count on the help of multidisciplinary teams who could support with the development of study programs targeting the professional development of these students with DI who aspire a job at the workforce labor.

Key Words: Workforce Preparedness, Workforce Labor, Intellectual Disability

LISTA DE FIGURAS

Figura 1	Avaliação dos professores do processo de preparação para o MT dos alunos no CEEBA.....	64
Figura 2	Avaliação media dos professores do processo de preparação para o MT no CEEBA.....	65
Figura 3	Avaliação dos empregadores do processo de preparação para o MT no CEEBA.....	71
Figura 4	Avaliação media dos empregadores sobre o processo de preparação para o MT no CEEBA.....	72

LISTA DE QUADROS

Quadro 1	Nível de gravidade da DI - Leve.....	23
Quadro 2	Nível de gravidade da DI - Moderada.....	24
Quadro 3	Nível de gravidade da DI - Grave.....	25
Quadro 4	Nível de gravidade da DI - Profunda.....	26

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

CEEBA - Centro de Ensino Especial da Bahia.

DI- Deficiência Intelectual.

MEC- Ministério de Educação.

MT- Mercado de Trabalho.

ONG - Organizações Não Governamentais.

PCD - Pessoa com Deficiência

PCDI - Pessoa com Deficiência Intelectual

PL - Preparação Laboral.

PIPf - Preparação Laboral Profissional.

PNE - Pessoas com Necessidades Educativas Especiais.

RH - Departamento de Recursos Humanos.

SEC - Secretaria de Educação do Estado da Bahia.

SME - Secretaria Municipal de Educação.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
1.1	QUESTIONAMENTOS.....	20
1.2	O PROBLEMA DA PESQUISA.....	20
1.3	OBJETIVO GERAL.....	21
1.4	OBJETIVOS ESPECÍFICOS.....	21
2	TEORIZANDO SOBRE PREPARAÇÃO LABORAL DO DEFICIENTE INTELLECTUAL INCLUÍDO NO MERCADO DE TRABALHO.....	22
2.1	O DEFICIENTE INTELLECTUAL.....	22
2.2	A PREPARAÇÃO LABORAL E PROFISSIONAL DO DEFICIENTE INTELLECTUAL.....	33
2.3	O MUNDO LABORAL DO DEFICIENTE INTELLECTUAL.....	40
3	METODOLOGIA DA PESQUISA.....	47
3.1	SUJEITOS DA PESQUISA.....	48
3.2	ANÁLISES DO MATERIAL DA PESQUISA.....	50
4	CONCLUSÕES.....	74
4.1	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	76
	REFERÊNCIAS.....	77
	APENDICES.....	81
	APENDICE A - Roteiro de entrevista para aplicar com a avaliação escolar.....	82
	APENDICE B - Roteiro de entrevista para ser aplicada com a avaliação laboral.....	83
	APENDICE C - Roteiro de conversa para ser aplicada com a diretora do CEEBA.....	84
	APENDICE D - Roteiro de perguntas para se aplicar com uma professora de educação especial (professora cubana).....	85

1 INTRODUÇÃO

Seguindo a tendência mundial de “Educação para Todos”, na atualidade uma parte considerável de pessoas com deficiência por lei tem a possibilidade de estudar nos centros especiais e inclusivos, em condições de igualdade social e de qualidade educacional, entre elas, aquelas com deficiência intelectual. Independentemente de que por lei existe uma cota obrigatória de pessoas com deficiência intelectual a serem aceitas no mercado de trabalho (MT) pelas empresas é por todos conhecida a grande dificuldade que confrontam estes para se adequar às condições, ainda especiais uma vez inseridos no mundo laboral, causado em grande parte, por uma insuficiente preparação profissionalizante durante seu passo pelo contexto escolar, que além de lhes proporcionar conhecimentos básicos, deve oferecer-lhes, determinadas habilidades para enfrentar de maneira geral, as exigências acordes a suas particularidades num futuro trabalho.

Esta pesquisa busca conhecer como são preparados os alunos que recebem AEE no Centro de Educação Especial da Bahia, antes de serem inserida no MT com o propósito de mostrar (uma vez concluída) ao centro objeto de pesquisa, uma panorâmica de como é valorizada a formação laboral que eles dão a seus jovens.

O centro escolhido para o desenvolvimento de nossa pesquisa se destaca também por desenvolver uma política de inclusão de alunos no MT sempre a partir da decisão dos próprios jovens e com a anuência de familiares e professores que se encargam de sua formação, mesmo que função principal de este centro esteja direcionada ao acompanhamento dos alunos com DI matriculados nas escolas regulares ou comuns da região soteropolitana.

A escolha de esse centro de ensino na cidade de Salvador teve como principal intenção conhecer a suficiência qualitativa do mesmo na formação laboral dos jovens que se formam a partir de normas estabelecidas pelo MEC/ SEC em concordância com leis internacionais como a Declaração de Salamanca de 1994. Pretendemos

futuramente em função dos resultados da pesquisa propor um aperfeiçoamento curricular das disciplinas que são ministradas por eles.

A ideia de desenvolver este projeto de pesquisa originou-se a partir da situação que observamos em uma oficina do Instituto Politécnico “Juan Manuel Castiñeiras” do município Mariel em Havana a capital de Cuba lugar onde trabalhamos como professor de ensino técnico. Em decorrência de uma série de problemas em uma escola especial que era apadrinhada pelo instituto ao qual pertencíamos, tivemos que assumir a inserção de 6 estudantes com DI que se formavam em dita escola como “obreiros qualificados”¹.

Na época, ministrávamos a disciplina “Máquinas Ferramentas” pra estudantes que cursavam o segundo dos seis semestres que estavam contemplados pelo currículo da disciplina e assumimos a responsabilidade de completar a formação técnicas daqueles 6 jovens diferentes sem ter a menor ideia do desafio que enfrentaríamos em nosso trabalho como educadores.

Todo o trabalho começou primeiro com uma orientação oficial da direção docente de nosso centro, seguida de uma palestra sobre inclusão e deficiência intelectual oferecida por uma das especialistas em educação especial da Secretaria Municipal de Educação (SME). Dessa forma, nasceu a necessidade de abraçar (na época) a causa das PCDI o que se materializa tema que hoje pesquisamos.

O objetivo principal daquele encontro foi acolher os novos estudantes, os que foram agrupados numa turma de 8 alunos (sem DI) com os quais já se vinha trabalhando regularmente. O foco da disciplina era medir o desenvolvimento prático dos alunos

¹Obreiros qualificados: É um trabalhador que está certificado por uma instituição onde se faz constar que essa pessoa está habilitada para desenvolver bem esse trabalho segundo seja seu posto. Disponível em:<EcuRed https://www.ecured.cu/Obrero_Calificado>. Acesso em: 23 jul. 2017.

na elaboração individual de uma ferramenta metálica chamada cinzel², elaboração que se atingiria seguindo todo um processo tecnológico traçado previamente, trabalho que serviria como avaliação final da mesma. Eles (os alunos) só seriam capazes de levar a cabo o mesmo com auxílio da “Maquina Cortadora de Metais”, a qual é muito utilizada no meu país em oficinas particulares de mecânica, o que sempre os motiva pelo fato de que os operários dela são muito bem remunerados, o que implicaria futuramente ter acesso a uma economia própria o que também permitiria se fosse o caso, ajudar sustentar a família a partir dessa profissão.

Ao perceber que no final do curso os alunos da escola especial conseguiram desenvolver as mesmas habilidades que os alunos sem DI, assumimos a tarefa de pesquisar a razão pela qual eles não terem desenvolvido antes tais habilidades.

Durante a revisão das anotações do professor anterior e através das entrevistas realizadas aos dirigentes da escola especial interditada, à família, e produto do intercambio diário com os próprios alunos, percebemos que eles não estavam suficientemente preparados (profissionalmente) nesse momento para realizarem determinadas tarefas ou assumir compromissos laborais, simplesmente pela falta de desenvolvimento prático com determinadas ferramentas que se consideram perigosas e que ao serem inseridos no MT com certeza podem encontrar.

Em Cuba, a diferencia do Brasil, os alunos egressos das escolas especiais com condições de serem inseridos no MT têm sua inserção no mundo laboral garantida num centro de produção ou serviço, trabalho que é providenciado e coordenado pela própria instituição estudantil.

²Cinzel: Esse termo vem do latim popular arcaico *císellus* que significa "cortar". É um instrumento de corte manual que possui numa extremidade uma ponta metálica que pode ser aguçada ou de variadas formas, o outro extremo feito geralmente de aço reforçado se utiliza como zona de impactos provocados por uma terceira ferramenta, geralmente um martelo. A mencionada ponta geralmente é tratada termicamente para provocar dureza nela. O cinzel é utilizado para cortar lâminas de metais, pedras, concreto, madeira etc., aqueles que são utilizados para trabalhar em madeira têm um cabo também de madeira reforçada procurando ser mais resistente aos impactos. Disponível em: <<http://www.ecivilnet.com/dicionario/o-que-e-cinzel.html>>. Acesso em: 12 fev. 2016.

A partir de uma visita realizada no Brasil, no ano de 2015, por meio de um grupo de amigos, frequentamos uma escola especial na cidade de Salvador e nela nos deparamos com cinco estudantes que além de já estar inseridos no MT são regularmente acompanhados ainda pela referida escola, dando um seguimento a seu desenvolvimento como jovem trabalhador. Ao observar o desempenho daqueles jovens, queríamos compreender como é organizada no CEEBA a preparação laboral daqueles estudantes com DI que hoje estão inseridos MT.

Depois da visita, no próprio ano surgiu a possibilidade de concorrer no processo seletivo do mestrado na Faculdade de Educação (FACED) da Universidade Federal da Bahia (UFBA), o que nos impulsionou para apresentarmos como candidatos com um projeto de pesquisa que hoje graças a essa Casa de Altos Estudos foi desenvolvido.

Nele procuramos conhecer na escola de referencia e nos centros que tem alunos de CEEBA trabalhando o critério avaliativo por parte de professores e empregadores sobre a preparação destes jovens com deficiência intelectual antes de entrar no MT.

Segundo Araújo e Schmidt (2006), no sentido geral, a nível mundial, o MT torna-se mais exigente, demandando um pessoal cada vez mais capacitado para assegurar o sucesso empresarial. A inserção e manutenção do empregono Brasil emergem como um desafio e conquista, devido à alta competitividade. Os autores supracitados alertam que: “o agravamento das crises econômicas, afeta o desenvolvimento mercantil e provocam o desemprego crescente”.

Além do planteado no paragrafo anterior, Já Nascimento e Guimarães (2007) perceberam no Brasil uma redução de trabalhadores com carteira assinada nos últimos anos, situação que ajuda na compreensão do fenômeno chamado desemprego, essa situação é válida também para pessoas com deficiência (PCD) que procuram sem sucesso vagas de trabalho apesar do esforço pessoal e familiar, da pressão exercida pelos movimentos sociais no Brasil e do caráter punitivo que impõe a lei de cotas no caso das PCDI, suas características de baixo nível de aprendizagem multiplicam estas dificuldade, tal desvantagem se acrescenta quando esse jovem não

possui a preparação adequada que o capacite para satisfazer as demandas e normas cada vez mais exigentes do mundo laboral atual.

Considerando o exposto, um dos grandes desafios da educação especial é oferecer a preparação suficiente para que o futuro trabalhador esteja apto para se incorporar, e se manter com sucesso no MT, lamentavelmente, a partir de minhas leituras sobre o tema, se percebe que nem todos os alunos egressos logram ocupar uma vaga nas instituições laborais das comunidades. Os conhecimentos e habilidades essenciais que desde o ponto de vista laboral que devem possuir se determinam pela preparação nas escolas especiais e devem estar em correspondência com o nível de exigência estabelecido pelo MEC. O cumprimento destas normas na escola responsável pela sua formação e profissionalização deve ser respeitado ao máximo.

A nosso ver a educação constitui uma das tarefas mais importantes da sociedade, nela, a escola deve ser o maior centro cultural da comunidade que com seu processo pedagógico-formativo contribui conjuntamente com outras instituições sociais, na criação e fomento de uma cidadania que, entre seus princípios capitais, tem a produtividade, onde a pessoa não é só um ente consumidor, mas também um ente que produz bens e/ou serviços segundo suas possibilidades.

Assim, consideramos que educar é também preparar o ser humano a ter consciência para cumprir com os mais elementares deveres sociais. Neste caso contribuir com o desenvolvimento material da sociedade onde está inserido através de seu aporte como um trabalhador eficiente. No caso da PCDI consideramos que esse trabalho deve ser providenciado e previamente selecionado de acordo com suas características biopsicossociais.

Desta forma, a primeira formação de caráter laboral presente nas diferentes disciplinas escolares do ensino fundamental ocupa também um lugar importante na educação especial e não deve existir espaço para o cansaço e muito menos para deixar de buscar alternativas que contribuam a aperfeiçoar a preparação desta

população, pelo que consideramos que esse é o maior desafio a ser assumida pelos sistemas educativos a escala mundial.

A educação especial deve apelar com todo seu esforço ao desenvolvimento da mencionada formação laboral, e, além disso, em aquelas escolas dedicadas à inclusão de alunos no MT, tentar formar profissionalmente estes alunos, de maneira que permita estes futuros trabalhadores aplicar uma vez inseridos no MT os conhecimentos e habilidades adquiridos durante sua formação.

Explicavam os autores Menezes e Santos (2004) que a partir da Declaração de Salamanca de 1994, se têm estabelecido no mundo os critérios normativos para assegurar uma preparação profissional adequada para a inserção no MT das PCD em função das exigências da época em todos os países que assinaram a mesma. Só que por razões diversas não sempre se cumpre com o disposto nesta declaração, dentro das quais puderam se encontrar razões económicas fazendo referência neste caso ao nível de desenvolvimento económico de cada país; razões políticas dentro das quais se acha a vontade dos governos de atingir com políticas públicas o nivelamento teórico-prático de pessoas com determinada deficiência que pretendem se incorporar no mundo de trabalho.

Existem conhecimentos e habilidades profissionais que consideramos essenciais na formação e preparação dos estudantes com DI que aspiram serem incluídos no MT, tais conhecimentos e habilidades devem garantir a capacidade total de desenvolvimento dos alunos nas empresas ou centros onde forem incluídos. Nesse sentido estamos nos referendo às habilidades que devem ser contempladas multidisciplinarmente nos programas de estudo das Secretarias Estaduais de Educação e em programas complementares dedicados a formar profissionalmente ao aluno com DI nas escolas especiais e centros de educação especial do Estado, visando uma plena inclusão no MT, o que poderia ser razão para uma pesquisa posterior.

Todo em conformidade com aquilo orientado pelo MEC aos Centros de Educação Especial do Estado da Bahia nos que se inclui aquela que nos permitiu desenvolver a

nossa pesquisa (o CEEBA) cumprindo o disposto no Art. 11 da Resolução CNE/CEB nº 2, de 11 de setembro de 2001 que Institui Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica.

Art. 11. Recomenda-se às escolas e aos sistemas de ensino a constituição de parcerias com instituições de ensino superior para a realização de pesquisas e estudos de caso relativos ao processo de ensino e aprendizagem de alunos com necessidades educacionais especiais, visando ao aperfeiçoamento desse processo educativo.

Querendo conhecer um pouco mais sobre a origem, missão e expectativa de trabalho do CEEBA como instituição que abriu suas portas em apoio no desenvolvimento da presente pesquisa, apresento uma informação publicada no site “Conhecendo O CEEBA”.

Conhecendo O CEEBA

ORIGEM: O Centro de Educação Especial da Bahia foi criado em 1992, pela antiga Gerência de Educação Especial - GEDES, um setor da Secretaria de Educação do Estado da Bahia pela portaria nº 3065, publicada no diário oficial 03 de junho de 1992, com a finalidade de dotar o Estado de um espaço especializado, com instalações ambientais e funcionais adequadas e modernas que propicie atendimento complementar em áreas específicas a pessoas com deficiência, matriculados prioritariamente na rede estadual de ensino. Além disso, neste espaço será estimulado o desenvolvimento de estudos e pesquisas aplicados à educação especial nas diversas áreas de deficiências.

“Modificado pela portaria 5908/2008, de 18 de junho de 2008; onde informa que “destina-se ao atendimento complementar e suplementar a educandos com necessidades especiais, nas áreas, educacional e profissional de acordo com a resolução CNE/CEB nº 02 de 11 de setembro de 2001 que institui as diretrizes nacionais para educação especial na educação básica.”

MISSÃO: Contribuir para a inclusão da pessoa com deficiência intelectual ou múltipla deficiência através de atendimento educacional especializado, partilhando idéias, disseminando saberes; incitar o pleno exercício da cidadania na perspectiva de garantir o respeito à diversidade.

Revisão nº. 6 - 2011

EXPECTATIVA: Apoiar de maneira efetiva a inclusão de alunos com deficiência intelectual e múltipla deficiência, assim como professores, coordenadores e gestores de unidade escolar regular numa perspectiva de uma educação inclusiva, tornando-nos assim referência em Atendimento Educacional Especializado (AEE).

Disseminar o respeito à diversidade sensibilizando a sociedade em geral quanto ao direito da pessoa com deficiência ter garantido seu espaço no mundo do trabalho. (CONHECENDO O CEEBA, 2011)

Depois de conhecer o centro de ensino que constituiria uns de nossos *lócus* de trabalho na presente pesquisa, já que também formam parte deles os 3 centros empregadores de alunos formados pelo CEEBA pertencentes ao setor privado de trabalho da cidade de Salvador de Bahia e a escola especial Antonio Santiago do município Marianao na Cidade de Havana em Cuba, passaremos a mostrar a estrutura de nossa pesquisa.

Mostraremos quais as perguntas que nos inquietaram e deram lugar a identificar a presença de um problema científico a ser resolvido, qual é o objetivo geral da pesquisa e como subdividir este em objetivos específicos de maneira que atingindo aos poucos cada um deles, possamos cumprir aquele geral antes mencionado.

1.1 QUESTIONAMENTOS

Durante o nascimento mesmo da ideia inicial da pesquisa surgiram alguns questionamentos que nos propusemos responder em nossa caminhada, por exemplo:

1. Existem documentos oficiais na SEC que orientem especificamente a preparação para o MT dos jovens com DI dos centros de educação especial do Estado?
2. Como é valorizada esta preparação no CEEBA por parte de professores e empregadores?
3. Coincidem ambas as valorações?

1.2 O PROBLEMA DA PESQUISA

A partir do anteriormente exposto, declaro neste momento a ideia que constitui o **problema** de nossa pesquisa:

Como são preparados os jovens com DI no CEEBA visando uma futura inserção no trabalho?

1.3 OBJETIVO GERAL

Em correspondência com o problema apresentado se expõe o seguinte objetivo:

Conhecer o critério avaliativo por parte de professores e empregadores sobre a preparação dos jovens com deficiência intelectual que recebem AEE no CEEBA.

1.4 OBJETIVOS ESPECÍFICOS

Para cumprir com o Objetivo Geral proposto se apresentam os seguintes objetivos específicos:

1. Conhecer as normas estabelecidas pelo MEC/SEC para considerar uma ótima preparação laboral dos egressos deficientes intelectuais na sua inclusão no mercado de trabalho.
2. Conhecer os critérios e valorização da avaliação escolar³ do desempenho durante a PL dos alunos que vão se inserir no MT.
3. Conhecer os critérios e valorização da avaliação laboral⁴ deste desempenho dos egressos no centro de trabalho onde se encontram incluídos.
4. Comparar ambos os critérios para chegar a uma conclusão sobre a preparação dos jovens com DI que recebem AEE no CEEBA.

³Avaliação escolar: Adotaremos por avaliação escolar as pessoas da escola especial responsável pela (PLPf) do DI incluído no MT.

⁴Avaliação laboral: Adotaremos o termo avaliação laboral para identificar o pessoal da empresa ou local de trabalho responsável pelo emprego, cuidado e/ou primeiro treinamento laboral e profissionalizante do DI incluído ao chegar à empresa.

2 TEORIZANDO SOBRE PREPARAÇÃO LABORAL DO DEFICIENTE INTELLECTUAL INCLUÍDO NO MERCADO DE TRABALHO

No capítulo anterior destacamos aquilo que motivou a realização de nosso trabalho, o problema que se nos apresentava a fim de ser resolvido, assim como os diferentes degraus que devíamos ascender para chegar a cumprir alvo principal na realização da pesquisa. Consideramos que resultaria praticamente impossível falar de acesso ao mundo do trabalho de pessoas com deficiência sem falar um pouco das características deste tipo de deficiência, “A deficiência intelectual”.

2.1 O DEFICIENTE INTELLECTUAL

Na antiguidade e idade média as pessoas hoje identificadas com pessoas com deficiência seja do tipo física, sensorial ou intelectual eram vistos como possuidores de alguma força do bem ou do mal, significando que certas deficiências eram consideradas possessões divinas e outras como demoníacas segundo tenha sido o caso. Muitos deles eram abandonados ou eliminados, pois tais atitudes eram coerentes com os ideais de perfeição desse período da história. A partir das modificações advindas com a doutrina cristã, as atitudes de abandono foram substituídas por sentimentos de misericórdia e caridade, assim, essas pessoas passaram a ter direitos de sobrevivência, sendo acolhidas em conventos, igrejas e interpretados como indivíduos que estavam sob a proteção especial de Deus. Com o decorrer dos séculos, o conceito de deficiência foi sendo gradualmente elaborado, juntamente com a evolução das ciências médicas. O misticismo foi sendo deixado de lado e a concepção de alteração neurobiológica foi sendo adotada. (SILVA, L; GONÇALVES, P. 2013)

Já no atual século XXI, quando tudo isso devia ter sido esquecido, (refiro-me ao misticismo falado no parágrafo anterior) a “deficiência intelectual” continua sendo assustadora para muitos e infelizmente, ainda presencia-se uma tendência à segregação e marginalização das PCD; porém, nas últimas décadas, isso tem mudado a partir do desenvolvimento dos conhecimentos científicos e humanistas, além da elaboração e implantação de leis que asseguram os direitos e deveres dessas pessoas e seu papel na sociedade. Consideramos também como fator positivo que ajuda nessa mudança, a política dos centros de educação especial e a escola brasileira em geral

em seu trabalho de difusão dos verdadeiros valores das PCD e dentro destas, as pessoas que tem DI.

Do DSM-5 elaboramos 4 quadros em função dos níveis de gravidade da DI (transtorno do desenvolvimento intelectual) e os domínios de relacionamentos conceitual, social e prático o que ajudaria a compreender um pouco possíveis respostas das pessoas com DI em cada caso, lembrando que cada PCDI é um ente particular com características, vivências e representações sociais diferentes, cada um deles tem suas particularidades que não obrigatoriamente precisam cumprir estritamente com aquilo que a partir de estudos desenvolvidos pelos autores Black e Grant (2014) se expõe em cada quadro.

Quadro 1 - Nível de gravidade da DI - Leve.

DOMINIO CONCEITUAL	DOMINIO SOCIAL	DOMINIO PRATICO
<p>Em crianças pré-escolares , pode não haver diferenças conceituais obvias.</p> <p>Para crianças em idade escolar e os adultos, existem dificuldades em aprender habilidades acadêmicas que envolvam leitura, escrita, matemáticas, tempo ou dinheiro, sendo necessário apoio em uma ou mais áreas para o alcance das expectativas associadas á idades.</p> <p>Nos adultos, pensamento abstrato, função executiva (e. planejamento, estabelecimento de estratégias, fixação de prioridades e flexibilidade cognitiva) e academia de curto prazo, bem como uso funcional de habilidades acadêmicas (p. ex. leitura, controle do dinheiro) estão prejudicados. Há uma abordagem um tanto concreta a problemas e soluções em comparação com indivíduos.</p>	<p>Comparado aos indivíduos na mesma faixa etária com desenvolvimento típico, o individuo mostra-se imaturo nas relações sociais. Por ex. pode haver dificuldade em perceber, com precisão, pistas sociais dos pais.</p> <p>Comunicação, conversação e linguagem são mais concretas e imaturas do que o esperado para a idade.</p> <p>Podem existir dificuldades de regulação da emoção e do comportamento de uma forma adequada à idade; tais dificuldades são percebidas pelos pares em situações sociais. Há compreensão limitada do risco em situações sociais; o julgamento social é imaturo para a idade, e a pessoa corre o risco de ser manipulada pelos outros (credulidade)</p>	<p>O individuo pode funcionar de acordo com a idade nos cuidados pessoais. Precisa de algum apoio nas tarefas complexas da vida diária na comparação com os pais. Na vida adulta, os apoios costumam envolver compras de itens para a casa, transporte, organização do lar e dos cuidados com os filhos, preparo de alimentos nutritivos, atividades bancarias e controle do dinheiro.</p> <p>As habilidades recreativas assemelham-se ás dos companheiros de faixa etária, embora o juízo relativo ao bem-estar e a organização da recreação precise de apoio. Na vida Oi pode conseguir emprego em funções que não enfatizem habilidades conceituais. Os indivíduos em geral necessitam de apoios para tomar decisões de cuidados de saúde e decisões legais, bem como para aprender a desempenhar uma profissão de forma competente. Apoio costuma ser necessário.</p>

Fonte: Elaboração do autor baseado em Black e Grant (2014)

Quadro 2 - Nível de gravidade da DI -Moderada.

DOMINIO CONCEITUAL	DOMINIO SOCIAL	DOMINIO PRÁTICO
<p>Durante todo o desenvolvimento, as habilidades conceituais individuais ficam bastante atrás das dos companheiros.</p> <p>Nos pré-escolares a linguagem e as habilidades pré-acadêmicas se desenvolvem lentamente. Nas crianças em idade escolar, ocorre lento progresso na leitura, na escrita, na matemática e a compreensão do tempo y do dinheiro ao longe dos anos escolares, com limitações marcadas na comparação com os colegas.</p> <p>Nos adultos, o desenvolvimento e habilidades acadêmicas costumam mostrar-se em um nível elementar, havendo necessidade de apoio para todo emprego de habilidades acadêmicas no trabalho e na vida pessoal. Assistência continua diária é necessária para a realização de tarefas conceituais cotidianas, sendo que outras pessoas podem assumir integralmente responsabilidade pelo indivíduo.</p>	<p>O indivíduo mostra diferenças marcadas em relação aos pares no comportamento social e na comunicação durante o desenvolvimento. A linguagem falada costuma ser um recurso primário para a comunicação social, embora com muito menos complexidade que a dos companheiros. A capacidades de relacionamento é evidente nos laços com família, amigos e o indivíduo pode manter amizade bem-sucedidas na vida e por vezes relacionamentos românticos na vida adulta.</p> <p>Pode entre tanto não perceber ou interpretar com exatidão as pistas sociais. O julgamento social e a capacidade de tomar decisões são limitados, com cuidadores tendo que auxiliar a pessoa nas decisões.</p> <p>Amizade com companheiros com desenvolvimento normal costumam ficar afetadas pelas limitações de comunicação e sociais. Há necessidade de apoio social e de comunicação significativo para o sucesso nos locais de trabalho.</p>	<p>O indivíduo é capaz de dar conta das necessidades pessoais envolvendo alimentar-se, vestirem-se, eliminações e higiene como adulto, ainda que haja necessidade de período prolongado de ensino e de tempo para que se torne independente nessas áreas, talvez com necessidade de lembretes. Da mesma forma, a participação em todas as tarefas domésticas pode ser alcançadas na vida adulta, ainda que seja necessário longo período de aprendizagem e que um apoio continuado tenha que ocorrer para um desempenho na vida adulta.</p> <p>Emprego independente em tarefas que necessitem de habilidades conceituais e de comunicação limitadas pode ser conseguido, embora com necessidade de apoio considerável de colegas, supervisores e outras pessoas para o manejo das expectativas sociais, complexidade de trabalho e responsabilidades auxiliares, como horário, transportes, benefícios de saúde e controle do dinheiro. Uma variedade de habilidades de lazer pode ser desenvolvida, estas costumam demandar apoio e oportunidade de aprendizagem por um longo período de tempo.</p>

Fonte: Elaboração do autor baseado em Black e Grant (2014)

Quadro 3 - Nível de gravidade da DI - Grave

DOMINIO CONCEITUAL	DOMINIO SOCIAL	DOMINIO PRATICO
<p>Alcance limitado de habilidades conceituais. Geralmente, o individuo tem pouca compreensão da linguagem escrita ou de conceitos que envolvam números, quantidade tempo e dinheiro. Os cuidadores proporcionam grande apoio para a solução de problemas ou longo da vida.</p>	<p>A linguagem falada é bastante limitada em termos de vocabulário e gramática. A fala pode ser composta de palavras ou expressões isoladas com possível suplementação por meios alternativos. A fala e a comunicação tem foco no aqui e agora dos eventos diários. A linguagem é usada para comunicação social mais do que para explicações. Os indivíduos entendem discursos e comunicação gestual simples. As relações com familiares e pessoas conhecidas</p>	<p>O individuo precisa de apoio para todas as atividades cotidianas, inclusive refeições, vestir-se , banhar-se e eliminação. Precisa de supervisão em todos os momentos. Não é capaz de tomar decisões responsáveis quanto a seu bem-estar e dos demais. Na vida adulta, há necessidade de apoio e assistência contínua nas tarefas domestica recreativa e profissional. A aquisição de habilidades em todos os domínios envolve ensino prolongado e apoio continua. Comportamento mal- adaptativo, inclusive auto lesão.</p>

Fonte: Elaboração do autor baseado em Black e Grant (2014)

Quadro 4 - Nível de gravidade da DI - Profunda

DOMINIO CONCEITUAL	DOMINIO SOCIAL	DOMINIO PRÁTICO
<p>As habilidades conceituais costumam envolver mais o mundo físico do que os processos simbólicos. A pessoa pode usar objetos de maneira direcionada a metas para o auto cuidado, trabalho e a recreação. Algumas habilidades visuais espaciais, como combinar e classificar, baseadas em características físicas, podem ser adquiridas. A ocorrência concomitante de prejuízos motores e sensoriais podem impedir o uso funcional dos objetos.</p>	<p>O indivíduo apresenta compreensão muito limitada da comunicação simbólica na fala ou nos gestos. Pode entender algumas instruções ou gestos simples. Há ampla expressão dos próprios desejos e emoções pela comunicação não verbal e não simbólica. A pessoa aprecia os relacionamentos com membros bem conhecidos da família, cuidadores e outras pessoas conhecidas além de iniciar interações sociais e reagir a elas por meio de pistas gestuais e emocionais. A ocorrência concomitante de prejuízos sensoriais e físicos pode impedir muitas atividades sociais.</p>	<p>O indivíduo depende dos outros para todos os aspectos do cuidado físico diário, saúde e segurança, ainda que possa conseguir participar também de algumas dessas atividades. Aqueles sem prejuízos físicos graves podem ajudar em algumas tarefas diárias de casa, como levar os pratos para a mesa. Ações simples com objetos podem constituir a base para a participação em algumas atividades profissionais com níveis elevados de apoio continuado. Atividades recreativas podem envolver, por exemplo, apreciar ou ouvir música assistir a filmes, sair para passear ou participar de atividades aquáticas, tudo isso, com apoio de outras pessoas. A ocorrência concomitante de prejuízos físicos e sensoriais é barreira freqüente a participação em atividades domésticas, recreativas etc.</p>

Fonte: Elaboração do autor baseado em Black e Grant (2014)

Segundo os autores Black e Grant (2014) se define deficiência intelectual desde o ponto de vista Quadro os supracitados.

Ao iniciar a leitura de artigos, livros, dissertações e teses sobre o tema DI percebemos a utilização por alguns pesquisadores de termos como: atraso, retardo ou deficiência mental. Hoje, depois de ter ampliado nosso diapasão de conhecimento a partir das referidas leituras, percebe-se que todas constam com aquilo que chamamos “**a mesma base científica**”, que mesmo utilizando uma terminologia intempestiva os pesquisadores da época ajudaram na difusão de conhecimentos referente ao importante tema da DI.

A partir da pergunta em aqueles primeiro momento sobre: Qual o termo que deveríamos utilizar para concordar com a comunidade científica hoje na hora chamar às pessoas que se nos apresentavam com uma ou outra deficiência? E foi no Artigo “Como chamar as pessoas que têm deficiência?” achamos a resposta.

Segundo o autor Sassaki (2003)

O indivíduo que hoje é chamado “deficiente intelectual” recebeu inúmeras terminologias durante o processo histórico tais como: oligofrênico; cretino; tonto; imbecil; idiota; débil profundo; criança subnormal; criança mentalmente anormal; mongoloide; criança atrasada; criança eterna; criança excepcional; retardada mental em nível dependente/custodiar, treinável/adestrável ou educável; deficiente mental em nível leve, moderado, severo ou profundo (nível estabelecido pela Organização Mundial da Saúde, 1968); criança com déficit intelectual; criança com necessidades especiais; criança especial, etc.

Continua dizendo Sassaki (2003) no mesmo texto que jamais houve ou haverá um único termo correto válido definitivamente em todos os espaços, ou seja, latitudinal e longitudinalmente para se referir às pessoas que tem determinada deficiência. A razão disto reside no fato de que a cada época são utilizados termos cujo significado seja compatível com os valores em cada sociedade enquanto esta evolui em seu relacionamento com as pessoas que possuem este ou aquele tipo de deficiência.

Na viagem que fizemos em Cuba no final de 2017 com o propósito de coletar de informações de para nossa pesquisa, percebemos que ainda hoje existe resistência de muitos professores experientes para chamar às pessoas que tem DI de maneira correta segundo com as orientações do Ministério de Educação em Cuba (MINED) é muito utilizado nos centros educacionais o termos “pessoas com necessidades educativas especiais” e ouvimos de não poucas professoras e outros funcionários utilizar o termo “retraso mental” para identificar de essa maneira o tipo de escola especial que atende alunos com DI. Chamou-nos muito a atenção a contradição observada, já que Cuba é avaliado no mundo, pelos seus avanços alcançados na esfera educativa e seu histórico na organização de eventos internacionais como a

“Pedagogia”, congresso educativo em que se recebem personalidades da educação latino-americana e até de outras latitudes.

Consideramos oportuno neste momento, expor que partindo de eventos como o anteriormente mencionado e outros que são celebrados na **ilha**, assim como da atualização educativa de seus profissionais na área de educação, unidos à assinatura e acatamento das legislações advindas de congressos e convenções internacionais sobre o tema DI, em Cuba sempre foi analisada, discutida e tomada em consideração a evolução da terminologia utilizada para nomear às PCD.

O termo PCD foi o resultado do aperfeiçoamento com o tempo das denominações anteriormente citadas. É importante destacar que com a evolução da terminologia aumentaram as manifestações de respeito e consideração com todos os anos de luta contra a discriminação e a segregação que viveram essas pessoas, luta que também era levada a cabo por familiares de PCD, órgãos públicos e todos aqueles que trabalha pela **inclusão** no mundo.

Sasaki (2003) também afirma que o termo **deficiência intelectual** vem sendo utilizado desde 1995 e incorporado no mundo todo. Segundo o autor, o termo Intelectual é mais apropriado por referir-se ao funcionamento do intelecto especificamente e não ao funcionamento da mente como um todo, segundo ele essa terminologia também permite distinguir melhor entre deficiência mental e transtorno mental.

Com respeito às pessoas que utilizam ainda o termo Portador de Deficiência para se referir às PCD, nós com toda certeza também discordamos. Já que consideramos que as pessoas **não portam a deficiência; elas têm** a deficiência. Portar (etimologicamente) significa levar com você, trazer, transportar e implica também ter a capacidade de desistir do que se porta quando a pessoa quiser o que não é possível no caso da DI. Portanto, consideramos inapropriado o uso da terminologia portador de deficiência ou qualquer outra similar.

Compartimos com a ideia do autor Sasaki em nomear esse tipo de deficiência como Deficiência Intelectual e para falar das pessoas que possuem a mesma, utilizar o termo **Pessoas com Deficiência Intelectual**, o que deve ser também aplicado tratar de pessoas com qualquer tipo de deficiência na hora de referirmos a elas. Já Black e Grant (2014) no *Manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais (DSM-V)* as chamavam PCD e no caso daqueles cuja deficiência estava no ordem mental os chamaram PCDI.

Seguindo a Vygotsky (1989) e Díaz (2011), destaca-se que em toda síndrome se diferenciam alterações primárias, secundárias e ainda terciárias. No caso da PCDI, as alterações primárias se encontram efetivamente na área cognitiva que representa o intelecto, porém, de maneira secundária, também se encontram afetações na área afetiva (ex: imaturidade afetiva, labilidade emocional, etc.) e como alterações terciárias pode-se mencionar alterações comportamentais (ex: agressividade, hiperatividade, etc.).

Vamos, agora, apresentar algumas características ou detalhes da deficiência intelectual que a nosso critério deve-se ter em conta neste trabalho, o que ajudariam a compreender um pouco mais o universo daquele jovem que está inserido no mercado do trabalho e que também tem uma deficiência Intelectual, tais como:

- Quais são as causas dão origem à DI?

Ao início de nossos estudos sobre o tema “deficiência”, surgiu o questionamento de como era diagnosticada a pessoa com DI e em que critérios se baseavam os especialistas para tomar tal decisão?

E foi no DSM-V que achamos a resposta para essa pergunta. O referido manual discorre sobre a questão e diz que esse diagnóstico baseia-se em três importantes critérios: O primeiro deles refere-se às análises do coeficiente de inteligência (QI). Se este for abaixo de 70 (valor determinado a partir do resultado de uma prova de

inteligência⁵ e de uma média de 100 estabelecidas para aquelas pessoas consideradas “normais”);

O segundo critério, segundo Black e Grant (2014) está baseado nas limitações significativas da pessoa no funcionamento adaptativo em pelo menos duas das seguintes áreas de habilidades: comunicação, autocuidados, vida doméstica, habilidades sociais e interpessoais, uso de recursos comunitários, autossuficiência, habilidades acadêmicas, trabalho, lazer, saúde e segurança. O terceiro e último critério fala que os dois anteriormente expostos devem ter ocorrido antes que a criança chegue aos 18 anos.

Segundo o mesmo manual (DSM-V) a origem da DI é muito diversa e nele se apresentam os variados fatores que determinam múltiplas causas de sua procedência.

A primeira das causas é a hereditariedade, onde segundo Black e Grant (2014) um 5% das DI diagnosticadas são produtos de mutações gênicas ou erros metabólicos inatos. Outros dos fatores (e o maior causador de deficiências intelectuais) são as alterações cromossômicas precoces, que ocorrem no desenvolvimento embrionário ou fetal, como é o caso da Síndrome de Down, o dano pré-natal causado por toxinas que foram inseridas no corpo da futura mãe através do consumo de álcool e infecções como a Rubéola. Esse grande grupo ou fator acolhe aproximadamente 30% das causas de aparecimento da deficiência intelectual.

Segundo o mesmo manual os autores Black e Grant (2014) destacam que os problemas da gravidez e perinatais como desnutrição fetal (baixo peso do feto), prematuridade, hipóxia, infecções virais, trauma encefálico, entre outras, são as causas de aproximadamente o 10% de aparecimento de DI nas crianças. Continuam

⁵ Essas provas de inteligência aplicam uma escala padrão com uma pontuação de 100 como medida geral. A grande maioria das provas tem uma pontuação equivalente a 90 e 110 (considerando também 10 pontos a mais e 10 pontos a menos) é considerado padrão comum ou normal e se diz que esse é o nível de inteligência standard. Por outra parte valores pertos 130 indicam uma inteligência surpreendente e excepcional, menores aos 70 pontos indica um atraso mental. Um resultado maior de 160 indicaria uma inteligência descomunal a qual é classificada como “Gênio”.

falando que problemas como traumas e envenenamentos devido ao chumbo adquiridas no início da infância, ocasionam aproximadamente 5% deste tipo de deficiência.

Existem razões afetivas que não originam DI, já que elas sempre estão relacionadas com lesões cerebrais, pero sim podem provocar um agravamento do estado da criança com DI, as que são chamadas por Black e Grant (2014) como influências ambientais, entre elas estão a privação de afeto e cuidados, traduzidos como maus tratos, assim como, a falta de estimulação social e linguística.

Existem fatores de riscos relacionados à DI e propostas de prevenção que os autores Black e Grant (2014) demarcam em três níveis:

- O primeiro consiste em evitar as possíveis causas de deficiências intelectuais, por exemplo, os problemas na gravidez que podem ser evitados, a partir de um pré-natal bem feito, quando a mãe evita o consumo de álcool e drogas, e tem uma alimentação e condições físicas adequadas.
- O segundo nível de prevenção consiste em diminuir ou reverter o impacto dos problemas, como, por exemplo, a utilização de mecanismos e medicamentos que possam evitar a progressão das complicações.
- Já num terceiro nível de prevenção, deve-se buscar o desenvolvimento das capacidades do indivíduo, com foco nas habilidades preservadas através de trabalhos de estimulação. (BLACK; GRANT, 2014)

Toda esta multiplicidade causal atinge de diferentes formas o cérebro criando lesões⁶ significativas de diversos graus que afeta estrutural e/ou funcionalmente os sistemas funcionais que produzem os processos cognitivos (pensamento, memória, senso-percepção, linguagem, atenção, etc.) limitando, bloqueando e tornando lento segundo o grau da lesão, suas funções (impacto funcional), característica principal da deficiência intelectual (DÍAZ, 2011) Tais lesões são irreversíveis, porém não

⁶Em sentido geral, se refere a um dano estrutural-funcional que se reproduz no tecido cerebral consistente em alguma perda neuronal ou funcional dos neurônios produto de fatores genéticos, tóxicos, traumáticos, infecciosos, elétricos, etc. no momento pré-natal, Peri-natal, ou pós-natal.

progressivas. Não obstante, um deficiente intelectual possuidor de tal lesão pode, com ajuda “especial”, sobrepor-se a esta desvantagem neuropsicológica e melhorar seu desempenho intelectual e as adaptações psicossociais correspondentes.

Consideramos que saber diferenciar a DI do transtorno mental é um passo crucial para os profissionais das escolas especiais ou centros de AEE com vistas a evitar equívocos que possam prejudicar o aluno em seus prognósticos e tratamento no caminho de sua PL, assim como, nas consequências das mudanças psicológicas, financeiras e sociais advindas do falso diagnóstico.

Assim, a conduta profissional correta favorecerá o delineamento de intervenções que contribuam para comportamentos adaptativos mais adequados, promovendo mais qualidade de vida para o deficiente intelectual e seus familiares.

Para compreender a deficiência intelectual temos que recorrer a todas as dimensões de conhecimentos dessa condição. Alguns autores ainda defendem o critério que ela é fenômeno interno ao sujeito, outros consideram a deficiência intelectual como um fenômeno que deve ser compreendido também em sua dimensão social, ou seja, não considerar o deficiente intelectual isolado de seu meio social com suas interações.

Para alguns autores, a compreensão da DI deve ser feita de forma global, levando em consideração aspectos funcionais, ou seja, propõe-se que as possibilidades de interação sejam o foco do diagnóstico. Essa compreensão tira da pessoa com deficiência o fardo de impossibilidades decorrentes da limitação intelectual e passa a atentar para as capacidades de socialização em ambientes adequados de apoio.

Um dos objetivos primários no atendimento é estimular e assegurar o funcionamento adaptativo. O funcionamento adaptativo refere-se ao modo como uma pessoa lida com tarefas cotidianas⁷, sociais⁸ e práticas⁹ enquanto atende às expectativas de

⁷Tarefas cotidianas: nos domínios conceituais são habilidades ligadas à linguagem, leitura, escrita, matemática, raciocínio, conhecimento e memória.

⁸ Tarefas sociais: não são mais que habilidades ligadas à consciência das experiências alheias, empatia, habilidades com amigos, julgamento social e auto-regulação.

independência pessoal e responsabilidade social considerando sua idade e contexto sociocultural e comunitário.

Resumindo, os autores Black e Grant (2014), confirmam que as limitações no comportamento adaptativo levam à necessidade de apoio na escola, no trabalho ou para ter uma vida independente.

Segundo estes autores Black e Grant (2014), as pessoas com transtorno do desenvolvimento intelectual podem ter dificuldades no controle de seus comportamentos e emoções, nos relacionamentos interpessoais e em manter a motivação no processo de aprendizagem. **Essas dificuldades podem ser superadas por meio da estimulação sistemática do desenvolvimento, adequações em situações pessoais, escolares, profissionais e sociais, além de oportunidades de inclusão social (Grifos do autor)**

2.2 A PREPARAÇÃO LABORAL E PROFISSIONAL DO DEFICIENTE INTELECTUAL

Segundo Vygotsky (1989) o desenvolvimento cognitivo do aluno se dá por meio da interação social, ou seja, de sua interação com outros indivíduos e com a teoria que justifica o papel da educação no processo de ensino aprendizagem.

A nosso entender, consideramos uma como pessoa educada, aquela cresceu que madureceu e finalmente se emancipou de aqueles que guiaram seus passos ate esse momento, uma vez que adquiridos tais conhecimentos e total independência de daqueles, vira em sé mesmo, condutor de seu próprio crescimento pessoal.

Evidentemente a educação não pode sozinha transmitir conhecimentos e experiências sobre fatos e fenômenos da vida, senão também tem que ensinar o “saber fazer” ou o “Como fazer” desenvolvendo ademais o intelecto das mãos. (RAMÍREZ DOMÍNGUEZ, 2005)

⁹Tarefas práticas: estão ligadas à aprendizagem e autogestão em situações da vida, como cuidados pessoais, responsabilidades profissionais, controle do dinheiro, recreação, controle do próprio comportamento e organização em tarefas escolares e profissionais.

Concordamos com a afirmação anterior de Ramírez Domínguez (2005) que não é possível alcançar a capacidade de desenvolver nenhum tipo de trabalho com total eficiência, se não há uma orientação educativa no desempenho do mesmo.

O anterior tem a ver com o postulado martiano¹⁰: “Educar é, preparar o Homem para a vida”, propósito que não é possível atingir se a educação está divorciada do trabalho, já que, a própria necessidade de viver, tem implícita a necessidade de trabalhar.

Segundo Abreu (1999) a combinação do trabalho com o estudo, a vinculação da teoria com prática da escola com a vida e do ensino com a produção, constituem aspectos decisivos para a formação integral da criança e a juventude, e isto é fundamental para o ensino do estudante com DI, o qual precisa, com ajuda do trabalho corretivo-educativo, superar as deficiências das operações mentais.

Para López Hurtado (1990)

No ensino de qualquer disciplina é necessário integrar os componentes acadêmicos e práticos em um só processo para conseguir a efetividade do ensino e aprendizagem; isto prepara o homem para viver numa sociedade que depende cada dia mais do desenvolvimento acelerado da ciência e a técnica. É responsabilidade de a escola prepará-lo para que compreenda cada uma das transformações e as mudanças necessárias que se operem ao seu redor e, sobretudo, que esteja em condições de procurar com os conhecimentos que possui soluções aos problemas que se apresentam cotidianamente.

O objetivo cardinal da educação em qualquer país é formar um homem integralmente desenvolvido, com vistas a atingir uma plena incorporação destes à vida social, o que significa, também, o preparar para cumprir honradamente com suas funções e tarefas que essa sociedade demanda dele, dentro das que se

¹⁰Postulados enunciados por José Julián Martí Pérez, que nasceu em Havana, Cuba, em 28 de janeiro de 1853 e morreu em “Dos Rios”, Cuba no dia 19 de maio de 1895, foi um político liberal, pensador, jornalista, filósofo e poeta cubano, criador do Partido Revolucionário Cubano e organizador da Guerra do 95 o Guerra Necessária. Pertenceu ao movimento literário do modernismo. Informações no site “El Cometa”, Disponível em: <http://66.128.53.125/~elcometa/portada/index.php?option=com_content&view=article&id=2036%3AJose-marti&Itemid=125>. Acesso em: 23 de out. de 2016.

encontram a produção de bens de consumo, o que atinge, também, ao aluno que tem uma deficiência que se prepara nas escolas especiais para ingressar num mercado de trabalho cada dia mais exigente e excludente.

Quando analisamos as palavras da pedagoga cubana Josefina López Hurtado sobre a relação entre estudo e trabalho se percebe que ela destaca pontos fundamentais nessa relação e que em nosso trabalho de pesquisa adquirem um valor fundamental dando início pela responsabilidade da escola e do professor no processo de preparação dos jovens que esperam se embarcar na nave do trabalho, destaca também a dependência do desenvolvimento da ciência e da técnica na qualidade do ensino que se pretende levar às aulas.

O Jovem com DI no Brasil necessita de uma educação dirigida também a fazer dele um jovem capaz de se auto sustentar com seu próprio esforço, partindo ante tudo do interesse da escola comprometida em sua formação, da família que vai receber uma ajuda na renda e do próprio aluno que, diante das dificuldades, encontra uma porta para a sua inclusão social.

Para Ramírez Domínguez (2005, p. 15-16):

Na escola especial, a educação de alunos com deficiência deve cumprir uma série de tarefas que vão encaminhadas a aperfeiçoar o processo de aprendizagem na esfera de preparação laboral, uma dessas tarefas é a preparação desses alunos com o intuito de participar na atividade produtiva como componentes ativos dos coletivos habituais de trabalhadores da sociedade, na que convivem a correção das insuficiências fundamentais dos processos cognoscitivos e a educação de qualidades positivas da personalidade do aluno deficiente, que facilitem sua incorporação às relações trabalhistas dos coletivos habituais de trabalho.

Alegaremos também, que as escolas especiais com alunos candidatos a serem incluídos no mundo laboral, devem dividir a preparação dos estudantes em duas etapas que não devem ser confundidas, além de que, ambas estão estreitamente relacionadas.

A primeira é a etapa de Preparação Laboral, etapa em que se forma e se dota ao aluno de conhecimentos práticos que vão ser utilizados com vistas a sua preparação pessoal nas oficinas da escola. Conhecimentos que, com a prática continuada, vão virar habilidades manuais e intelectuais. (RAMÍREZ DOMÍNGUEZ, 2005, p. 18-19)

Ramírez Domínguez (2005) disse também, que durante a etapa de preparação ou formação laboral os alunos deficientes intelectuais guiados pela professora, atingem um maior número de conhecimentos profissionais, de maneira tal que a teoria adquirida, reforça seus conhecimentos práticos e, ao mesmo tempo, a prática gera novos conhecimentos que ajuda a dominar conscientemente a teoria.

Continua dizendo o autor:

A segunda é a etapa de preparação profissional ou profissionalizante aonde vai se treinar trabalhadores propriamente ditos. Aqui eles vão se preparar segundo o perfil que tenha sido selecionado pelo estudante e/ou previsto pelo grupo docente de acordo com suas capacidades desenvolvidas. Esta etapa de preparação profissional se sustenta também em tarefas encarregadas aos DI.

As tarefas formativas, corretivas e compensatórias para o desenvolvimento das necessárias habilidades profissionais e que são as premissas indispensáveis para que os egressos das escolas especiais para deficientes intelectuais se insiram no mercado de trabalho em igualdade de condições para a concorrência e a produção, estão enquadradas em duas etapas, cada uma delas com uma particularidade que a identifica e distingue: etapa propedêutica e a etapa profissional. (RAMÍREZ DOMÍNGUEZ, 2005, p. 20)

As tarefas principais da etapa propedêutica segundo Ramírez Dominguez (2005, p.15) são:

- Melhorar o funcionamento dos órgãos sensoriais e a esfera motriz.
- Corrigir a percepção, a atenção e a memória.
- Desenvolver habilidades e hábitos práticos de trabalhos com diferentes materiais, ferramentas e instrumentos.
- Ensinar a utilizar os conhecimentos gerais em atividades trabalhistas.
- Propiciar a análise das propriedades e qualidades dos objetos que se utilizam em processo de trabalho.
- Estabelecer como norma a comparação do objeto com o protótipo apresentado pelo maestro.

- Ensinar aos alunos a planejar os trabalhos simples ou singelos.
- Propiciar o ajuizamento crítico do resultado de seu trabalho e o de seus colegas desenvolvendo o vocabulário técnico.
- Contribuir com o desenvolvimento da orientação espacial e o cálculo visual de magnitudes com os instrumentos de medida.
- Propiciar os conhecimentos necessários para o acesso à etapa posterior e formar hábitos simples de trabalho em oficinas docentes.
- Desenvolver habilidades, capacidades¹¹, destreza e motivações profissionais.

Na etapa preparação profissional Ramírez Domínguez (2005, p. 18) destaca que a tarefa fundamental desta, é a preparação dos alunos num ofício determinado, que os ponha em condições de inserir-los no MT e conseguir sua plena integração social, a que atingem através das oficinas docentes ou através de sua inserção em centros de produção ou serviços.

O trabalho da escola especial vai além de formar os alunos aptos pra o desenvolvimento de uma tarefa produtiva determinada. O mesmo tem uma função transformadora ou educadora que vai enriquecer e elevar o nível cultural desses alunos, ele permite seu desenvolvimento de maneira mais consciente e responsável frente às situações que se apresentem na vida cotidiana, nas que se incluem as situações que surgem dentro do marco social, familiar e laboral.

A qualificação profissional converte-se numa necessidade vital dos estudantes em sentido geral e em particular dos alunos com deficiência intelectual. Ao finalizar o período de ensino eles devem estar preparados para um ofício, garantindo-se, com isto, que suas condições pessoais sejam favoráveis para sua integração social e seu sucesso estará vinculado nas ações que a escola organiza de maneira sistemática e integral.

Segundo Miari (1982 apud RAMÍREZ DOMÍNGUEZ, 2005, p. 32) o ensino da prática prepara os alunos para sua relação imediata com determinados processos de

¹¹ Propriedade psico - individual da personalidade que constitui uma condição para a execução com sucesso de determinados tipos de atividades. Na pessoa podem-se desenvolver várias capacidades: organizativas, para a assimilação de uma ou outra matéria, de diferentes tipos de trabalho, para a arte, etc. (RAMÍREZ DOMÍNGUEZ, 2005)

trabalho, e é nesse ensino da prática onde deve se aplicar os conhecimentos teóricos que traz como resultado a aquisição de hábitos e habilidades profissionais.

Por essa razão, a partir do momento que o aluno ingressar na escola, os docentes deverão prestar especial atenção a sua orientação vocacional de sua personalidade como condição indispensável que garantirá a eleição profissional deste e sua conseqüente qualificação para desempenhar-se num ofício, qualificação que se fará a partir da realização sistemática de um diagnóstico de necessidade de força laboral qualificada das diferentes zonas que conformam a comunidade do escolar e conseqüentemente com isso, desenhar estratégias integrais e integradoras que sistematizem o trabalho nos centros de produção ou de serviços.

A formação alcançada durante o processo de escolarização é fundamental para a inserção no mercado formal de trabalho, afirma Del-Masso (2000) que para obter um bom desempenho em uma atividade profissional é preciso o desenvolvimento de habilidades, hábitos e atitudes que se iniciam na infância e perduram até a vida adulta, esses elementos são importantes para a decisão profissional, integração e interação social, podendo assegurar ao indivíduo a possibilidade de um trabalho produtivo. Silva (2015) não contradisse o exposto por Del Masso (2000), mas ela deixa claro que a colocação do jovem com DI no MT também está associada ao processo de qualificação profissional.

Em outras palavras a autora Silva (2015) deixa claro que não basta ter desenvolvido os hábitos e habilidades necessários para ser inserido em determinado trabalho, no caso de um jovem com DI, sino também uma vez inserido ele deve procurar uma maior qualificação profissional dentro do mesmo trabalho de maneira que lhe garante uma estabilidade nele.

E é exatamente nesse processo de requalificação, onde a família (ou responsável) do jovem com DI deve cumprir um rol de estímulo y apoio da preparação dos jovens que vão se inserir no MT. Exatamente queremos que o jovem com DI se mantenha no posto de trabalho onde logro se inserir, não porque esta garantindo um porcentual da lei de Cotas que pune à empresa que não contrata a quantidade de PCD que deve por lei, sino porque ele é um ente produtivo quereporta y aporta a sociedade.

Já para o autor Ramírez Domínguez (2005) a condição fundamental para uma correta educação dos pais em matéria laboral com os filhos com DI, é a compreensão dos objetivos e tarefas da educação que eles estão recebendo na escola especial e devem passar para eles em cada fala do tema, a responsabilidade que uma vez contratados adquire com a sociedade e o Estado. O autor fala também, que é fundamental criar na família uma atmosfera de trabalho, baseado em seu exemplo positivo e prestígio tanto na casa, como nos lugares onde eles (os pais) se desenvolvem como trabalhadores.

Para esse novo mundo do trabalho, já não basta ter sido instruído com uma teoria impar, é preciso ter sido educado, e bem educado, porque na preparação a pessoa aprende a fazer uma tarefa que é executada pelo resto da vida. As novas tecnologias, entretanto, estão entrando na produção a uma velocidade irreconhecível, o que exige uma grande capacidade de apreender continuamente, que só pode ser garantido pela educação que transmite ao profissional os atributos acima indicados.

Vivemos um tempo em que a história corre muito depressa. Toda vez que isso acontece, abrem-se inúmeras situações para os seres humanos se aproveitarem das novas oportunidades, ao mesmo tempo, criam-se enormes desafios para as escolas que seguem o ritmo cadenciado que é próprio do ato de ensinar e aprender. (PASTORE, 2013)

O processo de inclusão de PCD e dentro destas as PCDI é algo que já está decidido por governos, organizações (governamentais e não governamentais), instituições educacionais e população em geral. Sem deixar de considerar que este ainda se encontra em construção devemos apontar que esse processo está sendo afetado pela baixa escolaridade dos jovens, problemática que em nossa opinião é de caráter coletivo e requer a aplicação de medidas que envolvam diferentes agentes sociais. Dessa realidade não escapa o CEEBA nosso *locus* principal da pesquisa, onde se reconheceu por parte dos sujeitos entrevistados que o comprometimento da base acadêmica dos jovens que são formados na referida instituição afeta o trabalho inclusivo tanto na escola comum como no MT.

A preparação dos alunos com deficiência intelectual para a vida adulta independente do trabalho e para o trabalho está caracterizada pelo cumprimento de diferentes tarefas, que garantem a formação trabalhista destes, o desenvolvimento geral e integral de sua personalidade e a correção e/ou compensação dos processos psíquicos. O alcance de ditas tarefas está determinado por diversos fatores de índole metodológico e organizativos, mostrando a eficiência da qualificação profissional dos egressos da escola especial e que se manifestam no nível de desenvolvimento das habilidades¹² e os hábitos¹³ profissionais.

Desenvolvimento que só é possível atingir com a participação direta dos alunos nas atividades prática, em que se fazem mais conscientes os conhecimentos adquiridos, se comprova, se experimentam de maneira individual e se sistematizam as habilidades. (RAMÍREZ DOMÍNGUEZ, 2005)

Faz parte de nossa pesquisa conhecer se essa preparação profissional da qual falaram anteriormente pelos autores Miari (1982) e Ramírez Domínguez (2005) tem sido suficiente e adequada na formação dos da escola selecionada; mas antes temoso dever de expor como se apresenta o Mercado de Trabalho da cidade de Salvador de Bahia onde estão inseridos os estudantes.

2.3 O MUNDO LABORAL DO DEFICIENTE INTELECTUAL

Atendemos que o trabalho tem uma repercussão importante na vida de todos os indivíduos e obedece a um processo histórico de humanização e socialização, apontando como uma atividade fundamental para a concretização da vida do ser humano e a sua importância aumenta no caso das pessoas com DI, sendo perceptível no desenvolvimento da autoestima, a interação social, o sentimento de pertinência,

¹²Habilidade Profissional é a disposição do indivíduo a efetuar a ação ou conjunto de ações produtivas de maneira consciente, utilizando corretamente, em situações dadas, os métodos oportunos para sua realização, conseguindo adequados resultados qualitativos e quantitativos no trabalho. É a disposição não só para a ação física, sina também para a intelectual (MIARI, 1982)

¹³Hábito profissional é o componente fundamental automatizado que se forma como resultado dos exercícios das habilidades profissionais. Somente converte-se em Hábito, aquela habilidade que utiliza a ação nas mesmas condições com uma repetição oportuna, direta e sistematizada, sem regulação consciente de processo, automaticamente. (MIARI, 1982)

capacidade de análises, bem como construção de sua identidade e o alcance de uma marcada autonomia.

Considerando estes aspectos, as políticas públicas têm dado especial atenção às propostas que buscam promover a participação e inclusão PCD no MT. Apesar da importância social do trabalho mencionada no parágrafo anterior e embora a própria Constituição Federal (1988) defina em seu artigo 6º o trabalho como um direito social do homem, as pessoas com deficiência ainda encontram muitas dificuldades para se inserir neste mercado.

A Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2014) reconhece o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidade com as demais pessoas, respeitando a possibilidade dessa população de manter-se trabalhando por livre escolha, em um ambiente inclusivo, acessível e seguro.

Segundo os dados da *Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)*, 2015, publicados pelo Ministério do Trabalho, 403,2 mil PCD atuam formalmente no mercado de trabalho, correspondendo a um percentual de 0,84% do total dos vínculos empregatícios.

Assim, observa-se o aumento progressivo da participação nos últimos anos: 0,77%, em 2014, e 0,73% em 2013. Considerando o recorte por gênero, os dados apontam que 259,0 mil postos de trabalho são do sexo masculino e 144,2 mil postos do feminino (RAIS, 2015) e mesmo assim, torna-se evidente a exclusão do MT desta parcela populacional e dentro dela os deficientes intelectuais que, neste caso, constituem o alvo da pesquisa.

De acordo com a Convenção Internacional sobre os Direitos das PCD e seu Protocolo Facultativo que se legitima no Decreto 6.949 de 25 de agosto de 2009¹⁴, Marquezan (2008, p.463-478) define às PCD como: Aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com

¹⁴Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007.

diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas. Já o termo deficiente refere-se às pessoas com alguma incapacidade ou limitação, de caráter permanente ou transitório e que a dificulte ou impeça do pleno exercício da cidadania.

O aumento de pessoas com qualquer tipo de deficiência o ano 2010, trouxe também um aumento de PCDI nesse grupo, e em função da baixa taxa de empregabilidade, se infere que muitos deles estão: ou em casa subutilizados realizando tarefas domésticas sem a devida remuneração e integração social, ou sumidos na marginalidade. (PASTORE, 2013)

Qualquer PCDI que tenha sido bem preparada laboral e profissionalmente, que encontrasse num local de trabalho protegido com as condições laborais mínimas garantidas, é capaz de se adaptar ao novo ambiente, sempre e quando seja aceito, não só pelos dirigentes da empresa, senão também pelos companheiros que vão acompanhar esse jovem durante cada jornada laboral.

A presente pesquisa buscou explorar o nível da preparação laboral dos jovens com DI do CEEBA que foram formados a partir de normas estabelecidas pelo MEC e a SEC.

Utilizamos para nosso aprofundamento os critérios do coletivo encarregado de formar os jovens com DI e daqueles centros empregadores que tem histórico de receber jovens formados no CEEBA, em outras palavras, procuramos explorar a efetividade ou não, do programa de capacitação profissional deste centro de educação especial voltado cada vez mais à inserção de pessoas com DI ao MT, mercado cada vez mais competitivo e excludente, mesmo que as políticas públicas apontem para um aumento de esta inserção.

Através das Políticas Públicas muitas PCDI recebem apoio do governo, mas não todos os familiares conhecem o alcance das leis que amparam e ajudam à família e principalmente aos familiares de PCDI pobres e com baixo nível de escolaridade, o centro de educação especial.

Nos primeiros dias que visitamos o centro com o fim de conhecer um pouco seu funcionamento e o pessoal que ali trabalha, uma professora (que não coincide com as entrevistadas) manifestou quando eu falei sobre o tema benefício de Prestação continuada (BPC)¹⁵ que a resistência dos pais para aceitar o pedido dos filhos ou dos professores referente à entrada destes no MT se centra na dificuldade para retomar o mencionado benefício caso que passem a trabalhar e por qualquer razão fiquem desempregados, o que mostra o desconhecimento da família da Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011, e do Decreto nº 7.617 de 17 de novembro de 2011¹⁶, que contemplam a suspensão do mesmo.

No âmbito trabalhista o Brasil possui uma legislação bastante ampla que garante às PNE o acesso ao MT. A Constituição Brasileira de 1988 e a Lei 8.213 de 24 de julho de 1991 são documentos que asseguram às PNE o direito de acesso ao MT (público e privado) (ARAÚJO; SCHMIDT, 2006, p. 241-254), eles planteiam que a Lei 8.213/91 no (art. 93) comumente chamadalei de cotas:

Estabelece que todas as empresas privadas com mais de 100 funcionários devem preencher entre 2 e 5% de suas vagas com trabalhadores que tenham algum tipo de necessidade especial. Esse percentual varia em função do número de funcionários da instituição: empresas com até 200 funcionários devem ter 2% de suas vagas preenchidas por PNE; entre 201 e 500 funcionários, 3%; entre 501 e 1000 funcionários, 4%; empresas com mais de 1001 funcionários, 5% das vagas.

¹⁵ O BPC foi criado para atender prioritariamente beneficiários entre 16 e 45 anos que querem trabalhar, mas encontram dificuldades para obter formação profissional e qualificação para inserção no mercado de trabalho.

Disponível em: <<http://www.mdh.gov.br/assuntos/pessoa-com-deficiencia/observatorio/inclusao-social/bpc-trabalho/descricao>>. Acesso em: 20 abr. 2017.

¹⁶ Com o objetivo de propiciar maior inserção profissional dessas pessoas, foram promovidas alterações na legislação referente ao Benefício de Prestação Continuada – BPC. Com a promulgação da Lei nº 12.470, de 31 de agosto de 2011, e do Decreto nº 7.617, de 17 de novembro de 2011, o beneficiário do BPC com deficiência passou a ter o benefício suspenso, e não mais cancelado, se contratado para o trabalho. Ao começar a trabalhar com carteira assinada, ou em outra atividade remunerada, ele deve comparecer a uma Agência da Previdência Social/INSS e solicitar a “suspensão especial” do BPC. Além disso, se perder o emprego, pode voltar a receber o BPC, bastando, para tanto, comunicar o fato ao INSS dentro do prazo. Disponível em: <<http://www.mdh.gov.br/assuntos/pessoa-com-deficiencia/observatorio/inclusao-social/bpc-trabalho/descricao>>. Acesso em: 20 abr. 2017.

Apesar de a legislação admitir preferência para PNE na ocupação de uma percentual variável de vagas no serviço público e privado, o princípio norteador dessas ações afirmativas é a tentativa de assegurar a igualdade de oportunidade de acesso ao M.T a essas pessoas, e não apenas impor procedimentos assistencialistas às empresas. (ARAÚJO; SCHMIDT, 2006)

Observemos que os autores Araújo e Schmidt (2006) utilizam o termo Pessoa com Necessidades Educativas Especiais, tal mudança da terminologia para chamar as pessoas com deficiência, não deve ser tomada em consideração nem motivo de crítica hoje, partindo do publicado por Sassaki (2003, p. 8-9) quando disse:

Jamais houve ou haverá uma única expressão correta, válida definitivamente em todos os tempos e espaços. A razão disso reside no fato de que a cada época são utilizadas palavras cujos significados são compatíveis com os valores vigentes no período. Percorramos, mesmo que superficialmente, a trajetória da terminologia utilizada ao longo da história da atenção às pessoas com deficiência no Brasil.

Sem tirar importância do exposto pelos autores Araújo e Schmidt (2006) nos parágrafos anteriores, cabe explicar que não concordamos quando alguém usa hoje o termo PNE ao se referir às pessoas com deficiência sabendo que ainda têm pessoas que persistem em sua utilização.

A nossa discordância se sustenta em que mesmo que reconheçamos defendamos o critério de que as pessoas tem direito a uma atenção especial desde o ponto de vista educativo e uma maior visibilidade em quanto a políticas públicas, o termo **pessoas com necessidades educativas especiais** não deixa claro que elas têm uma deficiência que vai permanecer com elas a vida toda. O referido termo esconde ou tira da visibilidade o aspecto da deficiência dessas pessoas.

Existem grandes problemas ainda nos inícios de século XXI com o desemprego e exclusão social do qual não escapam as PCD, os autores Araújo e Schmidt (2006) dizem que um dos maiores problemas detectados nestes tempos é o desemprego e a consequente exclusão social, continuam dizendo que um dos motivos para isso parece ser a globalização dos mercados, os que exigem das empresas um grau maior

de produtividade a baixos custos. Tais exigências para serem cumpridas requerem trabalhadores cada vez mais capacitados profissionalmente, tanto no que se refere à escolarização quanto à especialização para o desempenho de funções técnicas. Países em desenvolvimento como o Brasil ainda apresenta muitos problemas para universalizar a oferta de condições de preparo para sua população (educação, saúde, assistência social, etc.) o que dificulta ainda mais o acesso de uma parcela significativa da população ao mercado de trabalho, promovendo a exclusão não apenas das pessoas com necessidades especiais, senão também ao resto da população em busca de emprego.

A preparação para o MT de estudantes com DI nos centros de educação especial exige da presença e aplicação de programas direcionados especificamente à formação profissionalizante de estes alunos a través da prática laboral propriamente dita.

É evidente que as empresas preferem contratar deficientes físicos, continuando os deficientes intelectuais à margem do mercado. Corroborando tal afirmação, o Ministério do Trabalho e Emprego, em 2009, informaram que os deficientes intelectuais representam apenas 2,41% dos 350 mil deficientes inseridos.

O mais alarmante é que sequer existem políticas públicas de incentivo à captação desses profissionais no MT. O que se percebe é que os problemas desse segmento da sociedade não entram em discussão na pauta da agenda governamental. Realmente, os atores a favor da inclusão são apenas as ONGs de familiares e estudiosos do tema.

Diante de tal desigualdade política, existe apenas uma forma de reparação da exclusão em comento, que é a pressão popular, sendo que, para tanto, é imprescindível que o assunto seja discutido. A sanção do Estatuto da Pessoa com Deficiência é mais um passo ao debate.

Depois de ter tido em nossa vida pessoal e profissional a oportunidades de conviver no nosso dia a dia com pessoas com deficiência intelectual, é que soubemos a grandeza que envolve o mundo delas, fomos supressos pela capacidade que eles têm

de amar e progredir em suas vidas, todo a partir da formação que recebem principalmente da família, a escola e no AEE.

3 METODOLOGIA DA PESQUISA

Perguntarmos o **por quê?** das coisas sempre foi um fato humano, na busca de cada resposta ao redor de sua inquietude o homem acudiu a um conjunto de ferramentas, técnicas ou procedimentos que lhe permitiram se acercar a cada vez mais ao objeto ou fenômeno até o momento ignorado. Todo este processo de busca incessante de respostas para si ou para o conjunto de relações que se estabelece durante o mesmo, é praticamente impossível, se não lhe atribuí a estes fatos uma dose elevada de organização, destacando que os resultados obtidos durante a mencionada pesquisa, devem estar caracterizados pela veracidade da informação para deste modo garantir o cumprimento dos objetivos traçados.

Em função desta teoria, a modo de organização, neste capítulo se mostra o enfoque metodológico que marcou o direcionamento desta caminhada. Apresenta-se aqui o tipo de pesquisa abordado, mostram-se ademais os *lócus* selecionados para o desenvolvimento da mesma, assim como quais são os dispositivos que permitiram durante o transcurso investigativo a obtenção das informações necessárias para atingir os objetivos propostos como aquela que “centra sua atenção nas relações e *roles* que desempenham as pessoas”.

A pesquisa de caráter qualitativa atualmente adquire preponderância, entendendo esta em seu contexto vital (PALELLA; MARTINS, 2010), por ela, se esforça em compreender a realidade social. Esta pesquisa seguiu uma orientação qualitativa por focalizar nosso interesse em conhecer o porquê do fenômeno, ter uma visão do processo da preparação para o MT dos alunos do Centro de Educação Especial escolhido. Nesta pesquisa, obtiveram-se dados aprofundados sobre o contexto, anterior de tal processo onde se analisou a compreensão dos sujeitos da amostra.

Objetivando conhecer como acontece o processo de preparação profissional dos jovens com DI antes de serem incluídos no MT durante sua passagem pelo CEEBA e tentando também conhecer o que pudéssemos chamar o critério avaliativo das

instituições empregadoras que recebem alunos desse centro, pretendemos aplicar as técnicas de obtenção de informação tomadas do livro: *A etno-pesquisa crítica e multi-referencial nas ciências humanas e na educação* da autoria do Dr. Roberto Sidnei Macedo.

Na concretização da pesquisa utilizamos alguns dispositivos para a produção de informações tais como a observação, a entrevista, a análises de documentos. Como recursos para captura e registro de informações se utilizaram as gravações diretas com gravador profissional as que foram devidamente guardadas e processadas em nosso computador. Todas as informações coletadas nos ajudaram metodologicamente a alcançar os objetivos propostos no centro selecionado, neste caso, é o Centro de Educação Especial da Bahia (CEEBA) situada no bairro de Ondina, na cidade de Salvador.

A pesquisa em questão buscou, também, contextualizar o que acontece nos *lócus* planejados e pretendeu descrever a realidade de como acontecem os fatos.

Assim, nos apropriamos da ferramenta da Revisão Documental, que segundo Belei (2008) é um dispositivo que permite conhecer o “Estado da Arte” da produção nacional e internacional sobre nosso tema de pesquisa, partindo do mesmo critério, nos permitiu conhecer as normas estabelecidas pela SEC do Estado de Bahia para garantir uma correta preparação laboral dos alunos co DI dos Centros de Educação Especiais do Estado visando a futura inclusão destes no MT.

3.1 SUJEITOS DA PESQUISA

Na pesquisa participaram três professoras do CEEBA as quais trabalham como formadoras de alunos que já escolheram inserir se no mundo de trabalho, todas com mais de 10 anos de experiência na inclusão de jovens no MT. E igual numero de empregadores os que coincidem com os responsáveis do RH de três empresas que tem um histórico de mais de 5 anos de experiência no emprego de alunos formados no CEEBA.

Com todos os entrevistados (professoras e empregadores) se manteve o sigilo de sua identidade. No corpo da pesquisa são identificados os participantes através de um código individual de cinco dígitos. ex: JMC01(professora) ou CAE01 (empregadora) onde:

- O primeiro dígito, identifica a disciplina ministrada pela professora no CEEBA ou a primeira letra do nome da empresa empregadora.
- O segundo dígito, mostra a primeira letra do primeiro nome da professora ou empregador.
- O terceiro, (no caso dos professores) disse a primeira letra do nome do centro, que neste caso é o CEEBA neste caso seria o (C) ; o mesmo dígito no caso dos empregadores essa terceira letra (E) refere-se a que essa pessoa é um **empregador** ou responsável na empresa do jovem com DI.
- Os dígitos quarto e quinto, explicam a ordem em que cada um deles foi entrevistado em seu grupo (professores ou empregadores). Ex: **01; 02; 03**

Outro dos participantes da pesquisa foi a Vice-diretora do CEEBA quem nos recebeu em nossa primeira visita à instituição formadora e nos ofereceu uma primeira explicação sobre o funcionamento do centro, nos facilitou a documentação solicitada para uma conseguinte revisão e análises de seu conteúdo.

Participou também a Diretora do CEEBA, cuja entrevista tinha como objetivo obter um conhecimento geral do funcionamento da instituição e principalmente compreender a participação da Gestão do CEEBA no processo de formação de alunos com DI que pretendem se inserir no MT.

Uma participação importantíssima em nossa pesquisa foi a de uma professora cubana quem também ocupa o cargo de vice-diretora da escola especial “Antonio Santiago” na Havana, quem nos concedeu uma entrevista (em Cuba) explicando como acontece o processo inclusivo de jovens com DI que terminam sua preparação em escolas especiais da ilha no Mundo do Trabalho.

É muito importante explicitar, que todos os instrumentos de coleta de informações utilizados na pesquisa encontram-se explicados nos apêndice da mesma.

3.2 ANÁLISES DO MATERIAL DA PESQUISA

A análise do material foi realizada conjuntamente à própria pesquisa. Considerando que não é necessário concluir o trabalho de campo para fazer a análise, na medida em que os resultados apareciam, eram coletados e analisados. Contudo, o aprofundamento do estudo foi realizado ao final do mesmo.

O passo inicial para a realização da análise foi à construção de um conjunto de categorias descritivas. (LUDKE; ANDRÉ, 1986)

Conforme Ludke e André (1986), para formular essas categorias iniciais, é preciso ler e reler o material até chegar a uma espécie de impregnação do seu conteúdo. Aqui os autores observam que essas leituras sistemáticas possibilitaram à divisão do material coletado em seus elementos componentes, sem perder de vista, a relação entre eles.

Ludke e André (1986) ainda destacam que nessa etapa deve-se considerar tanto o conteúdo manifesto quanto o latente. A análise não pode se limitar à aparência do fenômeno, mas ver cada vez mais fundo, desnudando mensagens implícitas, níveis contraditórios e temas que possam estar silenciados.

Assim como previmos nos objetivos específicos, visitamos um órgão estadual que oferece apoio à atividade inclusiva das PCDI no território; refiro-nos exatamente à Secretaria Estadual de Educação da cidade de Salvador no Estado da Bahia em Brasil (SEC), nessa entidade fomos buscando documentos, textos, leis, etc. que pudessem servir como literatura de apoio em nossa pesquisa, assim como informações dos funcionários da área de educação especial que contribuíssem na compreensão de variados aspectos relacionados com nosso problema de pesquisa. A literatura orientada pelo pessoal da SEC foi revisada minuciosamente.

Essa Revisão Documental relacionada com o primeiro objetivo específico foi muito importante também para conhecer muito mais do CEEBA: as atividades de

preparação desses alunos tanto na etapa propedêutica de preparação laboral, como na etapa de preparação profissional propriamente dita. Esta ferramenta (Revisão Documental) foi aplicada para também conhecer qual o histórico de preparação laboral, dos alunos do CEEBA, que leva ao coletivo de professores e dirigentes a determinar a aptidão desses alunos para sua inclusão no MT, critérios que denominamos como **critérios de avaliação escolar** e colocamos numa escala de graus.

Os materiais selecionados para se proceder a análise documental foram obtidos através das publicações realizadas pelos órgãos oficiais, tais com o MEC e SEC da Bahia. Estes materiais foram orientados para sua procura pela vice-diretora do CEEBA como anteriormente se explicou.

Para cumprir os segundo e terceiro objetivos específicos, aplicamos a entrevista e dentro desta, a entrevista semiestruturada as quais passamos brevemente explicar para justificar nosso uso dessa ferramenta de coleta de informações.

Para os autores Ketele, Roegiers e Brito (1999, p. 258):

Entrevista é um método de recolha de informações que consiste em conversas orais, individuais ou de grupos, com várias pessoas selecionadas cuidadosamente, cujo grau de pertinência, validade e fiabilidade é analisado na perspectiva dos objetivos da recolha de informações. Através de um questionamento oral ou de uma conversa, um indivíduo pode ser interrogado sobre os seus atos, as suas ideias ou os seus projetos. Previamente, a entrevista carece de um propósito (tema, objetivos e dimensões) bem definido. De seguida, a amostra dos indivíduos a entrevistar deve ser selecionada segundo métodos representativos da população ou de oportunidade.

A entrevista semiestruturada é guiada pelo roteiro de questões, o qual permite uma organização flexível e ampliação dos questionamentos à medida que as informações vão sendo fornecidas pelo entrevistado. (FUJISAWA, 2000), as que adaptamos, conforme as necessidades de cada caso, ou seja, a cada, professor ou representante empresarial entrevistado, apontando para um desenvolvimento livre destes em suas respostas.

Para Triviños (1987, p.145) as entrevistas semiestruturadas têm como característica questionamentos básicos que são apoiados em teorias e hipóteses que se relacionam ao tema da pesquisa. Os questionamentos originariam novas hipóteses surgidas a partir das respostas dos informantes. O foco principal seria colocado pelo investigador-entrevistador. Complementa o autor, afirmando que a entrevista semiestruturada “[...] favorece não só a descrição dos fenômenos sociais, mas também sua explicação e a compreensão de sua totalidade [...]” além de manter a presença consciente e atuante do pesquisador no processo de coleta de informações.

As três entrevistas com as professoras deram lugar à **avaliação escolar**, no tanto, as entrevistas aos três empregadores permitiram fazer a **avaliação laboral**. A identidade destes participantes como já foi explicado no epígrafe anterior se manteve em sigilo, assim como as informações por eles emitidas.

Na pesquisa utilizamos o Diário de Campo como instrumento essencial da pesquisa qualitativa já que nos proporcionou uma historicidade cronológica das atividades que íamos realizando. Para ter uma ideia mais exata do fim e propósito da aplicação do diário de campo, nos apoiamos na leitura do livro *O diário de pesquisa: o estudante universitário e seu processo formativo* de Joaquim Gonçalves Barbosa e Remi Hess (2010). Aqui os autores dissertam sobre o tema da escrita individual que vai se tornar pública na medida em que avance a mesma e que transcorram os dias de convivência com o problema.

Para Dobke e Oliveira (2015, p. 1) o diário de campo:

É um instrumento de investigação composto por registros e anotações que são feitas no momento da observação de algum objeto, lugar comunidade, acontecimento ou fenômeno social descrevendo rigorosamente tudo que está sendo observado e ao seu redor. Além disso, estas anotações contem os sentimentos, comentários, reflexões e experiências do autor do diário de campo.

Assim, procurou-se, a partir do interesse por elucidar o problema da pesquisa com total implicação, levar no dia a dia um controle escrito de cada acontecimento observado no comportamento dos professores e pessoal empregador dos jovens com DI que se encontram incluídos no MT.

Com o resultado da revisão documental, das entrevistas e tendo em conta as pontuações do diário de campo, conformamos depois em uma releitura um critério único de avaliação, o que se corresponde com o objetivo específico. #4.

O fato de realizar a pesquisa no Centro de Atendimento Educacional Especializado da Bahia, onde nunca havia sido feito um estudo da preparação laboral dos estudantes faz desta pesquisa uma investigação interessante.

Nesse caso foram tomadas como variáveis a analisar em cada entrevista.

- A preparação para o MT dos alunos com DI que foram formados no CEEBA visto desde o prisma dos próprios professores e diretivos envolvidos em dita preparação profissional.
- A preparação para o MT dos alunos com DI que foram formados no CEEBA visto desde o prisma dos responsáveis destes no lugar onde podem ser incluídos.

Teve-se em conta também que essas variáveis tiveram pontos em comuns, fatíveis para analisar em cada uma das entrevistas tanto para os educadores como para os empregadores dos jovens.

Os empregadores entrevistados pertencem a três centros laborais, 2 dentro do território cidade de Salvador e 1 fora do perímetro da cidade. Todos eles têm mais de três anos recebendo jovens preparados no CEEBA.

- Fábrica de Biscoitos “Tupy”,
- Empresa Construtora “Cs Construções”.
- Hotel Tivoli (na Praia do Forte, Mata de São João)

Os empregadores, que conformam o grupo avaliação laboral, são os responsáveis de RH, os quais avaliam e controlam periodicamente o desenvolvimento laboral dos jovens com DI do CEEBA.

Tínhamos interesse por conhecer o CEEBA e a sua estrutura interna, como também, as funções da gestora (Diretora) e do núcleo de profissionais que trabalham voltados para a inclusão de alunos com DI no MT, no desafio de incluí-los em centros laborais da comunidade. Procurávamos também saber o porquê de seu trabalho inclusivo exatamente para o MT, neste caso, indo além de manter a tradicional inclusão na escola comum como a grande maioria dos centros faz. Queríamos, por último, entender por que os outros Centros de Educação Especial do Estado da Bahia, que tinham as mesmas condições legais, não assumiam esse desafio tão importante.

Em uma viagem que fizemos, planejamos expor no corpo desta pesquisa uma breve explicação de como se desenvolve, em Cuba, este processo de preparação para o MT com o intuito de nos orientar na elaboração da guia da entrevista além de ter um referencial interessante para a experiência que íamos a realizar em Brasil.

Com este fim, nos primeiros dias na ilha, fizemos a escolha de uma escola especial que fosse reconhecida na cidade como das melhores no trabalho com PCDI e que tivesse uma professora o suficientemente experiente para num primeiro momento, responder uma entrevista previamente elaborada com o objetivo de clarear as nossa inquietação de compreender como funciona a preparação dos jovens com DI que chegam à idade laboral num país socialista onde a produção de bens materiais, da grande maioria das empresas tem outro caráter, comparado com o Brasil e onde todas as escolas especiais são públicas, dirigidas e orientadas pelo Ministério de Educação cubano (MINED). E depois, em um segundo momento, nos ajudar na revisão das entrevistas que planejávamos aplicar em Brasil a professoras e empregadores (Critério de Juiz¹⁷).

Com todas as informações obtidas e que contam em gravações se elaboraram os roteiros das entrevistas dos professores e empregadores que se aplicariam para

¹⁷ Critério de juiz é um método de validação útil para verificar a confiabilidade de uma investigação que se define como “uma opinião informada de pessoas com trajetória no tema, que são reconhecidas por outros como experientes qualificados neste, e que podem dar informação, evidência, critérios e avaliações” (Escobar-Pérez e Cuervo -Martínez, 2008, p.29).

resolvernossos objetivos, roteiros que se mostram nos Apêndices A e B nas p.79 – 80 de nosso trabalho.

Para garantir a interpretação correta das entrevistas, se utilizou dentro do método analítico a técnica de *Análise de Conteúdo* de Bardin muito bem exposto pelas autoras Silva e Fossá (2015), o mencionado artigo nos ajudou compreender a complexidade e beleza do método. Segundo as autoras o de análises de conteúdo é um método utilizado nas análises das comunicações, permitindo ao pesquisador analisar o que foi dito nas entrevistas praticadas durante a coleta de informações.

O caminho percorrido pela análise de conteúdo, ao longo dos anos, perpassa diversas fontes de dados, como: notícias de jornais, discursos políticos, cartas, anúncios publicitários, relatórios oficiais, entrevistas, vídeos, filmes, fotografias, revistas, relatos autobiográficos, entre outros.

A análise de conteúdo é uma técnica de análise das comunicações, que irá analisar o que foi dito nas entrevistas ou observado pelo pesquisador. Na análise do material, busca-se classificá-los em temas ou categorias que auxiliam na compreensão do que está por trás dos discursos. Segundo Silva e Fossá (2015) o caminho percorrido pela análise de conteúdo, ao longo dos anos, perpassa diversas fontes de dados, como: notícias de jornais, discursos políticos, cartas, anúncios publicitários, relatórios oficiais, entrevistas, vídeos, filmes, fotografias, revistas, relatos autobiográficos, entre outros. No nosso caso, as entrevistas semi estruturadas aplicadas a professores e empregadores foram a fonte de informações para aplicação do método. Foi fundamental para conferir significação as informações coletadas seguir as etapas que propõe Bardin em seus estudos, segundo as autoras Essas etapas são organizadas em três fases: 1) pré-análise, 2) exploração do material e 3) tratamento dos resultados, inferência e interpretação.

A primeira fase, **pré-análise** foi levada a cabo com uma vasta leitura da documentação coletada, por uma parte aquela oferecida pela direção do CEEBA em um encontro mercado com esse fim, por outra a informação à que tivemos acesso nas

plataformas de informação científicas *online* e para finalizar a que ofereceram as entrevistas realizadas.

Com essa informação previamente coletada depois da revisão documental foram elaboradas as entrevistas que posteriormente aplicamos a professoras e empregadores, essas entrevistas tiveram como base para sua elaboração categorias já pré-estabelecidas, com o resultado que elas ofereceram, fizemos a escolha das informações o que Silva e Fossá (2015) se referendo ao análises de conteúdo de Bardin chamaram *corpus* de análises.

O material coletado passou de serem informações em bruto a informações recortadas e organizadas as que foram separadas em dos quadros para sua posterior análise e interpretação, cada quadro foi seccionado por perguntas as que foram analisadas individualmente logo depois de cada um deles.

Das 12 perguntas de cada entrevista optamos por não analisar aquelas que só aportavam informações desde o ponto de vista geral do funcionamento do centro e que fugiam do objetivo da entrevista.

Recortes de perguntas e respostas da avaliação escolar:

Resposta 1

PERGUNTA	RESPOSTA JMC01	RESPOSTA AGC02	RESPOSTA SAC03
1. Refere aos objetivos da PL dos alunos com (DI) que vão ser inseridos no mercado de trabalho (MT)	Estabelecemos um combinado: Postura no relacionamento com os colegas. Dar noções para como se comportar como estudante trabalhador, ministrar noções de compromisso com o trabalho se ser realizado, horário a ser cumprido. Assiduidade, Atenção, respeito com o outro e ética. Estamos elaborando nosso direcionamento a partir dos lineamentos do ppp.	1. Priorizar regras de comportamento ante qualquer pessoa, hierarquia, postura, comportamento no próprio mercado de trabalho MT, relacionamento social	1. Temos um grupo de apoio para PCDI. em situações próprias de MT. Combatendo os preconceitos. Esse espaço foi criado a partir da pouca permanência do jovem com DI no MT onde era inserido e pela impossibilidade da professora articuladora dar conta dos problemas que surgiam nos Centros laborais com alunos inseridos É um espaço confiável para os jovens falar.

1 No caso das professoras JMC01 e AGC02 elas propõem que seus objetivos na preparação trabalhista de seus alunos se baseiam em normas que preparam ao aluno para sua inclusão em qualquer tipo de emprego , enquanto a professora SAC03 diz que o principal objetivo de sua disciplina esta em levar a cabo um trabalho de apoio aos estudantes com DI em situações reais de trabalho e prevendo uma inclusão verdadeira no mundo trabalhista, procurado ademais a permanência dos DI que estão incluídos .

JMC01 propõe ademais que se estão elaborando as normas que concentrarão os objetivos da etapa o que será incluído no ppp.

O 66.6 % das professoras entrevistadas têm como objetivos para a formação do jovem com DEI em suas disciplinas a questão das normas gerais de respeito e convivência no mundo trabalhista, e o 33,3% das mesmas conseguem uma formação mais completa desde o ponto de vista trabalhista.

Resposta 2

PERGUNTA	RESPOSTA JMC01	RESPOSTA AGC02	RESPOSTA SAC03
2. Referente a como é organizada a PMT dos alunos com DI para ser inserido no (MT)	2. Nós temos estudantes aqui que recebem o benefício, e a família não esta disposta à deixar que ele pare de recebê-lo []..Mesmo nossos alunos serem orientados como devem proceder, como è um estudante trabalhador, ou sabendo que aqui em adiante ele não será mais um estudante, ele sai como um bom estudante trabalhador	2. O núcleo de MT se reúne e aí decidimos qual o conteúdo que vamos trabalhar no núcleo comum e específico. O comum trabalha postura, regras, relações interpessoais, relação de respeito hierarquia. O núcleo específico: trabalhadores, cores frias e quentes, formas geométricas, formas diversas, trabalha também criação de estamperia floral etc..	2. Fazemos um planejamento inicial partir de algo pensado previamente que tenha a ver com os problemas trabalhistas que possam aparecer em qualquer tipo de local de trabalho.

2 É importante observar como nas respostas referentes a como é organizada a preparação para o MT dos alunos com DI, não existe um critério unificado das três entrevistadas, a resposta de JMC01 não se corresponde com a pergunta formulada, ela propõe que têm no centro estudantes que recebem o BPC e a família não está disposta a deixar que eles deixem dos receber. AGC02 propõe que em reuniões do núcleo de trabalho (NT) se decide o conteúdo que se espera trabalhar na preparação, enquanto SAC03 responde que existe um planejamento inicial, a partir de algo previamente pensado por ela e que têm que ver com os problemas reais que existem

em qualquer posto de trabalho, expõe ademais que este planejamento não é rígido; senão flexível, em função de alguma proposta que possa ser feita pelos jovens em sala de aula que na hora a professora entenda que esta tem prioridade, então é adiado o tema planejado para responder e atender a novidade trazida pelo aluno. Termina dizendo que não **existe não tem um programa de atividades profissionalizante** a realizar com os jovens que se formam no centro.

Tudo isto nos leva a concluir que não existe uma organização da preparação laboral para o MT por parte das professoras do NT.

Resposta 3

PERGUNTA	RESPOSTA JMC01	RESPOSTA AGC02	RESPOSTA SAC03
3. Referente às principais dificuldades na preparação laboral dos alunos ao sair do Centro?	3. Não me sento a vontade para responder essa pergunta, Nossos alunos com DI nos causam surpresa. Pra mim, eles saem daqui prontos. Eles saem de aqui maravilhosos	3. Eu considero que quando eles vão para o MT vão com condições para entrar em qualquer emprego, porque eles tem aquelas habilidades que são indispensáveis para qualquer trabalhador.	3. Faltam matérias e utensílios, insumos para atividades de caráter práticas nas oficinas direcionadas à formação profissional num determinado trabalho. A base alfabética é comprometida, isso impede ter parceria com outras instituições para dar suporte profissionalizante. O reconhecimento do dinheiro é comprometido Falta parceria com a família

#3 Nas respostas das professoras percebe-se que duas delas (JMC01 e AGC02) não refletem sobre a existência de dificuldades na PL dos jovens com DI empregados na hora de sair do centro de educação especializado. Enquanto SAC03 expõe dificuldades no processo de PL destacando que existem problemas de falta de materiais e insumos que afetam as atividades práticas dos jovens com DI. Refere também que o comprometimento da base acadêmica é um fator que afeta a PL destes.

Resposta 4

PERGUNTA	RESPOSTA JMC01	RESPOSTA AGC02	RESPOSTA SAC03
4. Referente aos principais sucessos da PMT dos alunos ao sair do Centro	4. Percebe-se um avanço inter-relacionar, a autoestima alta; avanço na execução mesma da tarefa laboral que lhe é proposta e no gerenciamento financeiro, ele se sente que é produtivo, que é um trabalhador.	4. Desde que se sabem dentro da oficina eles já experimentam câmbios na postura, a forma de sentar-se se aprecia autonomia . Comportamento social muito mais definido. Interesse por trabalhar. Os empregadores trazem os problemas pra eles já de uma forma mais acessível. Melhora do comportamento e forma de reagir ante determinadas chamadas de atenção.	4. Aumento de sua segurança, possibilitando o seu <i>empoderamento</i> , para enfrentar o trabalho e a vida, administração de sua economia e independência .

#4 Nas respostas das três professoras aprecia-se uma coincidência de critérios quanto às mudanças que desde o ponto de vista educativo se observam ao finalizar este período de preparação para o MT.

As respostas emitidas pelas professoras destacam-se por expor lucros desde o ponto de vista de relacionamento social e educacional, apesar das dificuldades materiais e de insumos propostas na resposta da pergunta anterior.

Respostas 5

PERGUNTA	RESPOSTA JMC01	RESPOSTA AGC02	RESPOSTA SAC03
5. Referente a como é o aproveitamento da PL dos alunos?	5.O aspecto da oficina é muito relevante na vida deles, mesmo aqueles que participam na oficina e não vão pro MT. A gente vê mudanças em sua vida familiar expressas pelo responsável, se apreciam responsabilidades que constitui um ensinamento para a vida e para o trabalho.	5. Apesar das faltas, a gente consegue dar a eles uma possibilidade de aproveitar bem todo o trabalho desenvolvido. O curso os tira de uma condição inferior. Eles absorvem muita coisa..... Se você mantiver a oferta de desafios, material para que se cumpram e condições adequadas, a ascensão seria muito maior.	5.o aproveitamento, é bom. Fazem teste e observa-se qual o desempenho do aluno dentro da empresa onde trabalha

#5 Nos chama a atenção como AGC02 reconhece desta vez as dificuldades materiais que afetam a PL dos jovens com DI às não fez alusão na resposta à pergunta #3,

destacando apesar destas, a necessidade de recursos para desenvolver um verdadeiro trabalho pela inclusão no centro.

As professoras JMC01 e SAC03 destacam que se observam mudanças desde o ponto de vista familiar, e trabalhista desenvolvendo nos alunos o sentido da responsabilidade no trabalho e a sociedade.

Resposta 6

PERGUNTA	RESPOSTA JMC01	RESPOSTA AGC02	RESPOSTA SAC03
6. Referente às normas do (MEC) que garantam uma boa PL aos alunos com DI.	6. Conhecemos a LBI, a Lei de Diretrizes Básicas da Educação; As diretrizes dos CEE do estado da Bahia onde esta inserida o tema da inclusão no MT.	6.Sim. Eu não sei dizer os nomes agora, Normas Técnicas, documentos relacionados justamente pra questão da profissionalização das pessoas com deficiência.	6.Sim, A LBI, Lei de Cotas, as Diretrizes da Educação Nacional e as Diretrizes da Educação Especial .

#6 As três professoras referem conhecer a existência de normas e disposições legais que incluem a preparação trabalhista aos alunos com DI em seu corte legislativo.

Resposta 7

PREGUNTA	RESPOSTA JMC01	RESPOSTA AGC02	RESPOSTA SAC03
7. Referente a qual apoio oferece o centro ao processo de PL dos alunos com DI que serão inseridos no MT.	7. Nós hoje estabelecemos um combinado de conhecimentos que compreende no nosso trabalho: Postura no relacionamento com os colegas, noções para como se comportar como estudante trabalhador, ministramos noções de compromisso com o trabalho a ser realizado, horário a ser cumprido, Assiduidade, atenção, respeito com o outro e ética.	7. Por este ser um “centro de educação especial”, as normas técnicas nos tem traçado uma atuação, e dentro dessa atuação regularizada e regulamentada, não aparece escrito textualmente que CEEBA pode incluir pessoas, mas sempre deixam uma brecha na parte inclusiva nessa direção.	7. Não, nunca me senti apoiada, já falei tanto disso que já ate parei de cobrar, porque esqueço ,Falta apoio de parte de SEE para o CEEBA. Faltam materiais de trabalho, por exemplo, material individual áudio-visual, estive um ano sem luz na minha sala, faz duas semanas que tenho luz

#7 Nesta resposta chama-nos a atenção o exposto pela professora SAC03, que diz que nunca se sentiu apoiada por parte da SEE em seu trabalho, critério que coincide pelo exposto pela diretora de CEEBA em sua entrevista, onde propõe:

O apoio que se recebe CEEBA da SEE se limita só a desenvolver a parte de AEE e não à preparação trabalhista visando a inclusão no MT.

Resposta 8

PERGUNTA REFERENTES	RESPOSTA JMC01	RESPOSTA AGC02	RESPOSTA SAC03
8. à política em termos de PL tendo em conta o Projeto Político Pedagógico (PPP).	Os centros têm a missão de acompanhar paralelamente os alunos da escola regular com o AEE, mas temos o núcleo de mercado do trabalho para inserir no MT. No nosso ppp esta sendo bem trabalhado esse ponto e agora a gente tem se debruçado em fundamentar.	Dentro do projeto político pedagógico está a política inclusiva do CEEBA .	Está apoiado na Lei de Inclusão e todas as normas estabelecidas. Nós, não nos debruçamos continuamente nisso, estamos retomando a discussão dentro da realidade, porque as coisas vão mudando e evoluindo. Precisa-se de idéias novas para dar suporte na nossa prática, dar uma reformulada, sustentada nas Leis.

#8 As três professoras admitem que dentro do PPP esta contemplada a política de PL, segundo JMC01 junto com o AEE se trabalha a parte inclusiva no MT, já SAC03 diz que falta sistematicidade neste trabalho, se precisam idéias novas para que sirvam de suporte à prática educacional tendo em conta a evolução que vem das mudanças sociais.

Resposta 9

PERGUNTA	RESPOSTA JMC01	RESPOSTA AGC02	RESPOSTA SAC03
9. Referente ao apoio familiar no processo de PL dos alunos	Algum deles tem o BPC muitas não estão dispostas a abrir mão desse BPC mas com tudo para o crescimento individual desse individuo como pessoa para que eles possam ter uma vida melhor eles apóiam sim,	O apoio das famílias a gente tem dos dois lados. Temos famílias nota 10, que tá ali pra tudo e temos aquela que você primeiro tem que despertar, pra que ela consiga visualizar que ele tem a condição de trabalhar. . È muito mais cômodo ficar recebendo esse salário do que colocar o jovem no mercado.	Esse trabalho demanda interesse dos profissionais, para que as famílias participem desse processo. A família não aceita a mudança que está observando no filho, ela não espera que ele seja capaz de ter sua própria autonomia. Existe dificuldade para reunir a família pelo menos uma vez por ano

#9 Na análises desta resposta, percebemos que existem dificuldades quanto ao apoio das famílias no processo de PL destes jovens, principalmente pela negativa a admitir a perda do benefício de prestação continuada (BPC) que recebem. SAC03 ademais deixa claro que as famílias não aceitam as mudanças que estão a observar em seus filhos e que a maior dificuldade com elas está nos reunir ao menos uma vez por ano.

Resposta 10

PERGUNTA	RESPOSTA JMC01	RESPOSTA AGC02	RESPOSTA SAC03
10. Referente ao interesse familiar em que o aluno seja inserido no MT.	Se o aluno não tem BPC às vezes chegam diretamente para serem inseridos no MT. nos casos que tem o BPC, a posição dos pais esta centrada em não perder o mencionado benefício, a tendência é a manter uma proteção excessiva do mesmo, vivemos numa reorientação constante.	sim, porém é preciso convencer a família para que aceite que o filho entre no MT. É uma luta com a família, mas quando chamamos, acodem e resolvem.	A família normalmente não frequenta o Centro. O primeiro contato com os pais dos alunos que chegam preparados para serem inseridos diretamente no MT se faz na hora do acolhimento, ficando assim estabelecida apenas uma única relação com os familiares.

#10 Como nas respostas anteriores se constata que as famílias que recebem o BPC não têm interesse no perder a partir da inclusão do jovem no MT, segundo JMC01 se mostra sozinho interesse por aqueles que não têm dito benefício. Contraditoriamente AGC02 diz que se existe interesse por parte das famílias, admitindo que é preciso dantes as levar a um convencimento para que aceitem a inclusão de seus filhos em dito trabalho. SAC03 aqui reforça a resposta que deu à pergunta #9, destacando a falta de interação da família dos jovens que já chegam preparados para entrar diretamente no MT com o centro educacional, se limitando a um sozinho contato.

Resposta 11

PREGUNTA	RESPOSTA JMC01	RESPOSTA AGC02	RESPOSTA SAC03
11. Referente a outra coisa que desejaram falar	Nós estamos felizes com o que estamos fazendo e proponho que em seu trabalho ouça o critério dos alunos já inseridos no MT	É mais difícil preparar um deficiente intelectual para ser inserido no MT por ter o cognitivo comprometido, diferente de uma pessoa com deficiência física e visual.	Além das dificuldades que enfrentamos fico feliz com este projeto, pois nos possibilita avançar naquilo que nos estamos propondo desenvolver no nossocentro.

Duas das três professoras entrevistadas manifestam ter satisfação pelo trabalho que realizam, destacando o alto grau de dificuldade que enfrentam na preparação dos alunos, a partir de que a grande maioria deles tem a alfabetização comprometida.

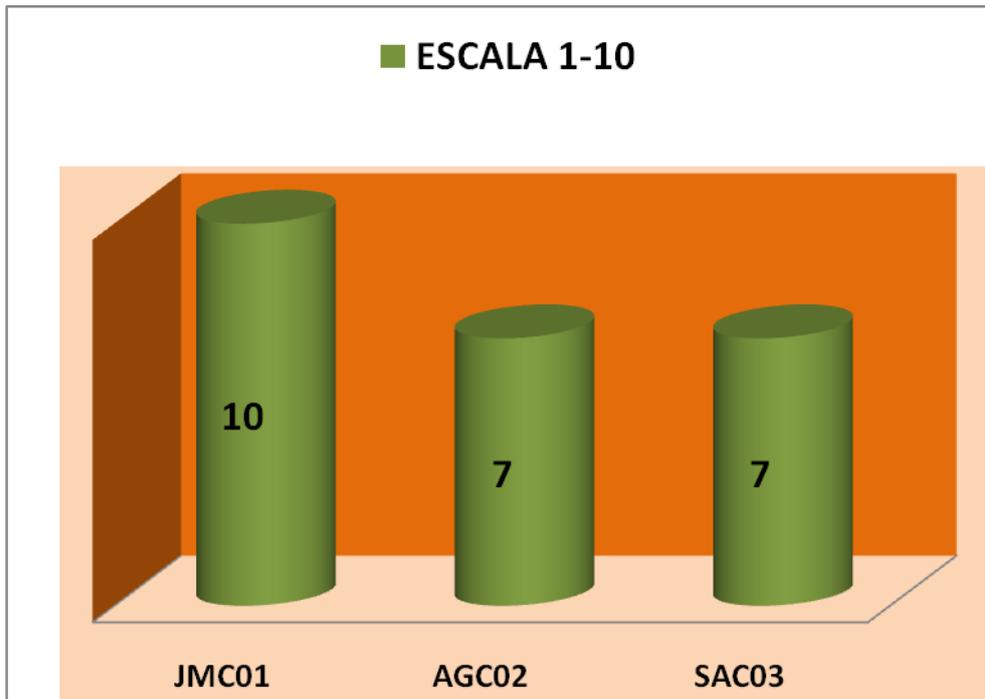
A professora JMC01, sugere que devemos ouvir neste trabalho o critério dos alunos que estão já inseridos no MT, com o intuito de conhecer pela própria fala deles a qualidade da preparação que recebem no centro. Nós entendemos o interesse da professora de constatar o resultado do trabalho no CEEBA a partir dos próprios critérios dos alunos que eles formam, mas nossa estratégia de trabalho era outra e preferimos constatar o critério do pessoal responsável do jovem na empresa respectiva onde ele se encontra inserido e pelo profissional que o forma.

A proposta da professora será reconsiderada em caso de que nossa pesquisa seja redirecionada a querer saber num futuro o critério do aluno sobre a preparação que receberam durante seus estudos no CEEBA.

A resposta à pergunta 12 esta referida às avaliações que as próprias professoras responsáveis pela preparação para o MT dos alunos com DI egressos de CEEBA dão de todo esse processo, considerando na avaliação o trabalho que realizam e as condições desde o ponto de vista geral que enfrentam para executar dito trabalho.

O resultado se representa a traves de uma tabela com três colunas que representam o critério pessoal de cada professora numa escala de 1 à 10, conforme Figura 1.

Figura 1 - Avaliação dos professores do processo de preparação para o MT no CEEBA

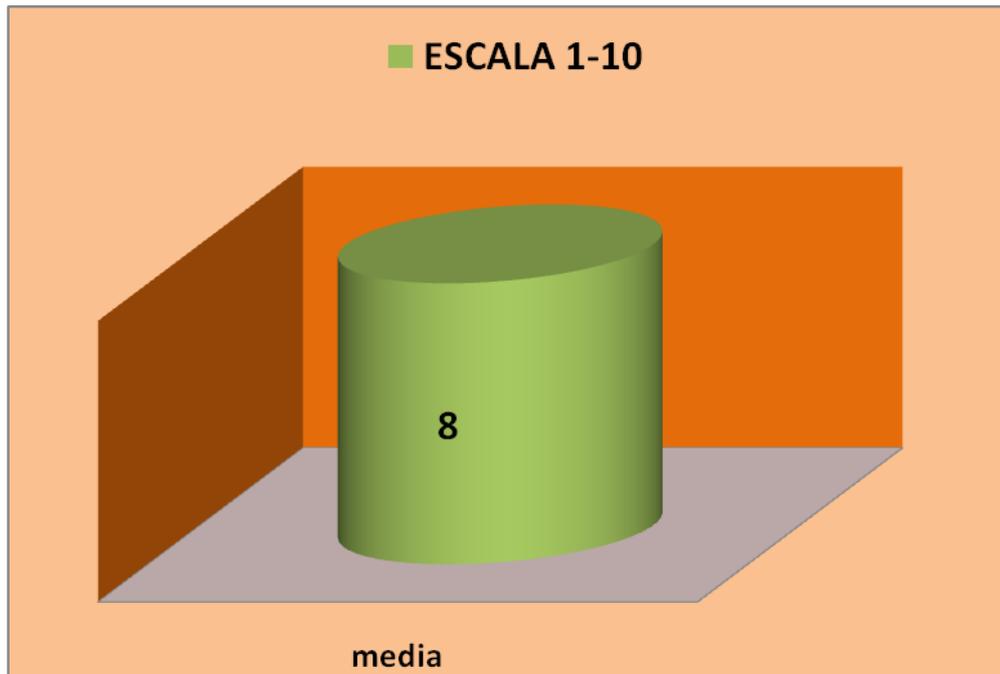


Fonte: Elaboração do autor

Observa-se aqui como a professora JMC01 dá uma avaliação máxima da escala de destacando o trabalho realizado por elas (as professoras), detendo seu análise no processo evolutivo que experimenta aluno desde que chega ao centro até que vai para determinada empresa como trabalhador. Enquanto as professoras AGCO2 e SAC03 qualificam todo o processo formativo com o valor mínimo de aprovação (7), tendo em conta nos critérios avaliativos o grande esforço que realizam no dia a dia de trabalho, mas considerando também todo aquilo que desde o ponto de vista material e de apoio das instituições estaduais às que o centro se subordina está faltando, elementos que saem do alcance do coletivo de CEEBA e que realmente afeta o processo de preparação dos jovens no seu passo pela instituição.

Com intenção de conhecer o critério médio dentre as avaliações dadas pelos professores sobre o processo da preparação laboral dos jovens com DI que eles formam no CEEBA elaboramos uma gráfica que exibe o valor médio dentre os 3 critérios avaliativos dando como resultado um valor de 8 na mesma escala de 1 à 10. O que se corresponde com a figura 2.

Figura 2 - Avaliação media dos professores do processo de preparação para o MT no CEEBA



Fonte: Elaboração do autor

Quadro 2 - Recortes de perguntas e respostas da avaliação laboral.

Resposta 1

PERGUNTAS	RESPOSTA CAE01	RESPOSTA HTE02	RESPOSTA BRE03
1. Objetivo da PL inicial	Identificar qual o trabalho onde ele quer ficar.	ver se o candidato tem uma estrutura familiar organizada. Dar informações referentes ao trabalho.	Treinar o candidato já no lugar de trabalho por uma pessoa responsável (10 dias)

O mais significativo nessa primeira resposta de CAE01 é que não existe na hora de receber estes jovens com DI no centro laboral-que segundo ele passam por um processo seletivo-, a necessidade real da empresa de contratá-lo para produzir, mais bem para cumprir com a Lei de Cota.

Resposta 2

PERGUNTAS	RESPOSTA CAE01	RESPOSTA HTE02	RESPOSTA BRE03
2. Referente à organização do acompanhamento dos jovens com DI na etapa inicial de trabalho?	Damos tarefas e vemos como respondem em cada caso. O jovem DI fica onde ele quiser ficar	Leva-se a cabo em coordenação com cada área de trabalho. Destaca a importância do acompanhamento do CEEBA semanal aos estudantes.	Diariamente a pessoa que fez o treinamento inicial fica do seu lado observando o desenvolvimento... até que fica sozinho na área. Antes de fazer o processo seletivo já se sabe para onde ele vai, em função das necessidades da empresa.

No caso do HTE02 adquire um papel preponderante o tema família no processo seletivo dos jovens com DI na empresa, o que a nosso critério mostra vestígios de preconceito, já que se analisa a entrada desses jovens sem medir a suas capacidades próprias para executar o trabalho planejado. Ele vai ser valorizado pela impressão que causou no representante da empresa a relação familiar entre o jovem e seu responsável, ou seja, se não existem conflitos que pudessem afetar sua vida laboral, são contratados.

Só no caso de BRE03, se expõe pelo entrevistado que o verdadeiro e único interesse nessa primeira etapa é preparar e adestrar o jovem que começa.

Resposta 3

PREGUNTA REFERENTE	RESPOSTA CAE01	RESPOSTA HTE02	RESPOSTA BRE03
3. Dificuldades encontradas no jovem com DI ao chegar à empresa.	Problemas com a saída dos jovens para o seguimento no CEEBA... Se outros jovens com DI não vão a seus centros, por que os de CEEBA vão? Aí não é inclusão... ...incluir é tratá-los a todos por igual.	...falta de educação infantil como, sem respeitar níveis de hierarquia. ...o principal problema vem da família, problemas sociais difíceis de resolver na fase adulta.	O vínculo com a família. Levando-os a perceber somente o dinheiro.

No caso das respostas à pergunta #3, referente às dificuldades encontradas no jovem com DI ao chegar às empresas, devemos informar, que essa pergunta para nós, é fundamental na procura de informação para conhecer os critérios que tem os

empregadores sobre o processo de preparação para o MT dos jovens com DI formados no CEEBA. Neste caso, os três centros declaram problemas que podemos considerar como organizativos, por não responder de maneira objetiva à pergunta formulada, por exemplo: CAE01 expôs que o fato dos jovens sair do centro uma vez por semana para a aula de sistematização no CEEBA constitui um exemplo negativo para os outros jovens com DI que foram formados em outras escolas e não tem essa meia jornada “de folga” ficando essa expressão entre aspas a partir da interpretação dada nessa empresa ao encontro com a professora do CEEBA cuja verdadeira função se expressa no resumo da entrevista às professoras.

HTE02 em sua resposta disse que os problemas principais que ela percebe são uma suma de problemas sociais que tem a população brasileira de hoje. Critério com o qual não concordamos porque se devia ter sido mais objetivo na hora de expor as dificuldades encontradas na chegada destes jovens no centro.

BRE03 nos fala de que o vínculo familiar, só leva aos jovens aperceber a parte financeira da nova relação de trabalho que se estabelece entre eles e a empresa, o que denota que esta faltando no trabalho com a família, a presença de uma equipe multidisciplinar liderado por um Profissional na área de Assistência Social para destacar a importância social desse vínculo laboral, pessoal do qual o CEEBA carece por não estar na lista de quadros de professores. São os próprios professores que dirigem seus esforços nessa direção.

Resposta 4

PREGUNTA REFERENTE	RESPOSTA CAE01	RESPOSTA HTE02	RESPOSTA BRE03
4. aos sucessos encontrados nos jovens com DI ao chegar à empresa.	Bom comportamento de jerarquia, educação, respeito e relacionamento social.	Observa-se uma diferença com o avanço, comparado com os outros deficientes de outras escolas especiais.	A condição em que eles se acham por ser útil, coisa que se trabalha desde o momento da entrevista inicial de trabalho.

No que se refere aos sucessos que se percebem nos jovens que foram formados no CEEBA ao chegar às empresas de nossa amostra, CAE01 disse que se aprecia respeito, organização e higiene nos alunos e um bom relacionamento social. HTE02 coincide com esses mesmos critérios, e destaca que há uma diferença marcada na preparação, desenvolvimento e relacionamento social entre os jovens que vem do CEEBA e os jovens com DI que vêm de outros lugares.

Resposta 5

PREGUNTA REFERENTE	RESPOSTA CAE01	RESPOSTA HTE02	RESPOSTA BRE03
5. Aproveitamento pelos jovens com DI da PL após seu treinamento inicial.	Apreciam-se avanços desde o ponto de vista geral neles.	Eles não trabalham "full time", mas se observa uma evolução. Sempre temos que reorientá-los devido sua própria deficiência.	Observa-se a vontade de ficar livres da pessoa que os acompanham, querem ficar sozinhos no trabalho, é a continuação do processo de aceitação deles.

Referente ao aproveitamento pelos jovens com DI que foram formados no CEEBA da PL após seu treinamento inicial, nas três empresas da amostra se observa avanços nesse sentido.

Resposta 6

PREGUNTA REFERENTE	RESPOSTA CAE01	RESPOSTA HTE02	RESPOSTA BRE03
6. Normas da empresa que qualquer jovem com DI deve cumprir para ser contratado.	Não existem normas para aceitar PCD. Não admitimos cadeirantes. Não temos acessibilidade aqui.	A única norma que temos, é que a família aceite nosso processo de trabalho. Com relação a deslocamento do DI "cadeirante" para nosso centro, não temos disponibilidades.	Não temos normas estritas, se lhes exigem como a qualquer trabalhador que devem cumprir com as normas estabelecidas.

Chama a nossa atenção que nas respostas #6, nenhuma das três empresas tem registradas normas que condicionam a entrada dos jovens com DI na hora do processo seletivo, CAE01 e HTE02 não admitem cadeirantes aceitando que não tem

acessibilidade, sem previsão de adequações nesse sentido. No caso de CAE01 não se manifesta sobre a adaptação levar a cabo possíveis adaptações na empresa para eliminar as barreiras arquitetônicas que limitam a acessibilidade dos jovens com algum tipo de deficiência física que se vejam afetados por esta.

BRE03, a diferencia dos outros entrevistados pela parte laboral, fala que já desde antes mesmo do processo seletivo o coletivo da empresa valoriza qual o trabalho podem desenvolver aqueles que tenham limitações físicas além de se cumprem os requisitos expostos na resposta #6 referente ao fato de se sentir útil.

Resposta 7

PREGUNTA REFERENTE	RESPOSTA CAE01	RESPOSTA HTE02	RESPOSTA BRE03
7. Ajuda que a empresa oferece para melhorar a PL dos DI.	Orientação, conversas, se lhe pergunta: ...como vai o trabalho?Mais tolerância com aqueles que tem uma DI. Se lhe da uma reorientação mais tolerante comparada com a que se reorientam aos outros trabalhadores..	Combate-se o preconceito. ...Antes dos jovens serem inseridos, faz-se uma reunião com os funcionários e se esclarece que os jovens com DI, que estão por chegar, não são pobres coitados...

Observa-se na respostas referidas à pergunta #7 que a maneira que utiliza CAE01 para ajudar na preparação laboral dos jovens é bem limitada, a partir de que a nosso critério existem outras formas de ajudar desde o ponto de vista prático na preparação laboral dos jovens, depois de ter feito uma valoração do desenvolvimento de cada um deles durante esse período de PL inicial.

Resposta 8

PREGUNTA REFERENTE	RESPOSTA CAE01	RESPOSTA HTE02	RESPOSTA BRE03
8. a se o centro tem as condições para garantir a inclusão do DI recém-inserido.	Sim,	Sim	Sim. Temos deficientes faz 12,13 e 14 anos na empresa queesperamos seaposentem aqui.

Na pergunta #8, com o intuito de saber se as referidas empresas se consideram centros verdadeiramente inclusivos, pode-se observar que todas as respostas foram afirmativas, mas no nosso entender, discordamos de tal afirmação, partindo de que as três empresas negam a possibilidade de admitir trabalhadores com deficiência física que requeiram de cadeira de rodas, reconhecendo ter problemas de acessibilidade. Percebendo-se na prática que em cada empresa pode se acometer um novo estudo visando a possibilidade de transformar a sua estrutura de maneira que possam se admitir PCD física que precisem de cadeira para se locomover.

O anterior fica claro nas palavras do autor Sasaki (1997) onde define a inclusão social como um processo adaptativo recíproco entre sociedade e PCD, aquele processo no qual a sociedade se adapta para poder incluir em seus sintomas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumirem seus papéis na sociedade. Continua dizendo, que a inclusão social é um movimento simultâneo, duplo, de reciprocidade, de aliados, de parcerias e não mais de favor, de caridade, mas uma questão de direitos, uma questão até de justiça social, para que todos possam fazer uma sociedade modificada.

É exatamente isso o que se espera seja valorizado pelos centros empregadores de PCD, eles devem se preparar para garantir a “acessibilidade” que estão lhe devendo às PCD.

Resposta 9

PREGUNTA REFERENTE	RESPOSTA CAE01	RESPOSTA HTE02	RESPOSTA BRE03
9. a política de emprego de pessoas com deficiência da empresa: (Aptidão, Lei de Cotas, ou outra)	<u>Lei de Cotas.</u>	<u>Lei de Cotas.</u> Agora temos que correr atrás das PCD a fiscalização virou mais dura e rígida.	<u>Lei de Cotas:</u> porque é uma lei que temos que cumprir. <u>Aptidão:</u> porque se faz uma seleção entre três candidatos. <u>Outra:</u> Porque eles produzem como os outros funcionários.

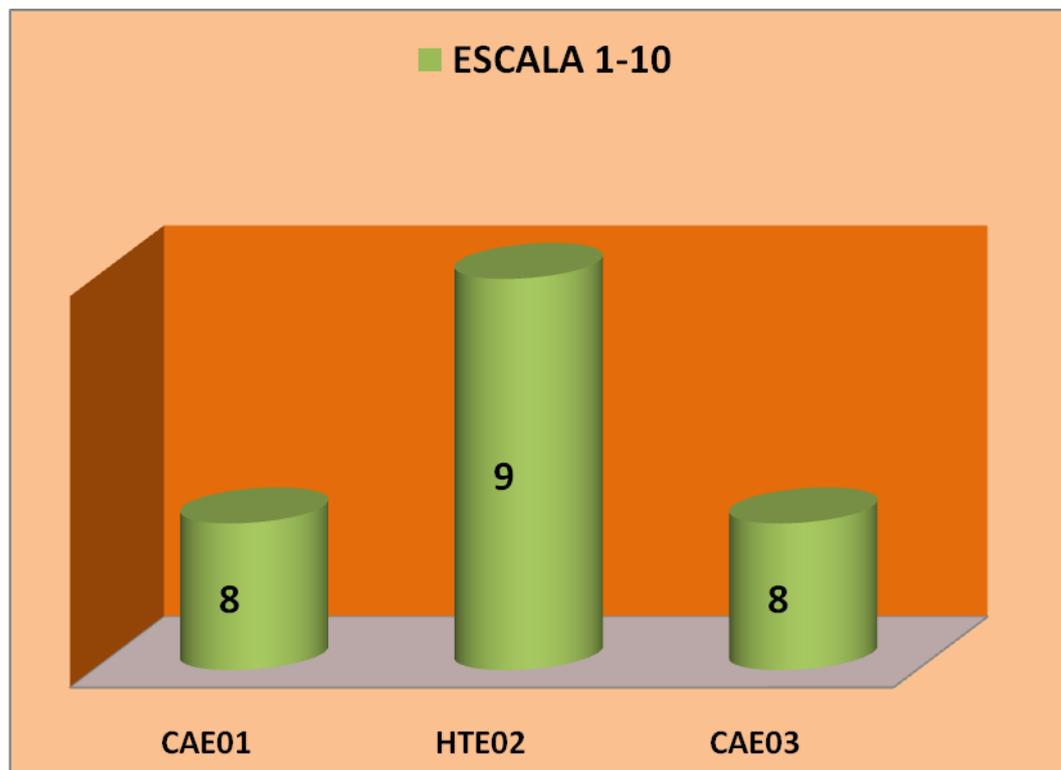
Resulta curioso observar que todas as empresas reconhecem ter sido pressionadas pela força da fiscalização definida pela Lei 8.213/91 (art. 93) ou Lei de Cotas da que já se falou no capítulo #2, como também devemos destacar que BRE03 além de reconhecer os efeitos da fiscalização que obriga às empresas para cumprir.

Resposta 12

A resposta à pergunta 12 esta referida às avaliações que o pessoal empregador e responsáveis pela preparação para o MT dos alunos com DI egressos de CEEBA dão do processo de formação dos jovens com DI trabalhadores no CEEBA, considerando na avaliação todos aquelas habilidades constatadas nos alunos no momento de serem recebidos na empresa.

O resultado se representar a traves de uma tabela com três colunas que representam o critério pessoal de cada empregador numa escala de 1 à 10, conforme Figura 3.

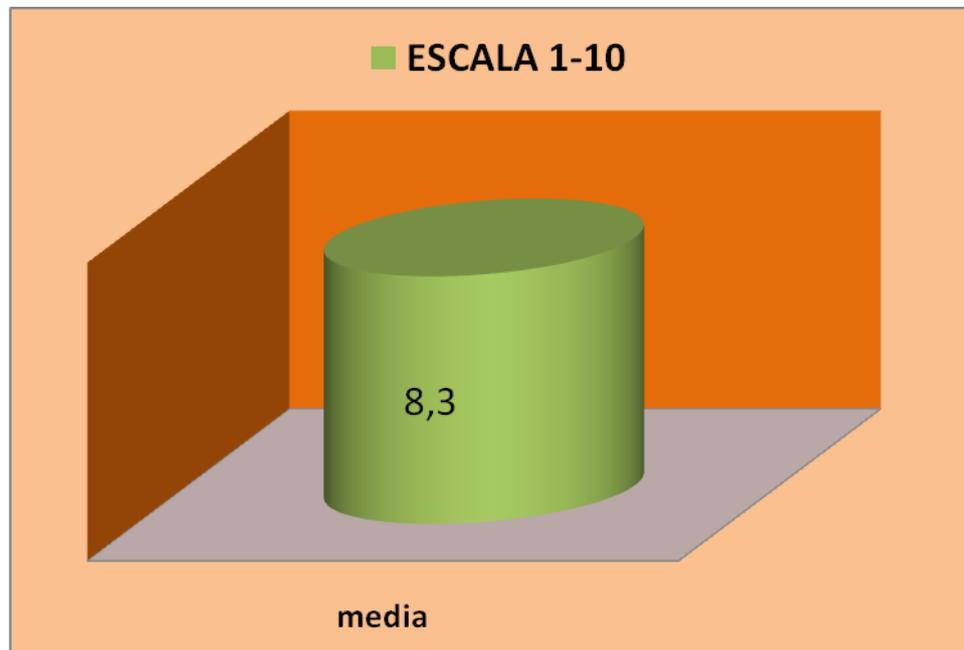
Figura 3 - Avaliação dos empregadores do processo de preparação para o MT no CEEBA



Fonte: Elaboração do autor

Com intenção de conhecer o critério médio dentre as avaliações dadas pelos empregadores sobre o processo da preparação laboral dos jovens com DI que se formam no CEEBA elaboramos uma gráfica que exibe o valor médio dentre os 3 critério avaliativo dando como resultado um 8,3 da mesma escala de 1 à 10. O que se corresponde com a figura 4.

Figura 4 - Avaliação media dos empregadores sobre processo de preparação para o MT no CEEBA



Fonte: Elaboração do autor

O grupo de empresários da como media avaliativa do processo de PL o valor de **8,3**, no tanto no grupo de professores é de **8**. Esta aproximação de medias denota uma consistência na avaliação do processo do qual pode se inferir um grau de confiabilidade das respostas; embora, é critério do pesquisador baseado nas leituras realizadas de diferentes autores como Ramírez Domínguez (2005) que existe um falso conceito de preparação laboral tanto para professores como para empregadores.

Consideramos importante e relevante a função que leva a cabo esse Centro em matéria de Inclusão, ao serem considerados pioneiros nessa função de incluir jovens com PCD no MT entre os demais Centros de Ensino especial do Estado, mas infelizmente a preparação para o MT tem ainda arestas para melhorar.

Depois de aplicar astécnicas que nos ajudaram a coletar as informações da pesquisa como revisão documental, a entrevista, e dentro delas a entrevista semiestruturadas a professoras e empregadores de jovens com DI formados no CEEBA os quais formaram parte da amostra da pesquisa. Depois de concretizar se o analise da

informação coletada acorde à metodologia planejada, consideramos que a nossa pesquisa esta em condições de passar ao capítulo seguinte no qual enunciaremos nossas conclusões do trabalho.

4. CONCLUSÕES

Depois de percorrer por todo um sistema de capítulos donde se deixa claro o problema que nos incentivou ao desenvolvimento da pesquisa, o objeto da mesma com seus respectivos objetivos. Depois de ter dado uma caminhada teórica pelo mundo do trabalho que envolve ao jovem com DI que se forma no Centro de Educação Especial da Bahia apoiando-nos em aportes de teóricos como Vygotsky, Ramírez Domínguez, Bardin, Black & Grant e outros referenciados no trabalho, consideramos que o problema da pesquisa foi resolvido com sucesso e os objetivos que se propuseram para alcançá-lo foram cumpridos também partindo de que o nosso interesse era conhecer os critérios avaliativos por parte de professores e empregadores sobre como acontece o processo de preparação dos jovens com deficiência DI que recebem AEE no CEEBA. Mesmo assim, precisamos destacar aquelas as que foram nossas considerações observadas no trajeto.

1. Aprecia-se em cada visita ao centro de ensino uma organização marcada pelo controle de todo o pessoal que entra e sai do centro e pela responsabilidade dos trabalhadores na formação e bem estar dos jovens que recebem AEE.
2. Constatou-se nas visitas também, como todo o pessoal docente que trabalha no CEEBA assume as tarefas relacionadas com a formação profissional dos alunos com a seriedade que exige processo.
3. Os alunos que atingem a preparação considerada ótima nas oficinas fornecidas pelo coletivo do CEEBA e que conseguem se incorporar numa função trabalhista remunerada para a qual não receberam uma preparação profissionalizante, tem um alto grau de retenção nas três empresas pesquisadas.
4. A pesquisa destaca o interesse das empresas em cumprir com o percentual de pessoas com deficiência que exige a **Lei de Cotas** fugindo com isto do rigor da fiscalização, o que representa o 66,6% das empresas da amostra, mas também

alegam estar satisfeitas pelo conhecimento de forma geral, a educação formal e respeito que trazem os Jovens trabalhadores formados no CEEBA.

5. Não se aprecia (a partir do informado pelas professoras entrevistadas) um interesse marcado pelas famílias ou responsáveis dos jovens com DI para que estes sejam inseridos no MT, mesmo confirmando-se a aptidão do jovem, primando em tal “apatia” o temor das famílias à perda do BPC recebem do Estado.
6. Não se constatou durante o período de trabalho no CEEBA, um profissional da área de Serviço Social que pudesse desenvolver um trabalho mais profissional de sensibilização com os familiares dos jovens com DI que estão prontos desde o ponto de vista de PL e desejam se inserir no MT.
7. Não se constatou o dia da visita à SEC a existência em seus arquivos digitais da portaria citada pela Gestora do CEEBA em entrevista. Portaria que abre as possibilidades do CEEBA para incluir alunos que recebem AEE no MT, mas foi achado na internet exatamente na web site da instituição, um documento chamado **Conhecendo o CEEBA**, onde se publica que esta está instituída pela Portaria 5809/2008 que amplia as possibilidades do centro para inclusão de Jovens com DI no MT.
8. Sem tirar o grande mérito dos trabalhadores do CEEBA os que realizam um trabalho destacado pelo profissionalismo de seus membros e o esforço sobre-humano que realizam no AEE contando com poucos recursos, sentimos a falta de uma equipe multidisciplinar especializada que prepare os jovens com DI para profissões propriamente ditas, o que limita desde o ponto de vista geral a qualidade de dito processo inclusivo.
9. A revisão documental e as entrevistas revelaram que não existem na SEC regulamentações oficiais (entenda-se neste caso um programa profissionalizante) que garante a preparação nesse sentido dos jovens com DI que se formam no CEEBA, uma vez que estes cumpram com todos os requisitos legais e de aprovação pelos seus responsáveis para serem inseridos no MT.

10. Em entrevista a gestora do CEEBA planteia que o investimento por parte da SEC para melhorar a qualidade da Preparação laboral dos alunos do CEEBA não é suficiente, quando é conhecido que dos centros de Educação Especial do Estado, CEEBA é o único deles que inclui alunos no MT.

4.1 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os jovens com DI egressos do CEEBA são formados com um grande destaque no respeito e cuidado das normas de conduta e de comportamento, são formados em um ambiente de estudante-trabalhador, destacando-se nos centros que incluem seus alunos excelentes relações interpessoais, assiduidade ao trabalho, respeito aos superiores, ética e reconhecimento das hierarquias assim como outros tantos valores que foram trabalhados pelo pessoal docente, mas na pesquisa não se constatou uma preparação **propriamente profissionalizante** em suas oficinas, além dessa falta, os jovens recebem um treinamento geral de questões éticas, comportamentais e laborais mínimas que garantam sua permanência nos postos de trabalhos onde estão incluídos.

Em consonância com o planteado pelo o autor cubano Estevan Tomás Ramírez Domínguez (autor que se destaca em nosso referencial teórico) nossos interlocutores devem conhecer que a **preparação profissional** do jovem com DI que se dispõe a ser incluído no MT é um conjunto de conhecimentos, habilidades e hábitos **especiais** que garantam a possibilidade de seu trabalho com sucesso em uma determinada profissão.

A preparação profissional implica seja desenvolvida para uma profissão propriamente dita, partindo dos conteúdos curriculares previamente contemplados e organizados nos programas de ensino assumidos pela instituição.

REFERÊNCIAS

- ABREU, M. La explotación del trabajo infantil. **Revista Con Luz Propia**, La Habana, Cuba, n. 7, 1999.
- ARAÚJO, J; SCHIMIDT, P. 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, SP, v. 12, n. 2 , p. 241-254, 2006.
- ASSIS, M. Métodos de análise em pesquisa qualitativa. In: SANTANA, J. S. S.; NASCIMENTO, M. A. A. (Org.). **Pesquisa: métodos e técnicas de conhecimento da realidade Social**. Feira de Santana, BA: Universidade Estadual de Feira de Santana, 2010. p. 139-159.
- BARBOSA, J.;HESS, R. **O diário de pesquisa: o estudante e seu processo formativo**. Brasília, DF: Líber Livro, 2010.
- BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 1977.
- BELEI, R. et al. O uso de entrevista, observação e vídeogravação em pesquisa qualitativa. **Cadernos de Educação**, Pelotas, RG, n. 30, p. 187-199, jan./jun. 2008.
- BLACK, D.W; GRANT, J. **Guia para o DSM-5: complemento essencial para o manual diagnóstico e estatístico de transtornos mentais**. Porto Alegre: Artmed, 2014
- BRASIL. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 15 de abr. de 2017
- BRASIL. Lei n. 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os planos de benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF, 1991.
- BRASIL. Lei n. 8.742, de 7 de dezembro de 1993. Dispõe sobre a organização da Assistência Social e dá outras providências. Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l8742.htm>. Acesso em: 15 de abr. de 2017
- BRASIL. Resolução CNE/CEB nº 2, de 11 de setembro de 2001. Institui Diretrizes Nacionais para a Educação Especial na Educação Básica, Brasília: MEC/Secretaria Educação Especial. 2001.
- CENSO DEMOGRAFICO, Brasília, DF, 2015. Características gerais da população, religião e pessoas com deficiência.

DEL-MASSO, M. Orientação para o trabalho: uma proposta de adaptação curricular para alunos com deficiência mental. 2000. Tese (Doutorado em Educação) – Faculdade de Educação, Universidade de São Paulo, São Paulo, 2000.

DÍAZ, F. **O processo de aprendizagem e seus transtornos**. Salvador: EDUFBA, 2011.

DOBKE, A.; OLIVEIRA, G. de. **Diário de campo**. [2015]. Disponível em: <<https://www.slideshare.net/pibidsociais/dirio-de-campo-56168181>>. Acesso em: 4jun 2017.

ESCOBAR-PÉREZ, J.; CUERVO-MARTÍNEZ, A. **Validez de contenido y juicio de expertos: una aproximación a su utilización**. En *Avances en Medición*, 6. 2008 p. 27-36. Disponível em <http://www.humanas.unal.edu.co/psicometria/files/7113/8574/5708/Articulo3_Juicio_de_expertos_27-36.pdf> Acesso em: 18 de nov. de 2016.

FALKEMBACH, E. Diário de campo um instrumento de reflexão. **Contexto e Educação**, Ijuí, RG, v. 7, n. 2, p. 19-24, jul. /set. 1987.

FUJISAWA, D. S. **Utilização de jogos e brincadeiras como recurso no atendimento fisioterapêutico de criança: implicações na formação do fisioterapeuta**. 2000. Dissertação (Mestrado em Educação)- Faculdade de Filosofia e Ciências, Universidade Estadual Paulista, Marília, SP, 2000.

GEOFFREY, J. Hacia una clasificación internacional de los trastornos mentales de la OMS de mayor utilidad clínica España. **Revista Psiquiatría y Salud Mental**, Barcelona, ES, v. 4, n. 3, p. 113-116, jul./sept. 2011.

GÖDKE, F. **A inclusão excludente dos trabalhadores com deficiência nos processos produtivos industriais**. 2010. Tese (Doutorado) - Faculdade de Educação, Universidade Federal do Paraná, Curitiba, 2010.

GODOY, A. Introdução à pesquisa qualitativa e suas possibilidades. **Revista de Administração de Empresas**, v. 35, n. 2, p. 57-63, mar./abr. 1995.

GODOY, A. Pesquisa qualitativa: tipos fundamentais. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, v. 35, n. 3, p. 20-29, maio/jun. 1995.

HOLMES, S. D. **Psicologia dos transtornos mentais**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1997.

KETELE, J-M de; ROEGIERS, X; BRITO, C. A d' **Metodologia da recolha de dados: fundamentos dos métodos de observações, de questionários, de entrevistas e de estudo de documentos**. Lisboa: Instituto Piaget, 1999. (Epistemologia e Sociedade)

LEWGOY, A. B; ARRUDA, M. Novas tecnologias na prática profissional do professor universitário: a experimentação do diário digital. In: MENDES, J. M. R.; BELLINI, M. I. B. (Org.). **Texto e contextos**. Porto Alegre: EDIPUCRS, 2004. p. 115-130.

LEWGOY, A. B.; SCAVONI, M. Supervisão em serviço social: a formação do olhar ampliado. **Texto & Contextos**, Porto Alegre, v. 1, n. 1, p. 1-9, 2002.

LIMA, T.; MIOTO, R; DAL PRÁ, R; A documentação no cotidiano da intervenção dos assistentes sociais: algumas considerações acerca do diário de campo. **Texto & Contextos**, Porto Alegre, v. 6, n. 1, p. 93-104, jan./jun. 2007.

LÓPEZ HURTADO, J. **Estudio y trabajo**. La Habana, Cuba: Ed. Pueblo y Educación, 1990.

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

MARQUEZAN, R. O discurso da legislação sobre o sujeito deficiente. **Revista Brasileira de Educação Especial**, Marília, SP, v. 14, n. 3, p. 463-478, 2008.

MENEZES, E. T. de ; SANTOS, T. H. dos. Declaração de Salamanca. In: DICIONÁRIO Interativo da Educação Brasileira - Educabrazil. São Paulo: OPS/OMS. Declaração de Montreal sobre a deficiência intelectual. Montreal, 2004. Verbete.

MIARI, A. **Organización y metodología de la enseñanza práctica**. La Habana, Cuba: Pueblo y Educación, 1982.

MINAYO, M. C. de S. **O desafio do conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde**. São Paulo: Hucitec, 2010.

MINAYO, M. C. de S.; DESLANDES, S. F. (Org.). **Caminhos do pensamento: epistemologia e método**. Rio de Janeiro: Fiocruz; 2002.

NASCIMENTO, E.; GUIMARÃES, T. O trabalho e a profissionalização das pessoas com deficiência. **Revista Faced**, Salvador, n. 12, p. 169-184, jul./dez. 2007.

NERI, M.; CARVALHO, A. P. de; GUILLERMO COSTILLA, H. **Políticas de cotas e inclusão trabalhista de pessoas com deficiência**. Rio de Janeiro: FGV/EPGE, 2002. (Ensaio Econômico; 462)

NETO, M. M.; MONTEIRO, I. **Atitudes dos empresários fazem a pessoas com deficiência**. Algarve, PO: Universidade do Algarve, 1999.

PALELLA, S; MARTINS, F. **Metodología de la investigación cuantitativa**. 3. ed. Caracas: Fedupel, 2010.

PASTORE, J. Educação para o trabalho. *Correio Braziliense*, Brasília, DF, 3 jun. 2013. Disponível em: <http://www.josepastore.com.br/artigos/ed/ed_055.htm>. Acesso em: 13 de abr. de 2017

RAMÍREZ DOMÍNGUEZ, E. T. **Una aproximación al proceso de formación laboral de las personas con retraso mental**. La Habana, Cuba: Pueblo y Educación, 2005.

SASSAKI, R. K. Atualizações semânticas na inclusão de pessoas: deficiência mental ou intelectual? Doença ou transtorno mental. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, v. 9, n. 43, p. 9-10, 2005.

SASSAKI, R. K. Como chamar as pessoas que têm deficiência. **Revista da Sociedade Brasileira de Ostomizados**, [s. l.], v. 1, n. 1, p. 8-11, 2003.

SASSAKI, R. K. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997.

SILVA, A. H.; FOSSÁ, M. I. T. Análise de conteúdo: exemplo de aplicação da técnica para análise de dados qualitativos. **Qualitas Revista Eletrônica**, Campina Grande, PB, v. 17, n. 1, jan. 2015. Não paginado.

SILVA, L; GONÇALVES, P. Deficiência intelectual x transtorno mental: interfaces e diferenças. **Informativo Comportare**, Londrina, PR, v. 1, n. 1, p. 1-4, maio 2013.

SILVA, N. R. da et al. **Profissionalização de pessoas com deficiência para o mercado de trabalho competitivo**. Trabalho apresentado durante o 8º Congresso de extensão universitária da UNESP. 2015. Disponível em: <<https://repositorio.unesp.br/bitstream/handle/11449/142530/ISSN2176-9761-2015-01-05-silva-masso.pdf?sequence=1&isAllowed=y>>. Acesso em: 18 de nov. de 2016.

SOUZA, C. L. de M. V. A problemática dos métodos quantitativos e qualitativos em biblioteconomia e documentação: uma revisão de literatura. **Ciência da Informação**, Brasília, DF, v. 18, n. 2, p. 174-182, jul. 1989

TANAKA, E. D. O.; MANZINI, E. J. 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, maio-ago. 2005.

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

VYGOTSKY, L. Fundamentos de defectología. In: VYGOTSKY, L. **Obras completas**. La Habana, Cuba: Pueblo y Educación, 1989. Tomo V

ZILLES, U. Fundamentos ontológicos do conhecimento. In: ZILLES, U. **Teoria do conhecimento**. 5. ed. Porto Alegre: Ed. UCRS, p. 30-41, 2006.

APÊNDICES

APÊNDICE A - Roteiro de entrevista para se aplicar com a avaliação escolar

Você tem a total liberdade de responder ou responder em parte qualquer pergunta da entrevista.

LISTA DE ABREVIATURAS

- (PL) Preparação Laboral.
- (MEC) Ministério de Educação.
- (CEEBA) Centro de Ensino Especial de Bahia.
- (MT) Mercado de Trabalho.
- (DI) Deficiência Intelectual ou Deficiente Intelectual (segundo seja o caso).
- (PMT).Preparação para o Mercado de Trabalho

Objetivo:

- Compreender como se desenvolve o processo de preparação profissional dos jovens com DI que se formam no CEEBA, a partir dos depoimentos dos próprios professores que levam a cabo dita preparação.

1. Quais são os objetivos da preparação laboral (PL) ou preparação para o mercado do trabalho (PMT) dos alunos com deficiência Intelectual (DI) que vão ser inseridos no mercado de trabalho (MT) segundo as atividades por você realizadas.
2. Como é organizada a PMT dos alunos com DI para ser inserido no (MT)
3. Quais são as principais dificuldades na preparação laboral dos alunos ao sair do centro?
4. Quais são os principais sucessos durante a PMT dos alunos ao sair do centro.
5. Como é o aproveitamento da PL dos alunos?
6. Você conhece as normas estabelecidas pelo Ministério de Educação (MEC) que garantam uma boa PL dos alunos com DI.
7. Que apoio oferece a escola ao processo de PL dos alunos que serão inseridos no MT.
8. Qual é a política inclusiva da escola em termos de PL tendo em conta o Projeto Político Pedagógico (PPP).
9. Qual é o apoio familiar ao processo de PL dos alunos que serão inseridos futuramente no MT?
10. Você observa interesse familiar em que o aluno seja inserido no MT? Explique sua resposta.
11. Numa escala de 1-10 qual valor você daria à PL com que o aluno culmina seus estudos no centro (CEEBA).
12. Você tem alguma outra coisa do que falar que nos ajude a compreender como ocorre o processo de preparação para o MT no centro?

APÊNDICE B - Roteiro de entrevista para ser aplicada com a **avaliação laboral**.

Você tem a total liberdade de responder ou responder em parte qualquer pergunta da entrevista.

LISTA DE ABREVIATURAS

- (PL) Preparação Laboral.
- (MEC) Ministério de Educação.
- (CEEBA) Centro de Ensino Especial de Bahia.
- (MT) Mercado de Trabalho.
- (DI) Deficiência Intelectual ou Deficiente Intelectual (segundo seja o caso).
- (PMT).Preparação para o Mercado de Trabalho

Objetivo:

- Compreender como se desenvolve o processo de preparação profissional dos jovens com DI que se formam no CEEBA a partir dos depoimentos dos empregadores responsáveis desses jovens no lugar onde se encontram incluídos.
 1. Quais são os objetivos da PL inicial que vocês como empresa oferecem ao DI assim que ele é recebido?
 2. Como é organizado o acompanhamento dos alunos com DI que chegam com fins de ser inseridos no mercado de trabalho (MT).
 3. Quais são as principais dificuldades em matéria de PL observadas nos jovens DI que foram preparados no CEEBA?
 4. Quais são os principais sucessos observados no jovem DI que foi preparado no CEEBA no momento de ser recebido na empresa.
 5. Como é o aproveitamento da PL (após da instrução inicial¹⁸ que o recebe na chegada à empresa) por eles?
 6. Quais são as normas da empresa que deve cumprir qualquer jovem com DI para ser contratado pelo centro?
 7. Que ajuda oferece o centro para melhorar a PL dos DI que se inserem?
 8. Si entendemos por **Inclusão** no MT: a entrada, adaptação e permanência da pessoa com DI na empresa. A sua opinião o centro tem as condições para garantir a inclusão do DI recém-inserido?
 9. Qual é a política de emprego de pessoas com deficiência da empresa? (Aptidão, Lei de Cotas, ou outra).
 10. Qual é o apoio da família ao processo de preparação Laboral do jovem com DI no momento de inserção na empresa.
 11. Você observa interesse familiar em que o aluno se mantenha na empresa? Poderia explicar sua observação?
 12. Em uma escala de 1-10 qual valor você daria à PMT com que o jovem com DI chegou à empresa. (O que você considera faltou da preparação dele no CEEBA)?

Você tem alguma outra coisa que falar que nos ajude a entender o processo de preparação para o MT no CEEBA?

¹⁸ Entenda-se por instrução inicial aquela preparação que recebe a pessoa com DI que o prepara para executar seu trabalho na empresa.

APÊNDICE C - Roteiro de conversa para ser aplicada com a Gestora do CEEBA.

Você tem a total liberdade de responder ou responder em parte qualquer pergunta da entrevista.

LISTA DE ABREVIATURAS

- (PL) Preparação Laboral.
- (MEC) Ministério de Educação.
- (CEEBA) Centro de Ensino Especial de Bahia.
- (MT) Mercado de Trabalho.
- (DI) Deficiência Intelectual ou Deficiente Intelectual (segundo seja o caso).

Objetivo:

- **Compreender como se desenvolve o processo de preparação profissional dos jovens com DI que se formam no CEEBA a partir dos depoimentos da própria gestora do centro.**

1. Como atua a gestão do CEEBA no processo de inserção de alunos com DI que tem condições de serem inseridos no MT.
2. Baseada em qual legislação o CEEBA se converte em pioneiro partindo da iniciativa de inserir alunos no MT?
3. Baseado na pergunta anterior, por lei, todos os centros de educação especial de Bahia tem as mesmas possibilidades de incluir alunos no MT?
4. Como é avaliada a iniciativa do CEEBA pela Secretaria Estadual de Educação?
5. Com referência a centros que hoje são empregadores de alunos com DI do CEEBA, quais são as principais dificuldades e/ou obstáculos que se apresentam no processo de inserção?
6. Com referência à família, quais são as principais dificuldades e/ou obstáculos, que se apresentam no processo de inserção do jovem com DI no MT?
7. Como gestora, o que você considera que esta faltando para aperfeiçoar o trabalho dos profissionais do CEEBA, para a inclusão dos alunos no MT?

APÊNDICE D - Roteiro de perguntas aplicada com uma professora cubana de educação especial.

LISTA DE ABREVIATURAS

- (PL) Preparação Laboral.
- (MEC) Ministério de Educação.
- (MT) Mundo do Trabalho.
- (DI) Deficiência Intelectual ou Deficiente Intelectual (segundo seja o caso).
- (PMT).Preparação para o Mundo do Trabalho.

Objetivo:

- Compreender como se leva a cabo o processo de PL dos alunos com DI nas **escolas especiais cubanas**.

1. Classifique as escolas especiais em Cuba (tipos) para a atenção dos alunos diagnosticados como pessoas com deficiência?

Trad: Clasifique las escuelas especiales en Cuba (tipos) para la atención de los alumnos diagnosticados como personas con Deficiencia?

2. Quais são os objetivos da Educação Especial em Cuba?

Trad: ¿Cuáles son los objetivos de la Educación especial en Cuba?)

3. Até que ponto esses objetivos da educação especial tem a ver com a preparação dos jovens para entrar no mundo do trabalho.

Trad: ¿Hasta qué punto esos objetivos de la Educación Especial tienen que ver con la preparación de los jóvenes para entrar en el mundo del trabajo?

4. O jovem com Deficiência Intelectual em Cuba que não trabalha tem amparo econômico pelo governo?.

Trad: ¿El joven con deficiencia intelectual que no trabaja tiene amparo económico del gobierno?

5. Em qual estado você considera se encontra a preparação para o mundo do trabalho nas escolas Especiais em Cuba.

Trad:¿En qué estado usted considera se encuentra la preparación para el mundo del trabajo en las escuelas especiales en Cuba.

6. Todas as escolas especiais cubanas são inclusivas? Que se entende em Cuba por inclusão.

Trad: ¿Todas las escuelas especiales cubanas son inclusivas ¿Qué se entiende en Cuba por inclusión?

7. Existe na Educação Especial cubana algum programa complementar que prepare profissionalmente os alunos com DI exatamente para serem empregados?

Trad: ¿Existe en la Educación Especial cubana algún programa complementario que prepare profesionalmente a los alumnos con DI exactamente para el trabajo?

8. Como acontece o processo de inclusão no mundo do trabalho dos alunos com DI

Trad: ¿Cómo tiene lugar el proceso de inclusión al mundo del trabajo de los alumnos con DI.

9. Quais são as principais dificuldades na preparação laboral dos alunos com DI ao sair dos centros escolares?

Trad:¿Cuáles son las principales dificultades en la preparación laboral y profesional de los alumnos al salir de los centros escolares.

10. Quais são os principais sucessos durante a PMT dos alunos ao sair do centro.

Trad: ¿Cuáles son los principales éxitos durante la PMT de los alumnos al salir de estos centros?