

A inserção de profissionais com deficiência no ambiente escolar profissionalizante: uma análise prático normativa

The insertion of professionals with disabilities in the professional school environment: a normative practical analysis

Josemar Coelho Felix*
Niltom Vieira Junior**

Resumo

As instituições de ensino profissional, necessitam compreender a percepção dos seus alunos, para conseguir criar um desenvolvimento de um ser humano e respeitar as diferenças, além de entender a importância da inclusão de deficientes físicos e mentais. Este estudo apresenta como é a representatividade de um PcD no mercado trabalho e como a falta dele pode afetar a estrutura funcional das empresas e das instituições de ensino profissionalizante da cidade de Ouro Branco. A estratégia metodológica abordada, partiu de perspectivas do que o governo do Brasil acredita ser uma escola inclusiva e criou um check list, capaz de avaliar a estrutura e as condições de trabalho para funcionários portadores de necessidades especiais. A análise de dados utilizou das ferramentas GUT, 5W1H e de Diagrama de Ishikawa, para elaborar intervenções priorizadas. Essas iniciativas são capazes de criar uma escola de ensino profissional, que não só ensine o que é inclusão, mas que também acolha um futuro profissional com limitações. Por fim, conclui-se que as escolas necessitam de intervenções pedagógicas e estruturais, para que profissionais com deficiência consigam trabalhar, além de ter representatividade dos mesmos, para inspirar alunos nas mesmas situações.

Palavras-chave: Escola Profissional; Portador de Deficiência; Educação Inclusiva.

* Mestre em Ciência da Computação na UFOP e discente do curso de pós-graduação em Docência do Instituto Federal de Minas Gerais (IFMG), Arcos, MG, Brasil; professor profissional das escolas públicas de Minas Gerais; E-mail: coelhojosemar@gmail.com

** Doutorado pela Universidade Estadual Paulista "Júlio de Mesquita Filho" (Campus Ilha Solteira), SP, Brasil; Pós-doutorado em informática pela Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais (Campus São Gabriel); professor efetivo do IFMG, Campus Arcos e, atualmente, ocupa o cargo de Diretor de Programas de Extensão (Reitoria); Atua também no IFMG Ouro Branco como docente no Curso de Mestrado em Educação Tecnológica, MG, Brasil; E-mail: niltom.vieira@ifmg.edu.br

Abstract

Professional education institutions need to understand the perception of their students to create the development of human beings and respect differences, in addition to understanding the importance of including people with physical and mental disabilities. This study presents the representation of a PwD in the job market and how the lack of it can affect the functional structure of companies and vocational education institutions in the city of Ouro Branco. The methodological strategy addressed started from perspectives of what the Brazilian government believes to be an inclusive school and created a checklist, capable of evaluating the structure and working conditions of employees with special needs. Data analysis used the GUT, 5WIH and Ishikawa Diagram tools to develop prioritized interventions. These initiatives are capable of creating a school of professional education that not only teaches what inclusion is, but also welcomes a professional future with limitations. Finally, it is concluded that schools need pedagogical and structural interventions, so that professionals with disabilities can work, in addition to having their representation, to inspire students in the same situations.

Keywords: Vocational school; Disabled Person; Inclusive Education.

Introdução

A educação no Brasil regulamenta e viabiliza o ensino profissional em escolas de educação básica e educação superior, além das próprias modalidades de ensino que complementam ao desenvolvimento dos profissionais. Ao mesmo tempo, o termo inclusão vem ganhando espaço e se destaca nas normas da educação no Brasil. No aspecto prático, a constatação é que nem todas as instituições de ensino estão preparadas para receber alunos de inclusão, mas recebem de maneira desordenada, pois são obrigadas e isso fomenta uma inclusão de baixa qualidade e com pouco impacto social (ANDRADE; PORDEUS, 2022).

O processo de gestão educacional é complexo e a administração educacional traduz diretamente em contradições sociais, que, em alguns casos, não contribui para a transformação do futuro profissional. As instituições educacionais profissionais e seus administradores necessitam aprimorar as maneiras de orientar seus recursos humanos e materiais, para que a estratégia seja bem embasada e represente a personalidade e a razão existencial de uma organização (ANDRIGUETTO JUNIOR; GISI, 2022). Azevedo et. al. (2014) mostrou como as ferramentas de gestão GUT, 5WIH e Diagrama de Ishikawa podem auxiliar na criação de planos de ações, que, de forma sistemática, proporcionam resolver problemas enraizados em organizações.

Utilizando as ferramentas de gestão citadas e diante deste contexto, esse trabalho busca avaliar e direcionar ações de melhoria nas escolas profissionais. Essa pesquisa busca adequar a inclusão não apenas de alunos, mas também de profissionais com deficiência. Na atualidade, a inserção do profissional com limitações no mercado de trabalho mudou e a gestão das instituições de ensino precisam se adequar. Se antes as pessoas com deficiências eram consideradas sem direitos, deveres e excluídas da sociedade, hoje não são mais vistas pelas políticas públicas como simples objetos de caridade e segregação social.

A inclusão da PcD (Pessoa com Deficiência) no mercado de trabalho virou responsabilidade social obrigatória para empresas públicas e privadas. Sendo assim, a humanização se tornou prática de rotina para os ambientes organizacionais e construir um ambiente inclusivo, passou a ser regra. Nesse sentido, o presente estudo utiliza da seguinte questão norteadora: existe atuação e condições representativa de profissionais da educação com

deficiência no ambiente escolar? Para responder a tal objetivo, é oportuno verificar quantitativamente, a inserção de profissionais com deficiência nos ambientes educacionais e este trabalho definiu como lócus a cidade de Ouro Branco-MG. Como objetivos específicos, foram descritos de maneira sucinta as possíveis características que determinam quem é considerado um PcD, apontando quais são os estímulos ao mercado de trabalho, de acordo com a literatura. Além disso, verificou-se, no município pesquisado, quantos e quais são os profissionais que trabalham em ambientes educacionais profissionais e são considerados PcD's, relatando as adaptações e dificuldades de cada escola em inserir um profissional PcD.

Revisão da literatura

Não bastasse a dificuldade para colocação no mercado de trabalho, um profissional com deficiência está ainda sujeito às possibilidades de sofrimento e preconceito, razão pela qual se reforça a importância da seriedade e dos valores que a organização prega dentro de seu ambiente. A falta de conhecimento do empregador sobre o potencial das PcDs vem, muitas vezes, dos processos superficiais e maçantes de recrutamento ou de seleções que exigem certificações desconsiderando o fato das oportunidades de acesso nem sempre serem a mesmas num país tão desigual e não inclusivo como o Brasil. As leis e o acesso à informação das pessoas com deficiência, foram criados para tornar a inserção profissional menos onerosa, mas as empresas precisam repensar suas políticas, inclusive suas infraestruturas, para possibilitar a sua efetivação. A acessibilidade arquitetônica e os equipamentos considerados essenciais para o negócio, por exemplo, normalmente são pensados para pessoas consideradas não-deficientes e essa atitude aumenta ainda mais as diferenças sociais (DALLASTA et al, 2011).

Segundo a Constituição Federal de 1988 (BRASIL, 2003) e o Decreto nº. 3.298 de 20/12/1992 (BRASIL, 1999), o mercado de trabalho tem como obrigação reservar vagas para pessoas com deficiência. Segundo as normas pátrias, todo cidadão brasileiro deve ter acesso à educação e ao trabalho, sendo proibido qualquer tipo de discriminação. As empresas privadas com mais de 100 funcionários contratados, devem reservar cotas entre 2% e 5% para qualquer tipo de PcD. Empresas com até 200 funcionários, 2% do quadro de empregados devem ser PcD e, se este número aumenta para até 500 empregados, a porcentagem sobe para 3%. Para até 1000, são 4%. E, no último caso, a partir de 1001 funcionários, a porcentagem chega a 5% (BRASIL, 1999). O mesmo documento trata da obrigatoriedade de empresas privadas, também define que em concursos públicos devem ser assegurando 5% das vagas para portadores de deficiência.

Uma empresa inclusiva, segundo Sasaki (1997), é aquela em que os locais de trabalho são adaptados a qualquer tipo de limitação; que os horários de trabalho são flexíveis a realidade social do funcionário; que tem uma política eficaz e dinâmica as potencialidades de sua mão de obra; que tem programas de treinamento e desenvolvimento, para que o trabalhador crie ambições no seu crescimento profissional; além de promover a retirada de crenças limitantes que uma PcD é uma incapaz, improdutiva, lenta e desprovida de qualidades.

Segundo o Estatuto para pessoa com Deficiência (EPD), Lei ° 13.146 de 2015 (BRASIL, 2015), é considerada uma pessoa com deficiência, aquela que tem impedimento(s) permanente(s) em sua condição física, mental, intelectual ou sensorial. O Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), no censo de 2010, apontou que 46 milhões de brasileiros têm

algum tipo de deficiência, valor que corresponde a 24% da população do país (CALABREZ, 2013). Barbosa et al. (2022), por sua vez, compilou dados e informações do Ministério da Saúde e do Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira (INEP), demonstrando que 3,8% da população acima de dois anos, tem limitações consideradas restritivas nos membros inferiores e 2,7% nos membros superiores. O trabalho citado anteriormente, apontou que 1,2% dos brasileiros têm deficiência intelectual, 1,1% auditiva e 3,4% possuem deficiência visual. O autor citado, também afirmou que 67,6% das pessoas com deficiência, não conseguem terminar o Ensino Fundamental.

O movimento de inclusão escolar aumentou o número de alunos com necessidades especiais matriculados no ensino regular, mas não reduziu as dificuldades para que esses alunos permaneçam estudando, fator que reduz as oportunidades de trabalho. As dificuldades de acesso e a permanência do aluno com deficiência, não terminam no ensino fundamental, porque a universidade apresenta inúmeras barreiras, como, por exemplo, a falta de infraestrutura, o preconceito e a pouca preparação dos docentes neste nível de ensino (SANTOS; GOMES, 2020). Quando não se obtém acesso à educação, qualquer indivíduo fica limitado nas trajetórias acadêmicas e, conseqüentemente, limitado também nas oportunidades e escolhas profissionais.

Trazer acessibilidade aos deficientes nas organizações, é possibilitar o acesso com segurança e autonomia a todos meios físicos e formas de comunicação, além do transporte e movimentação internamente e externamente. Dessa forma, a acessibilidade é uma condição considerada básica e prevista por lei, para todas as pessoas com deficiência. Este fator rege a inter-relação entre a sociedade e o indivíduo, pois se traduz nas condições de trabalho. O fator citado é um desafio no âmbito nacional para qualquer processo de inserção de igualdade de uma pessoa com deficiência (AZEVEDO, 2022).

As escolas, então, também precisam apresentar infra/estrutura e outros meios para que qualquer pessoa com deficiência possa ser incluída. A fiscalização dos órgãos competentes, não é eficaz, no que se refere, por exemplo, à acessibilidade para as pessoas com mobilidade reduzida e elas historicamente, têm sofrido com o não atendimento, como previsto legalmente, do direito à acessibilidade (BITTENCOURT; SOUZA, 2008). Ressalta-se que uma pessoa com mobilidade reduzida pode ser entendida como aquela que, não se enquadra no conceito de pessoa com deficiência, mas que tem, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação permanente ou temporária, o que gera redução da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e até mesmo a percepção do desenvolvimento intelectual e, de igual forma, precisa também ser incluída (BRASIL, 1999).

A inclusão social deve contribuir para empoderar os cidadãos na construção de uma sociedade justa e igualitária, não somente pensando nas vagas reservadas, mas também criando condutas para que a PcD consiga se comunicar com grupos distintos, ter uma educação de qualidade, além de acesso amplo a cultura e ao entretenimento. Portanto a sociedade que busca por inserir pessoas com algum tipo de limitação, é aquela que tem como base o respeito, a igualdade e a justiça (SCHAFHAUZER; SILVA, 2022). Assim, as leis são criadas, mas os profissionais, a família e a sociedade civil, devem garantir que elas sejam efetivas e cumpridas.

Metodologia

Para a preparação deste trabalho, considerou-se o estudo de caso múltiplo, usando de observação e registro qualitativo das dificuldades dos profissionais da educação com deficiência nas escolas, neste recorte pesquisado, da educação profissional técnica. Participaram desta pesquisa uma escola da iniciativa pública estadual, uma advinda da iniciativa pública federal e uma de caráter privado, todas trabalhando com educação profissional.

A investigação dedicou-se à avaliação da capacidade dos ambientes educacionais terem ou receberem docentes que se enquadrem nas vagas para portador de deficiência. Foi utilizado um roteiro estruturado de avaliação de infraestrutura, contendo indicadores de qualidade de infraestrutura escolar, baseado nas variáveis do Censo Escolar da Educação Básica e aplicado por Soares Neto et. al. (2013), divididas em blocos temáticos. O primeiro bloco se refere a quantos funcionários PdD's estão trabalhando na instituição e quais são as suas funções, para que se torne possível compreender, qual o nível de inclusão a instituição oferece. O segundo bloco se refere à infraestrutura básica e trata do acesso aos itens de subsistência, como, por exemplo, banheiros, área de alimentação e acesso. O terceiro bloco avalia a estrutura predial e as condições que os setores administrativos têm para serem considerados inclusivos. O quarto bloco são os dos equipamentos de apoio pedagógico para que seja avaliado o quanto eles conseguem contribuir para a vivência educativa dos participantes e, ao bom funcionamento do ambiente, para qualquer tipo de pessoa. Por fim, o quinto bloco compreende como a estrutura pedagógica consegue facilitar o trabalho do docente em sala de aula.

Os ambientes de educação deste estudo foram os que tem como foco o desenvolvimento do profissional no mercado de trabalho. Diante desta amostra, foram visitados os ambientes e buscado dentro dos setores administrativos as informações para avaliação e análise das condições. Assim foi possível ter uma caracterização geral das instituições, as concepções sobre as atividades profissionais das PcD's dentro dos ambientes escolares e uma escala de classificação dos estabelecimentos de Educação Profissional na cidade objeto de pesquisa. O *checklist* foi construído baseado na composição dos Indicadores da Qualidade da Infraestrutura escolar, propostos com base nas variáveis do Censo Escolar da Educação Básica (BRASIL, 2020).

Uma matriz GUT (Gravidade, Urgência e Tendência) orientou e ranqueou as tarefas por ordem de prioridade para tratar os problemas verificados nas visitas às escolas de ensino profissional. Essa ferramenta de gestão, auxilia na identificação, organização e priorização para criar um plano de ação coerente com as necessidades das organizações (AZEVEDO et. al., 2014). São considerados três aspectos nesta ferramenta de gestão:

- A gravidade (G) é o impacto do problema sobre as pessoas e o processo de ensino nas instituições de educação, cada item não atendido é somado 1 na forma de peso (Quadro 1).
- A Urgência (U) é uma perspectiva para se resolver um problema e ela é pontuada toda vez que se encontra barreiras para cada uma das deficiências citadas no Quadro 2.
- A Tendência (T) demonstra o potencial de crescimento de problemas, caso algum profissional PcD seja contratado como docente (Quadro 3).

Quadro 1 – Referência para pontuação sobre a gravidade

| Fator de impacto | Recursos necessários para os profissionais da educação | Descrição |
|-------------------------|---|--|
| Infraestrutura Básica | Entrada e saída da escola | Trata de acesso aos itens de subsistência como banheiro, área de alimentação e acesso. |
| | Cozinha | |
| | Sanitários | |
| | Almoxarifado | |
| | Secretária | |
| Estrutura pedagógica | Escadas e rampas | Verifica a existência de estruturas que facilitem o trabalho no ambiente. |
| | Biblioteca | |
| | Salas de aula | |
| | Quadra de esportes | |
| Estrutura Predial | Laboratórios didáticos | Verifica as estruturas inclusivas administrativas. |
| | Sala da Diretoria | |
| | Sala de Professor | |
| Recursos Pedagógico | Sala de atendimento especial | Verifica a existência de materiais de suporte que contribuem para a vivência educativa dos participantes e ao bom funcionamento do ambiente. |
| | Quadro | |
| | Computadores | |
| | Projeter | |
| | Materiais didáticos (Livros, apostilas e outros suportes de conhecimento) | |

Fonte: adaptado Soares Neto et. al. (2013).

Quadro 2 – Avaliação para Urgência

| Não prejudicará os alunos nem a instituição | Percebido sutilmente, mas contornável com ações mitigadoras. | Prejudicará diretamente os alunos da instituição ou criará problemas jurídicos a escola. |
|--|---|---|
| 1 | 2 | 3 |

Fonte: Próprio autor.

Quadro 3 – Avaliação para Tendência.

| Deficiência associada ao fator tempo | Pesos |
|---|--------------|
| Visual/Auditivo/Fala | 1 |
| Motora/Membros Físicos amputados | 1 |
| Intelectual | 1 |
| Peso máximo | 3 |

Fonte: Próprio autor.

O intuito deste trabalho foi o de realizar uma relação ordenada, a partir de estudos de caso e apontamentos da literatura, para seja possível apontar prioridades e ações de melhoria nos ambientes de ensino profissional da cidade de Ouro Branco-MG. Para tanto se utilizou o Diagrama de Ishikawa, para trazer de forma visual obstáculos que tornam difícil o trabalho de um docente PcD, além de apontar as necessidades de melhoria organizadas visualmente. Para indicar soluções aos problemas, foi necessário estabelecer a importância comparativa da contribuição de cada um dos pontos abordados com o uso da ferramenta 5W1H (Quadro 4). A partir disso, foi proposto um plano de ação (WERKEMA, 2012).

Quadro 4 – 5W2H e suas perguntas orientadoras

| Perguntas principais para orientações de ações | Principal Objetivo |
|--|--------------------|
| O que? (What?) | O que será feito |
| Quando? (When?) | Quando será feito. |
| Quem? (Who?) | Quem irá fazer. |
| Onde? (Where?) | Onde irá fazer. |
| Porque? (Why?) | Porque será feito. |
| Como? (how?) | Como será feito. |

Fonte: adaptado de (WERKEMA,2012).

Resultados e discussões

Quadro 5 – Avaliação GUT dos fatores de impacto escolar e resultado obtido pela multiplicação de cada item

| Fator de impacto | Gravidade | Urgência | Tendência | Resultado |
|-----------------------|-----------|----------|-----------|-----------|
| Infraestrutura Básica | 6 | 3 | 2 | 36 |
| Estrutura pedagógica | 7 | 2 | 3 | 42 |
| Estrutura Predial | 1 | 1 | 2 | 2 |
| Recursos Pedagógico | 8 | 3 | 3 | 72 |

Fonte: Próprio autor.

O primeiro passo é atribuir valores que representassem as condições de trabalho para um docente com deficiência. Foi pontuado os fatores de impacto com a realização de visitas aos ambientes educacionais profissionais para trazer uma visão geral sobre as dificuldades e prioridades de ações. O Quadro 5 demonstra que os recursos pedagógicos obtiveram o resultado 72, esse resultado demonstra que as condições de aula devem ser a maior preocupação se houver a inserção de um docente PcD nas escolas profissionais da cidade de Ouro Branco. É possível observar que este item tem o potencial de prejudicar a escola de maneira agressiva, caso surja um docente com deficiência, pois a urgência tem um valor potencial máximo com muitos itens não-conformes, quando comparado com os outros fatores de impacto.

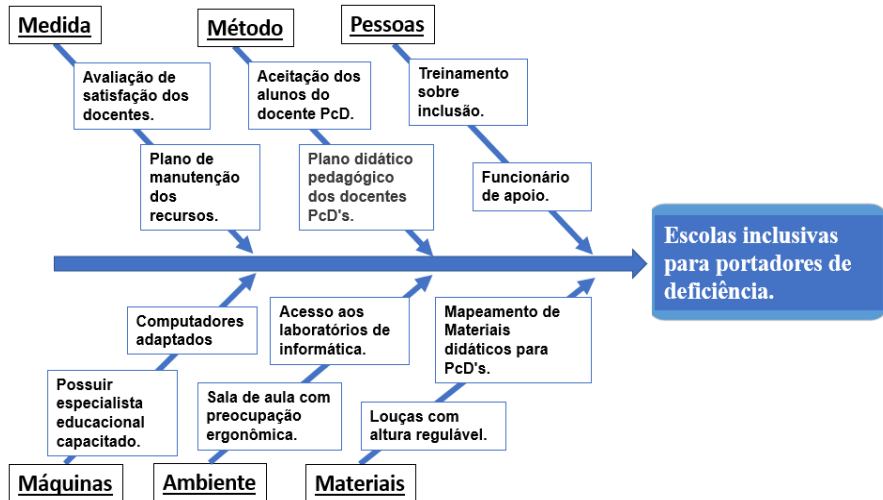
Davidov (1988) e Alberti (2014) afirmam que o professor, em especial, pode ser considerado, como aquele que ensina ou que transmite conhecimento para outro indivíduo, mas as condições de aprendizagem impactam diretamente a vida das pessoas, pois, no processo, vivenciam obrigações e relacionamentos. A atenção aos recursos pedagógicos deve ser considerada com cuidado, pois qualquer pessoa que deseja seguir essa carreira, precisa de condições de trabalho para conseguir avaliar o desenvolvimento dos alunos e assim garantir a formação do pensamento teórico e crítico.

Posteriormente deve ser criadas ações de estrutura pedagógica, pois as salas de aula e os laboratórios têm uma estrutura de trabalho com muitas deficiências, elas foram criadas pensando na figura de um docente alto, que tem todas as funções motoras e que não tem dificuldade de locomoção. Quando se pensa no que é o conhecimento e as competências de um bom professor, pode-se refletir que a estrutura pedagógica é essencial na prática docente (GORZONI, 2017). Quando o docente não tem acesso às estruturas pedagógicas de forma confortável, não irá conseguir atuar em situações conhecidas e nas não previstas, para criar interesse no aluno e, ao mesmo tempo, cumprir normas, parâmetros e regulamentações da gestão e do sistema educacional (RODRIGUES; SILVA, 2021).

A avaliação também sugeriu que a infraestrutura básica e a estrutura predial, tem problemas e necessitam de ações de melhoria, mas não tem uma prioridade considerada muito alta, quando comparado com os outros aspectos da avaliação GUT (Quadro 5). A estrutura predial de trabalho dos professores e demais profissionais da educação tem um papel fundamental no desenvolvimento institucional de forma geral, e a infraestrutura básica são condições de subsistência e de um acesso livre e simples à todo ambiente educacional, para evitar conflitos e trazer significância a presença do docente PcD, além de valorizar a sua presença (TALLAMINI et. al, 2022).

Em seguida, foi utilizado o diagrama de Ishikawa com o objetivo de graficamente representar as possibilidades de melhoria, agrupadas por categorias. Nesta proposta, foi realizada a verificação em campo de cada instituição educacional, o que orienta proposições para conseguir uma escola inclusiva para docentes portadores de deficiência. ROCHA et al. (2020) orienta que o diagrama criado por Karou Ishikawa na Universidade de Tokyo, deve auxiliar a elaboração de melhorias, com a criação de interferências nas medidas, nos métodos, nas pessoas, nas máquinas, nos ambientes e nos materiais. A Figura 1 demonstra cada ação pensada na redução de impactos, considerando as prioridades e constatações da matriz GUT, explicadas anteriormente.

Figura 1 – Pontos de destaque dos ambientes escolares profissionais, aplicados ao Diagrama de Ishikawa



Fonte: Próprio autor.

Nota-se que, para cada causa geradora de problema, foram propostas duas ações de intervenção. A ação proposta considerando o aspecto medida está voltada a criar indicadores de desempenho, que auxiliam a gestão educacional a avaliar e mensurar o desempenho da instituição. Então, foi sugerido a ação de criar avaliação de satisfação dos docentes, pois acredita-se que a relação entre a satisfação do profissional e a satisfação dos estudantes, quando alcançada concomitantemente, proporciona melhores resultados de aprendizado. Também um plano de manutenção dos recursos disponibilizados para os docentes é essencial para manter a diversidade de propostas de ensino. Essa ação foi determinada, pois em duas das três instituições tinham considerável necessidade de realizar restaurações nos seus equipamentos de informática.

O método está relacionado a padronização dos processos e metodologias de trabalho. Pensando no aspecto citado, buscou-se criar em um procedimento de acolhimento para o docente PcD, junto aos estudantes, pois a chegada de um profissional com deficiência, pode acarretar crises de comportamento entre os estudantes e a instituição. Estabelecer um plano didático entre o setor de apoio pedagógico e o docente, também é necessário, pois os métodos

convencionais não se aplicam a todos e um docente PcD necessita de adaptações. As ações para o aspecto pessoas, também vem ao encontro da busca de acolhimento, mas desta vez pensando no assistente de turma e nos outros profissionais. A capacitação de toda a equipe que compõem as escolas de educação profissional, muda a forma de relacionamento de trabalho e se torna um complemento das proposições feitas para os processos.

Os equipamentos de trabalho dentro de um ambiente de educação profissional são normalmente voltados a um docente sem deficiência, o que proporciona possibilidades de melhoria no aspecto máquina. O aspecto citado busca avaliar os equipamentos disponibilizados para o trabalho educacional. Para a melhor utilização dos equipamentos, acredita-se que o especialista educacional, necessita de conhecimento da disponibilidade de infraestrutura dos laboratórios, pois ele será o suporte para a construção de estratégias de ensino.

O aspecto ambiente, do diagrama de Ishikawa, busca melhorias diretas relacionadas a saúde e a segurança do trabalho, por este motivo as condições ergonômicas da sala de aula e o acesso aos laboratórios de informática, devem ter uma atenção direcionada à adaptação. Criar um melhor *layout* para os ambientes citados e adequar os acessos aos laboratórios são as iniciativas mais urgentes para criar um ambiente de trabalho adequado. Somente as ações voltadas para o aspecto ambiental não trazem um ambiente com preocupação inclusiva, pois a altura das lousas e os materiais didáticos, que são os principais objetos de trabalho dos profissionais da educação, não são adequados para pessoas com pouca visão e nem com dificuldade de locomoção ou limitações de fala. Pelos motivos citados, foram criadas ações para melhorar a qualidade dos recursos, que é a proposta da avaliação dos aspectos de materiais.

Como terceiro passo, foi utilizado o 5WIH, para elaboração de um plano de ação que consolide e traga mais exatidão nas proposições. O Apêndice A foi construído com adaptações conceituais de Deodolino (2011) e Wekem a (2012), além das reflexões feitas com o Diagrama de Ishikawa e da Matriz GUT. As adequações feitas nos estudos citados tornaram viáveis a busca por soluções para os gestores educacionais. A partir das combinações das ferramentas, o plano de ação tem valor agregado, pois sugere-se uma avaliação ampla das condições do docente portador de deficiência ou limitação. Este plano de intervenção para as escolas de ensino profissional traz de maneira clara as funções e responsáveis dentro de cada processo, evitando assim o fracasso das implementações de melhorias. Dessa maneira, foi possível indicar o que será feito em cada ação proposta, os objetivos de cada uma delas, os responsáveis, o lugar de desenvolvimento, além da forma com que será implementado os status das ações e a sua importância.

A inclusão de um profissional PcD no ambiente escolar, assim como em outros, implica em conscientização, capacitação e investimentos para, além do atendimento legal, incluir e socializar. Esse esforço, talvez, explique (mas não justifica) os problemas identificados e a baixa existência de profissionais com tais características na rede escolar. Foi identificado apenas um professor com deficiência na instituição federal, uma bibliotecária na instituição particular e nenhum funcionário na instituição pública estadual de ensino profissional com deficiência. O processo de incorporação de todos na escola necessita de atenção não só ao desenvolvimento do educando, mas, também, ao desenvolvimento do educador, pois todos tem suas limitações seja no aprender ou no ensinar.

Conclusão

Este estudo analisou as condições de trabalho de três escolas que buscam oferecer um ensino profissional, para ser capaz de avaliar e criar escolas inclusivas para funcionários PcD's. Os resultados apontam que existem necessidades de adequação e que não há representatividade de profissionais com deficiência nos ambientes escolares analisados. Sendo assim, buscou-se avaliar como a rede escolar, em diversas esferas da cidade de Ouro Branco, estão preparadas para receber esses profissionais. Constatou-se que, apesar de toda a normatização existente para a inclusão, a própria rede escolar ainda não tem condições adequadas para receber tais profissionais.

O *check list* construído para essa análise se tornou orientador para as condições de trabalho nas escolas e a ferramenta de gestão GUT foi capaz de mostrar quais as causas tinham o maior impacto e poderiam alavancar maiores problemas às instituições de ensino. A aplicação do 5W1H, por sua vez, definiu de forma sistemática um plano de ação, após uma reflexão baseada no Diagrama de Ishikawa, que orientou os principais aspectos que a gestão educacional deve avaliar constantemente. Com base nos resultados apresentados, pode-se concluir que as ferramentas têm relevância para mapear o cotidiano de escolas e, sinergicamente, é possível mapear as perspectivas que um profissional com deficiência pode ter, ao fazer carreira na área de educação.

Uma limitação deste estudo foi justamente a amostra reduzida, pois existiam apenas dois funcionários PcD's, com horários e atribuições muito restritos, contudo, inclusive esse fato traz significativa relevância a conclusão da pesquisa. Como sugestão para trabalhos futuros, sugere-se uma integração de vieses e a aplicação das ferramentas de gestão considerando o conjunto das pessoas com deficientes (funcionários e alunos) para criar um plano de ação que esteja alinhado às perspectivas amplamente inclusivas para todos os atores do processo educacional.

Referências

ALBERTI, T. F. et al. Dinâmicas de grupo orientadas pelas atividades de estudo: desenvolvimento de habilidades e competências na educação profissional. **Revista Brasileira de Estudos Pedagógicos**, v. 95, p. 346-362, 2014.

ANDRADE, J. S.; PORDEUS, M. P. As dificuldades do ensino de química no 1º ano do ensino médio em uma escola pública Estadual de Fortaleza: um estudo de caso / The difficulties of teaching chemistry in the 1st year of high school in a public school in Fortaleza: a case study. **Brazilian Journal of Development**, v. 8, n. 3, p. 20806-20822, 2022.

ANDRIGUETTO JUNIOR, H. A.; GISI, M. L. Gerencialismo e performatividade: influências na prática da gestão educacional. **Revista Brasileira de Política e Administração da Educação**, v. 38, 2022.

AZEVEDO, R. O. Acessibilidade da pessoa com deficiência: um estudo baseado na lei brasileira de inclusão da pessoa com deficiência. Seminário Internacional Demandas Sociais e Políticas Públicas na Sociedade Contemporânea, 2022.

AZEVEDO, M.F. et al. Quatro ferramentas administrativas integradas para o mapeamento de falhas: um estudo de caso. **Revista Uniabeu**, v. 7, n. 16, p. 300-315, 2014.

BARBOSA, A. C.; GONÇALO, C. V. S.; FERREIRA, L. M. A Arte na escola e sua importância no processo de inclusão de pessoas com deficiências. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 8, 2022.

BARBOSA, L. M. M.; ALMEIDA, A. M. P. .; ADAMI, F. A. C.; BARBOSA, D. A. L.; GUEDES, D. M. Direito das pessoas com deficiência visual ao atendimento educacional especializado no ensino superior na modalidade remota em tempos de covid-19. **Scientia Generalis**, v. 3, n. 2, p. 160-172. 2022

BITTENCOURT, A. L. C.; SOUZA, S. **Acessibilidade em calçadas**: modelo para verificação em projetos básicos de editais de obras e serviços de engenharia pelos tribunais de contas. Monografia (Especialização em Auditoria de Obras Públicas) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro. 2008.

BRASIL, Senado Federal. Constituição federal de 1988. Retrieved March, v. 13, p. 2004, 2003.

BRASIL. Decreto nº 3.298 de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a Lei no 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 21 dez. 1999, p. 10.

BRASIL. Ministério de Educação. Parâmetros básicos de infra-estrutura para instituições de educação infantil. Brasília, DF: MEC/SEB, 45 p.; il. 2006.

BRASIL. Lei 13.146/15. Estatuto da Pessoa com Deficiência. 2015. **Planalto.gov**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.html. Acesso em: 8 jul. 2022.

BRASIL. Ministério da Educação. Ministério da Educação. **Censo Escolar**. 2020. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-escolar>. Acesso em: 19 ago. 2022.

BRASIL. Leis 10.048 e 10.098/2000 e no Decreto 5296/2004. **Planalto.gov**. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato20042006/2004/decreto/d5296.htm#:text=Regulamenta%20as%20Leis%20nos,mobilidade%20reduzida%2C%20e%20d%C3%A1%20outras> Acesso em 1 de nov.2020.

BRASIL. Ministério da Economia – ME Nº 9, DE 15 de Janeiro de 2019. Portaria III, art. 9º. Dispõe sobre o reajuste do regulamento da previdência Social – RPS. 2019.

CALABREZ, A. P. A.; DZIABAS, M. C. C. Avaliação da acessibilidade da página web do Portal de Busca Integrada SIBiUSP. In: CONGRESSO BRASILEIRO DE BIBLIOTECONOMIA, DOCUMENTAÇÃO E CIÊNCIA DA INFORMAÇÃO, 25, 2013, Florianópolis. **Anais...** Florianópolis: FEBAB, 2013, p. 864-868.

DALLASTA, V. C. et al. A situação das pessoas com deficiência física: cotejo entre os instrumentos teóricos existentes e as limitações impostas por uma infraestrutura urbana inadequada e excludente—possibilidade de atuação da Defensoria Pública da União. **Revista da Defensoria Pública da União**, n. 4, 2011.

DAVIDOV, V. **La enseñanza escolar y el desarrollo psíquico**: investigación psicológica teórica y experimental. Moscu: Progresom, 1988.

DEOLINDO, V. **Planejamento Estratégico em Comarca do Poder Judiciário**. 2011. Dissertação (Mestrado Profissional em Poder Judiciário) – Fundação Getúlio Vargas, Direito Rio, Rio de Janeiro, 2010.

FALCIANO, B. T.; SANTOS, E. C.; NUNES, M. F. R. Infraestrutura escolar: um critério de comparação da qualidade na Educação Infantil. **Estudos em Avaliação Educacional**, v. 27, n. 66, p. 880-906, 2016.

FERREIRA, M. A.; OLIVEIRA, U. R.; GARCIA, P. A. A. Quatro ferramentas administrativas integradas para o mapeamento de falhas: um estudo de caso. **Revista Uniabeu**, v. 7, n. 16, p. 300-315, 2014.

FORNARI JUNIOR, C. C. M. Aplicação da Ferramenta da Qualidade (Diagrama de Ishikawa) e do PDCA no Desenvolvimento de Pesquisa para a reutilização dos Resíduos Sólidos de Coco Verde. **Revista INGEPRO – Inovação, Gestão e Produção**, 2010.

GORZONI, S. P.; DAVIS, C. O conceito de profissionalidade docente nos estudos mais recentes. **Cadernos de Pesquisa**, v. 47, n. 166, p. 1396-1413, 2017.

IBGE. Pessoas com deficiência, 2022. **IBGE EDUCA**. Disponível em: <https://educa.ibge.gov.br/jovens/conheca-o-brasil/populacao/20551-pessoas-com-deficiencia.html#:~:text=De%20acordo%20com%20o%20Censo,ou%20possuir%20defici%C3%AAncia%20mental%20%2F%20intelectual>. Acesso em: 8 jul. 2022.

RODRIGUES, A. L. S. F.; SILVA, M. A. A. O desenvolvimento das habilidades criativas nas aulas de piano no curso fundamental infantil de piano da EMEM. ERAS. **Revista Europeia de Estudos Artísticos**, v. 12, n. 2, 2021.

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

SCHAFHAUZER, L. M. B.; SILVA, C. M. Análise da acessibilidade dos serviços de Tecnologia da Informação e Comunicação do Tribunal de Justiça de Pernambuco (TJPE) para servidores com deficiência visual. **Research, Society and Development**, v. 11, n. 3, 2022.

SANTOS, C. N.; GOMES, A. F. Desafios enfrentados por alunos com deficiência, professores e intérpretes: um estudo na UESB, Câmpus Vitória da Conquista. **Perspectivas em Diálogo: revista de educação e sociedade**, v. 7, n. 15, p. 251-272, 2020.

SOARES NETO, J et al. Uma escala para medir a infraestrutura escolar. **Estudos em Avaliação Educacional**, v. 24, n. 54, p. 78–99, 2013.

ROCHA, M. S.; LISBOA, Y. M.; MATTOS, T. S.; SANTANA, M. N. S. Vivências de campo do curso epidemiologia aplicada aos serviços do sus-epibus fundamental: relato de experiência. *Cidadania em Ação: Revista de Extensão e Cultura*, v. 4, n. 2, p. 81-94, 2020.

TALLAMINI, E. Z.; PATIAS, N. D.; FERREIRA, V. R. T.; WAGNER, M. F. Treinamento de Habilidades Sociais no Contexto Escolar: **Revisão Sistemática. Estudos e Pesquisas em Psicologia**, v. 22, n. 1, p. 147-163, 2022.

WERKEMA, C. **Criando a cultura lean seis sigma**. Elsevier Brasil, 2013.

WERKEMA, C. **Criando a Cultura Lean Seis Sigma**. 3 ed. Rio de Janeiro: Elsevier, 2012.