

PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO, PESQUISA, INOVAÇÃO E PÓS-GRADUAÇÃO
MESTRADO PROFISSIONAL EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA EM
REDE NACIONAL
INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO AMAPÁ

Rita de Cássia Carvalho Sena

**(RE) PENSANDO A CONTRIBUIÇÃO DOS CENTROS DE EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL DO ESTADO DO AMAPÁ, FRENTE À INCLUSÃO LABORAL DA
PESSOA COM DEFICIÊNCIA: análise curricular dos cursos de gestão**

Rita de Cássia Carvalho Sena

**(RE) PENSANDO A CONTRIBUIÇÃO DOS CENTROS DE EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL DO ESTADO DO AMAPÁ, FRENTE À INCLUSÃO LABORAL DA
PESSOA COM DEFICIÊNCIA: análise curricular dos cursos de gestão**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre/Mestra em Educação Profissional e Tecnológica
Orientador: Prof. Dr. Wilians Lopes Almeida

SANTANA - AP

2024

Biblioteca Institucional - IFAP
Dados Internacionais de Catalogação na Publicação (CIP)

S474(Sena, Rita de Cassia Carvalho
(Re) pensando a contribuição dos centros de educação profissional do estado do amapá, frente a inclusão laboral da pessoa com deficiência: análise curricular dos cursos de gestão / Rita de Cassia Carvalho Sena - Santana, 2024.
56 f.: il.

Dissertação (Mestrado) -- Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, Campus Santana, Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica, 2024.

Orientador: Dr. Willians Lopes Almeida.

1. Pessoa com deficiência . 2. Currículo . 3. Mundo do trabalho . I. Almeida, Dr. Willians Lopes , orient. II. Título.

Elaborada pelo Sistema de Geração Automática de Ficha Catalográfica do IFAP
com os dados fornecidos pelo(a) autor(a).


Rita de Cássia Carvalho Sena

**(RE) PENSANDO A CONTRIBUIÇÃO DOS CENTROS DE EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL DO ESTADO DO AMAPÁ, FRENTE À INCLUSÃO LABORAL DA
PESSOA COM DEFICIÊNCIA: análise curricular dos cursos de gestão**


Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, Campus Santana, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre/Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovado em: 24 / 10 / 2024


COMISSÃO EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **WILLIANS LOPES DE ALMEIDA**
Data: 20/12/2024 10:41:09-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Presidente (Orientador): Prof. Dr. Willians Lopes de Almeida

Documento assinado digitalmente
 **CELIA SOUZA DA COSTA**
Data: 20/12/2024 11:11:36-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Membro Interno: Profa. Dra. Célia Souza da Costa

Documento assinado digitalmente
 **KAROLINE FERNANDES SIQUEIRA CAMPOS**
Data: 20/12/2024 12:11:19-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Membro Externo: Profa. Dra. Karoline Fernandes Siqueira Campos


Rita de Cássia Carvalho Sena

**PROJETO PEDAGÓGICO DE FORMAÇÃO CONTINUADA EM
RESSIGNIFICANDO A DEFICIÊNCIA: uma nova abordagem para o ambiente de
trabalho**


Produto Educacional apresentado ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Amapá, Campus Santana, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestre/Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Validado em: 24 / 10 / 2024


COMISSÃO EXAMINADORA

Documento assinado digitalmente
 **WILLIANS LOPES DE ALMEIDA**
Data: 20/12/2024 10:41:09-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Presidente (Orientador): Prof. Dr. Willians Lopes de Almeida

Documento assinado digitalmente
 **CELIA SOUZA DA COSTA**
Data: 20/12/2024 11:11:36-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Membro Interno: Profa. Dra. Célia Souza da Costa

Documento assinado digitalmente
 **KAROLINE FERNANDES SIQUEIRA CAMPOS**
Data: 20/12/2024 12:11:19-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Membro Externo: Profa. Dra. Karoline Fernandes Siqueira Campos

AGRADECIMENTOS

À minha mãe, por todo apoio e amor dedicados a mim, sempre acreditando e me instigando a lutar pelos meus objetivos. E aos meus filhos e esposo, por transformarem meus dias de cansaço em extrema alegria. Minha família, amo vocês!

Aos meus amigos de longa data, pela intensa parceria e cumplicidade. Sou grato por tê-los constantemente em minha vida.

Às amigas encontradas no decorrer do mestrado que serviram de intenso apoio e estímulo. Nossa união fez toda a diferença durante a caminhada.

Ao professor, Prof. Dr. Willians Lopes Almeida, pela orientação, dedicação e paciência durante o processo de construção deste estudo.

Ao Instituto Federal do Amapá (IFAP), pelas diversas oportunidades de crescimento pessoal e profissional direcionadas a mim.

E, finalmente, agradeço a Deus pela dádiva da vida!

Epígrafe – Para que a inclusão de pessoas com deficiência venha existir de fato, é preciso mudar e garantir a permanência das pessoas em todos os setores da sociedade. Todos somos capazes de algo, basta criarem metodologias e garantir as oportunidades.

(Thiago Fernando de Queiroz, 2020)

RESUMO

A tarefa de recrutar o profissional que melhor se encaixa no perfil da vaga é uma atividade complexa, ainda mais quando se fala de proteção ao mundo de trabalho das minorias, uma luta histórica por direitos de igualdade trabalhistas por parte da Pessoa com Deficiência - PCD. Neste sentido é importante que os profissionais da área de recursos humanos, sendo os responsáveis pelas movimentações funcionais de uma empresa, saiam de suas formações conhecendo os princípios normativos de proteção a PCD e com atitudes positivas e métodos inclusivos que possibilite a compreensão de que incluir vai além de cumprir cotas. Dentro desse contexto, o objetivo geral desta pesquisa foi o de analisar os Projetos Políticos Pedagógicos dos cursos técnicos em recursos humanos dos Centros de Educação Profissional do Estado do Amapá, pertencentes ao eixo Gestão e averiguar se o currículo destes cursos cumpre as orientações previstas em leis, ao que se refere a conteúdos sobre a pessoa com deficiência, em seus planos de cursos e de que forma esses conteúdos favorecem a conscientização sobre a inclusão laboral da PCD. Os resultados evidenciaram a necessidade de se repensar o currículo dos cursos técnicos em Recursos Humanos de forma que o mesmo equalize nos ambientes de trabalho a real importância da inclusão. Como resultado do fenômeno didático da pesquisa se propõem como produto educacional um projeto pedagógico de curso (PPC) para Formação Continuada de Professores e profissionais da área da gestão, objetivando fortalecer a formação humana integral nos moldes conceituais da Educação Profissional e Tecnológica (EPT). Contribuindo assim com a formação dos futuros profissionais que lidarão com práticas inclusivas no ambiente de trabalho.

Palavras-chave: currículo; pessoa com deficiência; recursos humanos.

ABSTRACT

The task of recruiting the professional who best fits the vacancy profile is a complex activity, even more so when it comes to protecting the world of work for minorities, a historic struggle for labor equality rights on the part of Persons with Disabilities - PwD. In this sense, it is important that human resources professionals, who are responsible for the functional movements of a company, leave their training knowing the normative principles of protecting PwD and with positive attitudes and inclusive methods that enable the understanding that including goes beyond meeting quotas. Within this context, the general objective of this research was to analyze the Pedagogical Political Projects of the technical courses in human resources at the Professional Education Centers of the State of Amapá, belonging to the Management axis, and to determine whether the curriculum of these courses complies with the guidelines provided for in laws, regarding content about people with disabilities, in their course plans and how this content promotes awareness about the labor inclusion of PwD. The results highlighted the need to rethink the curriculum of technical courses in Human Resources, so that it can equalize the real importance of inclusion in work environments. As a result of the didactic phenomenon of the research, a pedagogical course project (PPC) for Continuing Training of Teachers and management professionals is proposed as an educational product, aiming to strengthen integral human training in the conceptual framework of professional and Technological Education (EPT). Thus contributing to the training of future professionals who will deal with inclusive practices in the workplace.

Keywords: curriculum; person with a disability; human resources.

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 – O que motiva a contratação da pessoa com deficiência	24
Gráfico 2 – Qualidade das oportunidades ofertadas x oferecidas	25
Gráfico 3 – Os profissionais de RH e gestores necessitam se informa e conscientizar sobre o tema inclusão no mundo do trabalho.....	25
Gráfico 4 – Principais barreiras que você considera impeditivas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal	26

LISTA DE QUADROS

Quadro 1 – Obstáculos à inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho	27
Quadro 2 – Etapas do processo de análise documental	31
Quadro 3 – Organização curricular	36
Quadro 4 – Objetos de estudo e suas respectivas aparições nos espaços dos projetos políticas pedagógicas	37

LISTA DE ABREVIATURAS

Art. Artigo

Dr. Doutor

Ed. Edição

Nº. Número

P. Página

Prof. Professor

LISTA DE SIGLAS

ABRH	Associação brasileira de recursos humanos
AP	Amapá
BNCC	Base nacional comum curricular
CEE	Conselho estadual de educação
CEPAJOB	Centro de ensino profissionalizante do Amapá professora Josinete Oliveira Barroso
CEPs	Centros de educação profissional do estado do Amapá
CEPSPMSGs	Centro de educação profissional de Santana professora Maria Salomé Gomes Sares
CNCT	Catálogo nacional de cursos técnicos
CNE	Conselho nacional de educação
EPT	Educação profissional e tecnológica
LBI	Lei brasileira de inclusão
LIBRAS	Língua brasileira de sinais
ONU	Organização das nações unidas
PCC	Projeto pedagógico de curso
PCD	Pessoa com deficiência
PNAD	Pesquisa nacional por amostra de domicílios
PPPs	Projetos políticos pedagógicos
RAIS	Relação anual de informações sociais
RH	Recursos Humanos
SEED	Secretaria de estado de educação do Amapá

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	14
2	REFERENCIAL TEÓRICO.....	18
2.1	Milênios de exclusão.....	18
2.1.1	Políticas públicas para as pessoas com deficiência.....	20
2.1.2	A inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho.....	23
2.1.3	A importância do currículo da educação profissional frente à inclusão social.....	28
3	METODOLOGIA.....	31
4	ANÁLISE DOS DADOS (RESULTADOS E DISCUSSÕES)	33
4.1	Centro de educação profissional do estado do Amapá.....	33
4.1.1	Análise dos planos de cursos técnicos.....	34
5	CONCLUSÕES.....	39
	REFERÊNCIAS.....	40
	APÊNDICE A - PRODUTO EDUCACIONAL.....	42
	APÊNDICE B – FICHA DE AVALIAÇÃO.....	55

1 INTRODUÇÃO

A competitividade no mundo do trabalho tem exigido cada vez mais a formação de um quadro funcional equilibrado e uma equipe de gestão fortalecida no processo de selecionar, recrutar e aplicar pessoas. A tarefa de recrutar o profissional que melhor se encaixa no perfil da vaga é uma atividade complexa, ainda mais quando se fala de proteção ao mundo do trabalho das minorias.

Uma luta histórica pelos direitos trabalhistas da Pessoa com Deficiência - PCD. Gestão para a diversidade é um tema muito discutido na administração, em especial na área de recursos humanos, dada as exigências legais e normativas que surgiram a partir da Lei n. 8.213/91 que contempla a obrigatoriedade de organizações públicas e privadas de reservar um percentual de suas vagas para Pessoas com Deficiência.

Ao abordar a inclusão de indivíduos com diferenças funcionais no ambiente laboral, é necessário considerar uma variedade de fatores, incluindo legislação, educação, tratamento das empresas e a percepção da sociedade sobre as pessoas com necessidades específicas no ambiente laboral. A resistência à inclusão dessas pessoas ainda é fruto das falsas crenças de que são incapazes, menos produtivas e mais lentas. É urgente a conscientização por parte da sociedade no que se refere à inclusão.

Neste sentido, é importante que os profissionais da área de recursos humanos, os responsáveis pelas movimentações funcionais de uma empresa, conheçam os princípios normativos de proteção da PCD. E promovam no ambiente laboral atitudes positivas e métodos inclusivos que possibilitem a compreensão de que incluir vai além de cumprir cotas. Portanto, é importante repensar atitudes que possibilitem a diminuição dos comportamentos capacitistas existentes no dia a dia de uma empresa, visando evitar situações conflitantes e práticas discriminatórias ou não inclusivas.

De acordo com Duarte (2021), o capacitismo é o termo dado ao ato de discriminação contra a PCD. Como o nome já diz, envolve uma pré-concepção sobre as capacidades de uma pessoa com Deficiência, presumindo incapacidade, incompetência ou de julgá-la como pessoa de categoria inferior.

Incluir não se trata apenas de dispositivos legais obrigatórios, trata-se de atitude, comportamentos e aceitação das diferenças. Embora as leis contribuam significativamente para a abertura de postos de trabalho para pessoas com deficiência, nas empresas outros obstáculos ainda persistem.

Na opinião de Saga e Ignara (2023, p. 83), “Para ser útil e transformadora de verdade,

uma lei precisa ser incorporada pela população”, ou seja, a lei precisa fazer sentido pela validade ética e moral, utilizada diariamente de forma espontânea. Ainda segundo os autores, a educação tem um importante papel na conscientização e no fortalecimento de ações afirmativas no processo de inclusão.

Com o propósito de fortalecer a equidade, o Conselho Nacional de Educação-CNE, definiu em suas Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação Profissional e Tecnológica-EPT, princípios norteadores a observância às necessidades específicas das Pessoas com Deficiência, gerando oportunidade de participação plena e efetiva em igualdade de condições no processo educacional e na sociedade, com isso a EPT assume um importante papel social na perspectiva da inclusão, podendo atuar, em primeiro plano, no processo de acesso permanência e êxito da PCD em seu ambiente escolar.

Embora relevante, a presente proposta de pesquisa não pretende tratar do processo de inclusão escolar em primeiro plano. Mas evidenciar a importância social da construção de um currículo que considere temáticas referentes à diversidade com ênfase à pessoa com Deficiência. Neste sentido, Saviani (2017) enfatiza que o ensino, ou seja, a educação, é uma potente forma de transformação da sociedade. Portanto, a inclusão debatida e naturalizada na composição do currículo escolar maior será a chance de uma construção de sociedade menos capacitista.

A EPT é uma modalidade de ensino que apresenta um grande potencial de ampliação de oportunidades para inserção ao mundo do trabalho. Neste sentido, o Estatuto da Pessoa com Deficiência prevê a obrigatoriedade de inclusão de conteúdos curriculares nos cursos técnicos e superiores, com temas referentes à pessoa com necessidades específicas. Considerando desta forma, que o ambiente educacional possa preparar pessoas para a diversidade existente no mundo laboral, tornando-se caminho para a inclusão social.

Na perspectiva de inclusão social, Sasaki (2010) acredita que a inclusão social é como a sociedade se prepara para incluir e aceitar as diferenças. Para o autor, a pessoa com deficiência não precisa adaptar-se à sociedade, o caminho é o inverso, a sociedade deve moldar-se para atender as especificidades de cada pessoa. Partindo desse pressuposto, a EPT apresenta-se como caminho para a construção de uma sociedade menos discriminatória e mais inclusiva, contribuindo com composição de ambientes laborais mais adaptativos no sentido arquitetônico e atitudinal.

A pesquisa em torno do assunto não se deu isoladamente, mas como fruto das inquietações e indagações vivenciadas pela pesquisadora que é PCD e percebe no cotidiano as inúmeras adversidades existentes nas empresas, vivenciando de perto a árdua luta pela garantia

da inclusão. Diante dessa realidade, surgiram algumas indagações que norteiam essa pesquisa: Como os cursos técnicos têm contribuído para a preparação dos profissionais de RH para o desenvolvimento de uma práxis inclusiva no mundo laboral? Como o currículo colabora para o desenvolvimento do processo inclusivo?

Para tanto, no intuito de obtermos a referida resposta, o objetivo geral desta pesquisa é analisar os Projetos Políticos Pedagógicos dos cursos técnicos ao nível médio dos Centros de Educação Profissional do Estado do Amapá- CEPs, com recorte para os cursos de Recursos Humanos, e averiguar se o currículo desses cumprem as orientações previstas em leis, ao que se refere a conteúdos sobre a PCD em seus planos de cursos.

Como objetivos secundários se investigou de que forma o currículo da EPT, no Estado do Amapá, favorece a conscientização sobre a importância da inclusão de Pessoas com Deficiência no mundo laboral e de propor sugestões em relação a conteúdos sobre a inclusão para pessoas com necessidades específicas no ambiente de trabalho.

Nessa conjectura, a Educação Profissional tecnológica é um dos agentes preparadores de indivíduos para o mundo do trabalho e é de suma importância discutir e propor ações pedagógicas que contribuam para o fortalecimento da inclusão em direção à superação da dualidade estrutural, tornando a escola um ambiente propício para a disseminação de práticas de cooperação, solidariedade, respeito e valorização das diferenças, neste sentido:

Isso sinaliza, portanto, a relevância de uma escola não apenas se preparar para o trabalho, mas também desenvolver ações de conscientização na comunidade interna e externa, sobre o potencial das pessoas com deficiência, independentemente de suas esferas. (Santos; Ponciano, 2019, p. 17).

Deste modo, as práticas educativas no currículo integrado são uma oportunidade valiosa, ao permitir explorar todo o potencial da prática educativa em todas as suas dimensões, fomentando o desenvolvimento da capacidade de pensar, sentir e agir dos estudantes, quebrando as amarras que ainda travam o processo de inclusão e diversidade.

A pesquisa contém três seções organizadas: A seção do aporte teórico foi embasada nas discussões de autores que dialogam sobre o currículo educacional: como Andrade (2022), Freire (2022), Sacristán (2000), Ciavatta (2005), Saviani (2022) dentre outros. No que se refere à temática da inclusão das pessoas com deficiência e sua inclusão no mundo do trabalho, buscaram-se os autores Sasaki (2010), Santos (2019), Camilo (2019), Duarte (2021), Valle (2014), dentre outros.

Na seção do percurso metodológico, foi apresentado o desenvolvimento da pesquisa documental referente aos planos pedagógicos dos cursos técnicos em recursos humanos, que

teve por aporte a abordagem qualitativa.

Na seção resultados da discussão foi realizada a análise desses dados catalogados nos planos de curso em diálogo com os autores utilizados na fundamentação teórica, o que possibilitou uma contextualização de como o currículo educacional não colabora com o processo de inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.

Na sequência, descreveu a elaboração do Produto Educacional, que resultou na construção de um plano de um curso, com o propósito de colaborar afirmativamente com a realidade constatada na pesquisa. E por último à apresentação dos resultados obtidos por meio de consulta pública, sobre a avaliação do plano de curso. Ademais, foram apresentadas as considerações finais e as recomendações com vistas a uma possível replicação do produto.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

2.1 Milênios de exclusão

Temporalmente, a história das Pessoas com Deficiências foi constantemente marcada pela exclusão. No entanto, como o assunto foi abordado, em função da cultura e da época, influenciava diretamente na forma como essas pessoas foram tratadas durante seu tempo. Nessa perspectiva, Camilo (2019).

A maneira de enxergá-las nem sempre foi a mesma, variando de acordo com a cultura e com o tempo, entre outros fatores. O modo como a sociedade lida com essas pessoas, tratando de reconhece-las, de discrimina-las ou ignora-las, tem profunda relação com tais concepções das épocas Camilo, (2019, p 130).

Assim, desde a antiguidade, as pessoas com deficiência eram caracterizadas como seres descartáveis, que não tinham utilidade, uma vez que suas limitações, fossem elas físicas ou mentais, os limitam de forma parcial ou integral de colaborar ativamente no cerne familiar e social. Desta maneira, tais pessoas tornavam-se um empecilho na construção social, os tornando sem valor total, sendo desprezados, humilhados e deixados à mercê da própria sorte.

E desta forma, perdurou-se por longas décadas ações desiguais e desumanas referente ao grupo de pessoas que apresentavam algum tipo de deficiência. Tais ações eram baseadas no fato das pessoas pensarem que o indivíduo com deficiência trazia consigo espíritos malignos, que infiltrados entre as outras pessoas ditas normais, traria grandes maldições e atraso de modo geral.

Para muitos, até os dias atuais, ser “saudável” estar relacionado em não apresentar nenhum tipo de impedimento físico e/ou intelectual, assim, a referida postura diante às pessoas com deficiência, é algo que perdura há séculos, e que ainda se mostra muito presente em uma sociedade que se diz civilizada. Sob esse olhar, Camargo (2009) ressalta que:

Cada deficiência acaba acarretando um tipo de comportamento e suscitando diferentes formas de reações, preconceitos e inquietações. As deficiências físicas, tais como paralisia, cegueira ou ausência de membros, causam imediatamente visibilidade mais intensa visto que as mesmas estão “expostas”, enquanto a deficiência mental e a auditiva, por sua vez, são pouco percebidas inicialmente pelas pessoas, mas causam mais estresse, à medida que se toma consciência da realidade das mesmas (Camargo, 2009, p. 12).

Assim sendo, a definição da pessoa com deficiência não é tarefa simples de se definir, uma vez que existe um contexto muito grande de limitações que vão desde as físicas, sensoriais até as cognitivas, em que se relacionam a diferentes níveis de dificuldade funcional. De maneira próxima, Sasaki (2007) compreende que, por muito tempo, o que determinou a condição de

deficiência foi o meio social, interferindo diretamente na autonomia daquele indivíduo com deficiência.

Dessa forma, é importante relatar que na Idade Antiga, era normal que a sociedade visse como incapaz àqueles que nasciam com alguma anormalidade, dever desta sociedade eliminar, de alguma forma, dos olhos da aristocracia esse tipo de pessoas, que eram consideradas inúteis como membro social, bem como um choque para as pessoas se depararem com indivíduos que não estavam “alinhados” para compor uma sociedade que traçava um modelo.

De maneira semelhante, Mazzota (2011) relata que em Esparta, a sorte do cidadão era particular ao Estado, em que o indivíduo era uma espécie de propriedade, desse modo os pais eram obrigados a mostrar a criança em praça pública assim que ela nascia, para se ter certeza de que esta não apresentava nenhum tipo de irregularidade, do contrário o recém-nascido era eliminado.

Entretanto, foi na Idade Média, por volta do século V, com o cristianismo, que a questão da deficiência passou a ser olhada de forma sensível, sendo o pontapé inicial para uma trajetória onde as pessoas despertariam compaixão e piedade. Assim, a PCD passa a ser olhada não mais como seres incapazes de fazer parte de uma sociedade, mas como indivíduos que precisam de subsídios para prosseguir com dignidade.

Diante do exposto, Nora e Vasseur (2012) destacam o surgimento das instituições de caridade, com o intuito de resgatar essas pessoas que viviam à mercê da sociedade, sem nem um amparo, para que assim pudessem viver de forma mais digna, ainda que fosse de maneira mínima.

Nessa perspectiva, o público em questão apresenta um vasto histórico pela busca do respeito e de atendimentos necessários, bem como adequados para inseri-los na sociedade. Por muito tempo, estes tiveram de viver uma realidade em que seus direitos eram por aqueles que não estavam interessados, de nenhuma forma, pela luta da pessoa com deficiência, tornando-os alvos de atos que levaram à exclusão. Milênios de exclusão que trouxeram para a sociedade atual concepções capacitistas em torno das PCD.

2.1.1 Políticas públicas para as pessoas com deficiência

Quando se olha para trás, é possível perceber anos acumulados de atitudes e comportamentos desfavoráveis a pessoas com necessidades específicas. Sobressaindo dois tipos de comportamentos: de um lado, a rejeição e eliminação, do outro, a proteção caridosa e assistencialista. Em resumo, ambas as formas reforçam o caráter capacitista em torno dessa minoria social.

São décadas de luta em busca de que as diferenças possam ser reconhecidas e respeitadas em todos os ambientes. Para tanto, é necessário, para corrigir a disparidade, o surgimento de políticas públicas que garantam a igualdade de oportunidades.

No cenário mundial, foram muitas as iniciativas e movimentos de grupos em favor do processo de reconhecimento da PCD como detentora de direitos iguais. Em especial, no ano de 1981, quando foi decretado pela Organização das Nações Unidas (ONU) como o Ano Internacional da Pessoa com deficiência, favorecendo inúmeros avanços nos anos seguintes.

No Brasil, a partir da Constituição Brasileira de 1988, abriram-se possibilidades legais para embasar as lutas e discussões em torno das desigualdades sociais em vários campos como a educação, saúde, trabalho, a família, o Estado e a sociedade como responsáveis em garantir a igualdade de condições, acesso e permanência.

No artigo 3.º, inciso IV da constituição foi expressamente garantido o bem-estar de todos, sem preconceitos de origem, raça, cor ou quaisquer outras formas de discriminação. Com isso, fica evidenciado o papel do Estado em reduzir as desigualdades até então reproduzidas historicamente e a necessidade de ações afirmativas que possibilitem mudanças sociais em prol das minorias.

Ainda sobre a Constituição Federal de 1988, podemos elencar o artigo 37, inciso VII, que trata sobre a reserva de cargos públicos às pessoas com deficiência, legitimando o direito de cidadania dessas pessoas. Desta maneira, a Constituição fortaleceu a sociedade civil organizada e alavancou a construção de inúmeras políticas públicas direcionadas à diversidade, em especial aqueles voltados à pessoa com deficiência - PCD.

As políticas para pessoas com deficiência e para o jovem aprendiz são referenciais nessa temática, ao inaugurarem uma legislação que dá maior visibilidade a graves problemas de exclusão e induz estratégias e práticas de gestão da diversidade. (Camilo et al., 2019, p. 36)

No âmbito educacional, também houve significativos instrumentos legais destinados ao processo de inclusão à pessoa com deficiência. Em especial a partir da década de 60, com a promulgação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira, a Lei n.º 4024/61, que estabelece a integração da educação dos excepcionais ao sistema geral de educação.

Entretanto, foi na década de 70, com a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação Brasileira n.º 5692/70, que se iniciou o discurso de atendimento diferenciado, mesmo que em instituições distintas da escola regular. Mas adiante, com a terceira reformulação da Lei de Diretrizes e Bases da Educação, Lei n.º 9394/96, inicia-se o discurso de inclusão escolar em turmas regulares, exigindo desta forma não somente as adaptações arquitetônicas e sim:

A referida lei busca a oferta de recursos específicos, a terminalidade específica, especialização de professores, além de investimentos na rede regular de ensino sem deixar de apoiar as instituições sem fins lucrativos que trabalham com Educação Especial, sugerindo também uma proposta de Atendimento Educacional Especializado-AEE no contraturno, na escola regular, com profissional especializado e apoio técnico aos professores e equipe escolar (Sá et al., 2019 p 17)

Com as mudanças nos arcabouços jurídicos referentes ao processo de inclusão escolar, a sociedade na totalidade necessita assimilar novos conceitos referentes a pessoas com necessidades específicas. O assunto deve ser naturalizado na rotina do ambiente escolar, uma vez que esse público minoritário gradualmente vem conseguindo acessar o sistema de ensino.

É possível identificar, por meio do Brasil (2022), um aumento significativo de pessoas com deficiências em busca de escolarização. O número de matrículas da educação especial chegou a 1,5 milhão, um aumento de 29,3% em relação a 2018. O maior número de matrículas está nos anos iniciais do ensino fundamental, que concentra 65,5% das matrículas da educação especial.

Os números evidenciam que esse público vem crescendo nos espaços escolares, embora muito se tenha a avançar no que se refere a metodologias, estrutura física e formação docente.

A relação ensino e aprendizado na perspectiva de inclusão deve ser constituída não apenas pelo professor e aluno, dia após dia, mas também com auxílio e o acompanhamento de todas as esferas sociais da família até as políticas públicas de governo. Essa é uma tarefa que deve compreender os vários atores sociais que, direta ou indiretamente, relacionam-se em menor que maior grau de responsabilidades (Melo, 2020, p. 64).

As garantias legais vêm embasando as mudanças nos aspectos históricos, sociais e culturais, apontando novos caminhos a serem percorridos para a formação e promoção humana por meio da educação e conseqüentemente pelo trabalho onde também houve avanços no

sentido de diminuir as barreiras de exclusão laboral. A Lei n.º 8.213, de 1991, art. 93 da Casa Civil, conhecida como a Lei de Cotas, dado os percentuais de exigência de empregabilidade para PCDs, é a legislação que garante a reserva de vagas no setor privado para pessoas com deficiência. Sendo o seguinte artigo:

Art. 93. A empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas (Brasil, 1991, p.33).

Apesar da garantia legal de proteção ao espaço laboral, o tema ainda é discutido nas áreas da administração e recursos humanos pela ótica da obrigatoriedade da contratação.

Passados os 31 anos da publicação da Lei de Cotas, ela ainda é considerada um dos mais importantes instrumentos legais voltados à empregabilidade deste grupo. É oportuno ressaltar que a legislação em questão, apesar de garantir a reserva quantitativa das vagas laborais, deixou uma grande lacuna no que diz respeito à qualificação das vagas.

Apesar das reservas de vagas, surgiram algumas barreiras em relação aos cargos a serem preenchidos, barreiras atitudinais no processo de recrutamento, seleção e a integração funcional. É importante compreender que, apesar das garantias legais estabelecidas no decorrer da história, ainda muito se tem a fazer no sentido de sua efetividade.

Outras adaptações legais foram surgindo no decorrer dos anos no sentido de diminuir barreiras que foram historicamente criadas em desfavor da pessoa com necessidades específicas, dentre elas podemos destacar a Lei 13.146/15, conhecida como Lei Brasileira de Inclusão - LBI. O instrumento jurídico entrou em vigor no ano de 2016 e tem como referencial a Convenção Internacional dos Direitos das Pessoas com Deficiências, da Organização das Nações Unidas-ONU.

A LBI apresenta proposições para as diversas áreas de políticas públicas tais como: educação, saúde, emprego, previdência, esporte dentre outros, portanto o documento traça diretrizes para toda e qualquer área de política pública voltada a apoiar a diversidade funcional. O Estatuto em seu artigo 2º considera quanto pessoa com deficiência, aquela que:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir a sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (Brasil, 2015, p. 1).

Assim, além de estabelecer uma definição clara sobre quem é a PCD aos olhos da lei, o Estatuto busca assegurar e promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais entre essa parcela da população, visando à inclusão social. Soma-

se a isso o compromisso com a autonomia da pessoa com deficiência para o exercício de atividades da vida civil e com a diminuição das barreiras no que diz respeito à concepção de incapacidade.

A pessoa com deficiência comumente recebe dois tipos de tratamento, de um lado é rejeitada e vista como pessoa de segunda categoria e do outro recebe a proteção assistencialista. Os dois comportamentos são frutos de preconceitos referente ao olhar capacitista que a sociedade ainda prolifera em relação a essa minoria, neste sentido Duarte (2021) acredita que a sociedade ainda enxergue a deficiência como o oposto da palavra ineficiência, mas o oposto da palavra ineficiência é eficiência, logo a deficiência é uma condição humana, natural da nossa espécie e por esta razão não há um contrário para essa palavra.

2.1.2 A inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho

O trabalho representa a possibilidade de assegurar a sobrevivência da pessoa humana, oportuniza a autoestima, independência, bem-estar. Uma atividade afirmadora da vida, assegurando um caráter social. Marx (2004) admite que o trabalho humano é uma atividade que difere o indivíduo dos demais seres vivos porque envolve consciência, com isso, trabalhar é uma atividade vital. O homem produz além da carência física, por isso afirma-se que:

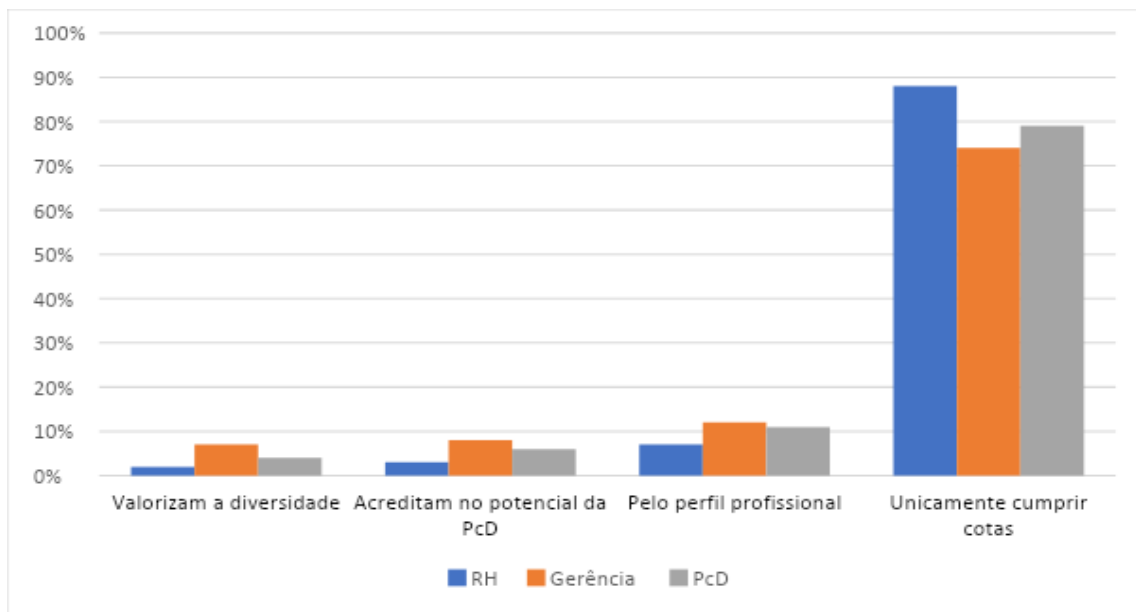
É verdade que também o animal produz. Constrói para si um ninho, habitações, como a abelha, castor, formiga, etc. No entanto, produz apenas aquilo de que necessita imediatamente para si ou sua cria; produz unilateralmente], enquanto o homem produz universalmente]; o animal produz apenas sob o domínio da carência física imediata, enquanto a pessoa produz mesmo livre da carência física, e só produz, primeira e verdadeiramente, na [sua] liberdade [com relação] a ela; [. . . O animal forma apenas segundo a medida e a carência da species à qual pertence, enquanto o homem sabe produzir segundo a medida de qualquer species, e sabe considerar, por toda a parte, a medida inerente ao objeto; o homem também forma, por isso, segundo as leis da beleza. (Marx, 2004, p. 85).

Dada a importância do trabalho na vida humana é preciso garantir acesso ao mundo laboral por grupos que historicamente ficaram à margem, como as pessoas com deficiências que se configuram a maior das minorias existentes do país e infelizmente existe um número gigantesco dessas pessoas fora do mercado laboral.

Conforme a Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios-(IBGE 2023), o Brasil tem em torno de 18,6 milhões de pessoas com deficiência, desse número apenas 1,7% encontram-se inseridos no mundo do trabalho como evidência os dados da Relação Anual de Informações Sociais – RAIS do ministério da economia. Os números apontam para uma profunda reflexão sobre os possíveis entraves existentes no processo de contratação da PCD.

Visando compreender os possíveis entraves existentes no processo de recrutar, selecionar e a integração no mundo do trabalho a empresa de consultoria com foco em inclusão social e econômica de pessoas com deficiências, o I. Social realizou a pesquisa “expectativas e percepções sobre o mercado de trabalho para PCD” nos anos de 2017 e 2018, a pesquisa teve como principal parceiro a Associação Brasileira de Recursos Humanos- ABRH. As informações trazidas pela pesquisa revelam dificuldades enfrentadas pela pessoa com mobilidade reduzida e pelos profissionais de RH e alta gerência.

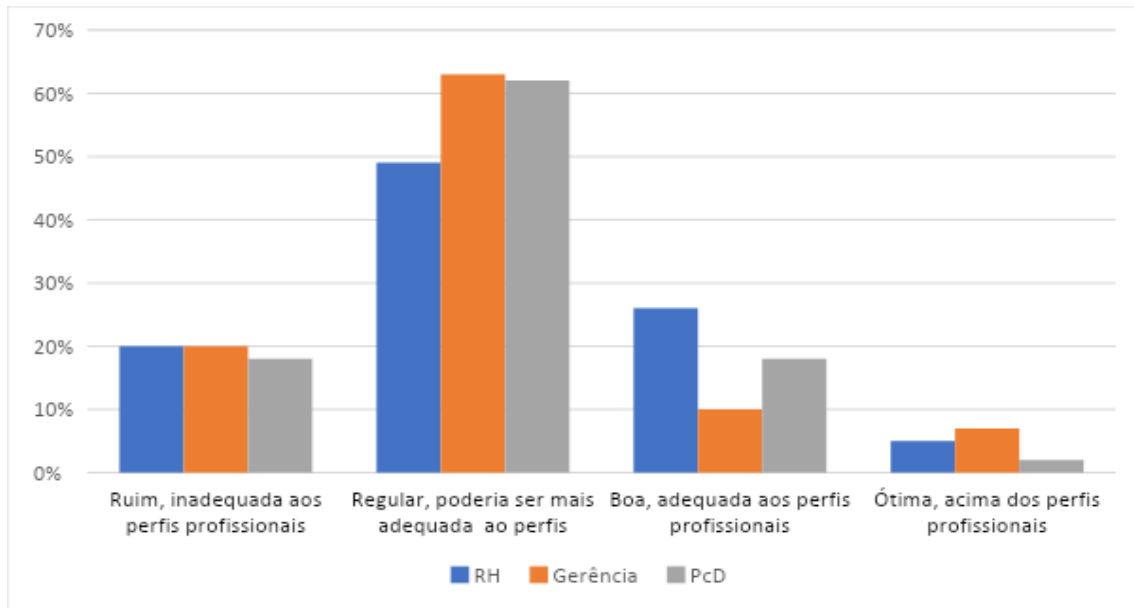
Gráfico 1 - O que motiva a contratação da pessoa com deficiência.



Fonte: Pesquisa i. social, 2018.

O gráfico 1 evidencia que os profissionais pesquisados são motivados a contratar da PCD apenas para cumprir a exigência legal, deixando de lado a importância da diversidade e o potencial para segundo plano. 79% das pessoas com deficiência percebem que sua contratação também se refere ao cumprimento da Lei. Tal fato evidencia a importância da formação do profissional da área da gestão e seu importante papel no processo de inclusão.

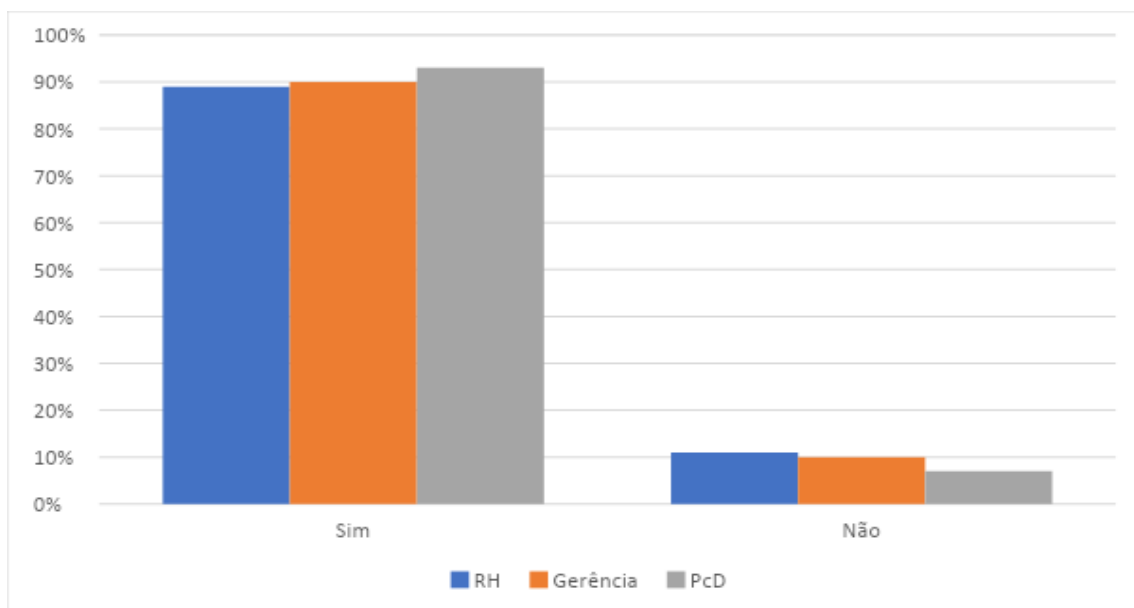
Gráfico 2 - Qualidade das oportunidades ofertadas x oferecidas.



Fonte: Pesquisa i. social, 2018.

O gráfico 2 mostra que a maioria dos respondentes informou que as ofertas de emprego recebidas são ruins e regulares para os três públicos pesquisados. A partir daí, percebe-se que existe a escolha em captar a PCD para vagas consideradas de baixa remuneração, não considerando o perfil profissional. Neste sentido, Melo (2020) relata que o processo de inclusão deve proporcionar condições onde a valorização da competência do profissional seja superior à sua deficiência.

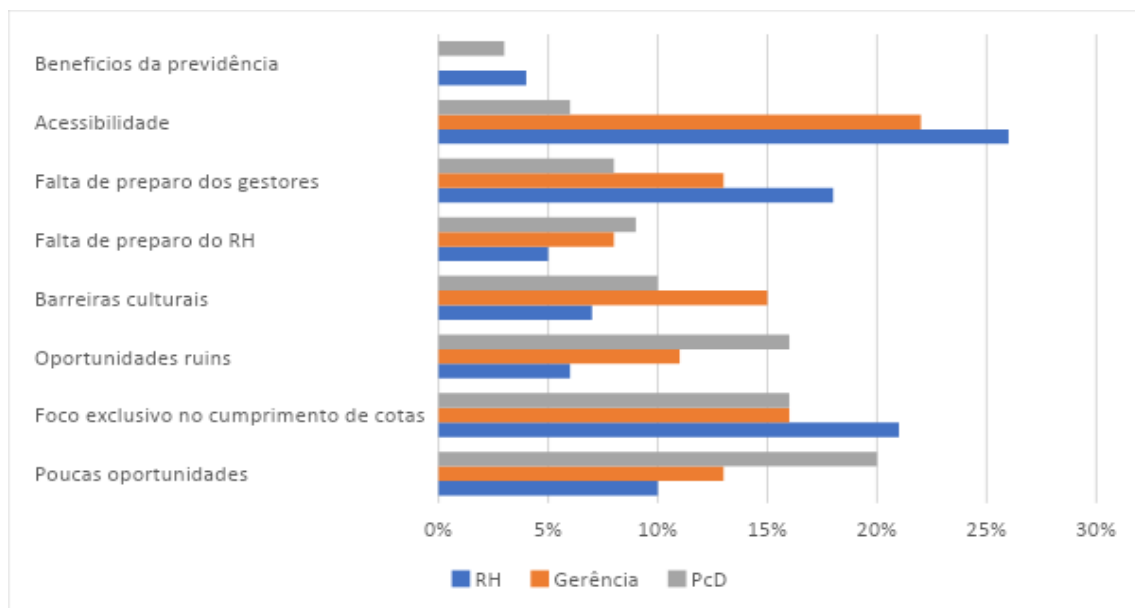
Gráfico 3 - Os profissionais de RH e gestores necessitam se informar e conscientizar sobre o tema inclusão no mundo do trabalho.



Fonte: Pesquisa i. social, 2018.

No que se refere à necessidade de se informar sobre inclusão, os três públicos respondentes consideram que ainda se faz necessário a busca por informações, evidenciando uma lacuna dessa forma referente ao assunto, o que fortalece ainda mais a necessidade de fomentar durante a formação profissional. Observou-se na pesquisa que a equipe de RH e seus gestores sabem que precisam cumprir a lei de cotas, mas não sabem como realizar esse processo efetivamente e sentem a necessidade de ampliar o conhecimento.

Gráfico 4 - Principais barreiras que você considera impeditivas para a inclusão das pessoas com deficiência no mercado formal.



Fonte: Pesquisa i. social, 2018.

No que se refere às barreiras impeditivas para a inclusão, os profissionais de RH apontam a acessibilidade, o foco exclusivo no cumprimento da cota e a falta de preparo dos gestores como entrave no processo de inclusão. Os gestores, no que lhe concerne, apontam a acessibilidade, foco exclusivo no cumprimento da cota e barreiras culturais como fatores que travam o processo. A PCD, no que lhe concerne, reconhece como fatores impeditivos a pouca oportunidade, foco exclusivo no cumprimento de cotas e oportunidades ruins.

A partir do que foi dito, percebe-se que a inclusão da pessoa com deficiência no mundo do trabalho é complexa e necessita de um olhar multidisciplinar, com a participação de profissionais de várias áreas, em especial aquelas ligadas ao mundo laboral. Melo (2020) evidencia a carência de estudos no Brasil referentes à área da gestão do trabalho, enfatizando a importância da administração e recursos humanos nas discussões referentes ao processo de inclusão.

Com a obrigatoriedade da contratação de pessoas com algum tipo de deficiência, algumas reflexões em torno do processo de recrutar, contratar e desenvolver merecem atenção e aprofundamento de estudos. Neste sentido, Carreira (1996) refere a falta de conhecimento por parte dos administradores referente à capacidade de pessoas com deficiência de laborar.

Nessa mesma direção, Leopoldino e Coelho (2017) relatam que os sujeitos com deficiência apontam três grandes dificuldades para adentrar no mercado laboral: a dificuldade de conseguir um emprego e se manter nele e a adaptação. Por outro lado, os mesmos autores reuniram, através da literatura, diversos outros obstáculos à inclusão de pessoas com deficiências no mercado de trabalho. O quadro abaixo apresenta as principais restrições identificadas.

Quadro 1 - Obstáculos à inclusão de PCDs no mundo do trabalho.

Obstáculo.	Descrição:	Referências.
Preconceito de potenciais empregadores.	Percepção negativa sobre a pessoa com deficiência, considerando a contratação como uma obrigação legal que pode gerar o aumento de custos.	Robertson (2009), Wieren, Reid e McMahon (2008) e Silva (2013).
Discriminação por parte de colegas.	Barreira atitudinal dos demais trabalhadores em integrar o PCD ao ambiente de trabalho.	Orsmond et al. (2013).
Falta de suporte/adaptação no trabalho.	A satisfação e a produtividade do profissional dependem da adaptação de condições ambientais no trabalho.	Parr e Hunter (2014) e Orsmond et al. (2013).
Oferta de vagas de baixa qualidade.	A PCD é comumente chamada para ocupar vagas de baixa remuneração e não há panorama de crescimento profissional.	Seaman, Cannella-Malone (2016), Silva (2013), Roux et al. (2013).
Falta de Formação Técnica/ Profissional.	Lacunas na formação técnica originadas, em certos casos, por falhas na inclusão prévia dos indivíduos no sistema educacional.	Gracioli e Bianchi (2014) e Toldrá (2009).
Falta de efetividade da lei de cotas.	Preferência dos potenciais empregadores em contratar trabalhadores com outras deficiências.	Dos Anjos et al. (2016), Silva (2013), Ribeiro e Carneiro (2009).

Fonte: Leopoldino e Coelho (2017).

Observadas as dificuldades levantadas, é possível afirmar que boa parte delas estão intimamente ligadas ao processo de gestão de pessoas, que vai desde o recrutamento à seleção, apresentando carência na adequação do processo para que se criem condições de ingresso deste público ao mercado laboral. O fato é que o preconceito e a falta de informação são os grandes vilões que influenciam negativamente no ato da contratação desse público nas empresas, apesar de todos os documentos jurídicos destinados à proteção e ao direito das pessoas.

2.1.3 A importância do currículo da educação profissional frente à inclusão social

A palavra currículo é de origem latina e significa caminho, trajetória, percurso a ser seguido.

[. . . O currículo é o conjunto de normas didáticas, regras, conteúdos e escolhas metodológicas construídas a partir do contexto social vivenciado em uma determinada sociedade, permeado de lutas e disputas de poder, por um currículo que atenda aos anseios e necessidades naquele momento histórico. (Andrade; Nóbili, 2022, p. 16).

O currículo não se trata apenas de teorias e normas didáticas, mas sim reflexo das práticas sociais fomentadas pelas mudanças políticas, culturais, econômicas, jurídicas e tecnológicas as quais a sociedade vem experimentando. Corroborando com esse entendimento, Freire (2022, p. 122) afirma que “o currículo deve levar o homem a uma nova postura diante dos problemas de seu tempo”.

Pelos conceitos apresentados, percebemos que o currículo é amplo e ultrapassa as estruturas físicas das instituições podendo sofrer influências e receber influências de múltiplo contexto, desta forma precisa ser dinâmico e processual, em outras palavras, o currículo se fundamenta a partir dos momentos que se sabe que tipo de ser humano se quer formar, baseada nas necessidades de mudanças construídas através do debate e da análise crítica da realidade, nessa perspectiva:

O currículo não pode ser entendido à margem do contexto no qual se configura e tampouco independentemente das condições em que se desenvolva; é um objeto social histórico e sua peculiaridade num sistema educativo é um importante traço substancial (Sacristán, 2000, p. 107).

Portanto, fica evidente a necessidade de uma formação no qual o discente seja formado para atuar como sujeito que possa analisar, compreender e intervir em seu contexto social,

apresentando uma postura crítica diante dos fatos mesmo que o currículo se configure de maneira diferenciada de acordo com cada nível e modalidade de ensino.

Corroborando com esse pensamento, Andrade e Nóbile (2022) evidenciam que desde as teorias tradicionais, passando pelas teorias críticas e pós-críticas a questão central perpassa em saber qual conhecimento deve ser ensinado e o tipo de pessoas que desejamos inserir na sociedade, em outras palavras, a escolha do currículo escolar tem implicações éticas correspondentes a um projeto de ser humano e de sociedade que se deseja construir e consolidar.

Neste cenário, a formação integrada visa associar o homem que executa ao homem que pensa, superando dessa forma a dicotomia do trabalho manual e o trabalho intelectual. O currículo não deve ser construído isoladamente, onde o homem é unicamente preparado para se tornar força produtiva no mundo do trabalho, onde as habilidades e competências descritas nos PPCs supervalorizam o saber fazer e o lado operacional.

A Educação Profissional Tecnológica - EPT, em nosso país, vem se organizando por determinações legais que norteiam a construção do currículo, como as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica, a resolução CNE/CP n.º 1, de 5 de janeiro de 2021. Além de tratar dos cursos técnicos e dos cursos superiores de tecnologia, esta nova resolução abrange também a qualificação profissional e a pós-graduação.

Ao analisarmos as Diretrizes Curriculares Nacionais em vigor, é possível observar que o Art.3º versa sobre os princípios norteadores da Educação Profissional e Tecnológica, dos quais daremos destaques aos incisos III e IV que afirmam o compromisso com a formação plena do estudante.

III - Respeito aos valores estéticos, políticos e éticos da educação nacional, na perspectiva do pleno desenvolvimento da pessoa, seu preparo para o exercício da cidadania e sua qualificação para o trabalho;

IV - Centralidade do trabalho assumido como princípio educativo e base para a organização curricular, visando à construção de competências profissionais, em seus objetivos, conteúdos e estratégias de ensino e aprendizagem, na perspectiva de sua integração com a ciência, a cultura e a tecnologia. (Brasil, 2021, p. 1).

Portanto, é possível inferir que o currículo visa formar o estudante de forma integral e politécnica que extrapole a preparação da mão de obra para o mundo do trabalho, propiciando a formação omnilateral. Neste sentido, corroborando com essa ideia, Ciavatta (2005) remete que a educação como totalidade social é, nas suas múltiplas mediações históricas, que concretizam os processos educativos.

Neste sentido, Saviani (2022) destaca a importância da educação como instrumento básico para o exercício da cidadania e promoção do convívio social, contribuindo para cada indivíduo ser agente de transformação, despertando a consciência crítica e o senso de

responsabilidade. Assim sendo, o ambiente escolar, através do seu currículo, consegue despertar nos indivíduos o interesse de mudar situações de opressão.

É necessário (re) pensar o currículo da Educação profissional tecnológica e sua possibilidade de contribuir com a ressignificação da deficiência a partir de uma abordagem social, comprometida com mudanças atitudinais, proporcionando desta forma a visibilidade das pessoas com deficiências no ambiente escolar. Para Valle e Connor (2014), a ausência de PCDs não se refere apenas à ausência física nas salas de aulas (como professores e alunos), mas sim à ausência de uma representatividade no currículo escolar.

Nessa perspectiva, a Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, destinada a assegurar a visibilidade dessas pessoas buscando a promoção de condições de igualdade e cidadania, estabelece originalmente em seu artigo 28, inciso XIV “inclusão em conteúdos curriculares, em cursos de nível superior e de Educação Profissional Técnica e Tecnológica, de temas relacionados à pessoa com deficiência nos respectivos campos de conhecimento” (Brasil, 2015, p.6). No mesmo sentido, Valle e Connor (2014) afirmam que os estudos sobre deficiências devem ser fundidos de maneira bem natural ao currículo, uma vez que se pretende construir uma sociedade inclusiva, é necessário compreender a deficiência como um aspecto natural da diversidade humana.

Considerando que o Projeto Pedagógico de Curso - PPC é um dos mais importantes documentos que contém o conjunto de conhecimentos, habilidades, atitudes e valores que devem orientar e integrar a organização curricular, conferindo identidade aos perfis profissionais. Neste contexto, o PPC pode somar-se a isto e assumir um importante papel de favorecimento à inclusão social, valorizando a diversidade em detrimento da homogeneidade. A filosofia da inclusão social, que de acordo com projeto de lei n.º 3942/2008, sancionada na lei n.º 12.073 de 29 de outubro de 2009, a inclusão social é conceituada da seguinte maneira:

É padrão a definição de inclusão social como sendo o processo mais aperfeiçoado da convivência de alguém, tido como diferente, com os demais membros da sociedade, tidos como supostamente iguais. neste caso, a sociedade se prepara e se modifica para receber a pessoa portadora de deficiência, em todas as áreas do processo social (educação, saúde, trabalho, assistência social, acessibilidade, lazer, esporte e cultura) (Brasil, 2009, p.01).

Desta forma fica evidenciado a necessidade de criar no ambiente escolar espaços para diálogos, trocas de ideias e experiências, a fim de naturalizar a convivência com PCDs, visando remover barreiras frente à diferença e reconhecer que cada pessoa apresenta potencialidades e, a eles, devem ser oportunizadas nos mais diferentes segmentos da sociedade.

3 METODOLOGIA

Tratou-se de uma pesquisa documental, em fontes primárias da tipologia escrita, que possibilita uma ampliação do entendimento de objetos, assim, a análise de documentos permite a identificação de fatos em registros impressos, partindo-se de hipóteses e questões de interesse, valendo-se de técnicas apropriadas e procedimentos sistematizados para extrair informações de documentos originais que ainda não foram analisados, em relação ao objeto estudado, por nenhum outro pesquisador (Sá et al., 2019).

Os documentos a serem analisados são de fonte de arquivo público, disponíveis em diários oficiais do Estado do Amapá, bem como no site do Conselho Estadual de Educação do Estado do Amapá¹. Os documentos que serviram de base para o tratamento de dados foram os Projetos Políticos Pedagógicos - PPPs e os Planos Pedagógicos de Cursos Técnicos de dois Centros de Educação do Estado.

Os planos de cursos analisados são os de técnicos ao nível médio em Recursos Humanos, objetivando examinar a existência de conteúdos referentes à Pessoa com Deficiência na matriz curricular e no ementário das unidades curriculares. Os cursos analisados encontram-se em vigor, entretanto estão no prazo de revalidação, com data máxima para fevereiro de 2024. Os PPPs foram analisados objetivando compreender a concepção filosófica da instituição, a concepção de currículo e a atenção à diversidade e os projetos que os centros desenvolvem que podem refletir na construção dos planos.

Optou-se, no presente trabalho, pela técnica de análise de conteúdo descrita por Bardin (2016), em que os dados passaram por uma análise qualitativa conforme os seguintes percursos metodológicos:

Quadro 2 - Etapas do processo de análise documental.

ETAPAS DO PROCESSO DE ANÁLISE DOCUMENTAL	
Etapa analítica.	Leitura dos PPCs e PPCs Entendimento da organização curricular; Identificação das palavras-chave: inclusão, Pessoa com Deficiência - PCD e diversidade.

Etapa sintética.	Demarcação e identificação dos conceitos temáticos que correspondem à identificação dos termos-meio do estudo.
Etapa interpretativa.	Análise propriamente dita, cuja finalidade é verificar como os PPCs colaboram com a inclusão social da pessoa com deficiência no mundo do trabalho.

Fonte: adaptado pela autora, 2024.

Os PPCs foram analisados em sua integralidade, entretanto com foco maior nas unidades curriculares, com sua própria ementa, bases tecnológicas, o objetivo, habilidades, competências as referências bibliográficas e as referências complementares objetivando identificar termos que remetem inclusão, pessoa com deficiência-PCD e diversidade. No sentido de aumentar a confiabilidade dos dados, os termos buscados foram conceituados da seguinte forma:

a) **Inclusão:** como princípio em que todas as pessoas, independentemente de suas condições físicas, intelectuais, sociais, emocionais, linguísticas ou outras, devem participar ativa e efetivamente de todos os processos da vida em sociedade (Unesco, 1994).

b) **Diversidade:** como uma manifestação cultural que se expressa na originalidade e na pluralidade de identidades, as quais caracterizam grupos e sociedades em determinado tempo e espaço (Unesco, 2002).

c) **Pessoa com Deficiência-PCD:** Considera-se aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Brasil, 2015).

4 ANÁLISE DOS DADOS (RESULTADOS E DISCUSSÕES)

4.1 Centros de educação profissional do estado do amapá

Antes de iniciarmos o relato sobre a análise dos PPCs, é necessário que se faça a apresentação dos dois Centros de Educação Profissional que ofertam o curso Técnico em Recursos Humanos, descrevendo seus perfis institucionais que constam descritos em seus Projetos Políticos Pedagógicos-PPP, considerando que este documento é um dos mais importantes de uma instituição escolar, em que contém as regras, normas e a sua identidade. É através dele que a escola se posiciona em relação ao seu compromisso e ao seu papel social com a educação. Neste sentido, Veiga utiliza-se da seguinte argumentação:

A principal possibilidade de construção do Projeto Político-Pedagógico passa pela relativa autonomia da escola, de sua capacidade de delinear sua própria identidade. Isto significa resgatar a escola como espaço público, lugar de debate, do diálogo, fundado na reflexão coletiva. (Veiga, 2007, p. 12).

Com isso, o PPP serve como documento orientativo que propõe o caminho a ser seguido, deixando claro as metas e as ações sociais e pedagógicas da instituição. Por ter o caráter orientativo, ele embasa os demais documentos da instituição, influenciando na estruturação dos planos de cursos. Desta forma, o PPC é reflexo contínuo do projeto político pedagógico e ambos os instrumentos devem manter um firme diálogo, refletindo na formação de perfil de egresso em consonância com o catálogo nacional de cursos e com as características socioproductivas locais.

Além da abordagem pedagógica, o currículo deve considerar os aspectos políticos, culturais, econômicos da sociedade. É um processo complexo que exige articulação e comprometimento por parte dos atores envolvidos no processo de concepção e construção curricular.

O Centro de Ensino Profissionalizante do Amapá Prof.^a Josinete Oliveira Barroso – CEPAJOB, foi criado pelo Decreto n.º 0987-2000, de 16 de março de 2000 e autorizado seu funcionamento através da Portaria n.º 0668-2001-SEED, de 30 de julho de 2001, está localizado na Avenida Maria Quitéria, n.º 316, Bairro Buritizal – Macapá: AP, funcionando em três turnos. É uma instituição mantida pelo Governo do Estado do Amapá, pertencente à rede estadual de ensino da Secretaria de Estado da Educação.

O centro oferece cursos nos eixos de Turismo, Hospitalidade e Lazer e Gestão sendo: Curso Técnico em Lazer; Curso Técnico em Eventos; Curso Técnico em Guia de Turismo; Curso Técnico em Agenciamento de Viagens; Curso Técnico em Cozinha; e no Eixo

Informação e Comunicação com os cursos: Curso Técnico em Manutenção e Suporte em Informática; Curso Técnico em Redes de Computadores; Curso Técnico em Informática, Curso Técnico em Informática para Internet e o Curso técnico em Recursos humanos.

Conforme o PPP, a missão institucional do CEPAJOB prima em promover uma educação profissional contextualizada, que oriente o educando na compreensão da sociedade atual, visando inserir os jovens e adultos nos processos produtivos e na vida social. No que diz respeito ao currículo a instituição compreender que o mesmo não está limitado apenas a matriz curricular ou as ações educativas voltadas à construção de conceitos e habilidades cognitivas, que permitam a aprendizagem e a construção do saber sistematizado pelos alunos, mas de ser a escola o lugar privilegiado do estabelecimento de inter-relações.

O Centro de Educação Profissional de Santana, Professora Maria Salomé Gomes Sares – CEPSPMSGs foi instituído em 26 de dezembro de 2008, pelo Decreto n.º 4270, iniciou suas atividades em 19 de janeiro de 2009, está localizado na rodovia AP 010, Distrito Industrial de Santana. É uma instituição mantida pelo Governo do Estado do Amapá, pertencente à rede estadual de ensino da Secretaria de Estado da Educação. O centro oferece cursos técnicos pertencentes aos eixos Ambiente e Saúde, Infraestrutura, Controle e processos industriais, gestão e negócios e o eixo segurança sendo os cursos: técnico em edificações, técnico em eletroeletrônica, técnico em portos, técnico em segurança do trabalho, técnico em recursos humanos, técnico em imagem pessoal e o técnico em massoterapia.

A missão institucional do CEPSPMSGs prima em desenvolver uma educação eficiente voltada à formação profissional integral do homem como ser organizado, dinâmico, transformador, integrado a uma realidade focada no processo construtivo e igualitário, atendendo às diferenças socioeconômicas e culturais. Conforme o PPP, o centro adota a linha filosófica progressista crítico social dos conteúdos, que acentua a primazia dos conteúdos no seu confronto com as realidades sociais.

Portanto, é possível observar que ambos os centros de educação ofertam cursos no eixo tecnológico gestão e que possuem em comum a oferta do curso técnico em recursos humanos, o nosso objeto de estudo, e compartilham da mesma linha filosófica progressista crítico social dos conteúdos.

4.1.1 Análise dos planos de curso técnico

Durante a análise curricular dos dois planos de curso, também chamou a atenção que os documentos possuem a mesma matriz curricular, mesmo ementário, mesmos objetivos de

aprendizagem e as mesmas habilidades e competências para a formação. Com isso, é possível inferir que, apesar de serem oferecidos por centros de educação profissionais distintos, o curso é ofertado de forma padrão entre os centros.

Os cursos técnicos em Recursos Humanos-RH, que têm suas matrizes curriculares como objeto de estudo deste trabalho, iniciaram suas ofertas entre os anos de 2017 e 2018 na modalidade concomitante. Com o quantitativo de 30 alunos por turma. Atualmente, os cursos são ofertados nas modalidades subsequente e concomitante, obedecendo à mesma matriz curricular para ambas as ofertas. Os dois projetos políticos pedagógicos do curso técnico ao nível médio em RH apresentam como justificativa de sua oferta a carência de profissionais qualificados na área, bem como a necessidade das empresas em capacitarem seus colaboradores.

O elevado número de empresas que investe em oferta de capacitação para os seus funcionários reflete a carência que o setor enfrenta em relação à qualificação dos profissionais, o qual se revela basicamente, segundo informações do próprio segmento, na falta de noções básicas de informática, de legislação trabalhista, de técnicas de recrutamento e seleção, além da dificuldade de trabalhar em grupos, de gerenciamento de conflitos e negociação, aprender novas habilidades, funções e competências profissionais necessárias para os mais variados setores produtivos. (CEPSPMSGs, 2018, p. 8).

Quanto ao perfil profissional de conclusão, ambos os planos abordam que ao término da oferta os discentes deverão apresentar habilidades de elaborar documentos administrativos, conferir frequência, acompanhar os benefícios concedidos, afastamentos, férias, transferências de funcionários, prestar informações sobre direitos trabalhistas, planejar e executar atividades de capacitação e desenvolvimento de pessoas, assim sendo não se referir a PCD. Entretanto, cabe ressaltar que o Catálogo Nacional de Cursos Técnicos (CNCT), aprovado pelo Conselho Nacional de Educação (CNE), por meio da Resolução CNE/CEB n.º 2, de 15 de dezembro de 2020, que disciplina a oferta de cursos de educação profissional técnica, apresenta outro perfil de saída:

Organizar rotina diária dos processos de gestão de pessoas inerentes à relação de emprego/trabalho existente entre empresa e empregado, bem como documentos da área de recursos humanos.

Processar cálculos de folha de pagamento.

Registrar informações governamentais, de fiscalizações, de processos trabalhistas e de auditoria interna em recursos humanos.

Organizar e realizar ações de recrutamento e seleção.

Realizar atividades diárias para desenvolvimento de pessoas e retenção de talentos.

Organizar rotinas relativas às políticas de remuneração e cargos.

Realizar atividades relativas à concessão de benefícios.

Acompanhar e organizar processos administrativos de higiene e segurança do trabalho.

Organizar e realizar ações de inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs) no ambiente de trabalho (Brasil, 2021, p. 201).

Conforme o novo perfil de saída, é possível observar a preocupação com a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Cabe ressaltar que as instituições de ensino teriam até dois anos, a partir da publicação da Resolução CNE/CEB n.º 2, de 2020 para organizar suas ofertas e atualizar os projetos políticos pedagógicos dos cursos segundo a nova edição do CNCT, por outro lado, nenhum dos centros, objeto de estudo dessa pesquisa, deram entrada no Conselho Estadual de Educação do Estado do Amapá (CEE/AP) em processo de reformulação ou revalidação dos cursos técnicos em Recursos humanos.

Os planos de cursos encontram-se estruturados nos seguintes tópicos: justificativa e objetivos, requisitos de acesso, perfil do profissional de conclusão, organização curricular, critérios de aproveitamento, critérios de avaliação, instalações físicas e equipamentos, pessoal docente e técnico e certificados.

Ambos os planos de cursos contêm estrutura curricular similar, apresentando um ementário com 17 unidades curriculares obrigatórias, divididas em três módulos e contendo duas certificações intermediárias, conforme descrito no quadro abaixo.

Quadro 3 - Organização Curricular.

Módulo I - Básico	Carga Horária 280 horas.
Informática Básica	
Linguagem e Trabalho	
Introdução à administração	
Matemática para RH	
Liderança, Motivação e Gestão de Pessoas.	
Legislação e Relações Trabalhistas	
Módulo II-Auxiliar administrativo	Carga Horária 240 horas.
Tecnologia da informação para RH	
Gerenciamento de Rotinas Administrativas	
Sociologia do trabalho	
Qualidade de Vida e Segurança no Trabalho	
Práticas de Departamento Pessoal	
Módulo III-Auxiliar em Recursos Humanos	Carga Horária 280 horas.
Cultura, Clima e Comportamento Organizacional	
Gestão de Desempenho	
Tendências em Recursos Humanos	
Planejamento, Recrutamento e Seleção	
Projeto Vivencial	
Empreendedorismo	

Fonte: Adaptado pela autora conforme o plano pedagógico do curso técnico, 2024.

Considerando o exposto no quadro, nota-se um número considerável de unidades curriculares destinadas ao processo de integração e aplicação do colaborador ao ambiente de trabalho, porém o processo de inclusão ou abordagens direcionadas a gestão da diversidade nas empresas passa despercebido no ementário.

Essa lacuna no processo de formação reflete em processos seletivos não adaptados e com a permanência de pensamento capacitistas acerca do potencial da pessoa com deficiência. Corroborando dessa forma com a invisibilidade da pauta no processo de formação do profissional de RH.

Recuperando o que pontuou Leopoldino e Coelho (2017) as principais dificuldades de permanência da PCD no ambiente de trabalho é o processo de integração e aplicação do trabalhador. Os resultados revelam a necessidade de uma formação mais sólida sobre a temática da formação técnica, nessa conjuntura, se preocupa a ensinar o que fazer, quer dizer cumprir a Lei, entretanto é urgente e necessário orientar como fazer o processo inclusivo.

Após a leitura dos PPCs, verificou-se que dentre os termos buscados, apenas o termo pessoas com deficiência foi encontrado nos documentos. O quadro 4 apresenta os termos e suas respectivas aparições nos Projetos Políticos Pedagógicos.

Quadro 4 - Objeto de estudo e suas respectivas aparições nos espaços do projeto Políticos Pedagógicos.

Elementos nos termos aparecem no PPC	Inclusão	Diversidade	Pessoa com Deficiência
	—	—	Ementário, Habilidades profissionais
Unidade curricular	—	—	Gerenciamento de rotinas administrativas
Número de vezes citado o termo.	—	—	02 vezes

Fonte: Elaborado pela autora, 2024.

O termo Pessoa com Deficiência foi utilizado na unidade curricular de gerenciamento de rotinas administrativas, mais especificamente na base tecnológica referente à importância da comunicação no ambiente laboral, considerando a PCD. É interessante notar a preocupação no que se refere à comunicação assertiva com esse público minoritário. Entretanto, em nenhuma das referências bibliográficas contidas na unidade curricular foi possível localizar a temática referente à língua brasileira de sinais - LIBRAS ou outras referências bibliográficas sobre a comunicação assertiva com a pessoa com deficiência.

É preciso pôr em evidência que nos dois planos de cursos, na unidade curricular Legislação e relações trabalhistas, é referido à pessoa com necessidades especiais e a leis de

cotas, entretanto a abordagem refere-se apenas à garantia de reserva de vagas. De qualquer modo, é necessário considerar que o termo, necessidades especiais, apesar de bastante utilizado, é considerado o termo mais ofensivo ao denominar pessoas que possuem algum tipo de deficiência.

O termo se enquadra em atitudes capacitistas descritas por Duarte (2021), como adotar a supervalorização, superpoderes ou adotar sentidos de incapacidade. Corroborando com essa informação, Ignarra e Saga (2023) afirmam que o capacitismo passivo é agressivo ao PCD, porque vem disfarçado de elogios e supervalorização e que não deve ser aceito e sim amplamente combatido.

Neste sentido fica evidente que o plano de curso apresenta conceitos inadequados e ausência de conteúdos que possam colaborar com o processo de ressignificação da temática e com a ruptura de estereótipos que acompanham o processo de inclusão. Vale dizer, que para Saviani (2022) O currículo deva ser instrumentalizado para despertar nos indivíduos o interesse de mudar situações de opressões, desigualdades históricas que permeiam a sociedade.

Esses recortes marcam, neste trabalho, a necessidade de repensar o currículo dos cursos técnicos em Recursos Humanos de forma que o mesmo equalize nos ambientes de trabalho a real importância da inclusão. Além disso, identificou-se no item perfil do docente e técnico, contido na estrutura do PPC, a ausência de profissionais da área da inclusão no processo de construção dos planos de cursos. Os docentes dos cursos são oriundos das formações em bacharelado.

As colocações acima permitem pensar que os profissionais envolvidos no processo de elaboração do PPC muito provavelmente não terão durante seus processos de formação conteúdos voltados a temática inclusão, uma vez que essa obrigatoriedade curricular passou a existir apenas no ano de 2015, com a publicação da Lei Brasileira de Inclusão, passando então a alcançar os cursos de bacharelado, e cursos técnicos. A ausência de conteúdo dessa natureza na formação inicial permite uma lacuna, a qual vai de encontro com o que observa Santos e Ponciano (2019), onde os autores alertam sobre a importância da formação integral do ser humano não focada exclusivamente para o mundo do trabalho.

Frente a discussão estabelecida, conclui-se que o silenciamento referente a temática inclusão e diversidade nos currículos dos cursos técnicos em recursos humanos corrobora com a cristalização dos preconceitos referentes a pessoas que possuem algum tipo de deficiência ou que se enquadrem nos grupos minoritários e os cursos não estimulam a adoção de práticas inclusivas no mercado de trabalho.

5 CONCLUSÕES

Esta pesquisa buscou refletir sobre a contribuição dos Centros de Educação Profissional do Estado Amapá frente ao processo de inclusão no ambiente de trabalho através do currículo dos cursos técnicos em recursos humanos, o setor responsável pela contratação e modelagem dos colaboradores, que precisa compreender a temática diversidade e inclusão, dada sua função de integrar pessoas no ambiente laboral.

Para tanto, o objetivo geral desta pesquisa era averiguar se o currículo desses cumpre as orientações previstas em leis, no que se refere a conteúdos sobre a PCD em seus planos de cursos. Com vistas a atender o primeiro objetivo proposto, se realizou a etapa analítica prevista na metodologia, que se tratava de mapear palavras-chave referentes ao público minoritário. Ao realizar essa reflexão, percebeu-se que os planos referem-se a pessoas com deficiências, mesmo que de forma mínima.

Como objetivos secundários, pretendeu-se investigar de que forma o currículo da EPT, no Estado do Amapá, favorece a conscientização sobre a importância da inclusão de Pessoas com Deficiência no mundo laboral. Visando atingir o segundo objetivo traçado, realizou-se a etapa interpretativa das abordagens onde se percebeu que os planos de cursos não favorecem a conscientização e que os mesmos recorrem a termos considerados capacitistas e que não há em sua estruturação ementaria atenção para o preparo da inclusão por parte dos profissionais de recursos humanos.

Com base na análise dessa matriz podemos concluir que esta formação está muito longe de ter uma carga horária compatível com a real necessidade de formação que a área inclusiva exige por parte dos profissionais da área da gestão. Assim sendo, entende-se o quanto ainda é longa essa caminhada para que se consiga efetivar o direito à “inclusão” no mundo laboral.

Este estudo contribuiu para alertar a importância de se garantir nos cursos técnicos e superiores espaços de debate através do currículo sobre a inclusão, não como apenas um direito, mas como um dever do nosso sistema educacional.

Debate esse que buscamos levantar ao propomos analisar essa problemática, tendo como objetivos gera a exposição de ideias e de alerta sobre a dificuldade que muitos profissionais enfrentam em seus ambientes de trabalho, devido à carência de sua formação inicial. Os inúmeros autores citados no estado da arte apontam para a necessidade de aprofundamento desse estudo no campo das práticas existentes no ambiente de trabalho e a necessidade de apontar caminhos para programas de inclusão nas empresas.

REFERÊNCIAS

- ANDRADE, Mari; NÓBILI, Vânia. **Currículo e práticas pedagógicas na educação profissional**. 1. ed. Rio Grande do Norte: IFRN, 2022.
- BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. 70. ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2015.
- BATALHA, Eliana. **Recomendações técnicas para construção dos produtos educacionais**. 1. ed. Rio Grande do Norte: IFRN, 2019.
- BRASIL. Lei nº 12.073, de 29 de outubro de 2009. **Institui o dia 10 de dezembro como o Dia da Inclusão Social**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/lei/112073.htm. Acesso em: 22 julho. 2024.
- BRASIL. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015. **Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência)**. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/113146.htm. Acesso em: 27 julho. 2024.
- BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. **Dispõe sobre os benefícios da previdência social**. Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1991/lei-8213-24-julho-1991-363650-publicacaooriginal-1-pl.html>. Acesso em: 27 julho. 2024.
- BRASIL. Resolução CNE/CEB nº 1, de 15 de dezembro de 2020. **Catálogo Nacional de Cursos Técnicos**. 2021. Disponível em: chrome-extension://efaidnbmnnnibpcajpcglclefindmkaj/http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=77451-cnct-3a-edicao-pdf-1&category_slug=novembro-2017-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 20 junho. 2024.
- BRASIL. Resolução CNE/CP nº 1, de 5 de janeiro de 2021. **Define as diretrizes curriculares nacionais gerais para a educação profissional e tecnológica**. Disponível em: http://portal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&view=download&alias=167931-rcp001-21&category_slug=janeiro-2021-pdf&Itemid=30192. Acesso em: 27 julho. 2024.
- CAMARGO, Fausto; DAROS, Thuinie. **A sala de aula digital: estratégias pedagógicas para fomentar o aprendizado ativo, online e híbrido**. 1. ed. Porto Alegre: Penso, 2021.
- CAMILO, Juliana; FORTIM, Ivelise; PEDRO, Aguerre. **Gestão de pessoas: práticas de gestão da diversidade nas organizações**. 1. ed. São Paulo: Senac, 2019.
- CIAVATTA, Maria. Ensino médio integrado: concepções e contradições. In: CIAVATTA, Maria et al. **A formação integrada: a escola e o trabalho como lugares de memória e de identidade**. São Paulo: Cortez, 2005. p. 87.
- CLEMENTINO, Adriana. Planejamento pedagógico para cursos EAD. In: KENSKY, Vani Moreira. **Design instrucional para cursos on-line**. São Paulo: Senac, 2015. p. 151-190.
- DUARTE, Alex. **Capacitista em desconstrução: um guia para transformar os seus preconceitos em oportunidade de inclusão**. 1. ed. Champion, 2021.

FREIRE, Paulo. **Educação como prática da liberdade**. 53. ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2022.

I.SOCIAL. **Expectativa e percepções sobre o mercado de trabalho, 2017/2018**. Disponível em: <https://saebrasil.org.br/2012/diversidade/pesquisa%20isocial>. Acesso em: 23 maio. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA - IBGE. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios - PNAD**. Brasília: IBGE, 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf. Acesso em: 23 maio. 2024.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA - INEP. **Censo Escolar da Educação Básica 2022**: resumo técnico. Brasília, 2023. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-escolar/resultados/2022>. Acesso em: 27 julho. 2024.

LEOPOLDINO, Claudio Bezerra; COELHO, Pedro Felipe da Costa. O processo de inclusão de autistas no mercado de trabalho. **E&G Economia e Gestão**, Belo Horizonte, v. 17, n. 48, p. 141, 2017.

MARX, Karl. Early writings. **Translated by Rodney Livingstone and Gregor Benton**. London: Penguin Classics, 1992.

MARX, Karl. **Manuscritos econômico-filosóficos**. Tradução de Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA - UNESCO. Declaração de Salamanca sobre princípios, políticas e práticas na área das necessidades educativas especiais. **Conferência Mundial de Educação Especial, Salamanca, Espanha, 1994**. Disponível em: <https://unesdoc.unesco.org/ark:/48223/pf0000139394>. Acesso em: 23 maio. 2024.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS PARA A EDUCAÇÃO, A CIÊNCIA E A CULTURA - UNESCO. **Declaração Universal sobre a Diversidade Cultural, 2002**. Disponível em: <http://unesdoc.unesco.org/images/0012/001271/127160por.pdf>. Acesso em: 15 abr. 2024.

SACRISTÁN, José. **O currículo**: uma reflexão sobre a prática. 3. ed. Porto Alegre: Penso, 2018.

SAVIANI, Dermeval. **Escola e democracia**. 44. ed. Campinas: Autores Associados, 2022.

VALLE, Jan; CONNOR, David. **Ressignificando a deficiência**: da abordagem social às práticas inclusivas na escola. 1. ed. Porto Alegre: Penso, 2014.

VEIGA, Ilma. **Projeto político pedagógico da escola**: uma construção possível. 23. ed. Campinas: Papyrus, 2007.

APÊNDICE A – PRODUTO EDUCACIONAL

“Projeto Pedagógico de Formação Continuada em Ressignificando a deficiência: uma nova abordagem para o ambiente de trabalho”

Como resultado do fenômeno didático da pesquisa “(RE) Pensando a contribuição dos Centros de Educação Profissional do estado do Amapá Frente à inclusão laboral da pessoa com Deficiência: análise curricular dos cursos de gestão.” se propõem como produto educacional um projeto pedagógico de curso (PPC) para Formação Continuada de Professores e profissionais da área da gestão. O curso terá como objetivo promover o diálogo acerca do preconceito relacionado à capacidade laboral da PCD, as potencialidades, os direitos da Pessoa com Deficiência e o processo de inclusão laboral, contribuindo, desta forma, com a diminuição das barreiras atitudinais existentes no ambiente de trabalho.

O produto visa fortalecer a formação humana integral nos moldes conceituais da Educação Profissional e Tecnológica (EPT). Contribuindo assim com a formação dos futuros profissionais que lidarão com práticas inclusivas no ambiente de trabalho, bem como colaborar com a formação continuada dos discentes, impactando positivamente a comunidade escolar. Nessa perspectiva:

[...] o produto pretendido não assume o papel de apenas uma exigência burocrática, mas sim o de resultado possível de um processo que se pretende efetivar. Portanto, o produto é o resultado do trabalho científico, fruto da dissertação, tendo como objetivo o retorno à comunidade escolar, no sentido de levar a pesquisa para dentro da escola. (Batalha, 2019, p. 10-11)

Os aspectos acima mencionados evidenciam a importância dos produtos educacionais como instrumentos científicos capazes de influenciar positivamente a realidade escolar à qual o produto é aplicado. Corroborando com o fortalecimento institucional e a diminuição dos pontos vulneráveis, observados em pesquisa, para serem superados.

O produto educacional, desenhado em formato de plano de curso, se justifica devido às lacunas observadas nos Projetos Políticos Pedagógicos dos Cursos Técnicos ao Nível Médio em Recursos Humanos, ofertados pela Rede Estadual de Educação do Amapá. Em pesquisa, foram evidenciadas lacunas de conteúdos voltados à inclusão da pessoa com deficiência e à diversidade, focando apenas nos aspectos legais da contratação da PCD.

A temática da inclusão de Pessoas com Deficiência no mundo do trabalho vem se tornando, frequentemente, foco central de várias discussões em diversos setores. O intuito é desmistificar muitos conceitos e pensamentos acerca do assunto em questão, bem como mostrar mudanças significativas e substanciais no que diz respeito à postura que a sociedade deve apresentar frente à diversidade.

Para Sasaki (2010), uma empresa inclusiva é a que acredita na diversidade humana, contempla as diferenças individuais, implementa adequações no ambiente físico e treina todos os recursos humanos na questão da inclusão, considerando a importância do setor de recursos humanos como porta de entrada para o mundo laboral.

Por outro lado, Pastore (2021) afirma que as empresas não estão acostumadas a contratar pessoas com deficiência. Por esse motivo, estão tendo que desenvolver políticas internas para que os gerentes, diretores, chefes e funcionários entendam a importância dessas contratações e preparar o ambiente de trabalho para a recepção dos contratados.

Seguindo essa linha de raciocínio, faz-se referência Montanari (2021), que salienta que empresas só sabem o que elas precisam fazer, quer dizer, cumprir a lei e contratar o percentual determinado de pessoas com deficiência, mas não sabem como fazer, nem sequer sabem como começar. Diante disso, ganha relevância a necessidade de os profissionais em Recursos Humanos saírem de sua formação não só compreendendo a Lei de Cotas, mas também capazes de adotar práticas adequadas para o recrutamento e a seleção de deficientes e sabendo como os incluir no ambiente laboral.

Essa perspectiva teórica reforça a necessidade de se repensar o currículo dos cursos da área da gestão, que há tempos atrás era suficiente saber da obrigatoriedade da contratação de Pessoas com Deficiência. Entretanto, recuperando o que pontuou Montanari (2021), hoje é necessário saber como desenvolver o processo de inclusão nas empresas. Neste sentido, o currículo deve acompanhar o processo evolutivo do mercado.

Nessa mesma linha de raciocínio está a reflexão de Sacristan (2013), que acredita que o currículo é fruto de escolhas, invenções e renovações. Um currículo tampouco é eterno. É preciso, periodicamente, atualizá-lo. Isso porque a sociedade, o trabalho, as técnicas e outras formas se transformam, ou porque é preciso renovar o percurso proposto. Em síntese, a revisão da literatura aponta para a necessidade de se repensar o currículo.

ELABORAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

A proposta de formação continuada adotada no produto educacional em tela foi estruturada tomando como base a Resolução n.º 1, de 5 de janeiro de 2021, do Conselho

Nacional de Educação - CNE, que define as Diretrizes Curriculares Nacionais Gerais para a Educação Profissional e Tecnológica. Que, dentre outros direcionamentos, estabelece critérios mínimos para a elaboração de planos de cursos de qualificação profissional.

O planejamento pedagógico para a estruturação do plano de curso foi embasado pelas etapas inter-relacionadas do processo progressivo didático de Clementino (2015). Que, conforme o infográfico 1, é um processo contínuo, inter-relacionado e que se retroalimenta.

Infográfico 1 – Planejamento pedagógico do plano de curso.



Fonte: Elaborada pela autora, conforme as etapas de Clementino (2015).

A etapa inicial - **estudo da realidade** - foi destinada ao estudo do contexto em que o currículo está inserido, projetando o curso para responder às demandas existenciais de uma determinada instituição ou realidade. Nesta etapa, foi avaliado o público-alvo e suas caracterizações e necessidades educacionais. No caso do produto educacional, avaliou-se a necessidade de incluir, na formação dos docentes pertencentes à área de gestão, o ensino da inclusão social de pessoas com Deficiência no ambiente de trabalho.

Na segunda etapa - **seleção dos recursos** - foi realizada a definição da oferta e recursos tecnológicos a serem empregados durante o curso, objetivando a garantia de suporte adequado e interação no percurso da oferta. Na segunda etapa, decidiu-se pela oferta de curso presencial com carga horária de 120 horas. O PPC está organizado em nove seções, sendo elas: dados da instituição, identificação do curso, justificativa, objetivos, público-alvo, perfil profissional, matriz curricular, metodologia e avaliação do processo de ensino e aprendizado.

Clementino (2015) destaca que a etapa seguinte – **definição dos objetivos do curso-influencia** diretamente nas demais etapas por tratar daquilo que se pretende alcançar com a implementação do produto educacional, que, neste caso, é o de capacitar professores na ressignificação da deficiência no ambiente de trabalho, possibilitando uma possível atuação dos docentes nas elaborações de plano de cursos e em circunstâncias de intolerância e preconceitos nos contextos de ensino da instituição educacional.

Na quarta etapa - **escolhas dos conteúdos** - foi destinado à seleção da base teórica que será abordada no curso, nessa etapa é necessário que se tome cuidado com a neutralidade do material, a significação do conteúdo interligando com os objetivos dos cursos, o nível adequado de comunicação conforme o público alvo. Clementino utiliza-se da seguinte argumentação para justificar a etapa:

A quarta etapa do planejamento pedagógico deve ser realizada de maneira crítica, com vistas à identificação dos conhecimentos que se mostram essenciais e daqueles que podem ser considerados secundários na fase de aprendizado. (Clementino, 2015, p. 157).

Considerando as lacunas evidenciadas no currículo dos cursos técnicos de nível médio em recursos humanos e pensando na formação integral humana, onde homens e mulheres transformem a realidade, chega-se à conclusão dos conteúdos essenciais para o processo de formação continuada.

Quadro 5 - Mapeamento de Conteúdos, conforme modelo de Clementino (2015).

Tema principal.	Subtemas	Objetivo:	Bibliografia.
Cultura de diversidade e inclusão.	Diversidade; inclusão e aspectos legais sobre empregabilidade da PCD.	Contribuir com a formação de sujeitos éticos e comprometidos com o processo de inclusão no ambiente de trabalho.	BRASIL. Lei n. 13.146 , de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015/2018/2015/lei/113146.htm BRASIL. (1991, Julh. 24). Lei n.º 8.213 . Lei N.º 8.123, de 24 de julho de 1991.
Conhecendo e ressignificando as deficiências.	Processo histórico da pessoa com deficiência; tipos de deficiências e capacitismo.	Desconstruir preconceitos e ressignificar o conceito de deficiência.	SASSAKI, R.K. Terminologia sobre a deficiência na era da inclusão . Sistema Integrado de Vagas e Currículos para Pessoas com Deficiência e Reabilitadas. São Paulo. Disponível em:
Inclusão de profissionais com deficiência no mundo laboral.	Cultura organizacional; recrutamento; integração e	Apontar caminhos para o processo de inclusão laboral.	http://www.selursocial.org.br/terminologia.html . CAMILO, Juliana; FORTIM, Ivelise; PEDRO, Aguerre. Gestão de pessoas : práticas de gestão da

	comitê de inclusão.		diversidade nas organizações. 1. Ed. São Paulo: Editora Senac, 2019. DUARTE, Alex. Capacitista em Desconstrução: Um guia para transforma os seus preconceitos em oportunidade de inclusão. 1. Ed. Editora Champion, 2021. SASSAKI, R.K. Terminologia sobre a deficiência na era da inclusão. Sistema Integrado de Vagas e Currículos para Pessoas com Deficiência e Reabilitadas. São Paulo. Disponível em: http://www.selursocial.org.br/terminologia.html .
--	---------------------	--	--

Fonte: adaptação da autora, 2024.

A partir do quadro disposto acima, nota-se que não basta apenas conhecer os princípios legais da pessoa com deficiência, é preciso conhecer a realidade e buscar caminhos para a efetivação dos direitos laborais da PCD, respeitando as diferenças e quebrando barreiras históricas do capacitismo.

Após a definição dos conteúdos, é chegado a hora da penúltima etapa do planejamento pedagógico - **definição das estratégias pedagógicas** -, que corresponde ao momento de escolher a forma pela qual as atividades serão propostas aos alunos, considerando não apenas as habilidades e competências, mas a formação crítica reflexiva. As metodologias previstas nesta etapa devem ser variadas e atrativas aos alunos, cabe ao professor mediar e facilitar a aprendizagem. Corroborando com esse pensamento, Camargo, Fausto; Daros, Thuinie, (2021).

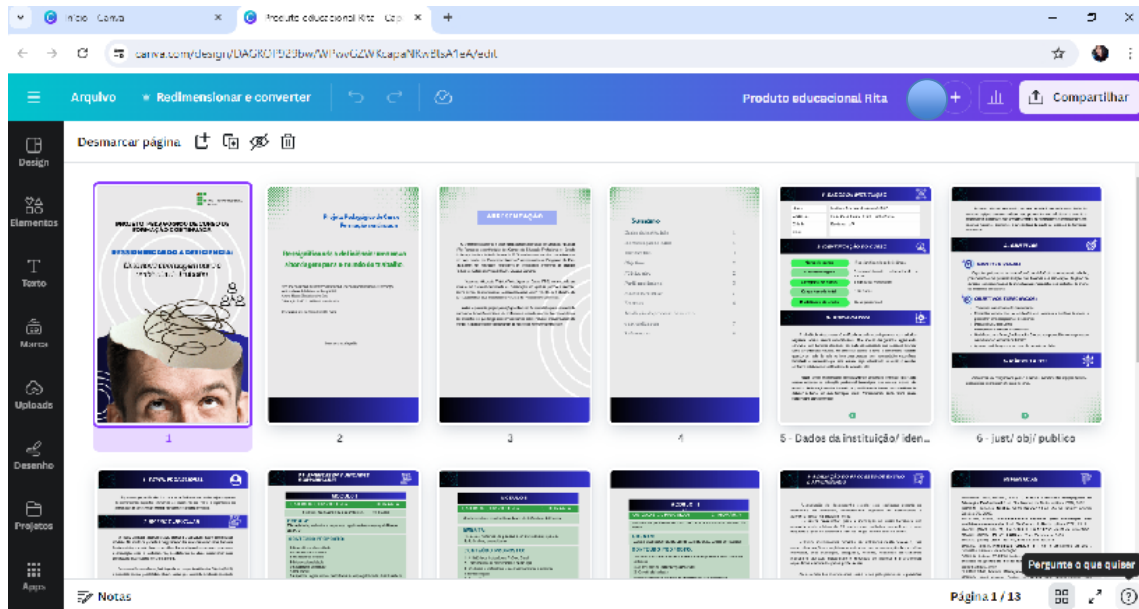
Com tantos recursos disponíveis, é inadmissível ofertarmos apenas a aula expositiva, tendo a memorização como único recurso de aprendizagem ao estudante. Neste sentido, ter um portfólio de possibilidades, ou seja, diversas evidências que o docente considera relevantes para atender os objetivos de aprendizagem na sala de aula digital, é muito importante. Camargo, Fausto, Daros, Thuinie (2021, p. 25)

Por fim, na sexta etapa – **avaliação** -, destinada à consolidação do processo de aprendizado, onde é possível diagnosticar e verificar se, de fato, os alunos estão conseguindo alcançar de maneira satisfatória os objetivos traçados para o curso. Essa etapa poderá recorrer aos inúmeros instrumentos de verificação que deverão ser aplicados no decorrer do curso. De acordo com Clementino (2015, p. 187), “A avaliação deve acompanhar todo o processo de ensino-aprendizagem, uma vez que é um instrumento de feedback contínuo para o educando e para todos os participantes de um curso.”

Uma vez definido todo o percurso pedagógico para a construção do produto educacional, foi necessário pensar na apresentação estética do produto. Para tanto, optou-se pela plataforma “Canvas” devido à sua praticidade e pela quantidade de layouts gráficos

adaptáveis à realidade educacional. O plano de curso foi desenvolvido usando o acervo gratuito da plataforma, conforme demonstrado na figura 1.

Figura 1 - Interface de Desenvolvimento da Plataforma Canvas



Fonte: a autora, 2024.

PROCESSO DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL POR ESPECIALISTAS.

Logo após o desenvolvimento do projeto pedagógico de curso de formação continuada, o referido produto foi submetido a profissionais especializados na área da gestão, além de especialistas na área da pedagogia que participavam de um evento voltado a área da gestão, os mesmos foram convidados a participarem de uma pesquisa de opinião pública objetivando a avaliação do produto educacional. Para tanto, optou-se pela utilização de questionário misto (apêndice B) como instrumento avaliativo, no qual o participante não se identificava.

O instrumento em questão apresentava 16 itens divididos em quatro seções. No quadro a seguir, encontra-se disponibilizado um resumo dos quesitos a serem analisados pelos avaliadores.

Quadro 6. De seções.

	Seções.	ITENS AVALIATIVOS
1	Estética do produto educacional.	Apresentação visual, fonte, clareza e imagens.
2	Estruturação do produto educacional.	Modalidade da oferta; carga horária do curso; justificativa e objetivos.

3	Ementário e metodologia.	Distribuições de módulos; Ementa e conteúdos propostos; Metodologia; Referências bibliográficas.
4	Relevância do produto.	Relevância; Readaptação do produto para outros contextos de ensino; O curso é aplicável.

Fonte: elaborada pela autora, 2024.

Nas seções, foi solicitado aos avaliadores a atribuição dos conceitos “atende totalmente”, “atende parcialmente” e “não atende” nos quesitos investigados. Além disso, foi disponibilizado espaço para possíveis sugestões por parte dos avaliadores.

ANÁLISE E DISCUSSÃO DOS RESULTADOS DA AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL POR ESPECIALISTAS.

Foi disponibilizado para consulta pública vinte cinco pastas contendo cópia do produto educacional e questionário de avaliação. Houve o feedback de vinte e um participantes, sendo dezoito especialistas em Rh e três pedagogos. Com isso, iniciou-se a fase de coleta de dados considerando as respostas objetivas e os campos de contribuição disponibilizados no questionário. A primeira seção analisada pelos especialistas foi referente à estética do produto educacional, conforme apresentado na tabela abaixo.

Tabela 1 - Estética do produto educacional.

Seção 1 - Estética do Produto Educacional.			
Indicadores.	Atende totalmente.	Atende parcialmente.	Não atende.
A apresentação visual do produto é atrativa?	100%	0%	0%
As fontes utilizadas são acessíveis?	100%	0%	0%
A paleta de cores favorece o produto?	100%	0%	0%
As imagens, quadros, figuras e infográficos favorecem a compreensão?	100%	0%	0%

Fonte: elaborada pela autora, 2024.

Quando indagados sobre a estética do produto, todos os avaliadores concordaram que o produto se apresenta atrativamente, apresentando fontes que facilitam a leitura claramente. No que se refere à paleta de cores e às imagens, os avaliadores avaliaram positivamente. Nessa seção, não houve contribuição por parte dos avaliadores.

A segunda seção avaliativa diz respeito à estruturação do produto educacional, onde os especialistas se pronunciaram sobre a modalidade da oferta, carga horária, justificativa e objetivos do curso. Os resultados encontram-se descritos na tabela abaixo.

Tabela 2 - Estrutura do produto.

Seção 2 - Estruturação do produto.			
Indicadores.	Atende totalmente.	Atende parcialmente.	Não atende.
Modalidade da oferta.	61%.	20%	19%.
Carga horária do curso.	100%	0%	0%
Justificativa.	100%	0%	0%
Objetivos:	100%	0%	0%

Fonte: elaborada pela autora, 2024.

Em relação à tabela 2, é possível observar que houve uma discordância referente à modalidade da oferta, uma vez que 19% dos avaliadores sugeriram a necessidade de se repensar a modalidade de oferta presencialmente. Quando analisado o espaço para contribuição, foi possível chegar à conclusão de que os 19% apresentaram como alternativa a modalidade de oferta a distância. Entretanto, a sugestão não foi acatada, tendo em vista o número expressivo de aprovação.

O propósito central da terceira seção avaliativa é o de analisar como os avaliadores perceberam as distribuições dos módulos, ementário, seguido da metodologia e referências bibliográficas. Conforme descrito na tabela 3.

Tabela 3 - Ementário e metodologia.

Seção 3 - Ementário e metodologia.			
Indicadores.	Atende totalmente.	Atende parcialmente.	Não atende.
Distribuições de módulos.	100%	0%	0%
Ementa e conteúdos propostos.	100%	0%	0%
Metodologia	100%	0%	0%
Referências bibliográficas.	100%	0%	0%

Fonte: elaborada pela autora, 2024.

A partir dos dados exibidos na tabela 3, infere-se que todos os avaliadores analisaram o item de forma satisfatória, não havendo discordâncias de posicionamentos. Importante

destacar que este item apresentou um número expressivo de comentários no espaço de contribuições.

Os posicionamentos eram referentes aos conteúdos propostos, onde os avaliadores demonstraram-se surpresos com as inúmeras formas de se abordar o assunto além do limite das cotas. Os resultados dialogam com a hipótese de que, durante o processo de formação inicial, os avaliadores, formados em bacharelado em Administração e Tecnólogos em Recursos Humanos, não puderam se aprofundar durante suas formações na temática PCD e mundo do trabalho.

A quarta seção do instrumento avaliativo, por sua vez, diz respeito à relevância do produto, às adaptações para novos contextos de ensino e à aplicabilidade do curso. As avaliações desses itens podem ser observadas na tabela a seguir.

Tabela 4 - Relevância do produto.

Indicadores.	Seção 4 - Raridade do produto.		
	Atende totalmente.	Atende parcialmente.	Não atende.
Relevância.	100%	0%	0%
Readaptação do produto para outros contextos de ensino.			
O curso é aplicável.	98%.	2%	0%
	100%	0%	0%

Fonte: elaborada pela autora, 2024.

No que concerne à relevância do produto e à aplicabilidade do curso, houve unanimidade entre os avaliadores que percebem o produto positivamente. No espaço destinado às contribuições, todos os avaliadores se posicionaram enfatizando a pertinência do produto e demonstrando interesse em se aprofundar na temática.

No que se refere a readaptação para outros contextos, 2% dos avaliadores enfatizaram que o produto atende parcialmente ao requisito. Quando avaliado as contribuições, ambos avaliadores sugeriram que o produto poderia ser mais genérico, podendo assim ser utilizado em outras áreas do conhecimento. A recomendação não foi acatada, uma vez que a pesquisa problematiza a área de Recursos Humanos.

Diante das avaliações, o produto educacional será mantido de acordo com a versão apresentada aos avaliadores, não sendo necessário passar por ajustes.

O PE na versão final publicado dia 01 de março de 2024 está disponível para download no site da editora no endereço: <https://drive.google.com/file/d/1N3V9I70szkzkpQJypt5yaEqyAaKaGqn/view?usp=sharing>.



**INSTITUTO FEDERAL
Amapá**

**PROJETO PEDAGÓGICO DE CURSO DE
FORMAÇÃO CONTINUADA**

RESSIGNIFICANDO A DEFICIENCIA:

*Uma nova abordagem para o
ambiente de trabalho.*



The image features a man's face at the bottom, looking upwards. A piece of white paper is placed on his forehead, completely covered with dense, dark brown scribbles. To the right of the man's head, there is a simple line-art icon of three people. The background is light gray with several concentric white circles. The text is centered in the upper half of the image.

7- MATRIZ CURRICULAR



A matriz curricular aqui descrita apresenta a organização, sob o esquema de módulos. No intuito de garantir a integralização das unidades curriculares, toma-se fundamental que a ação docente se utilize de estratégias de ensino que promovam a articulação entre o conhecimento, possibilitando ao aluno desenvolver suas percepções e convicções de forma integral. Contudo, a proposta envolve a formação crítico-reflexiva, articulando as discussões com base nos aspectos teóricos e práticos (FREIRE, 2004).

Sob esse viés, essa formação integrada na perspectiva Ciavatta; Frigotto (2012) é entendida como a possibilidade de um ensino que possibilite a reflexão constante sobre a prática, proporcionando aos sujeitos a consciência sobre a sua condição e proporcionando aos mesmos, um saber contextualizado.



7.1- EMENTAS DAS UNIDADES CURRICULARES



MODULO I

UNIDADE CURRICULAR

C. HORÁRIA

Cultura de diversidade e inclusão

20 Horas

EMENTA:

Diversidade; inclusão e aspectos legais sobre empregabilidade da PcD

CONTEÚDO PROPOSTO:

- 1-Conceito de diversidade
- 2-Conceito de inclusão
- 3-Marcadores sociais
- 4-Interseccionalidade
- 5-Fatores de opressão
- 6-Dor social
- 7-Aspectos legais sobre deficiência e empregabilidade (Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, Lei de Benefícios da Previdência Social e Cotas para Pessoas com Deficiência, Plano Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (Plano Viver Sem Limites))

BIBLIOGRAFIA:

- BRASIL. **Lei n. 13.146**, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015/2018/2015/lei/l13146.htm
- BRASIL. (1991, Julh. 24). **Lei nº 8.213**. Lei N° 8.123, de 24 de Julho 1991.
- SASSAKI, R.K. **Terminologia sobre a deficiência na era da inclusão**. Sistema Integrado de Vagas e Currículos para Pessoas com Deficiência e Reabilitadas. São Paulo. Disponível em: <http://www.selursocial.org.br/terminologia.html>

REFERÊNCIAS

- CAMARGO, Fausto; DAROS, Thuinie, **A sala de aula digital**: estratégias pedagógicas para fomentar o aprendizado ativo, online e híbrido. 1 ed. Porto Alegre: editora Penso, 2021.
- CLEMENTINO, Adriana. Planejamento pedagógico para cursos EAD. In: KENSKY, Vani Moreira. **Design instrucional para cursos on-line**. São Paulo: editora Senac, 2015. p.151-190.
- MONTANARI, Nilza. **Neoinclusão**: profissionais com deficiência e empresas juntos gerando resultados. 1 ed. Rio de Janeiro: editora Alta books, 2021.
- SASSAKI, Romeu. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. 7 ed. Rio de Janeiro: editora WVA, 2010.
- SACRISTÁN, José. **O Currículo**: uma reflexão sobre a prática. 3 ed. Porto Alegre: Editora Penso, 2018.
- VALLE, Jan; CONNOR, David. **Ressignificando a Deficiência**: da abordagem social às práticas inclusivas na escola. 1 ed. Porto Alegre: editora Penso, 2014.

APÊNDICE B

AVALIAÇÃO DO PROJETO PEDAGÓGICO COMO PRODUTO EDUCACIONAL

Formação: _____

Seção 1: Estética do Produto Educacional

Indicadores	Atende totalmente	Atende parcialmente	Não atende
A apresentação visual do produto é atrativa?			
As fontes utilizadas são acessíveis?			
A paleta de cores favorece o produto?			
As imagens, quadros, figuras e infográfico favorecem a compreensão?			

Caso julgue necessário deixe sua contribuição:

Seção 2: Estruturação do produto educacional

Indicadores	Atende totalmente	Atende parcialmente	Não atende
Modalidade da oferta			
Carga horária do curso			
Justificativa			
Objetivos			

Caso julgue necessário deixe sua contribuição:

Seção 3: Ementário e metodologia

Indicadores	Atende totalmente	Atende parcialmente	Não atende

Distribuições de módulos
Ementa e conteúdos propostos
Metodologia
Referências bibliográficas

Caso julgue necessário deixe sua contribuição:

Seção 4: Relevância do produto

Indicadores	Atende totalmente	Atende parcialmente	Não atende
Relevância			
Readaptação do produto para outros contextos de ensino			
O curso é aplicável			

Caso julgue necessário deixe sua contribuição:
