

INCLUINDO A DIVERSIDADE:
PROPOSTAS PARA OS PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO
PROFISSIONAL DO SENAI JUNTO ÀS PESSOAS COM
NECESSIDADES ESPECIAIS

Confederação Nacional da Indústria – CNI e Conselho Nacional do SENAI

Armando de Queiroz Monteiro Neto

Presidente

Comissão de Apoio Técnico e Administrativo ao Presidente do Conselho Nacional do SENAI

Fernando Cirino Gurgel

Vice-Presidente da CNI

Dagoberto Lima Godoy

Diretor da CNI

Max Schrappe

Vice-Presidente da Federação das Indústrias do Estado de São Paulo

SENAI – Departamento Nacional

José Manuel de Aguiar Martins

Diretor-Geral

Mario Zanoni Adolfo Cintra

Diretor de Desenvolvimento

Regina Maria de Fátima Torres

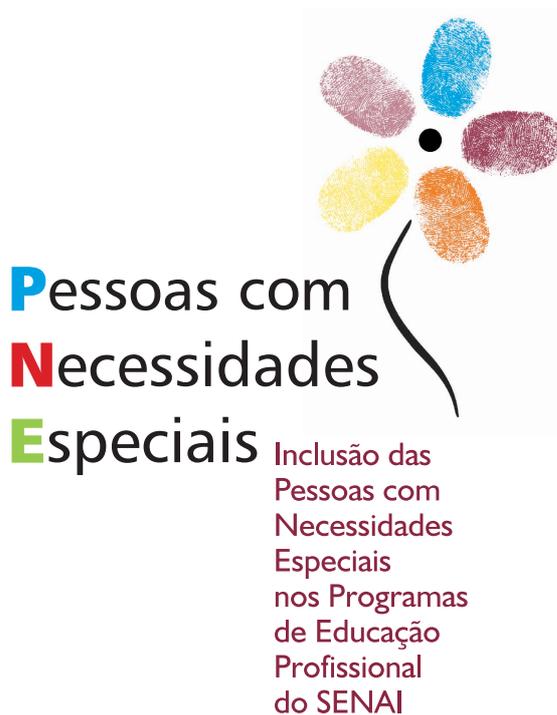
Diretora de Operações



Confederação Nacional da Indústria
Serviço Nacional de Aprendizagem Industrial
Departamento Nacional

Gente Especial Fazendo um SENAI Especial

INCLUINDO A DIVERSIDADE: PROPOSTAS PARA OS PROGRAMAS DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL DO SENAI JUNTO ÀS PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS



Brasília
2003

© 2003. SENAI – Departamento Nacional

Qualquer parte desta obra poderá ser reproduzida, desde que citada a fonte.

SENAI/DN

COTED – Unidade de Conhecimento Tecnologia da Educação

Projeto Expansão da Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais nos Programas de Educação Profissional do SENAI e Mercado de Trabalho

Ficha Catalográfica

SENAI. DN. **Incluindo a diversidade:** propostas para os programas de educação profissional do SENAI junto às pessoas com necessidades especiais. Brasília, 2003. 67 p.

ISBN 85-7519-097-0

TÍTULO

CDU: 376.54

SENAI

Serviço Nacional de
Aprendizagem Industrial
Departamento Nacional

Sede

Setor Bancário Norte
Quadra 1 – Bloco C
Edifício Roberto Simonsen
70040-903 – Brasília – DF
Tel.: (0XX61) 317-9001
Fax: (0XX61) 317-9190
<http://www.dn.senai.br>

Sumário

APRESENTAÇÃO

1	INTRODUÇÃO	9
2	UMA APROXIMAÇÃO AO CONCEITO DE DIVERSIDADE	13
3	AS DIVERSIDADES E A INCLUSÃO NO MUNDO DO TRABALHO	17
3.1	Altas habilidades	18
3.2	Gênero	22
3.3	Raça/Etnia	28
3.4	Portadores do HIV	37
4	A INCLUSÃO NA PRÁTICA: EXPERIÊNCIAS DE DEPARTAMENTOS REGIONAIS DO SENAI	45
4.1	Uma ação junto à comunidade indígena: a experiência do Departamento Regional do SENAI do Amazonas	46
4.2	As experiências de inclusão do Departamento Regional do SENAI do Espírito Santo: atenção às pessoas com altas habilidades e com necessidades especiais de natureza mental e física	47
4.3	Atenção a apenados e dependentes químicos: experiências do Departamento Regional do SENAI do Acre	48
4.4	Ação preventiva por meio da educação profissional: a experiência do Departamento Regional do SENAI do Piauí	49
4.5	Experiências do Departamento Regional do SENAI do Rio Grande do Sul: desenvolvimento social através da educação profissional	49

4.6 Projeto gera trabalho e renda para pessoas com necessidades especiais: a experiência de inclusão da diversidade do Departamento Regional do SENAI do Maranhão	51
4.7 As ações do Departamento Regional do SENAI de Goiás junto às pessoas com necessidades especiais: a abrangência da inclusão da diversidade	52
4.8 A educação profissional das pessoas com necessidades especiais nos programas de qualificação e na modalidade de Aprendizagem no Departamento Regional do SENAI do Rio de Janeiro	53
4.9 As experiências de inclusão de pessoas com deficiências do Departamento Regional do SENAI de São Paulo: articulando para ampliar as conquistas	54
4.10 A inclusão de pessoas com necessidades especiais nos programas desenvolvidos nas unidades de educação profissional do Departamento Regional do SENAI de Pernambuco	56
4.11 Ações Sociais e Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais realizadas pelo Departamento Regional de Minas Gerais.	56
5 CONSIDERAÇÕES FINAIS	59
REFERÊNCIAS	65

APRESENTAÇÃO

Desde 1996, com o desenvolvimento do Plano Estratégico do Sistema SENAI 1996-2010, a instituição tem se voltado para a definição de ações que acompanhem as transformações sociais, econômicas, políticas e tecnológicas observadas nos cenários nacional e internacional, especialmente aquelas relacionadas ao setor produtivo. Um cenário altamente dinâmico e complexo se coloca como desafio a ser enfrentado pelo SENAI neste terceiro milênio, destacando-se a necessidade de implementação de políticas de educação profissional de curto, médio e longo prazos que se voltem para a superação das dificuldades contextuais de toda ordem.

Para cumprir sua Missão – **contribuir para o fortalecimento da indústria e o desenvolvimento pleno e sustentável do país, promovendo a educação para o trabalho e a cidadania, a assistência técnica e tecnológica, a produção e disseminação de informação e a adequação, geração e difusão de tecnologia** – o SENAI vem atuando na construção de uma sociedade justa e que oportunize o trabalho e a dignidade a quem dela fizer parte.

Nessa perspectiva, este documento tem por objetivo iniciar uma discussão sobre questões que se constituem em objeto de intervenção do SENAI, enquanto organização socialmente responsável e voltada à formação para a indústria. Por meio dele busca-se refletir sobre a educação profissional frente às necessidades especiais de determinados segmentos da sociedade, sensibilizando e reafirmando o compromisso da instituição de promover a inclusão da diversidade em todas as suas Unidades de Educação Profissional e respectivos Departamentos Regionais.

José Manuel de Aguiar Martins
Diretor-Geral



1 INTRODUÇÃO

Em 1965, ao ratificar a Convenção nº 111 da Organização Internacional do Trabalho – OIT, que trata da discriminação no emprego e na profissão, o governo brasileiro se comprometeu a elaborar e desenvolver uma política nacional voltada à promoção de igualdade de oportunidades e de tratamento no emprego e na profissão, eliminando toda e qualquer forma de discriminação. Tais ações deveriam ser desencadeadas utilizando-se de meios adequados à realidade e aos usos nacionais.

Apesar da legitimação de tal propósito, o que se percebeu no Brasil, ao longo do tempo, foram situações de descumprimento à referida Convenção, constatando-se o crescimento da desigualdade e da discriminação no mercado de trabalho, especialmente em relação aos segmentos mais carentes de acesso às condições básicas que determinam uma vida digna.

Diante desse contexto, em 1995, o Governo do Brasil, na esfera do Ministério do Trabalho e por meio de um Programa de Cooperação Técnica com a OIT, iniciou a implementação da Convenção nº 111 (BRASIL, MTE, 2000). As ações decorrentes do referido Programa estão alinhadas ao Programa Nacional de Direitos Humanos e seu propósito é a conscientização sobre as práticas discriminatórias no trabalho, divulgando os conceitos e os princípios da Convenção, além de experiências bem-sucedidas na área.

No âmbito da discussão sobre a não-discriminação no trabalho, surgem alguns desafios às organizações educacionais nesta nova era, como o desemprego gerado por fatores conjunturais e estruturais e os avanços tecnológicos. Tais desafios cada vez mais demandam por processos de formação e de profissionalização voltados à superação das desigualdades e da fragmentação social, que impedem grande parte da população brasileira de incluir-se no mundo do trabalho via educação.

Para o SENAI, as demandas impostas às organizações educacionais também se apresentam como críticas, passando a ser compreendidas como objeto de intervenção e foco das políticas institucionais, orientadas por sua Missão já estabelecida. O ambiente social passou a exigir da instituição uma atuação mais ampliada, não apenas centrada em negócios ou objetivos isolados, mas com o foco na responsabilidade e no compromisso de reverter situações complexas identificadas sob a sua esfera de ação, contribuindo, dessa forma, com o processo de desenvolvimento da sociedade.

A educação profissional, razão de ser do SENAI, é um dos meios para que esse processo seja desencadeado e, para isso, novos princípios foram definidos para orientar as ações institucionais. Dentre as premissas para a reestruturação dos modelos de formação profissional, a partir do direcionamento estratégico do SENAI em 1996, foi estabelecido que:

- a educação para o trabalho e para a cidadania deverá contribuir para reduzir as desigualdades regionais [...];
- mais e melhor educação geral são condições para a educação, para o trabalho e para a cidadania;
- condições sócio-culturais dos alunos, competência dos docentes, métodos de ensino e ocupações para as quais se destina a educação para o trabalho e a cidadania, deverão estar necessariamente articulados (SENAI, 1997, p.44).

Com base nessas premissas, direcionadas para uma atuação mais contextualizada da instituição junto à realidade social, foi sistematizado no ano 2000 um trabalho voltado às pessoas com necessidades especiais, portadores de deficiência, sob a forma do Projeto Nacional *Inclusão das Pessoas com Necessidades Especiais nos Programas de Educação Profissional do SENAI e no Mercado de Trabalho*, coordenado pela Unidade de Conhecimento Tecnologia da Educação do Departamento Nacional do SENAI (COTED), com o apoio da Confederação Nacional da Indústria (CNI).

Os resultados do referido Projeto, implementado sob a forma de Experiência Piloto nas cinco regiões brasileiras, possibilitaram a identificação de novas demandas e a verificação da urgência de se ampliar o trabalho em todo o país, gerando a sua expansão para todos os Departamentos Regionais do SENAI a partir de agosto de 2001.

O enfoque do Projeto, até aqui direcionado às pessoas com diferentes tipos de deficiências, vem demonstrando o compromisso do SENAI com a consolidação da cidadania, por meio da inclusão da diversidade nos processos de educação profissional. Todavia, é responsabilidade da instituição, neste momento, ampliar a atenção e a compreensão do conceito de diversidade, reconhecendo e direcionando o seu foco para a inclusão de novos grupos até então desprovidos de acesso aos programas oferecidos pelo SENAI, seja em virtude da pluralidade econômica e cultural nas diferentes regiões do país, seja por razões de discriminação ou marginalização social.

Nesse aspecto, na busca pelo redimensionamento de suas práticas para contribuir de modo mais legítimo com o desenvolvimento do país, o SENAI referenda uma política de responsabilidade social: diversificando e ampliando suas atividades, demonstra a plena sintonia e o engajamento do Sistema com outros organismos que comungam das mesmas preocupações sociais (SENAI, 1997, p. 28).

O objetivo do presente documento é estimular a discussão, no âmbito do SENAI, sobre questões relacionadas à inclusão da diversidade social, expressa nas especificidades das pessoas com diferentes tipos de necessidades especiais. Tem-se como propósito, também, a sensibilização para o debate sobre o papel da instituição frente à diversidade, procurando-se refletir sobre os caminhos a serem seguidos para uma atuação mais abrangente.

Assim, o documento apresenta aportes teóricos sobre o tema da diversidade e da inclusão de pessoas com necessidades especiais, particularmente no que se refere às pessoas com altas habilidades, as relações de gênero e raça e os portadores de HIV e Aids. Vale ressaltar

que o enfoque a tais grupos não significa que se esteja desconsiderando outros segmentos, também marginalizados do processo social e produtivo, que merecem a atenção de políticas específicas de inclusão, como é o caso das pessoas de terceira idade. Esse grupo, em especial, também já vem sendo foco de atenção e delineamento de políticas institucionais, sobre as quais novos trabalhos serão desenvolvidos e apresentados, aprofundando as discussões iniciais propostas neste documento.

Neste trabalho, portanto, além de conceitos e características dos citados grupos de pessoas com necessidades especiais, também são apresentadas sugestões para o desenvolvimento de programas de educação profissional voltados à sua inclusão, considerando os princípios da não-discriminação e do combate ao preconceito no mundo do trabalho. Por fim, a título de ilustração de processos de educação profissional inclusiva, são descritas experiências em desenvolvimento em Unidades de Educação Profissional do SENAI de diferentes regiões do país, envolvendo, além de portadores de deficiência, outros grupos de pessoas com necessidades especiais.

2 UMA APROXIMAÇÃO AO CONCEITO DE DIVERSIDADE

Na década de 80, o conceito de diversidade incorporou outros sentidos, ampliando o significado de multiformidade cultural. Passou-se a relacionar diversidade com o respeito às diferenças e à não-discriminação da sociedade, o que fez com que o tema ganhasse espaço em debates, na revisão e redefinição das políticas públicas (OIT, 2002). Essa nova concepção está associada ao movimento da globalização, que rompeu fronteiras entre diferenças culturais, religiosas e físicas, bem como ao processo de democratização da sociedade, do resgate aos direitos civis, promoção de igualdade de oportunidades a todas as pessoas e combate a todos os tipos de discriminação, notadamente no mercado de trabalho.

Ao debate sobre a diversidade, somaram-se reflexões sobre o tema da certificação, constituindo-se os dois conceitos em referência para o delineamento de uma nova concepção e para a implementação da política de educação profissional, sistematizada no Planfor- Plano Nacional de Qualificação do Trabalhador, em 1995.

Indicando uma nova perspectiva de ação por parte de esferas institucionais distintas, o respeito à diversidade se estabeleceu, então, como princípio orientador de ações privadas ou de políticas públicas e como mecanismo de “ação afirmativa”, foco de discussão em diversos países e em sociedades reconhecidas como democráticas, socialistas ou autoritárias.

O conceito de ação afirmativa foi criado nos Estados Unidos e não se constitui no “estabelecimento de cotas percentuais para negros”, conforme o entendimento de muitos. É o compromisso de promover a participação proporcional de grupos ou populações em desvantagem social nos espaços de poder, de trabalho e renda e na educação (SILVA, 1994).

No âmbito do Programa de Promoção da Igualdade – Programa Brasil, Gênero e Raça – do Ministério do Trabalho e Emprego, a ação afirmativa é reconhecida como uma estratégia

para alcançar a igualdade de oportunidades entre as pessoas, distinguindo e beneficiando grupos afetados por mecanismos discriminatórios com ações empreendidas em um tempo determinado, com o objetivo de alterar positivamente a situação de desvantagem desses grupos.” (HODGES-AEBERHARD e RASKIN, 2000, p.10).

Agregando-se às discussões pela garantia da cidadania e na perspectiva de contribuir para o desenvolvimento da “ação afirmativa”, muitas entidades governamentais, instituições de educação e organizações privadas brasileiras passaram a agir com o objetivo de capitalizar sobre o potencial de cada diversidade. Todavia, é preciso lembrar que, ao se incorporar a idéia de “estar com algo ou alguém diferente” do estabelecido como padrão em sociedade, um novo desafio emerge para as pessoas, para os grupos e para a própria organização, pois aceitar a diversidade é estar disposto a desenvolver atitudes relacionadas à aceitação, à assimilação da diferença e à cooperação. No âmbito do mercado, essas novas atitudes podem trazer vantagens e atribuir pontos às organizações, considerando-se a importância e o respeito que lhes é designado quando passam a agir de modo socialmente responsável sobre o ambiente em que atuam.

Nessa perspectiva, tem-se observado, como uma prática comum, as ações voltadas à valorização das diferenças das pessoas em termos de raça, gênero, capacidade física, idade, dentre outros aspectos. Tal opção, estimulada inicialmente por valores cristãos de solidariedade, passou a ser vista como um diferencial competitivo, melhorando, principalmente, a capacidade produtiva e a qualidade de produtos e serviços oferecidos pelas organizações¹. Além disso, a própria flexibilização – ou informalização – do processo de trabalho tratou de defender o espaço produtivo para todos, independentemente do modelo empregatício e da capacidade de cada um.

De acordo com Hill e Scott (*apud* BREWER e BREWER, 1995), a diversidade no espaço de trabalho, apesar de não ser um fenômeno novo, tem gerado novas discussões na atualidade.

¹Em pesquisas realizadas sobre a atuação socialmente responsável de organizações, verifica-se a maior satisfação e um comprometimento mais efetivo de funcionários de empresas que consolidam ações junto à sociedade (Cidadania Corporativa). Tal comprometimento se reflete nos resultados organizacionais.

Para os autores, gerenciar o crescimento da diversidade na força de trabalho e estruturar uma cultura corporativa harmoniosa que capitaliza sobre um *background* heterogêneo e sobre as experiências de trabalhadores é visto como um fator-chave para o sucesso futuro em um mundo globalizado. Nesse aspecto, pode-se dizer que as organizações que atuam na direção da diversidade acabam por caracterizar-se como espaços multiculturais, nos quais se busca compreender melhor as diferenças, usando a potencialidade da diversa força de trabalho.

A diversidade abrange uma grande extensão de qualidades e características humanas que tornam únicos os indivíduos e os grupos, como idade, gênero, etnia, raça, cultura, habilidades físicas, nacionalidade e orientação sexual. No âmbito do trabalho, segundo Alexim (*apud* OIT, 2002, p.15), incluir a diversidade significa definir e adotar medidas que consideram as diferenças entre pessoas ou entre grupos como “instrumento de integração social, em benefício da produtividade das empresas e da democratização das oportunidades de acesso e tratamento no mercado de trabalho”.

Com base na Convenção nº 111 da OIT – Discriminação em Matéria de Emprego e Profissão – instituída em 1958 e ratificada no Brasil em 1965, passou-se a discutir de forma mais direta as questões sobre a igualdade de tratamento e de oportunidades. O objeto da referida Convenção é a eliminação de qualquer forma de discriminação sobre a matéria, referindo-se tanto aos poderes públicos quanto aos partícipes sociais (OIT, 1997).

O termo “discriminação” compreende três diferentes significados: fazer distinções na lei ou na prática; o ato de exclusão; a discriminação na formulação de preferências. Os motivos de discriminação que podem ser expressos por atos de distinção, exclusão e preferências relacionam-se, segundo a Convenção nº 111, à diversidade de raça, cor, sexo, religião, opinião política, ascendência nacional e origem social. Nesse sentido, a discriminação ocorre quando há anulação ou ações que se constituem em obstáculos à igualdade de oportunidades ou de tratamento no emprego e na profissão.

Apesar da institucionalização das prerrogativas contrárias à discriminação de qualquer natureza, percebe-se a dificuldade de documentar atos abertamente hostis de exclusão de minorias, posto o repúdio a esse tipo de comportamento. Porém, eventualmente, toma-se ciência de situações de discriminação em locais de trabalho, contribuindo para as injustiças no emprego.

Do ponto de vista de ações públicas, especialmente após 1996, verificou-se um empenho do governo brasileiro em adotar medidas que inibam essas ocorrências, fortalecendo o princípio da igualdade de oportunidades nas políticas de diferentes setores. Assim, em termos legais, as discussões que tratam sobre a discriminação e o preconceito no emprego e na profissão passaram a ser mais intensas e respeitadas, além de serem integradas ao planejamento de ações envolvendo a formação para o trabalho.

No caso do SENAI, o Projeto *Inclusão das Pessoas com Necessidades Especiais nos Programas de Educação Profissional do SENAI e no Mercado de Trabalho*, cujos sujeitos são as pessoas portadoras de deficiência, destaca-se como uma dessas ações, sinalizando à instituição a relevância de pensar uma nova educação profissional, mais adequada à realidade econômica e social do país e direcionada ao efetivo cumprimento de sua Missão. Todavia, o cumprimento da missão institucional não se restringe a uma ação isolada, focada em uma única dimensão da diversidade social; por isso é que se propõe a discussão sobre outros enfoques e grupos abrangidos por essa diversidade, os quais devem ser resgatados e incluídos nas políticas e nas práticas de educação profissional do SENAI.

3 AS DIVERSIDADES E A INCLUSÃO NO MUNDO DO TRABALHO

Com o propósito primeiro de ampliar sua atuação junto à sociedade, considerando o compromisso do SENAI com o desenvolvimento social e a promoção da cidadania, são apresentados e discutidos conceitos que poderão nortear a ação institucional junto a segmentos sociais ainda alijados, de alguma forma, do processo de educação profissional. São reflexões guiadas pela referência maior da Constituição Brasileira, no seu Artigo 5º: de que

todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade [...] (BRASIL, 1988).

Ao se referendar o princípio de que todos são diferentes entre si, mas iguais diante da lei, pressupõe-se também que todos sejam respeitados na medida das suas necessidades. Nesse sentido, para tratar com a diversidade é necessário colocar à disposição de todas as pessoas as condições especiais dentro das suas peculiaridades individuais, sem a perspectiva do privilégio, mas com a garantia de igualar as oportunidades de acesso para todos e a tudo o que a sociedade oferece.

O SENAI, seguindo o princípio da responsabilidade social, entende que uma sociedade se torna mais desenvolvida, mais amadurecida e mais humanizada quanto mais reconhecer essa possibilidade para todos os seus cidadãos. Desse modo, legitima-se como democrática a sociedade que é inclusiva, na qual todos têm seu espaço como cidadãos comuns, independente de suas peculiaridades individuais, sociais e políticas.

Sob essa orientação busca-se discutir, neste tópico, questões relacionadas às diversidades de gênero, raça, das pessoas com altas habilidades, dos portadores do HIV, além da referência

a outros grupos minoritários, em um contexto de inclusão ao mundo do trabalho. Embora se configure uma limitação a abordagem às diversidades citadas, entende-se que outros segmentos possam ser focalizados no contexto da inclusão à educação profissional e ao mercado de trabalho, à luz das reflexões desenvolvidas acerca dos grupos sociais mencionados.

3.1 Altas habilidades

Ao se falar em altas habilidades e educação de bem- dotados e talentosos, é preciso se referir, inicialmente, à pessoa de Helena Antipoff, psico-pedagoga, precursora da educação de bem- dotados no Brasil. Nascida na Rússia em 25 de março de 1892, em uma cidade da fronteira com a Polônia chamada Grodno, chegou ao Brasil em 1929, em Belo Horizonte, onde iniciou seu trabalho com pessoas excepcionais e abandonadas, estendendo-o, posteriormente, para ações de educação rural.

Em 1939, com a instalação da primeira entidade civil a apoiar a educação especial no Brasil, a Sociedade Pestalozzi, da qual Helena Antipoff foi idealizadora, surgiu a necessidade de atender à “faixa da população escolar colocada no extremo superior da curva de distribuição das capacidades humanas” (ASPAT, 2002), iniciando-se, então, a Educação de Bem- Dotados² no país. Helena Antipoff fundou, na Fazenda do Rosário, em Minas Gerais, a Associação Milton Campos para Desenvolvimento de Vocações (ADAV), com recursos provenientes do prêmio *Boilesen*, última homenagem recebida em vida pelos seus serviços à educação no Brasil.

No que diz respeito às definições, observam-se vários pontos de vista dos especialistas em relação às nomenclaturas: altas habilidades, superdotados e talentosos. O Ministério da

²Helena Antipoff cunhou o termo 'bem dotados', adotando-o em todos os seus escritos.

Educação e Cultura (1999, p.37) reconhece como altas habilidades “os comportamentos observados e/ou relatados que confirmam expressão de ‘traços consistentemente superiores’ em relação a uma média (por exemplo: idade, produção ou série escolar) em qualquer campo do saber ou do fazer.”

Já Renzulli (*apud* MEC, 1999) define como superdotados e talentosos os indivíduos que, pela evidência de habilidades, são capazes de alto desempenho, apresentando potencial para desenvolvê-las em qualquer grupo social. Há que se destacar, a partir de tais conceitos, que tanto os indivíduos com altas habilidades quanto os superdotados e talentosos apresentam suas singularidades e necessitam de atenção especial no seu processo de educação básica e profissional. Nessa sua definição, o autor não menciona a atenção ao processo de educação superior que, todavia, também deve ser pensado em termos de políticas e métodos específicos às pessoas com altas habilidades.

Especialistas da área descrevem uma classificação de pessoas com altas habilidades, superdotados ou talentosas segundo determinadas características ou tipos, tais como: intelectual, social, acadêmico, criativo, psicocinestésico e dos talentos especiais. Vale ressaltar que outros traços podem ser identificados a partir de combinações das características citadas.

Taylor (*apud* MEC, 2000, p.38-39) propõe um elenco de habilidades que podem ser percebidas em pessoas com altas habilidades ou superdotadas/talentosas:

- capacidade acadêmica: em áreas cognitivas e no uso de informações;
- criatividade: habilidade de ‘ir além’, fluência, flexibilidade e originalidade na sua forma de pensar e agir, bem como de buscar soluções;
- planejamento: atenção pormenorizada na elaboração de planos, organização de material e do tempo;
- comunicação: fluência de expressão de idéias e palavras;
- previsão: ações desenvolvidas com minúcia e critérios;

- tomada de decisão: racionalização no processo de decidir;
- relacionamento humano: talento para lidar com pessoas em novas áreas, utilizando senso de oportunidade e capacidade de adaptação social;
- discernimento de oportunidade: capacidade e atenção às alternativas que vislumbrem novas oportunidades.

Diante desse perfil, as pessoas com altas habilidades tendem a apresentar dificuldades adaptativas em face de atitudes discriminatórias ou preconceituosas, tornando-se, por vezes, vulneráveis às pressões externas. Nesse sentido, o atendimento dessas pessoas, especificamente no âmbito da educação profissional, precisa estar adequado às suas características, competências e necessidades adaptativas especiais.

Para tanto, a relação professor-aluno torna-se o ponto-chave e facilitador do processo de aprendizagem de pessoas com indicadores de superdotação. Da qualidade dessa relação dependerá o sucesso de todo o trabalho do aluno e da vontade de criar e frequentar os programas de educação profissional. Para Novaes (*apud* MEC, 1999, p. 50)

[...] o professor deve antes de mais nada aceitá-lo, e como tal, assumir os próprios limites, a fim de poder ser disponível e sensível às suas solicitações, mas firme nas suas proposições; não significa competir nem medir forças com os superdotados mas conquistar uma relação de ajuda e de apoio que poderá redundar grande benefício para todos [...].

Apesar de expectativas e preocupações ainda existentes sobre a adequação dos processos educacionais às necessidades dos alunos com altas habilidades, já são percebidas ações na direção da inclusão dessa diversidade em diferentes setores da sociedade.

No contexto do trabalho, em que se estimula o desenvolvimento de competências e potencialidades humanas na direção dos objetivos perseguidos pelas organizações, identificar e aproveitar os talentos, tanto reflete o compromisso da sociedade e das empresas no sentido de reconhecer as necessidades de pessoas com altas habilidades, garantindo o seu

direito às oportunidades reais nos contextos profissional e social, quanto pode significar uma importante contribuição para o alcance de resultados e soluções viáveis de problemas organizacionais e da sociedade contemporânea.

Nesse sentido, vale a pena destacar o que menciona o texto do Ministério do Trabalho e Emprego sobre o Programa de Promoção da Igualdade:

O mercado global em crescente competitividade reflete a necessidade imperativa de se disputarem talentos. É imprescindível criar um ambiente de trabalho diversificado, pois propicia raciocínios e estratégias diferentes que levam o negócio e a política aos melhores resultados. Valorizar a diversidade é valorizar as diferenças. Valorizar a diversidade é crucial para as empresas se tornarem globalmente competitivas e, para os órgãos de governo, um ambiente de trabalho diversificado propicia a criação de políticas públicas mais adequadas. (MTE, 2000, p. 17).

Assim, é preciso que se permita a inclusão de pessoas com esse perfil nos programas educacionais, da educação básica à superior, passando pela formação técnico-profissional. É somente assim que suas potencialidades serão identificadas e desenvolvidas na direção da competência pessoal e profissional. Pode-se, portanto, considerar e propor determinadas estratégias para a implementação de ações para o atendimento de pessoas com altas habilidades nas unidades de educação profissional do SENAI.

- Análise de potencial, por meio de avaliação de competências, definição de perfil e estudo do histórico dos alunos incluídos nos programas de educação profissional, para identificar as pessoas com altas habilidades.
- Acompanhamento sistemático do desempenho dos alunos com altas habilidades para observação de suas necessidades específicas e encaminhamento aos programas de educação profissional mais adequados ao seu perfil.
- Discussões com os alunos com altas habilidades sobre suas expectativas em relação ao futuro, aspirações profissionais e de aprendizagem, com vistas à formação de nível

superior ou a uma outra por ele desejada (orientação vocacional). A partir dessa abordagem, a escola poderá contribuir para a formação do aluno, viabilizando, se for o caso, o desenvolvimento de sua aprendizagem na própria unidade do SENAI.

- Orientação, desenvolvimento de atividades e discussões com todo o grupo de alunos sobre as especificidades e necessidades das pessoas com altas habilidades, tais como: definições, características, formas de atendimento, relacionamento interpessoal e grupal.
- Adequação de material técnico, didático e instrucional ao perfil dos alunos reconhecidos como com altas habilidades ou talentosos.
- Atuação sistematizada junto ao mercado de trabalho para identificação de oportunidades adequadas ao perfil dos alunos com altas habilidades, que estimulem e invistam no desenvolvimento permanente de suas potencialidades.
- Capacitação dos profissionais da instituição acerca de características, necessidades e conduta (manejo) na relação com pessoas com altas habilidades.

3.2 Gênero

O conceito de gênero se coloca como fundamental para a compreensão do mundo do trabalho ao longo da história da humanidade. Desde as mais remotas civilizações sabe-se que o papel produtivo sempre foi diferenciado entre os homens e as mulheres, seja em termos de características do trabalho, reconhecimento ou remuneração. As formas de inserção ao mundo do trabalho variam segundo o gênero, não pelas diferenças fisiológicas e de natureza do homem ou da mulher, mas por razões culturais, sociais e econômicas que designam diferentes condições de acesso ao mercado de trabalho para cada um dos sexos (OIT, 2002).

Gênero é um conceito que se refere ao conjunto de atributos negativos ou positivos que se aplicam diferentemente a homens e mulheres, inclusive desde o momento do nascimento, e determinam funções, papéis, ocupações e as relações que homens e mulheres desempenham na sociedade e entre eles mesmos. Esses papéis e relações são

determinados [...] pelo contexto social, cultural, político, religioso e econômico de cada organização humana, e são passados de uma geração para outra [...]; são as valorações e definições construídas pela sociedade para moldar o perfil do que é ser homem ou ser mulher nessa sociedade. (OIT/MTb, 1998, p.12-13).

No final da década de 70 foi estabelecida uma distinção conceitual entre gênero e sexo. A palavra sexo, do latim *sexus*, refere-se à condição anatômico-fisiológica ou orgânica que diferencia macho e fêmea. Já a palavra gênero, do latim *genus*, refere-se às prescrições normativas e de conduta que regem a organização social das relações entre homens e mulheres (YANNOULAS, 1999). As duas categorias diferem, basicamente, pela característica da estabilidade que reside na condição de sexo, através do tempo, e na característica da mutabilidade da categoria de gênero, ou seja, na possibilidade de mudança nas relações entre homens e mulheres ao longo do tempo.

Historicamente, em todas as culturas se identifica uma separação bipolar – masculino/feminino – e uma distinção hierárquica nas relações entre homens e mulheres: o masculino é mais valorizado que o feminino. Os saberes e fazeres femininos sempre foram subestimados, pouco reconhecidos em termos de retorno monetário e de prestígio, posto que, sendo ‘fundamentados no amor’, não têm condições de dar a contrapartida financeira ou na forma de privilégios (Brasil, MTb, 1998).

Também é fato a discriminação às mulheres no que diz respeito às ocupações e profissões a seguir na vida profissional. Durante muito tempo, e ainda hoje, são limitadas as alternativas de trabalho para as mulheres, por conta do estereótipo criado em torno do que pode ou não pode ser adequado como atividade feminina. Basta observar que, apesar da legislação já ter avançado em termos de acesso a certas áreas de formação, é ainda restrita a participação da mulher em cursos superiores como engenharias e ciências agropecuárias, por exemplo, seja como alunas ou como professoras. Ainda que haja a abertura para ingresso em tais áreas, é comum a discriminação por parte de colegas e professores, o

que faz com que a própria mulher, ao se formar, busque atuar na docência e não em áreas técnicas, caracterizando-se um processo conhecido como autodiscriminação (YANNOULAS, 1999).

No âmbito da formação profissional técnica, a discriminação também pode ser observada nas características dos cursos oferecidos em instituições educacionais, como no caso de cursos de enfermagem, massagista, manicure ou cabeleireiro serem normalmente direcionados ao público feminino, excluindo de forma sutil os homens que pudessem apresentar interesse em deles participar.

Na verdade, essas situações têm raízes históricas bastante fortes, sendo a mudança cultural lenta e gradual, implementada à medida que uma nova consciência de respeito à diversidade se estabeleça na sociedade. Nesse aspecto, destaca-se um tipo de discriminação mais complexa de ser superada, uma vez que se expressa em idéias ou práticas informais consideradas válidas e 'naturais', influenciando o comportamento das pessoas no seu cotidiano. Trata-se da discriminação encoberta ou indireta que, apesar de parecer neutra, cria desigualdades entre pessoas nas mesmas condições por motivo de idade, religião, nacionalidade ou raça/etnia. No caso da mulher, Yannoulas (1999) exemplifica esse tipo de discriminação nos anúncios que solicitam "empregadas com boa aparência".

As várias formas de discriminação que ainda atingem a condição da mulher precisam ser foco de atenção de todos os setores da sociedade, como a família, os pequenos grupos de convivência e as organizações de classe, as políticas públicas de responsabilidade do Estado, a legislação educacional e profissional, as instituições formadoras para o trabalho, como escolas profissionalizantes e universidades, além do setor produtivo, como as indústrias e as organizações de serviços. Vale destacar que as práticas discriminatórias não se expressam apenas entre homens e mulheres, brancos e negros; são um problema que envolve as relações estabelecidas entre seres humanos e, sejam realizadas de modo sutil

ou evidente, constituem-se em ato ilegal, gerando sérias conseqüências e marcando profundamente a sociedade. Por isso é que dizem respeito a todas as esferas da coletividade (OIT/MTb, 1998).

Na tentativa de superação desse quadro, se observa um permanente debate pela busca por um novo modelo de relação entre homens e mulheres e o contexto do mercado de trabalho.

A Convenção nº 111 da OIT, que se refere à busca pela Igualdade de Remuneração para Homens e Mulheres Trabalhadoras, por exemplo, representou um avanço na superação de todo o tipo de discriminação baseada na hierarquia estereotipante das relações de gênero. No Brasil, com a criação do Programa Nacional de Direitos Humanos em 1996, verificou-se a incorporação do tema da igualdade de oportunidades para todos nas políticas públicas, notadamente nas relacionadas à educação profissional e à inclusão no mercado de trabalho.

Os movimentos organizados de mulheres em todo o mundo também têm um papel importante no estabelecimento de uma sociedade mais igualitária e justa. Observa-se sua atuação em campanhas de conscientização da população em geral e dos empresários em particular, mostrando a capacidade e a competência das mulheres em todos os setores da vida econômica, desencadeando uma nova configuração das relações de trabalho (OIT, 1998).

Nesse aspecto, em especial, a participação das mulheres tem representado uma importante oportunidade comercial para as empresas. Conforme Tom Peters (*apud* MTE, 2000): em 1970, 400 mil empresas dos Estados Unidos pertenciam a mulheres. Hoje, esse número está em torno de oito milhões. Além disso, o autor refere que 22% das mulheres casadas ganham mais do que seus maridos, o que leva os empregadores daquele país a observar esse grupo e as diferenças entre os sexos do ponto de vista estratégico para a ação das empresas. O diferencial estratégico não está basicamente no reconhecimento da diferença ou na busca da igualdade entre homens e mulheres. Está na noção de que, por serem

diferentes, não pensam da mesma forma, não se comunicam da mesma maneira e agem por motivos diferentes: “aí está a riqueza da diferença!” (PETERS, 2000, p.19).

A promoção da igualdade de oportunidades para as mulheres no mercado de trabalho e na geração de renda deve, portanto, ser entendida como uma prática estratégica a ser implementada em todos os setores produtivos da sociedade, iniciando-se por sua qualificação. Os programas de educação profissional continuam sendo planejados com base na oferta das instituições formadoras e não na demanda real ou previsível do mercado de trabalho. Isso significa dizer que ainda não se pensa no investimento que pode ser feito em termos de formação de mão-de-obra se fosse identificado o potencial de trabalho da mulher diante das demandas do mercado produtivo.

É preciso, então, que se planeje e avalie os programas de educação profissional direcionados às mulheres, bem como se desenvolvam ações inovadoras para ampliar as oportunidades de trabalho, a equidade na remuneração e na ascensão profissional.

O acesso à qualificação profissional pode ser um dos primeiros passos para a mudança que se pretende implementar no sentido de mobilizar a sociedade e as instituições para a igualdade de oportunidades nas relações de gênero no trabalho. O SENAI, enquanto organismo formador que se propõe a atuar, de modo efetivo, na busca pelo respeito à diversidade, tem como responsabilidade rever suas políticas e práticas institucionais. Nesse sentido, avalia-se positivamente o modo como as questões de gênero vêm sendo abordadas no âmbito da instituição, notadamente no que se refere à participação das mulheres nos cursos oferecidos em suas unidades em todo o Brasil.

É necessário destacar, nesse aspecto, que a discussão sobre a inclusão da mulher nos programas institucionais não tem como objetivo atender suas demandas por educação profissional a partir de sentimentos de solidariedade, modificando critérios ou formas de abordar a questão. Isso seria ainda uma ação de discriminação indireta, prejudicial ao

desenvolvimento do ser humano, tal como já mencionado. O que se indica são ações estratégicas, nos níveis de planejamento e de gestão dos programas de educação profissional do SENAI, no intuito de estimular a maior participação da mulher, ampliando suas possibilidades de inclusão no mercado competitivo de trabalho.

Sendo assim, são apresentadas sugestões para o desenvolvimento de ações que envolvem a questão de gênero no âmbito das unidades de educação profissional do SENAI. É preciso lembrar que muitas das propostas apresentadas já têm sido implementadas pelos Departamentos Regionais. Porém, acredita-se que resgatar o debate e apontar novas ações pode contribuir para a avaliação, revisão e aperfeiçoamento do que já se desenvolve na instituição.

- Levantamento e caracterização da população de mulheres nos cursos em desenvolvimento na unidade (perfil geral das alunas, expectativas com o curso freqüentado, áreas de interesse em pesquisa), com vistas à estruturação de políticas e programas que atendam suas necessidades, expectativas e aspirações.
- Identificação e análise das modalidades de cursos da unidade que apresentam maior concentração de mulheres, com vistas ao redirecionamento das ações e fomento de novos programas com perspectivas ou até relativa garantia de demanda para formação profissional.
- Inclusão, nos processos de acesso aos cursos profissionalizantes, de ações para análise de potencial, visando o adequado encaminhamento da candidata à qualificação técnica ou à formação de nível superior, conforme o caso.
- Identificação da necessidade de mão-de-obra qualificada na região para reorientação e/ou criação de programas de educação profissional que sejam atrativos às mulheres diante das oportunidades de inclusão.
- Promoção do acesso das mulheres ao conhecimento e à atualização sobre novas tecnologias relacionadas aos programas de educação profissional dos quais participa.

- Desenvolvimento de programas de educação profissional voltados ao perfil empreendedor, abrangendo aspectos comportamentais e gerenciais que estimulem a mulher para o trabalho autônomo.
- Divulgação e ampliação de oportunidades de acesso aos programas de educação profissional às mulheres de baixa renda e da zona rural, adequados às demandas do mercado de mão-de-obra e da economia da região.
- Estabelecimento de parcerias com organizações governamentais e não-governamentais responsáveis pela definição e execução de políticas públicas, públicas não-estatais, ou sociais na forma de voluntariado, para implementação dos programas de educação profissional para as mulheres de baixa renda. Essas parcerias podem ocorrer na forma de serviços de creche, assistência de transporte, alimentação, dentre outros.
- Implementação de trabalho sistemático junto ao setor empresarial com o objetivo de valorizar a mão-de-obra da mulher, combatendo atitudes discriminatórias no mercado de trabalho.
- Desenvolvimento de campanhas permanentes de divulgação ou difusão de novos valores relacionados à participação da mulher no mercado de trabalho e nos programas de educação profissional, especialmente voltados à quebra de preconceitos e de estereótipos sexuais³ em torno de ocupações ou áreas de formação consideradas tipicamente masculinas ou femininas.

3.3 Raça/Etnia

Como já abordado nos tópicos anteriores, o tratamento à diversidade no Brasil vem sendo objeto de ações de abrangência nacional, considerando-se uma questão importante de ser discutida do ponto de vista social e econômico, por todos os setores da sociedade.

³Preconceito sobre grupos humanos aplicados às pessoas mesmo sem conhecê-las, de forma genérica ("mulheres são fracas e homens fortes"). Quando o estereótipo diz respeito ao sexo da pessoa, se estabelecem modelos rígidos a serem seguidos por homens ou por mulheres. No caso da educação profissional, os estereótipos estão ligados aos programas ou tipos de cursos ditos como não adequados para mulheres (mecânica) ou para homens (cabeleireiro).

Em termos das categorias raça e etnia, temas de reflexão deste tópico, o inciso XLII do Artigo 5º da Constituição Brasileira de 1988 dispõe que a prática do racismo constitui crime inafiançável e imprescritível. Porém, sabe-se que no Brasil as práticas de discriminação são sutis e, por essa razão, muitas vezes não são identificadas ou punidas. Durante muito tempo se estabeleceu no país o mito da “democracia racial”, em função de uma formação social tipicamente multirracial e multiétnica. Entretanto, são reais a discriminação e o preconceito presentes nas relações entre grupos sociais distintos (OIT, 2002; MJ/SEDH, 2001).

O mito da democracia racial é observado nas interpretações de que, no Brasil, a miscigenação das raças e a existência das várias etnias são uma característica positiva do país, onde todos convivem em harmonia, usufruindo os mesmos direitos e cumprindo com os seus deveres. Entretanto, sabe-se que a realidade não reflete esse “discurso”. Conforme Roland (2000, p.18) “[...] uma das características do racismo no Brasil é exatamente a negação da sua existência, idéia essencial e fundamental para a reprodução e manutenção da desigualdade racial”.

Em 1995, foi formalizada toda uma discussão sobre as questões de discriminação racial, reconhecendo-se a necessidade de fazer valer os direitos fundamentais preconizados na Declaração Universal dos Direitos Humanos, notadamente em relação à igualdade de tratamento e de oportunidades para todos os brasileiros: mulheres, negros, indígenas, idosos, portadores de deficiência, homossexuais e outras minorias. Instâncias governamentais criaram ou implementaram ações na direção da inclusão da diversidade no Brasil, como foi o caso do Ministério do Trabalho ao desenvolver programas para operacionalizar a Convenção nº 111 da OIT, voltada à promoção da igualdade de oportunidades no emprego e na profissão em todas as categorias relacionadas com a discriminação, especialmente as de gênero e raça.

A designação para raça e para etnias é tratada de várias formas no Brasil. Oficialmente, o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) adota como metodologia a classificação

a partir do parâmetro cor (branca, preta, parda, amarela, indígena). “Quando se usa o termo ‘populações negras’, estão sendo consideradas em conjunto as populações pretas e pardas. A ‘cor’ amarela identifica povos de origem asiática. E na classificação ‘indígena’ estão circunscritas diferentes etnias.” (ARTICULAÇÃO, 2001, p.9).

Essa classificação, muitas vezes, é objeto de crítica de representantes do movimento negro brasileiro, bem como por parte de estudiosos da área, que entendem ser a mesma ambígua e, desse modo, mascarar os dados reais acerca dessa população no país. Segundo as fontes, muitas pessoas têm dificuldade de se declararem negras (de cor preta) e podem desvirtuar a informação sobre si próprias.

A despeito de tais críticas, o que se observou no Censo 2000 em relação aos resultados de 1991 foi o aumento da proporção de pessoas que se declararam de cor preta (de 5% em 1991 para 6,2% em 2000), diminuindo a proporção de pardos (de 42,6% para 39,1%) (IBGE, 2002). Esses dados podem sinalizar uma mudança nos padrões de identificação e de autotranscrição do brasileiro, talvez pela valorização ou reconhecimento da raça em função dos movimentos de combate à discriminação e de valorização da diversidade, principalmente a partir da década de 90.

A discriminação racial e o preconceito são duas expressões freqüentemente usadas ao se discutir sobre o processo de inclusão da diversidade. Tratadas, por vezes, como se tivessem o mesmo significado, estão diretamente relacionadas, porém têm definições distintas.

Preconceito, do latim *praeconceptu*, significa um julgamento prévio ou uma posição preconcebida, irrefletida. Também pode ser entendida como um “pré-juízo”. Como uma atitude, o preconceito é um fenômeno intergrupar, implicando em uma predisposição negativa a uma pessoa ou a um grupo de pessoas. Para Bento (*apud* MTE, 2000) o preconceito é uma atitude que viola três normas básicas: da racionalidade, da afetividade humana e da justiça, extrapolando a intolerância e o pré-julgamento.

Já a discriminação racial

difere do preconceito por implicar uma ação. Embora se baseiem no mesmo princípio – sentimentos, idéias e atitudes de um grupo contra outro – a diferença é que, no caso do preconceito, ainda que haja dano moral ao indivíduo ou grupo de indivíduos afetados, não há uma ação que impeça este grupo de alcançar determinadas condições equivalentes às dos demais. (ALEXIM, BELLAN e DIAS *apud* OIT, 2002, p.33).

Sendo assim, pode-se dizer que o preconceito não se confunde com a discriminação; ele legitima a discriminação e a discriminação gera preconceito. (MTE, 2000). Enquanto a discriminação pode ser analisada do ponto de vista do receptor, ou seja, do indivíduo que é discriminado, o preconceito é avaliado do ponto de vista do portador, daquele que tem o preconceito.

É nas relações de trabalho que a discriminação racial mais se expressa, porque no processo produtivo há mais espaço para a constatação das desigualdades. Tendo em vista a complexidade da análise e a subjetividade dos critérios para se avaliar competências e se definir a escolha mais correta para a ocupação de postos de trabalho, torna-se maior a possibilidade da discriminação indireta se manifestar. No Brasil, por exemplo, as desigualdades raciais, assim como as de gênero, revelam a presença menor de mulheres e de homens negros nos níveis hierárquicos superiores das organizações: os cargos de maior poder de decisão são reservados aos homens brancos e os cargos inferiores na escala hierárquica são freqüentemente ocupados por mulheres negras (VALENZUELA, 1997).

Nesse aspecto, a autora destaca que a modernização e o desenvolvimento econômico brasileiro nas últimas décadas, de certa forma, fizeram com que se desencadeasse um novo e contraditório quadro de desigualdades no mercado de trabalho. Ao mesmo tempo em que brancos e não-brancos⁴ (e homens e mulheres) aumentaram seus níveis educacional e salarial em números absolutos, esse aumento não foi distribuído homoganeamente, agravando

⁴Termo cunhado por Valenzuela (1997) para designar todas as pessoas que não são de cor branca.

as diferenças em determinados casos. “A raça se manteve como barreira crucial para obter empregos não-manuais, e o gênero como limitação para conquistar posições de maior nível na hierarquia ocupacional.” (VALENZUELA, 1997, p.44).

Uma outra questão a ser considerada para compreender as possibilidades de brancos e não-brancos serem inseridos no mercado de trabalho é a educação. Entre as décadas de 60 e 80 ocorreu um incremento no acesso a novos níveis educacionais pelas mulheres, demonstrando que as desigualdades de gênero, nesse aspecto, sofreram redução. Porém, em termos de raça, essas diferenças se expandiram.

Como indicam os estudos de Hasenbaulg e Silva (*apud* Valenzuela, 1997), em 1980 o índice de analfabetismo de pessoas entre 15 e 64 anos era de 14,5% entre os brancos e 36,5% para descendentes africanos no Brasil; cerca de 4,2% dos brancos haviam completado a educação superior em comparação a 0,6% dos negros. A esse respeito, destaca-se que a diferença dos níveis de escolaridade entre a população branca e a população negra no Brasil é usada como argumento para justificar a inexistência de discriminação racial. Ou seja, existem as diferenças salariais entre as raças em função dos distintos graus de escolaridade atingidos por cada uma delas.

Vale ressaltar, entretanto, que embora existam as discrepâncias entre as referidas raças, o diferencial de renda é superior ao de escolaridade. Os dados revelam que, entre 1992 e 1999, os brancos contavam com rendimento médio de 5,25 salários mínimos, mais que o dobro da remuneração das pessoas de cor preta. Apesar disso, possuíam a média de anos de estudo de 1,5 vezes maior que a de pessoas pretas e pardas (MTE, 2002). No mesmo período, verificou-se o aumento de 13,4% na escolaridade média e 31,3% no rendimento médio da população branca; enquanto que os pretos tiveram um aumento de 30% na escolaridade e 27,9% no rendimento. Em relação aos pardos, o aumento da escolaridade foi superior à dos brancos, não atingindo a média da população preta; porém, seu rendimento foi inferior ao dos brancos (26,5%).

Tais dados podem levar à conclusão de que, na verdade, a busca pela escolarização por parte da população não-branca não garante uma equivalência ao rendimento da população branca, pois a realidade demonstra que “quanto maior a faixa de escolaridade, maior o diferencial de renda entre negros e brancos” (MTE, 2002, p.38).

A discriminação ocupacional gerada pelas diferenças raciais também se destaca como um dado da desigualdade no país no âmbito do mercado de trabalho (Tabela 1).

**Tabela 1 – Distribuição da população ocupada, por posição na ocupação
Brasil – 1999**

POSIÇÃO NA OCUPAÇÃO					
RAÇA/COR	EMPREGADOS	MILITAR OU ESTATUTÁRIO	TRABALHADOR DOMÉSTICO	CONTA PRÓPRIA	EMPREGADORES
Branca	46,5	7,5	6,1	22,4	5,7
Preta	47,5	5,7	14,6	21,0	1,1
Parda	42,0	5,4	8,4	24,6	2,1

Fonte: IBGE. Síntese de Indicadores Sociais (MTE, 2002, p.35)

Como pode ser percebido nos dados, existe ainda uma concentração significativa de pretos desempenhando atividades manuais (domésticas), tal como nas décadas passadas em que a população não-branca predominava no setor agrícola (especialmente os homens). Chama a atenção também o indicativo de pretos atuando como empregadores (1,1%) em relação aos brancos (5,7%). Esses dados podem estar relacionados ao acesso a programas de formação ou qualificação profissional. Provavelmente, além do acesso a tais programas, a maioria de formação técnica, ainda reflete aspectos da discriminação racial existente no país, é recente a preocupação em desenvolver conteúdos transversais no decorrer do processo formador, os quais abordariam desde questões comportamentais relevantes para o mercado de trabalho até aspectos relacionados à gestão empreendedora e à iniciação de novos negócios.

A despeito de todo esse quadro que caracteriza as diferenças no tratamento de questões de raça nas relações de trabalho, as discussões hoje, no contexto das empresas, das políticas

governamentais e da sociedade em geral, giram em torno da necessidade de se transformar as situações de discriminação em ações de inclusão. Nesse aspecto, as organizações produtivas passam a abordar a responsabilidade social como uma prática para a busca de resultados mais amplos e não apenas para maximização de lucros.

No Brasil, as médias e pequenas empresas, assim como as organizações responsáveis pela formação dos trabalhadores, precisam reconhecer a realidade multirracial que caracteriza a população. Diante de um cenário econômico altamente competitivo, é preciso que se invista e explore o talento que a diversidade dessa população apresenta.

Muitas empresas estão empenhadas em atuar sobre a diversidade enquanto estratégia para a busca de bons negócios, sendo reconhecidas pela sociedade como organizações preocupadas em participar do desenvolvimento social do país. Um profissional de recursos humanos de uma multinacional instalada no Brasil destaca a meta da empresa de tornar-se uma organização “multicultural”, afirmando que para isso não pode contar exclusivamente com um quadro de trabalhadores de biotipo masculino e anglo-saxão (VASSALO, 1995). A partir dessa premissa, a empresa desenvolveu um programa de inclusão da diversidade com o objetivo de incorporar profissionais negros nos níveis de supervisão e gerência, não os limitando às atividades de chão de fábrica. Para tanto, oportunizou estágios em áreas administrativas e passou a custear a formação de nível superior dos que conseguiram acesso ao ensino universitário.

Ainda em relação à inclusão de pessoas não-brancas no mercado de trabalho, notadamente de negros, profissionais de recursos humanos de modernas empresas brasileiras referem que a discriminação ocorre antes do seu ingresso na organização, já no processo educacional. “É muito fácil ter uma retórica de oportunidades iguais para todos os funcionários [...]. O desafio é ser um agente de mudança” (VASSALO, 1995).

Nesse aspecto, entende-se que tanto no contexto do mercado de trabalho quanto nos setores responsáveis pela educação profissional que se propõem a promover um novo olhar

sobre a diversidade, a mudança deva iniciar-se pelo reconhecimento de que as pessoas são efetivamente discriminadas e que, por isso, é provável que não estejam tendo oportunidade de contribuir e demonstrar um potencial que possa ser revertido em resultados e sucesso para a organização.

É preciso que se compreenda que a competência de uma pessoa para aprender e produzir não pode estar condicionada ao fato dela pertencer a um determinado grupo social, ser homem ou mulher, branco, preto ou pardo. A competência se encontra na habilidade que ela pode desenvolver a partir das experiências vividas, do seu processo de aprendizado redirecionado aos objetivos e ao negócio da empresa em que trabalha, bem como na forma como suas atitudes irão consolidar o seu “saber” e o seu “fazer”.

Reside, então, no âmbito da identificação e do desenvolvimento de competências, a importância e a responsabilidade das instituições formadoras como o SENAI. Ao acreditar e assumir como princípio a educação inclusiva, está referendando a crença de que, se estabelecida a igualdade de oportunidades para o “saber” (educação profissional) e para o “fazer” (mercado de trabalho), todas as diversidades podem expressar seu potencial e suas competências, participando proativamente do desenvolvimento de uma organização e de um país.

No que diz respeito à proposta de educação profissional voltada à população não-branca, é preciso que se tenha a consciência que o objetivo não é criar modelos específicos para essa população, pois novamente se estaria contrariando todo um princípio de inclusão da diversidade. Na verdade, o que deve ser objeto de atenção das ações institucionais é a definição de estratégias de integração e de valorização dessas pessoas sob a égide da normalização. Ou seja, que elas tenham o mesmo espaço e as mesmas oportunidades de profissionalização que todos os demais, considerando sua realidade sócio-cultural, seu perfil e potencial a ser desenvolvido, bem como as necessidades especiais a serem reconhecidas na implementação das ações educacionais.

Nessa perspectiva, reconhecendo que muitos Departamentos Regionais já vêm desenvolvendo ações nessa direção, seguem-se algumas propostas para os processos de educação profissional implementados pelo SENAI, fundamentadas no respeito à diversidade das pessoas não-brancas:

- Inclusão de conteúdos transversais nos programas dos cursos profissionalizantes, abrangendo a história e a formação da identidade racial e étnica no Brasil, as diversidades culturais, seus valores e conquistas. Para que se alcance uma educação profissional integral, a formação técnica deve estar vinculada a um debate maior envolvendo a compreensão de todo um contexto histórico-social, analisando o desenvolvimento das relações sociais, especialmente no âmbito do mercado de trabalho, ao longo do tempo.
- Capacitação permanente dos profissionais das unidades de educação do SENAI para os debates em torno das questões de inclusão da diversidade e consolidação da cidadania, enquanto princípios e práticas para o cumprimento da missão institucional.
- Ação permanente dos gestores, formadores e demais funcionários das unidades de educação profissional, contra toda a forma de discriminação de raça na instituição e nos seus programas de formação, nas organizações parceiras e na comunidade em geral.
- Desenvolvimento de estudos e pesquisas na realidade local para identificar eventuais demandas ou especificidades relacionadas aos fatores raciais e multiculturais que possam ser objeto de investimento em novos programas ou favoreçam a implementação da proposta inclusiva para a educação profissional.
- Realização de encontros, seminários e palestras com representantes de movimentos étnicos (negros, índios) para conhecer e debater sobre suas necessidades, expectativas e potencialidades em relação à educação profissional, visando à adequação e integração das políticas educacionais.

- Articulação com organizações governamentais, não-governamentais e entidades representativas de populações não-brancas para a ampliação e participação em projetos de ação afirmativa de defesa e promoção da sua cidadania e inclusão social.
- Assertividade na abordagem da variável “cor” ao se registrar o perfil da clientela dos programas de educação profissional, reconhecendo a diversidade e o valor das raças e buscando, assim, vencer os constrangimentos naturais relacionados à questão.

3.4 Portadores do HIV

Diante do surgimento da Síndrome da Imunodeficiência Adquirida (Sida/Aids), no início da década de 80, as sociedades em geral e a brasileira em particular, entenderam que a melhor saída para o problema seria ignorar, segregar, rotular e discriminar os que fossem acometidos pela doença. Todavia, com o passar do tempo, verificou-se que o fato parece ter trazido um potencial significativo para efetuar importantes mudanças sociais, não sendo a primeira vez que o surgimento de uma nova doença causa alterações relevantes na sociedade.

A surto epidêmico da Aids, desde seu início, transformou-se em objeto de estudos incessantes das ciências biológicas e médicas. Todavia, a dimensão social do fenômeno, que repercute sobre as relações humanas em todos os setores, também se tornou foco de discussão de outras áreas científicas como a sociologia, a educação e a psicologia. De acordo com Rodrigues (1988), a história da Aids tem origem em 1979, quando foi identificada pela primeira vez nas cidades de Nova Iorque e Los Angeles, nos Estados Unidos. Em 1981, o Centro de Controle de Doenças de Atlanta, na Geórgia (EUA), revelou à comunidade científica internacional o aparecimento de uma nova doença que acometia homossexuais jovens masculinos, provocando imunodepressão severa.

No Brasil, os primeiros casos foram identificados em 1982, nos estados do Rio de Janeiro e São Paulo, quando sete pacientes de prática homo/bissexual foram diagnosticados. “[...]”

Um caso foi reconhecido, retrospectivamente, no Estado de São Paulo, como ocorrência em 1980. Considerando o período de incubação do HIV podemos deduzir que a introdução do vírus no país ocorreu na década de 70 [...]” (SOLANO *et al*, 1998, p.17).

A Aids é uma doença provocada pelo Vírus da Imunodeficiência Humana (HIV). Os vírus, organismos sem vida autônoma, invadem o organismo humano penetrando em uma célula para poder sobreviver e se multiplicar. Assim, incorporam os seus códigos genéticos (DNA⁵) aos códigos genéticos da célula hospedeira, afetando-a em parte ou totalmente, por meio dos seus genes. No caso do HIV, ao invés de ter DNA, o vírus possui RNA⁶, o que faz com que no seu processo de infecção da célula hospedeira tenha que transformar seu RNA em DNA. Esse processo desorganiza o sistema de defesa do organismo humano e é por isso que nos casos de Aids manifestam muitas doenças.

Por ser o HIV um retrovírus da família lentivírus, entre a infecção da célula e a manifestação da doença podem decorrer vários anos (MTE, 2000b). Vale ressaltar, ainda, que o referido vírus pode contaminar pessoas em situações de risco, situações essas que por já estarem bem definidas e caracterizadas são facilmente evitáveis⁷.

Desde os primeiros casos confirmados em 1982, a rápida disseminação do HIV e da Aids no Brasil tem se tornado cada vez mais evidente. Em 1986, o total de casos notificados da doença já havia ultrapassado o número identificado em países como o Haiti. Desde então, mesmo com o número crescente em países da África Central, o Brasil tem ocupado um dos primeiros lugares na lista dos que notificaram casos à Organização Mundial da Saúde (OMS).

⁵Ácido desoxirribonucleico: "molécula essencial encontrada no interior do núcleo de uma célula, que armazena dados sobre as características do indivíduo, regula as atividades e funções da célula e é responsável pela sua reprodução" (MS, 1998).

⁶Ácido ribonucleico.

⁷Os únicos meios de transmissão do HIV são o sangue, o esperma, a secreção vaginal e o leite materno.

Os dados do Ministério da Saúde revelam que no período de 1998 a março de 2001, o número de casos de Aids no Brasil totalizou 210.447 pessoas (Faça 2001).

Em termos de crescimento da epidemia, 20 mil novos casos surgiram em média, por ano, desde 1996.

O quadro epidemiológico da doença também sofreu significativas mudanças desde o seu surgimento em termos de perfil de distribuição. Até 1984, a maioria das notificações dos casos referia-se a homo/bissexuais masculinos (74%). Nos anos de 1996/1997, a participação desse grupo foi sendo reduzida, atingindo 24%, ao mesmo tempo em que se verificou o aumento de casos entre heterossexuais e entre mulheres. A incidência crescente da doença entre o sexo feminino no Brasil situa-se na faixa dos 25-39 anos, e deve-se, principalmente, à transmissão heterossexual.

As discussões sobre a Aids não se limitam à análise dos pontos de vista biológico ou médico, relacionados às pesquisas sobre o processo da doença, sua prevenção ou formas de tratamento. Há que se debater acerca do caráter de doença social associado à síndrome, afetando todas as aspectos da vida de uma pessoa.

Os aspectos psico-sociais da epidemia HIV/Aids se expressam por meio de generalizações feitas pela sociedade em relação aos indivíduos afetados, atribuindo-lhes novas qualidades ou defeitos, tornando-os estigmatizados pela doença. A imagem social da Aids é associada a atitudes pecaminosas e negativas, desviadas das normas. Por outro lado, do ponto de vista do portador, a doença é representada, quando da descoberta, na auto-imagem de desqualificação da própria identidade, gerando sentimentos de vergonha e de culpa.

Além disso, o sentido de morte eminente, associado socialmente à epidemia de HIV/AIDS, produz um dramático efeito na vida do portador. Traduz, mesmo que imaginariamente, o fim do sonho, da esperança, da possibilidade de se traçar planos e projetos, onde a concretude da morte,

percebida como tal após o teste positivo para o HIV, surge rompendo a acalentada ilusão da imortalidade. (DOMINGUES, 1998, p. 182).

Souza (1989) ressalta que a angústia que a sociedade experimenta em relação à Aids tem como uma das principais razões algumas características da própria doença. Um primeiro aspecto está no crescimento exponencial dos casos. Além disso, existe a situação de indivíduos que desconhecem estar infectados pelo HIV, são assintomáticos e podem transmitir a doença sem saber. Encontram-se, ainda, pessoas soropositivas para HIV que não desenvolveram a doença. Algumas nessa condição, por saberem que outras já morreram de Aids, vivem em ansiedade e insegurança diante do futuro.

Os sentimentos permanentes como culpa, medo e autocomiseração que acompanham o portador do vírus ou o doente da Aids são reforçados pelo estigma que a sociedade lhes impõe, dificultando sua convivência nos diferentes grupos sociais. Para Goffman (1982), o estigma evidencia que uma pessoa tem um atributo que a torna diferente dos outros, encontrando-se em uma categoria menor, diminuída, de espécie menos desejável. Esta categoria é o próprio estigma, ou seja, a discrepância entre a identidade social real e a identidade social virtual.

Do ponto de vista sociológico, o indivíduo estigmatizado possui um traço ou característica que chama a atenção e o afasta daqueles que encontra, não permitindo que outros de seus atributos sejam evidenciados. Tal situação é ainda bastante presente na sociedade, não apenas em relação aos portadores do HIV ou da Aids, mas em face de outras diversidades que, por algum motivo, não atendem às “expectativas” e aos “padrões” estabelecidos como formas de bem viver e buscar a felicidade e o bem-estar de todos.

No âmbito das relações de trabalho, com raríssimas exceções, o estigma da Aids também é presente nas empresas, sejam elas públicas, privadas, pequenas, médias ou grandes, nacionais ou multinacionais. Nos dez primeiros anos da epidemia no país, as empresas se recusavam a discutir ou mesmo a admitir a existência do problema enquanto algo relacionado ao plano

institucional. Tratava-se, se fosse o caso, como uma situação “do indivíduo”, com a qual a organização não estabelecia qualquer ligação formal. “A Aids era, então, um problema do empregado-cidadão e não do coletivo da empresa” (SOLANO, 1998, p.9).

As implicações da doença no ambiente de trabalho também se refletem nas relações sociais entre os colaboradores que, por medo, ansiedade e preconceito, podem alterar o nível de produtividade e os resultados produzidos para a empresa. Para evitar situações desse tipo é que as organizações passaram a considerar a possibilidade de implantar programas preventivos.

A Aids não é uma doença como outra qualquer; seus fatores e suas características impactantes refletem-se, sobremaneira, no comportamento das pessoas e no cotidiano de uma empresa. Sendo assim, é preciso que a organização esteja preparada para definir procedimentos, conduta e os valores para o trato da questão no contexto do trabalho (MS, 1998).

Dada a proporção do problema no mundo e no país, organizações brasileiras começaram, então, a partir de 1990, a tomar consciência de sua responsabilidade social diante da doença, percebendo o valor da prevenção e da assistência à Aids do ponto de vista econômico. A atenção dada ao problema também repercute como uma imagem positiva, interna e externamente, a ser considerada no *marketing* institucional, demonstrando seriedade e preocupação com a qualidade de vida e com a saúde de seus trabalhadores.

Para orientar a ação empresarial diante das questões da Aids, o Ministério da Saúde implementou no Brasil, no período 1996-1998, um Plano Estratégico para a Prevenção, Controle e Assistência às Doenças Sexualmente Transmissíveis e Aids nos Locais de Trabalho. Da mesma forma, desde 1997 o Ministério do Trabalho e Emprego, ao desenvolver o Programa para a Implementação da Convenção nº 111 da OIT (Discriminação no Emprego e na Ocupação), vem atuando na promoção da igualdade de oportunidades e de combate a todas as formas de discriminação no trabalho, dentre as quais aos portadores de HIV/Aids.

A proposta do Ministério da Saúde, em especial, tem um caráter predominantemente educativo, voltado à prevenção e à minimização da incidência da doença. Sabe-se que, por atingir sobremaneira a população adulta, a Aids acarreta sérios prejuízos à economia do país e ao mercado de trabalho. No Brasil, destaca-se que a faixa etária mais atingida pelo vírus HIV encontra-se entre 20 e 44 anos e essa incidência entre a população jovem pode tornar-se um sério impeditivo para seu ingresso no mercado de trabalho ou, em contrapartida, pode gerar a sua saída prematura do mesmo.

As conquistas dos portadores de HIV/Aids, ainda que gradativas, não estão limitadas à dimensão do trabalho, da educação ou da saúde, posto que tudo o que se refere à questão deve ser analisado de forma inter-relacionada, tendo como centro o bem-estar e a busca de soluções para as pessoas. O surgimento da medicação tríplice – o coquetel –, por exemplo, vislumbrou a perspectiva de uma vida mais longa e de melhor qualidade aos indivíduos infectados, possibilitando-lhes falarem por si próprios, lutar por seus direitos e por novos espaços. Tal conquista da ciência influencia diretamente na representação da doença e do seu portador no contexto do trabalho, onde ele poderá ser incluído para participar, de forma normalizada, do processo produtivo.

Nessa perspectiva de ação preventiva da doença no ambiente de trabalho, também direcionada à mudança de atitude frente aos portadores de HIV/Aids no mercado de trabalho, é possível discutir o papel das instituições educacionais, especificamente as que atuam na educação profissional. Por se saber que a disseminação da doença, com grande frequência e intensidade, está associada a fatores culturais, econômicos e sociais, deve-se atribuir às escolas profissionalizantes a responsabilidade de atuar na prevenção e na conscientização sobre o problema junto aos futuros trabalhadores.

O SENAI, em particular, tem como um dos enfoques de sua Missão a educação para a cidadania e o desenvolvimento social. Nesse sentido, ao promover a inclusão da diversidade nos seus programas de educação profissional, já vem desenvolvendo políticas voltadas à

promoção da saúde e à prevenção da doença, trabalhando também na direção da não-discriminação aos portadores do HIV/Aids em muitas de suas Unidades de Educação Profissional e Departamentos Regionais.

Sendo assim, seguem-se algumas propostas para fomentar a ação das referidas instâncias institucionais no que se refere às questões da Aids e à inclusão dos portadores do HIV nos programas de educação profissional do SENAI.

- Institucionalização de programas de prevenção da Aids nas esferas federal e regional do SENAI, a partir das diretrizes e orientações do Ministério da Saúde e de parcerias com organizações envolvidas com o problema.
- Capacitação em torno de questões de prevenção da Aids para os profissionais das unidades de educação profissional (técnicos e professores), preparando-os para a orientação aos alunos.
- Parceria com o Ministério da Educação para a promoção de atividades educativas de sensibilização e orientação sobre a questão da Aids e dos portadores de HIV. Essas atividades podem envolver palestras, gincanas, projeção de filmes, organização de teatro e outras ações que despertem para a importância da prevenção e do autocuidado.
- Realização, no âmbito da unidade de educação profissional, de debates sobre o uso do álcool e outras drogas e sua relação com a Aids.
- Estabelecimento de parcerias ou convênios com organizações representativas de pessoas com Aids ou portadoras do HIV, para articulação de programas integrados voltados à sua inclusão nos programas de educação profissional e no trabalho.
- Inserção de artigos técnicos e matérias com orientações de especialistas sobre as questões da Aids e do HIV nos boletins informativos e em outros meios de comunicação utilizados nas unidades do SENAI.



4 A INCLUSÃO NA PRÁTICA: EXPERIÊNCIAS DE DEPARTAMENTOS REGIONAIS DO SENAI

As ações institucionais do SENAI na direção da inclusão da diversidade não foram iniciadas com a sistematização do Projeto Nacional *Inclusão das Pessoas com Necessidades Especiais nos Programas de Educação Profissional do SENAI e no Mercado de Trabalho*, que focalizou os portadores de deficiências, iniciado em 2000. Tampouco devem ser reconhecidas somente a partir das reflexões e propostas apresentadas no presente documento.

Historicamente, algumas ações para a integração de pessoas com necessidades especiais nos cursos de formação profissional, notadamente os portadores de deficiência, já vinham sendo realizadas, ainda que isoladamente, em determinados departamentos regionais do SENAI, como nos estados de Santa Catarina⁸ e de São Paulo.

O que é preciso considerar, entretanto, é que cada vez mais a instituição deve demonstrar o seu compromisso com a inclusão da diversidade, alavancando as experiências já realizadas e expandindo sua atuação junto a todos os segmentos sociais, na direção de uma educação profissional comprometida com o desenvolvimento da sociedade através da formação de trabalhadores – sejam ou não pessoas com necessidades especiais – para o processo produtivo.

Assim, com o objetivo de demonstrar as práticas junto às pessoas com necessidades especiais, de características e demandas distintas, já em desenvolvimento em Unidades de Educação Profissional e Departamentos Regionais do SENAI, apresentam-se neste tópico algumas experiências⁹ que possam sensibilizar e fortalecer ainda mais a ação institucional na direção da inclusão da diversidade no mundo do trabalho pela via de uma “educação profissional socialmente responsável e cidadã”.

⁸Experiência de integração de pessoas portadoras de deficiência desenvolvida sob a coordenação da OIT/Cinterfor nos anos de 1998 e 1999.

⁹As experiências relatadas foram solicitadas a todos os DRs, priorizando-se para este documento aquelas que apresentaram resultados parciais ou finais das práticas de inclusão da diversidade nos programas de educação profissional do SENAI.

4.1 Uma ação junto à comunidade indígena: a experiência do Departamento Regional do SENAI do Amazonas

Em parceria com a Coordenação das Organizações Indígenas da Amazônia Brasileira (COIAB), o Departamento Regional do SENAI/AM passou a oferecer cursos de educação profissional a 30 indígenas por ela indicados. O objetivo do trabalho foi promover a inclusão social e o resgate da cidadania dessa população que marca a história do Brasil através de seus costumes, tradições e ensinamentos, e que ainda se encontra marginalizada em termos de atenção e participação social e usufruto de direitos. Os alunos indígenas matriculados nos programas profissionalizantes optaram por cursos como Informática, Mecânica, Eletrônica, Telefonia e Direção Defensiva.

Ainda em relação à causa indígena, o SENAI/AM também vem estimulando ações de voluntariado entre os seus alunos, colaboradores e comunidade em geral. Nesse aspecto, a instituição está divulgando outros cursos de interesse dos indígenas, como Relações Humanas no Trabalho, Rádio Amador e Conserto de Computador, no sentido de identificar voluntários para ministrá-los.

A iniciativa do SENAI tem sido reconhecida e valorizada pela comunidade indígena da região Amazônica, que sente a abertura de um espaço para desenvolver seu potencial e preparar-se para a inclusão na sociedade pela via do trabalho. Por ocasião da solenidade em que foi lançado o Programa, Celina Baré, da etnia Baré e uma das articuladoras da parceria com o SENAI/AM, demonstrou a satisfação da comunidade em poder usufruir do exercício de cidadania no âmbito da formação profissional:

Queremos agradecer a Tupã a graça de abrir as portas do SENAI para todo o nosso povo indígena. Lembro que muitas vezes passávamos aqui em frente e não sabíamos como fazer para estudar no SENAI. Tupã abriu as portas e hoje estamos aqui e por isso eu vou

cantar uma canção em *nhem-ga-tu* (a língua geral) em ação de graça ao SENAI por tudo o que vem fazendo pela gente. (Notícias, SENAI/AM, s.d.)

4.2 As experiências de inclusão do Departamento Regional do SENAI do Espírito Santo: atenção às pessoas com altas habilidades e com necessidades especiais de natureza mental e física

Em maio de 2002, o DR/ES expandiu suas ações de inclusão da diversidade através de um projeto voltado às pessoas com altas habilidades. Ainda em desenvolvimento, o trabalho foi iniciado em uma Unidade Piloto, o Centro de Educação e Tecnologia Arivaldo Fontes (CETEC), sediado em Vitória.

Ao definir como princípio de trabalho o respeito a cada cidadão e reconhecendo a necessidade de desenvolver ações pedagógicas centradas no aluno/aprendiz, a instituição identificou uma provável população de 3 a 5% de pessoas com habilidades acima da média e com alto padrão de desempenho ainda não atendida em suas necessidades especiais de educação e formação profissional. Esse quadro pode significar uma perda importante de potencial humano e de contribuição produtiva para o desenvolvimento do estado e do país.

Assim, por entender que desenvolver talentos é, ao mesmo tempo, investimento social e responsabilidade coletiva, foi desencadeada uma ação para identificar e atender alunos dos cursos de qualificação industrial que apresentem potencial técnico, científico, psicológico ou social, para serem integrados a projetos específicos dentro da instituição, visando uma formação mais adequada às suas necessidades e conseqüente inclusão mais efetiva no mundo do trabalho. Para os idealizadores do referido projeto, a identificação desses talentos ainda em fase escolar favorece a estimulação, o enriquecimento e o

autoconhecimento dos alunos, além de contribuir para o desenvolvimento de suas potencialidades emergentes e das competências requeridas pela sociedade futura.

Ainda no ano de 2002, desenvolvendo uma prática inclusiva voltada à qualificação para o mercado de trabalho de pessoas com deficiência mental, o DR/ES, por meio da Unidade de Educação Profissional do SENAI de Linhares, atendeu 16 pessoas nos cursos de Costura Industrial (1 aluno), Mecânica Automotiva (1 aluno) e Reciclagem de Papel (14 alunos). Vale destacar nessa experiência o número significativo de alunos com paralisia cerebral participando dos cursos de educação profissional, demonstrando seu potencial e aproveitamento no processo de formação.

4.3 Atenção a apenados e dependentes químicos: experiências do Departamento Regional do SENAI do Acre

O DR/AC vem trabalhando, há três anos, em parceria com a Secretaria de Estado do Trabalho e Assistência Social e com recursos do Fundo de Amparo ao Trabalhador (SECTAS/FAT), nos presídios dos Municípios de Rio Branco, Sena Madureira e Cruzeiro do Sul.

Desenvolvendo seu papel na direção da inclusão de grupos marginalizados, a organização oferece aos detentos, através da utilização de *kits* e da Metodologia do PAM-EP, os cursos de Mecânica de Motores de Automóveis, Mecânica de Moto, Mecânica de Bicicletas, Mecânica de Motores a Diesel, Pedreiro em Geral, Estofaria, Pequenos Artefatos de Madeira, Acabamento de Móveis, Eletricidade Predial, Refrigeração e Injeção Eletrônica de Combustíveis.

Além disso, o DR/AC atende periodicamente às solicitações de cursos para os membros da Comunidade “Caminho Aberto”, instituição que atua junto a dependentes químicos na região.

4.4 Ação preventiva por meio da educação profissional: a experiência do Departamento Regional do SENAI do Piauí

O DR/PI, imbuído da proposta de promover uma educação profissional inclusiva, tem como política atender em seus programas jovens em situação de risco social, detentos, egressos do sistema penitenciário e comunidades de áreas carentes (SENAI HOJE, 2002).

Sendo assim, desenvolve um projeto de curso de Costureiro Industrial, em parceria com indústrias do vestuário, para formação de menores aprendizes nessa área de confecção. O projeto, monitorado pela Delegacia Regional do Trabalho, tem o objetivo de formar adolescentes ou menores aprendizes, obedecendo aos parâmetros legais da Lei de Diretrizes Básicas da Educação e do Estatuto da Criança e do Adolescente, com o perfil requerido pelas empresas de confecção do estado.

Uma das características do curso, cujo propósito também é a inserção do adolescente no mercado de trabalho, é a formação integral do jovem, respeitando-se as especificidades dessa faixa etária (SENAI HOJE, 2002). O curso tem a duração de 9 meses, compreendendo 700 horas/aula, e na primeira etapa do projeto foram selecionados 41 alunos.

4.5 Experiências do Departamento Regional do SENAI do Rio Grande do Sul: desenvolvimento social através da educação profissional

O DR/RS, com o apoio das suas Unidades Operacionais e sempre em parceria com as prefeituras, instituições, fundações, associações, empresas privadas e lideranças comunitárias, promove programas sociais voltados ao atendimento de jovens e adultos em

situação de vulnerabilidade social de comunidades carentes e desassistidas, promovendo cursos de Iniciação, de Aperfeiçoamento e de Qualificação Profissional.

O público atendido caracteriza-se por pessoas de baixa escolaridade, desempregados sem qualificação profissional, albergados, jovens que cumprem medida sócio-educativa, detentos e egressos do sistema penitenciário, portadores do HIV, idosos e pessoas com deficiências.

Dentre tantas experiências de educação e formação profissional desenvolvidas na Região Metropolitana e nas Regiões distantes do interior do estado, podem ser destacadas:

- Ilha da Pintada: cursos de Modelagem e Costura, Construção Civil e Marcenaria para mulheres e filhos de pescadores do Arquipélago do Rio Guaíba, em Porto Alegre. As mulheres estão se mobilizando para a criação de uma cooperativa de Costureiras.
- ONG Maria Mulher – Organização de Mulheres Negras: cursos de Eletricista Predial e Modelagem e Costura para mulheres e familiares de uma comunidade violenta e carente da periferia de Porto Alegre.
- Presídio de Montenegro: cursos na Área da Construção Civil para os apenados em final do regime carcerário.
- Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais – APAE: cursos de Artesanato e Área da Alimentação no interior do estado (Região da Fronteira).

Por meio desses programas sociais o SENAI do Rio Grande do Sul busca fomentar o desenvolvimento humano, econômico e social das comunidades carentes, oportunizando a capacitação de pessoas com necessidades especiais e possibilitando a cada uma delas viver em sociedade como cidadão participante, empreendedor, criativo e aberto às oportunidades.

4.6 Projeto gera trabalho e renda para pessoas com necessidades especiais: a experiência de inclusão da diversidade do Departamento Regional do SENAI do Maranhão

Desde a implantação do Projeto Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais no SENAI, no Estado do Maranhão, em 2000, já foram qualificados cerca de 650 portadores de deficiência até o ano de 2002.

As ações do Projeto, implementadas por meio dos programas de educação profissional das UEPs do SENAI, sob a orientação do DR/MA, estão sendo desenvolvidas junto à APAE, único órgão que assiste às pessoas com deficiências no interior do estado, e voltam-se à qualificação desse público para o mercado de trabalho.

Em 2001, o Projeto foi implementado no município de Monção, situado a 246 Km da capital, São Luís, com a realização de um curso de Panificação para 15 alunos, distribuídos equitativamente entre os vindos de comunidades e famílias carentes e as pessoas com necessidades especiais (com deficiências). Monção é um município extremamente carente, onde existem aproximadamente 200 PNEs, segundo a APAE, completamente desassistidos de qualquer política voltada para a melhoria de sua qualidade de vida.

Ao concluírem o curso, 12 alunos formaram a Cooperativa “Especial” de Monção, sob a assessoria do DR/MA na área de Gestão de Negócios, Associativismo e Empreendedorismo e apoio da APAE e do MEC. A Cooperativa criou uma panificadora que, com o tempo, ampliou os seus serviços, originando a lanchonete batizada por eles de “APAEXONETE”. Os membros da Cooperativa recebem em média R\$ 150,00 por mês.

Além dessa experiência, o DR/MA iniciou em fevereiro de 2003 um curso de Pedreiro para 20 alunos da APAE; também está qualificando 45 alunos da instituição nos cursos de Polpa

de Fruta, Confeitaria e Tecnologia do Pescado, este último atendendo ao amplo mercado e à vocação da região.

O Projeto de Educação Profissional Inclusiva, além de ter modificado a rotina das pessoas com necessidades especiais de Monção, estimulou a sua autonomia e independência financeira, através do trabalho e da geração de renda para suas famílias. Nesse sentido, a qualificação profissional passou a ser uma ferramenta para alavancar as mudanças e enfrentar as causas estruturais das desigualdades sociais do município.

4.7 As ações do Departamento Regional do SENAI de Goiás junto às pessoas com necessidades especiais: a abrangência da inclusão da diversidade

As orientações e diretrizes preconizadas pelo Projeto coordenado pelo SENAI-DN, para inclusão de pessoas com necessidades especiais nos programas de educação profissional, demonstram a importância de se contribuir com as ações de responsabilidade social na instituição. Nessa direção, o DR/GO vem preparando pessoas para o exercício de trabalho qualificado, garantindo, assim, uma subsistência de forma digna e honrada.

Desde a implantação do referido Projeto, foram atendidas clientelas específicas, gratuitamente ou em parceria com outras instituições, com ações a saber como:

- 442 pessoas com deficiências (auditiva, física e visual)
- 33 pessoas portadoras do HIV, atendidas em parceria com a OVG-Organização das Voluntárias de Goiás e Grupo pela Vida, nos cursos de Costureiro Industrial, Rebobinadores de Motores e Informática.
- 13 adolescentes carentes/infratores, nas UEPs de Goiânia e Itumbiara, freqüentando cursos de Marcenaria, Mecânico de Manutenção de Veículos Automotores Diesel e

Mecânico de Manutenção em Geral. Esse trabalho se realiza em parceria com o Centro de Recuperação de Adolescentes e Infratores, destacando-se que dois alunos dos cursos de Mecânico encontram-se contratados por uma empresa, atuando no setor de manutenção e prestando, inclusive, assistência técnica na região.

- 19 presidiários freqüentando curso na modalidade Qualificação em Rebobinadores de Motores, recebendo atendimento realizado dentro do presídio.
- A UEP do município de Catalão destina um percentual das vagas em suas diversas modalidades para pessoas com deficiências, menores em situação de risco, adolescentes carentes e outras pessoas com necessidades especiais.

Além dessas ações, o DR/GO procura atender a algumas necessidades pontuais, para as quais ainda não se tem uma estrutura adequada, como é o caso das pessoas com Altas Habilidades. Nessa questão, a Unidade do SENAI de Rio Verde, a título de experiência, aceitou um aluno em um curso de informática. Embora ele não tenha tido o mesmo desempenho dos outros, demonstrou de várias maneiras sua gratidão, sentindo-se totalmente incluído em um contexto até então fechado para ele.

4.8 A educação profissional das pessoas com necessidades especiais nos programas de qualificação e na modalidade de Aprendizagem no Departamento Regional do SENAI do Rio de Janeiro

A assinatura de um Acordo de Cooperação Técnica para Inclusão dos Portadores de Deficiência entre a Firjan e o Ministério do Trabalho e a aceitação pela DRT/RJ da contratação, na condição de aprendiz, do jovem portador de deficiência, representaram importante estímulo ao desenvolvimento das ações do projeto no âmbito do DR/RJ.

Nessa perspectiva, o processo de inclusão de pessoas portadoras de deficiência naquele estado vem se ampliando, em especial na modalidade de Aprendizagem, na qual já estão envolvidos cerca de 70 alunos portadores de deficiência.

Além dessa conquista, a região atende alunos com deficiência física e deficiência auditiva em cursos de Panificação, Impressão *Off-set*, Marcenaria, Costura, Eletricidade, Mecânica e Informática; e alunos com deficiência visual (visão subnormal) em cursos de Eletrônica e Desenho.

O trabalho vem sendo realizado na perspectiva da efetiva inclusão, abrangendo a capacitação dos profissionais, a sensibilização de todos os alunos para o acolhimento dos colegas com necessidades especiais nas turmas inclusivas, a realização de atividades de socialização com o conjunto dos alunos no espaço escolar e o atendimento às necessidades educacionais especiais, como é o caso de intérpretes de LIBRAS para os alunos com deficiência auditiva.

O DR/RJ pretende, em breve, atuar também na perspectiva de inserção das pessoas com necessidades especiais no mercado de trabalho, através do serviço do Banco de Talentos, encaminhando os egressos para empresas solicitantes.

4.9 As experiências de inclusão de pessoas com deficiências do Departamento Regional do SENAI de São Paulo: articulando para ampliar as conquistas

A cada ano o número de atendimentos às pessoas com necessidades especiais nos programas desenvolvidos pelas Unidades de Educação Profissional do Estado de São Paulo vem se ampliando. Entre agosto de 2001 e julho de 2002, o SENAI/SP atendeu a 892 pessoas com necessidades especiais, distribuídas em 242 com deficiência visual; 229 com deficiência

auditiva; 189 com deficiência mental; 222 com deficiência física; 4 com deficiência múltipla; e 6 com condutas típicas.

Em 2002, com o objetivo de qualificar mão-de-obra para que as empresas do setor bancário, cumprindo a Lei 8.213 (24/06/1991) da Previdência Social, que determina que empresas com 100 ou mais funcionários devam preencher de 2% a 5% de suas vagas com beneficiários reabilitados ou pessoas com deficiências, habilitadas, a Febraban (Federação Brasileira dos Bancos) buscou o SENAI/SP para estabelecimento de uma parceria. Foram desenvolvidos 3 programas de qualificação, aplicados em 25 turmas, em uma ação que mobilizou 9 escolas do DR/SP, totalizando aproximadamente 350 alunos com necessidades especiais concluintes de cursos de Informática, Contabilidade e Crédito, e Atendimento. Após o término dos cursos, a Febraban encaminhou os alunos concluintes às empresas do setor bancário, para possível contratação.

Para o ano de 2003, a Febraban pretende continuar o projeto, estando previstas mais 24 turmas a serem qualificadas pelo SENAI/SP, divididas em 3 ciclos, além do desenvolvimento de parceria semelhante com outros Departamentos Regionais.

Uma outra experiência de inclusão da diversidade implementada pelo DR/SP visa suprir a carência de formação escolar regular a que as pessoas com deficiência visual estão sujeitas. A Laramara, instituição de assistência ao deficiente visual, buscou o SENAI para o oferecimento de Telecurso 2000. Foi firmada uma parceria entre as duas instituições, por meio da qual estão em funcionamento duas telessalas, desde outubro de 2001: uma de ensino fundamental e uma de ensino médio. Para atender aos 24 alunos já incluídos (muitos já prestaram provas para eliminação de matérias), o SENAI faz a adaptação do material, produzindo-o de acordo com as necessidades de cada um (em Braille ou em impressão ampliada), uma vez que apresentam tanto baixa visão quanto deficiência visual total.

4.10 A inclusão de pessoas com necessidades especiais nos programas desenvolvidos nas unidades de educação profissional do Departamento Regional do SENAI de Pernambuco

O DR/PE, através dos Centros de Formação Profissional do Recife, de Paulista Cabo e de Petrolina disponibilizou vagas para os Programas de Capacitação Profissional, sem ônus, para as pessoas com necessidades especiais. Foram atendidas até então um total de 28 pessoas, assim distribuídas: 20 pessoas com deficiência física (02 no curso de Introdução à Informática; 01 no curso Técnico Têxtil; 05 no curso de Mecânica; 03 no curso de Eletricista Instalador Predial; 09 no curso de Tecnologia do Processamento de Leite); e 08 pessoas com deficiência visual no curso de Eletricista Instalador Predial.

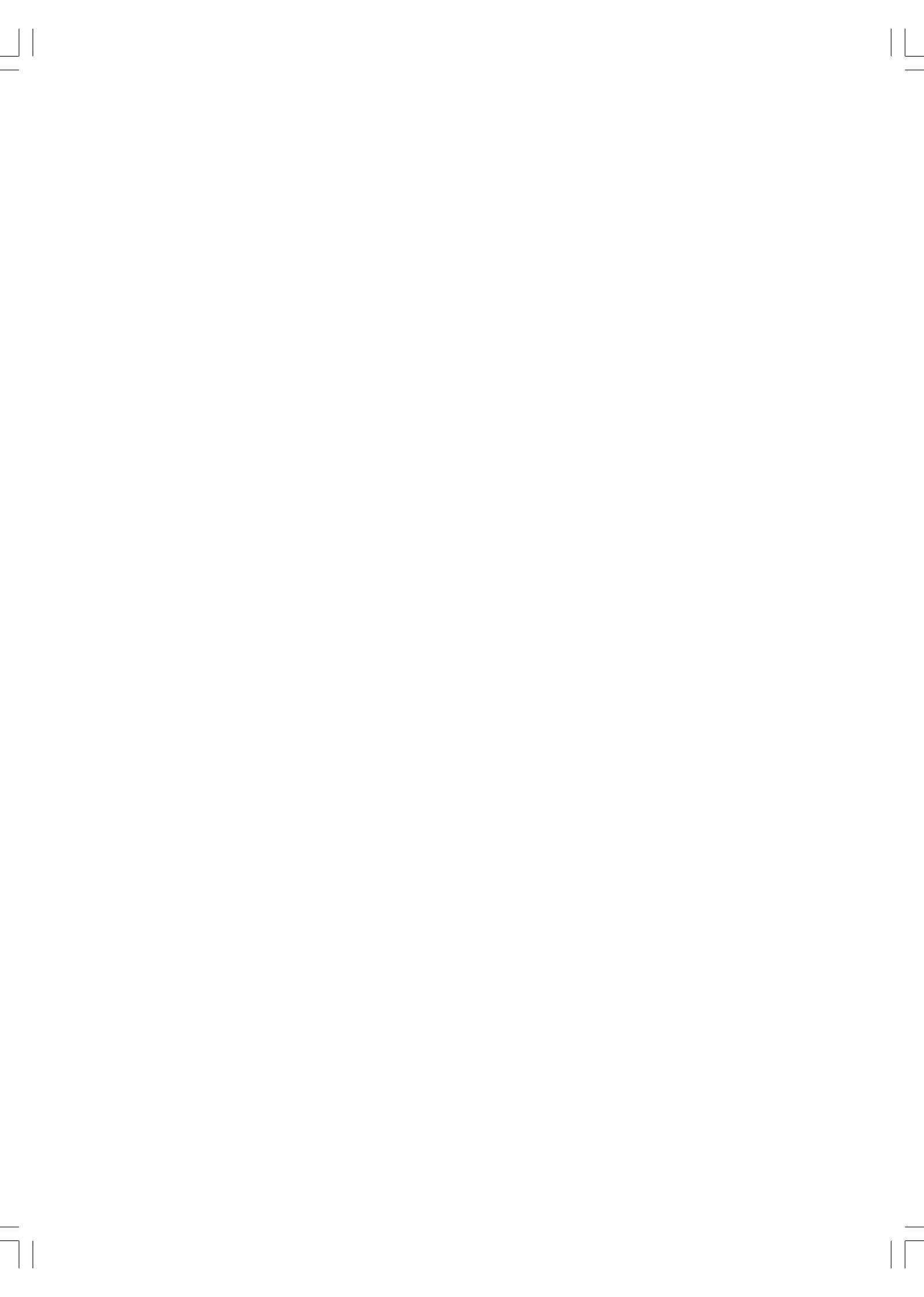
4.11 Ações Sociais e Inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais realizadas pelo Departamento Regional de Minas Gerais.

Desde 1999 o SENAI-MG vem incluindo pessoas com necessidades especiais em seus cursos profissionalizantes. Um levantamento atual contempla um total de 222 atendidos nos cursos de aperfeiçoamento, qualificação, técnico e de aprendizagem. Os 61 Centros de Formação Profissional espalhados em todo o estado, atenderam a deficientes auditivos, visuais, físicos e mentais em 30 cursos diferentes nas 4 modalidades citadas acima.

No início de 2002 implantou-se neste departamento o Programa de Aprendizagem Social, que visa à promoção da profissionalização de adolescentes com idade entre 16 e 18 anos em situação de risco econômico-social. Foram atendidos 108 alunos nos cursos de Marcenaria, Soldagem, Serralheria e Mecânica de Manutenção, o que possibilitou maior integração do SENAI-MG com as comunidades locais e empresários em projetos de responsabilidade social.

Está previsto para o ano de 2003 o atendimento de mais 420 adolescentes com poder aquisitivo restrito e baixa escolaridade em programas de profissionalização para o 1º emprego.

Em parceria com o SEBRAE-MG, EMATER e Secretaria de Estado e Defesa Social de Minas Gerais, foi criado e desenvolvido um programa que visa a profissionalizar o “recuperando”. Foram montadas oficinas de marcenaria, serralheria, mecânica de autos, tornearia, fabricação de materiais de limpeza, plantações em geral e criação de bovinos e suínos. Foram capacitados, até o momento, 15 agentes penitenciários para serem os multiplicadores nas instituições penitenciárias.



5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

O debate sobre a inclusão social da diversidade, foco de reflexão deste documento, deve reconhecer, antes de mais nada, a existência da discriminação e do preconceito a determinados segmentos considerados “diferentes”.

A transformação do conceito de “diferente” inicia-se pela mobilização de vontades e se efetiva com iniciativas reais de mudança. Nesse sentido, o SENAI está desenvolvendo ações voltadas ao resgate do direito à cidadania, pela via da educação profissional, de pessoas com necessidades especiais ou de grupos discriminados por sua diversidade.

As ações positivas na direção da inclusão não se limitam às medidas legais, não discriminatórias, mas devem abranger a apresentação de novas e concretas políticas de inclusão em vários setores da sociedade, como no mercado de trabalho.

No âmbito do mercado de trabalho, as políticas estatais devem considerar medidas para evitar discriminação no acesso ao emprego, evitando práticas discriminatórias de contratação, mas podem ser também consideradas medidas de promoção de emprego dos grupos discriminados, por meio de programas específicos de orientação, intermediação e capacitação de trabalho, assim como de recrutamento localizado [...] (OIT/MTb, 1997, p.51).

No que diz respeito à formação profissional, as políticas e as práticas educativas podem contribuir para dotar as pessoas com altas habilidades, mulheres, negros, portadores de HIV ou doentes de Aids e portadores de deficiência, por exemplo, com as ferramentas necessárias para o melhor desempenho e posicionamento no mercado de trabalho. Isso se, além de desenvolverem o fundamento técnico inerente à formação, oportunizarem a

discussão acerca de aspectos da discriminação diante dos quais esses segmentos devem se posicionar e reverter.

Nesse aspecto, os programas de educação profissional devem ter o cuidado e a atenção para corrigir situações que provoquem desigualdades, direta ou indiretamente, no trato com os alunos de grupos ainda marginalizados. Para tanto é que a escola inclusiva estabelece a preparação de todo o ambiente pedagógico, estrutural e técnico para receber essas pessoas, adequando-se às suas necessidades ou demandas específicas.

No Seminário Nacional Tripartite sobre Promoção da Igualdade (MTE, 2000), realizado em julho de 1997, foram estabelecidos princípios para orientar programas de promoção da igualdade de oportunidades. Esses princípios auxiliam na reflexão em torno dos programas de educação profissional voltados à inclusão das diversidades nas ações do SENAI.

A **diversidade** leva em conta que existe uma variedade de pessoas com opiniões distintas, identidade própria, mas cujo conjunto forma a sociedade. São as diferenças que garantem a individualidade de cada pessoa, que precisa ser tratada sem distinção de qualquer tipo.

A **participação** envolve a mobilização de todos os segmentos interessados nas questões de educação inclusiva, ou seja, os atores do processo não precisam ser apenas os representantes de grupos discriminados, mas alunos em geral, professores e técnicos das unidades do SENAI, além de organizações de todos os tipos que, de alguma forma, estejam a eles vinculadas. Essa participação legitima a voz e a vez de tais grupos.

A **interdisciplinaridade** destaca que as reflexões e os debates sobre a promoção de igualdade e a inclusão da diversidade devam ocorrer em todos os níveis de disciplinas, conteúdos e por profissionais de diferentes setores ou áreas da instituição formadora. É

apenas dessa forma compartilhada que se diluem as dúvidas e angústias e que as atitudes e posturas são modificadas.

Por fim, a **capacitação** deve estabelecer-se de forma que

os participantes possam incorporar novas atitudes e modificar o comportamento diante das pessoas que consideram “diferentes”. O diálogo permanente sobre a promoção da igualdade, diferenças individuais e consciência ambiental devem ser incorporados no conteúdo do Programa e mantidos entre as pessoas como parte do processo educativo. Os conteúdos sobre diferenças individuais, não discriminação e outros relativos ao tema da promoção da igualdade devem ser inseridos nos programas de capacitação para diferentes categorias e em diferentes níveis, formando parte de uma ação permanente. (MTE, 2000, p. 11)

Esses princípios podem nortear as ações de educação profissional inclusiva já implementadas nas unidades do SENAI de todo o país, a partir do estabelecimento da consciência quanto à responsabilidade da instituição nesse processo e do seu papel no âmbito do desenvolvimento social e econômico do país. Do mesmo modo, se constituem como fundamentos das recomendações descritas a seguir, postas para a análise e para o debate de todos os que considerarem a inclusão da diversidade como objeto de atenção e de ação do Sistema SENAI (MTE, 2002).

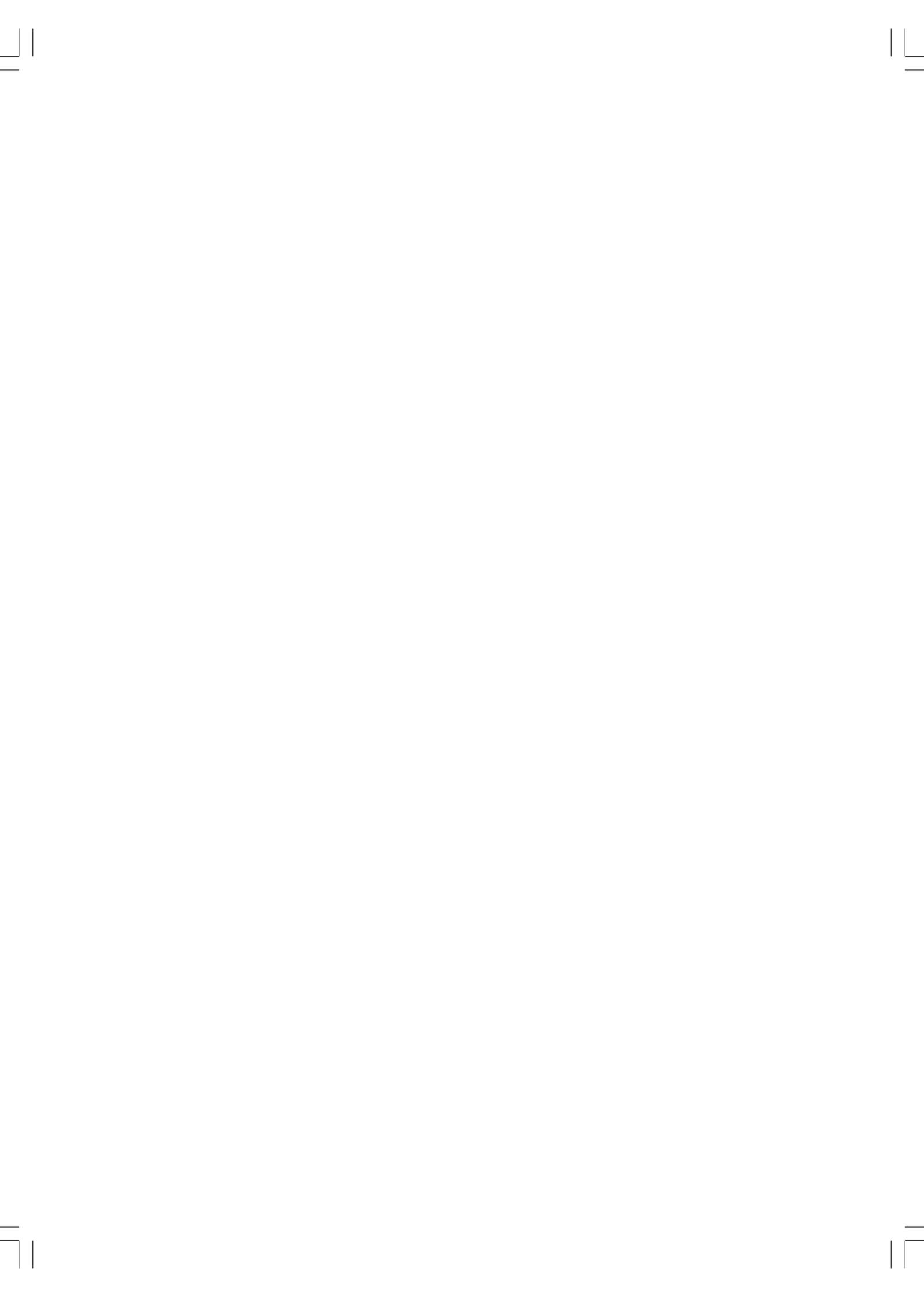
- Intercâmbio e divulgação entre UEPs de experiências de inclusão da diversidade e ação afirmativa realizadas na instituição.
- Promoção de seminários ou cursos sobre ação afirmativa – com módulos sobre os diferentes tipos de diversidade sob a coordenação de pessoas com necessidades especiais (negros, mulheres, portadores de HIV, portadores de deficiência, etc.); parcerias entre sindicatos ou outras organizações de trabalho e formação profissional.

- Divulgação de ações bem-sucedidas de formação profissional e de colocação de egressos dos cursos, pertencentes a grupos discriminados, no mercado de trabalho.
- Realização de programas de formação de professores e instrutores das unidades do SENAI para prepará-los para trabalhar com a diversidade.
- Estabelecimento de parcerias com o setor público e o setor privado para dispor de alternativas de encaminhamento ao mercado de trabalho dos segmentos minoritários.
- Publicações sobre a questão da equidade no trabalho e no emprego.
- Realização de estudos empíricos para verificar o impacto dos programas de educação profissional inclusiva do SENAI sobre o comportamento empresarial, bem como sua influência na realização de ações afirmativas pelas empresas.
- Divulgação de informações e estatísticas para incluir a temática da discriminação nas discussões quanto à definição da população alvo a ser atendida pelo SENAI e as formas de atuar com ela para o alcance da igualdade de oportunidades.

Apesar das sensíveis mudanças de atitude da sociedade frente aos segmentos minoritários e discriminados nos últimos anos, sabe-se que grande parte delas é gerada pela legislação antidiscriminatória e pela promoção da igualdade de oportunidades. Porém, para que essas transformações continuem em um crescente, é preciso que se vá além de controles formais e estatísticos sobre número de pessoas com necessidades especiais ingressantes em atividades produtivas.

Hoje, o SENAI reconhece que não basta a inserção dessas pessoas em instituições de educação profissional ou nas empresas para se reconhecer o processo de inclusão da diversidade. As ações afirmativas pela equidade extrapolam esse limite; precisam estabelecer-

se como processos dinâmicos e permanentes de aprendizagem para todas as organizações, em todas as suas esferas. Conforme Raskin (2000, p.51), “é preciso entender que a eqüidade [...] nunca termina; é um processo de mudança contínua e de adaptação, cuja meta é a partilha das estruturas de poder, outrora entrincheirado, de uma maneira eqüitativa.”



REFERÊNCIAS

ARTICULAÇÃO de Mulheres Brasileiras. **Mulheres negras**: um retrato da discriminação racial no Brasil. Brasília: AMB, CFEMEA, maio, 2001.

ASPAT. Associação de Pais e Amigos para Apoio ao Talento. Disponível em: <<http://www.aspat.ufla.br/inspiradora.htm>>. Acesso em: 25 nov. 2002.

BRASIL. Constituição (1988). **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília, DF: Senado, 1988.

BRASIL. MEC. SEESP. **Programa de Capacitação de Recursos Humanos do Ensino Fundamental**: superdotação e talento. Brasília, 1999. 3 v. (Série Atualidades Pedagógicas).

BRASIL. MJ. SEDH. **Relatório do Comitê Nacional para a Preparação da Participação Brasileira na III Conferência Mundial das Nações Unidas contra o Racismo, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata**. Brasília, 2001.

BRASIL. MS. **Aids**: recomendações técnicas e aspectos éticos. Brasília, 1988.

BRASIL. MTE. **O trabalhador e o HIV/AIDS**. 2.ed. rev. e atual. Brasília, 2000b.

_____. **Programas de promoção da igualdade**: guia de elaboração. Brasília, 2000a.

BREWER, Peggy D.; BREWER, Virgil L. The management of diversity in a college of business environment. **Journal of Education for Business**, v. 71, issue 1, p.10-13, Sep./Oct. 1995.

DOMINGUES, Roberto C. Noções básicas sobre aids: aspectos psicossociais. *In*: BRASIL. MS. **Manual de diretrizes técnicas para elaboração e implantação de programas de prevenção e assistência das DST/AIDS no local de trabalho**. Brasília: Ministério da Saúde, 1998. p.175-186.

GOFFMAN, Erving. **Estigma**: notas sobre manipulação da identidade deteriorada. Rio de Janeiro: Zahar, 1982.

GREENBERG, Jack. Affirmative action in the other lands: a summary. *In*: **International perspectives on affirmative action**: conference report. The Rockefeller Foundation, May 1984.

HODGES-AEBERHARD, Jane; RASKIN, Carl (Ed.). **Ação afirmativa no emprego de minorias étnicas e de pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: OIT/MTE, 2000.

IBGE. **Censo demográfico 2000**: tabulação avançada: resultados preliminares da amostra. Disponível em: <<http://www.ibge.net/censo/default.php>>. Acesso em: 13 jan. 2003.

OIT. MTE. **Diversidade e educação profissional**: referencial de planejamento. Brasília, 2002.

_____. Plano Nacional de Direitos Humanos. **Brasil, gênero e raça**: todos unidos pela igualdade de oportunidades. Brasília, 1998.

_____. **Relatório do Seminário Nacional Tripartite sobre Promoção de Igualdade no Emprego**. Brasília, 1997.

RASKIN, Carl. Ação afirmativa: Canadá. *In*: HODGES-AEBERHARD, Jane; RASKIN, Carl (Ed.). **Ação afirmativa no emprego de minorias étnicas e de pessoas portadoras de deficiência**. Brasília: OIT/MTE, 2000. p. 20-51.

RODRIGUES, Lair G. M. AIDS - A face da discriminação. **Boletim Epidemiológico**. Ministério da Saúde, ano II, n.5, p. 44-47, 1988.

ROLAND, Edna. Gênero e raça e a promoção da igualdade. *In*: BRASIL. MTE. **Gênero e raça e a promoção da igualdade**. Brasília: MTE/Assessoria Internacional, 2000.

SENAI. DN. DET. **SENAI**: ontem, hoje e amanhã. Rio de Janeiro, 1997.

SENAI. ES. NÚCLEO DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL. **Projeto para inclusão da pessoa com necessidades especiais nos programas de educação profissional do SENAI/DR/ES e no mercado de trabalho**: expansão: altas habilidades. Vitória, 2002.

SILVA, Jorge. **Direitos civis e relações raciais no Brasil**. Rio de Janeiro: Luam, 1994.

SOLANO, Nelson *et al.* A epidemia de aids no mundo, no Brasil e no local de trabalho. *In*: BRASIL. MS. **Manual de diretrizes técnicas para elaboração e implantação de programas de prevenção e assistência das DST/AIDS no local de trabalho**. Brasília: Ministério da Saúde, 1998. p. 3-21.

SOUZA, Alice R. N. D. de. **Reflexão do saber sobre a impotência - AIDS**: uma experiência em psicologia médica. 1989. Dissertação (Mestrado em Psiquiatria) – Instituto de Psiquiatria, Universidade Federal do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 1989.

VALENZUELA, Maria Helena. Discriminacion y el mercado laboral em Brasil. *In*: OIT. MINISTÉRIO DO TRABALHO. **Relatório do Seminário Nacional Tripartite sobre Promoção de Igualdade no Emprego**. Brasília: OIT/MTb, 1997. p.39-56.

VASSALO, Cláudia. Afro-brasileiros primeiro. **Exame**, São Paulo, ano 28, n. 20, p. 74-76, 27 set. 1995.

YANNOULAS, Silvia C. Notas para a integração do enfoque de gênero na educação profissional. *In*: VOGEL, Arno (Org.). **Trabalhando com a diversidade no PLANFOR: raça/cor, gênero e pessoas portadoras de necessidades especiais**. Brasília: Faculdade Latino-Americana de Ciências Sociais; ABC/MTE/SEFOR; FLACSO/Brasil, 1999.

SENAI/DN

COTED – Unidade de Conhecimento Tecnologia da Educação

Alberto Borges de Araújo
Coordenador

Equipe Técnica

Loni Elisete Manica
Gestora do projeto

Marilda Pimenta Melo
Colaboradora

Firjan

COINF – Unidade de Conhecimento Informação Tecnológica

Fernando Ouriques
Normalização bibliográfica

Beatriz de Oliveira Odilon
Simone Ghisi Feuerschütte
Consultoria

Záira Ritins
Revisão Gramatical

IMAGE-UP
Editoração

Impressão