



CADERNO DE CAMPO: UM INSTRUMENTO DE AVALIAÇÃO NA PERSPECTIVA INCLUSIVA

Elizete Vargas¹

Morgana Domênica Hattge²

RESUMO

A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho tem se constituído em um grande desafio. Assim, os cursos de Aprendizagem Comercial, idealizados e assegurados pelo Ministério do Trabalho e Emprego (MTE), têm se tornado uma importante alternativa na garantia desse processo de inclusão. O presente artigo trata, em linhas gerais, do programa Jovem Aprendiz e da lei de cotas, bem como analisa a utilização do Caderno de Campo como instrumento alternativo de avaliação da prática realizada em empresa do Vale do Taquari/RS por jovens aprendizes com deficiência. Através deste estudo, foi possível perceber os resultados positivos do caderno de campo como instrumento avaliativo.

Palavra-chave: Inclusão. Caderno de campo. Pessoas com deficiência. Avaliação.

ABSTRACT

The inclusion of people with disabilities in the labor market has constituted a great challenge. Thus, the Commercial Training courses, devised and provided by the Ministry of Labor and Employment (MTE) have become an important alternative in ensuring that the inclusion process. This article is, in general, the Young Apprentice program and the quota law, and examines the use of Fieldbook as an alternative measure to assess practice held in company Vale do Taquari / RS, for young apprentices with disabilities. Through this study it was revealed the positive results of field book as assessment tool.

Keywords: Inclusion. Field notebook. People with disabilities. Evaluation.

¹ Professora Orientadora da Educação Profissional no Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial (SENAC) em Lajeado – RS. Especialista em Educação Especial - Centro Universitário Univates.

² Professora e Coordenadora do Curso de Pedagogia e Professora do Curso de Pós-Graduação em Educação Especial do Centro Universitário Univates – Lajeado-RS. Pedagoga. Mestre e Doutora em Educação.



1 INTRODUÇÃO

Mesmo que a sociedade tenha mudado nos últimos tempos e seja possível observar transformações na forma de nos relacionarmos com as diferenças, as pessoas com deficiência ainda são vistas muitas vezes como seres incapazes de gerenciar seus sentimentos e suas opiniões, de serem autônomas, ou seja, de conduzirem suas próprias vidas. No decorrer deste artigo, utilizaremos a terminologia pessoas com deficiência, pois é o termo presente na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, na Organização das Nações Unidas (ONU), de 2006 (LANNA JÚNIOR, 2010). Muitas vezes ouvimos termos como pessoa portadora de deficiência ou portador de deficiência. A pessoa não porta ou carrega sua deficiência, ela tem uma deficiência, e, antes de ter uma deficiência, é uma pessoa como qualquer outra e traz consigo muitas potencialidades.

Nas últimas décadas, houve um avanço nas políticas públicas no que se refere à inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho. Em 1981, a Organização das Nações Unidas (ONU) declarou que seria o Ano das Pessoas com Deficiência. Para Bordignon (2011), o objetivo era chamar a atenção para a necessidade de criação de planos de ação para enfatizar a igualdade de oportunidades, o direito à prevenção e à reabilitação das pessoas com deficiências.

No Brasil, o programa Jovem Aprendiz é uma alternativa para que jovens possam se capacitar e ingressar no mercado de trabalho. Esse programa possibilita o acesso de jovens com idade entre 14 e 24 anos e, para os aprendizes com deficiência, não há limite de idade (Cf. parágrafo único do Art. 2º do Decreto nº 5.598).

O Art. 43 da Lei 1.097, de 19 de dezembro de 2000, diz que: “na hipótese de os Serviços Nacionais de Aprendizagem não oferecerem cursos ou vagas suficientes para atender à demanda dos estabelecimentos, esta poderá ser suprida por outras entidades qualificadas em formação técnico-profissional metódica, a saber” (NR)³

II – Escolas Técnicas de Educação

III – Entidades sem fins lucrativos, que tenham por objetivo a assistência ao adolescente e à educação profissional, registradas no Conselho Municipal dos Direitos da Criança e do Adolescente (AC).⁴

Entre as diversas instituições que oferecem cursos de aprendizagem comercial, destaca-se as do Sistema “S”⁵, SENAR, SESCOOP, SENAT, SENAI E SENAC. Para se matricular no curso, o aprendiz

³ Para facilitar a rápida captação do que foi alterado numa determinada lei por outra, o expediente previsto é a inclusão, no final do texto, do artigo, cuja redação foi alterada, da expressão "(NR)", isto é, "nova redação".

⁴ AC – Cada vez que houver o acréscimo de dispositivo, ou seja, alteração na Lei, dever-se-á incluir, ao final do dispositivo, entre parênteses, a sigla AC.

⁵ Sistema S - O sistema S é formado por organizações e instituições todas referentes ao setor produtivo, tais como indústrias, comércio, agricultura, transporte e cooperativas, que têm como objetivo, melhorar e promover o bem-estar de seus funcionários, a saúde e o lazer, por exemplo, como também a disponibilizar uma boa educação profissional. As instituições do Sistema S não são públicas, mas recebem subsídios do governo.

deve ser encaminhado por uma empresa cotista. As empresas buscam jovens aprendizes através de anúncios nas escolas e também veículos de comunicação. A cota de aprendizes está fixada entre 5%, no mínimo, e 15%, no máximo, por estabelecimento, calculada sobre o total de empregados cujas funções demandem formação profissional.

Sendo assim, os cursos de aprendizagem possibilitam a capacitação do jovem contratado pelas empresas do setor de comércio de bens e serviços, por meio de cursos destinados a proporcionar, na forma da lei, competências necessárias ao exercício profissional, além de propiciar a formação integral do jovem aprendiz, criando situações de aprendizagem que o levam a aprender a aprender, a mobilizar, a articular e colocar em ação conhecimentos, habilidades e valores em níveis crescentes de complexidade.

No período em que foi desenvolvida a pesquisa, o curso de Aprendizagem Comercial Serviços Administrativos, ministrado no Senac/Lajeado-RS, tinha uma carga horária de 800 horas. Desse total, 400 horas do módulo teórico, que eram desenvolvidas na escola profissionalizante. E, após o término do módulo teórico, os aprendizes realizam as 400 horas do módulo prático na empresa. Nossa pesquisa foi realizada durante o Módulo Prático na empresa, o que aconteceu de março a dezembro de 2013.

Atualmente, essa carga horária teve alterações e passou para 1.100 horas, sendo 500 horas na escola profissionalizante e 600 desenvolvidas na prática nas empresas. Essa alteração aconteceu devido à mudança estabelecida pelo CONAP (Catálogo Nacional de Programas de Aprendizagem), que reestruturou as horas, organizando-as por famílias ocupacionais, conforme agregação utilizada na CBO⁶, que enumera as atividades realizadas pelo profissional e especifica requisitos especiais de idade e escolaridade para o exercício da ocupação.

Durante o período da prática na empresa, a escola SENAC/Lajeado-RS acompanha o desenvolvimento dos aprendizes através de visitas periódicas e registros em um formulário padrão. Essa avaliação acontece durante as visitas realizadas pelo representante da escola, que, juntamente com o jovem aprendiz e o(a) gestor(a), realiza os registros em formulário padrão da escola profissionalizante. Percebeu-se que esse modelo de avaliação não poderia ser aplicado aos aprendizes com deficiência devido ao fato de que muitos deles necessitam de um acompanhamento diferenciado nas questões referentes à escrita, à leitura e a outras demandas da aprendizagem. Conhecendo as necessidades desses aprendizes, pensou-se em um modelo alternativo de avaliação que complementaria a ficha de avaliação exigida pela instituição: o caderno de campo. Para Beber (2013, p. 6), quando um sujeito tem conhecimento de suas especialidades, eficácias e limitações, consegue ter clareza na escolha da estratégia mais adequada para a realização de determinada tarefa e, por consequência, domina as ações necessárias.

⁶ A CBO é o documento que reconhece, nomeia e codifica os títulos e descreve as características das ocupações do mercado de trabalho brasileiro, organizadas e descritas por famílias. Cada família constitui um conjunto de ocupações similares correspondentes a um domínio de trabalho mais amplo que aquele da ocupação. A versão 2002 está disponibilizada pelo Ministério do Trabalho e Emprego – MTE para consulta pela Internet por meio de endereço eletrônico://mteco/cbsite/pages/homes.jsf.



É importante deixar claro que não se está, de maneira alguma, criticando a forma de avaliação utilizada pela instituição, apenas criando alternativas que, aliadas ao modelo já existente, contribuam tanto para o desenvolvimento da empresa quanto dos aprendizes.

Portanto, o objetivo principal da pesquisa realizada foi analisar a utilização do caderno de campo como instrumento alternativo na avaliação das práticas realizadas pelos aprendizes com deficiência nas empresas. Para atender aos objetivos propostos, este artigo está dividido em quatro seções.

A primeira seção dedica-se à fundamentação teórica sobre a lei de cotas e o programa Jovem Aprendiz. A segunda seção traz uma discussão sobre a avaliação e o caderno de campo. A terceira seção explica a metodologia utilizada. E, por fim, a quarta seção aborda as contribuições do caderno de campo no processo formativo.

2 LEI DE COTAS E PROGRAMA JOVEM APRENDIZ

Embora a Declaração Universal dos Direitos Humanos seja clara quanto ao direito do trabalho, sabemos que o mercado de trabalho pode ser excludente, visto o grande número de pessoas sem acesso ao emprego em todo o mundo, principalmente nos países em desenvolvimento como o Brasil. Na Lei nº 8.122, de novembro de 1990, fica determinado que até 20% das vagas dos concursos públicos sejam destinadas a pessoas com deficiência.

No ano seguinte, foi promulgada a Lei nº 8.123, de 24 de julho de 1991, mais conhecida como Lei das Cotas. Empresas privadas, com 100 funcionários ou mais, são obrigadas a garantir vagas em seu quadro funcional para pessoas com deficiência. As cotas variam de 2% a 5% dos postos de trabalho (de 100 até 200 funcionários, 2%; de 201 até 500 funcionários, 3%; de 502 até 1.000 funcionários, 4%, e de 1.001 funcionários em diante, 5%).

De acordo com o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE, 2001), a fiscalização da Lei das Cotas para pessoas com deficiência ocorre em duas esferas. De um lado, atua o Ministério do Trabalho e Emprego, através das Superintendências Regionais do Trabalho; nesse caso, o descumprimento da legislação resulta em multas. De outro, há as ações do Ministério Público do trabalho, que firma termos de compromisso com as empresas e, caso não haja acordo, inicia processos judiciais.

O programa Jovem Aprendiz, antes chamado de Menor Aprendiz (para PCD chamado de Programa de Aprendizagem), citado primeiramente no Decreto-Lei nº 5.598, de 1º de dezembro de 2005, tem como objetivo principal a regulamentação da contratação de aprendizes. De acordo com esse Decreto, é considerado aprendiz o jovem com idade de catorze a vinte quatro anos. Para as pessoas com deficiência, não há limite de idade, assim como a comprovação da escolaridade de aprendiz com deficiência mental, considerando as habilidades e as competências de profissionalização.



No ano de 2000, através da Portaria nº 615/2007, foi criado o Cadastro Nacional de Aprendizagem, que se destina à inscrição das entidades qualificadas em formação técnico/profissional metódica, buscando promover a qualidade técnico/profissional dos programas e cursos de aprendizagem.

Ao cadastrar os cursos no Cadastro Nacional de Aprendizagem, a Instituição deve fornecer dados sobre o público participante do curso (perfil), os objetivos do programa (ações a serem realizadas e os conteúdos a serem desenvolvidos - habilidades, competências e atitudes).

Esse programa facilita o processo de capacitação profissional de jovens e adultos, com ou sem deficiência, pois possibilita o aprendizado da atividade real de trabalho, no local de trabalho, com a supervisão de professores da instituição responsável pelo desenvolvimento do componente curricular.

Assim, o programa possibilita conhecimentos e vivências que possibilitarão, além da inserção no mercado de trabalho, utilizar esse aprendizado e conhecimentos significativos adquiridos ao longo de sua vida profissional.

Os jovens aprendizes, após o término do módulo teórico, realizam o módulo prático na empresa cotista e são avaliados da mesma maneira que os aprendizes das turmas regulares. Ou seja, pela ficha-padrão. Porém, esse modelo de avaliação não leva em conta o acompanhamento diferenciado de que esses aprendizes necessitam, impossibilitando uma análise mais precisa do desenvolvimento na realização das atividades. Por isso, uma das alternativas foi a utilização do caderno de campo como um instrumento diferenciado na avaliação desses jovens aprendizes com deficiência.

Sendo assim, nosso objetivo é relatar como o caderno de campo pode ser utilizado como instrumento de avaliação dos jovens PCDs na prática supervisionada na empresa. “Estes papéis profissionais, familiares e sociais, irão influenciar no seu acesso ao mercado de trabalho. Este tem papel importante na inclusão, já que proporciona condições necessárias básicas, a valorização e o desenvolvimento das potencialidades das PNE’s” (ARAÚJO; SCHMIDT, 2006, p. 75).

O caderno de campo será o aliado nesse processo, uma vez fará parte não apenas do processo avaliativo, foco da nossa pesquisa, mas será nosso canal de comunicação entre aprendiz PCD e empresa, estreitando laços e tornando o processo avaliativo mais próximo das necessidades e da realidade desses jovens trabalhadores.

3 AVALIAÇÃO E CADERNO DE CAMPO

Com a inserção de um grupo de jovens aprendizes com deficiência em uma empresa do Vale do Taquari/RS, muitas adaptações foram necessárias no planejamento das aulas do curso para atender a esse novo desafio. Mas, o que gerou inquietação e se constituiu no foco deste artigo foi a avaliação desses jovens aprendizes na prática na empresa. “Um processo pelo qual se procura identificar, aferir, investigar e analisar as modificações do comportamento e rendimento do aluno, do educador, do



sistema, confirmando se a construção do conhecimento se processou, seja este teórico (mental) ou prático” (SANT’ANNA, 1998, p. 29-30).

Os jovens aprendizes com deficiência, durante a prática na empresa, seriam avaliados com a mesma ficha-padrão de avaliação utilizada pela escola profissionalizante para os demais aprendizes. Nessa ficha-padrão de avaliação, são realizados registros periódicos sobre o desenvolvimento dos aprendizes na prática na empresa.

São atribuídos conceitos de A (apropriou), NA (não apropriou) e NV (não verificado). Também existe um campo no qual gestor(a) e aprendiz podem, por escrito, redigir um texto sobre o desenvolvimento verificado no período. A ficha-padrão de avaliação é preenchida pelo(a) gestor(a) e aprendiz acompanhado pelo representante da escola profissionalizante.

Sabemos que o processo avaliativo nem sempre supre as necessidades e muitas vezes a forma como avaliamos gera um impacto muito grande sobre os avaliados. Pensando nessa questão é que o caderno de campo serviu como alternativa de avaliação, já que acompanhou os aprendizes durante sua prática na empresa. Afinal, esse caderno serviu de elo entre aprendiz, gestor(a) e empresa. Segundo Falkenbach (1987, p. 16):

O diário de campo, mais do que um instrumento de anotações, pode funcionar como um ‘sistema de informação’, onde é possível avaliar as ações realizadas no dia a dia, permitindo que o diário de campo, mais do que um instrumento de anotações, pode funcionar como um ‘sistema de informação’, onde é possível avaliar as ações realizadas no dia a dia, permitindo que o investigador seja capaz de melhorá-las e ao mesmo tempo desenvolver sua capacidade crítica, através da elaboração de um planejamento, onde ele possa traçar objetivos e propor atividades, preparando assim as ações profissionais futuras.

Afinal, foi nele que, ao final de cada dia, as atividades realizadas foram registradas juntamente como gestor(a) e aprendiz. Essa aproximação foi muito importante, pois as tarefas eram comentadas e, caso fosse necessário, readequadas.

O objetivo da avaliação da prática na empresa é permitir um acompanhamento mais efetivo do desenvolvimento profissional desses jovens aprendizes com deficiência, dos resultados obtidos nas atividades desenvolvidas durante a prática e para repensar as atividades a eles destinadas. Os registros no caderno de campo foram diários, obedecendo a uma ordem de data e setor onde as atividades foram desenvolvidas.

Essa sistemática de registro foi importante para saber as tarefas que foram direcionadas e a preocupação na escolha das atividades designadas aos jovens aprendizes com deficiência. Por ser também um instrumento de registro de atividade de pesquisa, segundo Triviños (1987, p. 114),

Considera o diário de campo uma forma de complementação das informações sobre o cenário onde a pesquisa se desenvolve e onde estão envolvidos os sujeitos, a partir do registro de todas as informações que não sejam aquelas coletadas em contatos e entrevistas formais, em aplicação de questionários, formulários e na realização de grupos focais.



Assim, após termos feito nossa explanação de como utilizamos o caderno de campo como instrumento de avaliação, seguimos agora para a metodologia, na qual abordaremos a maneira como utilizamos a pesquisa realizada para este artigo.

4 METODOLOGIA

As análises realizadas neste estudo contaram com a utilização do caderno de campo e de entrevistas realizadas na empresa junto aos(às) gestores(as) e aprendizes com deficiência. A realização das entrevistas possibilitou uma interação entre as pessoas, gerando diálogos, sentimentos e significados que resultaram em novos conhecimentos.

A entrevista é uma estratégia importante, uma vez que produz um material privilegiado e constitui-se numa opção teórico-metodológica que está no centro de vários debates entre os pesquisadores. Em geral, a maior parte das discussões trata de problemas ligados à postura adotada pelo pesquisador em situação de contato com o entrevistado, ao seu grau de familiaridade com o referencial teórico-metodológico adotado e, sobretudo, à leitura, interpretação e análise do material recolhido no trabalho de campo (DUARTE, 2002).

Além disso, a pesquisa pode mostrar muito mais significados que estão intrínsecos na habilidade e na sensibilidade de o entrevistador se conectar com o entrevistado. E, dependendo desse contexto, segundo Silveira (2002, p. 118),

Quando se pensa em entrevista [...] tem-se a seguinte imagem: de um lado o entrevistador, coletando dados[...], de outro o entrevistado com seu nervosismo pensando o que falar, que perguntas irão ser feitas e como o entrevistador irá interpretá-las. O que fica desta coleta de dados são os gestos, o tom de nervosismo ou até mesmo de agrado sobre determinado assunto. Neste jogo de representações e significados que permeiam as entrevistas, deixemos um pouco de lado a busca incessante de revelar 'verdades', e passemos a investigar de que significados estão povoadas as palavras ali usadas, levando em conta o destinatário da entrevista, assim como os sucessivos relatos e regularidades.

Participaram da pesquisa três gestoras da empresa cotista que acompanharam as atividades diárias de três aprendizes.

Os dados das entrevistas com as gestoras e os jovens aprendizes com deficiência, posteriormente, foram transcritos. No momento da transcrição, utilizamos G1, G2 e G3 para designar as falas dos gestores. E, quando transcrevemos a fala dos aprendizes, utilizamos A1, A2 e A3.

No texto transcrevemos com fidelidade a fala dos entrevistados para tentar mostrar os sentimentos inseridos nas palavras. E, sobre a transcrição das entrevistas, Bourdieu (1999) "aponta algumas sugestões, que é parte integrante da metodologia do trabalho de pesquisa. Uma transcrição não é só aquele ato mecânico de passar para o papel o discurso gravado do informante, pois, de alguma forma,

o pesquisador tem que apresentar os silêncios, os gestos, os risos, a entonação de voz do informante durante a entrevista. Esses “sentimentos” que não passam pela fita do gravador são muito importantes na hora da análise, eles mostram muita coisa do informante. O pesquisador tem o dever de ser fiel, ter fidelidade quando transcrever tudo o que o pesquisado falou e sentiu durante a entrevista.

Ao realizarmos pesquisas com gestores e aprendizes, temos que ter em mente o que fazer com as informações recebidas. Qual a maneira correta de utilizarmos as informações recebidas. Nesse sentido, Silveira (2002, p.120) “ressalta que é nessa clareira de inseguranças de como se caracteriza este evento discursivo ‘entrevista’ e, sobre o que ‘fazer’ com as falas e registros deixados por ela, num horizonte onde as verdades são ditas como discursivas, que se insere neste estudo”. Assim, realizamos a seleção das “falas” que julgamos se enquadrarem de maneira harmônica nesta pesquisa e faremos os relatos a seguir. Não foi uma tarefa fácil, pois todas estão carregadas de informações e tivemos que filtrar nas entrelinhas as que mais se adequaram a este estudo.

Sendo assim, na próxima seção apresentamos os resultados das análises empreendidas, abordando as contribuições do caderno de campo para o processo formativo segundo gestores e aprendizes.

5 CONSIDERAÇÕES FINAIS

A pesquisa realizada comprova que a utilização do caderno de campo conseguiu atingir seus objetivos, pois possibilitou avaliar as atividades realizadas pelos aprendizes com deficiência de forma mais particularizada, levando em consideração suas necessidades especiais de aprendizagem, assim como seu crescimento intelectual durante a prática na empresa. Essa afirmação é observada nas palavras da G3⁷, quando diz:

o caderno serviu como avaliação sim. Foi muito positivo. Foi uma novidade para nós este acompanhamento. Tanto para nós da empresa como para os aprendizes especiais. Tenho certeza que houve um crescimento deles e a gente teve a oportunidade de demonstrar este trabalho deles na empresa. A empresa ganhou com eles e eles com certeza ganharam com a empresa. Houve uma troca de experiência...uma troca de aprendizado que foi muito importante. Foi muito gratificante. [sic]

Esse crescimento intelectual foi percebido tanto pelos próprios aprendizes com deficiência como pelos gestores. Com o final da prática, gestores e aprendizes leram todos os registros. O resultado dessa leitura resultou em reflexões que geraram um duplo sentimento: primeiramente, o de dever cumprido e também o relacionamento interpessoal entre os envolvidos.

Dever cumprido, pois a empresa batalhou muito para conseguir um grupo de aprendizes que estivesse disposto a realizar o curso de capacitação. Em relação ao relacionamento interpessoal, todos

⁷ A transcrição foi realizada de maneira fiel às palavras do entrevistado.



nós sabemos o quanto é difícil fazer com que um grande grupo interaja com mudanças e se adapte de maneira harmônica às transformações que o mercado de trabalho exige. Mas, o que observamos foi que essa empresa fez a diferença e auxiliou na formação de novos profissionais tão especiais.

O relacionamento interpessoal foi muito importante, pois, através dos relatos, observamos o quanto todos se esforçaram para que esses jovens se sentissem acolhidos e que tudo corresse da melhor maneira possível. Percebemos nas palavras de A1 que, após ler os registros, percebeu que cresceu muito. Esse crescimento é retratado nestas palavras: *“mudei, fiquei mais responsável. O crescimento de amadurecer, de crescer. Lendo o que escrevi. Tudo o que cresci. Da minha parte e pelos o que os outros sentiam em mim. Eles sentiam que eu era uma moça que tinha bastante responsabilidade, maduram né”*. E também nos relatos de A2 ao olhar o caderno de campo: *“eu olhei o caderno de campo e me senti bem. Feliz. Eu completei tudo aquilo que eu consegui. Atingi a meta”*.

Ao ler as anotações, A3 diz com muito entusiasmo: *“porque eu vi o quanto eu aprendi e fui crescendo. Eu mudei muito. Agora eu converso com as pessoas, inclusive em casa. A cada dia eu aprendia mais. E, quando eu anotava, eu crescia mais. Porque eu via que era capaz”*.

Além da avaliação, o caderno de campo funcionou como um instrumento de aprendizado e também de organização das atividades realizadas na prática. Caso algum(a) gestor(a) não estivesse presente e surgisse alguma dúvida quanto às atividades destinadas aos aprendizes, os colaboradores sempre recorriam aos registros do caderno de campo.

Como foi observado, o caderno de campo, para os aprendizes com deficiência, foi muito mais do que avaliação. Segundo G1, *“eles viam o caderno como um troféu... um certificado. Eles davam muito valor para este caderno. Ele era muito bem cuidado”*.

Diante das diversidades intelectuais, sempre podemos criar soluções adequadas às realidades e que possibilitem um melhor aproveitamento no processo de avaliar. Muitas vezes a saída é elaborar alternativas paralelas, como foi o caderno de campo.

O caderno de campo foi muito além das expectativas, pois, além de avaliar, aproximou aprendizes, gestores(as) e empresa. Os registros no caderno de campo criaram um elo de amizade e confiança entre as pessoas envolvidas, estreitando laços e registrando uma nova história na vida desses aprendizes PCDs. Que venham novos desafios.

Salientamos que esta pesquisa é o pontapé inicial para oportunidades futuras de continuidade do estudo nessa área e do acompanhamento mais detalhado dos retornos na prática de um processo avaliativo diferenciado.



REFERÊNCIAS

- ARAÚJO, Janine Plaça; SCHMIDT, Andréia. A inclusão de pessoas com necessidades especiais no trabalho: a visão de empresas e de instituições educacionais especiais na cidade de Curitiba. **Rev. Bras. Educ. Espec.**, Marília, v. 12, n. 2, p. 67-98, ago. 2006.
- BEBER, Bernadette et al. Autorregulação: processo metacognitivo facilitador da aprendizagem. **Competência: Revista Superior da Educação do Senac-RS**, Porto Alegre, v. 6, n. 1, jul. 2013.
- BORDIGNON, Priscila Mallmann. **A inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho: uma realidade possível**. Disponível em: <<http://www.faders.rs.gov.br/>>. Acesso em: 01 dez. 2014.
- BOURDIEU, Pierre. **A miséria do mundo**. Tradução de Mateus S. Soares. 3. ed. Petrópolis: Vozes, 1999.
- BRASIL. Lei n. 10.097, de 19 de dezembro de 2000. Altera dispositivos da Consolidação das Leis do Trabalho – CLT, aprovada pelo Decreto-Lei no 5.452, de 1o de maio de 1943. Disponível em: <www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10097.htm>. Acesso em: 01 dez. 2014.
- COSTA, Marisa Vorraber Costa. (Org.). **Caminhos Investigativos II: outros modos de fazer pesquisa em educação**. Rio de Janeiro: DP&A, 2002.
- DUARTE, Rosália. Pesquisa qualitativa: reflexões sobre o trabalho de campo. **Educação & Sociedade**, Campinas, n. 115, p. 139-154, mar. 2002.
- FALKENBACK, E. M. F. Diário de Campo: um instrumento de reflexão. **Revista Contexto/Educação**, Ijuí, 1987, Unijuí, v. 7, s.d.
- LANNA JÚNIOR, Mário Cléber Martins (Comp.). **História do movimento político das pessoas com deficiência no Brasil**. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010. 443 p.
- SANT'ANNA, Ilza Martins. **Por que avaliar? Como avaliar? Critérios e instrumentos**. 3. ed. Petrópolis, RJ: Vozes, 1995. 4-130 p.
- SILVEIRA, Rosa Maria Hessel. A entrevista na pesquisa de educação uma arena de significados. In: COSTA, Marisa Vorraber. (Org.). **Caminhos Investigativos II outros modos de pensar e fazer pesquisa em educação**. Rio de Janeiro: DP&A. 2002.
- TRIVIÑOS, A.N.S. **Introdução à pesquisa em ciências sociais: a pesquisa qualitativa em educação**. São Paulo: Atlas, 1987.



ANEXOS



APRENDIZAGEM PROFISSIONAL COMERCIAL
 AVALIAÇÃO DO APRENDIZ – PRÁTICA PROFISSIONAL NA

EMPRESA

SENAC LAJEADO

Nome do aprendiz: _____

Curso: _____

Nome da empresa _____

Setor - atividades/desenvolvidas: _____

Período avaliado de: ____ / ____ / ____ a ____ / ____ / ____ Supervisor _____

Indicadores de competências	Avaliação Formativa			FINAL
	Início do período (120 horas)	Meio período (240 horas)	Final do período	Situação Final
SABER (3 avaliações)				
Capacidade de desenvolver trabalhos planejando e avaliando				
Conhecimento prático e teórico				
Criatividade				
Capacidade de pesquisa				

SABER FAZER

Capacidade de trabalhar com novas tecnologias				
Uso de equipamentos				
Comportamento perante situações-problema				

**SABER FAZER**

Aplicação dos conhecimentos obtidos				
Apresentação de trabalho com qualidade				

SABER SER

Capacidade de trabalhar em equipe (cooperação, empatia, objetividade, etc.)				
Postura profissional				
Interesse e responsabilidade				
Assiduidade e pontualidade				
Organização, higiene e segurança				
Iniciativa				
Comprometimento com as atividades relacionadas à prática supervisionada				

Registro das Avaliações:

A – Apropriou

NA – Não Apropriou

NV – Não verificado – competência não observada/não avaliada

Parecer descritivo 1º período (se necessário):

.....

.....

Autoavaliação do aprendiz:

.....

.....

Parecer descritivo 2º período (se necessário):

.....

.....



Autoavaliação do aprendiz:

.....
.....

Parecer descritivo 3º período (se necessário):

.....
.....

Autoavaliação do aprendiz:

.....
.....

Situação Final:

Apropriou Não Apropriou Cancelou Desistente/Evadido

Motivo:.....

Carimbo e assinatura/Senac

Carimbo e assinatura da empresa

Aprendiz