

**ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO
INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTARÉM**

MESTRADO EM EDUCAÇÃO SOCIAL E INTERVENÇÃO COMUNITÁRIA - MESIC

MARIA GORETTI MARTINS DE OLIVEIRA CAVALCANTE

***CAPACITAÇÃO E INCLUSÃO LABORAL DE UM SUJEITO
COM DIFERENÇA FUNCIONAL INTELECTUAL NA
EQUOTERAPIA DO IFB CAMPUS PLANALTINA-DF***

Santarém

2018

**Escola Superior
de Educação
[IP Santarém]**



**ESCOLA SUPERIOR DE EDUCAÇÃO
INSTITUTO POLITÉCNICO DE SANTARÉM
MESTRADO EM EDUCAÇÃO SOCIAL E INTERVENÇÃO COMUNITÁRIA**

Capacitação e Inclusão laboral de um Sujeito com Diferença Funcional Intelectual na
Equoterapia do IFB *Campus Planaltina-DF*

Aluna: Maria Goretti Martins de Oliveira Cavalcante

Santarém, abril 2018

MARIA GORETTI MARTINS DE OLIVEIRA CAVALCANTE

**CAPACITAÇÃO E INCLUSÃO LABORAL DE UM SUJEITO COM
DIFERENÇA FUNCIONAL INTELECTUAL NA EQUOTERAPIA DO
IFB *CAMPUS* PLANALTINA-DF**

Dissertação de Mestrado apresentado ao Instituto Politécnico de Santarém – IPS, como requisito para a obtenção do título de Mestre em Educação Social e Intervenção Comunitária.

Orientadora: Prof. Dra. Luisa Maria da Silva Delgado

Coorientadora: Prof. Dra. Denise de Oliveira Vieira

Santarém

2018

Agradecimentos

Acima de tudo, agradeço a Deus pela vida;

À minha mãe, aos meus filhos, aos meus irmãos e irmãs, amores para toda a vida;

Ao meu querido marido, companheiro incansável;

Ao Professor Doutor Osvaldo Soares de Oliveira Junior, pelos ensinamentos de vida;

À Professora Doutora Luisa Delgado, pela orientação pautada no rigor científico;

À Professora Doutora Denise Vieira, pela parceria no trabalho equoterápico e coorientação desta pesquisa;

Aos colegas do mestrado, pelos momentos de descontração e perseverança;

Ao Professor Paulo Coelho Dias e aos professores do MIES2, pela troca de conhecimentos;

Aos queridos amigos com Diferença Funcional Intelectual, com os quais vivenciei e vivencio aprendizados cotidianos: Serjão, Flávio, Luiz Gustavo...

Um agradecimento especial à equipe da Equoterapia do IFB Campus Planaltina – DF, pelo trabalho realizado diariamente em benefício das pessoas com Diferenças Funcionais;

Aos amigos, sempre cientes de que os momentos de ausências para esse estudo seriam compensadores.

Resumo

Optou-se nesse trabalho pelo método de pesquisa de intervenção com a finalidade de capacitar um indivíduo com DFI para sua atuação no serviço de auxiliar-guia. Nesse processo de pesquisa o objetivo principal se limitou à capacitação profissional desse indivíduo com DFI, bem como intervir para viabilizar sua inclusão laboral no próprio ambiente de trabalho onde foi articulada sua capacitação profissional, o setor da Equoterapia do IFB *campus* Planaltina-DF. Para viabilizar essa inclusão laboral, optamos como meio facilitador de contratação do indivíduo, a empresa terceirizada que presta serviço para o IFB *campus* Planaltina-DF. Essa empresa terceirizada é uma prestadora de serviços contratada pela instituição IFB, possui funcionários com variadas funções prestando serviços em todos setores da instituição. Desse modo, acredita-se que essa empresa seja o caminho ideal para incluir esse indivíduo com DFI em seu quadro de funcionários, permitindo que o mesmo aplique suas habilidades laborativas no setor da Equoterapia na função de auxiliar-guia. Observa-se que por meio da pesquisa interventiva a pesquisadora teve oportunidade de interagir direta e pontualmente com a equipe de professores, indivíduo pesquisado e o ambiente de trabalho equoterápico, permitindo aprimorar a prática educacional equoterápica diariamente desenvolvendo a teoria e a prática de trabalho do auxiliar-guia com análise, intervenção e avaliação dos conhecimentos que fundamentaram essa proposta de capacitação e inclusão laboral. Os resultados analisados demonstram que a equoterapia do IFB *campus* Planaltina apresenta condições suficientes para capacitar e incluir um indivíduo com DFI em seu ambiente de trabalho.

Palavras-chave: Diferença funcional intelectual, capacitação, Inclusão laboral, Equoterapia.

Abstract

This study employs the intervention research method with the purpose of qualifying an individual with FID for their role in the auxiliary-guide service. In this research process, the main objective was limited to the professional qualification of this individual with FID, as well as to intervene to make feasible their inclusion in the work environment in which their professional training was articulated, the IFB Equine Therapy department at the Planaltina-DF campus. In order to enable this labor inclusion, we have chosen as a facilitating means of hiring the individual, the outsourced company that provides services to IFB campus Planaltina-DF. This outsourced company is a service provider contracted by the IFB institution, has employees with varied functions providing services in all sectors of the institution. Thus, it is believed that this company is the ideal way to include this individual with FID in its staff, allowing it to apply its job skills in the field of Equine therapy as a helper guide. It is observed that through the interventional research the researcher had the opportunity to interact directly and punctually with the team of teachers, the researcher and the work environment equo-therapeutic, allowing to improve the educational practice equo-therapeutic daily developing the theory and practice of work of the auxiliary -guide with analysis, intervention and evaluation of the knowledge that underpinned this proposal of training and labor inclusion. The results analyzed affirm that IFB equestrian therapy campus Planaltina presents sufficient conditions to enable and include an individual with FID in their work environment.

Keywords: Functional intellectual difference training, Occupational inclusion, Equine therapy.

Lista de Abreviaturas

APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais

BPC – Benefício da Prestação Continuada

CEDAE – Coordenação de Assistência Estudantil e Inclusão Social

CEE – Centro de Ensino Especial

CDIN - A Coordenação de Ações Inclusivas

CORDE – Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência

DDA – Disability Discrimination

DI – Deficiência Intelectual

DFI – Diferença Funcional Intelectual

IDH – Índice de Desenvolvimento Humano

IFB – Instituto Federal de Brasília

INSS – Instituto Nacional de Seguro Social

LDB – Lei de Diretrizes e Bases da Educação

NAPNE – Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas

OIT – Organização Internacional do Trabalho

OMS – Organização Mundial da Saúde

ONU – Organização das Nações Unidas

PDE – Plano de Desenvolvimento Escolar

PPI – Projeto Pedagógico Institucional

PROEJA - Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos

PROESP – Programa de Educação Profissionalizante

TECNEP – Programa de Educação, Tecnologia e Profissionalização para Alunos com Necessidade Educacionais Especiais

UNESCO – Organização das Nações Unidas para Educação, Ciência e Cultura.

Eu sou um intelectual que não tem medo de ser amoroso. Amo as gentes e amo o mundo. E é porque amo as pessoas e amo o mundo que eu brigo para que a justiça social se implante antes da caridade.

Paulo Freire

Índice

1 Introdução	12
2 Definição do Problema	13
2.1 Capacitação profissional e inclusão laboral de um indivíduo com DFI	13
2.2 Apresentação das hipóteses	14
2.3 Desenvolvimento da pesquisa.....	15
2.4 Plano de ação	15
2.5 Plano de intervenção	17
3 Enquadramento Teórico	19
3.1 A terminologia e o foco na deficiência	19
3.2 Redefinindo o termo “deficiência intelectual”	21
3.3 A educação para Todos após vinte anos de mudanças nas políticas públicas.	22
3.4 A Legislação Brasileira e Tratados Internacionais Propulsores dos Processos de Inclusão.....	24
4 Os Desafios de Inclusão Escolar das Pessoas com DFI	28
4.1 A Inclusão da pessoa com DFI no mercado de trabalho: caminhos e percalços .	30
4.2 Aspectos positivos da capacitação profissional do sujeito com DFI	35
4.3 O combate aos preconceitos dentro das instituições profissionalizantes.....	36
4.4 A missão do IFB campus Planaltina-DF.....	38
5 Metodologia.....	41
5.1. Descrição da trajetória dessa pesquisa	42
5.2. Aplicação do primeiro questionário ao indivíduo com DFI	43
5.3. Análise dos resultados obtidos após aplicação do questionário	43
5.4 Primeiras intervenções	45
5.5 Entrevistas com professores/mediadores e funcionários do IFB	48
5.5.1 Formação acadêmica dos professores	50
5.5.2 Análise da prática educativa da equoterapia	50
5.5.3 Análise da expectativa dos professores quanto às habilidades necessárias ao auxiliar-guia que presta serviço nesse ambiente.....	50
5.6. Processo de avaliação das intervenções aplicadas	53
5.7 Habilidades técnicas, atitudinais, comportamentais e sociais necessárias ao auxiliar-guia	57
5.8. Reaplicação de intervenções como suporte às dificuldades encontradas	58

5.9. Reavaliação dos conhecimentos e habilidades após reaplicação das intervenções	60
5.10. Nota conclusiva das entrevistas realizadas	63
6 Conclusão	65
7 Referências	70
Apêndice A – Conceito de auxiliar-guia	76
Apêndice B - Competências necessárias ao Auxiliar-guia.....	77
Apêndice C - Instruções de preparação do cavalo.....	78
Apêndice D - Guiões de entrevistas	83
Apêndice E - Questionários	85
Apêndice F - Conhecimentos do auxiliar-guia	93
Apêndice G - Descrição das primeiras intervenções	97
Apêndice H - Demonstração de intervenções	107

1 Introdução

Em 2016 a equipe de Equoterapia do IFB *campus* Planaltina se viu diante de um desafio até então inusitado: encarar uma proposta de capacitação de um indivíduo com diagnóstico de DFI em seu próprio ambiente de trabalho. A proposta desse estudo tinha como mote, o ideal de promover a capacitação desse indivíduo para que o mesmo fosse incluído no ambiente equoterápico, trabalhando na função de auxiliar-guia. Essa proposta seria pautada com estratégias de intervenção feitas na prática educacional da Equoterapia do IFB *campus* Planaltina- DF com adaptações nos conteúdos e conceitos necessários ao condutor-guia de modo a propiciar a assimilação desses conteúdos e conceitos por um indivíduo com DFI.

Esse estudo teve início a partir das seguintes inquietações: Quando os alunos com DFI terão oportunidade de serem incluídos verdadeiramente no processo de capacitação profissional do IFB? Quantos funcionários com esse diagnóstico estão incluídos em seu quadro de funcionários terceirizados¹? O que nos falta para a concretização destas ações?

Em busca de respostas a esses questionamentos, optou-se nesse estudo pelo método da pesquisa de intervenção, por seu caráter interativo, participativo e antagônico à pesquisa tradicional. A pesquisa de intervenção estimula o conhecimento e a compreensão da nossa prática com o intuito de melhorá-la. Permite intervenções diretas e diárias com o ambiente e indivíduo pesquisado, com fundamentação metodológica apropriada para a promoção de algum tipo de mudança ou transformação nesse indivíduo e consequentemente no ambiente pesquisado, (Fávero, 2012).

¹ Funcionários terceirizados: são aqueles contratados pelas empresas prestadoras de serviços, possuem uma relação de emprego estabelecida a empresa prestadora de serviços, ou seja, são trabalhadores empregados por empresas que prestam serviços de terceirização.

2 Definição do Problema

2.1 Capacitação profissional e inclusão laboral de um indivíduo com DFI

Essa proposta de capacitação profissional e inclusão laboral de um indivíduo com DFI foi planejada para acontecer no ambiente equoterápico do IFB *campus* Planaltina – DF. Primeiramente diz respeito à consciência crítica da pesquisadora e equipe equoterápica, com relação à situação de um indivíduo DFI, que vivia em condição de risco social, necessitava de capacitação profissional e emprego para manter seu sustento com dignidade. Assim, a presente pesquisa teve como objetivo principal promover uma intervenção com a finalidade de capacitar um indivíduo com DFI para sua atuação na função de auxiliar-guia². Essa capacitação foi realizada no ambiente equoterápico do *campus* Planaltina-DF. Apresenta ainda como objetivo secundário, promover a inclusão laboral desse indivíduo com DFI no próprio ambiente de trabalho que o capacitou, para sua atuação na função de auxiliar-guia, ou seja, na Equoterapia do *campus* Planaltina-DF. O viés facilitador dessa contratação será a firma terceirizada que presta serviços para o IFB *campus* Planaltina-DF.

Pretende-se ao finalizar esse estudo obter respostas que indiquem se a Equoterapia do IFB *campus* Planaltina-DF possui estrutura física, humana e pedagógica favoráveis para a capacitação e inclusão laboral desse indivíduo com DFI, e sensibilizar a instituição IFB *campus* Planaltina quanto à possibilidade de incluí-lo em seu quadro de funcionários terceirizados. É de notório saber que essa instituição possui contrato de trabalho com a firma terceirizada (Agroservice), e que essa firma não atende ao sistema de cotas amparado pela lei 8213/91, que permite incluir em seu quadro de funcionários pessoas com diferenças funcionais intelectuais. Desse modo após verificação da possibilidade dessa capacitação, pretende-se promover sua inclusão laboral na Equoterapia do IFB *campus* Planaltina-DF, por meio da firma terceirizada que presta serviço para esse *campus*.

Para fundamentar esse processo de capacitação e inclusão laboral, recorreremos aos documentos da instituição IFB, às leis e aos autores que dão base para argumentação sobre a

² Auxiliar-guia: É o profissional responsável pela condução do cavalo durante uma sessão de Equoterapia, e também responsável por manter a qualidade do passo em todas as suas variantes de amplitude e frequência e ainda executar todas as mudanças, de andamento ou de direção, de forma correta, respeitando sempre as limitações morfológicas do cavalo e preservando o equilíbrio do praticante, exceto quando este for desestabilizado por uma proposta terapêutica. Para mais informações sobre o conceito e competências do auxiliar-guia, vide Apêndices A e B.

capacitação e inclusão laboral, elaborando um enquadramento teórico composto de informações relevantes ao tema.

2.2 Apresentação das hipóteses

Observa-se que dentre as barreiras que impedem a efetiva inclusão das pessoas com DFI nos contextos educacionais e no mercado formal de trabalho, está o desconhecimento das capacidades laborais que estas pessoas podem desenvolver, desde que capacitadas.

Desse modo, essa pesquisa fundamenta-se primeiramente na hipótese de que a inclusão da pessoa com DFI em um sistema educacional inclusivo e consequentemente no mercado de trabalho permite aproximá-lo do que comumente se chama “normalidade”, (Tavares, 2007). Essa pesquisa sustenta a afirmativa de que conhecer esse indivíduo com DFI na sua totalidade é assumir uma postura essencial de respeito para que haja seu acolhimento em um ambiente educacional inclusivo, compreendendo o seu ritmo e seu modo de ser no mundo. Sustenta ainda a hipótese de que ao capacitar esse indivíduo, poderá contribuir de forma significativa para elevar seu capital social, e sua participação efetiva na sociedade, poderá contribuir ainda para a retirada desse indivíduo da situação de vulnerabilidade social a qual se encontra (Bourdieu, 1983). Acredita-se que o ativismo político ou engajamento atuante em prol de uma causa na qual se acredita é uma característica peculiar da equipe de trabalho da equoterapia do IFB *campus* Planaltina-DF. E nesse particular encontro, surge uma proposta de intervenção com uma tentativa de mudança desse cenário educacional, com possibilidade de desenvolvimento profissional do sujeito em estudo que se encontra excluído do campo do trabalho. Por conseguinte a pesquisa desenvolvida nesse contexto poderá contribuir para inclusão laboral e autonomia financeira desse indivíduo com DFI. Corrobora-se com Bourdieu (1998) e sua determinação em conhecer os efeitos da atuação das instituições de ensino e do professor na questão de intervir com a finalidade de diminuir as desigualdades de oportunidades sociais, educacionais e profissionalizantes, possibilitando também às pessoas com DFI oportunidade de serem incluídas em ambientes educacionais profissionalizantes como a Instituição IFB.

2.3 Desenvolvimento da pesquisa

A metodologia utilizada foi a pesquisa de intervenção, pela possibilidade de produzir algum tipo de mudança ou transformação no ambiente pesquisado (Fávero 2012). A união entre teoria e o método de intervenção aplicado nessa pesquisa permitiu manter o foco dos estudos e avaliações no sujeito individualmente, analisando diariamente as dificuldades emocionais apresentadas, ou seja, as atividades internas do sujeito, bem como as dificuldades apresentadas na execução das atividades ou práticas laborais diárias (atividades externas do sujeito). A intervenção aconteceu no momento do ocorrido, observando e registrando sempre os ganhos adquiridos ou a ampliação dos conceitos necessários para a execução correta do trabalho em si, bem como das relações pessoais, sociais e comunicativas no ambiente de trabalho. Assim, o objetivo dessas intervenções foi propiciar a assimilação dos conhecimentos necessários à função de auxiliar-guia pelo indivíduo. Essas intervenções tiveram como ponto de partida as discussões com a equipe equoterápica, relacionadas à adequação das estratégias de ensino que favoreceriam a assimilação dos conceitos relacionados ao cotidiano profissional desse indivíduo, possibilitando a aquisição das novas competências conceituais da função de auxiliar-guia.

O processo de capacitação fundamentou-se na interação entre o sujeito e equipe “considerando-os, portanto, como construtores ativos de verdades múltiplas e polissêmicas no sentido de que ser adulto significa estar em desenvolvimento num universo de desenvolvimento do pensamento coletivo ou, em outros termos, num meio de mediação semiótica” (Fávero, 2005 p.23). Buscou-se então, descrever esse percurso de capacitação, aprimorando os recursos utilizados, sempre que surgiam obstáculos que pudessem inviabilizar ou dificultar essa proposta de ensino e aprendizagem.

2.4 Plano de ação

O plano de ação aqui proposto define as atitudes que devem ser colocadas em prática após coleta e análise de dados, bem como a identificação do problema, descrevendo minuciosamente as estratégias e intervenções pertinentes. Para iniciar esse plano de ação se faz necessário acima de tudo sair da inércia. Por inércia entende-se toda “falta de reação, de

iniciativa, imobilismo, estagnação, apatia” (HOUAISS, 2003, p. 2088). A inércia implica ausência da ação própria do agente que a produziria.

Com o intuito de modificar a realidade vigente no ambiente equoterápico, com a equipe, meio educacional e indivíduo estabelecido, o passo seguinte desse plano de ação objetivou elaborar as estratégias de intervenções para aquisição das competências necessárias ao trabalho efetivo como auxiliar-guia. Nesse contexto, o sujeito teve oportunidade de expressar sua opinião e questionamentos, utilizando suas próprias interpretações, visando seu desenvolvimento pessoal. Segundo Tavares (2007), o modelo de trabalhador da sociedade atual, tendo ele DFI ou não, exige uma formação básica mais sólida, exige que seja criativo, preparado para trabalhar em equipe, capaz de exercer diferentes funções, que tenha mobilidade e atualização permanente. Observa-se que o método de intervenção aqui aplicado favoreceu de modo significativo a interação entre o sujeito e a equipe equoterápica e as pessoas que frequentam a equoterapia desse *campus*.

Percebe-se portanto, que a interação é o meio ou canal onde se constroem e se reconstroem indefinidamente os sujeitos e o social (Vion, 2000, citado por Fávero, 2005, p. 23). Registra-se que a capacitação em si não foi um entrave, pois a interação entre equipe, pesquisadora e o indivíduo permitiu verificar diariamente a ampliação dos conceitos e das práticas de trabalho assimiladas pelo indivíduo, com a equipe, corrigindo pontualmente nos momentos em que o mesmo agiu de modo inapropriado ou em desacordo com o que é considerado correto pela equipe.

O desafio maior observado recai no momento da promoção da inclusão laboral ou garantia do emprego, pois atrelada à capacitação profissional em si, está implícita uma reestruturação pedagógica no ambiente equoterápico, com transformações possíveis e pertinentes nesse ambiente. Já no caso da inclusão laboral desse indivíduo na firma terceirizada citada anteriormente, demanda mudanças estruturais e organizacionais em âmbitos institucionais e financeiros. Quanto aos gestores do IFB apesar de estarem cientes da necessidade de atender à lei de cotas, promovendo a inclusão laboral das pessoas com diferenças funcionais em seu quadro de funcionários terceirizados, afirmam que ainda não foi possível ampliar o número de empregados terceirizados. Por conseguinte afirmam que logo que se regularize a recontratação dos funcionários teceirizados, esse indivíduo com DFI será incluído em seu quadro de funcionários.

De acordo com Tavares (2007), a inclusão de indivíduos com DFI no mundo do trabalho é um ato muito complexo que deve mobilizar um grupo de profissionais não só da área da educação, mas também de outras áreas como da psicologia, educadores sociais etc.

Desse modo, essa pesquisa contou com a participação ativa da equipe da equoterapia do IFB campus Planaltina – DF, equipe multidisciplinar, composta por profissionais com formação em psicologia, fisioterapia, veterinária, zootecnia, educação física, pedagogia, artes, equitação, e ainda, com o Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos (PROEJA).

Segundo Mazzotta (1988), desde a época da exclusão total aos dias atuais, nota-se a ampliação de estudos e discussões nas áreas de capacitação e inclusão laboral das pessoas com DFI. Percebe-se, porém, que o caminho percorrido por esses indivíduos ainda é árduo, pois ainda estão presentes inúmeros obstáculos sejam eles atitudinais, nas áreas educacionais e principalmente no que tange ao emprego. Coaduna-se com Mittler (2003, p.182): “O obstáculo principal para inclusão subjaz às crenças e às atitudes, e não à ausência de prontidão das escolas e dos professores”.

Os procedimentos de intervenção se ancoraram em três bases teóricas: a utilização do grupo de trabalho como instrumento de intervenção; a análise de conteúdo das atividades diárias entre os pares e mentores, como instrumento de capacitação; e a mediação semiótica, ou seja, ação mediada com o sujeito ativo e participativo nessa ação, internalizando e construindo seus próprios conceitos e aprendizagens, evidenciadas por meio da tomada de consciência em conversas diárias e discursos referentes às atividades equoterápicas. Nesse espaço semiótico, são geradas diferentes interações comunicativas, de modo que cada conteúdo mediado constitui alguma aprendizagem em consequência de outras aprendizagens (Fávero, 1995). A interação foi determinada pela existência de uma equipe profissionalmente bem preparada, de um ambiente social e educacional já estruturado e pelo indivíduo sujeito dessa pesquisa. Na medida em que o sujeito e o social resultam da interação, tais categorias pré-formadas se reatualizam e se modificam no seu funcionamento e pelo seu funcionamento (Fávero, 2005).

2.5 Plano de intervenção

Para atingir a finalidade de capacitação desse sujeito, a equipe levou em consideração o fato de que o indivíduo com DFI é um ser humano que pensa e aprende de modo diferente, e no seu tempo. Assim, procuramos orientá-lo diariamente sobre as práticas e teorias

necessárias para seu crescimento profissional, testando-o e analisando sua capacidade de assimilação dos conceitos necessários à função de auxiliar-guia. Segundo Piaget:

O processo de assimilação é uma integração às estruturas prévias, que podem permanecer invariáveis ou são mais ou menos modificadas por esta própria integração, mas sem descontinuidade com o estado precedente, isto é, sem serem destruídas, mas simplesmente acomodando-se à nova situação, (Piaget, 1996 p. 13).

Desse modo, esta pesquisa se sustentou na perspectiva de que esse indivíduo poderia se adaptar a novas experiências e aprendizagens, defendendo a tese de que através da assimilação de conceitos, o indivíduo com diagnóstico de DFI, poderia adquirir novas aquisições conceituais, e novas informações sobre o trabalho do auxiliar-guia, agregando valor aos conhecimentos adquiridos anteriormente no seu percurso de vida, bem como adquirindo novas informações, conceitos e práticas de trabalho necessárias para seu sucesso na execução das atividades de auxiliar-guia.

Assim, foram necessários à equipe da equoterapia, conhecimentos sobre adequações e metodologias que possibilitassem essas assimilações conceituais. Para tanto, nos reportamos a Fávero, pois “se assumimos que o paradigma pessoal é construído por um sujeito ativo, então, é possível promover a atividade interna desse sujeito, no sentido de lhe facilitar a exploração e a síntese das contradições visando uma nova fundamentação na criação e na transformação dos significados. Do ponto de vista das práticas sociais e institucionais, esta pode ser uma interessante via para a mudança das representações sociais”, (Fávero, 2005 p. 22).

3 Enquadramento Teórico

3.1 A terminologia e o foco na deficiência

Importa registrar que essa pesquisa corrobora outras tentativas de capacitação e inclusão laboral das pessoas com DFI em diferentes contextos educacionais e laborais. O trabalho apresentado em Cavalcante (2011), retrata os percalços vivenciados por indivíduos com Deficiência Intelectual na tentativa de se incluírem socialmente, e demonstra que as tentativas de inclusão desses indivíduos sempre foram mais difíceis que a inclusão das demais diferenças funcionais, devido ao preconceito latente com relação à capacidade intelectual desses indivíduos para assimilar conceitos e incorporá-los na prática de estudo ou de trabalho. Desse modo observamos que esses indivíduos ficam sempre suscetíveis às discriminações que permeiam sua realidade social.

Para Freire (1996, p.67) “Qualquer discriminação é imoral e lutar contra ela é um dever por mais que se reconheça a força dos condicionamentos a enfrentar”.

A proposição da expressão “diversidade funcional”, foi apresentada em janeiro de 2005 no Fórum de Vida Independente³ em Espanha: A intenção sistematizada nesse fórum foi de inutilizar o termo deficiência, como feito no passado com termos ainda mais depreciadores como incapacidade, invalidez, aleijado. Pretende-se nessa pesquisa seguir a orientação de estudiosos que propõem a substituição do termo deficiência, pela expressão diversidade funcional (Palácios & Romañach, 2006) . Para esses autores a expressão diversidade funcional engloba as diversas formas das pessoas funcionarem ou atuarem em determinadas situações e consideram esse termo menos pejorativo. Segundo Pereira (2009 p. 716), “A evidência clara de que a terminologia é campo árido e pode ser percebida quando simplesmente ela falha para designar – sem embaraço ou constrangimento – alguma diferença funcional”. Percebe-se o nível de polêmicas causadas pela mudança das terminologias sobre deficiência na argumentação de Sassaki, quando diz:

³ “O nascimento do movimento de vida independente representou uma mudança significativa na percepção de mulheres e homens com diversidade funcional dentro dos Estados Unidos, que também atuou como um Guia de legislação contra a discriminação em outros Países 48. Em particular, isso teve grandes repercussões no Reino Unido. Precisamente desde a década dos anos setenta, as organizações controladas por britânicos e lideradas por mulheres e homens com diversidades funcionais - eles estavam aspirando a objetivos semelhantes do que os seus homólogos norte-americanos, através da Perseguição dos direitos das mulheres e dos homens com a diversidade funcional como principal objetivo”. (Palacios, Romañach, 2006 p. 56).

Oponho-me a tal substituição, pois o termo proposto traz no seu bojo um **eufemismo**, na mesma linha das expressões que já foram superadas ao longo da história, tais como “pessoa com capacidades especiais”, “pessoa com eficiências diferentes”, “pessoa com habilidades diferenciadas”, “pessoa com capacidades especiais”, “pessoa com capacidades diferentes”, “pessoa d-Eficiente”, “pessoa especial”, “portador de necessidades especiais”, “portador de direitos especiais”, “portador de diferença mental” e “pessoa verticalmente prejudicada”. (Sassaki, 2010 p. 14-17)

Coaduna-se com Pereira que afirma que quando são “respeitados os direitos, a necessidade, a liberdade e o desejo consciente e manifesto de uma pessoa com alguma diferença funcional, qualquer inovação que aprimore sua condição funcional é benéfica e bem-vinda”. (Pereira, 2006 p. 727). De acordo com esse autor, “o fato biológico presente na deficiência produz, em algum grau, uma diferença funcional. Dessa forma, em vez de ineficiência e incapacidade – sentido literal de deficiência –, a condição deficiência é, de fato, uma diferença funcional” (Pereira, 2006 p. 716). Nota-se com essa afirmativa que a diversidade funcional sempre foi estigmatizada de acordo com a sociedade na qual esses indivíduos vivem, com respaldo nos padrões religiosos, familiares, sociais, econômicos e culturais, que determinam as formas, a aparência e o funcionamento do corpo humano.

Assim, cada cultura e cada época apresentam concepções próprias de diversidade funcional, englobando crenças ou mitos explicativos, bem como formas de tratamento da questão, o que resulta num leque de procedimentos e atitudes que variam entre segregação social, eliminação sumária, divinização, acolhimento ou indiferença. Independentemente da concepção de diferença funcional, dos rituais ou das formas de tratamento, ou mesmo do status social dessas pessoas em uma sociedade, a diferença funcional e tudo aquilo que a ela se vincula constituem partes integrantes daquela sociedade e daquela cultura, mesmo que nela a segregação ou a eliminação sejam práticas comuns. Surgem, assim, concebidos e reforçados pela cultura, os modelos tomados como referência para a aparência, a forma e o funcionamento do corpo (Pereira, 2006 p. 2017).

De acordo com a afirmativa: o termo “diversidade funcional” está em conformidade com uma realidade em que uma pessoa trabalha de certa forma diferente ou diferente da maioria da sociedade. Este termo considera a diferença entre a pessoa e a falta de respeito das maiorias, que em seus processos construtivo social e ambiental, não são responsáveis por essa diversidade funcional, (Palacios & Románach, 2006 p. 108). Em concordância com esses autores na defesa de mudança de uma terminologia pejorativa por uma terminologia mais apropriada e “inclusiva”, opta-se nesse estudo, pela utilização da expressão pessoa com DFI - Diferença Funcional Intelectual para designar o sujeito dessa pesquisa.

3.2 Redefinindo o termo “deficiência intelectual”

A adoção de uma nova terminologia nunca foi fácil, a cultura terminológica centenária utilizada em filmes, peças teatrais, obras literárias, livros técnicos, revistas especializadas, ainda recorre ao termo “deficiência mental” (Sasaki, 1997).

Nota-se, positivamente, a superação dos termos idiota, imbecil, oligofrênico, subnormal, retardado mental, sendo que cada um desses termos foram utilizados em tempos e espaços diferentes, com diferentes significados conceituais. Desde então, as áreas da medicina, da psicologia e da neurociência abriram as fronteiras do conhecimento sobre o fenômeno do *déficit* cognitivo, permitindo que profissionais de todas as áreas começassem a recomendar a adoção do termo Deficiência Intelectual (Sasaki, 1997). A recomendação da mudança de termo se deu, devido ao fato de estudiosos da área, perceberem que o *déficit* cognitivo não está na mente dos indivíduos como um todo, e sim numa parte dela, o intelecto, assim consideraram mais apropriado a utilização do termo deficiência intelectual ao invés do termo deficiência mental, por referir-se ao funcionamento do intelecto, especificamente, e não ao funcionamento da mente como um todo.

Outro fato relevante veste-se da possibilidade de propiciar melhor distinção entre deficiência mental e doença mental. Sobre deficiência mental a Convenção da Guatemala, internalizada à Constituição Brasileira pelo Decreto nº 3.956/2001, no seu artigo 1ª a define como “uma restrição física, mental ou sensorial, de natureza permanente ou transitória, que limita a capacidade de exercer uma ou mais atividades essenciais da vida diária, causada ou agravada pelo ambiente econômico e social”. Essa definição ratifica a deficiência como uma situação. Quanto ao termo doença mental, segundo (Sasaki, 2004) também ocorreu uma mudança terminológica importante, substituindo o termo "doença mental" por "transtorno mental". Observa-se que no conceito de Transtorno Mental o sujeito apresenta um prejuízo significativo nos relacionamentos familiares, sociais e no trabalho, dificultando sua capacidade de compreensão de si e dos outros e sua tolerância com os problemas cotidianos, desse modo, com base no Manual Diagnóstico e Estatístico de Transtornos Mentais da APA (Associação Psiquiátrica Americana) reafirma-se que os transtornos mentais estão associados a dificuldades significativas que afetam as atividades sociais e profissionais, (DSM-5, 2014).

Continuando no percurso das mudanças terminológicas, adentramos no conceito de deficiência intelectual que foi aprovado em substituição de deficiência mental com respaldo da Organização Pan-Americana da Saúde e da Organização Mundial da Saúde, as quais

realizaram um evento com participação do Brasil em Montreal, Canadá, em outubro de 2004, nesse evento foi aprovada a DECLARAÇÃO DE MONTREAL SOBRE DEFICIÊNCIA INTELECTUAL. Desde então esse termo foi considerado o mais adequado. Caracteriza-se pelo funcionamento intelectual significativamente abaixo da média, originário do momento de desenvolvimento, concomitante com obstáculos associados a duas ou mais áreas da conduta adaptativa ou da competência da pessoa em responder adequadamente às ações da sociedade, nos seguintes aspectos: comunicação, cuidados pessoais, habilidades sociais, atuação na família e comunidade, independência na locomoção, saúde e segurança, desempenho escolar, lazer e trabalho. (BRASIL, 1994).

Observa-se que as mudanças terminológicas acima citadas, procuraram de maneira geral evitar segregações e discriminações, bem como disseminar as possibilidades de igualdade e inclusão social. Desse modo recorremos à mais atual terminologia “pessoa com diferença funcional intelectual”, em substituição de “pessoa com deficiência intelectual”, buscando uma inovação conceitual, bem como estratégias que viabilizem a diminuição da discriminação com foco na deficiência.

Compreende-se como pessoa com Diferença Funcional Intelectual, aquela que apresenta, em comparação com a maioria das pessoas, significativas diferenças sensoriais ou intelectuais, decorrente de fatores inatos ou adquiridos, de caráter permanente ou não, que acarretem dificuldades de interação com o meio físico e social algum tipo de dificuldade cognitiva, necessitando, por isso, de recursos especializados e adaptações pedagógicas que viabilizem o seu desenvolvimento, e a superação das dificuldades apresentadas. (Pereira, 2009 p. 715-728)

Assim, na linha das abordagens teóricas acima apresentadas, opta-se neste estudo pela utilização do termo DFI - Diferença Funcional Intelectual que de abrangente, comporta substancialmente a deficiência intelectual e sua multiplicidade.

3.3 A educação para Todos após vinte anos de mudanças nas políticas públicas.

Segundo Sasaki (2002), o desenvolvimento da educação para pessoas com DFI passou por várias fases, da exclusão, da segregação, da integração e atualmente a fase da inclusão, que se encaminha no sentido da promoção da escola para todos. Essa afirmação baseia-se em dados da Conferência Mundial de Educação para Todos (Jomtien, Tailândia),

realizada em 1990, onde foram analisados os desafios enfrentados pelos sistemas educacionais ao nível global, na tentativa coletiva de promover a melhoria das condições de vida de crianças, jovens e adultos através da educação. Em 2000 houve nova tentativa de reafirmação de melhorias educacionais para as pessoas com DFI com a Cúpula Mundial de Educação (Dakar, Senegal), reavaliando e redimensionando as metas e desafios de um novo milênio. Em tempo acordou-se seis objetivos a serem perseguidos por todos os países signatários do Compromisso de Dakar até o ano de 2015, destacando-se dentre esses compromissos, a proposta de assegurar que as necessidades de aprendizagem de todos os jovens e adultos sejam atendidas pelo acesso equitativo à aprendizagem apropriada, a habilidades para a vida e a programas de formação para a cidadania. Nota-se que essas tentativas foram produzidas com o intuito de encontrar uma forma conciliadora entre o modelo educativo atual e o pretendido. “Há um tempo que se transita entre o que se idealiza e a sua realização, que já contém, em potencial, os elementos necessários à mudança” (Mantoan, 1989 p. 40). A mudança pretendida começa também com a erradicação das práticas excludentes que impossibilitam as vias de acesso social e educacional das minorias discriminadas.

Apesar dos obstáculos, a expansão do movimento da inclusão, em direção a uma reforma educacional mais ampla, é um sinal visível de que as escolas e a sociedade vão continuar caminhando rumo a práticas cada vez mais inclusivas, (Stainback & Stainback, 1999 p.44). A sociedade precisa tomar conhecimento da necessidade de mudar a direção de seus esforços, para que as pessoas com diferenças funcionais possam ter participação plena e igualdade de oportunidades. Para tal fim é necessário pensar em adaptar sociedade às pessoas no que respeita às diferenças. Segundo Mendes (2002 p. 61), “Trata-se, em suma, de um movimento de resistência contra a exclusão social, que historicamente vem afetando grupos minoritários, caracterizado por movimentos sociais que visam à conquista do exercício do direito ao acesso a recursos e serviços da comunidade”.

A experiência em sala de aula nos mostra que as políticas públicas de educação ainda não estão bem definidas no que concerne à convivência do aluno com diferença funcional intelectual no ensino regular, dificultando ações mais efetivas de acesso à escola e aos métodos de ensino aprendizagem que permitam a esse alunado estar verdadeiramente em formação para a autonomia: condição de domínio no ambiente físico e social, preservando ao máximo a privacidade e a dignidade da pessoa que a exerce (Mantoan, 1997). Os meios até então utilizados para a efetivação da inclusão escolar dos alunos com diferença funcional intelectual ainda são opostos ao modelo da escola para todos, continuando a isolá-los ou

incluindo somente aqueles que não constituem um desafio à prática educacional vigente. Segundo Mittler (2003, p.36) “A rua de acesso à inclusão não tem um fim porque ela é, em sua essência, mais um processo do que um destino”.

A concepção da escola inclusiva ou escola para todos representa, de facto, uma mudança na mente e nos valores da sociedade. Países desenvolvidos como os Estados Unidos da América, o Canadá, Espanha e Itália, foram os primeiros a implantarem as escolas inclusivas. Segundo Werneck (2007), na escola inclusiva ninguém mais vai fazer caridade, o que se deve fazer é respeitar e cumprir as leis que fundamentam a inclusão pondo-as em prática. Todos sem discriminação, temos o direito de vivenciar desafios, desenvolver capacidades, e conquistar autonomia decidindo, escolhendo e tomando as iniciativas em função das nossas necessidades individuais.

Nota-se que a adoção de práticas educativas inclusivas é difícil, pois as mudanças vão além da escola e da sala de aula, para que se concretizem, dependem, efetivamente, dos alunos, pais professores, gestores, servidores, ou seja, de toda a comunidade escolar, para criação de novos conceitos, e redefinição da prática. A inclusão não passa apenas por colocar os diversos tipos de pessoas nas escolas, passa também por mudar as escolas, adaptando-as às necessidades de todos, diz respeito a ajudar todos os professores a aceitarem a responsabilidade quanto à aprendizagem de todos e a prepará-los para ensinarem àqueles “que estão atual e incorretamente excluídas das escolas por qualquer razão. Isto se refere a todas as crianças que não estão beneficiando-se com a escolarização, e não apenas àquelas que são rotuladas com o termo ‘Necessidades educacionais especiais’ (Mittler, 2003 p. 16). Acredita-se que o suporte teórico dos autores aqui citados, nos dá a base para concretizar o mote deste estudo, implantando no ambiente equoterápico do IFB - *campus* Planaltina, propostas inclusivas, que contemplem um sujeito com DFI, na sua diversidade humana, com práticas educacionais acessíveis à sua compreensão e capacitação para o trabalho.

3.4 A Legislação Brasileira e Tratados Internacionais Propulsores dos Processos de Inclusão

Pretende-se apontar aqui, a legislação nacional e internacional, que favorece a inclusão das pessoas com DFI em todos os seguimentos da sociedade. Iniciamos com a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), que em seu artigo um, declara que “Todos os seres

humanos nascem livres e são iguais em dignidade e direitos”, observa-se que a palavra “todos” abrange as pessoas com DFI.

As mudanças fundamentais das políticas necessárias para o favorecimento ao enfoque da educação integradora são corroboradas com a nova Lei de Diretrizes e Bases da Educação (Lei n.º 9.394/96) que apresenta características básicas de flexibilidade na educação, além de algumas inovações que em muito favorecem o aluno com necessidades educacionais especiais.

Pela primeira vez, surge na LDB, um Capítulo destinado à educação especial cujos detalhes são fundamentais: garantia de matrículas para portadores de necessidades especiais preferencialmente na rede regular de ensino (Art. 58); criação de serviços de apoio especializado, para atender às peculiaridades da clientela de Educação Especial (Art. 58, § 3º); especialização de professores (Art. 59, III). Muito importante também é o compromisso do poder público em ampliar o atendimento às pessoas com deficiências na própria rede pública de ensino (Art. 60, parágrafo único).

No período entre a promulgação da nossa Constituição (1988) e o ano criação da Lei n.º 9.394/1996, LDB (Lei de Diretrizes e Bases da Educação), houve um aumento significativo no campo dos diálogos internacionais e estudos sobre a educação para as pessoas com deficiências e incapacidades. Aconteceu em Salamanca, na Espanha, entre 07 e 10 de junho de 1994, a Conferência Mundial sobre Necessidades Educativas Especiais, que reuniu delegados de 92 países e 25 organizações internacionais. Essa conferência teve o objetivo de promover a educação para todos⁴ Analisando os documentos das Organizações das Nações Unidas sobre Inclusão: A Convenção da Guatemala, de 28 de maio de 1999, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 3.956/2001, afirma que as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que as demais pessoas, definindo como discriminação com base na deficiência, toda a diferenciação ou exclusão que possa impedir ou anular o exercício dos direitos humanos e de suas liberdades fundamentais.

A Declaração Internacional de Montreal sobre Inclusão, aprovada pelo Congresso Internacional “Sociedade Inclusiva” em Quebec – Canadá, em 05 de junho de 2001, em uma das declarações mais recentes sobre inclusão afirma que: A comunidade internacional, sob a liderança das Nações Unidas, reconheceu a necessidade de garantias adicionais de acesso para certos grupos desfavorecidos. Lideranças e representantes das pessoas com diferenças

⁴ Este direito também é reiterado no Art. 54, III, do Estatuto da Criança e do Adolescente (Lei n.º 8.069, de 13 de julho de 1990). Da mesma forma, o Plano Decenal de Educação para todos (MEC – 1993/2003), em seu capítulo II, C, ação 7ª, prevê a integração na escola de crianças e jovens com deficiência.

funcionais levantaram a voz para se juntar, em parceria com governos, trabalhadores e sociedade civil a fim de desenvolverem políticas e práticas inclusivas. O Congresso Internacional Sociedade Inclusiva convocado pelo Conselho Canadense de Reabilitação e Trabalho também apela aos governos, empregadores e trabalhadores bem como à sociedade civil e com a participação de todos, que se comprometam em identificar e programar soluções de estilo de vida sustentáveis, seguras, acessíveis, adquiríveis e úteis, e desenvolvam o desenho inclusivo, onde todos produtos, equipamentos, ambientes e meios de comunicação devem ser feitos de acordo com o desenho universal ou inclusivo que recomenda que tudo deve poder ser utilizado por “todos” sem distinção e sem necessidade de adaptação em todos os ambientes, produtos e serviços (Declaração Internacional de Montreal sobre Inclusão, 2001).

O III Congresso Internacional Educação Inclusiva e Equidade, ocorrido em Portugal teve como principais objetivos, promover o intercambio entre investigadores e profissionais ligados à área da educação inclusiva; apresentar debates e projetos de investigação e intervenção educativa ligadas à inclusão; aprofundar a reflexão e a busca de soluções para as problemáticas do campos da educação em geral e da educação inclusiva; contribuir para a melhoria do sistema educativo formal e informal e para a formação de seus dirigentes e agentes, (Congresso Internacional Educação Inclusiva e equidade, 2013).

Conforme já referido anteriormente no Fórum Mundial da Vida Independente na Espanha (2005), foi criado o termo Diferença Funcional em substituição ao termo anteriormente utilizado, o termo deficiência intelectual. A proposta foi centrada na intenção de retirar o caráter pejorativo vigente como deficiência. A Convenção da ONU, de 2006, estabelece que o Estado deva assegurar um sistema de educação inclusiva em todas as etapas e modalidades de ensino, em ambientes que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social compatível com a meta de inclusão plena, ou seja, a proposta de Educação Inclusiva recomenda que todos os indivíduos com necessidades educacionais especiais sejam matriculados em turma ‘comum’, baseando-se no princípio de educação para todos. Frente a esse novo paradigma educativo, a escola deve ser definida como uma instituição social que tem por obrigação atender todas as crianças, jovens e adultos, sem exceção, deve ser aberta, pluralista, democrática e de qualidade.

O conceito de educação inclusiva está amplamente difundido e divulgado no Brasil e nos países aqui citados, reconhecendo o direito da pessoa com diferença funcional intelectual à educação, sem discriminação e baseada na igualdade de oportunidades. Ultimamente a prioridade terminológica propõe uma escola para todos, acolhendo a diversidade de seres

humanos sem nenhum tipo de discriminação, promovendo experiências sociais com os seus pares.

Para fundamentar a transição da escola para o trabalho, nota-se que a sociedade atravessou as fases de exclusão, segregação, integração e recentemente a inclusão social e laboral para as pessoas com DFI. Na década de 70, muitos estudiosos acataram as reivindicações das pessoas com DFI e outras diferenças funcionais afim de criarem alguns órgãos representativos de defesa dos direitos de cidadania e respeito às diferenças para essa parcela da população, com o intuito de romper com os preconceitos da sociedade. Assim, de acordo com Leite; Martins (2012), o movimento de inclusão social teve início em meados dos anos 80, fortalecendo-se na década de 90, e nos primeiros 10 anos do século XXI. Segundo Omote (2008) o conceito de inclusão social não diminui a necessidade da capacitação da pessoa com DFI nos diferentes cenários da vida social, mas para que essa capacitação ocorra verdadeiramente, se faz necessário a utilização de suportes profissionais, econômicos e sociais. Ainda com base nesse autor observa-se que a reestruturação do sistema educacional tradicional para o inclusivo pode conduzir a educação em direção a uma escola ideal, de qualidade, capaz de lidar com as diferenças e necessidades de seus alunos, mas também pode favorecer a criação de escolas que simplesmente adotam a terminologia de Inclusão, mas que continuam seguindo a lógica da exclusão, (Omote, 2008).

No passado, com a ausência de exigências legais sobre a inclusão, a educação do deficiente foi assumida em longa escala pela Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais (APAE). Com o paradigma da inclusão, observa-se que os métodos de ensino utilizado nas oficinas das APAES se tornaram insuficientes para a capacitação das pessoas com DFI para o trabalho, desse modo foi necessário recorrer à educação profissional para atender a essa clientela. A educação profissional não pode ser reduzida ao treino de algumas habilidades técnicas, devendo ser entendida como uma modalidade educativa nos contextos regulares de ensino contribuindo significativamente com a capacitação das pessoas em geral e sem discriminação e consequentemente com a inclusão laboral e social.

Na Declaração de Salamanca encontra-se uma afirmativa importante:

Os jovens com necessidades educacionais especiais devem receber ajuda para fazer uma eficaz transição da escola para a vida adulta produtiva. As escolas devem ajudá-los a se tornarem economicamente ativos e prover-lhe as habilidades necessárias no dia-a-dia, oferecendo treinamentos em habilidades que respondam às demandas sociais e de comunicação e às expectativas da vida adulta. Isso requer tecnologias apropriadas de treinamento, incluindo experiências diretas em situações de vida real fora da escola. Os currículos para os alunos com necessidades educacionais especiais em classes mais adiantadas devem incluir programas transicionais específicos, apoio para ingressarem

no ensino superior sempre que possível e subsequente treinamento profissional que os preparem para atuarem como membros contribuintes independentes em suas comunicações após terminarem os estudos. Essas atividades devem ser executadas com a participação ativa de conselheiros profissionais, agências de colocação, sindicatos, autoridades locais e diferentes serviços e entidades interessados. (1994^a, § 56).

Procuramos transcrever essa afirmativa na íntegra como fundamentação teórica consistente que endosse as perspectivas de avanços em estudos nessa área.

4 Os Desafios de Inclusão Escolar das Pessoas com DFI

Coaduna-se com a ideia de que “as escolas foram criadas com objetivo de serem agentes de socialização, crescimento pessoal e autonomia. Para que atenda a essa proposição, professores e comunidades escolares devem preparar os jovens para o confronto à discriminação e o menosprezo que eles provavelmente encontrarão em um sistema que ainda está trabalhando em direção à inclusão”, (Mittler, 2003 p. 250), principalmente quando possuem um diagnóstico de diferença funcional intelectual, precisando de suportes adequados para educação inclusiva, superando assim as dificuldades peculiares das aprendizagens, possibilitando sua autonomia.

Uma escola inclusiva deve adaptar o seu currículo e ambiente físico às necessidades de todos os alunos, propondo uma mudança de paradigmas no seu contexto físico, pedagógico e atitudinal, e propondo uma relação entre professores e alunos que estimule a sua auto-imagem e modifique a visão das pessoas do meio relativamente aos mesmos, trazendo benefícios para ambos e facilitando o sucesso do processo educacional (Mantoan, 1998).

Assim, observa-se que a política de educação inclusiva impõe novas práticas de ensino, que atendam as especificidades dos alunos como garantia do direito de uma educação para todos, deixando para trás uma cultura segregadora, e reinventando as práticas educativas e profissionalizantes (Sasaki, 2002). Acredita-se que a inclusão rompe com o tradicional, contesta os sistemas educacionais opressores e excludentes, garante a todos possibilidades de viver bem com base no respeito, solidariedade, harmonia e desenvolvimento.

É na escola que os alunos aprendem a viver entre os pares, a dividirem as responsabilidades e a distribuírem tarefas, pois nesses ambientes, desenvolvem-se a cooperação e a produção em grupo com base nas diferenças e talentos de cada um e na

valorização da contribuição individual para a consecução de objetivos comuns de um mesmo grupo. (Ropoli, Mantoan, Santos & Machado 2010, p. 14).

Partimos do sonho de uma realidade educacional menos autoritária, mais democrática e mais humana (Freire, 1996), da execução de ideias e pressupostos que democratizem toda a forma de inclusão, reafirmando a intenção de modificar e aprimorar a prática educativa da Equoterapia do IFB *campus* Planaltina, possibilitando estratégias de ensino/aprendizagem que viabilizem a capacitação profissional do indivíduo com DFI e sua inclusão laboral. Para isso recorreremos ao paradigma da escola inclusiva, na tentativa de sensibilizar a comunidade em geral do IFB - campus Planaltina, quanto à capacitação para o trabalho de auxiliar-guia, e inclusão laboral de um sujeito com DFI proporcionando seu sustento independente. Uma escola inclusiva sugere uma ruptura com os conceitos de um desenvolvimento curricular único, de aluno-padrão estandardizado, de aprendizagem como transmissão unilateral de conhecimentos (Rodrigues, 2003).

A força da lei obriga as instituições educacionais a reconhecerem a diversidade humana, capacitando “todos” para o trabalho, inclusive as pessoas com DFI, categoria de indivíduos mais prejudicada com o preconceito e discriminação dentro do quadro das minorias discriminadas. Esse é o grande desafio para qualquer sistema educacional que pretenda assumir a filosofia inclusiva.

Assim, como iniciativa que possa viabilizar a capacitação da pessoa com DFI em cursos profissionalizantes sugere-se a implantação do PROEJA - Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos, programa já implantado em alguns Institutos Federais, como meio de promover a inclusão educacional e a profissionalização dessa clientela até então excluída do contexto educacional do IFB campus Planaltina- DF.

O PROEJA foi promulgado pelo Decreto nº 5.840, de 13 de julho de 2006, e instituído em âmbito federal, o qual abrange cursos e programas de educação profissional em formação inicial e continuada de trabalhadores, e ainda em educação profissional técnica de nível médio. O PROEJA dentro dos princípios norteadores do referido Programa (BRASIL, 2009) surge como um programa de governo, emancipatório, de educação para trabalhadores que procuram aprimorar seus conhecimentos e aplicá-los no trabalho do dia-a-dia. Os cursos do PROEJA levam em consideração as características dos jovens e adultos atendidos, e podem

ser articulados ao Ensino Fundamental ou ao Ensino Médio. No artigo § 3º apresentam-se as instituições que podem adotá-los, registra-se que o IFB se encaixa nesse perfil.

O artigo § 4º aponta os cursos e programas do PROEJA que podem ser oferecidos, onde se sugere a aplicação do curso de auxiliar-guia em Equoterapia, a partir da criação de um projeto Político Pedagógico atento à pluralidade de alunos que o poderão frequentar, destacando-se as pessoas com DIF. Os cursos deverão prever a possibilidade de conclusão, a qualquer tempo, desde que demonstrado aproveitamento e atingidos os objetivos desse nível de ensino, mediante avaliação e reconhecimento por parte da respectiva instituição de ensino.

No artigo 7º verifica-se que as instituições promotoras do PROEJA poderão aferir mediante avaliação individual, conhecimentos e habilidades obtidas em processos formativos extra-escolares. No artigo 8º esclarece os diplomas de cursos técnicos de nível médio desenvolvidos no âmbito do PROEJA que terão validade nacional. Finaliza-se com a observância que o PROEJA representa uma possibilidade viável de acesso e permanência de “todos” sem discriminação, porque não adianta uma instituição de ensino se nomear inclusiva no momento de abrir suas portas a todos e não lhes garantir condições de certificá-los e profissionalizá-los. O PROEJA fundamenta-se na concepção de que ensinar não é transferir conhecimento, mas criar possibilidades para a sua produção ou a sua construção (Freire, 1999).

Aponta-se o PROEJA, como caminho viável de acessibilidade e inclusão dos indivíduos com DFI em curso Técnico profissionalizante de auxiliar-guia Instituto Federal de Brasília campus Planaltina-DF.

4.1 A Inclusão da pessoa com DFI no mercado de trabalho: caminhos e percalços

Com base em documentos históricos e culturais observa-se que as pessoas com DFI no passado eram vistas pela sociedade como incapazes de assimilar conceitos, de adquirir e se manter em um emprego, ou serem inseridos socialmente. Para Sassaki:

O mercado de trabalho, no passado, pode ser comparado a um campo de batalha: de um lado as pessoas com deficiência e seus aliados empenhando-se arduamente para conseguir alguns empregos; e de outro, os empregadores praticamente despreparados e desinformados sobre a questão da deficiência, recebendo ataques furiosos por não

preencherem as vagas com candidatos portadores de deficiência tão qualificados quanto os candidatos não-deficientes (Sasaki, 2002 p. 59).

Coaduna-se com a idéia de que a inclusão das pessoas com DFI é uma forma de ingresso em uma atividade laboral remunerada com dignidade, possibilitando sua interação com todos profissionais sem preconceitos, oportunizando sua independência, ampliação da autoestima e cidadania.

Pretende-se nesse estudo além de fazer uso da terminologia mais recente Diferença Funcional Intelectual - DFI, fazer uso também de estratégias pedagógicas de intervenção para capacitação do sujeito em estudo, deixando no passado as estratégias de ensino que mantinham o foco da preparação profissional dos indivíduos com DFI somente no treinamento de algumas habilidades em oficinas profissionalizantes, em instituições filantrópicas, assistencialistas e em escolas especiais como a APAE – Associação de Pais e Amigos dos Excepcionais.

Observa-se que os métodos tradicionais ainda são vigentes para grupos com diferenças funcionais intelectuais severas, onde esses indivíduos são empregados em empresas parceiras com garantia de trabalho assistido, ou seja, acompanhado pelo profissional que o treinou e o incluiu nessa empresa. No que concerne ao emprego competitivo, ainda se observam dificuldades no processo de profissionalização, e na tentativa de encontrar formas de superação dessas dificuldades é que faz a proposição desta pesquisa.

A experiência da pesquisadora na época em que trabalhava no Proesp (Programa Especial Profissionalizante) também com o intuito de capacitar e empregar as pessoas com diferenças funcionais, possibilitou a observação de que dentre todas as diferenças funcionais, a diferença funcional intelectual está mais sujeita aos preconceitos tanto dos profissionais que trabalham na área da capacitação quanto das empresas ou empregadores. Com a intenção de contribuir para a derrubada desses preconceitos tão latentes, recorremos às afirmativas de Mantoan (1997), Carvalho (2000) e Sasaki (2002) que compartilham a idéia de que as pessoas com DFI possuem capacidade de serem incluídos nas redes regulares de ensino profissionalizantes, desde que lhes sejam garantidas as adequações educacionais necessárias para a assimilação de conhecimentos para o trabalho, do mesmo modo que possuem condições de ingresso no mundo do trabalho. Segundo esses autores a exclusão não acontece por causa das diferenças funcionais dos indivíduos, e sim por causa do preconceito da sociedade que se mostra incapaz de assistir a todos com igualdade.

Corroborar-se com a idéia de que o momento da exclusão já passou, e que as pessoas com DFI são capazes de assimilar conceitos e por em prática as habilidades laborativas para

as quais foram estimulados. Desse modo essa pesquisa se reporta à necessidade de capacitação contínua de um indivíduo com DFI no próprio ambiente de trabalho, com supervisão e mediação das aprendizagens laborais que estimulem o crescimento e valorização pessoal. Entende-se por capacitação, a condição de possibilitar a qualquer indivíduo as habilidades necessárias ao exercício de funções laborativas, preparando-o com hábitos e atitudes condizentes para o mundo do trabalho.

A capacitação de um indivíduo com DFI precisa de adaptações estratégicas diferenciadas, reconhecidas e respeitadas pelos educadores e empregadores. Empregabilidade é um conceito que vai além da formação profissional [...] “não resulta apenas do esforço individual da pessoa com deficiência, que procuraria ser mais qualificada por meio de cursos de capacitação profissional. A empregabilidade desta pessoa depende também de uma nova postura por parte das pessoas à sua volta: familiares, potenciais empregadores, instrutores de escolas profissionalizantes” (Sasaki, 2006 p. 102).

Na concepção desse autor a inclusão é encarada como um processo pelo qual os sistemas sociais comuns devem ser modificados e adequados para toda a diversidade humana com a participação dessas próprias pessoas na formulação e execução dessas adequações ou adaptações.

Para estimular a contratação das pessoas com DFI no mundo do trabalho foi criado um decreto que regulamenta a Lei de Cotas, assinado pela ex presidenta Dilma Rousseff com regras estabelecidas pelo Ministério da Educação (MEC), publicado em 15 de out. de 2012 com ultima modificação em 28 de jul de 2014 no Diário Oficial da União (DOU), que declara a obrigatoriedade das empresas contratarem as pessoas com diferenças funcionais em geral. Cabe ressaltar que o advento da lei de cotas ainda não favorece os indivíduos com DFI, pois observa-se que os empregadores passaram a selecionar e empregar indivíduos que apresentam menor nível de comprometimento intelectual, priorizando na maioria das vezes as pessoas com diferenças funcionais físicas, que não apresentam *déficit* cognitivo. Nesse contexto, o processo de seleção arquitetado com esse modelo seletivo exclui categoricamente a pessoa com DFI. De acordo com Demo (2007) estimula a exclusão dentro de um processo que deveria ser de inclusão de todos.

A pessoa com DFI precisa de oportunidade diferenciada para favorecer seu bom desempenho. As experiências vivenciadas com a inclusão laboral dos alunos com DFI do extinto Proesp, conforme citação acima, nos servem como demonstrativo da realidade que impera nas empresas que recusam a contratação das pessoas com DFI, ignorando a lei de cotas, contratando somente os indivíduos que consideram menos onerosos para a empresa

contratante, por acreditarem que as pessoas com DFI necessitam de acompanhamento profissional diário.

A profissionalização e empregabilidade da pessoa com DFI carecem de uma metodologia que possibilite respostas positivas para os objetivos que se busca, devendo-se promover um levantamento de informações que favoreçam o reconhecimento global do indivíduo e do ambiente no qual se pretende capacitá-lo, bem como do empregador que vai incluí-lo em sua empresa. Essa profissionalização exige alternativas possíveis na prática, ou seja, que favoreçam a assimilação dos conhecimentos por parte do DFI. Observa-se que a utilização de novos conceitos referentes à área do trabalho, como: mão-de-obra inclusiva, locais de trabalho inclusivos, mercado de trabalho inclusivo, políticas trabalhistas inclusivas, abordagem inclusiva no trabalho, demonstram uma contínua busca de termos inclusivos com intuito de sensibilizar empregadores, empregados, e a sociedade em geral no tocante à empregabilidade do DFI.

A inclusão laboral do DFI é condição sem a qual o indivíduo não consegue desenvolver e exercitar a sua cidadania, superando o processo de integração utilizado no passado, onde se exigia que o “deficiente”, termo também ultrapassado, fosse capacitado, se tornasse apto, e se adequasse ao meio ambiente limitador, provando para a sociedade sua capacidade para pertencer e se adequar.

No paradigma da inclusão laboral impõe-se à sociedade mudanças atitudinais que permitam que as pessoas que já têm os seus direitos garantidos legalmente, possam se desenvolver com a garantia do direito à educação, à profissionalização, e à vida social com dignidade. Pretende-se com atitudes inclusivas o desenvolvimento de potencialidades, ampliação de conhecimentos intrapessoal e interpessoal com diferentes formas de aprendizagem que levem em conta as peculiaridades da pessoa com DFI. De acordo com Mantoan (2003) acredita-se que estruturar um modelo educativo de qualidade implica na criação de estratégias pedagógicas que eliminem o paradigma tradicional de educação segregadora. Observa-se que o desafio da inclusão das pessoas com DFI no mercado de trabalho, é uma questão de atitude, de querer a mudança e fazê-la acontecer. “É um processo que contribui para um novo tipo de sociedade através de transformações, nos ambientes físicos (...) e na mentalidade de todas as pessoas” (Sassaki, 2010 p. 40).

Na busca dessa mudança recorre-se à educação por acreditar ser ela fundamental para o crescimento pessoal e a autonomia das pessoas em geral. No tocante à autonomia, “o educador democrático não pode negar-se o dever de na sua prática docente, reforçar a capacidade crítica do educando, sua curiosidade, sua insubmissão.” (Freire, 1996 p. 26).

Verifica-se a educação para o trabalho como prioritária, sobretudo para as pessoas com DFI, pois, para esses indivíduos, trabalhar fora significa, entre outras coisas, poder abandonar sua condição de excluído, lutando por sua manutenção e autonomia.

A impossibilidade de trabalho para o indivíduo com DFI, aumenta sua subordinação aos outros para se fazer ouvir, essa era a realidade do sujeito dessa pesquisa antes do trabalho de capacitação aqui exposto. Por isso insistimos que as pessoas com DFI quando bem preparadas e capacitadas para serem inseridas no mercado de trabalho, atuando em situação de igualdade com os demais cidadãos, têm mais possibilidades de expandir suas perspectivas de vida, inclusive sob o aspecto dos relacionamentos sociais. Isto as diferencia dos indivíduos que continuam sob a tutela de seus pais super protetores, limitados aos contextos de seus lares, ou dos que continuam em instituições segregadoras. "Os problemas das pessoas com deficiência não estão tanto nelas quanto estão na sociedade" (Sasaki, 1997).

A substituição do método tradicional de ensino aprendizagem pelo método de pesquisa de intervenção inclusivo, método esse que possibilita ao sujeito com DFI oportunidades de assimilar novos conteúdos por meio da utilização de estratégias e adaptações facilitadoras das aprendizagens. A utilização desse método objetivou eliminar obstáculos que limitavam a aprendizagem e participação do sujeito nesse processo educativo.

A utilização desse método permitiu ainda a obtenção de resultados positivos no que tange a assimilação dos conhecimentos básicos com o foco totalmente voltado para o aprendizado das habilidades necessárias à função de auxiliar-guia. Não podemos deixar de registrar que esse método interventivo também contribuiu de modo significativo para o aumento da auto estima e autonomia para esse um indivíduo com DFI. Nota-se que atualmente esse indivíduo desenvolve todas as atividades obrigatórias do auxiliar-guia com autonomia. Ainda comete alguns erros, sendo necessárias intervenções pertinentes, porém demonstra interesse e vontade de se mostrar capaz de a cada dia melhorar sua capacidade profissional e por fim adquirir o tão sonhado emprego e independência financeira.

Essa pesquisa de intervenção foi desenvolvida com o intuito de aprimorar o método de ensino com adaptações pedagógicas que possibilitassem a assimilação dos conceitos básicos para atuação desse indivíduo no emprego de auxiliar-guia, em substituição aos métodos tradicionais inacessíveis às pessoas com DFI. As intervenções pedagógicas referentes ao processo de ensino/aprendizagem, possibilitam a proposição de novas práticas pedagógicas e reorganização das práticas já existentes.

A pesquisa de intervenção inclusiva por ser diferente do método tradicional, foi realizada dentro do contexto pesquisado, contribuindo para solução de problemas inerentes ao

meio, foi participativa e possibilitou uma proposta de atuação transformadora da realidade social, educacional e política desse contexto educacional. Esse método considera relevante a realidade social cotidiana e o compromisso ético com práticas inovadoras (Moreira, 2008). Por meio do método interventivo inclusivo a pesquisadora atuou como mediadora dos saberes produzidos no contexto educacional da Equoterapia do IFB *campus* Planaltina-DF, possibilitando ao sujeito dessa pesquisa vivenciar as práticas cotidianas sistematizadas com novas descobertas sobre a teoria e a prática necessária para sua atuação como auxiliar-guia.

4.2 Aspectos positivos da capacitação profissional do sujeito com DFI

No último censo feito no Brasil, verifica-se que 45.606.048 de seus habitantes apresentavam pelo menos uma deficiência, (IBGE, censo 2010), e que cerca de 386 milhões de pessoas em idade de trabalhar são deficientes, segundo a OIT - Organização Mundial do Trabalho. A taxa de alfabetização mundial relativa aos adultos com deficiência não excede 3% para os homens e 1%, no caso das mulheres com deficiência (PNUD, de 1998). Não se podem desconsiderar esses dados, eles demonstram a necessidade de mudanças urgentes nas áreas de educação e emprego para esse grupo de pessoas.

As instituições educacionais devem oferecer escolarização para os seus alunos, concentrando o foco também no desenvolvimento de habilidades apropriadas para as exigências do mercado de trabalho (Sassaki, 2002). O mercado de trabalho a cada dia se torna mais competitivo, priorizando as pessoas mais eficientes em detrimento das deficientes, utilizando como justificativa para essa exclusão as limitações peculiares de cada indivíduo, ou seja, falta de escolaridade, de qualificação, transportes e apoio das famílias (Sassaki, 1997).

Para superar essas dificuldades se faz necessário que o setor do mercado de trabalho seja um dos principais facilitadores do processo de inclusão, dando a todas as pessoas condições de suprir as carências sociais. Para a mudança de atitudes no ambiente de capacitação e no campo do trabalho é necessário trabalhar com todos, no sentido de eliminar preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, com elaboração de práticas de sensibilização e conscientização da necessidade de convivência com a diversidade humana nos locais de trabalho (Sassaki, 2009).

Oportunizar emprego às pessoas com DFI contribui significativamente para a ampliação do processo de inclusão social. Esse público é até hoje marginalizado, mantê-los à

margem da educação é privá-los de bens culturais e intelectuais, prejudicando assim a construção do ser social em plenitude (Mittler, 2003).

Nesse ponto, a inclusão é um processo pelo qual todas as pessoas são aceitas em todos os setores da sociedade; preparando-se para assumir múltiplos papéis. Um dos aspectos positivos das políticas inclusivas vigentes é a tentativa de assegurar a igualdade de oportunidade de acesso ao mercado de trabalho. Nesse sentido, a inclusão se constitui em um processo bilateral, no qual as pessoas excluídas e a sociedade buscam, em parceria, equacionar problemas, tomar decisões para sua solução e tornar realidade a equiparação de oportunidades para todos (Sassaki, 1997).

O mercado de trabalho para as pessoas com DFI também passou pelas fases da exclusão, fase da segregação, fase da integração e a fase da inclusão (Sassaki, 2002). “O mercado de trabalho, no passado, pode ser comparado a um campo de batalha: de um lado as pessoas com deficiência e seus aliados empenhando-se arduamente para conseguir alguns empregos; e de outro, os empregadores praticamente despreparados e desinformados sobre a questão da deficiência, recebendo ataques furiosos por não preencherem as vagas com candidatos portadores de deficiência tão qualificados quanto os candidatos não-deficientes, (Sassaki, 2002 p. 59).

O aspecto positivo de sensibilizar as instituições para o advento da inclusão sustenta-se na garantia de ampliação dos conhecimentos sobre a diversidade de sujeitos que têm direito a uma educação de qualidade e essa sensibilização deverá perpassar por todos funcionários contribuindo para mudança de paradigmas e erradicação dos preconceitos com as pessoas com DFI. Qualquer adaptação seja ela metodológica, curricular, ou dos espaços educacionais e laborais é importante e bem vinda, no momento que identifica e evita as ocorrências de exclusão.

Sensibilizar a sociedade sobre os benefícios decorrentes de adaptações necessárias às pessoas com DFI, perpassa pela modificação dos espaços físicos e sensibilização dos funcionários da empresa no campo atitudinal.

4.3 O combate aos preconceitos dentro das instituições profissionalizantes

Ainda há um longo caminho a ser percorrido com intuito de extinguir de vez o problema das desigualdades no mundo globalizado. As políticas sociais analisadas nesta

pesquisa ainda não alcançam todos. Uma das mudanças mais urgentes da atualidade é o resgate das escolas públicas e de qualidade, e esse resgate não acontecerá pelas mãos do governo nem da elite, mas sim do clamor organizado da população que questiona a realidade (Demo, 2007). Com o resgate da escola pública de qualidade resgata-se também o professor questionador, mola mestre do processo educacional libertador. É emergência de o Estado providenciar políticas públicas que atendam as necessidades coletivas da sociedade no que tange educação e emprego.

Por entendermos que é preciso assegurar [...] medidas positivas especiais com a finalidade de atingir a igualdade efetiva de oportunidades e de tratamento entre trabalhadores deficientes e os demais trabalhadores (Brasil, 2004, p. 162), previstas na política pública brasileira no âmbito do trabalho, cujas bases se sustentam nos princípios da igualdade de oportunidades entre os trabalhadores com deficiência e os trabalhadores em geral, defendemos que tais medidas devem ultrapassar ações formativas convencionais e estanques.

Dentre os aspectos que ainda precisam de mudanças para que se viabilize a inclusão laboral das pessoas com DFI, destaca-se a mudança na forma como a sociedade acolhe esses indivíduos, extinguindo preconceitos, promovendo adequações pertinentes às práticas de trabalho, bem como a erradicação do desconhecimento em relação à capacidade de trabalho das pessoas com DFI. Ainda é necessário combater os obstáculos da inclusão da pessoa com DFI no momento da seleção, qualificando-o para o trabalho competitivo (Sassaki, 1997).

Cogita-se que a criação de um cadastro social onde as pessoas com DFI capacitadas para o trabalho pudessem colocar seus dados pessoais e habilidades laborativas, facilitaria a divulgação dessa mão de obra específica, por meio do qual, os empregadores que tenham interesse em atender ao sistema de lei de cotas, pudessem de modo ágil procurar e encontrar os indivíduos com DFI aptos para trabalhar. Nota-se com a falta de qualificação profissional, que grande parte das pessoas com DFI são pedintes ou trabalham de modo informal, fora do sistema de segurança social. O sistema educacional brasileiro precisa de mudança, principalmente nos cursos de formação técnica, onde as pessoas com DFI têm dificuldades de acesso e permanência, não por incapacidade intelectual, mas por falta de uma educação de qualidade com perspectiva inclusiva (Mittler, 2003).

Observa-se que os sistemas educacionais ainda são deficitários quanto à qualidade dos cursos de capacitação profissional, ficando aquém das necessidades do mercado atual. Em muitos casos, o modelo utilizado ainda é o fordista de treinamento de ações específicas, baseado em tarefas, e não na autonomia, na criatividade, na flexibilidade condizente com a multiplicidade de pessoas. No momento da inclusão laboral é necessária uma socialização

entre os empregados antigos e os novatos, a chamada socialização organizacional, ou seja, conjunto de processos que pelos quais um novo membro aprende os sistemas de valores, as normas e os padrões de comportamento requeridos pela organização na qual ingressa (Chiavenato, 1985, p.164).

4.4 A missão do IFB campus Planaltina-DF

O instituto Federal de Brasília *campus* Planaltina DF, estabelece em seu perfil institucional a missão de oferecer ensino, pesquisa e extensão no âmbito da Educação Profissional e Tecnológica, por meio da produção e difusão de conhecimentos, contribuindo para a formação cidadã e o desenvolvimento sustentável.

No item 1.1.3. temos acesso aos Valores da instituição que são: I. Educação como bem público e de qualidade; II. Formação crítica; III. Gestão democrática e participativa; IV. Respeito à diversidade; V. Inovação, empreendedorismo e cooperativismo; VI. Desenvolvimento sustentável; VII. Otimização dos recursos públicos; VIII. Comprometimento com o IFB.

Note-se que pelo enunciado que o IFB não se considera uma instituição elitista e sim democrática.

A escola é elitista entre outras coisas por que só aceita como válido o saber já montado, o saber pseudamente terminado. Há um erro científico, também um erro epistemológico. É que não há saber nenhum que esteja pronto e completo. O saber tem historicidade pelo fato de se construir durante a história e não antes da história nem fora dela. (Freire, 2001, p. 142)

Nos registros documentais que norteiam a prática educacional dos Institutos Federais, notam-se registros de textos que as denominam como instituições inovadoras, ousadas, “com um futuro em aberto”, abertas ao diálogo. Compreende-se então que podemos estabelecer com essa instituição um diálogo que viabilize a proposta de capacitação e inclusão laboral de um sujeito com diferença funcional intelectual. Os Institutos Federais aceitaram o desafio de serem fiadores de um ensino público, gratuito, democrático e de excelência. “Com os Institutos Federais iniciamos uma nova fase, abandonando o hábito de reproduzir modelos externos e ousando inovar a partir de nossas próprias características, experiências e necessidades”, (Pacheco, 2011). Entre os Institutos Federais de excelência se encontra o IF

campus Planaltina, cujo Projeto Pedagógico Institucional (PPI), destaca os princípios filosóficos e teóricos metodológicos que norteiam suas práticas.

No Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) no que concerne ao Atendimento às Pessoas Portadores de Necessidades Educacionais Especiais ou com Mobilidade reduzida, nota-se primeiramente uma terminologia que ainda coloca a pessoa como “portadora” de deficiência, ou seja, que essa instituição precisa rever os conceitos referentes à inclusão. No Plano de Desenvolvimento Institucional – PDI está descrito no item 10.1 a promoção de acessibilidade e atendimento prioritário e diferenciado para a utilização, dos espaços físicos dos Institutos Federais pelas pessoas com diferenças funcionais.

O Projeto Pedagógico Institucional – PPI do *campus* Planaltina, afirma-se como um projeto de educação pautado para a promoção da autonomia, pela inclusão e pelo respeito à diversidade. O plano de desenvolvimento da educação PDE, prevê que os Institutos Federais proponham uma visão humanista, compartilhando conhecimentos científicos e culturais que contribuam para a formação de um trabalhador apto a compreender a dinâmicas produtivas do trabalho, com uma visão holística e humanística do cotidiano, formação que contribui para a emancipação da “classe dos que vivem do trabalho”, (Plano de Desenvolvimento Institucional 2009 – 2013). Porém observa-se a falta de referências pertinentes às pessoas com DFI.

A Coordenação de Ações Inclusivas CDIN da Pró-reitoria de Extensão apresenta como proposta de atuação, a melhoria do atendimento ofertado à comunidade interna e externa, sendo responsável pelas temáticas envolvidas com a inclusão de pessoas com deficiência com assuntos relacionados a gênero, raça, diversidade sexual e população em vulnerabilidade social. Observa-se na plataforma *online* da CDIN a realização de atividades e eventos com a temática inclusiva. Está posto nos documentos da instituição que essas ações contribuem para disseminação do conhecimento na área da inclusão, possibilitando a todos os envolvidos uma maior compreensão do papel do IFB em favor de um melhor atendimento educacional a todos.

A CDIN Realizou o V Fórum Distrital de Educação Profissional e Tecnológica Inclusiva, com o tema “Desafios na Educação profissional e Tecnológica: a diversidade que nos une”, o evento contou com programação cultural, apresentação de comunicações orais, palestras, mesas redondas abordando várias temáticas, dentre elas: raça, gênero, diversidade sexual e necessidades específicas. Participaram desta edição os Institutos Federais Mato Grosso, Pará, Rio de Janeiro, Amazonas, Minas Gerais, Roraima entre outros, além de instituições locais, como a Universidade de Brasília (UnB), SENAC e SENAI. São de domínio público as ações da CDIN na organização de eventos com vistas a divulgar trabalhos

e conhecimentos sobre as diferenças funcionais no entanto, percebe-se a inexistência de projetos, programas ou qualquer ação promotora da inclusão das pessoas com DFI.

5 Metodologia

A pesquisa de intervenção pedagógica é um tipo de investigação que envolve o planejamento e a implantação de mudanças ou inovações com objetivo de produzir avanços, melhorias, nos processos de aprendizagem dos sujeitos que delas participam, como também a posterior avaliação dos efeitos dessas interferências. Para Freitas (2007; 2010) o termo intervenção pode ser confundido com autoritarismo ou cerceamento. Nessa pesquisa o termo foi utilizado no sentido de interferência da equipe equoterápica e da pesquisadora no processo de desenvolvimento dos conhecimentos favoráveis à capacitação da pessoa com DFI e interferência junto à empresa contratante com a finalidade de viabilizar a inclusão laboral do mesmo.

As intervenções pedagógicas foram aplicadas com objetivo de identificar e resolver os problemas decorrentes das atividades laborais do auxiliar-guia, como exemplo citamos o fato do sujeito ser iletrado, dificultando sobremaneira sua assimilação dos conhecimentos teóricos.

Nesse sentido as intervenções feitas no ambiente de trabalho para o indivíduo com DFI, com adaptações que viabilizassem a assimilação dos conhecimentos teóricos durante a prática de trabalho, oportunizaram a esse sujeito a percepção de sua capacitação profissional mostrando-se seguro e autoconfiante na execução das atividades propostas. Observa-se que esse tipo de pesquisa interventiva se opôs às pesquisas tradicionais, que mantêm o foco na ampliação de conhecimentos, sem se preocupar com a união da teoria com a seus possíveis benefícios práticos (GIL, 2010).

Com o intuito de contribuir para comprovação da real condição de assimilação dos conceitos necessários ao auxiliar-guia por um indivíduo com DFI, como já explicitamos anteriormente, optamos nesse estudo pelo método de intervenção e nesse caso não observamos nenhuma polêmica referente ao termo. Para Favero:

Para responder a essa questão e ao mesmo tempo considerar o aporte conceitual já exposto, temos defendido uma integração teórica e metodológica que, ao mesmo tempo em que não perde de vista o sujeito individual e suas atividades internas, não o isola, de modo a levar em conta as atividades comunicativas e fazer jus, assim, a uma tese central que considera a interação dialética entre ser humano e meio sociocultural (2012, p.105).

Desse modo, as análises dessa intervenção foram predominantemente descritivas, e a preocupação maior centrou-se no processo, na ação e nos resultados, com ênfase fundamental nos significados ou conceitos adquiridos pelo indivíduo sujeito da pesquisa. Portanto esse

estudo procurou analisar os resultados recolhidos dentro do contexto equoterápico para retratar as intervenções de forma completa e contínua dessa capacitação laboral e sua metodologia utilizando os seguintes instrumentos:

- Dois questionários aplicados ao indivíduo com DFI, sendo o primeiro feito no início da investigação e o segundo no final dessa pesquisa;
- As entrevistas diretas feitas com a equipe e funcionários da equoterapia, que segundo Gil: “quando bem conduzida, a entrevista possibilita o esclarecimento até mesmo de fatores inconscientes que determinam o comportamento humano”, (Gil 2009 em Pereira 2011 p. 91).

As entrevistas além de serem instrumentos adequados para se obter informações sobre o que as pessoas pensam, sobre o que sabem, no que crêem e o que desejam é uma técnica de coleta de dados na qual o pesquisador tem um contato mais direto com a pessoa, no sentido de se inteirar de suas opiniões acerca de um determinado assunto.

- E as observações, que de acordo com Freitas:
É, um encontro de muitas vozes: ao se observar um evento, depara-se com diferentes discursos verbais gestuais e expressivos. São discursos que refletem e refratam a realidade da qual fazem parte, construindo uma verdadeira tessitura da vida social (Freitas 2002 em Pereira 2011 p. 91).

Nessa pesquisa a observação dos fatos ocorridos foi importante para aferir, avaliar e modificar ou registrar os fatos observáveis. As observações foram realizadas de forma objetiva, sem imprimir opiniões, sentimentos ou emoções que influenciassem no trabalho científico.

5.1. Descrição da trajetória dessa pesquisa

Essa pesquisa teve início em 2016 quando foi lançada à equipe da Equoterapia do IFB *campus* Planaltina um desafio até então inusitado: encarar uma proposta de capacitação e inclusão laboral de um indivíduo com diagnóstico de DFI em seu próprio ambiente de trabalho.

A proposta foi aceita pela equipe, em seguida essa pesquisa se reportou à-limitação do tema, confirmação do sujeito da pesquisa, apresentação da justificativa da pesquisa para a

equipe da Equoterapia, confecção das autorizações para o estudo e entrevistas com o sujeito e equipe mediadora do processo de capacitação.

A equipe mediadora do Centro de Equoterapia do IFB *campus* Planaltina- DF foi composta por 01 fisioterapeuta, 01 psicóloga, 02 equitadores, 02 pedagogos, 05 alfabetizadores, 01 zootecnista e 01 veterinária. Na continuidade do trabalho de pesquisa, o indivíduo com DFI foi questionado se gostaria de participar de uma pesquisa com finalidade de prepará-lo para o trabalho de auxiliar-guia. O indivíduo foi informado sobre as intervenções pedagógicas de ensino/aprendizagem diárias sobre os conceitos necessários ao auxiliar-guia, com registros fotográficos, filmagens e entrevistas, o mesmo concordou assinando o termo de consentimento livre e esclarecido.

5.2. Aplicação do primeiro questionário ao indivíduo com DFI

Nesse período foram realizadas as coletas dos dados no ambiente equoterápico, através do⁵ primeiro questionário, aplicado ao sujeito da intervenção, com objetivo de verificar seus conhecimentos prévios sobre o trabalho de auxiliar-guia. Foram feitas adaptações no questionário aplicado aos alunos estagiários do ensino regular do IFB, que fazem estágio como auxiliares-guia na equoterapia. Outra adaptação pertinente, foi a leitura desse questionário em forma de entrevista direta, como alternativa de acesso do indivíduo ao mesmo método de avaliação aplicado aos alunos do curso técnico em agropecuária.

Os temas desenvolvidos no primeiro questionário buscaram avaliar o conhecimento prévio do indivíduo sobre: O que é equoterapia? Qual tipo de animal é usado no atendimento de equoterapia? Quais as pessoas que são atendidas na equoterapia? Quais os tipos de cavalos que devem ser usados? Como alimentar, higienizar e conduzir o cavalo? Quais os tipos de alimentos que o cavalo precisa? Qual o melhor local para a estadia dos animais etc.

5.3. Análise dos resultados obtidos após aplicação do questionário

Quanto aos conhecimentos e habilidades técnicas necessárias ao auxiliar-guia:

⁵ Vide ANEXO E: Questionário 1 e 2 aplicados ao indivíduo sujeito da pesquisa.

Sobre a alimentação dos animais do atendimento equoterápico: observou-se que inicialmente, o indivíduo não reconhecia a maneira correta para realizar as atividades de amarrar os animais nos palanques, colocar a ração em vasilhames individuais para cada animal e oferecer água para cada animal.

Sobre a higiene dos animais do atendimento equoterápico: Através do questionário a equipe mediadora pôde observar que o indivíduo não reconhecia a maneira correta de utilizar a toalha, para fazer a higiene do animal, pois não reconhecia as partes do corpo do animal como: narinas, olhos, orelhas, boca, chanfro e ranilhas do cavalo, antes de encilhá-lo.

Sobre a preparação do material próprio para o encilhamento dos animais do atendimento de hipoterapia: O indivíduo não reconhecia a maneira correta de colocar o cabresto, a cabeçada, o bacheiro, a manta, o silhão e o estribo e ainda demonstrava dificuldade em reconhecer a função de cada material.

Sobre a separação do material para o encilhamento do atendimento do segundo programa: O indivíduo não reconhecia a maneira correta de colocar cabresto, cabeçada, bacheiro, e sela inglesa ou australiana.

Sobre os materiais de higiene diária do cavalo abaixo descritos, e a função de cada um: O indivíduo não reconhecia as toalhas de cada animal, as escovas, as rasqueadeira e o limpador de ranilhas.

Sobre o preparo do animal para cada atendimento diário: O indivíduo não identificava o cabresto de cada cavalo, não tinha noção espacial para dirigir-se a pé até o pasto (por questões de segurança, o indivíduo ia sempre acompanhado por um professor mediador), não identificava os animais de atendimento, não conseguia colocar o cabresto em cada animal, não conseguia conduzir os animais a pé até o local de atendimento, não identificava a maneira correta de marrar os animais no palanque de higiene, não identificava a maneira correta de escovar a pelagem dos animais do atendimento, não identificava a maneira correta de limpar as ranilhas dos animais do atendimento.

Sobre a higiene dos locais de alimentação dos animais: O indivíduo não reconhecia a maneira correta de realizar a limpeza diária dos cochos de água, limpeza diária dos vasilhames de ração, alimentos em ambiente fresco e limpo.

Quanto às relações interpessoais: O indivíduo apresentava baixa autoestima, não identificava as funções de cada funcionário do ambiente equoterápico, apresentava variação de humor, não interagia satisfatoriamente com todas as pessoas do meio equoterápico.

Quanto à apresentação pessoal: Antes das intervenções o indivíduo utilizava vestuário inadequado e não apresentava boa higiene pessoal.

Sobre sua atuação e importância na sociedade: Antes das intervenções o indivíduo circulava nas ruas da cidade, com dificuldade de orientação espacial e em interagir em sociedade.

Quanto à condução do animal no atendimento equoterápico: O indivíduo não conhecia a maneira correta de conduzir o animal durante os atendimentos.

Em suma, esse questionário nos permitiu identificar os conhecimentos prévios do indivíduo em questão, com relação às habilidades técnicas, atitudinais, comportamentais e sociais.

Observa-se que esse indivíduo inicialmente apresentava um total desconhecimento com relação aos conceitos teóricos e habilidades técnicas necessárias à função de auxiliar-guia. Esses resultados apontaram, quais tipos de intervenções seriam necessários para atingir os objetivos aqui propostos com a superação das dificuldades apresentadas.

Por meio de análise das conversas e registros diários foi possível descrever as habilidades iniciais desse indivíduo no ambiente equoterápico, o que demonstrou que esse indivíduo não apresentava desenvoltura para executar nenhuma atividade equoterápica com independência. Sua postura inicialmente demonstrou um indivíduo cabisbaixo, dependente da ajuda dos mediadores para desenvolver qualquer atividade. Apresentava um comportamento arredio, demonstrava sinais de nervosismo, insegurança e tremores nas mãos, sempre que era avaliado nas atividades práticas ou nas relações interpessoais. Fazia uso de medicamentos para diminuição da ansiedade e agitação, apresentava sinais de insegurança. Suas relações sociais eram limitadas e restritas ao ambiente equoterápico.

5.4 Primeiras intervenções

Após reconhecimento referente às dificuldades do indivíduo no tocante ao manejo em geral dos animais da Equoterapia foram feitas as intervenções conforme descritas no quadro abaixo. Por meio dessas intervenções, a pesquisadora e a equipe equoterápica promoveram treinamentos referentes às atividades diárias do auxiliar-guia. Tais atividades possibilitaram ao indivíduo vivenciar a prática, reconhecendo suas próprias dificuldades para então superá-las. Para descrição detalhada sobre essas intervenções, vide ANEXO G.

Sugere-se, com a construção desse quadro demonstrativo, que o termo intervenção tenha a mesma conotação de interferência, visto que a pesquisadora e os professores da



Equoterapia interferiram nas situações metodológicas e pedagógicas, produzindo mudanças para melhorar a qualidade do ensino/aprendizagem realizadas. No quadro a seguir, identificam-se as intervenções dessa pesquisas.

Quadro1- Demonstrativo das intervenções diárias

INTERVENÇÕES REALIZADAS		
HABILIDADES DESENVOLVIDAS	TIPO DE INTERVENÇÃO	RESULTADOS OBTIDOS
Alimentação dos animais	Treinamento prático diário	Conscientização sobre o desperdício e distúrbios alimentares nos animais
Higiene dos animais	Demonstração das atividades com participação do indivíduo. Treinamento prático diário	Conscientização do impacto da atividade no atendimento do praticante e bem-estar do animal
Preparação do material para o encilhamento	Apresentação e organização do material; treinamento	Realiza as atividades com autonomia.
Separação do material para o encilhamento	Apresentação e demonstração do material; treinamento	Assimilação das denominações apresentadas por meio da associação ao indivíduo do material em questão
Preparo do animal para o atendimento	Estabelecimento de uma rotina de procedimentos organizada de forma lógica e sequencial	Conclusão das atividades de modo satisfatório
Higiene dos locais de alimentação dos animais	Demonstração das atividades Treinamento prático diário	Conclusão das atividades de modo satisfatório
Condução-guia do animal	Demonstração do modo correto de condução	Realiza as atividades com autonomia.
Materiais do ambiente de selaria	Treinamento e organização dos materiais de trabalho	Conclusão das atividades de modo satisfatório
Relações interpessoais	Acompanhamento médico e psicológico; estimulação da	Assimilação das denominações

	autoestima; promoção de reuniões; elaboração de treinos de entrevistas	apresentadas em processo
Apresentação pessoal	Elaboração de normas de higiene pessoal e para as vestimentas de trabalho	Realiza as atividades com autonomia.
Conhecimento espacial	Inclusão em ambientes sociais, de esporte e lazer; orientações espaciais com identificação de pontos referenciais	Realiza as atividades com autonomia.
Comunicação interna	Criação de grupos no WhatsApp e Facebook; realização de reuniões conforme surgiam dificuldades	Desenvolvimento da autoestima, tornando o indivíduo mais acessível e interessado na comunicação
Memorização	Incentivo à leitura incidental	
Habilidades atitudinais	Orientação sobre a atitude correta e prática com intervenções do mediador	Mudança na autodenominação do indivíduo, que antes se identificava como simples “ajudante”, para trabalhador em um ambiente colaborativo
Habilidades comportamentais	Inclusão do indivíduo durante os atendimentos, com intervenção do mediador	Conclusão das atividades de modo satisfatório
Variações de humor	Acompanhamento do uso da medicação para controle do humor e ansiedade	Assimilação das denominações apresentadas em processo
Aquisição de habilidades sociais	Melhoramento da autonomia, orientação espacial e socialização, inclusão em ambientes sociais	Conclusão das atividades de modo satisfatório

Legenda:

-  Conhecimentos necessários ao auxiliar-guia
-  Habilidades sociais

5.5 Entrevistas com professores/mediadores e funcionários do IFB

Corroborar-se com Guerra (2006) que a entrevista é uma ferramenta metodológica adequada para analisar o ponto de vista dos sujeitos possibilitando aprendizados com a experiência do outro. Nesse estudo sua utilização objetivou avaliar as perspectivas dos entrevistados e atores e o sentido que eles mesmos conferiram às suas ações nesse processo de capacitação. Observa-se que quando questionados acerca dos atos realizados, os entrevistados não apresentaram explicações gerais e justificativas teóricas, e sim as experiência concretas vivenciadas do processo de capacitação. A intenção de colocar a experiência em palavra não procurou somente a idéia íntima e pessoal de cada entrevistado, mas também a explicitação de atos e experiências vividas intimamente.

Nessa etapa da pesquisa foram realizadas entrevistas diretas como meio de recolha de dados, que segundo Guerra, (2006) é uma estratégia eficiente para alcançar um conhecimento mais aprofundado acerca da realidade analisada, proporcionando interações entre pesquisadora e entrevistados, permitindo a obtenção de informações mais detalhadas sobre o método utilizado, as intervenções, o processo gradual de assimilação de aprendizagem das práticas que viabilizariam a capacitação do sujeito. ⁶As entrevistas realizadas com os professores/mediadores da equoterapia foram estruturadas de acordo com os conhecimentos teóricos adquiridos sobre o tema da inclusão laboral, das pessoas com DFI, a intenção era que as respostas dos questionamentos feitos, pudessem contribuir para aprimorar ou ressignificar o processo de capacitação aqui descrito. Essas entrevistas foram realizadas em 2017 e transcritas logo após conclusão das coletas, seguindo a teoria de Guerra (2006) para garantir sua veracidade e confiabilidade.

As entrevistas foram extensivas aos funcionários do IFB: a zootecnista (funcionária responsável pela fiscalização dos contratos feitos pela firma terceirizada que presta serviço para o IFB – campus Planaltina); a veterinária (funcionária que trata da saúde dos animais da

⁶ Entrevistas, vide anexo D .

Equoterapia sempre acompanhada pelo sujeito dessa pesquisa, orientando-o sempre quanto ao trato e a saúde dos animais); coordenador do setor bovino (funcionário responsável pela distribuição de rações e suplementos alimentares dos animais da equoterapia e demais setores), com o objetivo de analisar o desenvolvimento do indivíduo pesquisado quanto ao desenvolvimento e aprendizagem dos conhecimentos referentes a: relações interpessoais, socialização, cumprimento de regras, assiduidade, pontualidade, prontidão para o trabalho, responsabilidade, seriedade e compromisso com a saúde dos animais, responsabilidade com as ferramentas e materiais de uso diário.

As entrevistas foram elaboradas levando em consideração os conhecimentos e atitudes necessárias ao desempenho profissional do auxiliar-guia. Através das entrevistas procurou-se, primeiramente analisar as perspectivas dos entrevistados sobre os conhecimentos “de partida” do sujeito e posteriormente o conhecimento adquirido após as intervenções da equipe mediadora do processo de capacitação. A entrevista feita com a fiscal dos contratos entre o IFB e a empresa terceirizada, teve o objetivo de analisar qual o ponto de vista dessa fiscal com relação à capacidade laboral do indivíduo com DFI que se pretende empregar. Obteve-se como resposta o seguinte relato:

Infelizmente a crise econômica que vem assolando o país, e a área da educação sempre é muito prejudicada, tem deixado a nossa situação com relação à contratação de pessoas qualificadas um pouco a desejar. A gente teve que reduzir bastante o número de funcionários terceirizados que atendem a instituição... A idéia é que num futuro não tão distante a gente consiga novamente aumentar as equipes de trabalho e trabalhar com a inclusão, com certeza, e de preferência não só de um, mas quem sabe, de pelo menos umas duas pessoas.

Observa-se que a fiscal de contratos toma como justificativa para não incluir esse sujeito com DFI no quadro atual de empregados, a dificuldade financeira da Instituição IFB em recontratar novos funcionários, visto que muitos foram demitidos para diminuir os gastos com o quadro de funcionários terceirizados. Nota-se ainda, que a mesma não faz referência ao indivíduo com DFI, muito menos questiona a sua capacidade laboral.

A fiscal enfatiza que o IFB campus Planaltina realizou cortes radicais no quadro de funcionários da firma que lhe presta serviço. Porém, afirma que “logo que forem retomadas as novas contratações esse indivíduo com DFI deverá ser incluído nesse quadro de funcionários terceirizados, prestando serviços para a equoterapia na função de auxiliar-guia”.

As entrevistas realizadas à equipe da equoterapia e funcionários do IFB foram analisadas tendo em consideração um conjunto de categorias que passamos a apresentar:

5.5.1 Formação acadêmica dos professores

Foi feita uma análise dos perfis dos funcionários da Equoterapia que possibilitou diferenciar as habilidades profissionais de cada membro da equipe, a função de cada entrevistado no contexto equoterápico, a coerência metodológica sobre o tema proposto, a operacionalização das estratégias de ensino no ambiente pesquisado. O resultado das entrevistas permitiu observar se todos os professores estavam devidamente preparados para a proposta desse estudo, com formação da ANDE-BRASIL, requisito necessário para o trabalho em Equoterapia.

As entrevistas objetivaram ainda identificar e analisar o ponto de vista individual de cada profissional da equipe equoterápica e dos funcionários do IFB sobre a proposta de capacitação e a possibilidade de inclusão laboral da pessoa com DFI.

5.5.2 Análise da prática educativa da equoterapia

Os resultados apontados nas entrevistas demonstraram que a equipe coaduna com a idéia de que todos devem desenvolver o mesmo método de ensino e intervenções pertinentes ao indivíduo com DFI, defendem também que essas intervenções devem ser pontuais no momento de ocorrência de algum erro ou descopromisso com as atribuições do mesmo na prática de trabalho, visto que ao intervirem no momento da ocorrência de erros, evita que o mesmo crie desculpas ou justificativas que consolidem esses erros, contribuindo para o bom reajuste das atividades em questão. Segundo essa professora mediadora:

“Aqui a gente procura trabalhar numa ordem, numa sequência, das atividades de formar que as mais simples são desenvolvidas no início e depois elas vão se tornando mais complexas à medida que o aprendiz vai apresentando condições melhores de desenvolver essas tarefas mais complexas”

5.5.3 Análise da expectativa dos professores quanto às habilidades necessárias ao auxiliar-guia que presta serviço nesse ambiente

A equipe da Equoterapia parte da idéia de que as intervenções relacionadas ao processo de ensino/aprendizagem, apresentam potencial significativa para aplicação de novas práticas pedagógicas ou aprimoramento das práticas já existentes, produzindo assim a teoria. Uma professora da equipe Equoterápica relata que:

“O tipo de tarefa é rotineira, basta você fazer uma seqüência de tarefas e organizar o cidadão pra que ele cumpra essas tarefas e ele vai desenvolver o trabalho a contento”.

O resultado das entrevistas permitiram à pesquisadora conhecer as idéias dos funcionários do IFB que não trabalham diretamente na Equoterapia, mas que mantém contato direto com o sujeito com DFI, para exemplificar cita-se a Zootecnista (pessoa que orienta o sujeito com DFI na análise e oferta de alimentos, complementos alimentares e água para os animais da equoterapia). A Zootecnista relata:

“Ao longo do tempo que eu trabalho aqui e acompanho as atividades da Equoterapia... A gente tem essa honra, esse prazer de acompanhar o trabalho desenvolvido pelas professoras... E você consegue ver os resultados, com as pessoas que fazem uso de todo trabalho que é desenvolvido lá, com o sujeito com DFI, você consegue ver no dia a dia o empenho de quem tá fazendo uso dele... Os resultados são muito visíveis às vezes em um tempo curto a gente consegue perceber... a socialização das pessoas é uma coisa assim impressionante”.

Outra funcionária do IFB, cita:

“a importância da equipe em conhecer as dificuldades de aprendizagem e interação social desse indivíduo, direcionando estratégias de ensino adequadas para facilitar sua assimilação de conhecimentos, com resultados proveitosos.

Observa-se que por meio dos resultados dessas entrevistas, foi possível identificar outros entraves que dificultam a inclusão do sujeito com DFI no quadro de empregados terceirizados da Instituição IFB, um deles é ainda hoje, o preconceito, como podemos observar na resposta do professor LX:

“Alguns dos entraves são atitudinais, pois ainda existem preconceitos que devem ser derrubados com relação à pessoa com DFI; Outro entrave é o desconhecimento quanto à dedicação desse indivíduo nas atividades que executa, quanto à sua responsabilidade com o trabalho. Então essa barreira atitudinal no meu ver ela é preponderante pra que ocorra a inclusão, não só do deficiente intelectual, mas de todas as outras pessoas com deficiências”.

Com base ainda nos resultados das entrevistas observa-se que as mesmas possibilitaram aprofundar uma análise da trajetória de capacitação desse indivíduo com DFI, demonstrando a percepção de cada entrevistado, permitindo ao pesquisador perceber a relação de identificação de cada profissional com o sujeito da pesquisa. De acordo com a veterinária:

“Esse Indivíduo atuou diariamente com as atividades básicas de manejo dos animais, alimentação e higiene, com responsabilidade, executando de forma satisfatória. [...] Sem contar que esses cuidados são inerentes desse indivíduo, como o carinho, atenção e o conhecimento individual que ele tem com cada um daqueles animais”.

Observa-se que a veterinária reconhece as limitações cognitivas desse indivíduo, porém relata que “com boas explicações ele consegue assimilar as atividades que ele tem que desenvolver, e se empenha em atender prontamente o que lhe é pedido”. Essa afirmativa é corroborada por outro professor da equipe que acrescenta:

“O que todos sem exceção precisam entender que esses indivíduos apresentam maior dificuldade em assimilar conhecimentos do que pessoas ditas “normais”, desse modo precisam de mais tempo para aprender e paciência e sabedoria dos que ensinam”.

A afirmativa de que as intervenções para correção das atitudes inadequadas, ou erros cometidos pelo indivíduo com DFI, devem ser corrigidas no momento do ocorrido, está explícita na fala do professor de equitação, ao afirmar que os mediadores devem:

“Saber conversar, colocar as coisas na hora certa, no momento certo, e na hora! Não deixar pra depois, porque senão de repente eles nem lembram o que aconteceu, o que fizeram, então é a gente fazer as correções que forem necessárias”.

Outro professor apresenta uma visão que é unificada no ambiente da Equoterapia:

“Essa equipe atua de forma inclusiva, e essa tentativa de incluir essa pessoa com DFI em sua própria equipe de trabalho favorece sobremaneira seu convívio social”.

Os resultados das entrevistas possibilitaram ao pesquisador observar que os professores têm consciência da importância da empregabilidade desse sujeito com DFI, demonstram coerência na argumentação de que esse indivíduo está preparado para o trabalho de auxiliar-guia, salvo algumas dificuldades de oscilação de humor inerentes a qualquer sujeito com DFI, e que o IFB apresenta condições de incluí-lo em seu quadro de funcionários terceirizados, desde que retornem as contratações, pois como afirma a pedagoga da equipe:

“Dando suporte e orientação, todos são capazes, apesar das limitações, como todos nós temos certas limitações né? [...] Sim, é um ambiente totalmente favorável propício a um aprendizado progressivo”.

Em uma entrevista de pesquisa, o que realmente se deseja é a obtenção de informações, opiniões, sentimentos e pontos de vista íntimos e privados. As entrevistas feitas com a equipe equoterápica, possibilitaram identificar o conceito do potencial desse indivíduo com DFI, e o valor dado por cada profissional da equipe pelo trabalho assimilado e realizado por ele no trabalho diário como auxiliar-guia:

“Eu acho que ele tem total condições de entrar no mercado de trabalho, não só aqui, mas em outras Equoterapias também. [...] Ele tem prática, ele tem vivência, ele tem

experiência, ele tem gosto pelo trabalho, quer trabalhar na equoterapia e corre atrás disso, mesmo com suas dificuldades”.

Com base no exposto observa-se que a pesquisa de intervenção constitui-se em um ato coletivo, cujo objetivo é produzir conhecimento a partir de uma atuação realizada com um número de pessoas, propiciando a troca de experiências, onde cada pessoa envolvida apresenta suas idéias e concepções para solução dos problemas observados. Para que o resultado dessas intervenções sejam positivas devemos lançar mão da dialogicidade (Freire, 1998), como princípio fundamental da relação entre os mediadores e sujeito mediado.

5.6. Processo de avaliação das intervenções aplicadas

Acredita-se que as intervenções aqui descritas foram fundamentais para a aquisição de novos conceitos e aprendizagens do indivíduo, provocando estímulos cognitivos e possibilitando a tomada de consciência dos conhecimentos e habilidades necessárias ao auxiliar-guia.

Para testar essas hipóteses de conhecimento, optamos pela aplicação do ⁷questionário 2, como análise qualitativa e mensuração das habilidades adquiridas após as intervenções. Com base no resultado desse questionário, observa-se que o indivíduo apresentou uma significativa aquisição dos conceitos e habilidades da prática equoterápica conforme se demonstra a seguir: Adquiriu conhecimento da responsabilidade de manter os animais bem higienizados e alimentados.

A imagem apresentada na figura 1, demonstra a atuação autônoma do indivíduo levando feno para alimentação dos animais da Equoterapia.

⁷ Vide Anexo D. Questionário 2: aplicado ao indivíduo com DFI após as intervenções

Figura 1

Nesta imagem observa-se a demonstração de carinho e atenção com as crianças durante os atendimentos de hipoterapia, observa-se o momento em que o indivíduo cumprimenta e é cumprimentado pela praticante, após pedido do mediador, com o objetivo de estimular as relações interpessoais.

Figura 2

A equipe é unânime na afirmativa de que o indivíduo se tornou uma pessoa assídua, pontual e responsável no ambiente laboral. Segundo a funcionária LXX:

“A pessoa faz um trabalho excepcional, desempenha uma função muito trabalhosa, árdua e necessária pra todo o grupo da equoterapia... Faz o trabalho com seriedade, dedicação”

Verifica-se também ampliação de conhecimentos técnicos sobre as habilidades de trato dos animais uma vez que foi proporcionada ao sujeito sua participação no curso de casqueamento oferecido pelo SENAR no qual a equipe acompanhou sua participação do início até o fim, com entrega de certificado. Observa-se sua satisfação em participar em

sistema de igualdade com os demais alunos do curso, onde o mesmo demonstrou assimilar na prática os conceitos ali adquiridos.

Observa-se como resultado das intervenções a demonstração do aumento da autoestima ao bater no peito afirmando que sabe casquear, na voz do sujeito: “Eu fiz cuso casqueamento, aqui IFB, eu sei casquear”!

Observa-se que o indivíduo com DFI demonstra aumento da atenção e cuidado pelos companheiros de trabalho: “As quianças sobe na rampa, mais pra Daizinha num dá né?! Como vai sigulá quiança”? (risos, se diverte porque a professora é baixinha)

Quanto às relações sociais ainda demonstra algumas dificuldades em atender comandos de alguns membros da equipe, quando ocorre algum conflito e é feita intervenção dos mediadores, corrige-se momentaneamente, recorrendo a novos conflitos posteriormente.

Acredita-se que devido ao *déficit* cognitivo e as dificuldades de noções espaciais e temporais, as intervenções corretivas devem ser efetuadas no momento da ocorrência, pois se observa em vários momentos interventivos que o sujeito não entende por que está sendo chamado para reunião sendo no momento pontual daquela correção está fazendo tudo corretamente.

Com vistas a superar esses dois problemas observados foram feitas as seguintes intervenções: Registra-se que ao criar o hábito de promover reunião com o indivíduo e equipe sempre que ocorriam situações de conflito, o sujeito passou a associar reunião à bronca, desse modo, a equipe passou a promover reuniões para elogiar, apresentar novas propostas de trabalho, festejar aniversários etc.

Outra atitude interventiva da equipe, foi a de não deixar os momentos de correções ou ajustes para depois do fato ocorrido, decidiu-se por intervir no momento exato da ocorrência, desse modo, obtiveram-se maiores resultados no reconhecimento das atitudes indevidas pelo sujeito, aumentaram as possibilidades de reconhecimento dos erros, para atitudes mais assertivas. Nota-se que tais atitudes contribuíram para correções atitudinais de alguns membros da equipe, pois com o aumento significativo da condição crítica e autonomia desse sujeito, aumentaram as cobranças do mesmo para com os membros da equipe que praticassem atitudes incorretas. No período de fevereiro a março apresentou rejeição com a pesquisadora negando-se a dar continuidade nesse estudo, registra-se que após intervenções pertinentes tal realidade foi modificada. Importa reafirmar a observação de correções das atitudes inadequadas no trabalho, impreterivelmente na hora do fato ocorrido, caso contrário o sujeito não assimila a informação.

No decorrer da pesquisa foram feitas reavaliações das estratégias na tentativa de modificá-las ou adaptá-las visando melhor aplicabilidade e resultado, bem como reavaliações necessárias à apropriação de habilidades e conhecimentos do sujeito como auxiliar-guia e no trato com os animais da Equoterapia.

Nessa construção investigativa, a pesquisadora e membros da equipe foram sujeitos de auto-aprendizagem e transformação, ressignificando a sua prática de trabalho no decorrer da pesquisa, reafirmando a crença de que o conhecimento é construído na inter-relação das pessoas como processo social compartilhado, emancipatório, e gerador crescimento pessoal. (Freire, 1996 p.69) nos diz que “toda prática educativa demanda a existência de sujeitos, um que ensinando, aprende, outro que, aprendendo, ensina”.

Desse modo os **professores de educação física e os equitadores:** Promoveram atividades práticas de ensino aprendizagem sobre as maneiras corretas de conduzir o animal nas atividades equoterápicas acompanhando-o nos momento de execução das mesmas.

A psicóloga: Acompanhou diariamente o sujeito nos momentos de execução das tarefas e atividades equoterápicas promovendo intervenções pontuais para melhoria das relações interpessoais, promovendo demonstrações de cordialidade com a clientela (bom dia, boa tarde, tchau, olá, obrigado/a, de nada), atuou de forma contundente nos momentos de conflitos entre o indivíduo e as pessoas do meio, promoveu um trabalho sistemático de ajuda para aumento do autocontrole, auto-estima, autoconfiança e empoderamento pessoal.

A fisioterapeuta: Acompanhou diariamente o sujeito nos momento de execução das tarefas, chamando sua atenção para correção de alguns vícios posturais, da coluna (curvatura fletida viciosa), corrigindo-o na maneira de andar e sentar, evitando a postura de coluna arqueada. Durante as atividades equoterápicas foram realizados ajustes e exercícios ativos, buscando aprimorar equilíbrio dinâmico e estático, coordenação e habilidades motoras, estimulando mudanças de posições durante a condução do cavalo, com o intuito de evitar seqüelas resultantes do exercício laboral durante as atividades equoterápicas.

Os pedagogos: Acompanharam diariamente o sujeito no momento da execução das tarefas contribuindo com ações no sentido de desenvolver escrita e leitura funcional iniciando com a assinatura do próprio nome, inserir o sujeito nas redes sociais utilizadas pela equipe Equoterápica como o facebook e Whatsapp principal meio de contato entre os participantes da pesquisa, adaptaram os materiais de uso pedagógico tornando-os acessíveis ao sujeito.

A veterinária e a zootecnista, contribuíram de modo significativo nas construções dos conceitos sobre saúde, alimentação e bem estar animal.

O homem está diariamente em processo de construção pessoal ou profissional, com as pessoas com DFI não é diferente, elas precisam diariamente de reforços positivos que viabilizem seu crescimento global, desse modo nota-se que o sujeito em questão ainda necessita de intervenções diuturnas que promovam a manutenção ou acomodação das aprendizagens adquiridas. No que tange as relações interpessoais, atendimento a comandos, cordialidade etc. Nesse ponto justifica-se a empregabilidade do indivíduo com DFI nesse ambiente promotor de auto conhecimento, favorecendo a assimilação das habilidades em seguir comandos e respeito ao próximo

5.7 Habilidades técnicas, atitudinais, comportamentais e sociais necessárias ao auxiliar-guia

Para o bom andamento das ações diárias do auxiliar-guia no trabalho de Equoterapia se faz necessário que o indivíduo com DFI assimile as habilidades técnicas referentes a essa prática laboral. Segundo Chiavenato:

Habilidade técnica [...] consiste em utilizar conhecimentos, métodos, técnicas e equipamentos necessários para o desempenho de tarefas específicas, por meio da experiência e educação. É muito importante para o nível operacional. (Chiavenato, 2000, p. 3).

Para ingressar no trabalho de auxiliar-guia o indivíduo com DFI precisa apresentar significativos conhecimentos habilidades técnicas laborais de condução correta do cavalo; da qualidade da andadura do cavalo e suas variações de amplitude e frequência; da integridade física do cavalo; em executar as mudanças de direção; em reconhecer as embocaduras e a linguagem universal das ajudas naturais de impulsão do cavalo; em compreender o comportamento equino; em compreender qual o espaço seguro e o espaço limite de pressão para o cavalo; em compreender reações mais singelas do cavalo; em estabelecer relação de comunicação com o cavalo; em identificar os procedimentos adequados de manejo do cavalo; em identificar as atividades de higiene e alimentação do cavalo; em identificar e utilizar os materiais de encilhamento; em identificar os fatores na lida diária que podem causar “stress” no cavalo, etc.

Esse indivíduo com DFI deve assimilar as habilidades atitudinais, tomando frente ao trabalho diário de auxiliar-guia, executando-o com autonomia, bem como demonstrar sua capacidade e facilidade para trabalhar com pessoas, respeitando a diversidade humana, deve apresentar capacidade de se comunicar e aceitar os comandos dos gestores ou chefia imediata.

Fazendo referencia às habilidades comportamentais registra-se que o indivíduo com DFI não deve apresentar comportamentos inadequados no ambiente Equoterápico, mostrando-se participativo e mantendo as relações interpessoais de modo satisfatório.

No tocante às habilidades sociais, é necessário ao indivíduo com DFI interagir com as pessoas que participam diariamente do ambiente equoterápico cumprimentando-as cordialmente e sendo solícito às necessidades específicas dos praticantes, pais dos praticantes e funcionários da Equoterápia.

5.8. Reaplicação de intervenções como suporte às dificuldades encontradas

Resumidamente apresenta-se a reaplicação das intervenções feitas pela equipe equoterápica e pesquisadora com objetivo de reforçar a assimilação das aprendizagens e reafirmando o processo de capacitação desse indivíduo.

Utilizamos recursos concretos “do aprender fazendo” aplicando o conhecimento da prática equoterápica para coordenar a instrução, mobilizar incentivos para o ensino/aprendizagem e administrar o ambiente de ensino. O processo de pesquisa utilizou os recursos concretos do meio ambiente equoterápico, as relações entre indivíduo e praticante, entre indivíduo e mediador, entre indivíduo e conteúdo, que são necessárias ao conhecimento do auxiliar-guia. Percebe-se que para o indivíduo com DFI assimilar o conhecimento da prática equoterápica praticando-a, dependeu significativamente das variadas escolhas didáticas realizadas pelos professores mediadores em conjunto com o indivíduo, com avaliação e correção diária das estratégias utilizadas.

Imagem abaixo é uma demonstração da autonomia do indivíduo com DFI conduzindo o cavalo no atendimento de hipoterapia.

Figura 3



Os mediadores se colocavam na condição de modelo concreto, promovendo demonstrações assertivas sobre a maneira correta de conduzir o cavalo, durante uma sessão de Equoterapia, essas demonstrações foram repetidas de acordo com a dificuldade do sujeito em assimilar a aprendizagem satisfatoriamente.

Assim, pôde-se trabalhar a criticidade, a possibilidade de ação e de participação que só se efetivou com a transformação consciente do meio, recursos que implicam a participação de todos para a conquista efetiva dessa capacitação. Foi importante a observação da pesquisa conjunta, com todos participantes conscientes desse compromisso de capacitação, num consenso orientado a partir das experiências com o universo circundante.

Para Freire o princípio da relação professor-aluno, exige de todos a aprendizagem da democracia, através do diálogo, transformando o contexto educacional em assuntos onde todos são envolvidos. Freire (1993) propõe uma educação transformadora, capaz de promover mudanças através do consenso entre grupos e classes sociais, por meio de reformas histórico-culturais, ou seja, no pensar a realidade do trabalho humano como uma obra de cultura, um ato cultural. A educação, nesta proposta, busca contribuir no processo de transformação social. Ser professor, para Freire (1998), implica em um compromisso constante com as práticas sociais.

Novamente os mediadores em variadas sessões de intervenção com o sujeito demonstravam a forma correta para manutenção da qualidade do passo do cavalo e suas variações de amplitude e frequência, esses treinamentos foram feitos somente com o cavalo. Ao considerar aspectos do ensino e aprendizagem, Freire fala da incansável natureza do bom professor de amar o saber, do necessário domínio que o educador precisa para ensinar, não sendo possível uma relação permissiva e evasiva frente ao conteúdo de ensino (Freire, 2003).

Nesse processo de capacitação foram feitas demonstrações concretas sobre a execução correta das atividades equoterápicas. A apresentação de vídeos facilitaram a assimilação

conceitual sobre a estrutura física do cavalo. Os mediadores realizaram diariamente as demonstrações das técnicas de condução animal, com manejo correto das rédeas, a execução das figuras utilizadas no picadeiro da Equoterapia, utilizaram materiais concretos para o manejo das embocaduras utilizadas em cada cavalo, por meio de apresentação de vídeos foram vivenciados os conceitos sobre o comportamento eqüino de modo a evitar acidentes.

Observa-se que a assimilação desses conceitos e aprendizagens foram adquiridas no dia a dia equoterápico com os procedimentos de cuidados dos animais e nas conduções-guia. Durante essas intervenções foram dadas ao indivíduo com DFI oportunidades concretas de identificação de todos os materiais de alimentação, higiene e encilhamento dos animais. Nota-se que esse método de aprendizagem da prática, praticando-a, o indivíduo com DFI sujeito dessa pesquisa, conseguiu assimilar os conhecimentos necessários ao auxiliar-guia de modo satisfatório.

Para superar essas dificuldades a intervenção que mais apresentou resultado positivo foi sua inclusão nos atendimentos equoterápicos onde o mesmo foi capaz de assimilar conceitos e aprendizagens sobre as atividades diárias da lida diária equoterápica, bem como, para favorecer as relações interpessoais entre o auxiliar-guia, o praticante de Equoterapia, a família do praticante e os membros da equipe equoterápica.

De acordo com Freire (2003) é impossível compreender o ensino sem o aprendizado e ambos sem o conhecimento. Nesse processo de capacitação foi primordial o ato de saber ensinar por parte dos professores mediadores, aos professores foi necessário conhecer o conteúdo daquilo que ensinou e conhecer o processo de ensinar, buscando subsídios teórico-práticos, para o exercício da docência.

5.9. Reavaliação dos conhecimentos e habilidades após reaplicação das intervenções

Alimentação dos animais - Conteúdo e atividades: Amarrar os animais nos palanques; colocar a ração em vasilhames individuais para cada animal; oferecer água para cada animal. Antes das intervenções: Não reconhecia o modo correto de realizar a atividades. Nível de conhecimento atual: Realiza com autonomia.

Higiene do corpo do cavalo – Conteúdo e atividades: Utilizar a toalha para limpar as narinas, olhos, orelhas, boca e chanfro; rasquear o cavalo; escovar o cavalo; limpar as ranilhas

do cavalo. Antes das intervenções: Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade. Nível de conhecimento atual: Realiza com autonomia

Separação do material para o encilhamento do atendimento de hipoterapia – Conteúdo e atividades: Colocar cabresto, cabeçada, bacheiro, manta, silhão e estribo. Antes das intervenções: Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade. Nível de conhecimento atual: Superou a dificuldade de diferenciar os silhões, após colocação das figuras ilustrativas na prancheta.

Separação do material para o encilhamento do atendimento do segundo programa - Conteúdo/ atividades: Colocar cabresto, cabeçada, bacheiro e sela inglesa ou australiana. Antes das intervenções: Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade. Nível de conhecimento atual: realiza as atividades com autonomia.

Quanto ao passo a passo do preparo do animal para o atendimento diário – Conteúdo e atividades: Identificar o cabresto de cada cavalo; dirigir-se à pé até o pasto para buscar os animais do atendimento; identificar cada animal de atendimento; conduzir os animais à pé até o local de atendimento; colocar o cabresto em cada animal; amarra os animais no palanque de higiene; escovar a pelagem dos animais do atendimento; rasquear a pelagem dos animais do atendimento; limpar as ranilhas dos animais do atendimento. Antes das intervenções: Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade. Nível de conhecimento atual: Reconhece e realiza com autonomia

Quanto a higiene dos locais de alimentação dos animais – Conteúdo e atividades: Limpeza diária dos cochos de água; limpeza diária dos vasilhames de ração; manter fenos, rações e demais alimentos em ambiente fresco e limpo. Antes das intervenções: Não conhecia. Nível de conhecimento atual: Realiza com autonomia.

No que tange as relações interpessoais – Conteúdo e atividades: Auto-estima; atendimento de comandos da chefia; variação de humor; interação com as demais pessoas do atendimento. Antes das intervenções: Possui auto-estima elevada; fazia uso de medicação para controle da ansiedade; interação sem regras sociais. Nível de desenvolvimento atual: Possui auto-estima elevada; está em processo de aprendizagem com relação ao atendimento dos comandos da chefia; parou com o uso da medicação por conta própria; interage socialmente

Quanto à apresentação pessoal – Conteúdo e atividades: Vestuário e higiene pessoal. Antes das intervenções: Apresentava aparência desleixada. Nível de desenvolvimento atual: Adquiriu conceitos sobre os cuidados com aparência

Habilidades de convivência social – Conteúdo e atividades: Deslocamento na cidade onde mora. Antes das intervenções: Precisava de ajuda. Nível de desenvolvimento atual: Realiza com autonomia. Conteúdo e atividades - Quanto a orientação espacial. Nível desenvolvimento antes das intervenções: Ausente. Nível de desenvolvimento atual: Possui boa orientação. Conteúdo e atividades: Quanto à interação em sociedade. Nível desenvolvimento antes das intervenções: Ausente. Nível de desenvolvimento atual: Cumprimenta as pessoas que conhece na rua com demonstração de satisfação, freqüenta e interage com o grupo da igreja, possui amigos, freqüenta o comércio local ainda com dificuldade na dicção e comunicação.

Demonstra prazer no trabalho que faz: O trabalho é árduo, mas o indivíduo adquiriu conhecimento da necessidade e responsabilidade de manter os animais bem alimentados, bem como os benefícios que o trabalho bem realizado por ele pode trazer para os praticantes. A imagem demonstra a atuação autônoma do indivíduo levando feno para alimentação dos animais da Equoterapia.

Observa-se que o indivíduo adquiriu conhecimentos e habilidades técnicas sobre a maneira correta de conduzir o cavalo durante uma sessão de Equoterapia, atualmente a equipe não precisa de aplicar correções nem intervir nas atividades por ele realizadas, atualmente a equipe se mostra confiante no trabalho por ele realizado, pois atualmente demonstra segurança na execução das atividades peculiares ao auxiliar-guia. Desse modo os integrantes do ambiente equoterápico e professores também se mostram confiantes com a condução-guia do indivíduo com DFI em seus atendimentos aos praticantes da Equoterapia. Nos atendimentos equoterápicos durante a condução-guia feita pelo indivíduo com DFI, foi possível observar que o indivíduo conseguiu superar todas as dificuldades apresentadas no início das intervenções, principalmente no que se refere à higiene e encilhamento dos animais, atualmente identifica as partes do corpo do animal.

Atualmente o indivíduo demonstra conhecimentos satisfatórios sobre a maneira correta de higienizar, encilhar e conduzir os animais de cada atendimento, favorecendo o atendimento das peculiaridades de cada praticante. Registra-se que durante todo o tempo de atuação do indivíduo no processo de capacitação, não foi registrada ocorrência nenhuma ocorrência de acidente consigo nem com o cavalo, assim cabe observar que o mesmo assimilou de modo satisfatório os cuidados necessários para se evitar acidentes, bem como os cuidados referentes à diminuição de “stress” nos animais do atendimento equoterápico.

Visto que esse indivíduo pesquisado apresentou capacidade de assimilação dos conceitos e habilidades necessárias ao auxiliar-guia entende-se que não existem impecílios

que inviabilizem contratação como um funcionário do ambiente equoterápico executando a função de auxiliar-guia para a qual foi preparado.

5.10. Nota conclusiva das entrevistas realizadas

Através das entrevistas aplicadas aos professores e funcionários do IFB, verifica-se que o indivíduo sujeito dessa pesquisa ainda é um ser humano inconcluso e necessita da continuidade do processo de ensino aprendizagem principalmente, no que tange ampliação das habilidades de relações sociais, estimulação da linguagem oral e escrita. Observa-se no discurso dessa equipe a afirmativa de que a dificuldade de empregabilidade não está no sujeito pesquisado: “Eu vejo que ele está pronto pro mercado de trabalho, não tem nada que o inviabilize...”

O resultado dessas entrevistas permitiu registrar as observações sobre as abordagens estratégicas de ensino aprendizagem e intervenções realizadas pela equipe equoterápica, durante o percurso dessa pesquisa, dando base para a hipótese anteriormente levantada, ou seja, se a Equoterapia do IFB campus Planaltina apresentava condições de capacitar um indivíduo com DFI em seu próprio ambiente de trabalho, possibilitando a inclusão deste no mercado de trabalho.

Registra-se que a maior dificuldade do IFB em abraçar a causa de inclusão laboral desse indivíduo com DFI, perpassa atualmente pela justificativa de dificuldades financeiras, superando as questões de preconceito e atitudinais, pois os gestores desse ambiente educacional atualmente reconhecem a necessidade da inclusão em todas as áreas da sociedade, principalmente quanto se fala da inclusão escolar e laboral.

O direito de ir e vir, de trabalhar e de estudar é a mola mestra da inclusão de qualquer cidadão e, para que se concretize em face das pessoas com deficiência, há que se exigir do Estado a construção de uma sociedade livre, justa e solidária (art. 3º da constituição Federal), por meio da implantação de políticas públicas compensatórias e eficazes (BRASIL, 2009, p. 11).

A metodologia utilizada permitiu realizar um trabalho minucioso e complexo, a avaliação em profundidade apontou muitas possibilidades de adequação para o campo investigativo da capacitação profissional e da inclusão laboral bem como a compreensão dos percursos viáveis para a tão sonhada, inclusão laboral desse indivíduo.

O confronto dos dados das referidas entrevistas resultou na elaboração de um quadro analítico das seguintes questões: O homem está diariamente em processo de construção pessoal ou profissional, com as pessoas com diferença funcional intelectual não é diferente, eles precisam diariamente de reforços positivos que viabilizem seu crescimento global, desse modo nota-se que o sujeito em questão ainda necessita de intervenções diuturnas que viabilizem manutenção ou acomodação das aprendizagem adquiridas no que tange as relações interpessoais, atendimento a comandos, cordialidade etc. Nesse ponto justifica-se a empregabilidade do mesmo nesse ambiente promotor de auto conhecimento, favorecendo a assimilação das habilidades de atender comandos e respeito ao próximo.

Os resultados apresentados nessa pesquisa justificam a necessidade de manutenção desse sujeito nesse ambiente de trabalho, composto por funcionários capacitados e disposto a receberem esse sujeito como funcionário da equipe, garantindo sua subsistência com direito a um salário mensal, justifica-se a manutenção desse sujeito com funcionário da equoterapia, por considerar esse ambiente acolhedor, livre de preconceito, democrático e promotor de crescimento pessoal contínuo, visto que “O homem como ser inconcluso, consciente de sua inconclusão, e seu permanente movimento de busca do ser mais”. (Freire, 1987 p. 72) necessita da continuidade de possibilidades de crescimento pessoal em um ambiente aberto à diversidade. Acredita-se que nesse ambiente cada dia é importante na superação das barreiras inerentes aos sujeitos com diferença funcional intelectual.

De acordo com os princípios de Vygotsky e Piaget a aprendizagem das habilidades necessárias ao indivíduo para sua atuação como auxiliar-guia se processou por meio de uma relação interativa entre o sujeito o meio e o método interventivo aplicado. Esse contexto não somente forneceu informações específicas ao indivíduo, como também o motivou e deu sentido concreto ao que foi aprendido, condicionou a efetiva aplicação na prática dos saberes adquiridos. Desse modo foram valorizados os agentes mediadores dessas aprendizagens com objetivos e métodos assumidamente planejados.

6 Conclusão

Para o Ministério do Trabalho (BRASIL, 2009), no que se refere pessoas com deficiência, as políticas públicas estão superando o viés assistencialista e excludente para facilitar-lhes a inclusão efetiva. Nota-se que com base nas leis vigentes no Brasil, surgiram nos últimos tempos alguns avanços referentes aos direitos à diversidade em geral, porém, para os indivíduos com DFI, na realidade cotidiana ainda vigoram as desigualdades e preconceitos principalmente com relação à sua capacidade cognitiva e aquisição de autonomia para o trabalho. Nessa via de pensamento foi defendida nesse estudo a erradicação dos preconceitos ainda tão latentes da sociedade com as pessoas com DFI e a comprovação de sua capacidade de superação das dificuldades de assimilação cognitiva, autonomia e inclusão laboral.

Assim, a presente pesquisa teve como objetivo principal promover uma intervenção com a finalidade de capacitar um indivíduo com DFI para sua atuação na função de auxiliar-guia, essa capacitação foi realizada no ambiente equoterápico do IFB campus Planaltina-DF, teve como objetivo secundário, analisar a possibilidade de inclusão desse mesmo indivíduo no mercado de trabalho, procurando justificar sua contratação e empregabilidade no próprio ambiente de trabalho que promoveu sua capacitação profissional: a Equoterapia, utilizando como viés dessa contratação a firma terceirizada que presta serviço para esse campus.

Desse modo esse estudo procurou promover o envolvimento desse indivíduo com DFI, em um processo de pesquisa diferente do tradicional onde o mesmo foi um agente de sua própria mudança e não somente objeto de estudo, nesse processo de capacitação, esse indivíduo aprendeu a aprender, aprendeu as práticas necessárias à função de auxiliar-guia praticando-as, saindo da condição de passividade oferecida no ensino tradicional. Com essa estratégia procuramos garantir a esse indivíduo, acessibilidade a uma capacitação profissional de auxiliar-guia e sua atuação laboral na Equoterapia.

O direito à cidadania, à igualdade e à dignidade são valores muito tempo propagados no contexto da história da humanidade. As maiorias, que conduzidas com legitimidade no desenrolar da história, nem sempre salvaguardaram o respeito e as peculiaridades das minorias (BRASIL, 2009, p. 11).

Ressalta-se que o engajamento político e social do IFB campus Planaltina, contribuiu com o desenvolvimento e resultado desse estudo e nessa etapa de conclusão os dados da pesquisa já foram sistematizados, permitindo mensurar se os objetivos aqui propostos foram realmente alcançados.

O enquadramento teórico teve embasamento nas leis, decretos, fóruns e autores e pesquisadores que lutam pela inclusão escolar e laboral das pessoas com DFI e que apresentam temas relevantes que corroboram esse estudo.

Com a análise do enquadramento teórico e processo histórico podemos observar a evolução do movimento de inclusão laboral dos indivíduos com DFI, utilizando como exemplo a Lei 8.213/91 lei de cotas, uma das principais fontes de respaldo de inclusão laboral das pessoas com diferenças funcionais. Além das entrevistas com indivíduo com DFI e profissionais da Equoterapia, foram realizadas pesquisas documentais, e institucionais possibilitando verificar qual a “missão” da instituição IFB com relação ao tema da inclusão.

Com base no suporte teórico institucional, verificamos que as bases conceituais e políticas da instituição IFB campus Planaltina “ainda” não dialogavam com a realidade cotidiana do indivíduo com DFI aqui analisado. Na tentativa de mudança dessa realidade recorremos à Coordenação de Assistência estudantil e inclusão social, (CEDAE) e ao NAPNE - Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas, por entender que esses dois setores do campus Planaltina têm como proposta de ação, atuar nas atividades de inclusão das pessoas com diferenças funcionais, promovendo uma educação profissional e tecnológica que atenda a todos, para junto com a equipe equoterápica e de forma participativa facilitar esse processo de capacitação e inclusão laboral.

A análise do programa de equoterapia apontou embasamento teórico e prático para a capacitação profissional do indivíduo com DFI, proporcionou a percepção da possibilidade de sua inclusão nesse ambiente equoterápico acolhedor da diversidade humana. Nesse ambiente, os professores mediadores realinham diariamente as estratégias que contribuíram para os resultados obtidos, se apropriando das concepções de Freire, percebendo que o aprender não é um ato findo, utilizando-se de atitudes progressistas, valorizando a equidade em detrimento da injustiça, o direito em detrimento do arbítrio e a convivência com o diferente, e não sua negação.

A avaliação em profundidade foi aqui utilizada, por considerá-la adequada para uma pesquisa de cunho educacional e social, possibilitou apresentar dados relevantes demonstrando o caminho percorrido pela pesquisadora, analisando os desafios e solução dos problemas no decorrer da pesquisa, bem como no facto de estar orientada para um número razoável de entrevistas, proporcionando uma análise comparativa através da construção de tipologias, categorias e análises temáticas” (Guerra, 2006 p. 68). A Análise das entrevistas permitiu descrever as situações, interpretadas no sentido do que foi dito pelos entrevistados,

possibilitando descobrir as variações ou associações individuais bem como adentrar no campo de investigação intimamente, desvendando as dimensões do contexto analisado.

É de notório saber que o indivíduo com DFI aqui analisado, apresenta significativas diferenças sensoriais ou intelectuais, decorrente de fatores inatos ou adquiridos, de caráter permanente, que dificultam sua interação com o meio físico e social, por isso, esse processo de capacitação necessitou de recursos especializados para desenvolver seu potencial e superar as dificuldades cognitivas apresentadas, facilitando a aprendizagem das habilidades necessárias para sua atuação como auxiliar-guia. Assim esse estudo proporcionou sua atuação e desenvolvimento em um ambiente inclusivo, que levou em consideração suas especificidades desse indivíduo capacitando-o para o mundo do trabalho. “Eis aí o fundamento primeiro das políticas em favor de quaisquer minorias” (BRASIL, 2009, p. 11).

No que tange assimilação de conhecimento, o papel dos professores mediadores, conduziram o aluno a pensar, a construir seu conhecimento de forma, crítica, consciente e solidária, eliminando os sentimentos de inferioridade, menos-valia e fracasso que estavam presentes nesse indivíduo, assim as intervenções mostraram-se eficazes e efetivas, pois o indivíduo conseguiu assimilar as habilidades e competências indispensáveis ao profissional auxiliar guia.

O método de intervenção utilizado nesse estudo permitiu identificar diariamente os procedimentos que avaliariam a eficácia dos objetivos aqui propostos, com o foco na construção de conceitos-chave que demonstrassem se a tomada de consciência desse conceito chave seria capaz de influenciar a qualificação profissional desse indivíduo com DFI. Para Fávero (2012), por se tratar da construção de conceitos necessários ao auxiliar-guia com DFI, a pesquisa direcionou seu objetivo para o desenvolvimento de competências nesse indivíduo, para que ele pudesse efetivamente se desenvolver de forma física e mental.

Observa-se que as intervenções propostas nesse estudo contribuíram de forma significativa para a aquisição das habilidades necessárias para o trabalho de auxiliar-guia pelo indivíduo com DFI, dando respaldo para as pretensões secundárias desse estudo, ou seja, sua inclusão laboral na firma terceirizada que presta serviço para o IFB campus Planaltina-DF.

Registra-se que a falta de escolarização do indivíduo com DFI não foi impedimento para sua capacitação, pois a equipe da equoterapia reconhece a necessidade de utilização de estratégias e adaptações concretas facilitaram a assimilação dos conhecimentos desejados e superação das dificuldades cognitivas do indivíduo com DFI, o contato social diário desse

indivíduo com todos participantes do ambiente equoterápico, permitiram analisar seu crescimento referente às habilidades interpessoais.

Com relação à contratação desse indivíduo pela firma terceirizada que presta serviço para o IFB campus Planaltina, evidencia-se a dificuldade financeira atual do Brasil e consequentemente dos Institutos Federais com cortes financeiros na educação, destacando principalmente os cortes de pessoal na firma terceirizada que presta serviço para o campus Planaltina-DF, nesse ponto nota-se a dificuldade de inclusão laboral, nesse momento, porém, verifica-se com o resultado das entrevistas feitas aos empregadores e fiscais dessas instituições que esse fato não inviabiliza uma contratação futura.

Ademais, esse estudo nos permite comprovar que a equoterapia do IFB campus Planaltina-DF, possui profissionais capacitados para preparação dos auxiliares-guia que prestam serviço no seu ambiente de trabalho, mesmo que esses indivíduos possuam DFI. Quanto ao objetivo de inclusão laboral do indivíduo com DFI, verifica-se a possibilidade de uma futura contratação, logo que esse campus promova novas contratações, assim esse indivíduo continuará nesse ambiente inclusivo e laboral aprimorando suas habilidades e competências laborais e sociais.

Considerando a importância e interesse da temática de inclusão seja ela educacional ou laboral, vislumbra-se a continuidade de pesquisas com vistas a superar de vez os preconceitos referentes à escolarização e capacitação profissional das pessoas com DFI, a experiência aqui obtida permite sugerir trabalhos que promovam esclarecimento dos empresários e empregadores com relação à inclusão laboral dos indivíduos com DFI, superando os preconceitos de sua inclusão no mercado de trabalho. Considera-se também relevantes estudos referentes à educação profissional dos DFI, s. Acredita-se que esse estudo possa contribuir com outras pesquisas, diminuindo a escassez significativa sobre o tema em destaque.

A realidade educacional atual e vigente no Brasil propõe a terminalidade de estudo para esse público nos Centros de Ensino Especial, ao adquirem maioridade. Com essa terminalidade, qual a pretensão da sociedade para com esses cidadãos?

O legado desse estudo apontou um modelo de educação respeitosa e possibilidade acesso ao trabalho para os indivíduos com DFI. Acredita-se que a inclusão da educação profissional do DFI no currículo base dos Institutos Federais, proporcionaria a esses jovens

cidadãos oportunidade de continuidade de estudos, garantido em um contexto regular de ensino, com adaptações que favoreçam seu desenvolvimento global.

7 Referências

- AMERICAN ASSOCIATION ON INTELLECTUAL AND DEVELOPMENTAL DISABILITIES. *Intellectual disability: definition, classification, and systems of supports*. Washington, DC: AAIDD, 2010.
- ASSOCIAÇÃO AMERICANA DE RETARDO MENTAL - AAMR. *Retardo mental – definição, classificação e sistemas de apoio*. 2002. 10ª edição. (tradução Magda França Lopes). Ed. ARTMED, Porto Alegre, 2006.
- BRASIL MEC. *PROEJA: Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos*. Documento Base. Brasília, 2009
- BRASIL, Ministério da Educação. *Educação Inclusiva. Atendimento Educacional Especializado para a Deficiência Mental*. Brasília, MEC/ SEESP, 2006.
- BRASIL, Ministério da Educação. *Diretrizes Nacionais para a Educação Especial*; SEESP, 2001. 79p.
- BRASIL, *Decreto nº 3.956, de 08 de outubro de 2001. Promulga a Convenção Interamericana para a eliminação de todas as formas de Discriminação Contra as Pessoas com Deficiência*. 2001.
- BRASIL, INEP. *Educação para todos: a avaliação da década*. Brasília: MEC/INEP, 2000.
- BRASIL, *Declaração de Salamanca e linha de ação sobre necessidades educativas especiais*. Brasília, Corde, 1994
- BRASIL, *Lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008, cria o Instituto Federal de Educação, ciência e Tecnologia de Brasília*. 2008.
- BRASIL, *Decreto nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Regulamenta a lei nº 7.853, consolida as normas de proteção e dá outras providências*. Brasília. DOU, 1999.
- BRASIL, *Lei nº 9394/1996. Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional*. Brasília, 1996.
- BRASIL. *Lei nº 8.213 de 24 de julho de 1991*. Brasília, DF: 1991.
- BRASIL, *Lei nº 8.069. Estatuto da Criança e do Adolescente*. 1990.
- BRASIL, *Constituição da República Federativa do Brasil*. Brasília: Senado Federal, 1988.
- BOURDIEU, P. *O poder simbólico*. Tradução de Fernando Tomaz. 2a edição. Rio de Janeiro: Bertrand, 1998.
- BOURDIEU, P. Formas de capitais. In: RICHARDS, J. C. (Org.). *Handbook de teoria e pesquisa de Sociologia da Educação*. Nova York: Greenwood Press, 1983.

- CARVALHO, R. E. *Removendo barreiras para a aprendizagem: educação inclusiva*. Porto Alegre: Mediação, 2000. 174p.
- CAVALCANTE, M. G. M. O. *Proeja e alunos com deficiência Intelectual: Um encontro possível?* Instituto Federal de Brasília - Campus Planaltina – DF 2011. Goretti.proesp@yahoo.com.br. P. 24
- CAVALCANTE, M. G. M. O; BADÚ, N. O. *A inclusão de Alunos com dificuldades acentuadas de aprendizagem a partir de uma perspectiva interdisciplinar e lúdica*. Monografia. Faculdade Brasília. Novembro, 2004. 78 paginas.
- CHIAVENATO, I. *Introdução à teoria geral da administração*. 6ª Ed. Rio de Janeiro: Campos, 2000.
- CHIAVENATO, I. *Administração: Teoria, processo e prática*. São Paulo, McGraw-Hill do Brasil, 1985.
- DEMO, P. *Educação: Coisa pobre para o pobre*. Educação Profissional: Ciência e Tecnologia, 1, 165-178, 2007.
- ENGEL. G. I. *Pesquisa-ação*. Educar, Curitiba, n. 16, p. 181-191. Editora da UFPR 2000.
- FÁVERO, M. H. *Desenvolvimento psicológico, mediação semiótica e representações sociais: por uma articulação teórica e metodológica*. Psicologia: Teoria e Pesquisa, v. 21, n. 1, p. 17-25, 2005.
- FERREIRA, A. B. H. *Novo Dicionário da Língua Portuguesa*. Rio de Janeiro: Nova Fronteira. (1986).
- FERREIRO, E. *Alfabetização em processo*. 8ª edição. São Paulo: Cortez, 2001.
- FILHO, M. V. C. C. (2014). *Caracterização das atividades realizadas na equoterapia do Instituto Federal de Brasília Campus Planaltina*. Trabalho de Conclusão de Curso do Curso Superior de Tecnologia em Agroecologia. Instituto Federal de Brasília, Campus Planaltina, Planaltina, DF, 2014, 60p.
- FONSECA, V.; CUNHA, A. *Teoria da Experiência de Aprendizagem Mediatizada e interação familiar: prevenção das perturbações do desenvolvimento e aprendizagem*. Lisboa, Portugal: Editora da Faculdade de Motricidade Humana. 2003.
- FREIRE, P. & SHOR, Ira. *Medo e ousadia: o cotidiano do professor*. 11 ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2006.
- FREIRE, P. *Ação Cultural para a Liberdade e outros Escritos*. 9. Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 2001.
- FREIRE, P. *Pedagogia da autonomia*. 9. Ed. Rio de Janeiro: Paz e Terra, 1998.
- FREIRE, P. *Pedagogia da autonomia: saberes necessários à prática educativa*. São Paulo: Paz e Terra, (Coleção Leitura) 1996. 148p.
- FREIRE, P. *Pedagogia do oprimido*. 17ed. Rio de Janeiro: Editora Paz e Terra S/A, 1987.

- FREIRE, P. *Conscientização: teoria e prática da libertação – uma introdução ao pensamento de Paulo Freire*. 3. Ed. São Paulo: Cortez & Moraes, 1980.
- GIL, A. C. *Como Elaborar Projetos de Pesquisa*. 5ª. Ed. São Paulo: Atlas, 2010, 184p.
- GOYOS, et al. *Justificativas para a formação profissional do deficiente mental: revisão da literatura brasileira especializada*. Cadernos de Pesquisa, São Paulo, n. 69, mai., 1989. P. 53-67.
- GUERRA, I. C. *Pesquisa Qualitativa e Análise de Conteúdo - sentidos e formas de uso*. 1ª Ed. Principia, 2006.
- Inércia. (2003). In HOUAISS, *Dicionário Houaiss da Língua Portuguesa*, p. 2088.
- HORTON, M. FREIRE, P.; BELL, Bell. *O caminho se faz caminhando: conversas sobre educação e mudança social*. Vozes; 2003
- MARX, Karl. (1844) *Manuscritos econômico-filosóficos*. Tradução de Jesus Ranieri. São Paulo: Boitempo, 2004.
- MANTOAN, M. T. E. *Inclusão escolar: O que é? Por quê? Como fazer?* São Paulo: Moderna, 2003.
- MANTOAN, M. T. E. *Educação escolar de deficientes mentais: Problemas para a pesquisa e o desenvolvimento*. Cad. CEDES vol.19 n.46 Campinas Sept. 1998
- MANTOAN, M. T. E. *Ser ou estar, eis a questão: explicando o déficit intelectual*. Rio de Janeiro, 1997. 176 p.
- MANTOAN, M. T. E. et al. *A Integração de pessoas com deficiência: contribuições para uma reflexão sobre o tema*. São Paulo: Memnon: Editora SENAC, ano 1997, 235p.
- MANTOAN, M. T. E. *Compreendendo a Deficiência Mental*, Scipione, 1989.
- MAZZOTTA, M. J. S.; *Educação Escolar: comum ou especial?* São Paulo: Pioneira, 1988.
- MENDES, E.G. *Perspectivas para a construção da escola inclusiva no Brasil*. In: PALHARES, Marina Silveira (Org.). *Escola Inclusiva*. São Carlos, SP: EDUFSCAR, 2002. P. 61-85.
- MITTLER, P. *Educação inclusiva: contextos sociais*. Trad. Windyz Brazão Ferreira. Porto Alegre: Artmed, 2003. P. 264.
- MOREIRA, M. I. C. *Pesquisa-Intervenção: especificidades e aspectos da interação entre pesquisadores e sujeitos da pesquisa*, In: CASTRO, R. L. e BESSET, V. L. (Orgs.) *Pesquisa-Intervenção na infância e juventude*. NAU: Rio de Janeiro, 2008.
- OMOTE, S. *Diversidade, Educação e Sociedade Inclusiva*. In OLIVEIRA, A.A.S.; GIROTO, C.R.M; OMOTE, S.(orgs) *Inclusão Escolar: as contribuições da educação especial*. 1ª ED. Marília: Fundepe/ Cultura Acadêmica, 2008, p 15-32.

- PASSERINO, L. M. *Pessoas com autismo em ambientes digitais de aprendizagem: Estudo dos processos de Integração Social e Mediação*. Porto Alegre: UFRGS, 2005. Tese (Doutorado em Informática na Educação), Programa de Pós Graduação em Informática na Educação, Universidade Federal do Rio Grande do Sul, 2005
- PACHECO, E. *Institutos Federais - Uma Revolução na Educação Profissional e Tecnológica*. Fundação Santillana. Ed. Moderna. Brasília, São Paulo 2011.
- PEROSA, G. B. *Colocação de deficientes mentais no mercado de trabalho: análise desta opção e treinamento de deficientes treináveis na função de empacotador de supermercado*. Dissertação (Mestrado em Psicologia da Educação), Pontifícia Universidade Católica de São Paulo, São Paulo, 1979.
- PEREIRA, A. C. C. *Inclusão de Pessoas com Deficiência no Trabalho e o Movimento da Cultura organizacional: análise multifacetada de uma organização* UFRGS, Porto Alegre 2011.
- PIAGET, J. *Biologia e conhecimento*. 2ª ed. vozes: Petrópolis, 1996.
- RODRIGUES, D. “Educação Inclusiva: as boas e as más notícias”, in: David Rodrigues (Org.) “*Perspectivas sobre a Inclusão; da Educação à Sociedade*”, Porto Editora, Porto. 2003.
- SASSAKI, R. K. *Inclusão. Construindo uma sociedade para todos*. 4ª Edição. Rio de Janeiro: WVA, 2002. 176p.
- SASSAKI, Romeu Kazumi. Eufemismo na contramão da inclusão. *Reação (Revista Nacional de Reabilitação)*, ano XIV, n. 74, maio/jun.2010, p.14-17.
- SASSAKI, R. K. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. *Revista Nacional de Reabilitação (Reação)*, São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16.
- SASSAKI, R. K. *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos - 7ª Edição*. Rio de Janeiro: WVA, 2006.
- SASSAKI, R. K. *Inclusão. Construindo uma sociedade para todos*. 4ª Edição. Rio de Janeiro: WVA, 2002. 176p.
- SASSAKI, R. K. *Inclusão: Construindo uma sociedade para todos*. Rio de Janeiro: WVA, 1997.
- STAINBACK, S. & STAINBACK, W. *Inclusão: um guia para educadores*. Porto Alegre: Artes Médicas Sul, 1999.
- ROPOLI, MANTOAN, SANTOS E MACHADO, Edilene Aparecida, Maria Teresa Eglér Mantoan, Maria Terezinha da Consolação Teixeira dos e Rosângela. *A educação Especial na Perspectiva da Inclusão Escolar - A Escola Comum Inclusiva*. Brasília, 2010.
- TRIPP, D. *Pesquisa-ação: uma introdução metodológica*. São Paulo, v. 31, n. 3, p. 443-466, set./dez. 2005.

- VIGOTSKY, L. S, 1896-1934. *Linguagem, desenvolvimento e aprendizagem* – São Paulo – Ícone – Ed. Universidade de São Paulo – 1998.
- WERNECK, C. *Ninguém mais vai ser bonzinho, na sociedade inclusiva*. Editora WVA. Rio de Janeiro, 2007.
- WERNECK, C. *Você é Gente?* . Rio de Janeiro: WVA, 2003.
- WERNECK, C. *Quem cabe no seu “Todos”?*. Rio de Janeiro: WVA, 1999.
- YIN, R. K. *Estudo de caso – planejamento e métodos*. 2ª Ed. Porto Alegre: Bookman. 2001.

SITES PESQUISADOS

- ANDE - BRASIL. Equoterapia (sítio online). Recuperado em: http://equoterapia.org.br/articles/index/articles_list/134/80/0.
- A EMPRESA E A ESTRATÉGIA DA TERCEIRIZAÇÃO: Article (PDF Available) in Revista de Administração de Empresas 33(2):6-11 · April 1993 with 24 Reads DOI: 10.1590/S0034-75901993000200002 recuperado em: https://www.researchgate.net/publication/262502667_A_empresa_e_a_estrategia_da_terceirizacao.
- CAMPOS, L, A. Terceirização de serviços públicos. Recuperado em <http://www.boletimjuridico.com.br/doutrina/texto.asp?id=1470>.
- DANTAS, M. A. R. Aprendizagem da língua escrita na EJA. Recuperado em: <http://www.pedagogia.com.br/artigos/eja>.
- FAVERO, M. H (2012) A pesquisa de intervenção na construção de competências conceituais. Psicologia em estudo, 17 (1), 103-110 recuperado em <http://www.scielo.br/pdf/pe/v17n1/v17n1a11.pdf>.
- IBGE. Instituto Brasileiro de Geografia e estatística, Censo Demográfico 2000: Características gerais da população. Rio de Janeiro 2000. Recuperado em <https://ww2.ibge.gov.br/home/presidencia/noticias/20122002censo.shtm>.
- LEITE, L. P.; MARTINS, S. E. S. O. FUNDAMENTOS E ESTRATÉGIAS PEDAGÓGICAS INCLUSIVAS: respostas às diferenças na escola. Editora: Cultura acadêmica. Marília São Paulo, 2012. Recuperado em: https://www.marilia.unesp.br/Home/Publicacoes/livro-fundamentos_leite_martins2012.pdf.
- MARSICK, V.J. and Watkins, K. (1990), *Informal and Incidental Learning in the Workplace*, Routledge, New York, NY. Recuperado em <http://www.scirp.org/reference/ReferencesPapers.aspx?ReferenceID=1172613>.
- PALACIOS, Agustina; ROMANACH, Javier. El modelo de La diversidad: La bioética y los derechos humanos como herramientas para alcanzar La plena dignidad en La diversidad

funcional. Madrid: Diversitas. 2006. Recuperado em: <http://www.asoc-ies.org/diversitas/docs/modelo%20diversidad.pdf>.

PENA, Rodolfo F. Alves. "Terceirização e trabalho"; *Brasil Escola*. Recuperado em <https://brasilecola.uol.com.br/geografia/terceirizacao-trabalho.htm>.

PEREIRA, R. Diversidade funcional: a diferença e o histórico modelo de homem-padrão. *História, Ciências, Saúde – Manguinhos*, Rio de Janeiro, v.16, n.3, jul.-set. 2009 p.715-728. Recuperado em http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_isoref&pid+SO104-59702009000300009&Ing=en&ting=pt.

TAVARES, M. Avaliação da formação profissional da pessoa com deficiência mental na APAE/CEFAP. Salvador, 2007. Recuperado em http://www.apaesalvador.org.br/noticias/anexos/MONOGRAFIA%20MARCIA%20TAVARES.pdf/preview_popup/file.

BRASIL. *Lei Nº8.213, de 24 de julho de 1991*. Dispões sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8213cons.htm. Recuperado em 14 de setembro de 2017, às 11h e 46min.

VILLELA, F (2015, agosto 21). IBGE: 6,2% da população têm algum tipo de deficiência. *EBC*. <http://www.ebc.com.br/noticias/2015/08/ibge-62-da-populacao-tem-algum-tipo-de-deficiencia>. Recuperado em 14 de setembro de 2017, às 10h e 24min.

IBGE. *Censo demográfico 2010: características gerais da população, religião e pessoas com deficiência*. 2010. https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf. Recuperado em 21 de set. de 2017, às 15h e 15min.

Apêndice A – Conceito de auxiliar-guia

O Auxiliar-guia é o profissional responsável pela condução do cavalo durante uma sessão de Equoterapia, é de sua responsabilidade também manter a qualidade do passo e as suas variações de amplitude, frequência, mudanças de pisos (areia, bloquetes, terra e grama) e de direção correta, respeitando sempre as limitações morfológicas do cavalo e preservando o equilíbrio do praticante, exceto quando a desestabilização seja uma necessidade terapêutica ou educacional. Para uma condução adequada o auxiliar guia precisa de apreender as técnicas específicas da condução, da etologia e os treinamentos intrínsecos de Equoterapia.

O cavalo deve estar apto a executar com perfeição o passo, engajado, calmo e atento bem como as mudanças de direção e as figuras de pista. Para executar tais comandos com exatidão o condutor deve conhecer o posicionamento e a distancia correta para a condução, bem como sincronizar os seus passos, manejar as rédeas e a guia para em seguida promover as mudanças de direção, as mudanças de lado, as figuras de pista (zigue zague, círculo, serpentina, aclave, declive etc.) utilizadas na Equoterapia. Deve também ter conhecimento sobre o uso correto das embocaduras e a linguagem universal das ajudas naturais (boca e pernas) e artificiais (chicote, rédeas). Para uma boa condução é necessário ao condutor o conhecimento do comportamento equino, os locais ou percursos seguros e o espaço limite de pressão na condução e na comunicação entre auxiliar guia e cavalo.

Apêndice B - Competências necessárias ao Auxiliar-guia

O auxiliar-guia é o profissional:

- Responsável pela condução do cavalo durante uma sessão de Equoterapia;
- Responsável pela manutenção da qualidade do passo e suas variações de amplitude e frequência;
- Responsável pela execução das mudanças no andamento ou direção;
- Responsável pela integridade morfológica do cavalo;
- Deve assimilar as técnicas necessárias de comandos para impulsionar o cavalo;
- Identificar o posicionamento e a distancia correta para a condução;
- Sincronizar seus passos com o do cavalo;
- Manejar as rédeas e a guia adequadamente;
- Executar as mudanças de direção, as mudanças de lado, as figuras de pista utilizadas na Equoterapia;
- Reconhecer as embocaduras e a linguagem universal das ajudas naturais de impulsão do cavalo;
- Compreender o comportamento eqüino;
- Compreender qual o espaço seguro e o espaço limite de pressão para o cavalo;
- Compreender reações mais singelas do cavalo;
- Estabelecer relação de comunicação com o cavalo;
- Identificar os procedimentos adequados de manejo do cavalo;
- Identificar as atividades de higiene e alimentação do cavalo;
- Identificar e utilizar os materiais de encilhamento;
- Identificar os fatores na lida diária que podem causar “stress” no cavalo;
- Identificar, apreender e estabelecer as atividades diárias que possibilitem melhorar as interações entre o auxiliar-guia, o praticante de Equoterapia, a família do praticante e os membros da equipe equoterápica, promovendo as relações interpessoais.

Apêndice C - Instruções de preparação do cavalo

Contenção, alimentação, materiais de higiene, instruções de higiene do cavalo, instruções para o encilhamento do atendimento em hipoterapia, instruções para o encilhamento do atendimento do segundo programa, instruções para condução do animal ao local de montaria, higiene dos locais de alimentação dos animais, conceito e utilidade dos materiais de trabalho, identificação dos animais do atendimento equoterápico.

Contenção

- O sujeito deverá se aproximar do animal pelas diagonais dianteiras, pois o cavalo tem pontos cegos à frente da cabeça e atrás do corpo, abordá-lo pelas diagonais dianteiras ou pelas laterais impede que o cavalo seja surpreendido;
- Anuncie sua presença usando um tom de voz suave;
- Embora os animais utilizados em Equoterapia tenham em geral um comportamento dócil, devem ser mantidos amarrados no momento da higiene;
- Amarre-o com o nó de fuga, isso evita que o animal se machuque ao se assustar e estacar, na tentativa de escapar poderá ferir-se gravemente e até mesmo quebrar o pescoço;
- Coloque entre os materiais de higiene do animal uma espicha, para desfazer nós ou cortá-los em situações de emergência.

Alimentação

- Ofertar ração no período matutino e vespertino;
- Ofertar água limpa e fresca de acordo com a necessidade do animal;
- Ofertar feno;
- Ofertar sal mineral;
- Promover a variação de pastos.

Materiais de higiene do cavalo

- Rasqueadeira;
- Escova de cerdas de náilon;
- Escova de cerdas macias para o corpo;

- Esponjas;
- Repelente;
- Toalhas;
- Balde para guardar os instrumentos;
- Escova de metal para limpar as outras escovas;
- Rasqueadeira;
- Desembolador de pelos;
- Escova ou pente para a crina e a cauda;
- Torquês para aparar cascos.

Instruções de higiene do cavalo

- Deslizar a mão por trás da pata, apertando o tendão gentilmente para erguer mãos e pés do cavalo e limpá-los;
- Outro procedimento é empurrar o ombro do cavalo com o seu ombro, promovendo o desequilíbrio do animal;
- Utilizar o limpador de ranilhas ou rinete para limpar a base do casco, partindo da parte de trás para a da frente, removendo cuidadosamente pedregulhos, terra e detritos;
- Limpar cuidadosa e superficialmente as duas laterais das ranilhas (a parte em V do centro do casco do cavalo);
- Caso as ranilhas não tenham um aspecto saudável, procurar ajuda da veterinária para cuidados específicos;
- Reconhecer que a necessidade de Casquear o cavalo previne a claudicação, removendo corpos estranhos alojados no casco, como pregos e parafusos, que podem perfurar a ranilha;
- Reconhecer que o casqueamento também evita o apodrecimento da ranilha, causado por um fungo;
- Utilizar a raspadeira para remover pelos soltos, terra, lama e detritos da pelagem do cavalo e parasitas;
- Utilizar movimentos firmes e circulares nos músculos do cavalo, para retirada das sujidades e movimentos leves nas áreas com ossos como a cara, a coluna e as pernas;

- Reconhecer que a escovação e o rasqueamento se iniciam do pescoço para o tronco, depois para o lombo, repetindo o procedimento dos dois lados;
- Reconhecer que o rasqueamento se dá com movimentos curtos e circulares, na direção oposta à do crescimento dos pelos;
- Reconhecer que quando se rasquea uma região em que o cavalo sente coceira, deve-se ter o cuidado, com mordidas;
- Reconhecer que a escova com cerdas de náilon, limpa os detritos e os pelos soltos desalojados pela raspadeira;
- Reconhecer a necessidade de evitar escovar regiões como a cara, as orelhas, a crina ou qualquer área tosada;
- Utilizar toalha para higiene da cara e focinho;
- Utilizar uma esponja ou um tecido diferente para limpar sob a cola e as nádegas do animal, uma vez que essa região acumula umidade, sujeira e secreções;
- Ser cuidadoso na higiene dessas regiões, pois são muito sensíveis;
- Reconhecer que não deve compartilhar os materiais de higiene dos animais, eles devem ser individuais;
- Reconhecer que o compartilhamento dos materiais de higiene entre vários animais facilita a transmissão de parasitas e fungos;
- Utilizar pente para escovação da crina e a cauda (cola);
- Reconhecer que o pentear se inicia com os dedos das mãos, com o intuito de desfazer os nós maiores;
- Reconhecer que ao pentear a cauda, deve-se manter ao lado do animal, posição mais segura para evitar coice;
- Reconhecer a necessidade de comunicação com o animal, mantendo a mão em contato com ele todo o tempo, a fim de que ele esteja sempre consciente da sua presença;
- Reconhecer que no período de calor, deve-se utilizar repelente para moscas, pois elas irritam os cavalos pousando em seu rosto, transmitem infecções, a mutuca tem uma picada extremamente dolorosa, podendo fazer o cavalo empinar;
- Reconhecer que jamais deve parar atrás do cavalo enquanto estiver escovando-o e que a parte de trás é a área de maior risco de coice ou recuo;
- Reconhecer a necessidade de manter uma comunicação com o animal, caso seja necessário passar por trás dele, mantendo a mão em contato com o animal todo o tempo para que ele saiba onde você está;

- Reconhecer a necessidade de utilizar calçados e vestimentas apropriadas, evitando acidentes no trabalho;
- Reconhecer que o cavalo é uma presa na natureza, e sua atitude será sempre de fuga de seus predadores, desse modo deve estar sempre atento para sair de seu caminho;
- Reconhecer que o prepúcio de capões e garanhões precisa ser limpo a cada seis meses, aproximadamente.

Instruções para o encilhamento do cavalo para o atendimento em hipoterapia

Separação dos materiais para o atendimento de Hipoterapia:

- Cabresto; Cabeçada; Bacheiro; Manta; Sihões: simples, ou duplo, ou “T”, ou PI; Estribos.
- Colocar cada material no animal, seguindo a ordem acima descrita.

Instruções para o encilhamento do cavalo para o atendimento do segundo programa

Separação dos materiais para o atendimento do segundo programa:

- Cabresto; Cabeçada; Bacheiro; Manta; sela inglesa ou australiana.
- Colocar cada material no animal, seguindo a ordem acima descrita.

Instruções para condução do animal ao local de montaria

- Com o cavalo já encilhado, o auxiliar guia deve conduzi-lo até o palanque de montaria, onde o praticante junto com o mediador aguardam o início do atendimento. O trabalho descrito ainda é vistoriado por um pelo professor responsável pelo setor de preparo do animal;
- No segundo programa o sujeito entrega o animal encilhado para o professor ou aluno e não participa do atendimento, a não ser que o professor considere necessário.

Higiene dos locais de alimentação dos animais:

- Promover a limpeza diária dos cochos de água;
- Promover a limpeza diária dos vasilhames de ração;
- Promover a manutenção dos fenos, rações, sal mineral e demais alimentos em ambiente fresco e limpo.

Conceito e utilidade dos materiais de trabalho

- Cabresto: Serve para prender e conduzir o animal;
- Rédeas: são usados para direcionar o animal de montaria;
- Rasqueadeira: material utilizado para limpar pelagem dos animais;

- Limpador de ranilha: Material utilizado para limpar as ranilhas dos cavalos;
- Ranilha: saliência mole localizada na planta da pata do cavalo;
- Silhão simples: material com uma aste, onde se coloca as mãos, usado em Equoterapia para que o praticante segure durante o atendimento;
- Silhão duplo: material com duas astes, onde se coloca as mãos, usado em Equoterapia para que o praticante segure durante o atendimento;
- Silhão “T”: Material em forma de T por meio do qual se evita que o praticante se jogue pra frente do animal;
- Silhão “TT”: Material no formato da figura grega TT por meio do qual se evita que o praticante se jogue pra frente do animal;
- Estribo: Peça feita em aço, que fica presa nas laterais da sela, por um tipo de cinto de couro chamado loro, que serve como apoio e para dar impulso ao montar o animal.

Identificação dos animais do atendimento equoterápico

1. BELA – Fêmea. Raça: Quarto de Milha Mestiça. Pelagem, Alazã;
2. PANDORA – Fêmea. Raça: Quarto de Milha Mestiça. Pelagem, Alazã;
3. FLOR – Fêmea. Raça: Quarto de Milha Mestiça. Pelagem, Alazã Nevada;
4. NECA – Fêmea. Raça: Mestiça Crioulo. Pelagem, Gateada;
5. DOURADO – Macho. SDR - Sem raça definida. Pelagem, Baio;
6. FOGUETE – Macho. SDR - Sem raça definida. Pelagem, Pampa;
7. ABENÇOADO – Macho. SDR - Sem raça definida. Pelagem, Alazã;
8. APOLO – Macho. SDR - Sem raça definida. Pelagem, Castanho;
9. YASCO – Macho. Árabe. Pelagem, Tordilho Pedrez;
10. TOM – Macho. SDR - Sem raça definida. Pelagem, Castanho;
11. PÉ DE PANO - Macho. SDR - Sem raça definida. Pelagem, Tordilha;
12. ZORBA – Macho. Raça: Manga Larga Machador. Pelagem, Tordilho.

Apêndice D - Guiões de entrevistas

Grupo A

Entrevista com Professores que atuam na Equoterapia do IFB *campus* Planaltina-DF

- Esse estudo fundamenta-se na observação, análise e descrição dos recursos, meios, percursos e resultados que objetiva desenvolver o conhecimento e habilidades da pessoa com diferença funcional intelectual preparando-o para o trabalho de auxiliar guia na Equoterapia do IFB *campus* Planaltina.

Você concorda que o resultado dessa entrevista seja publicado em um estudo de caso submetido para obtenção do grau de Mestre em Educação Social?

Qual a sua função na equipe da Equoterapia do IFB Campus Planaltina?

- 1 - Você concorda que a pessoa com diferença funcional intelectual apresenta condições para o trabalho como auxiliar guia nas atividades de Equoterapia?
- 2- Você acredita que o IFB apresenta condições de incluir a pessoa com diferença funcional intelectual em seu quadro de trabalhadores terceirizados?
- 3- Quais os principais entraves que dificultam atingir esse objetivo?
- 4- As estratégias de ensino utilizadas pela equipe são suficientes para o alcance das aprendizagens da pessoa com diferença funcional Intelectual?
- 5- Quais adequações são feitas para a viabilização das aprendizagens da pessoa com diferença funcional Intelectual?
- 6- Os professores da equipe da Equoterapia do IFBPLA são capacitados para a preparação da pessoa com diferença funcional Intelectual como auxiliar guia?
- 7- Você observa alguma dificuldade que inviabilize o trabalho da pessoa com diferença funcional Intelectual como auxiliar guia na equipe de equoterapia do IFBPLA?

Grupo B

Roteiro de entrevista com gestores com funcionários e técnicos do IFBPLA

- ✓ Esse estudo fundamenta-se na observação, análise e descrição dos recursos, meios, percursos e resultados que objetiva desenvolver o conhecimento e habilidades da pessoa com diferença funcional intelectual, preparando-o para o trabalho de auxiliar guia na Equoterapia do IFB *campus* Planaltina-DF.

- ✓ Você concorda que o resultado dessa entrevista, seja publicado em um estudo de caso, submetido como requisito parcial, para obtenção do grau de Mestre, em Educação Social?

1 - De que forma você participa ou interage com a equipe da Equoterapia do IFB Campus Planaltina?

2 - Você conhece o trabalho que a equipe da equoterapia do IFBPLA promove com um aluno com diferença funcional intelectual, objetivando sua preparação para o trabalho de auxiliar guia?

3 - Você concorda que a pessoa com diferença funcional intelectual apresenta condições para o trabalho como auxiliar guia nas atividades de Equoterapia?

4 - Você acredita que o IFB apresenta condições de incluir a pessoa com diferença funcional intelectual em seu quadro de trabalhadores terceirizados? Por quê?

5 - Quais os principais entraves que dificultam atingir esse objetivo?

6 - As estratégias de ensino utilizadas pela equipe são suficientes para o alcance das aprendizagens da pessoa com diferença funcional Intelectual?

7 - Quais adequações são feitas para a viabilização das aprendizagens da pessoa com diferença funcional Intelectual?

8 - Os professores da equipe da Equoterapia do IFBPLA são capacitados para a preparação da pessoa com diferença funcional Intelectual como auxiliar guia?

9 - Você observa alguma dificuldade que inviabilize o trabalho da pessoa com diferença funcional Intelectual como auxiliar guia na equipe de equoterapia do IFBPLA?

Apêndice E - Questionários

Questionários 1 e 2 aplicados ao sujeito da pesquisa

Questionário 1: aplicado ao indivíduo com DFI antes das intervenções

Identificação do sujeito

Gênero: Masculino

Idade: 27 anos

01- Você sabe dizer o que é Equoterapia? Não soube informar	<input type="radio"/> sim <input checked="" type="radio"/> não
02- Você faz Equoterapia?	<input checked="" type="radio"/> sim <input type="radio"/> não
03- Crianças podem fazer Equoterapia?	<input checked="" type="radio"/> sim <input type="radio"/> não
04- Idosos (pessoas mais velhas) podem fazer Equoterapia?	<input type="radio"/> sim <input checked="" type="radio"/> não
05- Pessoas doentes podem fazer Equoterapia?	<input checked="" type="radio"/> sim <input type="radio"/> não
06- Podemos usar éguas na Equoterapia?	<input type="radio"/> sim <input checked="" type="radio"/> não
07- Podemos usar pôneis na Equoterapia?	<input checked="" type="radio"/> sim <input type="radio"/> não
08- Podemos usar cavalos magros, e doentes na Equoterapia?	<input type="radio"/> sim <input checked="" type="radio"/> não
09- Cavalo que claudica/manca pode ser utilizado na Equoterapia? Não soube responder	<input type="radio"/> sim <input type="radio"/> não
10- Você sabe alimentares os cavalos?	<input checked="" type="radio"/> sim <input type="radio"/> não
11- Qualquer capim é alimento pra cavalos?	<input type="radio"/> sim <input type="radio"/> não
12- Ração é alimento pra cavalos?	<input checked="" type="radio"/> sim <input type="radio"/> não
13- Sal é alimento pra cavalos? É doida? Ele morre!	<input type="radio"/> sim <input checked="" type="radio"/> não
14- Podemos deixar os cavalos em pastos sem água?	<input type="radio"/> sim <input checked="" type="radio"/> não
16- Cavalos precisam tomar banho?	<input checked="" type="radio"/> sim <input type="radio"/> não
17- Você sabe dar banho em cavalos?	<input type="radio"/> sim <input checked="" type="radio"/> não
18- Podemos usar sampoo pra dar banho nos cavalos? Não sei.	<input type="radio"/> sim <input type="radio"/> não
19- Podemos usar água sanitária pra dar banho nos cavalos? Pode? Não sei!	<input type="radio"/> sim <input type="radio"/> não

20- Na hipoterapia coloca-se: bacheiro, manta, silhão, bucal e sela no cavalo.
<input type="radio"/> Correto <input type="radio"/> errado
21- Na hipoterapia coloca-se bacheiro, manta, silhão, cabeçada e bucal.
<input checked="" type="radio"/> Correto <input type="radio"/> errado
22- Para encilhar corretamente o cavalo você usa manta, silhão e sela.
<input type="radio"/> Correto <input type="radio"/> errado Pode né?
23- Para encilhar corretamente o cavalo você usa manta, sela, cabeçada, bucal.
<input type="radio"/> Correto <input type="radio"/> errado Não sei
24- Os cavalos podem comer braquiária.
<input type="radio"/> Correto <input type="radio"/> Incorreto
25- Os cavalos necessitam de acesso permanente a água, capim e feno de qualidade, instalações seguras que lhes transmita segurança.
<input checked="" type="radio"/> Correto <input type="radio"/> Incorreto
26- Os cavalos devem ser tratados de forma violenta.
<input type="radio"/> Correto <input checked="" type="radio"/> Incorreto Não pode bater!
27- Os cavalos necessitam pastagens, ter liberdade de movimento.
<input type="radio"/> Correto <input type="radio"/> Incorreto Precisa
28- Os cavalos precisam da companhia de outros cavalos, vivendo em manada, para que possam desenvolver seu trabalho e viver de forma saudável.
<input type="radio"/> Correto <input type="radio"/> Incorreto é ruim né ficar só
29- A cada dia se pode aprender mais sobre o manejo com cavalos.
<input type="radio"/> Correto <input type="radio"/> Incorreto aqui na “eqopelapia” eu vou aprendê né?!
30- Os conhecimentos sobre cuidados com cavalos em particular, são desenvolvidos com experiências vivenciadas na equoterapia. É né?
<input type="radio"/> Correto <input type="radio"/> Incorreto
31-Para o bem-estar do cavalo é necessário ter bons pastos.
<input type="radio"/> Correto <input type="radio"/> Incorreto tem que tê! Se não eles morri.
32- Para o bem estar do cavalo é necessário bom tratamento veterinário.
<input type="radio"/> Correto <input type="radio"/> Incorreto Não sabe o que é veterinário
33- Os cavalos precisam: Descansar entre os atendimentos em equoterapia.

<input type="radio"/> Correto <input type="radio"/> Incorreto “Acho que sim”
34- Beber água entre os atendimentos em equoterapia.
<input type="radio"/> Correto <input type="radio"/> Incorreto “Tem que beber”
35- Comer entre os atendimentos em equoterapia.
<input type="radio"/> Correto <input type="radio"/> Incorreto “Tem que comer”
36- Na higiene, diária dos cavalos utiliza-se toalha, escova, rasqueadeira, limpador de ranilhas.
<input type="radio"/> Correto <input type="radio"/> Incorreto Não conhece todos esses materiais
37- Na higiene, mensal dos cavalos utiliza-se o banho com escova, xampu e rodo.
<input type="radio"/> Correto <input type="radio"/> Incorreto Não soube informar
38- Na falta de um produto industrializado para desembaraçar a cola do cavalo deve-se utilizar o óleo de cozinha como substituto.
<input type="radio"/> Correto <input type="radio"/> Incorreto É doido pode não!
39- A pelagem do cavalo pode ser castanho, branco, preto, tordilho.
<input type="radio"/> Correto <input type="radio"/> Incorreto não reconhece as cores castanhas e tordilhas
40- O cavalo muito alto é o ideal pra Equoterapia.
<input checked="" type="radio"/> Correto <input type="radio"/> Incorreto
41- O casqueamento melhorar a qualidade do movimento do cavalo.
<input type="radio"/> Correto <input type="radio"/> Incorreto Não sabe o que é casqueamento
42- O ferrageamento ajuda no movimento do cavalo. Não sabe o que é ferrageamento
<input type="radio"/> Correto <input type="radio"/> Incorreto
43- O ferrageamento deve ser feito sempre.
<input type="radio"/> Correto <input type="radio"/> Incorreto Não sabe informar

44- Que fatores, você atribui, podem estressar o cavalo, no dia-a-dia. Bater

Você acredita que os conceitos, treinar, adestrar, e domar são iguais? Não soube informar

45- Marque a alternativa que você considere correta. Que tipos de alimentos são ideais para os cavalos? Não soube informar

☐ volumoso ☐ braquiária ☐ capim ☐ ração

46- Marque o correto, quantas vezes o cavalo se alimenta por dia? Não soube informar

☐ 3 vezes ☐ 5 vezes ☐ quando quiser ☐ 2 vezes

47- Que tipo de água o cavalo pode beber? Água limpinha

Questionário 2: aplicado ao indivíduo com DFI após as intervenções

Identificação do aluno:

Nome: _____ DN: __/__/__

01- Você sabe dizer o que é Equoterapia? Claro né, rabaio aqui!	(x) sim (x) não
02- Você faz Equoterapia? Quando dá né? Porque eu tenho que fazê as coisa!	(x) sim () não
03- Crianças podem fazer Equoterapia? Claro!	(x) sim () não
04- Idosos (pessoas mais velhas) podem fazer Equoterapia? Depende se puder montar pode!	() sim () não
05- Pessoas doentes podem fazer Equoterapia? Não, as quiancinhas doentes não pode.	() sim (x) não
06- Podemos usar éguas na Equoterapia? Oxi claro óia a fôzinha, a bela	(x) sim (x) não
07- Podemos usar pôneis na Equoterapia? Pézim muito cutu!	() sim (x) não
08- Podemos usar cavalos magros, e doentes na Equoterapia? Coitadim, aí ele vai morrê!	() sim (x) não
09- Cavalo que claudica/manca pode ser utilizado na Equoterapia? Não pode!	() sim (x) não
10- Você sabe alimentares os cavalos? Oxi eu que dô comida todo dia!	(x) sim () não
11- Qualquer capim é alimento pra cavalos? Só capim bom!	() sim (x) não
12- Ração é alimento pra cavalos? É	(x) sim () não
13- Sal é alimento pra cavalos? A Lalissa (Zootecnista responsável pela alimentação dos animais) Manda eu dá!	(x) sim () não
14- Podemos deixar os cavalos em pastos sem água? Aqui tem água, vez in quando falta!	() sim (x) não
16- Cavalos precisam tomar banho? Pecisa!	(x) sim () não
17- Você sabe dar banho em cavalos? Eu dô bãim todos eles aqui!	(x) sim () não

18- Podemos usar sampoo pra dar banho nos cavalos? Podi, quando num tem né fazê o quê?	(x) sim () não
19- Podemos usar água sanitária pra dar banho nos cavalos? Pode? Não podi!	() sim (x) não

20- Na hipoterapia coloca-se: bacheiro, manta, silhão, bucal e sela no cavalo.
() Correto (x) errado ôxi, põe sela não!
21- Na hipoterapia coloca-se bacheiro, manta, silhão, cabeçada e bucal.
(x) Correto () errado cetim! Isso!
22- Para encilhar corretamente o cavalo você usa manta, silhão e sela.
() Correto (x) errado Num podi!
23- Para encilhar corretamente o cavalo você usa manta, sela, cabeçada, bucal.
(x) Correto () errado Ceto!
24- Os cavalos podem comer braquiária.
() Correto (x) Incorreto Faz mal PA eles!!!! (Expressão de tristeza ao responder)
25- Os cavalos necessitam de acesso permanente a água, capim e feno de qualidade, instalações seguras que lhes transmita segurança.
(x) Correto () Incorreto Isso! Isso memo!
26- Os cavalos devem ser tratados de forma violenta.
() Correto (x) Incorreto Não pode bater! (Expressão imperiosa)
27- Os cavalos necessitam pastagens, ter liberdade de movimento.
(x) Correto () Incorreto Pecisa, muito isso!
28- Os cavalos precisam da companhia de outros cavalos, vivendo em manada, para que possam desenvolver seu trabalho e viver de forma saudável.
(x) Correto () Incorreto Isso fica tudo junto, as veis sepalado né? PA num bigá! Pode machucá, aí fica sem cavalo né! Num pode, faiz falta na pelapia!
29- A cada dia se pode aprender mais sobre o manejo com cavalos.
(x) Correto () Incorreto Tem que apendê né?!
30- Os conhecimentos sobre cuidados com cavalos em particular, são desenvolvidos com experiências vivenciadas na equoterapia.
(x) Correto () Incorreto Só aqui pelapia, tem cavalo né?
31- Para o bem-estar do cavalo é necessário ter bons pastos.
(x) Correto () Incorreto Nóis panta!

32- Para o bem estar do cavalo é necessário bom tratamento veterinário.
(x) Correto () Incorreto Sempre que cavalo machuca né, nós chama Robeta! (veterinária)
33- Os cavalos precisam: Descansar entre os atendimentos em equoterapia.
(x) Correto () Incorreto Nóis solta eles no pasto!
34- Beber água entre os atendimentos em equoterapia.
(x) Correto () Incorreto Cetim! (demonstra satisfação na resposta)
35- Comer entre os atendimentos em equoterapia.
(x) Correto () Incorreto Tem que comer, senão num dá conta! (risos)
36- Na higiene, diária dos cavalos utiliza-se toalha, escova, rasqueadeira, limpador de ranilhas.
(x) Correto () Incorreto Isso! Eu sei usar tudo!
37- Na higiene, mensal dos cavalos utiliza-se o banho com escova, xampu e rodo.
(x) Correto () Incorreto Se tivé nós usa né? Tem que compá! (expressão triste, ele tem o conhecimento que muitas vezes falta o material)
38- Na falta de um produto industrializado para desembaraçar a cola do cavalo deve-se utilizar o óleo de cozinha como substituto.
(x) Correto () Incorreto Passa óleo aí desimbalaça (risos)
39- A pelagem do cavalo pode ser castanho, branco, preto, tordilho.
(x) Correto () Incorreto Banco, peto, misturado igal abençoado! () (Abençoado um dos cavalos do atendimento)
40- O cavalo muito alto é o ideal pra Equoterapia.
() Correto (x) Incorreto Pode as quiancia sobe na rampa, mais pra Daizinha num dá né?! Como vai sigula quiancia? (demonstra satisfação na resposta)
41- O casqueamento melhorar a qualidade do movimento do cavalo.
(x) Correto () Incorreto Eu fez cuso casqueamento, aqui sabe casquear! (bate no peito ao afirmar que sabe casquear) (risos)
42- O ferrageamento ajuda no movimento do cavalo.
(x) Correto () Incorreto Ajuda! Fica tudo lizim!
43- O ferrageamento deve ser feito sempre.
() Correto () Incorreto Tem cavalo num piciza né? Ôtos piciza, aí a gente faiz né?!

44- Que fatores, você atribui, podem estressar o cavalo, no dia-a-dia. **Num beber água, num cume, ficá sujo, né?**

Você acredita que os conceitos, treinar, adestrar, e domar são iguais? **Cavalos pelapia tem que rodá!** (termo utilizando na prática da doma racional)

45- Marque a alternativa que você considere correta. Que tipos de alimentos são ideais para os cavalos?

(x) volumoso () braquiária (x) capim (x) ração

46- Marque o correto, quantas vezes o cavalo se alimenta por dia?

() 3 vezes () 5 vezes () quando quiser (x) 2 vezes

47- Que tipo de água o cavalo pode beber? **Água limpia e num pode tá quente, tem que tocá!**

Apêndice F - Conhecimentos do auxiliar-guia

Quadro 2 - Análise dos conhecimentos referentes à função de auxiliar-guia antes das intervenções:

Conteúdo/ atividades	Nível de desenvolvimento antes da intervenção	Questões relacionadas
Alimentação dos animais		
Amarrar os animais nos palanques	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	
Colocar a ração em vasilhames individuais para cada animal	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	
Oferecer água para cada animal		
Higiene do corpo do cavalo		
Utilizar a toalha para limpar as narinas, olhos, orelhas, boca e chanfro	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	
Rasquear o cavalo	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	
Escovar o cavalo	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	
Limpar as ranilhas do cavalo	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	
Separação do material para o encilhamento do atendimento de hipoterapia;		
Colocar cabresto, cabeçada, bacheiro, manta, silhão e estribo. Ainda demonstra dificuldade em identificar ou diferenciar os silhões.	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	
Separação do material para o encilhamento do atendimento do segundo programa		
Colocar cabresto, cabeçada, bacheiro, e sela inglesa ou australiana	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	
Reconhecimento dos materiais de higiene diária do cavalo:		
Toalhas de cada animal; escovas; rasqueadeiras; limpador de ranilhas	Não reconhecia	
Passo a passo do preparo do animal para o atendimento diário		
Pegar o cabresto de cada cavalo.	Não reconhecia	
Dirigi-se à pé até o pasto (por	Não reconhecia o	

questões de segurança, o S é aconselhado a ir sempre em companhia de um professor)	modo correto de realizar a atividade	
Identificar os animais de atendimento	Não reconhecia	
Conduzir os animais à pé até o local de atendimento	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	
Colocar o cabresto em cada animal	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	
Amarrar os animais no palanque de higiene	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	
Escovar a pelagem dos animais do atendimento	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	
Rasquear a pelagem dos animais do atendimento	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	
Limpar as ranilhas dos animais do atendimento	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	
Higiene dos locais de alimentação dos animais		
Limpeza diária dos cochos de água	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	
Limpeza diária dos vasilhames de ração	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	
Manter fenos, rações e demais alimentos em ambiente fresco e limpo.	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	
Nas relações interpessoais:		
Quanto à autoestima	Possui auto-estima elevada	
Quanto às hierarquias	Não reconhecia	
Quanto à variação de humor;	Fazia uso de medicação para	
Quanto à interação com as demais pessoas do atendimento	Interação sem regras sociais	
Na apresentação pessoal		
Quanto ao vestuário e higiene pessoal	Aparência desleixada	
Na sociedade		
Anda nas ruas da cidade onde mora	Precisava de ajuda	
Quanto à orientação espacial	Ausente	
Quanto à interação em sociedade	Ausente	

Quadro 3 - Análise dos conceitos em desenvolvimento e dos conceitos já adquiridos:

Conteúdo/ atividades	Nível conhecimento antes das intervenções	Nível de conhecimento atual
Alimentação dos animais		
Amarrar os animais nos palanques	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	Realiza com autonomia
Colocar a ração em vasilhames individuais para cada animal	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	Realiza com autonomia
Oferecer água para cada animal	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	Realiza com autonomia
Higiene do corpo do cavalo		
Utilizar a toalha para limpar as narinas, olhos, orelhas, boca e chanfro	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	Realiza com autonomia
Rasquear o cavalo	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	Realiza com autonomia
Escovar o cavalo	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	Realiza com autonomia
Limpar as ranilhas do cavalo	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	Realiza com autonomia
Separação do material para o encilhamento do atendimento de hipoterapia;		
Colocar cabresto, cabeçada, bacheiro, manta, silhão e estribo. Ainda demonstra dificuldade em identificar ou diferenciar os silhões.	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	Realiza com mediação a tarefa de diferenciar os silhões.
Separação do material para o encilhamento do atendimento do segundo programa		
Colocar cabresto, cabeçada, bacheiro, e sela inglesa ou australiana	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	Realiza com autonomia
Reconhecimento dos materiais de higiene diária do cavalo:		
Toalhas de cada animal; escovas; rasqueadeiras; limpador de ranilhas	Não reconhecia	Reconhece com autonomia
Passo a passo do preparo do animal para o atendimento diário		
Identificar o cabresto de cada cavalo.	Não reconhecia	Reconhece com autonomia
Dirigi-se à pé até o pasto (por questões de segurança, o correto é aconselhado a ir sempre em companhia de um professor)	Não reconhecia o modo correto de realizar a atividade	Realiza com autonomia

Identificar os animais de atendimento	Não reconhecia	Realiza com autonomia
Conduzir os animais à pé até o local de atendimento	Não reconhecia	Realiza com autonomia
Colocar o cabresto em cada animal	Não reconhecia	Realiza com autonomia
Amarra os animais no palanque de higiene	Não reconhecia	Realiza com autonomia
Escovar a pelagem dos animais do atendimento	Não reconhecia	Realiza com autonomia
Rasquear a pelagem dos animais do atendimento	Não reconhecia	Realiza com autonomia
Limpar as ranilhas dos animais do atendimento	Não reconhecia	Realiza com autonomia
Higiene dos locais de alimentação dos animais		
Limpeza diária dos cochos de água	Não reconhecia	Realiza com autonomia
Limpeza diária dos vasilhames de ração	Não reconhecia	Realiza com autonomia
Manter fenos, rações e demais alimentos em ambiente fresco e limpo.	Não reconhecia	Realiza com autonomia
Nas relações interpessoais:		
Quanto à auto-estima	Possui auto-estima elevada	Possui auto-estima elevada
Quanto ao atendimento de comandos Chefia	Não reconhecia	Em processo de aprendizagem
Quanto à variação de humor;	Fazia uso de medicação para controle da ansiedade	Parou a medicação por conta própria
Quanto à interação com as demais pessoas do atendimento	Interação sem regras sociais	Interage socialmente
Na apresentação pessoal		
Quanto ao vestuário e higiene pessoal	Aparência desleixada	Possui cuidados com aparência
Na sociedade		
Deslocamento na cidade onde mora	Precisava de ajuda	Possui autonomia
Quanto à orientação espacial	Ausente	Possui boa orientação
Quanto à interação em sociedade	Ausente	Cumprimenta as pessoas que conhece na rua com demonstração de satisfação Freqüenta e interage com o grupo da igreja Possui amigos Freqüenta o comércio local com dificuldade na comunicação (fala às vezes ininteligível);

Apêndice G - Descrição das primeiras intervenções

Após reconhecimento referente às dificuldades no que tange a alimentação dos animais, foram feitas as seguintes **intervenções**: Pesquisadora e equipe equoterápica, juntos, promoveram treinamentos referentes às atividades concretas de treinamento diário por meio dos quais esse indivíduo vivenciou a prática, reconhecendo suas próprias dificuldades para então superá-las. A equipe optou pela utilização de um vasilhame, no qual se coletava a quantidade correta de ração para cada animal, de acordo com a orientação da zootecnista e veterinária da equipe, desse modo pôde-se evitar os desperdícios e distúrbios alimentares nos animais. O indivíduo passou a alimentar os animais sempre com supervisão de um mediador. Pode-se com esse método de treinamento prático observar o interesse desse indivíduo na obtenção da habilidade adquirida.

Quanto às habilidades ou conhecimentos necessários ao auxiliar-guia, sobre a higiene dos animais foram feitas as seguintes **intervenções**: Pesquisadora e equipe promoveram demonstrações concretas dessas atividades de higiene juntamente com o indivíduo, apresentando cada material de higiene, sua função e em que parte do corpo do animal deveria ser utilizada.

Desse modo, o indivíduo foi treinado na prática diária que com o limpador de ranilhas ele deveria retirar as impurezas ou sujeiras dos cascos dos cavalos, foi-lhe ensinado também que se essa higiene não fosse bem feita traria resultado negativo na andadura do cavalo e consequentemente no atendimento do praticante que utiliza esse animal no atendimento equoterápico.

Foi treinado para aprender a ‘fazer’ a higiene dos animais ‘fazendo’ a escovação e rasqueamento dos animais, adquirindo consciência que se o animal não estiver higienizado satisfatoriamente poderá apresentar resultados negativos quanto ao bem-estar animal. Segundo Filho (2014 p. 37) “Bem-estar deve ser definido de forma que permita pronta relação com outros conceitos, tais como: necessidades, liberdades, felicidade, adaptação, controle, capacidade de previsão, sentimentos, sofrimento, dor, ansiedade, medo, tédio, estresse e saúde. O Bem-estar dos equinos influencia bastante nas atividades realizadas, pois, caso este seja considerado adequado, o desempenho dos animais será melhor”. Desse modo as intervenções feitas permitiram minimizar os problemas observados com relação aos cuidados com os animais.

Com relação às questões de leitura e escrita, as pedagogas fizeram intervenções referentes ao treinamento do nome de cada animal em toalhas específicas, com escrita em caixa alta, com a intenção de viabilizar a leitura incidental⁸. Em seguida reciclaram baldes, onde foram colocadas as fotografias de cada animal e dentro deles, os respectivos materiais acima descritos. Conforme figura abaixo:

Material didático adaptado para facilitar a assimilação do conhecimento teórico e prático sobre as atividades de higiene dos animais da Equoterapia.

Figura 4



Nesse processo o indivíduo foi estimulado diariamente a fazer sempre o melhor possível cada atividade. Foram feitas várias repetições de exemplos concretos.

Quanto aos conhecimentos necessários ao auxiliar-guia, sobre preparação do material próprio para o encilhamento dos animais do atendimento de hipoterapia, foram feitas as seguintes **intervenções**: Pesquisadora e equipe apresentaram cada material individualmente, informando o nome correto de cada material e a maneira correta de utilização. Nesse processo, o treinamento dessa atividade foi repetido várias vezes ao dia, pelo indivíduo, sempre acompanhado por um professor, para evitar danos a ele e aos animais. Desse modo, para cada cavalo a equipe separou um vasilhame com os materiais individuais de cada animal, nesse vasilhame foram colocadas as fotografias do animal e a escrita em caixa alta do nome de cada um. Assim com o nome em caixa alta pôde-se trabalhar a leitura, orientado pela pedagoga da equipe, a fotografia de cada animal nos vasilhames permitiu a continuidade do treinamento no caso de dificuldade de identificação dos animais por meio da leitura.

Quanto aos conhecimentos necessários ao auxiliar-guia, sobre a separação do material para o encilhamento do atendimento do segundo programa, foram feitas as seguintes

⁸ Leitura incidental: é a leitura que o indivíduo faz dos escritos feitos de acordo com a figura acima entendendo naturalmente o enunciado.

intervenções: O professor/equitador e pesquisadora apresentaram cada sela individualmente, demonstrando as diferenças entre si os nomes corretos e a utilização de cada sela específica. Esse processo foi repetido pelo indivíduo várias vezes ao dia, com o indivíduo sendo sempre observado pelos professores mediadores, como forma de treinamento até atingir seu objetivo de separar esses materiais com independência.

A equipe lançou mão de treinamentos constantes das atividades que de maneira geral pareciam mais difíceis de assimilação pelo indivíduo. Para facilitar o aprendizado e distinção das selas australiana e inglesa o professor de equitação e pesquisadora, combinaram com o sujeito que a sela inglesa é a sela utilizada pelo aluno Flávio em seu atendimento e a sela australiana é a que o aluno Serjão utiliza em seu atendimento. Fazendo essa associação, sempre que o indivíduo tinha dúvida sobre qual era a sela utilizada no atendimento, ele conseguia localizá-la até chegar ao ponto de independência. Para Chiavenato:

“Treinamento é o processo educacional, aplicado de maneira sistêmica, através do qual as pessoas aprendem conhecimentos, atitudes e habilidades em função de objetivos definidos”, (Chiavenato, 1985 p.288).

Quanto aos conhecimentos necessários ao auxiliar-guia, sobre o preparo geral do animal para cada atendimento específico de cada criança, foram feitas as seguintes **intervenções:** A equipe equoterápica e pesquisadora decidiram que as intervenções necessárias para superação dessas dificuldades foram orientar o indivíduo a separar o animal específico do atendimento, separar o balde específico com o nome e fotografia do animal, utilizar cada material de limpeza pela seguinte ordem: Rasqueadeira para tirar as sujeiras dos pêlos, utilizar a escova para continuação da higiene dos pêlos, utilizar a toalha para higiene dos olhos, narina e boca do animal. Em seguida encilhar o animal seguindo a seguinte ordem: primeiro a colocação do bacheiro, seguindo pela colocação da manta, do silhão e da cabeçada, para o atendimento de hipoterapia.

Para o atendimento do atendimento equoterápico denominado “segundo programa” o indivíduo deveria seguir a seguinte ordem:

Primeiro o bacheiro e pelego, seguido da sela específica (inglesa ou australiana) e por último a cabeçada. Seguindo essa estratégia o indivíduo conseguia concluir as atividades de modo satisfatório.

Quanto aos conhecimentos necessários ao auxiliar-guia, sobre a higiene dos locais de alimentação dos animais, foram feitas as seguintes **intervenções:** As intervenções foram feitas com a demonstração de como recolher o estrume dos animais diariamente, evitando que os animais pisem nas fezes e fiquem com sujeiras nos cascos e evitando doenças nos animais.

Quanto às habilidades sociais e no que tange as relações interpessoais, necessárias ao auxiliar-guia, foram feitas as seguintes **intervenções**: As intervenções feitas pela psicóloga da equipe e pesquisadora tiveram como objetivo principal, estimular o indivíduo a reconhecer seu valor como pessoa importante nesse ambiente de trabalho, desenvolver auto-estima, encaminhá-lo para o centro de saúde com vistas ao -controle sistemático da medicação de controle da ansiedade e variação de humor e agitação, estimularam as relações interpessoais de modo satisfatório, promoveram reuniões, sempre que foram observados conflitos interpessoais, elaboraram treinos de entrevistas, para superação da timidez.

Quanto aos conhecimentos necessários ao auxiliar-guia, sobre apresentação pessoal, foram feitas as seguintes **intervenções**: Equipe equoterápica e pesquisadora elaboraram normas de higiene pessoal, normas para higiene das vestimentas de trabalho de modo concreto, colocando o indivíduo na ação das atividades de cuidado pessoal.

Quanto aos conhecimentos necessários ao auxiliar-guia, sobre sua habilidade de conhecimento espacial da cidade onde habita, foram feitas as seguintes **intervenções**: Os mediadores e pesquisadora promoveram ações que proporcionaram a inclusão desse indivíduo em ambientes sociais, de esporte e lazer, promoveram orientações espaciais com identificação dos pontos de referências importantes, evitando desorientações e perdas, estimularam sua autonomia ao circular pela cidade.

Quanto à condução-guia do animal no atendimento equoterápico, foram feitas as seguintes **intervenções**: Os mediadores passaram as informações e demonstrações na prática, sobre o modo correto do indivíduo conduzir o animal, e de como ele deveria se comportar durante os atendimentos, ou seja: ficar atento para ouvir, entender e atender aos pedidos feitos pelo professor de cada sessão, ficar atento quanto à variação de andadura do animal (se mais lenta ou mais rápida), ficar atento quanto ao percurso e quanto às paradas repentinas.

O ambiente da selaria, local onde são guardados e organizados os materiais de higiene, alimentação e encilhamento dos animais, exige do indivíduo com DFI conhecimento teórico pedagógico e técnico, sobre os diferentes tipos de materiais ali expostos, sua finalidade e o modo correto de utilização, foram feitas as seguintes **intervenções**: Esse ambiente foi estratégico para facilitar o treinamento do indivíduo com objetivo de adquirir habilidades técnicas para contagem dos animais que devem ser encilhados em cada horário de atendimento, treinamento das habilidades de identificação da hora de cada atendimento, conforme descrito na planilha de horários e a quantidade de materiais que devem ser separados para cada animal, treinamento específico e concreto para selecionar as mantas pela cor, treinamento para distinguir os diferentes tipos de silhões, de tamanho maior/menor,

pequeno /grande etc. Treinamento para reconhecer a utilidade de cada material ali exposto, treinamento para diferenciar os tipos de alimentos rações, sal mineral, feno, treinamento para identificar os tipos de medicamentos, treinamento para identificar os diferentes tipos de selas: inglesas e australianas, treinamento para identificar os diferentes tipos de cabeçadas, silhões, mantas, bacheiros, etc.

No quadro abaixo, podemos observar as descrições com o nome dos cavalo que o indivíduo deve higienizar e preparar com seus respectivos equipamentos para o atendimento de cada praticante da Equoterapia, **antes** das intervenções e adaptações necessárias para compreensão das tarefas de preparo dos animais.

Figura 5

DINÂMICA DE TRABALHO VESPERTINO						
Hora	Praticante	Cavalo	Guia	Mediador	Apoio	Equipamentos
14:20	Filipe	Albino	Lucas	Lucas	Lucas	...
	Lucas	Albino	Lucas	Lucas	Lucas	...
	Lucas	Albino	Lucas	Lucas	Lucas	...
15:00	Lucas	Albino	Lucas	Lucas	Lucas	...
	Lucas	Albino	Lucas	Lucas	Lucas	...
	Lucas	Albino	Lucas	Lucas	Lucas	...
16:00	Lucas	Albino	Lucas	Lucas	Lucas	...
	Lucas	Albino	Lucas	Lucas	Lucas	...
	Lucas	Albino	Lucas	Lucas	Lucas	...

Destaca-se nessa figura, que a escrita utilizada antes das intervenções, era a cursiva, ou seja, com um único traço. Para Dantas (2009) a escrita vai além de um simples meio de comunicação, ela estabelece um código ao qual nos orientamos.

Observa-se que a escrita feita nesse formato realmente transmite uma comunicação, porém, não acessível a todos, pois no estudo desse caso já foi identificada a limitação de leitura do indivíduo, analfabeto funcional. Assina o próprio nome, copiando letra por letra, conforme método de silabação utilizado pelas pedagogas da equipe, por meio do qual o indivíduo aprende primeiro as sílabas para formar as palavras. A utilização dessa estratégia facilita a leitura mecânica de textos simples, através da decifração das palavras, vindo posteriormente, caso haja continuidade desse trabalho estabelecer a leitura com compreensão, (Ferreiro, 2001).

Acredita-se que a escrita, por se tratar de uma língua, é um elemento de dominação, decorre assim nossa preocupação diante de um adulto com DFI que já frequentou as classes

especiais por sucessivos anos e que ainda não conseguia fazer uso crítico da escrita, tornando-se vulnerável à ação do dominador que explora política, social e culturalmente, (Dantas, 2009). Desse modo, analisando o uso diário dessa prancheta pelo indivíduo com DFI, observou-se um comportamento submisso do indivíduo, necessitando de modo recorrente da ajuda de terceiros para interpretação dos códigos descritos na prancheta, para em seguida aplicar o comando de trabalho ali exposto. As adaptações feitas como objetivo de superar essas dificuldades e promover autonomia desse indivíduo se deu primeiramente com o questionamento feito à equipe sobre quais adaptações seriam pertinentes nesse caso. De acordo com um dos professores:

“O que eu tento fazer com o aluno é a chamada leitura incidental, aonde ele vai reconhecendo as primeiras letras dos nomes, por isso a caligrafia deve estar bem legível, o melhor seria se fosse caixa alta, mas às vezes as pessoas que atualizam a prancheta, escrevem em letra cursiva, mas não tem problema, ele vai identificando, igual o nome dele, ele vê escrito o nome dele e já identifica que é o nome dele... então com a manta e os diferentes silhões eu tento agir da mesma forma, com a leitura incidental”.

A aprendizagem incidental, ou espontânea, ocorre durante a atividade, na realização de tarefas, na interação interpessoal, convivendo na cultura da organização, na experimentação por tentativa e erro, ou mesmo nos processos de aprendizagem formal (Marsick e Watkins, 1990). Uma das pedagogas da equipe propôs:

“a reformulação da prancheta com símbolos, fazendo uma associação entre os materiais utilizados para cada praticante, o material principalmente do cavalo, colocar a figura da manta, a figura do silhão etc.”.

A equipe decidiu em consenso, que as mudanças seriam: Utilização da escrita em caixa alta e desenhos referentes a cada tipo de silhão. Observação: Nos anexos encontram fotografias dos silhões simples, duplo e ‘T’. Na figura abaixo, observa-se a prancheta agora com os desenhos dos silhões, feitos pelo próprio indivíduo demonstrando aquisição de habilidades atitudinais durante seu processo de capacitação. Cabe salientar que após essa simples mudança de atitude o indivíduo atualmente dispensa a ajuda de terceiros.

No quadro abaixo, podemos observar a descrição com o nome do animal que o indivíduo deve higienizar e preparar com seus respectivos equipamentos **após** intervenção da pesquisadora com a equipe equoterápica.

Figura 6

DIA: SEGUNDA DINÂMICA DE TRABALHO VESPERTINO

Hora	Praticante	Cavalo	Guia	Mediador	Apoio	Equipamentos
14:20	NETINHO DANILLO HENRIQUE	NEGA DOURADO	LUIS GUSTAVO DARIO	KATIA TECO TECO	MELO	MANTA ESTREBOS MANTA P-9
15:00	ARTHUR JULIA FABRIGUES LUIZ JEAN	ABENÇOA FLOR NEGA DOURADO	TECO KATIA DARIO PATRICIA	MELO		MANTA P-9 MANTA P-9 MANTA
16:00	CAIA PEREIRA MARCIO DUDA	FLOR ABENÇOA DOURADO	LUIS AURILECIO GUSTAVO AURILECIO PATRICIA			SELA INGLESA COM ALÇA SELA AUSTRALIANA MANTA P-9

A análise dos códigos de escrita conforme demonstrado nas figuras 1, 2 e 3, propiciaram ao indivíduo a percepção dos fatores da comunicação na prática de trabalho. Essa estratégia foi fundamentada nas concepções dialéticas e pedagógica que Freire sugere para a alfabetização de jovens e adultos. As intervenções tiveram o objetivo de promover a formação identitária do indivíduo a partir da observação das figuras que foram usadas diariamente no processo de capacitação. Essa estratégia propiciou um contexto facilitador da percepção da prática de trabalho do indivíduo, da comunicação e da sua capacidade de compreender como cada atividade é realizada.

Outras intervenções: a equipe criou grupos no *WhatsApp* e *Facebook*, facilitando a comunicação por meio de áudios, vídeos ou símbolos, ferramentas do próprio aplicativo, como forma de superar suas dificuldades de leitura e assimilação de informações referentes ao trabalho do auxiliar-guia. Outro tipo de intervenção foi feita com reuniões ocorridas sempre que foram percebidos dificuldades de aprendizagem ou conflitos. Observa-se que após a inclusão do indivíduo nesses ambientes virtuais desenvolveu de modo significativo a auto-estima, o indivíduo se mostrou mais acessível e interessado em aprimorar a linguagem falada (para evitar erros ao mandar áudios para a equipe) e escrita (para escrever no *WhatsApp*).

Quanto à dificuldade de memorizar o nome de cada animal do atendimento e seus materiais de uso diário de higiene e embocadura foram feitas as seguintes **intervenções**: Os professores e pesquisadora fizeram a seguinte intervenção fotografar cada animal e escrever os nomes dos animais fotografados, conforme descrito no item 02 com a figura e nome dos animais no vasilhame. Em cada ferramenta foram fixados os respectivos nomes e funções, com escrita em caixa alta, dando oportunidade ao sujeito de iniciar uma leitura incidental e consequentemente identificar a utilidade de cada ferramenta.

Para o processo de desenvolvimento das habilidades atitudinais, foram feitas as seguintes **intervenções**: O indivíduo foi orientado sobre a atitude correta de buscar os animais no pasto alimentá-lo, higienizá-lo, encilhá-lo deixando o animal do atendimento equoterápico preparado para cada sessão de atendimento às crianças do programa.

A adaptação e acessibilidade ao aprendizado dessas habilidades permitiram aos mediadores intervir no momento do ocorrido, facilitando as correções necessárias. Essas intervenções possibilitaram a aplicação da teoria durante a prática da função de auxiliar-guia, sem perder de vista o indivíduo e suas atividades internas, levaram em consideração sua maneira de se comunicar expondo suas dificuldades e conquistas durante o processo de assimilação dos conceitos, estabelecendo o que Fávero (2012) denomina como interação dialética entre ser humano e meio sociocultural. Possibilitando aos envolvidos no processo a descoberta dos novos possíveis, [...] chegando ao nível da atualização não apenas concebido como tal pelo sujeito, mas compreendido em suas condições de atualização, o que podemos então denominar de construção de novas competências, (Fávero, 2012 p. 105).

Desse modo esse estudo direcionou seu objetivo para o desenvolvimento de competências nesse indivíduo com DFI, para que ele pudesse efetivamente se desenvolver de forma física e mental.

Assim, esses procedimentos fundamentaram-se em três aportes teóricos:

- A motivação da equipe de trabalho equoterápico como instrumento de intervenção e mediação do processo de capacitação,
- A adaptação dos conceitos relacionados às atividades diárias para o indivíduo,
- E a mediação semiótica (processo de internalização e construção do pensamento) que permite ao indivíduo internalizar novos conceitos, novas habilidades práticas, tornando-se consciente das diferentes atividades práticas da equoterapia.

A mediação entre os sujeitos ativos do processo de interação foi determinada pela existência dos professores da equipe, profissionais capacitados para o processo interventivo e o meio ambiente social da equoterapia estruturado para a ação interventiva. Na medida em que sujeito e ambiente social interagiram, as categorias pré-formadas foram se reatualizando e se modificando no seu funcionamento e pelo seu funcionamento. A interação é, portanto, o lugar onde se constroem e se reconstroem indefinidamente os sujeitos e o social. (Vion, 2000, citado por Fávero, 2005, p. 23).

Durante as intervenções o foco manteve-se sempre na intenção da construção das habilidades atitudinais e conceituais referentes à capacitação do sujeito para sua atuação como auxiliar-guia proporcionada em serviço no dia a dia equoterápico e analisando se a

assimilação desses conceitos básicos sobre as funções do auxiliar-guia seriam capazes de influenciar na qualificação profissional do sujeito pesquisado. Pelo fato de tratar-se da construção de conhecimentos necessários à função de auxiliar-guia, a metodologia direcionou o seu objetivo para o desenvolvimento de competências no sujeito, para que ele pudesse efetivamente desenvolver-se de forma global.

Registra-se que antes das intervenções, o sujeito não se identificava como trabalhador e sim como um simples “ajudante”. A utilização da equipe equoterápica e do local de trabalho como instrumento de intervenção permitiu uma ação participativa de modo colaborativo, favorecendo aprendizagens por meio da prática reflexiva, numa via de mão dupla (mediadores/sujeito), com consciência dos objetivos alcançados e clareza dos que ainda se pretendiam ainda concluir (Tripp, 2005). Intervenções no cotidiano educacional, em contato direto com os participantes, promovem ações conjuntas e intervenções sempre que necessárias, aprimorando as habilidades laborais do sujeito que ensina e do sujeito que aprende (Freire, 1996). De acordo com um dos professores mediadores:

“Como esse tipo de tarefa é rotineira, basta você fazer uma sequência de atividades e organizar o cidadão pra que ele cumpra essas tarefas e ele vai desenvolver o trabalho a contento”.

Para o processo de aquisição das habilidades comportamentais, foram feitas as seguintes **intervenções**: Para facilitar a assimilação de conceitos e o entendimento das obrigações do indivíduo ao conduzir o cavalo durante o atendimento equoterápico, a intervenção feita foi incluí-lo nos atendimentos, assim cada mediador teve a oportunidade de intervir e orientá-lo em vários atendimentos durante o dia, quanto aos tipos de passos (andaduras), percursos e outros conhecimentos necessários para a atividade de condução do animal.

Quanto à dificuldade na pronúncia das palavras e habilidades comportamentais, foram feitas as seguintes **intervenções**: Em algumas situações a equipe observou que o sujeito apresentava fala ininteligível:

Sá, com a intenção de falar celular

Dorrigo, com a intenção de falar Rodrigo etc.

Observou também dificuldade em receber ajuda de pessoas que considerava ‘inferiores’ a ele, ou de funcionários que ele considerasse menos importante no ambiente equoterápico. As intervenções sugeridas nesse estudo apontaram para necessidade de correção das atitudes inadequadas no momento da ocorrência, para evitar intervenções fora de hora. Foi sugerido ainda que todos optassem uma linguagem unificada de comandos, para que o

indivíduo não se confundisse com vários tipos de comandos nas realizações das atividades. Foi determinada uma liderança, ou seja, uma pessoa a qual a equipe se reportaria caso observassem alguma atitude comportamental inadequada. Conforme descrito por um dos professores:

“com o problema de resistência a comandos e comportamentos opositores, foi feito um estudo, um trabalho em equipe de forma a minimizar essas situações... Uma estratégia adotada pela equipe foi de fazer as correções na hora que elas ocorrem... escolhemos um integrante da equipe pra ser seu orientador”

Quanto à variação de humor foram feitas as seguintes **intervenções**: O indivíduo fazia uso de medicação para controle do humor e ansiedade, nesse caso a equipe passou a acompanhá-lo diuturnamente para evitar que o mesmo fizesse interrupções nos medicamentos por conta própria.

Processo de aquisição das habilidades Sociais foram feitas as seguintes **intervenções**: A equipe atuou no sentido de melhorar sua autonomia e independência estimulando que o mesmo circulasse pelas ruas da cidade, melhorando sua orientação espacial e a socialização na medida em que cumprimentava as pessoas na rua demonstrando satisfação em fazê-lo, passou a frequentar a igreja onde ampliou o número de amigos, frequenta o comércio local ainda com dificuldade na comunicação e dificuldade em diferenciar os valores da moeda corrente.

O indivíduo foi orientado quanto à maneira correta de cumprimentar as pessoas respeitando a diversidade humana que frequenta o ambiente equoterápico, onde não se admite qualquer tipo de discriminação. Observa-se que a dificuldade de dicção apresentada no ato da comunicação, não inviabiliza seu trabalho como auxiliar-guia. A equipe procura ajudá-lo sempre repetindo a pronúncia correta das palavras estimulando-o na obtenção de uma articulação de fala melhor a cada dia.

Você sabe dizer o que é Equoterapia? “Calo né, rabaio aqui!”

Você sabe alimentar os cavalos? “Oxi eu que dô comida pa eles todo dia!” O Fodete tá com maçucado!

(Calo = claro); (Rabaio = trabalho); (Pa = para); (Fodete = Foguete, um dos animais da equoterapia); (Maçucado = machucado).

Apêndice H - Demonstração de intervenções

Demonstração de intervenções para estímulo das relações interpessoais, da autonomia e auto estima.

Figura 7



Demonstração de uma interação entre praticante, mediadora e indivíduo sujeito da pesquisa, após término de um atendimento. O objetivo dessa estratégia de ensino foi estimular as relações interpessoais entre as equipes de atendimento das crianças com diferenças funcionais durante a atividade de higienização das mãos após os atendimentos.

Figura 8



Nessa fotografia, demonstra-se uma atuação autônoma do indivíduo na carroça, principal meio de transporte do capim e feno para alimentação dos animais da Equoterapia.

Figura 9

Nessa imagem o indivíduo sujeito dessa pesquisa está sendo homenageado com certificação entregue na Câmara dos Deputados em agradecimento pelo serviço de auxiliarguia desenvolvido na Equoterapia do IFB Campus Planaltina-DF.