

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL NAS ORGANIZAÇÕES: ATIVO OU PASSIVO NA PERSPECTIVA DOS ADMINISTRADORES?

Geisse Martins⁶⁶

RESUMO

o presente trabalho tem como objetivo analisar e investigar como o gerenciamento da cadeia de suprimentos pode representar vantagem competitiva para as organizações. Com o advento da pandemia causada pelo covid-19, houve um crescimento exponencial no comércio eletrônico mundial, e isso vem exigindo dos gestores e das empresas a adoção de novos modelos de economia capazes de ancorar o planejamento, a execução e o controle das ações efetivas do gerenciamento de ativos fundamentais para a oxigenação dos processos de compras, logística, armazenagem, produção e entrega aos mercados consumidores. As novas tecnologias de comunicação e telecomunicações, que colocam novas ferramentas, como inteligência artificial, robótica e Big Data, a serviço dessa intrincada engrenagem do Supply Chain Management, ao mesmo tempo também propõem novos desafios aos administradores e às organizações que precisam adaptar-se às novas exigências e demandas dos mercados e conseqüentemente às novas formas de pensar estrategicamente a entrega de valor e a vantagem competitiva para os stakeholders.

Palavras-chave: gerenciamento; mercados; logística; gestão; economia

ABSTRACT

this paper aims to analyze and investigate how supply chain management can represent a competitive advantage for organizations. With the advent of the pandemic caused by the covid-19, there has been an exponential growth in the world e-commerce, and this has required managers and companies to adopt new models of economy capable of anchoring the planning, execution and control of effective actions the management of fundamental assets for the oxygenation of purchasing, logistics, storage, production and delivery processes to consumer markets. The new technologies of communication and telecommunications, which put new tools, such as artificial Intelligence, robotics and Big Data, at the service of this intricate gear of Supply Chain Management, at the same time also pose new challenges to the administrators and the organizations that need to adapt to the new demands and demands of the markets and consequently to the new ways of thinking strategically the delivery of value and the competitive advantage for the stakeholders.

Keywords: management; markets; logistics; management; economy

1 INTRODUÇÃO

A inteligência humana está intrinsecamente entrelaçada aos tempos e movimentos do trabalho. Desde a simples confecção de ferramentas até a construção de sofisticados equipamentos eletroeletrônicos que a inteligência humana se faz presente. Mais recentemente dentro do conceito da quarta revolução industrial, em que o avanço no campo das ciências e

⁶⁶ Graduado em Pedagogia e Telecomunicações, possui MBA em Gestão Estratégica e especialização em: Neurociência e Aprendizagem, Psicopedagogia, Coordenação/Supervisão Escolar, Inspeção Escolar com ênfase em Educação Especial Inclusiva e Pedagogia Empresarial. Mestre em Tecnologias Emergentes em Educação, mestrando em Administração pela Must University e doutorando em Educação pela Eikon University. E-mail: geisse@geisse.com.br

suportadas pelas novas tecnologias da informação e da comunicação potencializam a inteligência de modo geral dentro das organizações, mas sobretudo a inteligência emocional que se faz imperativamente necessária dentro destes contextos de mudanças radicais e adaptações cotidianas que os mercados das empresas (internos e externos) se impõem para as pessoas dentro organizações. Como nos oferece o entendimento de Schwab (2016, p. 15):

Atualmente, enfrentamos uma grande diversidade de desafios fascinantes; entre eles, o mais intenso e importante é o entendimento e a modelagem da nova revolução tecnológica, a qual implica nada menos que a transformação de toda a humanidade. Estamos no início de uma revolução que alterará profundamente a maneira como vivemos, trabalhamos e nos relacionamos. Em sua escala, escopo e complexidade, a quarta revolução industrial é algo que considero diferente de tudo aquilo que já foi experimentado pela humanidade.

A inteligência humana e suas derivações ao longo da história humana sempre foi e ainda é objeto de estudos. Especificamente a inteligência emocional nos últimos cinquenta anos ganha destaque no campo de pesquisas dentro das organizações uma vez que os ambientes laborativos cada vez mais aumentam o seu nível de complexidade e os conceitos mais elementares sobre inteligência geral já não dão suporte ao universo circunscrito das organizações. Nessa direção e sentido e dentro do contexto da inteligência emocional nas organizações um termo que advém da Física⁶⁷ e que contexto do comportamento humano é a capacidade de pessoas suportarem pressão, adaptarem-se e ainda com uma capacidade interior que soma não somente habilidades e competências técnicas a habilidades sociais, emocionais que são agora parte integrante da estrutura edificante dos profissionais nas organizações.

Sem óbices, dentro das organizações quando das decisões de investimento em inteligência emocional algumas incertezas se impõe. Muitos executivos, administradores, gestores e proprietários e até mesmo a contabilidade não conseguem chegar a um denominador comum acerca deste investimento. Dentre inúmeras questões uma insurge inquietante: Investimentos em inteligência emocional nas organizações são compreendidos como ativos ou como despesas? Assim como pesquisa e desenvolvimento (P&D) por quê investimentos em inteligência emocional ainda são tímidos dentro das organizações?

No afã de discorrer sobre a inteligência emocional dentro das organizações, seu impacto, relevância como um investimento que esse artigo à lume das considerações, afirmações e proposituras de autores e especialistas no assunto procura elucidar essas questões inquietantes.

⁶⁷ Resiliência: propriedade que alguns corpos apresentam de retornar à forma original após terem sido submetidos a uma deformação elástica
v. 7 ed. especial (2021): RCMOS - Revista Científica Multidisciplinar O Saber. ISSN: 2675-9128

2 METODOLOGIA

Este trabalho apresenta abordagem qualitativa e para a análise utilizou-se a técnica de observação e revisão teórica bibliográfica. Conforme argumenta Minayo (2001, p.22)

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. (MINAYO, 2001, p. 22).

Na mesma direção e sentido, Musse em seus comentários sobre o fato social de Durkheim (2011 p. 14) afirma:

O estudo sociológico da educação permite compreender, de forma geral e resumida, as modalidades de constituição do ser social ao longo da história. Mas também possibilita o exame da determinação cultural da consciência, isto é, dos procedimentos que levam os indivíduos a interiorizar ideias, valores, crenças e sentimentos coletivos. Abre-se caminho para a investigação das modificações das representações coletivas (encarregadas de manter ou reforçar a consciência individual) pela interferência de outros aspectos da vida social.

Com efeito, trazer à baila um estudo de observação e um olhar direcionado para dentro das organizações no que tange emoção das pessoas e que já é um fato social de relevância atual no campo da administração contemporânea.

3 DESENVOLVIMENTO

Dentro das empresas contemporâneas especificamente no que concerne gestão de pessoas idealizar, desenvolver, distribuir bens, produtos e serviços apenas de forma racional, sistematizada e com foco deliberadamente em questões financeiras já não mais são suficientemente para a sobrevivência em seus respectivos mercados. Líderes e liderados dentro das organizações precisam atuar com habilidades e competências que transcendem habilidades técnicas. Na inteligência de Pezzi et al (2020)

A Inteligência Emocional (IE) gera maior qualidade de vida às pessoas que passam a controlar melhor seus sentimentos e isso afeta diretamente o bem estar no ambiente de trabalho, pois estas passam a se relacionar de maneira mais agradável e tendem a reduzir conflitos desnecessários e focarem no objetivo da empresa (MARTINS, et. al, 2021).

Nessa direção e sentido, que gigantes do setor de tecnologia como Google e Microsoft possuem investimentos ao que se refere a inteligência emocional de seus colaboradores diretos e até mesmo indiretos. Essas organizações via de regra sabem que os benefícios em concretizar

benefícios (emocionais) que possam atingir a vida pessoal e também profissional dos colaboradores representam valor agregado não somente a marca, mas também tem impacto direto nas relações comerciais de seus produtos e serviços.

Na perspectiva das organizações os principais benefícios da inteligência emocional vão desde a integralização de equipes com mais comprometimento em suas atividades e tarefas na medida em que podem lidar com as adversidades advindas do trabalho e também de suas vidas pessoais. Colaboradores que foram expostos ao conhecimento acerca de resiliência, capacidade de trabalhar em equipe, enfrentar dificuldades em situações de conflito e manter o equilíbrio emocional. Dentre as habilidades que as organizações esperam dos seus colaboradores são:

- Autoconsciência
- Liderança de emoções positivas
- Automotivação
- Empatia
- Relações interpessoais positivas

Por isso, muitas empresas desenvolvem suas atividades focando na interpretação e utilização da inteligência emocional como fator produtivo. É inevitável pensar em resiliência ao se deparar com o tópico “Automotivação”. Apenas profissionais com amplo controle de suas emoções, aliado a uma boa relação com toda a organização, desde a presidência, gerência, até as áreas operacionais, desenvolvem essa capacidade de automotivação e foco na solução do problema.

Importante ressaltar que os conceitos fundantes de inteligência emocional foram propostos por Saloney e Mayer na década de 1990 em seu artigo teórico e seminal que versava sobre “a capacidade do indivíduo monitorar os sentimentos e as emoções dos outros e os seus, de discriminá-los e de utilizar essa informação para guiar o próprio pensamento e as ações”. Nessa década também pode se destacar os trabalhos de Jonh Caippo e Gary Berntson acerca da também seminal “Neurociencia Social” de acordo com Goleman (2011).

A posteriori compreender o que são as emoções e sua importância dentro das organizações figurou e ainda figura como um desafio para os administradores. Para além de simplesmente entender como as emoções no ambiente de trabalho, aos administradores dentro de seus planejamentos há uma preocupação constante. Os investimentos em formação continuada dos colaboradores no que se refere a inteligência emocional. Não basta apenas compreender esse fenômeno social das relações interpessoais e das emoções dentro das organizações, é preciso também estabelecer planejamento, organização e controle de ações

efetivas e afirmativas dentro deste escopo. Por conseguinte, nesse planejamento há de figurar o investimento que potencialize as capacidades dos colaboradores (diretos e indiretos) ao que se refere a inteligência emocional, de tal sorte que se no passado esse tema estava restrito aos círculos acadêmicos e figurava mais intensamente com aspectos filosóficos, agora é uma realidade dentro das empresas e tendo que receber aporte do setor financeiro e sendo gerenciado pelos departamentos que lidam com a gestão de pessoas.

Um bom exemplo dessa nova dinâmica é o exemplo da Google e também da Tecfil que implantaram em suas estruturas internas o diretor de felicidade. Na gigante de tecnologia o nome do cargo foi denominado como Chief Culture officer. Esse cargo visa fundamentalmente atuar no gerenciamento do bem-estar dos colaboradores bem como os bons resultados nos ambientes profissionais.

Há 15 anos como gerente de RH da Tecfil, Ana Paula de Oliveira, 47, diz que não existem segredos em estruturar um plano de felicidade corporativo. "O primeiro passo é conhecer e entender o perfil dos colaboradores, interesses, objetivos, sonhos etc., e construir uma jornada que faça sentido", declarou. A Tecfil, fabricante de filtros automotivos, tem 1.500 funcionários. Com efeito, os administradores se depararam com o desafio de não somente gerenciar esse aspecto transdisciplinar, bem como determinar se o investimento em gestão do conhecimento em inteligência emocional é encarado como um ativo ou como uma despesa?

Sem tergiversar da atualidade, que administração contemporânea tem agora em sua estrutura de formação não somente estruturas das ciências econômicas, mas também da ciência de pessoas, do comportamento humano e com ênfase das ciências sociais. Isto porque o que se entende por economia emocional influencia diretamente os negócios de uma organização.



Adaptado de Goleman 1996

As dúvidas em relação aos retornos esperados com investimentos em inteligência emocional nas organizações por parte dos administradores é que essa nova perspectiva não constava da sua formação no passado recente. Não raro a administração clássica que por décadas arrimou os conhecimentos dos administradores não tinham a felicidade como um poderoso ativo dentro das organizações. Isto de certa forma torna céticos alguns administradores que ainda apoiam seus planejamentos em estruturas voltadas apenas para o objetivo e como numa espécie de miopia impede que vejam que a felicidade dentro dos ambientes laborativos podem ser encaradas como ferramentas de estratégias importantes.

Tal qual todo e qualquer investimento há variáveis que precisam ser entendidas e estudadas com o rigor que o administrador e gestor precisa ter em seu dashboard. Pontos importantes desse investimento precisam de atenção dos administradores:

- Compreender o que é esforço emocional;
- Entender a teoria dos eventos afetivos;
- Compreender como as emoções e sentimentos impactam as atividades Organizacionais;
- Compreender a importância das emoções para a liderança;
- Compreender o conceito de inteligência emocional;
- Reconhecer a importância da inteligência emocional;
- Compreender o que significa identificar emoções e;
- Reconhecer a importância de identificar emoções nos ambientes laborativos.

Estudar e compreender todos esses aspectos pode ser determinante para que os administradores fundamentem uma afirmação de que a gestão estratégica da inteligência emocional (com ênfase na felicidade) nos ambientes laborativos das organizações tem a possibilidade de trazer impactos positivos na produtividade com consequentes resultados também positivos nos negócios.

Segundo Elcio Paulo Teixeira, CEO da Heach Recursos Humanos, diversas pesquisas apontam um ganho mínimo de 12% de produtividade (para empresas que promovem algumas ações regulares de felicidade) e de até 40% (para empresas que possuem ações bem estruturadas de gestão da felicidade).

De acordo com o site Startee (Employee Experience e a felicidade como ferramenta de produtividade — StartSe):

Nos últimos cinco anos, cresceram as questões relacionadas à produtividade, bem-estar, excesso de trabalho e esgotamento, segundo a Deloitte. Em um cenário de transformação digital, 84% dos entrevistados dizem que precisam repensar sua experiência na força de trabalho com o intuito de melhorar a produtividade. No entanto, por mais importante que seja, apenas 9% dos entrevistados acreditam que

estão prontos para resolver esse problema, tornando-o uma prioridade para organizações em todo o mundo.

Na mesma direção e sentido o site reconnecthappinessatwork.com explicita as considerações de Madalena Carey que fundadora da Happiness Business School

[...] **felicidade no trabalho é como as pessoas se sentem.** É saímos da cultura do dar para fazer os colaboradores sentirem e deixá-los serem quem são. Se pensarmos na adaptação hedônica, claramente, não adianta acharmos que faremos os colaboradores felizes somente com o aumento de seus salários, bônus, benefícios. Afinal, quando eles conquistarem isso, com certeza, continuarão na busca incessante do mito da felicidade de que só somos felizes quando obtemos algo.

Portanto pode se afirmar com certa segurança que inteligência emocional dentro das organizações está cada vez mais próximo da gestão estratégica da organização apoiada nas ações de gestão de pessoas do que apenas uma disciplina isolada no campo das ciências sociais.

Para além das percepções tradicionais da administração que com uma lente voltada apenas para objetivos práticos e econômicos que visam apenas lucros e resultados financeiros como foco principal da função social das empresas, agora na contemporaneidade a inteligência emocional dentro das organizações firmam-se como um ativo importante e também sinaliza para uma administração que precisa ter em seu radar o conhecimento de que o bem-estar dos seus colaboradores.

Dentre as habilidades e competências que serão um diferencial dentro das organizações de futuro está a habilidade emocional associada ao uso de novas formas de trabalho e também tecnologias que nesse momento se firmam para um futuro dentro das organizações. Nesse sentido e direção e sentido nos orienta Schwab (2016, p. 65):

[...] organizações bem-sucedidas passarão cada vez mais de estruturas hierárquicas para modelos mais colaborativos e em rede. A motivação será cada vez mais intrínseca, impulsionada pelo desejo colaborativo dos empregados e pela gestão para a maestria (mastery), independência e significado. Isso sugere que as empresas irão tornar-se cada vez mais organizadas em torno de equipes distribuídas, trabalhadores remotos e coletivos dinâmicos, com uma troca contínua de dados e conhecimentos sobre as coisas ou tarefas em andamento.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

As organizações de futuro e seus administradores que sobrevivem em ambientes cada vez mais mutantes e de cenários incertos sabe que a inteligência humana está intrinsecamente ligada aos tempos e movimentos das novas realidades de trabalho. E para se manterem agora e no futuro precisam aprimorar amiúde suas vantagens e suas capacidades em inovar. Há uma tendência em crer que para suportar tempos e movimentos ainda mais incertos faz-se necessário romper com antigos paradigmas da administração clássica e também da administração por objetivos. O pensamento baseado na equação Homens x máquinas x tempos/movimentos já não dá suporte para um posicionamento estratégico no futuro. Uma variável que já existia e que por

vezes passava por despercebida dentro das organizações é agora a mola propulsora da disrupção e que junto a criatividade vem fazendo a diferença aos olhos dos administradores.

Emoção é o cerne do olhar científico dos gestores e administradores contemporâneos. A inteligência emocional que no passado recente era considerado um passivo é agora um importante ativo e vem sendo considerado com um potencial investimento.

Equipes são integralizadas com o poder deste investimento e mercados vem sendo desbravado a partir da inteligência emocional das pessoas que formam as fileiras dentro das organizações que se destacam em vários setores da economia. Sendo que o setor de tecnologia da informação via de regra sempre destaca alguma empresa em que a valorização da inteligência emocional é parte integrante do processo de valoração destas organizações.

Com efeito, a administração na contemporaneidade tem a emoção e a inteligência emocional como um diferencial competitivo e também como parte fundamental agora do planejamento estratégico das organizações. Os departamentos de Gestão de Pessoas possuem planejamento, organização e controle deste investimento e procura com ações determinísticas para potencializar esse poderoso ativo, impelindo na cultura organizacional elenco de práticas que visam favorecer não somente ambientes que promovam experiências de bem-estar mais também que a felicidade seja um sentimento a ser buscado e conservado junto às pessoas que dão corpo às organizações.

Portanto, pode se concluir que se no passado as questões relacionadas com as emoções estavam direcionadas para áreas transdisciplinares dentro das organizações e que eram encaradas pelos administradores advindos de uma formação da administração clássica como um passivo, na contemporaneidade não mais. Agora dentro das organizações as emoções, a inteligência emocional e a felicidade figuram como ordem primeira dentro do planejamento estratégico das organizações, recebem não somente atenção, mas também aporte de recursos financeiros para e se firmarem com alternativa importante para que as organizações e as pessoas que as compõem possam enfrentar os desafios do futuro que hão de advir.

REFERÊNCIAS

SCHWAB, K. **A quarta revolução industrial**. Trad. Daniel Moreira Miranda. São Paulo: Edipro, 2016.

O ENSINO HÍBRIDO COMO ALTERNATIVA NA INCLUSÃO ESCOLAR? ANÁLISE DO CENÁRIO BRASILEIRO NA EDUCAÇÃO ESPECIAL INCLUSIVA EM TEMPOS DE PANDEMIA.

Geisse Martins⁶⁸

RESUMO

O presente trabalho tem como objetivo analisar e investigar se o ensino híbrido pode ser considerado como uma alternativa para a Educação Inclusiva. Para tanto foi feita uma minuciosa análise em uma pesquisa efetuada no auge da pandemia de COVID-19, no ano de 2020, no momento em que eram implementadas ações de ensino e aprendizagem para o público-alvo da Educação Especial Inclusiva. Além da pesquisa executada por um consórcio que integrava algumas instituições, também foram analisados dados do censo escolar do MEC e da Cetic.br acerca do uso e da aplicação de tecnologias digitais de informação e comunicação (TDICs) no ensino de pessoas com deficiência. O texto foi elaborado utilizando-se de metodologia com abordagem qualitativa com profunda análise de fatos sociais, associada com técnica de observação e revisão teórica bibliográfica consistente e em total sintonia com o discorrer dos fatos em tempo e espaço determinado objeto deste artigo. Sendo o tema em tela, atual e em total sintonia com preocupações contemporâneas requer uma profunda investigação o que esse artigo traz e apresenta.

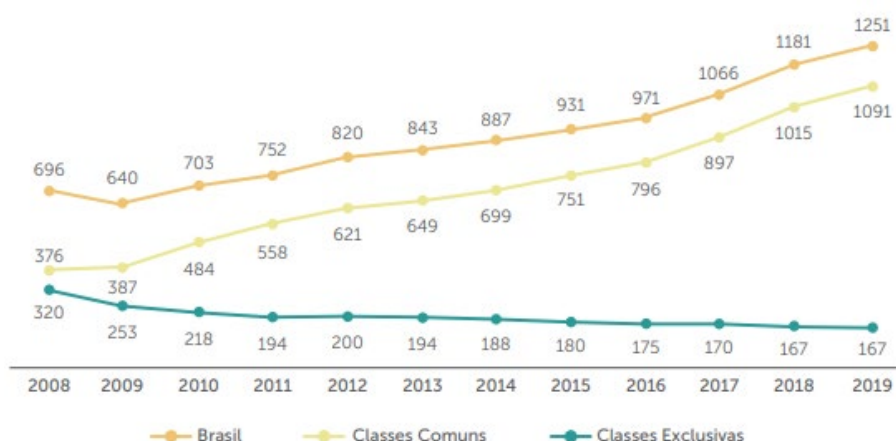
1. INTRODUÇÃO

A tecnologia está mudando o mundo e levando todos para um cenário ainda desconhecido. É inegável que o uso e a aplicação de tecnologia, faz parte da vida de muitas pessoas (não de todas) em todo o mundo. As necessidades e capacidades de aprender e também de reaprender são imperativas, sobretudo, em um cenário de mudanças rápidas e alucinantes como na contemporaneidade. Diante de uma realidade na qual tudo muda o tempo todo, cada vez mais torna-se complicado, e até difícil, tentar compreender quais capacidades (habilidades e competências) precisarão ser utilizadas em um futuro de incertezas constantes. Nesse contexto, as tecnologias digitais de informação e comunicação se apresentam como ferramentas capazes de facilitar a compreensão de quais aptidões são necessárias em um futuro próximo.

No âmbito educacional, cada vez mais, as pessoas com deficiência ocupam os seus espaços de direito. Isso se dá, em parte, graças as habilidades adquiridas devido a inserção das TDICs. Prova disso e o crescente número de matrículas no ensino regular por parte das pessoas com deficiência, como pode ser visto na Figura 1.

68 Graduado em Pedagogia e Telecomunicações, possui MBA em Gestão Estratégica e especialização em: Neurociência e Aprendizagem, Psicopedagogia, Coordenação/Supervisão Escolar, Inspeção Escolar com ênfase em Educação Especial Inclusiva e Pedagogia Empresarial. Mestre em Tecnologias Emergentes em Educação, mestre em Tecnologias Emergentes em Educação pela Must University e doutorando em Educação pela Eikon University. E-mail: geisse@geisse.com.br

Figura 1 – Total de matrículas de pessoas com deficiência – Período de 2008 a 2019.



Fonte: Brasil (2015)

Vale ressaltar que pessoas sem deficiência também podem apresentar necessidades de adaptação no processo de ensino-aprendizagem, portanto suas características e singularidades também precisam ser acolhidas e respeitadas principalmente em cenários caóticos e desconexos como os que se vivencia no apogeu da pandemia causada pela COVID-19.

Diante desse intrincado caminho que se bifurca, em um lado há o uso e a aplicação de tecnologias digitais de informação e comunicação para todas as pessoas, enquanto em outro lado, o uso de metodologias tradicionais de ensino. Como resultado disso, uma questão inquietante apresenta-se: **O ensino híbrido pode ser considerado uma alternativa para a educação inclusiva?**

No afã de tentar responder a essa intrigante inquietação, este artigo vai apresentar e discorrer sobre a questão. E, para tanto, traz à lume das considerações as experiências do autor e afirmações de outros autores que versam sobre o tema. Apresentará uma análise sobre dados estatísticos extraídos de pesquisa da Cetic.br, do censo escolar do ano de 2020, efetuada pelo Ministério da Educação (MEC), e de uma pesquisa realizada por um consórcio de organizações que, por meio de uma parceria público privada, buscou compreender os desafios da educação escolar durante a pandemia em 2019, a exemplo, do uso de aplicação de tecnologias digitais de informação e comunicação no ensino de pessoas com deficiência.

3 METODOLOGIA

Este artigo apresenta abordagem qualitativa e para tal utilizou-se a metodologia de análise de fatos sociais, de dados e pesquisas, associada com técnica de observação e revisão teórica bibliográfica. Conforme argumenta Minayo,

A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa, nas ciências sociais, com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja,

ela trabalha com o universo de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o que corresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenos que não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis. (MINAYO, 2001, p. 22).

Nesse sentido, Durkheim afirma

O estudo sociológico da educação permite compreender, de forma geral e resumida, as modalidades de constituição do ser social ao longo da história. Mas também possibilita o exame da determinação cultural da consciência, isto é, dos procedimentos que levam os indivíduos a interiorizar ideias, valores, crenças e sentimentos coletivos. Abre-se caminho para a investigação das modificações das representações coletivas (encarregadas de manter ou reforçar a consciência individual) pela interferência de outros aspectos da vida social (DURKHEIM, 2011, p. 14).

4 O CENÁRIO DA EDUCAÇÃO INCLUSIVA NO BRASIL

A Educação Inclusiva no Brasil é uma realidade. Ela figura não somente no panteão das leis do nosso país, mas também está presente na vida das pessoas e, com ênfase, nas escolas dessa imensa nação. A atuação de pais e responsáveis juntamente a outros atores, na construção e execução inclusiva, é resultado de inúmeras batalhas e conquistas vencidas com suor, lágrimas e dedicação de uma gama enorme de profissionais envolvidos nessa belíssima arte de ensinar aos que, via de regra, são vítimas de preconceitos, abandono, descaso e até mesmo da ausência ou falta de voz e vez na sociedade.

Nesse universo, cabe aqui destacar o papel importantíssimo dos profissionais da educação pelo trabalho de competência, abnegação e que vai até mesmo em direção a um certo altruísmo. Esses profissionais da educação, que estão imersos em seu quase sacerdócio em ensinar as pessoas com deficiência, merecem todo o louvor, a admiração e o respeito, pois são verdadeiros heróis que lutam e vencem uma batalha por vez.

A Educação Especial e Inclusiva é muito ampla e requer um estudo profundo e detalhado de temas que são fundamentais na práxis de todo e qualquer professor. Acolher e compartilhar são as palavras de ordem. A inclusão é um processo dinâmico e gradual, que reafirma os princípios da comunidade, da cooperação, da solidariedade, do respeito e da valorização das diferenças e de melhoria das condições de vida para todas as pessoas.

De acordo com o Censo do IBGE (2010), há no Brasil uma população de aproximadamente 45,6 milhões de pessoas com algum tipo de deficiência (população que se declara com algum tipo de deficiência). Ainda segundo esse instituto, 6,7% da população tem dificuldades para enxergar, ouvir, caminhar, são deficientes mentais ou intelectuais.

Figura 1 - Educação Inclusiva no Brasil – Matrículas Educação Básica



Fonte: elaborado pelo autor, com base em Brasil (2020b)

Dados do Ministério da Educação do Brasil (MEC) [censo escolar de 2020] afirmam que há, um contingente de 1,3 milhões de pessoas com deficiência regularmente matriculadas na rede de ensino de todo país. De acordo com MEC, do total de matrículas na educação básica classificadas em redes Pública e Privada, a rede pública recebe e acolhe o maior contingente.

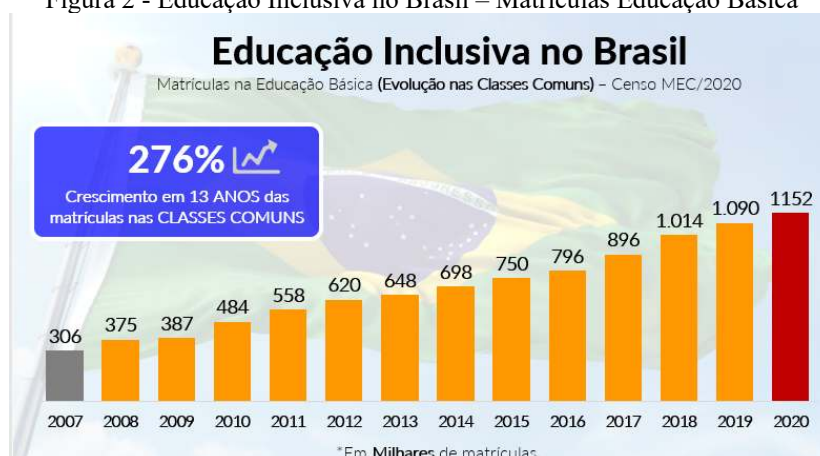
Figura 2 – Educação Inclusiva no Brasil – Matrículas Educação Básica (tipos de classes)



Fonte: elaborado pelo autor, com base em Brasil (2020b)

Já no que se refere às matrículas por tipo de classes, segundo os dados do censo escolar de 2020, pode ser observada uma maior concentração das matrículas nas classes comuns. Tal resultado demonstra um alinhamento das políticas públicas com as metas estabelecidas na Política Nacional de Educação Especial Inclusiva (PNEEI) e com as lutas por direitos das pessoas com deficiência, que há mais de meio século vêm buscando equidade social.

Figura 2 - Educação Inclusiva no Brasil – Matrículas Educação Básica

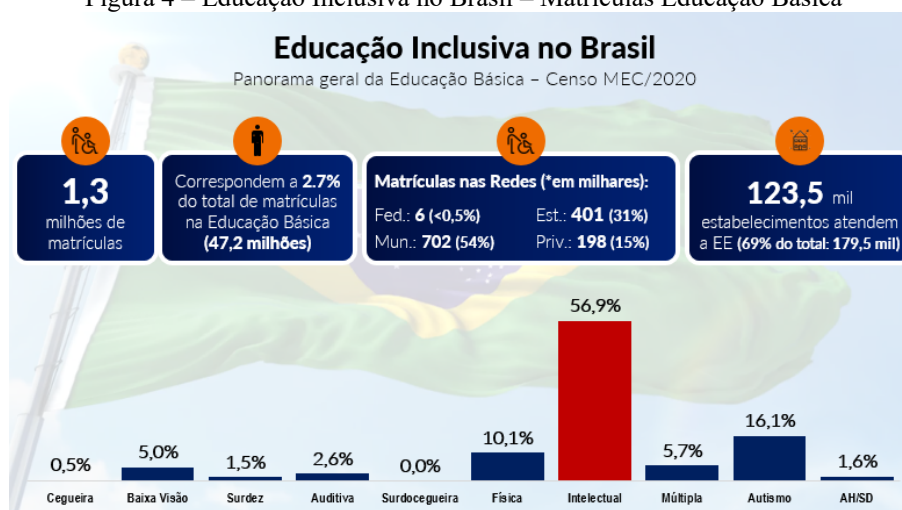


Fonte: elaborado pelo autor, com base em Brasil (2020b)

Conforme visto no gráfico anterior, em 13 anos há um crescimento exponencial das matrículas nas classes comuns. Essa realidade exige, de todos os envolvidos com a educação inclusiva, planejamento, organização e controle não somente das políticas públicas acerca do acolhimento, mas também de permanência e possibilidades equitativas de oportunizar as mesmas experiências e inserir essas pessoas dentro dos processos do ensino e da aprendizagem.

Com efeito, é importante salientar que, no que tange ao acesso e uso de novas tecnologias por parte das pessoas com deficiência nos ambientes escolares brasileiros, isso está muito distante de uma realidade esperada. A educação brasileira, no que concerne, sobretudo, à educação pública, é claudicante no uso de novas tecnologias para as pessoas com deficiência.

Figura 4 – Educação Inclusiva no Brasil – Matrículas Educação Básica



Fonte: elaborado pelo autor, com base em Brasil (2020b)

É importante ressaltar que desse total de mais de 1,3 milhões de matrículas na educação inclusiva, 2,7% refere-se à educação básica, ou seja são 47,2 milhões de pessoas e 123,5 mil estabelecimentos de ensino que possuem Atendimento Educacional Especializado (AEE), o que

corresponde à exatos 69% de um total de 179,5 mil. Embora possam parecer números expressivos, grande parte desses estabelecimentos ainda utilizam formas tradicionais de ensino (analógicas e síncronas) sem nenhum planejamento de médio ou longo prazo para implementar o uso e a aplicação de recursos computacionais no ensino e na aprendizagem da pessoa com deficiência.

4 O CENÁRIO DO USO DE TECNOLOGIAS

O Brasil é um país de dimensões continentais, com concentração populacional de ordem diversa, difusa, com enormes bolsões de pobreza, construído em uma base histórica e social pautada em discriminação, pré-conceitos e segregação das minorias.

Tudo isso que se argumenta a respeito das discriminações das minorias e violação de direitos está bem ilustrado, registrado e fundamentado nas obras *Casa Grande e Senzala* (1933) de Gilberto Freyre, *Dicionário do Folclore Brasileiro* (1952) de Câmara Cascudo e *O Povo Brasileiro: a formação e o sentido do Brasil* (1995), de Darcy Ribeiro.

Deixando a digressão e voltando para uma realidade mais atual, no ano de 2020, um consórcio de empresas⁶⁹ realizou uma pesquisa denominada “Inclusão escolar em tempos de Pandemia”, cujo foco era tentar entender e identificar quais os desafios encontrados pelos profissionais e estudantes da educação básica no cenário escolar na pandemia de COVID-19. Com um universo pesquisado de acima de 1.500 pessoas que atuam diretamente na educação especial inclusiva. De acordo com o relatório da pesquisa, mais de 1.500 pessoas participaram respondendo às perguntas. Os entrevistados foram divididos em quatro grandes grupos, sendo o grupo com maior prevalência atuante na educação especial inclusiva ou inclusão escolar. Na Figura 5, temos o perfil dos respondentes.

Figura 5 – Perfil dos Respondentes

⁶⁹ Fundação Carlos Chagas (FCC), Universidade Federal do ABC (UFABC), Universidade Federal do Espírito Santo (UFES) e a Universidade de São Paulo (USP).

1.594 docentes que atuam com alunas e alunos público-alvo da educação especial

Sexo

Feminino – 85%
 Masculino – 14,6%
 Outro – 0,4%

Cor/raça

Branca – 61,6%
 Preta – 10,4%
 Amarela – 1,4%
 Parda – 26,4%
 Indígena – 0,2%

Pessoa com deficiência – 3,7%

Atuação

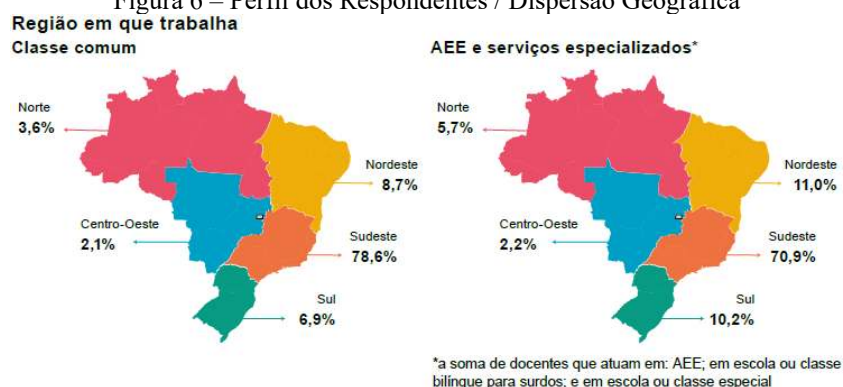


*a soma de docentes que atuam em: AEE; em escola ou classe bilíngue para surdos; e em escola ou classe especial

Fonte: Fundação Carlos Chagas (2020)

Na dispersão geográfica dos profissionais que atuam em classes comuns e também no Atendimento Educacional Especializado (AEE), de acordo com os resultados da pesquisa, é possível observar (Figura 6) uma maciça concentração no Sudeste e uma baixíssima concentração no Norte/Nordeste. Evidenciando que ainda há uma forte discriminação social no Brasil aos comparar as regiões do Sudeste e do Nordeste.

Figura 6 – Perfil dos Respondentes / Dispersão Geográfica

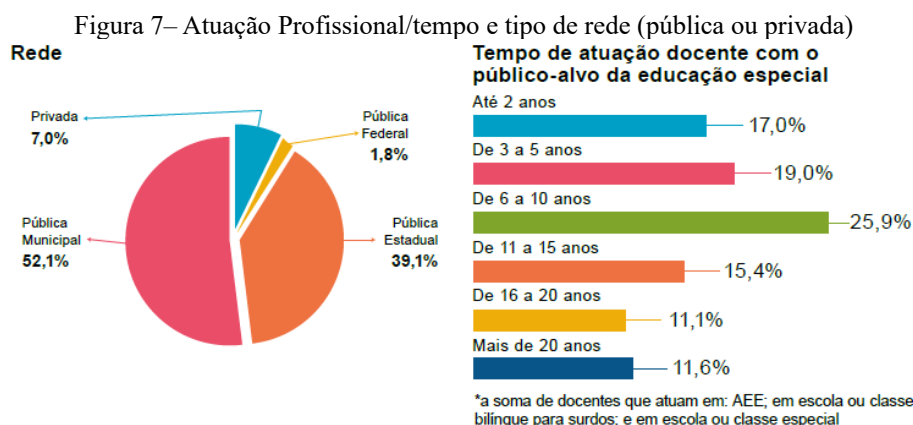


*a soma de docentes que atuam em: AEE; em escola ou classe bilíngue para surdos; e em escola ou classe especial

Fonte: Fundação Carlos Chagas (2020)

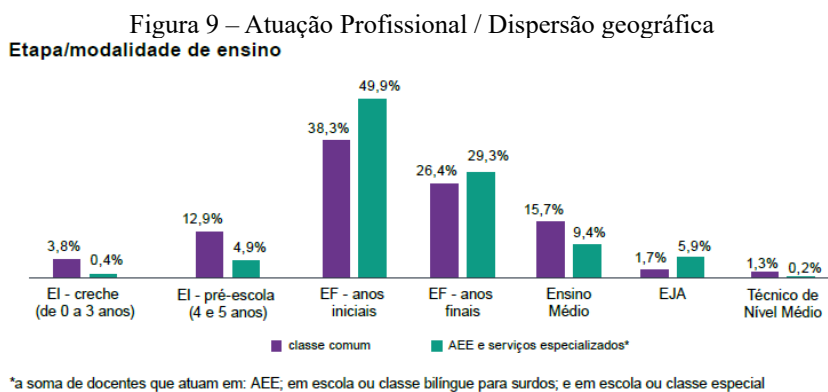
Quanto a atuação profissional, os resultados encontrados na pesquisa coadunam com os dados estratificados do MEC no que tange ao crescimento do número de matrículas em classes comuns e o que preconiza a Política Nacional de Educação Especial Inclusiva (PNEEI).

Outro dado levantado no relatório da pesquisa, é que mais de 90% dos respondentes possuíam vínculos diretamente relacionados com a rede pública de ensino, com grande concentração de profissionais atuantes no atendimento educacional especializado, vide gráfico a seguir.



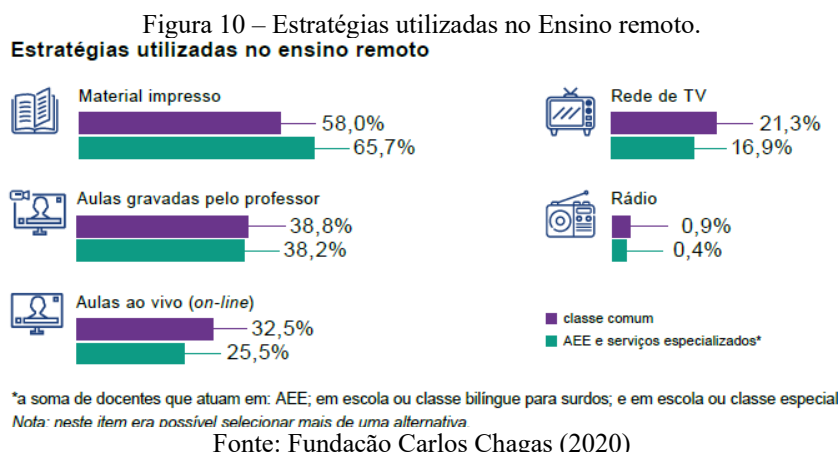
Fonte: Fundação Carlos Chagas (2020)

Ao que se refere as etapas e modalidades de ensino no Brasil a pesquisa trouxe à luz que há uma maior concentração de estudantes (PcDs) na Educação Infantil – Anos Iniciais e que essas concentrações não se mantêm constantes nos Anos Finais, caindo consideravelmente no Ensino Médio e quase inexistente no Ensino Técnico. Essa realidade dos números encontrados vai ao encontro de uma não preparação adequada para o mercado de trabalho que, na realidade mundial, cada vez mais exige habilidades e competências para uso de novas tecnologias.



Fonte: Fundação Carlos Chagas (2020)

Como pode ser visto na Figura 10, no tocante às estratégias para o ensino remoto, o relatório informa que, em meados de julho de 2020, as redes ou as escolas não tinham nenhum tipo de organização para o ensino remoto. Em sua grande maioria, ainda estavam realizando algum tipo de atividade não presencial (com uso de material impresso, por exemplo) tanto nas classes comuns quanto no atendimento educacional especializado. Em alguns casos, aulas estavam sendo gravadas, mas em modo experimental com recursos tecnológicos dos próprios professores.



Essa constatação da pesquisa, ao mesmo tempo que escancara a realidade do despreparo das escolas brasileiras em sua capacidade de adaptação frente à desafios propostos no clímax da pandemia, também explicita a fragilidade do ensino e do atendimento especializado da pessoa com deficiência quanto ao uso e a aplicação de tecnologias na educação.

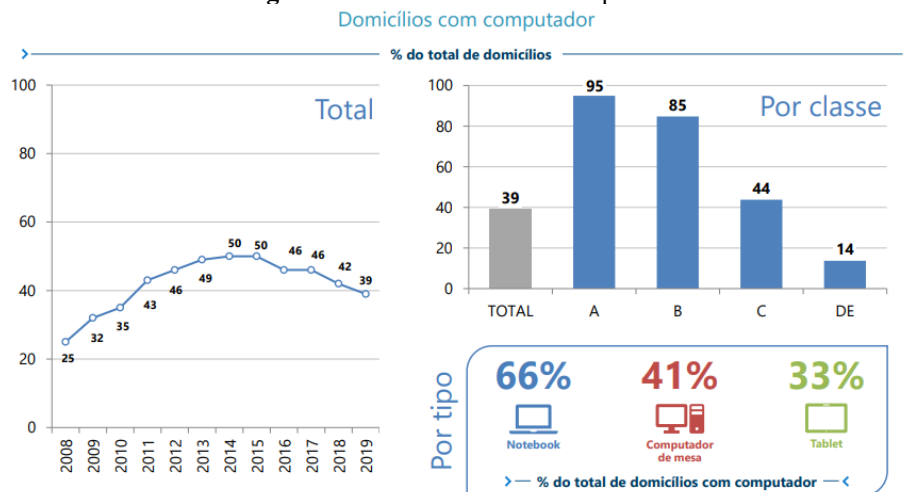
O despreparo não perpassa somente pela formação estruturante dos profissionais envolvidos com a inclusão. Esses números evidenciam que há um despreparo total dos gestores públicos que não envidam esforços e não empregam investimento em instrumentalizar a Educação Especial e Inclusiva com novas tecnologias. Muito embora exista, em nível elevado de aporte financeiro em educação no Brasil, isso não significa que esses recursos chegam para as pessoas que precisam de fato e de direito.

Na pesquisa realizada pelo consórcio em 2020, ficou evidente que os profissionais envolvidos com a Educação Especial e a inclusão não dispunham de instrumentos tecnológicos digitais planejados e preparados para serem utilizados no ápice da pandemia. As estratégias se concentraram em ações com uso de material analógico (impresso) e não no uso e aplicação de tecnologias digitais da informação e comunicação, como é demonstrado no gráfico sobre estratégias para ensino remoto. É imperativo informar que, ainda em 2020, uma pesquisa da Data Folha detectou que apenas 29% das escolas Públicas no Brasil não possuíam acesso à internet. Na mesma linha, outra pesquisa importante do CETIC.BR, em 2019, apurou também que há uma discrepância social quanto ao acesso à internet. Também demonstrou que:

- 20 milhões de domicílios não possuem Internet (28%);
- Domicílios com internet passam dos 50% na área rural;
- Ausência de produtos e serviços de TICs atinge 50% nas classes D e E;

- *Redução da presença de computadores nos domicílios;*
- *Grande diferença por classe social;*
- *Crescimento de banda larga por cabo ou fibra ótica;*
- *Um a cada quatro brasileiros não usa a Internet;*
- *47 milhões de não usuários (26%);*
- *134 milhões de usuários de Internet (74%);*
- *Usuários de internet não ultrapassam os 50% na área rural e nas classes D e E;*
- *Celular é o dispositivo mais usado (99%);*
- *58% acessam a internet somente pelo celular;*
- *Área rural (79%) e classes D e E (85%) concentram uso exclusivo.*

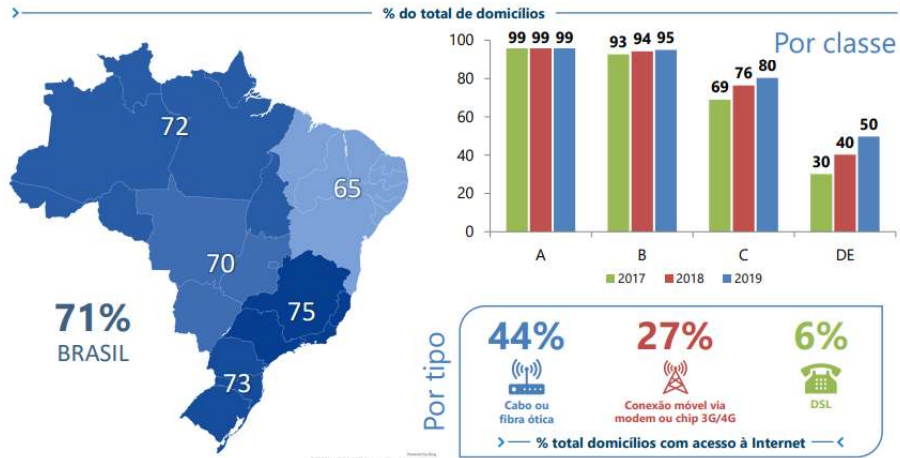
Figura 11 – Domicílios com computador



Fonte: Comitê Gestor da Internet no Brasil (2020, p. 6)

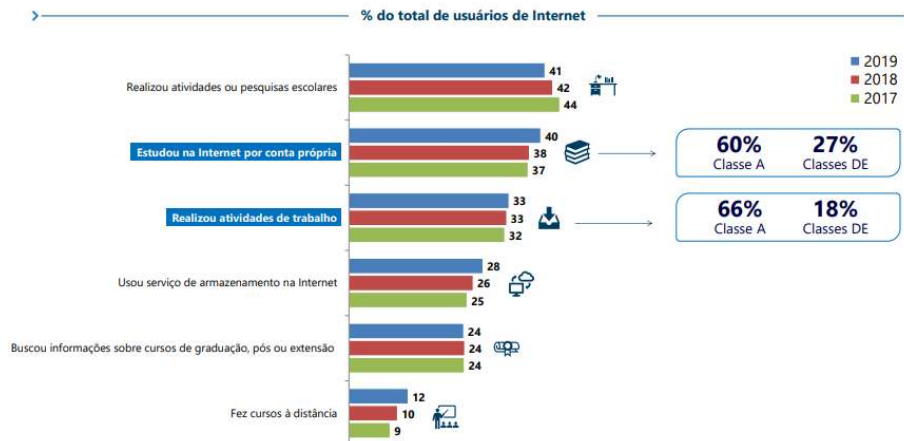
Outra constatação importante da pesquisa CETIC.BR é que há um hiato social considerável quanto ao uso da internet por atividades realizadas na dualidade educação e trabalho. As classes D e E estão muito distantes da realidade das classes A. Evocando aqui as determinações de Bourdieu (1983) em suas pesquisas e afirmações acerca das relações de poder no campo social, aqui com ênfase nos ambientes educacionais em que o intelecto é disputado entre dominantes e dominados. No caso específico do Brasil, na luta entre dominantes e dominados, os dominados estão sempre em total desvantagem. As Figuras 12, 13, 14 e 15 trazem alguns resultados dessa pesquisa.

Figura 12 – Domicílios com acesso à internet no Brasil
Domicílios com acesso à Internet



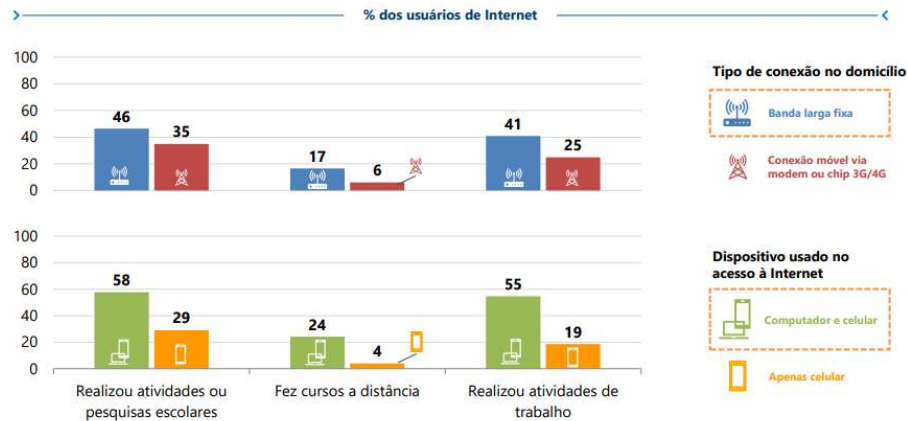
Fonte: Comitê Gestor da Internet no Brasil (2020, p. 7)

Figura 13 – Usuários de internet (por atividades realizadas) – Educação e trabalho
Usuários de Internet, por atividades realizadas na Internet - educação e trabalho



Fonte: Comitê Gestor da Internet no Brasil (2020, p. 18).

Figura 14 – Usuários de internet (por atividades realizadas) – Educação e trabalho
Usuários de Internet, por atividades realizadas na Internet - educação e trabalho



Fonte: Comitê Gestor da Internet no Brasil (2020, p. 19)

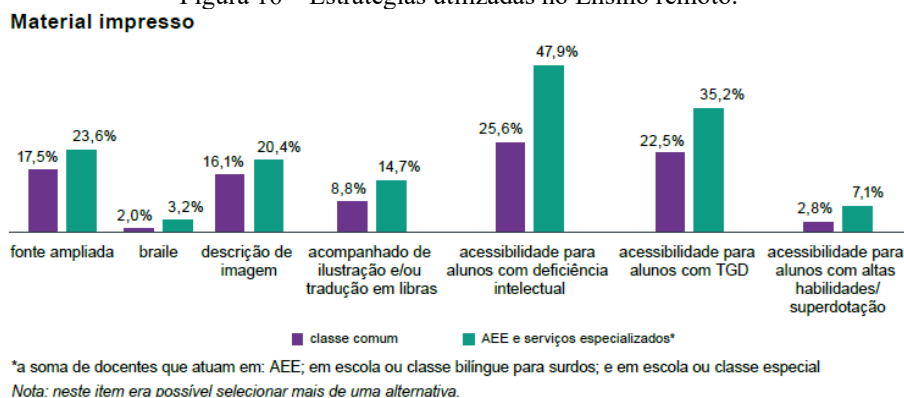
Figura 15 – Atividades realizadas na Internet - Multimídia



Fonte: Comitê Gestor da Internet no Brasil (2020, p. 25)

Por conseguinte, para além do uso e da aplicação da internet nos lares do Brasil, ao expor os dados apresentados do consórcio referente à acessibilidade, a pesquisa trouxe ao conhecimento geral que não foram providenciados recursos para acessibilidade ao público-alvo das aulas remotas no período mais crítico da pandemia. Uma educação inclusiva que não inclui. Um paradoxo se instaura. **A educação, em sua gênese, inclusiva e não pode, jamais, ser excludente em seus processos.**

Figura 16 – Estratégias utilizadas no Ensino remoto.



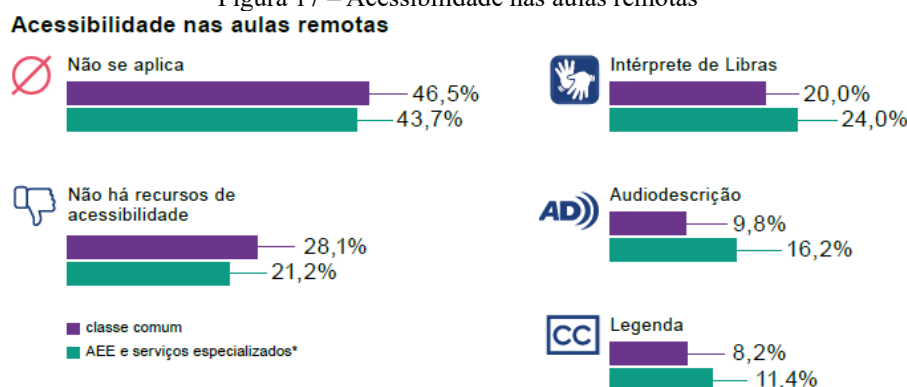
Fonte: Fundação Carlos Chagas (2020)

Ainda que exista um sentimento de apoio por parte dos professores e das professoras que atuam no AEE, em relação a rede/escola, via de regra, esse apoio deriva de um histórico de solidariedade e assistencialismo que permeia a Educação Especial Inclusiva e que faz parte da cultura brasileira em assumir e insistir para um sentimento de complacência mesclado com pena para com as pessoas com deficiência. Tal sentimento cultural deveria ser substituído por

respeito com as pessoas com deficiência e para fazer valer os direitos conquistados ao longo de décadas, conquistados através de lutas homéricas, diga-se de passagem.

Observa-se aqui que há um distanciamento da proposta de incluir todas as pessoas independentemente das suas singularidades e, ainda sob a perspectiva de Bourdieu (1983), os dominados seguem em desvantagem.

Figura 17 – Acessibilidade nas aulas remotas



*a soma de docentes que atuam em: AEE; em escola ou classe bilíngue para surdos; e em escola ou classe especial
 Nota: neste item era possível selecionar mais de uma alternativa.

Fonte: Fundação Carlos Chagas (2020)

Figura 18 – Apoio da Rede/Escola

Apoio da Rede/Escola	Classe Comum	AEE e serviços especializados*
Planejar as atividades	81,3%	81,3%
Desenvolver materiais acessíveis	62,0%	73,1%
Definir processos avaliativos	54,7%	61,1%
Orientar as famílias em relação às atividades propostas	70,9%	85,3%
Contatar os demais professores que atuam com o aluno	68,7%	81,5%
Contatar os demais profissionais que atendem o aluno	56,2%	62,2%

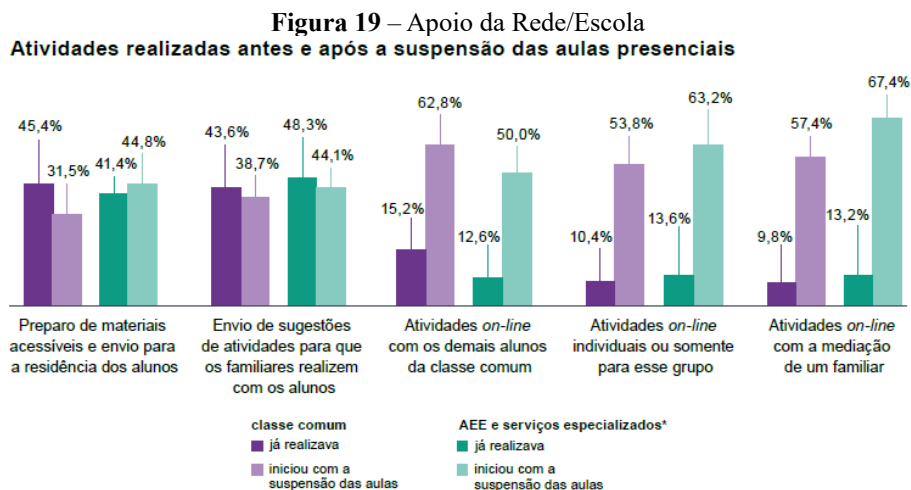
* a soma de docentes que atuam em: AEE; em escola e classe bilíngues para surdos; e em escola ou classe especial

Fonte: Fundação Carlos Chagas (2020)

Ao que se propõe as atividades *on-line* e as alterações da rotina das pessoas com deficiência, no ponto culminante da pandemia o relatório da pesquisa é enfático em afirmar que as atividades identificadas como *on-line* representavam, até aquele momento, uma das principais alterações na rotina dos profissionais da educação no contexto da pandemia, isso em classes comuns, no Atendimento Educacional Especializado (AEE) e, também, nas classes especiais. Cabe ressaltar que o relatório explicitou que os professores ao planejarem aulas para o ensino remoto, fazem-no utilizando cópias do material didático utilizado pela escola e enviam-nas para as famílias das pessoas com deficiência. (inclui-se nesse processo sugestões de algumas atividades que podem ser aplicadas junto aos estudantes-alvo da educação inclusiva), ao realizar esse processo, os professores acreditam que estão cumprindo os requisitos de uma aula remota, ou em seu entendimento, uma aula digital. Todavia os materiais analógicos somados às dinâmicas analógicas de ensino e aprendizagem não configuram o ensino-híbrido nem a utilização de recursos tecnológicos.

Ainda nesse sentido, os números demonstraram um movimento tímido em relação ao uso e à aplicação de tecnologias digitais, a dinâmica em relação às atividades *on-line* não

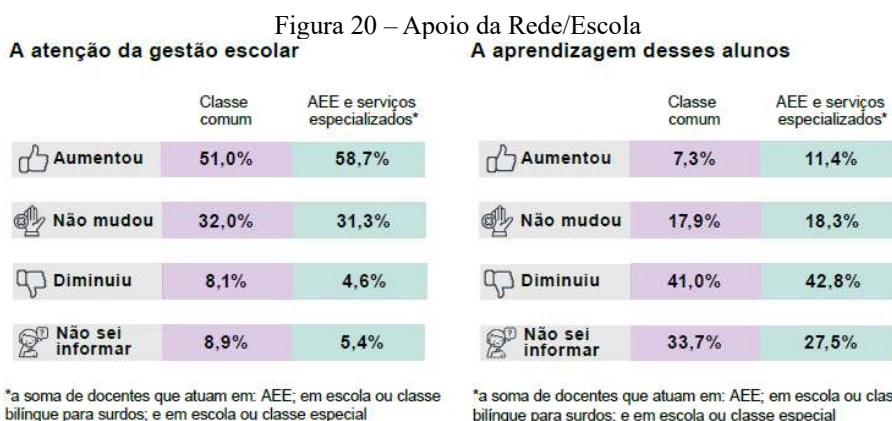
creceu tanto quanto se esperava. Em parte, pode-se analisar que alguns entraves dificultaram essa dinâmica. Entraves como uso de computadores e ausência de acesso à internet em computadores nos lares brasileiros.



*a soma de docentes que atuam em: AEE; em escola ou classe bilingue para surdos; e em escola ou classe especial
 Nota: A soma dos percentuais não corresponde a 100%, pois foi desconsiderada a resposta "não se aplica".

Fonte: Fundação Carlos Chagas (2020)

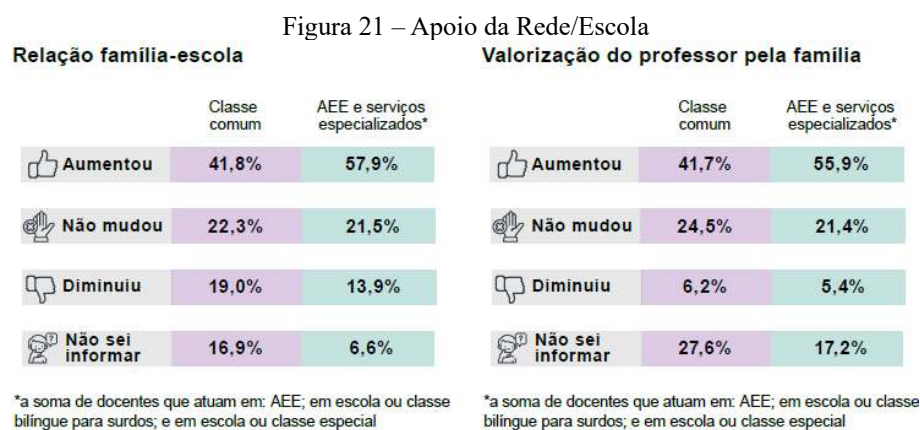
Quando se analisa o binômio atenção da gestão escolar e aprendizagem dos alunos público-alvo da educação inclusiva, de acordo com os números da pesquisa, embora exista um sentimento positivo e crescente em virtude da atenção da gestão escolar. Este não resvala na aprendizagem dos alunos e está desconexo na medida em que há não somente uma certeza de que diminuiu, mas dúvida por parte dos pesquisados que não souberam informar sobre a aprendizagem dos estudantes na inclusão escolar, vide Figura 20.



Fonte: Fundação Carlos Chagas (2020)

Não obstante, na dualidade da Relação família-escola e Valorização do professor pela família, na pesquisa da FCC, ficou sedimentado que há um reconhecimento por parte da sociedade, não somente quanto a importância da relação família-escola, mas também, por parte

da família, a valorização do trabalho do professor que atua com inclusão. Esse reconhecimento harmoniza-se com os dados apresentados pelo MEC uma vez que o maior contingente de pessoas da inclusão é acolhido nos estabelecimentos públicos de ensino em todo o Brasil, como pode ser visto a seguir.



Fonte: Fundação Carlos Chagas (2020)

Vale ressaltar aqui, que esses números também são reflexo do belíssimo trabalho dos profissionais da educação que se dedicam na inclusão da pessoa com deficiência. Ainda que em condições precárias de trabalho, jornadas extenuantes, ausência de quase tudo, esses profissionais atuam como verdadeiros Atlas, da mitologia grega, carregando em suas costas um mundo pesado de problemas, são resilientes, porém sem deixar o afeto, a dedicação, os estudos, as pesquisas e o sentimento de altruísmo, envidando esforços para promover a inclusão de fato e de direito para as pessoas com deficiência.

Por conseguinte, essas dificuldades existentes no mundo da inclusão escolar nas condições normais, que já eram desafiadoras, com o advento da pandemia e consequentemente com todas as questões sanitárias com destaque para o distanciamento social acentuaram os problemas.

Nesse aspecto o relatório da pesquisa compartilhou sobre as principais barreiras enfrentadas pelo público da Educação Especial e Inclusiva, identificando que mais de 70% dos profissionais da educação, com ênfase para os professores e professoras que lidam diretamente no Atendimento Educacional Especializado, perceberam alterações na rotina, sendo essas alterações as principais barreiras. A ausência da mediação feita pelos professores junto aos estudantes da Educação Especial Inclusiva teve um impacto considerável nos processos do ensino e da aprendizagem de pessoas com deficiência.

Com entraves consideráveis, os professores (de acordo com os números da pesquisa) reconhecem que dentre os principais obstáculos se sobressai a alteração de rotina dos estudantes

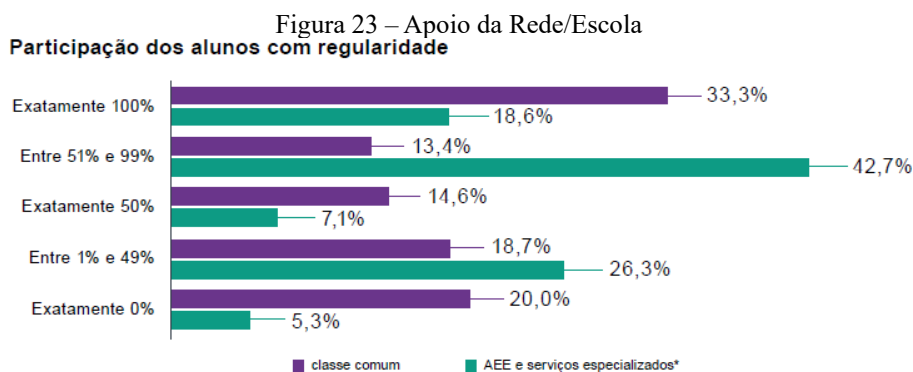
associada à realização de atividades de sala de aula sendo resolvidas apenas em casa, e, em sequência, a dificuldade no acesso à internet. Nesse quesito a pesquisa da FCC vai ao encontro do que a pesquisa do CETIC.BR, em 2019, já havia dectatado. Somado a esse íterim, a maior estratificação dos tipos de deficiência é a deficiência intelectual, representando maior prevalência (acima de 50%) de acordo com o censo escolar realizado pelo MEC/Inep (2020), isso é, de fato, um grande complicador, pois para as pessoas com deficiência intelectual utilizarem novas tecnologias é necessário todo um acompanhamento. Todavia, a participação efetiva dos estudantes da Educação Especial Inclusiva, mesmo com os desafios propostos, mostrou-se regular e atuante.

Figura 22 – Apoio da Rede/Escola

Principais barreiras enfrentadas pelas alunas e alunos	Classe Comum	AEE e serviços especializados*
Alteração de rotina para o aluno (realizar atividades da escola em casa)	72,2%	70,9%
Falta de mediadores para realização das tarefas	56,6%	54,1%
Acesso à internet	53,2%	67,7%
Falta de equipamentos (celular, computador, notebook, tablet)	49,9%	65,7%
Falta de recursos de tecnologia assistiva	43,1%	41,7%
Ambiente inadequado para estudo	38,5%	45,3%
Material impresso fornecido não está acessível	13,8%	13,8%
Ausência de intérprete/tradução em Libras	7,8%	7,2%

* a soma de docentes que atuam em: AEE; em escola e classe bilíngues para surdos; e em escola ou classe especial

Fonte: Fundação Carlos Chagas (2020)



*a soma de docentes que atuam em: AEE; em escola ou classe bilíngue para surdos; e em escola ou classe especial
 Nota: nas classes comuns, cada docente tem entre 1 e 4 alunas/alunos público-alvo da educação especial, por turma; no AEE e serviços especializados, a maioria indicou ter entre 4 e 30 alunas/alunos.

Fonte: Fundação Carlos Chagas (2020)

Dentre as tecnologias digitais de informação e comunicação empregadas nas atividades remotas de acordo com os dados coletados na pesquisam destacam-se:

- *WhatsApp;*
- *Google (Classroom, Meet, Drive);*
- *Facebook,*
- *Zoom;*
- *Teams;*
- *Moodle;*
- *sites das secretarias de educação ou das escolas;*
- *contatos telefônicos;*
- *e-mail.*

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Educar pessoas com deficiência na atual conjuntura requer muito mais que formas analógicas amplamente utilizadas num passado recente. Em uma era cada vez mais digital, pensar novas alternativas para a educação e para os processos do ensino e da aprendizagem tornou-se essencial. As práticas docentes se adaptam conforme a necessidade e os avanços que o cenário tem proporcionado, tanto para educadores quanto para estudantes. Diante desse contexto de pandemia, é preciso atentar-se às mudanças e ao que elas podem trazer de melhor. É imprescindível discutir, planejar, organizar e controlar as ações e as práticas pedagógicas em face dos desafios propostos à educação e que a pandemia impôs de forma geral, não esquecendo-se de que para a Educação Especial Inclusiva esses desafios são ainda mais complexos.

Para as pessoas com deficiência o ato de comunicar e aprender, ao mesmo tempo, é o grande desafio, mas também um grande passo em direção à autonomia. Para os profissionais da Educação Especial Inclusiva proporcionar essa diáde, além de ser um grande desafio pedagógico, também representa proporcionar às PcDs um avanço considerável, uma vez que na atualidade já não se pode ter a dissociação da comunicação e da aprendizagem.

Alguns paradoxos se apresentam ao procurar respostas para ensino híbrido com público-alvo da Educação Especial Inclusiva. As análises das pesquisas direcionam o seu foco para o uso de tecnologia, de forma geral, e, especificamente para o universo da Educação Especial Inclusiva. No clímax da pandemia em 2020, as pesquisas evidenciam um conjunto de situações que demonstram claramente que as pessoas com deficiência, de modo geral, foram prejudicadas com as aulas remotas ou mesmo com um ensino híbrido claudicante. É preciso reconhecer que existiu todo um esforço por parte dos professores e também dos profissionais envolvidos com

a Educação Inclusiva para minorar os impactos do distanciamento social imposto em virtude das determinações sanitárias, contudo, esses honrados esforços não foram suficientes para aplacarem as discrepâncias sociais do uso e da dificuldade de acesso a novas tecnologias digitais da informação e comunicação no Brasil. As classes sociais D e E que concentram um enorme contingente de pessoas com deficiência sentem em suas vidas o processo de exclusão sociodigital e todo esse jogo intelectual ilustra as proposições de poder e dos campos de dominação social amplamente determinado por Bourdieu.

Não bastassem os obstáculos encontrados na sociedade brasileira em tempos de pandemia, no tocante a Educação Especial Inclusiva esses obstáculos se mostraram ainda maiores, mais agudos e revelaram o quanto são necessários investimentos na Educação Inclusiva para poder atender às pessoas com deficiência que, em 2020, já ultrapassaram um milhão e trezentas mil pessoas devidamente matriculadas nas redes públicas e privadas do país.

Portanto pode-se concluir que a inclusão escolar e a inclusão sociodigital no Brasil, no ápice da pandemia em 2020, ficou a desejar, e muito, na inclusão de fato e de direito de todas as pessoas com deficiência. O ensino remoto adotado foi precário e insuficiente para poder dar suporte e continuação às práticas pedagógicas propostas. O ensino híbrido como alternativa precisa ser pensado e articulado com práticas inclusivas reais e que possa contemplar e abarcar todas as pessoas, sem ser excludente em seus processos.

Referências

BORDIEU, Pierre. **Sociologia**. São Paulo: Ática, 1983.

BRASIL. Decreto Nº 10.502, de 30 de setembro de 2020. Institui a Política Nacional de Educação Especial: Equitativa, Inclusiva e com Aprendizado ao Longo da Vida. **Diário Oficial da União**, seção 1, Brasília, DF, ed. 189, 2020a. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/decreto-n-10.502-de-30-de-setembro-de-2020-280529948>. Acesso em: 28 jun. 2021.

BRASIL. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. **Plano Nacional de Educação PNE 2014-2024**: Linha de Base. Brasília: Inep, 2015. Disponível em: <http://portal.inep.gov.br/documents/186968/485745/Plano+Nacional+de+Educa%C3%A7%C3%A3o+PNE+2014-2024++Linha+de+Base/c2dd0faa-7227-40ee-a520-12c6fc77700f?version=1.1>. Acesso em: 28 jun. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira. Censo Escolar 2020. **gov.br**, 2020b. Disponível em: <https://www.gov.br/inep/pt-br/areas-de-atuacao/pesquisas-estatisticas-e-indicadores/censo-escolar/resultados>. Acesso em: 2 jul. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Modalidades Especializadas de Educação. **PNEE**: Política Nacional de Educação Especial: Equitativa, Inclusiva e com Aprendizado ao Longo da Vida. Brasília: MEC; Semesp, 2020c. Disponível em: <https://www.gov.br/mec/pt-br/assuntos/noticias/mec-lanca-documento-sobre-implementacao-da-pnee-1/pnee-2020.pdf>. Acesso em: 29 jun. 2021.

CASCUDO, Luís da Câmara. **Dicionário do folclore brasileiro**. 6. ed. Belo Horizonte: Itatiaia, 1993.

COMITÊ GESTOR DA INTERNET NO BRASIL. Pesquisa sobre o Uso das Tecnologias de Informação e Comunicação nos Domicílios Brasileiros – TIC Domicílios 2019. **Cetic.br**, 26 maio 2020. Disponível em: https://cetic.br/media/analises/tic_domicilios_2019_coletiva_imprensa.pdf. Acesso em: 2 jul. 2021.

DURKHEIM, Émile. **O Fato social e divisão do trabalho; apresentação e comentários Ricardo Musse**. São Paulo: Ática, 2011. (Ensaios comentados). Disponível em: https://edisciplinas.usp.br/pluginfile.php/352563/mod_resource/content/1/MUSSE%2C%20Ricardo%203B%20DURKHEIM%2C%20%C3%89mile%2C%20Fato%20social%20e%20divis%C3%A3o%20do%20trabalho.pdf. Acesso em: 2 jul. 2021.

FREYRE, Gilberto. **Casa-grande & senzala**. 42. ed. Rio de Janeiro: Record, 2001.

FUNDAÇÃO CARLOS CHAGAS. **Pesquisa: Inclusão escolar em tempos de pandemia**. [S. l.]: Fundação Carlos Chagas, 2020. Disponível em: <https://www.fcc.org.br/inclusao-escolar-em-tempos-de-pandemia/#sobre>. Acesso em: 20 jun. 2021.

MINAYO, M. C. de S.(Org.) **Pesquisa social: teoria, método e criatividade**. Petrópolis, RJ: Vozes, 2001.

RIBEIRO, Darcy. **O Povo Brasileiro**. A formação e o Sentido do Brasil. São Paulo: Companhia das Letras, 1995.