Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro

Câmpus Mesquita

Pró-Reitoria De Pesquisa, Inovação E Pós-Graduação

Mestrado Profissional Em Educação Profissional E Tecnológica (PROFEPT)

Francisca Maria Torres Silva

Perfil demográfico e profissional dos servidores com deficiência do Instituto Federal do Rio de Janeiro: O mundo do trabalho e o processo e inclusão

Mesquita

2024

FRANCISCA MARIA TORRES SILVA

PERFIL DEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DO INSTITUTO FEDERAL DO RIO DE JANEIRO: O MUNDO DO TRABALHO E O PROCESSO DE INCLUSÃO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal do Rio de Janeiro, campus Mesquita como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientadora: Dra. Luciana Castaneda Ribeiro.

MESQUITA
2024

..

Silva, Francisca Maria Torres.

S586p Perfil demográfico e profissional dos servidores com deficiência do Instituto Federal do Rio de Janeiro: o mundo do trabalho e o processo de inclusão... – Rio de Janeiro: Mesquita, 2024.

101p. iL

Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – do Programa de Pós-Graduação do IFRJ / Campus Mesquita, 2024.

.
. Orientadora: Dra. Luciana Castaneda Ribeiro.

1. Servidores com deficiência. 2. Mundo do trabalho 3. Processo de inclusão. I. Silva, Francisca Maria Torres. II. Instituto Federal do Rio de Janeiro. III. Título.

Diss./ IFRJ/ProfEPT/PG.

Acervo Campus Mesquita
Ficha catalográfica elaborada por
Marcos F. de Araujo.
CRB7 / 3600.

FRANCISCA MARIA TORRES SILVA

PERFIL DEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DO INSTITUTO FEDERAL DO RIO DE JANEIRO:O MUNDO DO TRABALHO E O PROCESSO DE INCLUSÃO

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica do Instituto Federal do Rio de Janeiro, campus Mesquita como requisito parcial para obtenção do título de Mestre em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientadora: Dra. Luciana Castaneda Ribeiro.

Aprovado em 02/04/2024.

Banca examinadora

gov.br Documento assinado digitalmente
LUCIANA CASTANEDA RIBEIRO
Data: 07/06/2024 13:53:10-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof.ª.Dra.LucianaCastanedaRibeiro-(Orientadora) Instituto Federal do Rio de Janeiro (IFRJ)

gov.br Documento assinado digitalmente
PATRICIA GRASEL DA SILVA
Data: 10/06/2024 12:58:27-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof.ª.Dra.PatríciaGraseldaSilva-(MembroInterno) Instituto Federal do Rio de Janeiro (IFRJ)

gov.br Documento assinado digitalmente
JACQUELINE DE SOUZA GOMES
Data: 10/06/2024 14:33:21-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof.ª.Dra.JacquelinedeSouzaGomes-(MembroExterno) Universidade de Souza Gomes (UFF)

FRANCISCA MARIA TORRES SILVA

GPI – GUIA DE PRÁTICAS INCLUSIVAS: PARA SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DO IFRJ

Produto Educacional apresentado ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo Instituto Federal do Espírito Santo, como requisito parcial para obtenção do título de Mestre/Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Aprovado em 02/04/2024.

Banca examinadora

gov.br Documento assinado digitalmente
LUCIANA CASTANEDA RIBEIRO
Data: 07/06/2024 13:53:10-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof.ª. Dra. Luciana Castaneda Ribeiro - (Orientadora)
Instituto Federal do Rio de Janeiro (IFRJ)

gov.br Documento assinado digitalmente
PATRICIA GRASEL DA SILVA
Data: 10/06/2024 12:58:27-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof.ª. Dra.Patrícia Grasel da Silva -(Membro Interno)
Instituto Federal do Rio de Janeiro (IFRJ)

gov.br Documento assinado digitalmente
JACQUELINE DE SOUZA GOMES
Data: 10/06/2024 14:33:21-0300
Verifique em https://validar.iti.gov.br

Prof.ª. Dra.Jacqueline de Souza Gomes - (Membro Externo)
Universidade de Souza Gomes (UFF)

AGRADECIMENTOS

À Deus, pelo cuidado e amor com que vem me conduzindo e por proporcionar a realização de sonhos inconcebíveis, me abençoando e dando forças nos momentos de dificuldade e angústia.

À minha família, meu esposo Dinho e filhos, Samuell e João Kauê, pelo incentivo e paciência ao longo desse processo e aos meus pais, pelo amor, dedicação e educação que contribuíram para formação do ser humano no qual me transformei.

À minha orientadora, Professora Doutora Luciana Castaneda Ribeiro, pela oportunidade, orientação e incentivo que conduziram esta pesquisa e à banca de avaliação desta dissertação, pelas contribuições para melhoria deste estudo.

Aos servidores e estudantes do Instituto Federal do Ceará – IFCE, do Instituto Federal do Rio de Janeiro – IFRJ e da Universidade Federal Fluminense – UFF, pela motivação e pelas contribuições para o avanço desta pesquisa.

Ao Instituto Federal do Ceará – IFCE, pela liberação para colaboração técnica com a Universidade Federal Fluminense – UFF, que oportunizou a finalização deste trabalho pelo Instituto Federal do Rio de Janeiro – IFRJ.

Aos meus amigos pessoais e do curso de mestrado, turma 2022, pela empatia e companheirismo de sempre.

RESUMO

Com base na Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua, realizada pelo IBGE em 2022, estima-se que o Brasil apresenta 18,6 milhões de pessoas com deficiência em idade igual ou superior a dois anos. A pesquisa analisou também o perfil das pessoas com deficiência a partir dos principais indicadores de mercado de trabalho apontando queapenas 26,6% das pessoas com deficiência encontram espaço no mercado de trabalho, enquanto o nível de ocupação para o restante da população é de 60,7%. Por meio desses dados, percebe-se a pouca expressividade das pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Nesse contexto, o presente estudo buscou a identificação do perfil demográfico e profissional dos servidores com deficiência do IFRJ, juntamente com a análise das necessidades destes servidores em atuação junto a Educação Profissional e Tecnológica (EPT). A pesquisa realizada é do tipo descritiva e exploratória, de abordagem qualitativa. Possui característica descritiva por ter o propósito de descrever as particularidades de uma população e exploratória, por ter a finalidade de proporcionar maior familiaridade com o problema. A interpretação dos dados levou a elaboração de um Guia de Práticas Inclusivas – GPI, como Produto Educacional – PE, que visa colaborar no aprimoramento do processo de inclusão dos Servidores com Deficiência do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro, a fim de ser um instrumento de representatividade e de oportunizar o fortalecimento da identidade destes servidores junto à Instituição. Dessa forma, o presente estudo tem o propósito de contribuir para o desenvolvimento de práticas inclusivas no âmbito do trabalho que favoreçam a atuação profissional dos Servidores com Deficiência do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro – IFRJ.

Palavras-chave:Servidores com deficiência. Mundo do trabalho. Processo de inclusão.

ABSTRACT

According to the *Continuous National Household Sample Survey, carried out by the Brazilian Institute of Geography and Statistics (IBGE) in 2022 it is estimated that Brazil has 18.6 million people with disabilities aged two years or older.* The research looked at these profiles based on the main labor market indicators and indicated that only 26.6% of the people with disabilities are placed in the labor market while the employment level for the rest of the population is 60.7%. Through these elements, it is clear how little expression people with disabilities have in the labor world. This study sought to identify the demographic and professional profile of IFRJ (Rio de Janeiro's Federal Institute) employees with disabilities along with the analysis of the needs of the ones working in Professional and Technological Education (PTE). The research is descriptive and exploratory with a qualitative approach. It has a descriptive characteristic as it aims to describe the particular features of a population and exploratory as it aims to provide more transparency to the issue. We found the presence of 18 public employees with disabilities, in an institution that has more than 2.000 public employees. In this research we had the effective participation of 9 employees. With the analysis of perceptions about challenges and inclusion in the world of work, seeking to understand the needs of public employees with disabilities in their work at EPT, we highlighted a feeling characterized by a lack of representation within the Institution, which makes it difficult to search for better accessibility conditions and the elimination of barriers in the work environment for these employees.The research conclusion led to the creation of an Inclusive Practices handbook to be provided at the Institute – this guide aims to improve the inclusion of these employees at the Federal Institute of Education, Science and Technology of Rio de Janeiro, to assure an element of representativeness as well as to provide opportunities to empower their feeling of identity within the Institution. Therefore, the present study aims to contribute to the development of inclusive practices in the workplace favoring the professional performance of Disabled Employees at the Federal Institute of Education, Science and Technology of Rio de Janeiro – IFRJ.

Key words: Disabled person. Disabled servers. World of work. Inclusion process.

LISTA DE FIGURAS

FIGURA 1- PESSOAS DE 2 ANOS OU MAIS DE IDADE COM DEFICIÊNCIA, SEGUNDO OS TIPOS DE DIFICULDADES FUNCIONAIS EM 2022 15
FIGURA 2- REPRESENTAÇÃO GRÁFICA DOS PERÍODOS HISTÓRICOS CONSTRUÍDOS ACERCA DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA 20
FIGURA 3 - A REPRESENTAÇÃO DOS MODELOS MÉDICO E SOCIAL INTERLIGADOS COM A AVALIAÇÃO BIOPSICOSSOCIAL 23
FIGURA 4 - A REPRESENTAÇÃO DE UM AMBIENTE DE TRABALHO COM BARREIRAS E UMA PROPOSTA PARA O MESMO AMBIENTE SEM BARREIRAS, APRESENTADAS POR MEIO DE UMA CHARGE 26
FIGURA 5- A REPRESENTAÇÃO DE ATITITUDES CAPACITISTAS APRESENTADAS POR MEIO DE UMA CHARGE 27
FIGURA 6 - SÍMBOLOS DA ACESSIBILIDADE 30

LISTA DE QUADROS

QUADRO 1 - EVOLUÇÃO DOS PERÍODOS HISTÓRICOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA..... 19
QUADRO 2 - EXPRESSÕES CAPACITISTAS QUE DEVEM SER EVITADAS.....28
QUADRO 3 - REFERÊNCIA DAS ETAPAS DA PESQUISA.....36
QUADRO 4- REFERENCIAMENTO DOS INSTRUMENTOS DE COLETA.....40
QUADRO 5 - CLASSIFICAÇÃO E DEFINIÇÃO DOS TRÊS EIXOS UTILIZADOS NO PROCESSO DE CRIAÇÃO DE UM MATERIAL EDUCATIVO.....49
QUADRO 6 - PERCENTUAIS DOS DESCRITORES DAS CATEGORIAS AVALIATIVAS DO PE..... 52

LISTA DE TABELAS

TABELA 1- CARACTERIZAÇÃO E DISTRIBUIÇÃO DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA, POR TIPO DE DEFICIÊNCIA E CÂMPUS DO IFRJ, 2023..... 38
TABELA 2- CARACTERÍSTICAS PESSOAIS DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DO IFRJ, 2023 42
TABELA 3 - CARACTERÍSTICAS PROFISSIONAIS DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DO IFRJ, 2023.....43
TABELA 4 - CARACTERÍSTICAS SOBRE AS DEFICIÊNCIAS DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DO IFRJ, 2023.....44
TABELA 5 - TIPOS DE RECURSOS, AUXÍLIOS OU EQUIPAMENTOS UTILIZADOS PELOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DO IFRJ, 2023..... 45
TABELA 6 - CATEGORIA DE AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL.....51

LISTA DE SIGLAS

ABNT Associação Brasileira de Normas Técnicas

CEP Comitê de Ética em Pesquisa com Seres Humanos

COAD Coordenação de Administração

CONIF Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica

CTQI Curso Técnico de Química Industrial

D.E. Diretoria de Ensino

EPT Educação Profissional e Tecnológica

GPI Guia de Práticas Inclusivas

IBGE Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística

IF Instituto Federal

IFRJ Instituto Federal do Rio de Janeiro

LBI Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência

LDB Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional

NAPNE Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas

NVDA Plataforma para a leitura de tela, um programa em código aberto que vai "ler" o *Windows* para facilitar a inclusão digital de deficientes visuais.

OMS Organização Mundial de Saúde

ONU Organização das Nações Unidas

OIT Organização Internacional do Trabalho

P Participantes

PDF *Portable Document Format*

PE Produto Educacional.

PNAD Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.

Proex Pró- Reitoria de Extensão

ProfEPT Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica.

RCLE Registro de consentimento Livre e Esclarecido.

SOUGOV Aplicativo com serviços de gestão de pessoas exclusivos para servidores públicos federais ativos, aposentados, pensionistas e anistiados políticos do poder Executivo Federal Civil.

TDAH Transtorno de Déficit de Atenção e Hiperatividade.

SUMÁRIO

1 APRESENTAÇÃO.....13
INTRODUÇÃO.....13
2 JUSTIFICATIVA, PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVOS.....17
3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA.....19
NADA SOBRE NÓS SEM NÓS.....19
A TERMINOLOGIA DA DEFICIÊNCIA AO LONGO DA HISTÓRIA.....21
BARREIRAS.....24
O CAPACITISMO.....26
ACESSIBILIDADE.....28
TRABALHO.....30
4 CAMINHOSMETODOLÓGICOS.....35
NATUREZA DA INVESTIGAÇÃO.....35
FASES DA PESQUISA.....36
PARTICIPANTES.....37
INSTRUMENTOS DE COLETA DE DADOS QUALITATIVOS.....39
5 ANÁLISE,INTERPRETAÇÃOERESULTADOS.....41
ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS.....41
ANÁLISE DOS RESULTADOS.....42
6 PRODUTO EDUCACIONAL.....49
DESENVOLVENDO O PRODUTO EDUCACIONAL.....49
APLICAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL.....50
7 CONSIDERAÇÕESFINAIS.....54
REFERÊNCIAS.....57
APÊNDICE A- Produto Educacional.....64
APÊNDICE B- Questionário De Aplicação.....86
APÊNDICE C- Ficha De Avaliação Do Produto Educacional.....92
ANEXO A-Registro De Consentimento Livre E Esclarecido (RCLE).....95
ANEXO B- Parecer Consubstanciado Do CEP.....97

1 APRESENTAÇÃO

INTRODUÇÃO

A Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB), Lei Nº 9.394/96, define que a Educação Profissional e Tecnológica (EPT), “no cumprimento dos objetivos da +Educação Nacional, integra-se aos diferentes níveis e modalidades de educação e as dimensões do trabalho, da ciência e da tecnologia” (BRASIL,1996, p.33).Segundo as Diretrizes para a Educação Tecnológica do Brasil, elaboradas pelo Conselho Nacional das Instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (CONIF):

> Com a criação da Rede Federal de Educação Profissional, Científicae Tecnológica, o ensino profissional tem ganhado corpo no Brasil,com um papel preponderante voltado para a formação qualificadade jovens e adultos brasileiros para o mundo do trabalho (CONIF, 2022, p.5).

Transformado em Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro (IFRJ), por meio da Lei º 11.892, de 29 de dezembro de 2008 e tendo origem com o Curso Técnico de Química Industrial (CTQI), criado na década de 1940, atualmente o IFRJ é composto pela Reitoria - Rio de Janeiro - e por 15 câmpus, nos municípios de Arraial do Cabo, Belford Roxo, Duque de Caxias, Engenheiro Paulo de Frontin, Mesquita, Nilópolis, Niterói, Paracambi, Pinheiral, Realengo, Resende, Rio de Janeiro, São Gonçalo, São João de Meriti e Volta Redonda.

O IFRJ é uma Instituição Federal de ensino público e gratuito que se propõe a fornecer ensino humanizado, crítico e cidadão, de acordo com os dados da História do IFRJ (2023). Oferece cursos gratuitos de nível médio - técnicos que podem ser cursados de forma integrada, concomitante e subsequente ao Ensino Médio, superiores - de graduação e pós-graduação - e de extensão. Desenvolve pesquisa em vários campos do saber, visando à inovação tecnológica e a divulgação e popularização da Ciência; bem como, extensão, com significativas ações de inclusão social de jovens e adultos, de população em situação de vulnerabilidade social e de pessoas com deficiência. Hodiernamente, conta com aproximadamente 1.112 professores e 990 funcionários técnicos-administrativos e não possui uma política de educação especial inclusiva voltada para os seus servidores, apenas para alunos, ficando perceptível com isso, a falta de políticas públicas voltadas para os funcionários

com deficiência do IFRJ. Como resolução mais recente, tem-se a ConSup/IFRJ nº 125, de 05 de junho de 2023, que é destinado apenas aos estudantes da Instituição, conforme abaixo:

> Art. 1º No Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro (IFRJ), considerase público-alvo das Políticas de Educação Especial Inclusiva os estudantes com deficiência, com transtornos globais do desenvolvimento, com altas habilidades ou superdotação e/ou outras necessidades específicas relacionadas a transtornos e distúrbios de aprendizagem [...] (CONSUP/IFRJ,2023, nº 125).

Para o ingresso dos servidores com deficiência na instituição, de acordo com o Decreto Nº 9.508/2018, a comprovação da deficiência deve acontecer no momento da inscrição em concurso público. Já a certificação da deficiência, acontece dentre as etapas do concurso, na fase de avaliação médica, que é eliminatória. Conforme a legislação, a avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar. Porém, a certificação dos funcionários com deficiência que adentraram na Instituição através da ampla concorrência, devem ser identificados pelos setores de lotação e estes estabelecerão os critérios para a devida comprovação.

No âmbito federal com a publicação da Lei Nº 8.112/90, também conhecida como Estatuto dos Servidores Públicos, as oportunidades destinadas às Pessoas com Deficiência fixou-se em 20%. O artigo 5° do dispositivo legal refere-se apenas à quantidade máxima de reservas e não à mínima. Somente no ano de 2018, com a publicação do Decreto Nº 9508, definiu-se como 5%, o percentual mínimo de vagas reservadas para candidatos com deficiência para seleções de âmbito federal. Nesse sentido, nos concursos públicos federais, no que diz respeito aos direitos das pessoas com deficiência, a reserva de vagas é de mínimo 5% e no máximo 20% das oportunidades ofertadas em edital. Para que esses percentuais sejam válidos, contudo, é preciso que a seleção oferte a partir de 5 vagas.

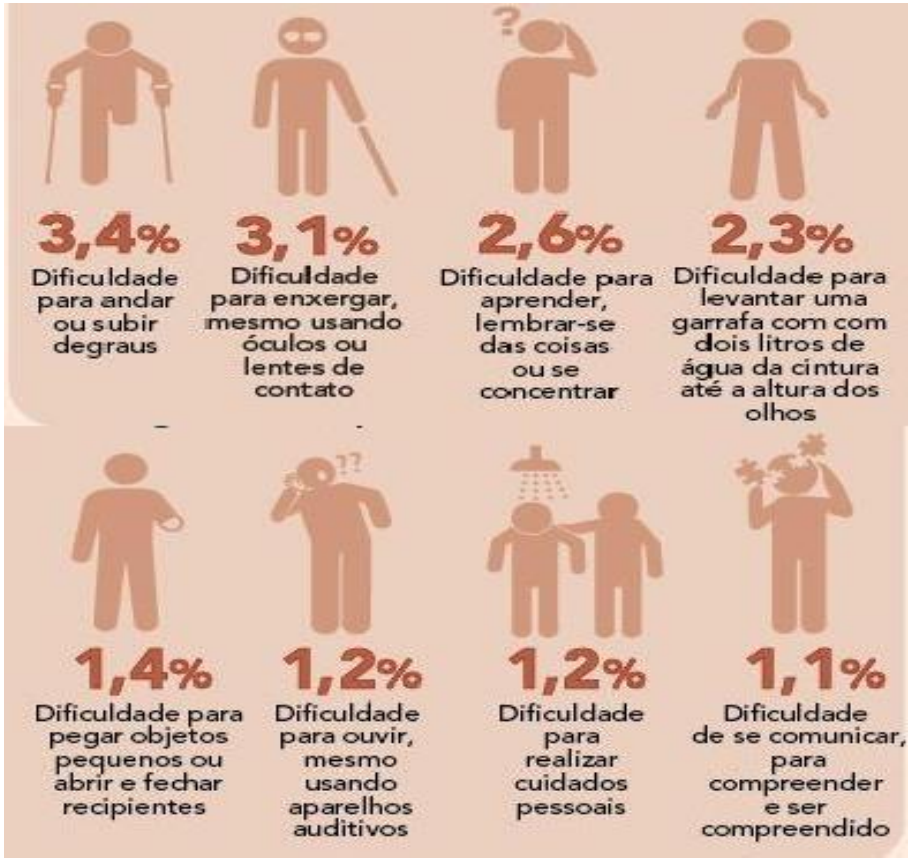
Conforme o artigo 23 da Declaração Universal dos Direitos Humanos, emitida em 1948, todo ser humano tem direito ao trabalho. Para Vieira, Vieira e Francischetti (2015, p.38), a profissionalização da pessoa com deficiência “retrata uma temática complexa e ao mesmo tempo delicada, por estar inserida em uma sociedade capitalista e relacionada à realidade pessoal e social de cada indivíduo”.

Segundo estimativas feitas pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), com base na Pesquisa Nacional por Amostra de

Domicílios Contínua (PNAD Contínua), coletado no 3º trimestre de 2022, o Brasil apresenta 18,6 milhões de pessoas com deficiência com idade igual ou superior a dois anos. Uma representatividade de 8,9% de toda população brasileira dentro da faixa etária pesquisada. A definição “pessoa com deficiência” conforme a PNDA Contínua, considerou o morador de dois anos ou mais de idade que respondeu ter muita dificuldade ou não conseguir de modo algum realizar as atividades em ao menos um dos quesitos investigados, que envolvem dificuldades nos domínios da funcionalidade. São estes: enxergar, ouvir, andar ou subir degraus, funcionamento dos membros superiores, cognição - dificuldade para aprender, lembrar-se das coisas ou se concentrar, autocuidado e comunicação - dificuldade de compreender e ser compreendido.

A seguir, temos o percentual das pessoas de 2 anos ou mais de idade com deficiência, segundo os tipos de dificuldades relacionadas a funcionalidade.

Figura 1- Pessoas de 2 anos ou mais de idade com deficiência, segundo os tipos de dificuldades funcionais em 2022



Fonte: IBGE (2023).

A pesquisa analisou também o perfil das pessoas com deficiência a partir dos principais indicadores de mercado de trabalho. Segundo o IBGE, 26,6% das

pessoas com deficiência encontram espaço no mercado de trabalho, enquanto o nível de ocupação para o restante da população é de 60,7%. Cerca de 55% das pessoas com deficiência que trabalham estão em situação de informalidade. O rendimento médio real também difere entre pessoas com deficiência e sem deficiência: para o primeiro grupo, a renda foi de R$ 1.860, enquanto o segundo chegou a R$ 2.690: uma diferença de 30%.

É possível inferir que no Brasil existe pouca expressividade das pessoas com deficiência no mundo do trabalho. Nesse contexto, a presente pesquisa visa contribuir com esse campo do conhecimento científico tendo como objetivo caracterizar o perfil demográfico e profissional dos servidores com deficiência do IFRJ. Além disso, também propõe-se favorecer o desenvolvimento de práticas inclusivas no âmbito do trabalho que favoreçam a atuação profissional dos Servidores com Deficiência do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro – IFRJ. Essa pesquisa está inserida no Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) na linha de Práticas Educativas em Educação Profissional e Tecnológica, Macroprojeto 2.

2 JUSTIFICATIVA, PROBLEMA DE PESQUISA E OBJETIVOS

Minha trajetória no Instituto Federalinicia-se em 27 de setembro de 2014: dia em que foi realizada minha cerimônia de posse. Prestei concurso como cotista de vagas para pessoas com deficiência e farei um breve relato do transcorrer destes nove anos de Instituição.

Desde o início do exercício das minhas atividades na rede, nuncafui procurada nem orientada por nenhum setor, sobre como aconteceria a minha inclusão laboral e se eu necessitaria de algum recurso de acessibilidade que poderia favorecer o meu trabalho dentro da Instituição. Sempre partiu de mim esse movimento em busca de recursos de acessibilidade que favorecessem o meu trabalho e nesse processo encontrei pessoas que, de alguma forma, procuraram amenizar a inexistência desse apoio e só tenho a agradecer, pois dentro das possibilidades existentes, muitos fizeram a diferença. Tiveram empatia e se colocaram no meu lugar e de alguma forma isso me ajudou a não desistir e ter a certeza de que eu estou no lugar certo.

Com a oportunidade de cursar o Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica, surgiu o interesse em pesquisar sobre os servidores com deficiência do Instituto Federal do Rio de Janeiro e assim, contribuirpara o desenvolvimento de práticas de inclusão no mundo do trabalho para os Servidores com Deficiência dentro da Instituição.

A partir da minha experiência de vida e inquietação acadêmica, optei por utilizar essa temática como questão central da minha pesquisa de mestrado e a partir dessa decisão, apresento a minha pergunta de pesquisa:**Como contribuir para o desenvolvimento de práticas inclusivas no âmbito do trabalho que favoreçam a atuação profissional dos Servidores com Deficiência do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro – IFRJ?**

A fim de responder essa pergunta, fica definido o seguinte objetivo geral:Contribuir para o desenvolvimento de práticas inclusivas no âmbito do trabalho que favoreçam a atuação profissional dos Servidores com Deficiência do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro – IFRJ.

Para atingir este objetivo, foram definidos os seguintes objetivos específicos:

- Identificar o perfil demográfico e profissional dos servidores com deficiência do IFRJ;

- Analisar as necessidades dos servidores com deficiência em sua atuação junto a EPT;
- Desenvolver um Guia de Práticas Inclusivas (GPI) visando colaborar no aprimoramento do processo de inclusão dos Servidores com Deficiência do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro, a fim de ser um instrumento de representatividade e de oportunizar o fortalecimento da identidade destes servidores junta à Instituição.

3 FUNDAMENTAÇÃO TEÓRICA

NADA SOBRE NÓS SEM NÓS

Segundo Sassaki (2007), NADA quer dizer “Nenhum resultado”: lei, política pública, programa, serviço, projeto, campanha, financiamento, edificação, aparelho, equipamento, utensílio, sistema, estratégia, benefício, etc. Estes resultados podem estar relacionados aos campos das atividades de educação, trabalho, saúde, reabilitação, transporte, lazer, recreação, esportes, turismo, cultura, artes e religião. Com relação à expressão SOBRE NÓS, o mesmo autor, associa o termo “a respeito das pessoas com deficiência”. De acordo com o estudioso, estas pessoas são de qualquer etnia, raça, gênero, idade, nacionalidade, naturalidade, etc., e a deficiência pode ser física, intelectual, visual, auditiva, psicossocial ou múltipla. Para Sassaki, SEM NÓS, quer dizer, “sem a plena participação das próprias pessoas com deficiência”. Ele orienta que essa participação deverá ocorrer de forma individual ou coletiva, mediante qualquer meio de comunicação, em todas as etapas do processo de geração dos resultados acima referidos. Enfatiza ainda que a participação deve acontecer desde as etapas de elaboração, refinamento, acabamento, implementação, monitoramento, avaliação e contínuo aperfeiçoamento. Fazendo a junção das palavras grifadas por Sassaki (2007), temos: “Nenhum resultado a respeito das pessoas com deficiência haverá de ser gerado sem a plena participação das próprias pessoas com deficiência”.

No quadro a seguir, apresenta-se a evolução dos períodos históricos envolvidos nas percepções que a sociedade vem construindo acerca das pessoas com deficiência, juntamente com a contribuição de autores que trazem à compreensão de cada era.

Quadro1 - Evolução dos períodos históricos das pessoas com deficiência.

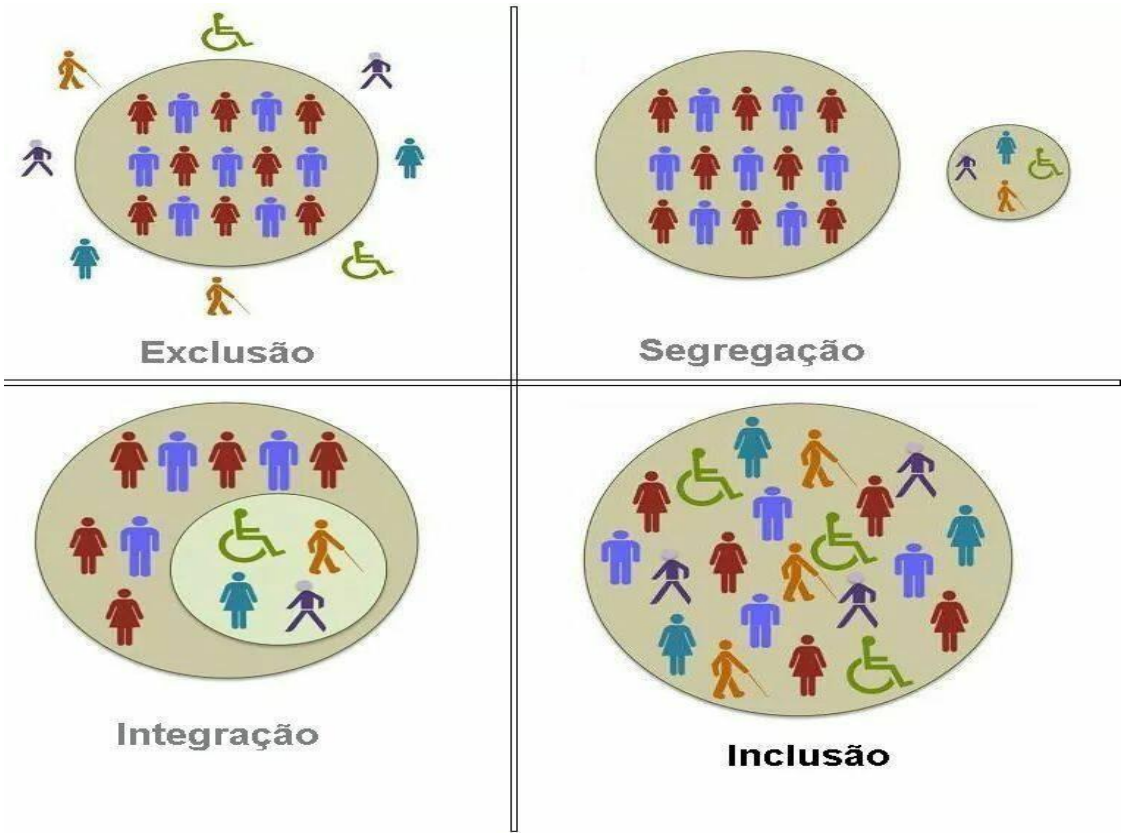
PERÍODO DA EXCLUSÃO - REJEIÇÃO SOCIAL (Antiguidade até o início do século XX):	Na Antiguidade remota e, entre os povos primitivos, o tratamento destinado aos portadores de deficiência assumiu dois aspectos básicos: alguns os exterminavam por considerá-los grave empecilho à sobrevivência do grupo e, outros, os protegiam e sustentavam para buscar a simpatia dos deuses, ou como gratidão pelos esforços dos que se mutilavam na guerra (FONSECA, 2000, p.482).

PERÍODO DA SEGREGAÇÃO - ASSISTENCIALISMO (Décadas de 20 a 40):	A opção intermediária é a segregação: não se pune nem se abandona o deficiente, mas também não se sobrecarrega o governo e a família com sua incômoda presença (PESSOTTI, 1984, p.24).
PERÍODO DA INTEGRAÇÃO - MODELO MÉDICO DA DEFICIÊNCIA (Décadas de 50 a 80):	No modelo integrativo "a sociedade em geral ficava de braços cruzados e aceitava receber os portadores de deficiência desde que eles fossem capazes de moldar-se aos tipos de serviços que ela lhes oferecia; isso acontecia inclusive na escola (SASSAKI,1999, p. 32).
PERÍODO DA INCLUSÃO - MODELO SOCIAL DA DEFICIÊNCIA (Década de 90 até os dias atuais):	A inclusão socialé um processo que contribui para a construção de um novo tipo de sociedade através de transformações, pequenas e grandes, nos ambientes físicos (espaços internos e externos, equipamentos, aparelhos e utensílios, mobiliário e meios de transporte) e na mentalidade de todas as pessoas, portanto também do próprio deficiente (SASSAKI, 1999, p. 42).

Fonte: A autora (2024).

A figura a seguir, traz a representação gráfica desses períodos para uma melhor compreensão:

Figura 2- Representação gráfica dos períodos históricos construídos acerca das pessoas com deficiência.



Fonte: Blog APARS (2016).

Neste sentido, pressupõe-se um caminho de luta pelo reconhecimento de direitos que só foram adquiridos ao logo de uma trajetória de práticas sociais. Segundo Sassaki (2007), a frase “Nada sobre nós, sem nós” tem o seu surgimento na era da INCLUSÃO. Porém, o autor esclarece que o conceito de PARTICIPAÇÃO PLENA do lema teve a sua semente plantada em 1962, na era da INTEGRAÇÃO, e germinada em 1981, graças ao Ano Internacional das Pessoas Deficientes. Essas ações consistiam na ideia de que as pessoas com deficiência poderiam ser participantes na construção de seus direitos e conquistas e não meros observadores.

TERMINOLOGIAS AO LONGO DA HISTÓRIA

Muitos foram os termos utilizados ao longo dos anos para se referir às pessoas com deficiência, dentre estes estão: “inválidos”, “incapazes”, “defeituosos”, “excepcionais”, “portadores de deficiência”. De acordo com Diniz, para os precursores dos estudos sobre deficiência, a linguagem referente ao tema estava repleta de violência e discriminação:

> [...] “aleijado”, “manco”, “retardado”, “pessoa portadora de necessidades especiais” e “pessoa especial”, entre tantas outras expressões vigentes em nosso léxico ativo.Um dos poucos consensos no campo foi o abandono das velhas categorias e a emergência das categorias “pessoa deficiente”, “pessoa com deficiência” e “deficiente(DINIZ, 2007, p. 10).

Esses termos utilizados anteriormente pela sociedade, “[...] são estigmas, profundamente depreciativo que reduz uma pessoa e a deixa de considerá-la comum e real” (GOFFMAN, 2004, p. 6) apresentando uma forma clara de preconceito. Percebe-se então que, “[...] a forma como se ‘vê’ o indivíduo com deficiência é modificada de acordo com os valores sociais, morais, filosóficos, éticos e religiosos adotados pelas diferentes culturas em diferentes momentos históricos” (PACHECO; ALVES, 2007, p. 242). Essas modificações vão tornando-se mais pertinentes quando passamos a compreender melhor os modelos nos quais a deficiência apoia-se para estabelecer-se em nossa sociedade.

Segundo Diniz, a revolução dos estudos sobre deficiência teve surgimento no Reino Unido e nos Estados Unidos na década de 70. Segundo a autora:

> De um campo estritamente biomédico confinado aos saberes médicos, psicológicos e de reabilitação, a deficiência passou a ser também um campo das humanidades. Nessa guinada acadêmica, deficiência não é mais uma

> simples expressão de uma lesão que impõe restrições à participação social de uma pessoa. Deficiência é um conceito complexo que reconhece o corpo com lesão, mas que também denuncia a estrutura social que oprime a pessoa deficiente(DINIZ, 2007, p. 9).

O artigo 5°, §1º do Decreto 5296/2004, apresenta a caracterização das deficiências, que assim reza:

> § 1º Considera-se, para os efeitos deste Decreto:
>
> I - pessoa portadora de deficiência, além daquelas previstas na Lei no 10.690, de 16 de junho de 2003, a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:
>
> a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
>
> b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas freqüências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;
>
> c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
>
> d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:
>
> 1. comunicação;
>
> 2. cuidado pessoal;
>
> 3. habilidades sociais;
>
> 4. utilização dos recursos da comunidade;
>
> 5. saúde e segurança;
>
> 6. habilidades acadêmicas;
>
> 7. lazer; e
>
> 8. trabalho;
>
> e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências; e
>
> II - pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção(BRASIL, 2004, p. 1).

Desta forma, verifica-se que para se enquadrarem nesta categoria, essas pessoas devem possuir deficiência permanente ou temporária, externas ou invisíveis,

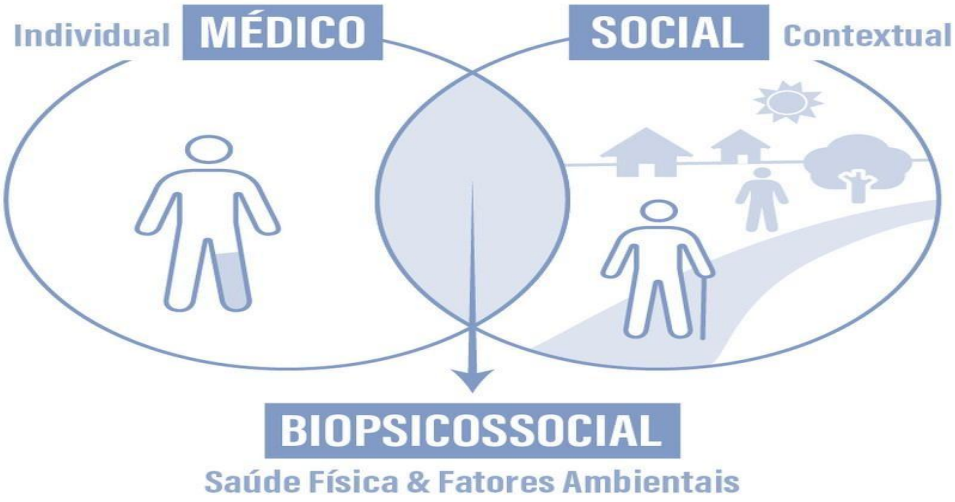
já que pessoas com deficiência nem sempre são identificadas com características exteriores, mas podem também apresentar atributos não aparentes, como: a superdotação, o transtorno do espectro do autismo, a deficiência intelectual, entre outras. com isso, foram criados pelo poder executivo, instrumentos para realização desta avaliação.

Sobre a Avaliação biopsicossocial, a LBI esclarece nos Incisos do Artigo 2º que:

> §1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:
>
> I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
>
> II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
>
> III - a limitação no desempenho de atividades; e
>
> IV - a restrição de participação.
>
> § 2º O Poder Executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência.
>
> § 3º O exame médico-pericial componente da avaliação biopsicossocial da deficiência de que trata o § 1º deste artigo poderá ser realizado com o uso de tecnologia de telemedicina ou por análise documental conforme situações e requisitos definidos em regulamento (BRASIL, 2015, p. 1).

A figura abaixo resume bem a junção entre o modelo médico, social e a avaliação biopsicossocial:

Figura 3 - A representação dos modelos médico e social interligados com a avaliação biopsicossocial.



Fonte: Pichler (2019).

Para Diniz, Barbosa e Santos (2009, p. 65), a “[...] deficiência não se resume ao catálogo de doenças e lesões de uma perícia biomédica do corpo, é

conceito que denuncia a relação de desigualdade imposta por ambientes com barreira a um corpo com impedimento".

Com isso, na busca pelo uso de melhores terminologias, o termomais adequado foi definido pela Convenção Internacional das Nações Unidas (ONU), sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência,realizada em 30 de março de 2007, em vigor no Brasil desde 2009 pelo Decreto nº 6.949 e já assinada por mais de 170 países. A Convenção estabelece que:

> Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2009,p.2).

Com o Estatuto da Pessoa com Deficiência, esse conceito é ratificado:

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

Assim, os movimentos mundiais definiram em consenso na Assembleia das Nações Unidas em 2008, que esse grupo passaria a ser chamado "pessoas com deficiência" em todos os idiomas.O termo ressalta o indivíduo, independente de suas condições físicas, mentais, intelectuais ou sensoriais, valorizando as diferenças, um apoiador fundamental para geração da inclusão.

BARREIRAS

Referente às barreiras, a LBI, em seu Art. 3º traz a definição como: "qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento" que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como "o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros" (BRASIL, 2015, p. 2).

A LBI ainda classifica as barreiras em:

> **a) barreiras urbanísticas:** as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;

> **b) barreiras arquitetônicas:** as existentes nos edifícios públicos e privados;
>
> **c) barreiras nos transportes:** as existentes nos sistemas e meios de transportes;
>
> **d) barreiras nas comunicações e na informação:** qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;
>
> **e) barreiras atitudinais:** atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;
>
> **f) barreiras tecnológicas:** as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias(BRASIL, 2015, p. 2).

O Relatório Mundial Sobre a Deficiência apresenta algumas barreiras impostasàs Pessoas com Deficiência contrárias a sua plena inserção na sociedade:

> **Políticas e padrões inadequados:** A elaboração de políticas nem sempre leva em consideração às necessidades das pessoas com deficiência, ou então, as políticas e padrões existentes não são cumpridos [...]
>
> **Atitudes negativas:**Crenças e preconceitos constituem-se como barreiras à educação, ao emprego, aos serviços de saúde e à participação social. Por exemplo: as atitudes de professores, administradores de escolas, outras crianças e até mesmo de membros da família afetam a inclusão de crianças com deficiência nas escolas regulares. Concepções erradas dos empregadores de que as pessoas com deficiência são menos produtivas do que suas contrapartes sem deficiência, e a ignorância a respeito dos ajustes disponíveis para os ambientes de trabalho limitam as oportunidades de emprego.
>
> **Falhas na oferta de serviços:**Pessoas com deficiência são particularmente vulneráveis a falhas em serviços tais como saúde, reabilitação, e apoio e assistência [...]
>
> **Problemas com a prestação de serviços:**Uma pobre coordenação dos serviços, funcionários mal preparados e inadequados afetam a qualidade, acessibilidade, e adequação dos serviços às pessoas com deficiência [...]
>
> **Financiamento inadequado:**Recursos alocados na implementação de políticas e planos são frequentemente inadequados[...]
>
> **Falta de acessibilidade:** Muitos ambientes construídos (incluindo instalações públicas), sistemas de transporte e comunicação não são nada acessíveis. A falta de acesso ao transporte é uma razão freqüente pela qual as pessoas com deficiência são desencorajadas a procurar trabalho ou são impedidas de acessar os serviços de saúde [...]
>
> **Falta de consultas e envolvimento:**Muitas pessoas com deficiência estão excluídas do processo de tomada de decisões em assuntos diretamente relacionados às suas vidas [...].
>
> **Falta de dados e evidências:**[...] Conhecer os números das pessoas com deficiência e suas circunstâncias pode melhorar os esforços para a remoção das barreiras incapacitantes e oferecer serviços que permitam que as pessoas com deficiência participem[...] (OMS, 2011, p. 10 e 11).

Portanto, evidencia-se que “[...] as barreiras urbanísticas, arquitetônicas, de transportes, comunicacional, atitudinal e tecnológicas [...]” (BRASIL, 2015, p. 8)

usurpam a possibilidade de participação ativa das pessoas com deficiência na sociedade.

A figura a seguir traz a exemplificação de um ambiente repleto de barreiras com uma proposta de correção pautada nas normas de acessibilidade.

Figura 4 - A representação de um ambiente de trabalho com barreiras e uma proposta para o mesmo ambiente sem barreiras, apresentadas por meio de uma charge.



Fonte: Janela [202?].

Sendo assim, propõe-se que técnicas e tecnologias físicas,comportamentais e cognitivas sejam pensadas e praticadas “tendo como paradigma uma definição mais ampliada de acessibilidade, baseada na ideia de justiça da deficiência” (MINGUS, 2010, n.p).

O CAPACITISMO

O capacitismo é uma rede de crenças, processos e práticas que produz um determinado “tipo de corpo (o padrão corporal) que é projetado como perfeito, típico da espécie e, portanto, essencial e totalmente humano. A deficiência é então moldada

como um estado diminuído de ser humano” (CAMPBELL, 2001, p.44).

Frequentemente, o capacitismo apresenta-se de forma sutil, praticado pela repetição de um senso comum, mas a sua recorrência mostra o quanto esse preconceito encontra-se naturalizado como aceitável ou inevitável.

De acordo com Dias (2013), os elementos estruturantes do capacitismo são decorrentes do histórico de eugenia sofrido por pessoas com deficiência, das implicações da normatização e, de forma mais recente, da ofensiva do neoliberalismo.

Kuppers (2004), discorreu sobre a visibilidade-invisibilidade e hipervisibilidade das pessoas com deficiência, frente ao enquadramento de olhares de aprisionamento da identidade. A hipervisibilidade opera com um olhar sobre a deficiência que rouba todos os outros itens que definem a identidade. A invisibilidade opera como um desvio do olhar, diminuição ou negligenciamento O estereótipo trágico-herói atua fixando o imaginário sobre a identidade dessas determinadas pessoas. Sendo assim, o capacitismo é representado por atitudes que são embutidas em nossa sociedade, apropriadas mesmo que de forma intencional ou não, e que acabam sendo internalizadas.

A seguir, temos um exemplo indicativo de uma atitude capacitista.

Figura 5- A representação de atitudes capacitistas apresentadas por meio de uma charge.



Fonte: Ferraz (2016).

Traçando um paralelo de como o capacitismo afeta o trabalhador com deficiência, para Diniz (2007), a deficiência é tudo o que não representa o homem produtivo, capaz.

O quadro abaixo apresenta expressões capacitistas que devemos abolir do nosso vocabulário:

Quadro 2 - Expressões capacitistas que devem ser evitadas.

"Deficiente", "inválido" ou "portador de deficiência"	Essas expressões são desumanizantes e colocam o foco na deficiência, em vez da pessoa;
"Coitadinho" ou "pobrezinho"	Essas expressões infantilizam e diminuem a autonomia das pessoas com deficiência;
"Superar a deficiência"	Essa expressão pressupõe que ter uma deficiência é algo a ser superado, em vez de reconhecer as habilidades e a diversidade das pessoas;
“Você nem tem cara de surdo/autista”	Isso reforça o preconceito principalmente em relação às “deficiências invisíveis”, aquelas que não apresentam características físicas;
“Tudo bem você ser deficiente, desde que seus filhos nasçam normais”	O conceito de normalidade é pautado sempre em corpos sem deficiência, o que não deveria ser padronizado como o certo.

Fonte: A autora (2024).

A Constituição Federal de 1988, em seu artigo 3º inciso IV, diz que um dos valores brasileiros republicanos é “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (BRASIL, 1988, paginação irregular), ou seja, o Estado é responsável por oferecer a garantia dos meios necessários para que a pessoa com deficiência tenha seus direitos preservados.

Assim, a naturalização do preconceito por meio de atitudes capacitistas deve ser abolidada sociedade mediante a criação de políticas educacionais que combatam essa prática ainda tão frequente na hodiernidade.

ACESSIBILIDADE

Dos Direitos e garantias fundamentais asseguradas na Constituição Federal de1988, o artigo 5º traz o ensejo de que todos são efetivamente iguais perante a lei e devem desfrutar das mesmas oportunidades. A partir dessa promulgação, o

Brasil dá início a novas ações por meio de temas importantes destinados às pessoas com deficiência e a acessibilidade é uma destas.

O artigo 3º, inciso I da LBI define acessibilidade como:

> [...] possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida(BRASIL, 2015, p. 1).

Sobre os direitos da pessoa com deficiência, a mesma lei em seu Art. 53º, declara que a "acessibilidade é direito que garante às pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação soclal" (BRASIL, 2015, p.13).

Para Sassaki (2009), a acessibilidade abrange seis dimensões:

> **Arquitetônica**: [...] No campo do trabalho
>
> Acesso fácil aos espaços físicos do local de trabalho, desde a entrada até as salas e oficinas de trabalho, sanitários adequados, meios de transporte acessível utilizados pelas empresas para seus funcionários [...]
>
> **Comunicacional**: [...] No campo do trabalho
>
> Total acessibilidade nas relações interpessoais: face-a-face, língua de sinais, linguagem corporal, linguagem gestual etc., na comunicação escrita (jornal, revista, livro, carta, apostila, etc.(incluindo textos em braile, textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão, notebook e outras tecnologias assistivas para comunicar) e na comunicação virtual (acessibilidade digital) [...]
>
> **Metodológica**: [...] No campo do trabalho
>
> Adequação dos métodos e técnicas de trabalho: treinamento e desenvolvimento de recursos humanos, execução de tarefas, ergonomia, novo conceito de fluxograma, empoderamento, etc [...]
>
> **Instrumental**: [...] No campo do trabalho
>
> Acessibilidade total nos instrumentos e utensílios de trabalho: ferramentas, máquinas, equipamentos, lápis, caneta, teclado de computador, etc [...]
>
> **Programática**: [...] No campo do trabalho
>
> Eliminação de todas as barreiras invisíveis que estejam inadvertidamente embutidas em políticas: leis, decretos, portarias, resoluções, ordens de serviço, regulamentos, etc [...]
>
> **Atitudinal**: [...] No campo do trabalho
>
> Eliminação de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização e de conscientização dos trabalhadores em geral e da convivência na diversidade humana nos locais de trabalho [...] (SASSAKI, 2009, p. 10-16).

Neste entendimento, as seis dimensões da acessibilidade contribuem para elaboração de medidas que garantam a efetiva igualdade de oportunidades às pessoas com deficiência e trazem a reflexão de que, antes de ter uma sociedade inclusiva, precisamos de uma sociedade acessível.

A seguir, apresentamos os principais símbolos de acessibilidade e o que estes significam:

Figura 6 - Símbolos da Acessibilidade.



Fonte: NEVES (2020).

TRABALHO

A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes foi aprovada em Assembleia Geral da ONU no ano de 1975. Surgiu com a intenção de assegurar às pessoas com deficiência iguais condições de participação e oportunidades na vida em comunidade.

De trajetória recente, o histórico que faz referência às pessoas com deficiência e o acesso ao mundo do trabalho é na década de oitenta, quando em 1981,

foi declarado o ano internacional da pessoa com deficiência pela Organização das Nações Unidas (ONU).Com os dispositivos legais vigentes no Brasil, o Decreto nº129, de 1991, promulga a Convenção de nº 159, da Organização Internacional do Trabalho (OIT), sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes, que tem como princípio a igualdade de oportunidades entre os trabalhadores deficientes e os trabalhadores em geral. A partir desse momento, inicia-se o rompimento de paradigmas de exclusão para inserção de novos valores culturais, que antes estavam relacionados ao preconceito e ao assistencialismo.

No tocante aos critérios de admissão das pessoas com deficiência no mundo do trabalho, merece destaque a reserva de vagas, que está prevista na Constituição Federal de 1988, no Artigo 37, inciso VIII, que diz que “a leireservará percentual dos cargos e empregos públicos para as pessoas portadoras dedeficiências e definirá os critérios de sua admissão”. Outro dispositivo legal que destaca-se é a Lei nº 8.112/90, que estabelece a reserva de vagas em concursos públicos e a Lei nº 8.213/91, chamada “Lei de Cotas”, que em seu artigo 93 afirma que “a empresa com 100 (cem) ou mais empregados está obrigada a preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência habilitadas”.Mais uma conquista, surge com o Decreto nº 5.296 de 2004, que define critérios de avaliação de cada tipo de deficiência para adequação legal quanto ao recebimento do benefício pago pela União.

Os dispositivos legais fazem parte da construção de ações afirmativas que buscam a prevenção de atos discriminatórios a grupos minoritários. Esses instrumentos devem assegurar e oportunizar o acesso ao trabalho das pessoas com deficiência. Neste entendimento:

> [...] o trabalho associado a um emprego desempenha um papel importante entre os grupos historicamente marginalizados, contribuindo para a diminuição das taxas de pobreza, do isolamento social e para o aumento da participação política destes grupos (CARVALHO; FREITAS, 2009, p. 123).

Outro marco legal veio com a Lei Brasileira de Inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência (Lei 13.146/2015), destinada a assegurar e promover condições de igualdade, exercício dos direitos e das liberdades fundamentais da pessoa com deficiência visando a sua inclusão social. Esta lei tem como fundamento a Convenção dos Direitos das Pessoas com Deficiência de 2008.

> Art. 1º É instituída a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania (BRASIL, 2015, p. 1).

Destaca-se a seguir, os trechos da LBI que dizem respeito ao trabalho da pessoa com deficiência.Do direito ao trabalho:

> Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.
>
> § 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.
>
> § 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.
>
> § 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.
>
> § 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.
>
> § 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação(BRASIL, 2015, p. 8 e 9).

Em “O Capital”, Marx (1986), revela que o direito ao trabalho é uma base para construção da identidade do indivíduo na sociedade, ou seja, condição fundamental da existência humana.Segundo o autor:

> [...] como criador de valor e de uso, como trabalho útil, é o trabalho, por isso, uma condição de existência do homem, independente de todas as formas de sociedade, eterna necessidade natural de mediação do metabolismo entre homem e a natureza e, portanto, a vida humana (MARX, 1986, p. 50).

Antunes (2009) afirma que o sentido do trabalho deve relacionar-se ao sentido da vida. Nesse contexto, percebe-se que o trabalho para ter sentido, deve estar agregado aos valores humanos, pautado nos princípios da integridade e dignidade à pessoa humana, permitindo que o indivíduo encontre realização na esfera do trabalho.

Mesmo com a garantia ao trabalho assegurada, quando contempla-se a trajetória histórica das pessoas com deficiência, seus direitos e conquistas

relacionadas ao mundo do trabalho, é possível perceber que essas pessoas ainda permanecem à margem dessa sociedade capitalista, um sistema que está pautado nas desigualdades sociais. Complexa e demorada é a mudança dessa realidade, pois requer uma transformação das atitudes sociais e a implementação de políticas e ações que possam atender às necessidades peculiares desse público.

Sobre as políticas públicas de trabalho e emprego para a pessoa com deficiência, a LBI destaca em seu Artigo 35:

> Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.
>
> Parágrafo único. Os programas de estímulo ao empreendedorismo e ao trabalho autônomo, incluídos o cooperativismo e o associativismo, devem prever a participação da pessoa com deficiência e a disponibilização de linhas de crédito, quando necessárias (BRASIL, 2015, p. 9).

Ainda com Antunes (2009), bilhões de homens e mulheres dependem unicamente do trabalho para sobreviver. Encontram-se numa incessante luta pela sobrevivência e felicidade social. Atualmente, vive-se o momento da precarização do trabalho. Tem-se um contingente crescente de trabalhadores sem emprego ou vivendo em condições precárias de trabalho, sendo obrigados a negociar direitos e conquistas pela garantia da sua sobrevivência. Segundo Bihr (1991, p. 89 *apud*ANTUNES, 2006, p. 52), há "precariedade do emprego e da remuneração; a desregulamentação das condições de trabalho em relação às normas legais vigentes ou acordadas e a consequente regressão dos direitos sociais [...] ". Essa realidade está sendo vivenciada por todos, mais um obstáculo a ser ultrapassado para a conquista da tão sonhada empregabilidade das pessoas com deficiência. Ratificando essa ideia, Batista (2002) salienta:

> [...] estar empregado no mercado formal possibilita fazer parte de umaorganização e, ao mesmo tempo, obter o reconhecimento através dalegalização e dos processos ideológicos implícitos nesse tipo decontratação. A estrutura de uma organização pode possibilitar a formaçãode identificações sociais e representações coletivas. Assim, pertencer a umaorganização é também uma maneira de o sujeito obter reconhecimentosocial. Por esse motivo, o estudo da inclusão no trabalho em organizaçõesformais é também um objeto importante da presente pesquisa. Pretende-secontemplar aqui, o papel das organizações, frente à inclusão das pessoasportadoras de deficiência e de como elas podem facilitar, ou dificultar esseprocesso (BATISTA, 2002, p. 22).

Neste sentido, Antunes (2006), destaca o trabalho como fundamental para existência, humanização e realização dos ser social. Portanto, as trocas das relações que ocorrem no âmbito do trabalho, são importantes práticas para promoção da humanização, na construção de uma identidade e sentimento de pertencimento à sociedade das pessoas com deficiência.

4 CAMINHOS METODOLÓGICOS

NATUREZA DA INVESTIGAÇÃO

Para chegar ao conhecimento dos pressupostos estabelecidos nesta pesquisa, optou-se por um estudo descritivo de caráter exploratório com abordagem qualitativa. A abordagem metodológica foi produzida com base nos seguintes autores: Gil (2002, 2008), Malheiros (2011), Minayo (2001, 2007), Prodanov e Freitas (2013), Severino (2007) e Vergara (2013).

De acordo com os objetivos apresentados, a pesquisa possui característica descritiva pois, conforme Gil (2002), tem como propósito fundamental descrever as particularidades de uma população ou fenômeno, estabelecendo relação entre as variáveis. Para o autor,em geral, essas pesquisas têm por finalidade estudar as características de um coletivo, o nível de atendimento dos órgãos públicos, levantando opiniões, atitudes e crenças de um grupo de pessoas. Gil (2002)estabelece que as pesquisas exploratórias têm a finalidade de:

> [...] proporcionar maior familiaridade com o problema, com vistas a torná-lo maisexplícito ou a constituir hipóteses. Pode-se dizer que estas pesquisas têm comoobjetivo principal o aprimoramento de ideias ou a descoberta de intuições. Seuplanejamento é, portanto, bastante flexível, de modo que possibilite a consideraçãodos mais variados aspectos relativos ao fato estudado. Na maioria dos casos, essaspesquisas envolvem: (a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas quetiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplosque ‘estimulem a compreensão’ (GIL, 2002, p. 41).

Com relação a abordagem qualitativa, Minayo apresenta as vantagens da sua proposta para o presente estudo:

> A pesquisa qualitativa responde a questões muito particulares. Ela se preocupa [...]com um nível de realidade que não pode ser quantificado. Ou seja, ela trabalha com ouniverso de significados, motivos, aspirações, crenças, valores e atitudes, o quecorresponde a um espaço mais profundo das relações, dos processos e dos fenômenosque não podem ser reduzidos à operacionalização de variáveis (MINAYO, 2001, p. 21 e 22).

Por isso, ressalta-se a importância da pesquisa ser qualitativa. Segundo Minayo (2007), o principal desafio situa-se na compreensão da metodologia como relação dinâmica entre o mundo real e o sujeito como um vínculo indissociável do mundo objetivo com a subjetividade, que não pode ser traduzida em números.

Pelo exposto, infere-se que este estudo se inscreve numa pesquisa de abordagem qualitativa de tipo exploratório pois visa analisar as necessidades dos servidores com deficiência em sua atuação junto a EPT, consequentemente, contribuindo para o desenvolvimento das práticas de inclusão no mundo do trabalho para estes servidores do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro – IFRJ.

Salienta-se que o projeto de dissertação foi encaminhado ao Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro para apreciação e confirmação do cumprimento das normativas do Conselho Nacional de Saúde, sendo aprovado em 12 de Junho de 2023, através do Parecer Consubstanciado nº 6.112.066 - ANEXO B.

FASES DA PESQUISA

Quadro 3 - Referência das etapas da pesquisa

ETAPAS DA PESQUISA			
AÇÕES	**1ª ETAPA:** Caracterização da população trabalhadora com deficiência do IFRJ.	**2ª ETAPA:** Coleta e análise de dados da população trabalhadora com deficiência do IFRJ.	**3ª ETAPA:** Aplicação do Produto Educacional.
O que foi feito:	Levantamento de dados	Coleta e análise de dados	Criação de um Guia
Como foi feito:	Foi solicitado um levantamento do perfil demográfico e profissional dos servidores com deficiência de todos os câmpus do IFRJ junto à Reitoria, na busca de obter informações sobre o quantitativo atual dos servidores com deficiência, sua lotação, cargo e email de contato	Coleta de dados: Aplicação do instrumento de coleta de dados por meio de umquestionário, com perguntas semiestruturadas de múltipla escolha e alertas, que será enviado por e-mail; Análise dos Dados: Foram realizadas por meio das informações coletadas do perfil demográfico e profissional dos servidores	No processo de criação do PE buscamos trazer elementos de base teórica e princípios que norteiam o processo de inclusão no mundo do trabalho da pessoa com deficiência. Utilizamos de estratégias como a da orientação e da explicação através do uso de questionamentos que levam à reflexão e apropriação do conhecimento. Os meios de transmissão, ferramentas e plataforma

		com deficiência e com a aplicação do questionário	foram desenvolvidos e disponibilizados, inclusive.
Quando foi iniciado:	Etapa iniciada a partir de 03/04/2023 e finalizada em 31/05/2023	Etapa iniciada a partir de 01/06/2023 e finalizada em 31/07/2023.	Etapa iniciada no mês de novembro de 2023 e finalizada no mês de janeiro de 2024.

Fonte: A autora (2024).

PARTICIPANTES

Os participantes desta pesquisa são servidores públicos concursados, regidos pelo regime estatutário, que tem como principal norma a Lei Federal n.º 8.112/90, conhecida como Estatuto do Servidor Público Federal. Na busca de obter informações, a princípio,o pesquisador pediu auxílio a Direção de Gestão de Pessoas da Reitoria para identificar o quantitativo atual dos servidores com deficiência da rede, além de seus respectivos cargos, lotação e e-mail para contato. O acesso foi realizado através de contato telefônico e de envio de emails, mas não obtve-se retorno da Reitoria do IFRJ. Sendo assim, foi decidido adotar outra estratégia, que foi a de entrar em contato de forma local com a Direção, Gestão de Pessoas e Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas (NAPNES)de todos os campus, na busca de realização do mapeamento inicial destes servidores.

Dando continuidade, o pesquisador fez uma procura no site da Instituição, pelos contatos de cada campus. Foram enviados vários e-mails e assim, aos poucos,chegaram as primeiras informações sobre os servidores com deficiência da rede. Em posse dessas informações, deu-se início ao primeiro contato direto com os futuros participantes desta pesquisa mediante à discagem telefônica, transmissão de mensagens pelo *Whatsapp* e por envio de e-mails. E assim foi concluída a primeira etapa desta pesquisa.

Na tabela 1 é possível verificar a caracterização da população trabalhadora com deficiência do IFRJ:

1ª Etapa: Caracterização da população trabalhadora com deficiência do IFRJ

Tabela 1- Caracterização e distribuição dos servidores com deficiência, por tipo de deficiência e câmpus do IFRJ, 2023.

Campus	Deficiente Físico	Deficiente Auditivo	Deficiente Visual	Deficiente Intelectual	Total
Arraial do Cabo	—	—	—	—	—
Belford Roxo	—	—	—	—	—
Duque de Caxias	01	—	—	02	03
Eng. Paulo de Frontin	—	—	—	—	—
Mesquita	—	—	—	—	—
Nilópolis	—	—	03	—	03
Niterói	02	—	—	—	02
Paracambi	01	—	01	—	02
Pinheiral	—	—	—	—	—
Realengo	—	01	01	—	02
Reitoria	—	—	01	—	01
Resende	—	—	—	—	—
Rio de Janeiro	01	—	01	02	04
São Gonçalo	—	—	—	—	—
São João de Meriti	—	—	—	—	—
Volta Redonda	01	—	—	—	01

Fonte: A autora (2024).

Neste entendimento, após a caracterização concluída, o próximo passo deu-se com o envio dos convites que foram feitos, individualmente, via mensagem eletrônica. Em relação às respostas, houve os que aceitaram com presteza e os que visualizaram, porém, não responderam.

Após o convite realizado, foi apresentado e enviado o Registro de Consentimento Livre e Esclarecido (RCLE),via e-mail no formato *PDF* e colhidas as assinaturas,*a priori* via SouGov e/ou escaneadas. Assim, pontua-se que, dos dezoito servidores com deficiência mapeados na finalização da primeira etapa desta pesquisa, apenas nove destes, manifestaram o desejo em participar deste estudo, entre Docentes e Técnicos Administrativos.

Essa amostra foi composta, tanto por acessibilidade - ou por conveniência, como de forma intencional - de seleção racional. De acordo com Prodanov e Freitas (2013):

> As amostras por acessibilidade ou por conveniência constituem o menos rigoroso de todos os tipos de amostragem. Por isso mesmo são destituídas de qualquer rigor estatístico. O pesquisador seleciona os elementos a que tem acesso, admitindo que esses possam de alguma forma, representar o

> universo. Aplicamos esse tipo de amostragem em estudos exploratórios ou qualitativos, em que não é requerido elevado nível de precisão.
>
> As amostras intencionais ou de seleção racional constituem um tipo de amostragem não probabilística e consiste em selecionar um subgrupo da população que, com base nas informações disponíveis, possa ser considerado representativo de toda a população (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 98 - 99).

INSTRUMENTO DE COLETA DE DADOS QUALITATIVOS

Para Prodanov e Freitas (2013), a coleta de dados é a fase do método de pesquisa cujo objetivo é obter informações da realidade:

> Chamamos de “coleta de dados” a fase do método de pesquisa cujo objetivo é obter informações da realidade. Nesta etapa, definimos onde e como será realizada a pesquisa. Será definido o tipo de pesquisa, a população (universo da pesquisa), a amostragem, os instrumentos de coleta de dados e a forma como pretendemos tabular e analisar seus dados. É a fase da pesquisa em que reunimos dados através de técnicas específicas (PRODANOV; FREITAS, 2013, p. 97).

Neste estudo, foram utilizados questionários como instrumentos para coleta de dados. Tais instrumentos foram aplicados em duas etapas: a primeira - Apêndice B, a fim de traçar o perfil demográfico e profissional dos servidores com deficiência do IFRJ e suas percepções sobre o mundo do trabalho e a segunda - Apêndice C, para avaliar as contribuições do Guia, como produto educacional.

Continuando com Prodanov e Freitas (2013, p. 105), “questionários e entrevistas: ambos constituem técnicas de levantamento de dados primários e dão grande importância à descrição verbal de informantes”. O questionário, segundo Gil (2008, p. 121), é definido como a “técnica de investigação composta por um número mais ou menos elevado de questões apresentadas por escrito às pessoas, tendo por objetivo o conhecimento de opiniões, crenças, sentimentos, interesses, expectativas, situações vivenciadas, etc”.

Para Severino (2007, p. 125), o questionário se constitui em um “conjunto de questões, sistematicamente articuladas, que se destinam a levantar informações escritas por parte dos sujeitos investigados, com vistas a conhecer a opinião dos mesmos sobre os assuntos em estudo”. Ainda com Gil (2008), o autor destaca que existem muitas vantagens do questionário sobre as demais técnicas de coletas de dados. Dentre estas temos: a garantia do anonimato das respostas e a não exposição

dos respondentes à influência de opiniões. Malheiros (2011), explica que a construção de um questionário deve refletir como aquele indivíduo irá interpretar as perguntas, por isso, elas devem ser atrativas, curtas e simples, para que possam ser preenchidas com facilidade e rapidez.

Foram utilizados questionários *on-line* e encaminhados via *Google Forms*[1]. Vergara (2013) esclarece que este instrumento caracteriza-se por uma série de perguntas apresentadas de forma escrita, podendo ser abertas, que permitem respostas livres ou fechadas, com opções de respostas preestabelecidas, ou ainda, utilizando escalas para qualificar respostas.

O quadro a seguir transcreve os instrumentos aplicados de forma sintetizada:

Quadro 4- Referenciamento dos instrumentos de coleta.

Primeiro instrumento de Coleta: **QUESTIONÁRIO SOBRE O PERFIL DEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL DO SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO DE JANEIRO- IFRJ** **(Apêndice B)**	**1º Bloco: Uma questão sobre os dados pessoais do servidor preservando o anonimato.**
	2º Bloco: Uma questão sobre os dados funcionais do servidor
	3º Bloco: Duas questões sobre a deficiência e seis questões sobre o ambiente de trabalho.
Segundo Instrumento de Coleta: **FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO GUIA DE PRÁTICAS INCLUSIVAS – GPI** **(Apêndice C)**	**1º Bloco: Dados de identificação (Opcional)**
	2º Bloco: Sete questões sobre a aplicação do Guia.
	3º Bloco: Observações, opiniões e sugestões.

Fonte: A autora (2024).

[1] O *Google Forms* é um serviço gratuito para criar formulários *on-line*. Por meio dele, o usuário pode elaborar questionários com os mais variados tipos de perguntas, bem como gerar relatórios em escala numérica, entre outras possibilidades. Disponível em: https://www.google.com/intl/pt-BR/forms/about/ Acesso em: 14 jan 2024.

5 ANÁLISE, INTERPRETAÇÃO E RESULTADOS

ANÁLISE E INTERPRETAÇÃO DOS DADOS

Como explanado anteriormente, a coleta das informações para constituição deste estudo foi realizada virtualmente, uma vez que os participantes poderiam acessar seus e-mails e assim, ter acesso ao questionário por meio de um *link* [2] para respondê-lo, via*Google Forms*, em local e horário apropriados, conforme a disponibilidade de cada um.

Para Gomes (2009), o objetivo da análise e interpretação de dados é "explorar um conjunto de opiniões e representações sociais sobre o tema que se pretende investigar". A análise e interpretação são processos distintos e complementares. Sobre esta questão, Gil contribui:

> [...] a análise tem como objetivo organizar e sumariar os dados de forma tal que possibilitem o fornecimento de respostas ao problema proposto para investigação. Já a interpretação tem como objetivo a procura de sentido mais amplo das respostas, o que é feito mediante sua ligação a outros conhecimentos anteriormente obtidos (GIL, 2002, p. 156).

Após a coleta das informações, as respostas foram transcritas de forma literal, classificadas e analisadas conforme os preceitos da técnica de análise de conteúdo de Bardin (2016),que se configura em:

> […] um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando obter, por procedimentos sistemáticos e objetivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não), que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) dessas mensagens (BARDIN, 2016, p. 48).

A escolha por essa técnica deu-se por considerar-se ser a melhor alternativa de análise de dados qualitativos, na medida em que este estudo abrange valores, opiniões, atitudes e crenças dos servidores com deficiência do IFRJ:

> O que se procura estabelecer quando se realiza uma análise, conscientemente ou não, é uma correspondência entre as estruturas semânticas ou linguísticas e as estruturas psicológicas ou sociológicas (por exemplo: condutas, ideologias, atitudes) dos enunciados (BARDIN, 2016, p. 47).

[2] Link do formulário:https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSd6p-M8CvfzZEHyN3MQQcKXct6UQEZsmMOdWCPg6JlBDqQXBg/viewform. Acesso em: 30/05/2023.

A leitura do material transcrito permitiu um alinhamento entre os objetivos específicos com o objetivo geral desta pesquisa.

ANÁLISE DOS RESULTADOS

O passo seguinte, após a análise de conteúdo, foi a realização da interpretação dos resultados a fim de alcançar o objetivo geral desta pesquisa, que é o de contribuir para o desenvolvimento de práticas inclusivas no mundo do trabalho que favoreçam a atuação profissional dos Servidores com Deficiência do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro – IFRJ.

Bardin (2016), considera que:

> [...] o gênero de resultados obtidos pelas técnicas de análise de conteúdo não pode ser tomado como prova inelutável. Mas constitui, apesar de tudo, uma ilustração que permite corroborar, pelo menos parcialmente, os pressupostos em causa (BARDIN, 2016, p. 81).

Sendo assim, foi compilado os resultados obtidos das análises dos dados e a interpretação das discussões dos servidores com deficiência do IFRJ, que aceitaram participar desta pesquisa. Visualizam-se na tabela 2 as características pessoais dos participantes observadas após a recolha de dados:

2ª Etapa: Coleta e análise de dados da população trabalhadora com deficiência do IFRJ.

Tabela 2- Características pessoais dos servidores com deficiência do IFRJ, 2023.

Participantes	Idade	Naturalidade	Sexo	Raça/Cor/Etnia	Estado Civil
P1	49	Brasília/DF	Masculino	Branca	Solteiro
P2	39	---	Masculino	Preta	Casado
P3	35	Manaus/AM	Feminino	Parda	Solteiro
P4	28	Rio de Janeiro/RJ	Feminino	Branca	Solteiro
P5	41	Rio de Janeiro/RJ	Feminino	Preta	Casado

P6	48	Belo Horizonte/BH	Feminino	Parda	União estável
P7	35	Rio de Janeiro/RJ	Masculino	Parda	União estável
P8	47	Paraíba/JP	Masculino	Parda	Solteiro
P9	38	---	Masculino	Branca	Casado

Fonte: A autora (2024).

Atualmente o IFRJ conta com aproximadamente 1.112 professores e 990 técnicos-administrativos. Com um total de 2.102 servidores, dentre estes, 18 são servidores com deficiência, conforme descrito na Tabela 1. Deste quantitativo, 09 manifestaram o interesse em colaborar com este estudo e foram nomeados por meio de legendas.

A seguir, na tabela 3, observam-se as características profissionais dos servidores com deficiência do IFRJ:

Tabela 3 - Características profissionais dos servidores com deficiência do IFRJ, 2023

Participantes	Cargo	Lotação	Setor de Atividade	Tempo de Profissão	Ingresso no IFRJ	Redução de carga Horária	Formação
P1	Assistente em Administração	IF Volta Redonda	Biblioteca	17 anos	Cota	Não	Superior completo
P2	Revisor de textos Braille	Reitoria	Proex	7 anos	Ampla	Não	Superior Incompleto
P3	Docente	IF Realengo	DE e NAPNE	8 anos	Ampla	Não	Mestre
P4	Assistente em Administração	IF Rio de Janeiro	Coordenação Gestão de Pessoas	7 anos	Cota	Não	Superior completo
P5	Contadora	IF Rio de Janeiro	Setor Administrativo	7 anos	Ampla	Não	Superior completo
P6	Docente	IF Realengo	Ensino	12 anos	Ampla	Não	Superior completo
P7	Docente EBTT	IF Duque de Caxias	Diretoria de Ensino	8 anos	Cota	Não	Especialista
P8	Assistente em	IF Niterói	COAD	13 anos	Cota	Não	Superior

	Administração						completo
P9	Docente	IF Niterói	Física	12 anos	Ampla	Sim	Doutor

Fonte: A autora (2024).

Pontua-se que dos 09 participantes, 05 são técnicos administrativos e 04 são docentes, possuindo formação em diversas áreas, com maioria enquadrando-se numa formação acadêmica acima do nível da graduação ou da licenciatura. Vale ressaltar que 04 ingressaram na Instituição como cotistas e que apenas 01 possui redução de carga horária.

Na tabela 4 encontram-se as características sobre as deficiências dos servidores:

Tabela 4 - Características sobre as deficiências dos servidores com deficiência do IFRJ, 2023

Participantes	Tipo da Deficiência	Deficiência adquirida antes ou depois do ingresso no IFRJ
P1	Física	Antes
P2	Visual	Antes
P3	Auditiva	Antes
P4	Física	Antes
P5	Visual	Antes
P6	Visual	Antes
P7	Física	Antes
P8	Física	Antes
P9	Física e Múltipla	Antes

Fonte: A autora (2024).

De acordo com os dados coletados, os participantes em sua totalidade informaram ter adquirido a deficiência antes do ingresso na Instituição. Em relação ao tipo de deficiência, teve-se a predominância para deficiência física.

Ao serem questionadosquanto ao “**tipo de recursos, auxílios ou equipamentos que fazem uso no dia a dia em seu ambiente de trabalho”**as respostas obtidas foram relatadas assim:

Tabela 5 - Tipos de recursos, auxílios ou equipamentos utilizados pelos servidores com deficiência do IFRJ, 2023

ID do participante	Tecnologia utilizada
P1	“Aparelho de marcha para perna direita.”
P2	“Bengala; computador com NVDA e linha braille.”
P3	“Intérprete em Libras.”
P4	“Nenhum.”
P5	“Nenhum.”
P6	“Aumento da fonte dos documentos.”
P7	“Cadeira de rodas."
P8	“Cadeira de rodas.”
P9	“Cadeira de rodas e auxílio do Estagiário.”

Fonte: A autora (2024).

Com base nos dados acima, percebe-se que a grande parte dos servidores com deficiência do IFRJ fazem maior utilização de materiais ou equipamentos de mobilidade como: cadeira de rodas, aparelho de marcha e bengala. Com relação ao uso de tecnologia assistiva, apenas 02 dos participantes indicaram o uso do programa NVDA *Desktop* de acesso não visual), linha braile e recursos de aumento de fonte.

Quando foi questionado aos servidores se **“houve, em algum momento, preocupação da gestão do campus em procurar compreender a dinâmica do seu trabalho, suas dificuldades e/ou necessidades”**, alguns relatos destacaram-se e estão descritos a seguir:

P3: Sim, já aconteceu da gestão me procurar sim. Mas a gestão não sabe Libras. O Gestão sempre chamou intérprete de Libras falar comigo.
P6: Não, porque eu não requeri.
P7: Sim. Na verdade existe uma preocupação constante, e eventualmente conversamos sobre melhorias possíveis de serem feitas para me atender.
P9: Quando houve problema na dinâmica professor-aluno.

Nos discursos acima não se evidencia um acompanhamento periódico por parte da gestão dos campus ou de qualquer outro setor aos servidores com deficiência da Instituição, apenas eventualmente para solução de problemas pontuais.

Para a pergunta: “**Como você se sente sendo um servidor com deficiência do IFRJ? Quais os desafios encontrados?”**, as respostas foram os depoimentos abaixo:

P2: Esbarro em inúmeras inacessibilidades, por trabalhar com o site do IFRJ e o mesmo ser bastante inacessível.

P3: Eu não sinto dificuldade nas minhas pernas, defeitos. Eu sinto confortável acessibilidade com interprete de Libras no IFRJ, porque eu sou surda. Mas eu quero que os funcionários precisam aprender Libras. Eu sou único a professora surda no IFRJ. Eu queria comunicar direito para funcionários. Os funcionários não sabem Libras. Somente o intérprete de Libras sabe Libras.

P4: Encontro algumas barreiras relacionadas a acessibilidade, principalmente no que tange a disponibilidade dos elevadores do meu campus às pessoas com deficiência, uma vez que ele é de uso compartilhado com os alunos, só cabem 4 pessoas por vez é quase nunca observam a prioridade das PCDs.

P8: Nesse campus não há muitos desafios. Mas não há rampa no sinal em frente a Instituição para atravessar a rua. Espelho do banheiro não tem inclinação adequada ou não tem altura que eu possa me ver nele.

Os participantes acreditam que os maiores desafios encontrados estão relacionados a falta de acessibilidade. A existência de barreiras arquitetônicas como: a falta de rampas,a falta de manutenção dos elevadores ou a inexistência destes, causam muitos transtornos aos servidores que, em sua maioria possuem deficiência física. Foi identificado a existência de barreiras na comunicação, que causam prejuízos na socialização e no desempenho de atuação destes servidores dentro da Instituição.

Os pressupostos de Vygotsky (1997) comprovam que as pessoas aprendem e se desenvolvem por meio das “relações sociais”, no caso das pessoas com deficiência, dentro do seu modo e do seu tempo.

A partir das respostas apresentados para a indagação: “**quais as adaptações necessárias para o desempenho de suas atividades? Você se sente contemplado?”**, observa-se:

P3: O interprete de Libras me ajudar adaptação. Se os funcionários sabem Libras é melhor acessibilidade pra ajudar adaptação.

P4: Gostaria que os elevadores estivessem mais disponíveis.

P5: Uma proteção para a tela do computador para preservação da visão seria bom.

P9: Adaptações foram necessidade de auxílio de um estagiário para realizar as funções do docente, além de mesa que entre a cadeira de rodas e banheiro adaptado. Me sinto 80% contemplado.

Foi possível perceber uma lacuna no atendimento aos servidores com deficiência no que se refere às adaptações primordiais ao desempenho de suas atividades. Os relatos confirmam a necessidade de maior apoio por parte da Instituição.

Para a questão: "**o campus que você trabalha possui alguma política de inclusão direcionada aos servidores com deficiência? Em caso afirmativo, qual/quais?"**, os servidores pronunciaram-se com as seguintes respostas:

P1: Sim. Há um elevador para cadeirantes e alguns funcionários estudam libras ou braille, para o auxílio de deficientes auditivos e visuais.
P5:Não tenho conhecimento a respeito.
P7:Não uma política, mas as necessidades dos servidores com deficiência e autismo são atendidas dentro das possibilidades do campus. Existe uma política de educação especial e inclusiva, mas é direcionada apenas aos estudantes do Instituto.
P8: Sim. Existe o núcleo de atendimento a pessoa com necessidade específica.

De acordo com os dados apurados, comprova-se o desejo por parte dos participantes pela implementação de políticas de inclusão destinadas aos servidores com deficiência. O artigo 35 da LBI destaca,acerca das políticas públicas de trabalho e emprego para a pessoa com deficiência, que é finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego "promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho" (BRASIL, 2015, p. 9).

Dos relatos apresentados sobrea pergunta: **"na sua opinião, o que qualificaria a inclusão dos servidores com deficiência no IFRJ?",** vemos as seguintes colocações:

P2: Acredito que poderíamos ter um incentivo, como uma orientação mais de perto, afim de que consigamos desempenhar as nossas funções. Lamentavelmente, as pessoas acham que para incluir, basta jogar a pessoa no setor e pronto!
P4: Acredito que seja a oportunidade, por exemplo, de ocuparmos cargo da gestão. Desde 2021 eu sou coordenadora de gestão de pessoas e antes eu havia sido coordenadora de atendimento a demandas judiciais e externa, por 5 anos. Também há uma outra servidora PCD no meu campus que ocupa cargo de coordenadora.

P6: Infraestrutura e materiais adaptados: piso tátil, documentos institucionais e outros disponibilizados por meio de áudio descrição.

P7: Dentre as ações direcionadas aos servidores com deficiência, a mais urgente é a reforma de alguns campi, manutenção permanente dos elevadores, instalação de plataformas elevatórias em alguns prédios do instituto. Outras ações são a conscientização dos demais servidores a respeito das atitudes que devem ter diante dos servidores com deficiência.

O **P2** em sua fala: "...Lamentavelmente, as pessoas acham que para incluir, basta jogar a pessoa no setor e pronto!" resume bem o sentimento de insatisfação e o desejo por ações inclusivas que possam oferecer uma melhor acessibilidade no ambiente de trabalho dos servidores com deficiência do IFRJ.Que fique claro: a acessibilidade não é um favor, é um direito.O Art. 34 da LBI enfatiza:

> A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais. § 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos (BRASIL, 2015, p. 8)".

Os resultados da pesquisa embasaram o desenvolvimento do PE que tomou a forma de um Guia Digital, uma material alternativo educativo, de ensino-aprendizagem e de educação-conscientização que visa contribuir no aprimoramento do processo de inclusão dos Servidores com Deficiência do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro.

6 PRODUTO EDUCACIONAL

DESENVOLVENDO O PRODUTO EDUCACIONAL

Produto Educacional: Guia de Práticas Inclusivas (GPI)
Público-alvo: Servidores com Deficiência do IFRJ.

O Guia de Práticas Inclusivas (GPI) visa colaborar no aprimoramento do processo de inclusão dos Servidores com Deficiência do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro, a fim de ser um instrumento de representatividade e de oportunizar o fortalecimento da identidade destes servidores junta à Instituição.Delcarro, Oliveira e Rangel (2019) definem Guia Didático assim:

> Guia Didático pode ser entendido como um material que contém informações, ideias, apontamentos, conteúdos, notas, dados e experiências individuais, coletivas, culturais, tecnológicas e ambientais de maneira clara e objetiva, que auxiliam à construção do conhecimento, ressignificação de conceitos e conquistas de autonomia que originam-se nos diversos tipos de interações entre conteúdo, sociedade e ambiente, perpassando também pela escola e educação (DELCARRO; OLIVEIRA; RANGEL, 2019, p.2).

No que diz respeito à natureza, particularidades e à complexidade da Educação Profissional e Tecnológica (EPT), o Produto Educacional (PE) traz a proposta de uma prática pedagógica comprometida com o social e com a “formação humana integral” (PACHECO, 2020).

Segundo Kaplún, “o processo de produção de um material educativo é uma tríplice aventura: a da criação, a do próprio material e a do uso posterior” (KAPLÚN, 2003, p. 2). O autor destaca três eixos que devem ser levados em consideração durante o seu processo de criação: conceitual, pedagógico e comunicacional. Sobre a classificação de Kaplún (2003), vemos a síntese seguir:

Quadro 5 - Classificação e definição dos três eixos utilizados no processo de criação de um material educativo

EIXO CONCEITUAL	EIXO PEDAGÓGICO	EIXO COMUNICACIONAL
Tem a ver com a base da pesquisa, relacionando os principais estudos, temas e	Leva em consideração o contexto pedagógico do produto educacional. Traz em	Está relacionando com o público que será dirigido o produto educacional. Procura

teóricos sobre o assunto, expondo conceitos já demonstrados e aceitos, informando o que sabem ou o que pensam sobre o assunto, e quais as necessidades que a produção do produto educacional poderia responder.	questão informações ou possibilidades que ainda não foram discutidas e abordadas dentro do contexto escolar, argumentando e contraargumentando sobre o material proposto, informando estratégias e abordagens pedagógicas para alcançar o objetivo.	perceber o que mais tem causado decepção ou algo que tem gerado discussão. Porém, pensar no eixo comunicacional fará com que o produto educacional não só transmita um conhecimento, mas que informe o que há de novo neste material. É a materialização do PE.

Fonte: A autora (2024).

O Eixo Conceitual do PE traz elementos de base teórica e princípios que norteiam o processo de inclusão no mundo do trabalho da pessoa com deficiência. Com relação ao Eixo Pedagógico, o PE utiliza de estratégias como a da orientação e da explicação por meio do uso de questionamentos que levam à reflexão e apropriação do conhecimento. No Eixo Comunicacional foram desenvolvidos meios de transmissão, ferramentas e plataforma que possam ser utilizadas para disponibilização do Guia.

O formato do Guia em arquivo digital, possibilita a publicação deste nas plataformas da Instituição, contudo, por falta de investimentos, houve uma limitação do Guia em relação aos recursos de acessibilidade. Com isso, sugere-se que pesquisas futuras ampliem a sua apresentação em formato Braille e em Libras, suprindo essa carência. O PE poderá ser utilizado sempre que identificarem a necessidade de sua aplicação, inclusive por outros profissionais. Deve ser empreguereinterada e coletivamente, em ambiente institucional, por mediação física, de forma presencial, permitindo itinerância.

APLICAÇÃO E AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

Para aplicação e avaliação do GPI foi realizada a divulgação do produto educacional aos servidores com deficiência do IFRJ por intermédio de e-mail e também por meio do aplicativo de mensagens instantâneas: *WhastApp.*

Os servidores foram convidados a acessar as páginas do GPI fazendo uso de um arquivo em formato PDF e o formulário de avaliação via*Google Forms*recorrendo ao

*link*abaixo:*https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSdyl93zmTTY9_VDqxW4085C8Bixmjj1c2qhtfyYD7hDuF_roA/viewform?fbzx=-7177992494447413371&pli=1*

No formulário de avaliação encaminhado foram apresentadas informações sobre o produto educacional desenvolvido.Os participantes acessaram as questões que foram separadas em três blocos:

a) Dados de identificação(opcional);
b) Sobre o guia e;
c) Observações, opiniões e sugestões.

Ao todo, foram elaboradas 7 questões objetivas, sendo nenhuma delas obrigatória. Assim, os participantes puderam manifestar suas opiniões sobre cada uma das categorias avaliadas com os descritores: ótimo, bom, regular e não-satisfatório. Ao final foi oportunizado um espaço de sugestões para melhoria do material educativo.

Considerando a abordagem de avaliação do produto educacional, foi elaborado um formulário a partir das seguintes categorias:

Tabela 6 - Categoria de Avaliação do Produto Educacional

Número da Categoria	Classificação da Categoria
1	Título
2	Estética e organização
3	Tamanho e Capítulos
4	Linguagem
5	Conteúdo
6	Aspecto didático
7	Avaliação

Fonte: A autora (2024).

Dos 09 participantes deste estudo, 08 foram os que contribuiram para avaliação do guia. Vale acrescentar que 01 dos participantes não teve como visualizar e avaliar o PE por encontrar-se de licença médica. De modo geral, o instrumento apontou para as seguintes impressões:

Quadro 6 - Percentuais dos descritores das categorias avaliativas do PE

CATEGORIAS	ÓTIMO	BOM	REGULAR	NÃO-SATISFATÓRIO
Título	**62,5%**	**25%**	**12,5%**	**0%**
Estética e organização	**62,5%**	**12,5%**	**25%**	**0%**
Tamanho e Capítulos	**62,5%**	**37,5%**	**0%**	**0%**
Linguagem	**75%**	**25%**	**0%**	**0%**
Conteúdo	**75%**	**25%**	**0%**	**0%**
Aspecto didático	**75%**	**25%**	**0%**	**0%**
Avaliação	**37,5%**	**62,5%**	**0%**	**0%**

Fonte: A autora (2024).

As categorias verificadas basearam-se na proposta de avaliação coletiva de produtos educacionais elaborada por Leite (2018). Para a autora, os materiais educativos são “objetos facilitadores da experiência de aprendizado” e sua elaboração requer pesquisa para conhecer os sujeitos envolvidos no processo.

Destaca-se também, o grande número de contribuições apontadas pelos avaliadores, como observações, opiniões e sugestões para melhoria do produto educacional apresentado. As colaborações foram organizadas de acordo com a repercussão e são apresentadas nos depoimentos a seguir:

P1: Uma preocupação excessiva com a linguagem. O que pode ser falado e o que não pode.

P2:A única consideração que eu faria era exemplificar com mais detalhes o que é e o que não é acessível para os servidores dentro do Ifrj pontuando inclusive o que a 13.146 fala sobre e todos os outros decretos inerentes a pessoa com deficiência. Mas, como um todo, achei o trabalho muito bom! Parabéns!!!!

P3: Sua apresentação está ótimo!

P4: Eu adorei, parabéns!!!

P5: Licença médica.

P6:Há algumas páginas como muita informação e isso pode ser um desestímulo para a leitura completa do material. O tamanho das fontes varia ao longo das páginas e seria interessante manter um padrão.

P7:Não entendi o critério para quantificar a quantidade de servidores com deficiência intelectual. Neurodivergências, como autismo e TDAH foram consideradas formas de deficiência intelectual? Tirando isso, o material ficou bem completo, o que pode ajudar pessoas totalmente leigas no assunto a terem uma boa noção de inclusão de pessoas com deficiência. Senti falta também de um convite a continuar buscando informações a respeito de inclusão, que só boa vontade não fará do IFRJ uma instituição inclusiva.

P8: Guia bastante elucidativo. Muito bem elaborado.

P9: Inclui a palavra servidor no titulo. Deixar claro na introdução que é pra servidores e q é uma produção a partir do estudo sobre servidores com deficiência no ifrj. Coloque sobre a importância de procurar a Coordenação de Saúde do Trabalho sempre q necessário e é o único setor atual responsável por legitimizar direitos como avaliacao biopsicologica, assistência técnica e aposentadoria especial.

O resultado da avaliação por parte dos servidores com deficiência do IFRJ demonstrou que: o guia apresentou maiores percentuais entre os itens descritores “ótimo” e “bom” e que os relatos apresentados servirão para o aperfeiçoamento do produto educacional.

Com base nos dados transcritos da avaliação realizada foi possível observar que o processo avaliativo do produto educacional, não só revela que o seu objetivo foi alcançado, como também evidencia o atendimento dos objetivos desta pesquisa.

A partir da divulgação do GPI, espera-se colaborar no aprimoramento do processo de inclusão dos Servidores com Deficiência do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro, a fim de ser um instrumento de representatividade e de oportunizar o fortalecimento da identidade destes servidores junto à Instituição.

7 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Esta pesquisa caracteriza-se como um estudo descritivo e exploratório, de abordagem qualitativa. Contou com a participação de 09 servidores. O estudo objetivou contribuir para o desenvolvimento de práticas inclusivas no âmbito do trabalho que favoreçam a atuação profissional dos Servidores com Deficiência do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro – IFRJ.

De acordo com Costa (2018, p. 18), para “compreender os desafios das pessoas com deficiência, é importante conhecê-las”. Portanto, evidenciamos no percurso deste estudo, o carecimento da identificação do perfil demográfico e profissional dos servidores com deficiência do IFRJ, juntamente com a análise das necessidades destes servidores em atuação junto à Educação Profissional e Tecnológica (EPT). Somente conhecendo esses profissionais e compreendendo suas demandas e desafios enfrentados, tivemos como traçar e construir estratégias no desenvolvimento de práticas inclusivas voltadas para o âmbito do trabalho deste público.

Constatamos, no decorrer deste trabalho, mais especificamenbte no capítulo 5, a realidade enfrentada pelos participantes desta pesquisa. Verificou-se a falta de representatividade e identidade dos servidores com deficiência junto ao IFRJ, o que dificulta a busca por melhores condições de acessibilidade e pela eliminação de barreiras no ambiente de trabalho destes servidores.

A interpretação dos dados nos levou na elaboração de um Guia de Práticas Inclusivas (GPI), como Produto Educacional (PE), como forma de colaborar no aprimoramento do processo de inclusão dos Servidores com Deficiência do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro, a fim de ser um instrumento de representatividade e de oportunizar o fortalecimento da identidade destes servidores junta à Instituição.Com isso, entende-se a necessidade do encaminhamento do Guia à Gestão do IFRJ, para que a mesma possa ter o conhecimento do presente estudo e assim, procurar desenvolver ações que contribuam para uma melhor representatividade junto aos servidores com deficiência da rede.

O GPI traz sugestões de ações para o aprimoramento do processo de inclusão para os servidores com deficiência do IFRJ. Dentre estas estão:

- A criação de Equipe Multiprofissional de Acompanhamento aos Servidores com Deficiência e em Estágio Probatório do IFRJ para realização de acompanhamentos periódicos aos servidores com deficiência, e suas chefias, orientando e encaminhando as demandas aos setores responsáveis pela execução para viabilidade das condições de acessibilidade e adequações do ambiente de trabalho destes servidores;
- O estudo da LBI: montar grupos de estudo para avaliação do que se aplica da Lei na sua Instituição;
- O planejamento da acessibilidade considerando todos os tipos de barreiras;
- A promoção de ações de sensibilização/capacitação sobre questões que envolvam a inclusão de pessoas com deficiência dentro da Instituição -planejamento de acessibilidade, comunicação pública acessível, curso de Libras, Audiodescrição, etc.;
- A construção de programa/comitê/comissão de inclusão destinado aos Servidores com Deficiência do IFRJ que envolvam todos os setores de trabalho da Instituição,
- Criação de um Banco de Dados que possa ser atualizado periodicamente contendo os dados do perfil demográfico e profissional dos servidores com deficiência do IFRJ.

Enfim, a frase de Myers (2012 *apud* NOGUEIRA, 2019, n.p.) “Diversidade é convidar para a festa, inclusão é chamar para dançar!” reforça a ideia de que para conseguirmos avanços com o propósito de mudança da realidade das pessoas com deficiência, primeiramente precisamos valorizar a diversidade e a inclusão, para em seguida desenvolvermos ações e aprendizados que estimulem comportamentos prósperos que favoreçam o acesso dessas pessoas aos espaços sociais, como o mundo do trabalho.

Finalizo, grata à Deus pela oportunidade de aprender por meio de trocas de experiências vividas neste curso, com a esperança de que outras pessoas com deficiências venham ocupar os espaços que são seus por direito e que hoje, foi por mim assegurado o direito de estar inserida como pessoa com deficiência no mundo

do trabalho, e principalmente, poder usufruir dessa conquista com a acessibilidade de que necessito.

REFERÊNCIAS

ANTUNES, Ricardo. **Adeus ao trabalho?** Ensaio sobre as metamorfoses e a centralidade do mundo do trabalho. 11. ed. São Paulo: Cortez, 2006.

ANTUNES, Ricardo. **Os sentidos do trabalho:** Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho.2.ed. São Paulo: Bomtempo, 2009.

Assembleia Geral das Nações Unidas. (1948). **Declaração Universal dos Direitos Humanos.** Disponível em: https://www.unicef.org/brazil/declaracao-universal-dos-direitos-humanos. Acesso em:20 dez. 2022.

BARDIN, Laurence. **Análise de conteúdo**. São Paulo: Edições 70, 2016.

BATISTA, Cristina Abranches Mota. **A inclusão a pessoa portadora de deficiência no mercado formal de trabalho:** um estudo sobre suas possibilidades nas organizações de Minas Gerais. Dissertação (Mestrado em Ciências Sociais) – Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, MG, 2002. Disponível em: https://bib.pucminas.br/teses/CiencSociais_BatistaCA_1.pdf. Acesso em: 03 mar. 2024.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil de 1988**. Brasília, DF: Presidência da República. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 03 abr. 2023.

BRASIL. **Decreto n.º 129, de 22 de maio de 1991.**Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em:http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/d0129.htmAcesso em: 24 fev. 2024.

BRASIL. **Decreto n.° 5296, de 02 de dezembro de 2004.**Regulamenta as Leis que dão prioridade de atendimento às pessoas que especifica e que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência e outras providências. Disponível em:https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htmAcesso em: 23 fev. 2024.

BRASIL. **Decreton.º 6.949, de 25 de agosto de 2009.**Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiencia e seu protocolo facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Disponível

em:https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 03 mar. 2024.

BRASIL. **Decreto n.° 9508, de 24 de setembro de 2018.** Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos. Disponível em:https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm.Acesso em: 23 fev. 2024.

BRASIL**. Diretrizes para a Educação Tecnológica do Brasil.** CONIF, 2022. Disponível em: https://portal.conif.org.br/images/Docs/estudos/diretrizes-para-a-educacao-profissional-e-tecnologica-do-brasil_digital.pdf Acesso em : 13 abr. 2023.

BRASIL. **Lei n.° 8.112, de 11 de dezembro de 1990**.Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. Disponível em: <<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/L8112cons.htm>. Acesso em: 10 abr.2023.

BRASIL.**Lei n.º 8.213, de 24 de julho de 1991.**Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências.Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm Acesso em: 24 jan. 2024

BRASIL. **Lei n.º 9394, 20 de dezembro de 1996.**Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/529732/lei_de_diretrizes_e_bases_1ed.pdf. Acesso em: 03 mar.2024.

BRASIL. Lei **nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008.**Institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências. Disponível em: https://ifce.edu.br/eleicoesifce2020/menu-lateral/base-legal/l11892.pdf/viewAcesso em: 13 abr. 2023.

BRASIL. **Lei n.º 13.146, de 6 de julho de 2015.**Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em:<http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm> Acessoem: 31 jul.2022.

CAMPBELL, Fiona Kumari. **Incipng Legal ficpons: Disability's Date with Ontology and the Ableist Body of the Law**.10 ed. London: Griffith Law Review, 2001.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda de. Inserção de gestão de trabalho de pessoas com deficiência: um estudo de caso. **Revista de Administração Contemporânea**, Minas Gerais, v.4, n 2, p.11-15, mar, 2009.Disponível em: http://dx.doi.org/10.1590/S1415-65552009000500009 Acesso em: 24 fev.2024.

COSTA, Pedro Henrique Fernandes Soares. **Fluxos de inserção e acompanhamento das condições de trabalho de servidores com deficiência:** um estudo de caso. Dissertação (Mestrado em gestão de processos institucionais) - Universidade Federal do Rio Grande do Norte, Natal, RN, 2018. Disponível em: https://repositorio.ufrn.br/bitstream/123456789/24917/1/PedroHenriqueFernandesSoaresCosta_DISSERT.pdf. Acesso em: 10 ago. 2022.

DIAS, Adriana. **Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal a narrativa capacitista social.***In:* I Simpósio Internacional de Estudos sobre a Deficiência – SEDPcD/ Diversitas/USP Legal – São Paulo, junho, 2013.

DELCARRO, Jéssica Silva; OLIVEIRA, Lohan Galvão de; RANGEL, Felipe Sarmenghi. **Como se faz? Guia didático.**Instituto Federal do Espírito Santo - IFES, 2019. Disponível em: https://issuu.com/jessicadelcarro2/docs/livreto_guia_didatico.

DINIZ, Débora. **O que é deficiência?** São Paulo, Editora Brasiliense, 2007.

DINIZ, Débora; BARBOSA, Lívia; SANTOS, Wanderson Rufino dos. Deficiência, direitos humanos e justiça.**Revista Internacional de Direitos Humanos**, São Paulo,v. 8, n 4, p. 36, abril/maio, 2009. Disponível em: http://www.scielo.br/pdf/sur/v6n11/04.pdf4. Acesso em: 11fev. 2024.

FERRAZ, Ricardo. Charge Capacitismo. [S. l.], 2016. [n.p.], 17 x 13 cm. Disponível em: https://esquerdaonline.com.br/2021/02/13/capacitismo-um-debate-necessario-a-ser-travado-pela-esquerda/charge2-capacitismo/. Acesso em: 23 fev. 2024.

FONSECA, Ricardo Tadeu Marques da. Proteção Jurídica dos Portadores de Deficiência.**Revista de Direitos difusos**, São Paulo, n 4, p.481-486, IBAP- Instituto Brasileiro de advocacia Pública, EditoraEsplanada ADCOAS, 2000.

GIL, Antônio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: Atlas, 2002.GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo:Atlas, 2008.

GIL, Antônio Carlos. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. São Paulo: Atlas, 2008.

GOFFMAN, Erving. **Estigma:notas sobre a manipulação da identidade deteriorada.**Brasília, 2004. Disponível em: http://www.aberta.senad.gov.br/medias/original/ Acesso em: 11fev. 2024.

GOMES, Romeu. **A análise de dados em pesquisa qualitativa**. 23.ed. Rio de Janeiro: Vozes, 2009.

GUTTERRES, Hugo Engel. **Exclusão, segregação, integração, inclusão.** BlogAPARS. Porto Alegre, 02 fev. 2016. Disponível em: https://blogdaapars.blogspot.com/2016/02/exclusao-segregacao-integracao-inclusao.htm. Acesso em: 23 fev. 2024.

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA. **Pesquisa Nacional por Amostra de Domicílios Contínua.** Pessoas com deficiência 2022: divulgação dos resultados gerais. Rio de Janeiro: IBGE, 2023. Disponível em: https://agenciadenoticias.ibge.gov.br/media/com_mediaibge/arquivos/0a9afaed04d79830f73a16136dba23b9.pdf. Acesso em: 22 jan. 2024.

INSTITUTO FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. **História do IFRJ**, Rio de Janeiro: o Instituto,2023. Disponível em:https://portal.ifrj.edu.br/institucional/historiaifrj#:~:text=O%20Instituto%20Federal%20de%20Educa%C3%A7%C3%A3o,era%20de%20interesse%20estrat%C3%A9gico%20nacional. Acesso em: 10 abr.2023.

INSTITUTO FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. **Resolução Consup/IFRJ nº 125**, Rio de Janeiro: o Instituto, 2023. Disponível em: https://portal.ifrj.edu.br/proex/documentos. Acesso em: 15 abr.2024.

JANELA da Patty Inclusiva. Acessibilidade é direito de todos, é um benefício social. [S. l.], [202?]. Pinterest. Disponível em: https://id.pinterest.com/pin/714876140839944293/. Acesso em: 27 fev. 2024.

KAPLÚN, Gabriel. Material educativo: a experiência de aprendizado.**Revista de Comunicação & Educação**, São Paulo, ano IX, n. 27, p. 46-60, maio, 2003. Disponível em: https://www.revistas.usp.br/comueduc/article/view/37491. Acesso em: 03 mar. 2024.

KUPPERS, Petra. **Disability and contemporary performance: bodies on edge.** Cornwall: TJ International, 2004.

LEITE, Priscila Souza Chisté. **Produtos Educacionais em Mestrados Profissionais na Área de Ensino**: uma proposta de avaliação coletiva de materiais educativos. **CIAIQ2018**, v. 1, 2018. Disponível em: <https://proceedings.ciaiq.org/index.php/ciaiq2018/article/view/1656> Acesso em: 19 fev. 2024.

MALHEIROS, Bruno Taranto. **Metodologia da pesquisa em educação.** Rio de Janeiro: Ltc, 2011.

MARX, Karl. **O Capital**: crítica da economia política. Tradução por Regis Barbosa e Flávio R. Kothe. São Paulo: Abril Cultural, 1986.

MINAYO, Maria Cecília Souza.**Pesquisa Social. Teoria, método e criatividade.** 18 ed. Petrópolis: Vozes, 2001.

MINAYO, Maria Cecília Souza. (Org.) **O Desafio do Conhecimento: pesquisa qualitativa em saúde.** 8ed. São Paulo: Hucitec, 2007.

MINGUS, Mia. **Reflections on an opening:** disability justice and creating collective access in Detroit. [n.p], 2010. Disponível em: https://inciteblog.wordpress.com/2010/08/23/reflections-from-detroit-reflections-onan-opening-disability-justice-and-creating-collective-access-in-detroit/Acesso em: 23 fev. 2024.

NEVES, Marcos. Conheça os símbolos da acessibilidade. **Revista Reação**, [S. l.], 2020. Disponível em: https://revistareacao.com.br/semana-nacional-de-acessibilidade-e-valorizacao-da-pessoa-com-deficiencia-tem-programacao-no-tribunal-de-justica-de-rondonia/. Acesso em: 23 fev. 2024.

NOGUEIRA, Janaína André de Souza. A coordenação pedagógica no processo de inclusão de uma criança com deficiência. Trabalho de Conclusão de Curso - (Especialização) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação. Belo Horizonte, MG, 2019. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/33401/1/CPE_LASEB2019_JANAINANOGUEIRA.pdf. Acesso em: 04 fev. 2023.

Organização das Nações Unidas. (1975). **Declaração dos direitos das pessoas deficientes.**Disponível wm:

https://www.ct.ufpb.br/lacesse/contents/documentos/legislacaointernacional/declaracao-dos-direitos-das-pessoas-deficientes-onu-1975.pdf/viewAcesso em: 23 fev. 2024.

Organização Mundial da Saúde. (2011). **Relatório Mundial Sobre a Deficiência.** Governo do Estado de São Paulo – Secretariados Direitos da Pessoa com Deficiência.https://mobilizadores.org.br/wp-content/uploads/2015/03/Relatorio-Mundial-sobre-a-Deficiencia.pdfAcesso em: 10 abr. 2023.

PACHECO, Eliezer**.** Desvendando os Institutos Federais. **Educação Profissional e Tecnológica em Revista**, São Paulo, v. 4, n.º1, 2020.

PACHECO, Katia Monteiro de Benedetto.; ALVES, Vera Lucia Rodrigues. A história da deficiência, da marginalização à inclusão social: uma mudança de paradigma. **Revista da USP**. São Paulo, v. 14, n. 4, p. 242-248, 2007. Disponível em: http://www.revistas.usp.br/actafisiatrica/article/view/102875 Acesso em: 11 fev. 2024.

PESSOTTI, Isaias.**Deficiência mental: da superstição à ciência**. São Paulo: Edusp,1984.

PICHLER, Rosimeri Franck**. User-capacity toolkit:** conjunto de ferramentas para guiar equipes multidisciplinares nas etapas de levantamento, organização e análise de dados em projetos de tecnologia assistiva. Tese (Doutorado em Design) – Programa de Pós-Graduação em Design, Universidade Federal de Santa Catarina, Florianópolis, 2019. Disponível em: file:///C:/Users/UFF/Downloads/TESE_FINAL_rosimeripichler.pdf. Acesso em: 23 fev 2024.

PRODANOV, Cleber Cristiano; FREITAS, Ernani Cesar de. **Metodologia do trabalho científico**: métodos e técnicas da pesquisa e do trabalho acadêmico. 2. ed. Novo Hamburgo: FEEVALE, 2013.

SASSAKI, Romeu Kazumi. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, Ano XII, mar./abr. 2009, p. 10-16.Disponível em:https://files.cercomp.ufg.br/weby/up/211/o/SASSAKI_-_Acessibilidade.pdf?1473203319Acesso em: 25 fev. 2024

SASSAKI, Romeu Kazumi. Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Pauylo, ano X, n. 57, jul./ago. 2007, p. 8-16.Disponível em: https://www.sinprodf.org.br/wp-content/uploads/2012/01/nada-sobre-n%C3%93s-sem-n%C3%93s2.pdf Acesso em: 23 fev. 2024

SASSAKI, Rmeu Kazumi. **Inclusão: construindo uma sociedade para todos.** Rio de Janeiro. WVA, 1999.Disponível em: https://ead.uenf.br/moodle/pluginfile.php/57550/mod_resource/content/1/Inclus%C3%A3o%20-%20Construindo%20uma%20Sociedade%20para%20Todos%20%281999%29%2C%20Sassaki%2C%20RK.pdf Acesso em: 23 fev. 2024

SEVERINO, Antônio Joaquim. **Metodologia do trabalho científico**. 23.ª ed. São Paulo: Cortez, 2007.

VERGARA, Sylvia Constant.**Projetos e relatórios de pesquisa em administração.** 14. Ed. São Paulo: Atlas, 2013.

VIEIRA, Camila Mugnai; VIEIRA, Priscila Mugnai& FRANCISCHETTI, Ieda. Profissionalização de pessoas com deficiência: reflexões e possíveis contribuições da psicologia. **Revista Psicologia: Organizações e Trabalho** [S.l.] , out-dez 2015, p. 352-361 ISSN 1984-6657 Disponível em: http://pepsic.bvsalud.org/pdf/rpot/v15n4/v15n4a03.pdf. Acesso em: 08 mai. 2018.

VYGOTSKY, Levi Semionovitch.**Fundamentos de defectologia**. Tradução: Julio Guillermo Blank. Moscou: Editorial Pedagógica, 1997.

APÊNDICE A – Produto Educacional



Silva, Francisca Maria Torres.
S586g GPI – Guia de práticas inclusivas: para servidores com deficiência do IFRJ. – Rio de Janeiro: Mesquita,– Rio de Janeiro: Mesquita, 2024.

22p. il.

Guia. (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) – do Programa de Pós-Graduação do IFRJ / Campus Mesquita, 2024.

.
. Orientadora: Dra. Luciana Castaneda Ribeiro.

1. Servidores com deficiência. 2. Mundo do trabalho
3. Processo de inclusão. I. Silva, Francisca Maria Torres.
II. Instituto Federal do Rio de Janeiro. III. Título.

D
Diss./ IFRJ/ProfEPT/PG.

Acervo Campus Mesquita
Ficha catalográfica elaborada por
Marcos F. de Araujo.
CRB7 / 3600.

ÍNDICE

APRESENTAÇÃO....4
PESSOAS COM DEFICIÊNCIA....5
TIPOS DE DEFICIÊNCIA....6
CAPACITISMO....9
ς EXPRESSÕES CAPACITISTAS QUE DEVEMOS EXCLUIR DO NOSSO VOCABULÁRO....10
ACESSIBILIDADE....12
BARREIRAS....13
ς CONHECENDO MAIS SOBRE NOSSA INSTITUIÇÃO....16
PRÁTICAS INCLUSIVAS....17
ς VOCÊ SABIA,SERVIDOR?....20
ς FICA A DICA,SERVIDOR!....21
REFERÊNCIAS....22

APRESENTAÇÃO

Caros colegas servidores,

Apresento-lhes um **Guia de Práticas Inclusivas** para contribuir no aprimoramento do processo de inclusão dos servidores com deficiência no IFRJ

O GPI (Guia de Práticas Inclusivas), como Produto Educacional, é o resultado da Pesquisa de Mestrado desenvolvida no Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) no Instituto Federal do Rio de Janeiro Campus Mesquita



"Diversidade é convidar para a festa, inclusão é chamar para dançar!" — Verna Myers

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Com o Estatuto da Pessoa com Deficiência, Art. 2º: “Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas” (BRASIL, 2014, p. 1).

Já no Decreto Nº 5.296/2004, as pessoas com deficiência são definidas como aquelas que se enquadram nas categorias: deficiência física, deficiência auditiva, deficiência visual, deficiência mental e deficiência múltipla.



5

TIPOS DE DEFICIÊNCIA

De acordo com o Art. 5º §1º do Decreto Nº 5.296/2004, considera-se para os efeitos deste:



DEFICIÊNCIA FÍSICA

Alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, [...] exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções.

DEFICIÊNCIA VISUAL

Cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores.

6

DEFICIÊNCIA MENTAL

Funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como: comunicação, cuidado pessoal, habilidades sociais, utilização dos recursos da comunidade, saúde e segurança, habilidades acadêmicas, lazer e trabalho.



DEFICIÊNCIA AUDITIVA

Perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz.

DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA

Associação de duas ou mais deficiências.

7

A Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015 constitui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência. Em seu Art. 2º §1º consta:



"A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará: I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo; II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais; III - a limitação no desempenho de atividades; e IV - a restrição de participação".

8

CAPACITISMO

... VOCÊ JÁ OUVIU FALAR SOBRE?

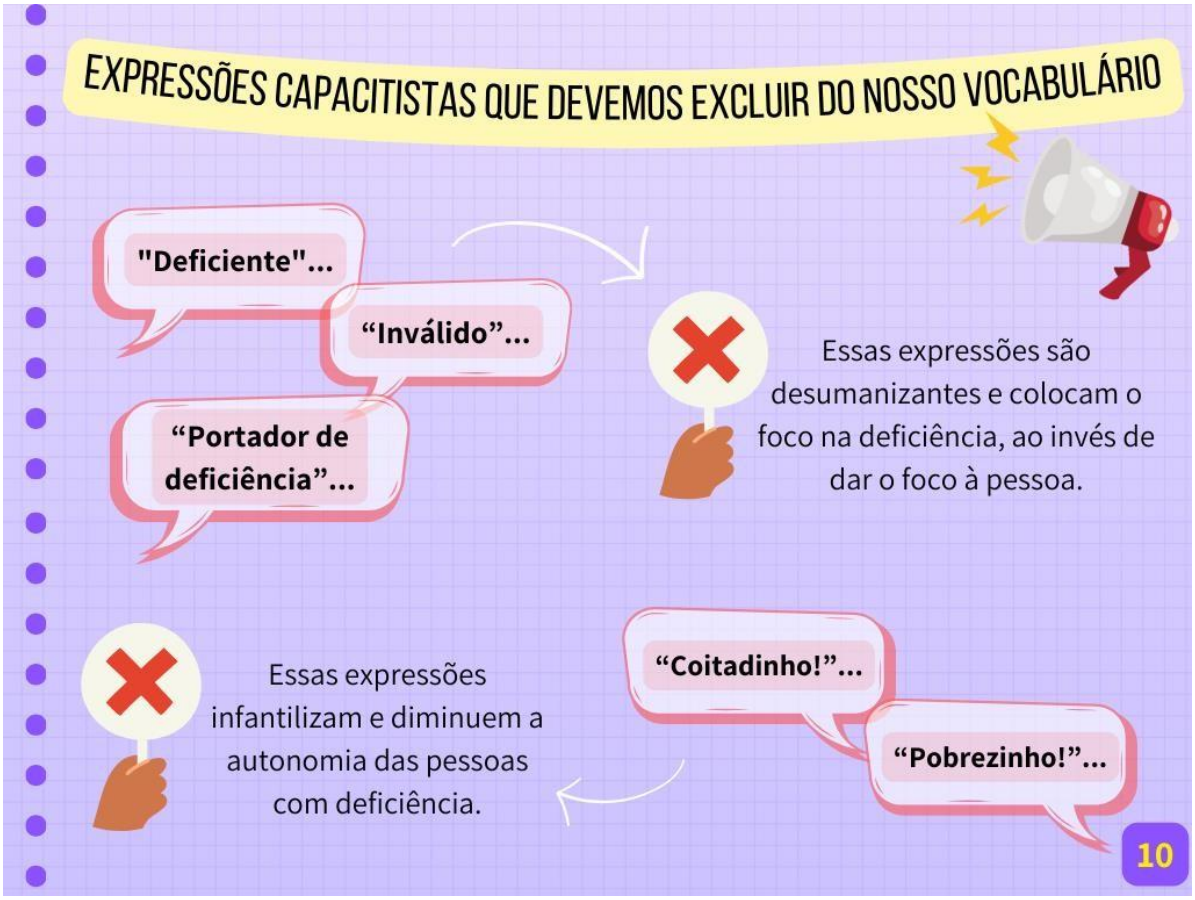
O **capacitismo** é “uma rede de crenças, processos e práticas que produz um determinado tipo de corpo (o padrão corporal) que é projetado como perfeito, típico da espécie e, portanto, essencial e totalmente humano. A deficiência é então moldada como um estado diminuído de ser humano.”.

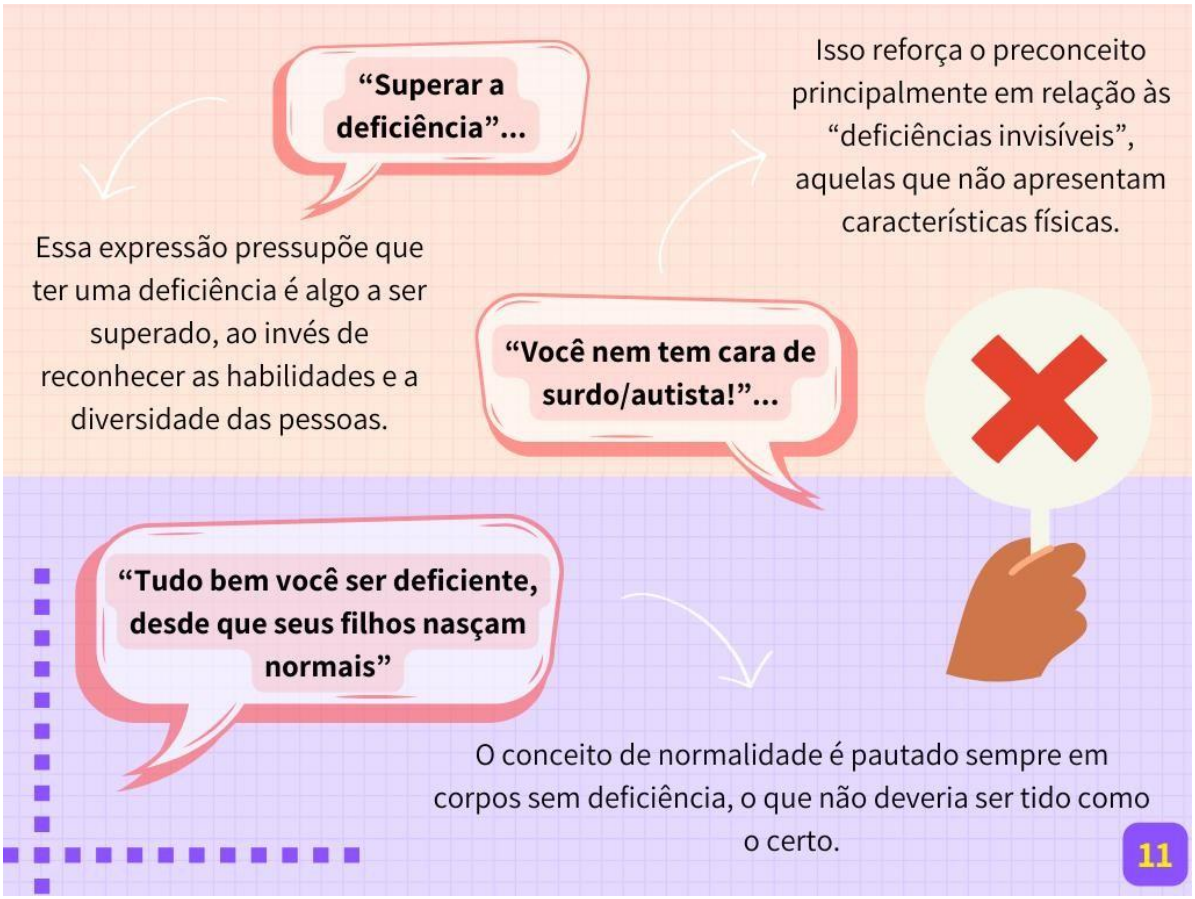
(Campbell, 2001, p.44).



(Fonte da imagem: Esquerda Online)

9


EXPRESSÕES CAPACITISTAS QUE DEVEMOS EXCLUIR DO NOSSO VOCABULÁRIO
"Deficiente"...
“Inválido”...
“Portador de deficiência”...
Essas expressões são desumanizantes e colocam o foco na deficiência, ao invés de dar o foco à pessoa.
Essas expressões infantilizam e diminuem a autonomia das pessoas com deficiência.
“Coitadinho!”...
“Pobrezinho!”...
10


“Superar a deficiência”...
Essa expressão pressupõe que ter uma deficiência é algo a ser superado, ao invés de reconhecer as habilidades e a diversidade das pessoas.
Isso reforça o preconceito principalmente em relação às “deficiências invisíveis”, aquelas que não apresentam características físicas.
“Você nem tem cara de surdo/autista!”...
“Tudo bem você ser deficiente, desde que seus filhos nasçam normais”
O conceito de normalidade é pautado sempre em corpos sem deficiência, o que não deveria ser tido como o certo.
11

ACESSIBILIDADE

...VOCÊ SABE O QUE É?



(Fonte da imagem: WatPlast)

A LBI, no Art. 3º, define acessibilidade desta forma:

"Possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida". **(Brasil, op. Cit.)**

12

BARREIRAS

...VOCÊ SABE O QUE SÃO?

O Art. 3º, inciso IV da Lei Brasileira de Inclusão (Lei no 13146/2015), define "barreiras" como:

"Qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros".



(Fonte da imagem: Pinterest)

13

O ART. 3º DA LBI CLASSIFICA AS BARREIRAS EM SEIS TIPOS:



1. Urbanística

São as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados. Essas barreiras impõem dificuldades, riscos e até impedem a mobilidade de algumas pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida. Algumas adequações importantes para removê-las são: reparar trechos irregulares, tapar buracos e instalar elementos de urbanização onde não dificultem a mobilidade.

2. Arquitetônica

Para removê-las, os prédios devem ter: rampas, elevadores e outros equipamentos para a mobilidade entre os andares, banheiros adaptados, espaço e estrutura adequados para o uso de cadeira de rodas, piso tátil, corrimãos, entre outras.

3. Nos transportes

Presentes nos sistemas e meios de transportes. Algumas adequações necessárias são estações, pontos de parada, terminais e veículos acessíveis com recursos de comunicação, vagas nos estacionamentos reservadas para pessoas com deficiência.

14

4.Nas comunicações e na Informação

Qualquer obstáculo ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação. É necessário promover acessibilidade digital em sites, plataformas e documentos digitais, ofertar computadores e smartphones com recursos de acessibilidade, produtos audiovisuais com legenda, janela de LIBRAS e audiodescrição, disponibilizar livros em formatos acessíveis.

5.Atitudinais

Atitudes que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas. Essas barreiras estão ligadas ao preconceito e são a raiz de todas as outras. A sua remoção é a mais desafiadora: demanda abandonar as crenças capacitistas e buscar conhecer e ofertar condições para promover a sua participação em igualdade.

6.Tecnológicas

As que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias. Leitores de telas para o acesso a computadores, smartphones e TVs, projetos e produção das ferramentas usadas no dia a dia considerando seu uso por pessoas com diferente características.



(Fonte da imagem: Jornalismo UFPI)

CONHECENDO MAIS SOBRE NOSSA INSTITUIÇÃO...

Atualmente o IFRJ conta com aproximadamente 1.112 professores e 990 técnicos-administrativos. Com um total de 2.102 servidores, dentre esses, 18 são servidores com deficiência: uma representatividade de apenas 0,009% no mundo do trabalho.

CAMPUS	Deficiente Físico	Deficiente Auditivo	Deficiente Visual	Deficiente Intelectual
Duque de Caxias	01	-	-	02
Nilópolis	-	-	03	-
Niterói	02	-	-	-
Paracambi	01	-	01	-
Realengo	-	01	01	-
Reitoria	-	-	01	-
Rio de Janeiro	01	-	01	02
Volta Redonda	01	-	-	-



16

PRÁTICAS INCLUSIVAS



Para pessoa com deficiência física

Um ambiente acessível à cadeirantes é aquele em que a cadeira de rodas possa transitar sem impedimentos, há alternativas para o acesso a outros pavimentos como elevadores, carros escaladores ou rampas, e corredores e espaços entre mobiliários que permita a manobra da cadeira de rodas.

Para pessoa com deficiência visual

Materiais de leitura são acessíveis quando estão em Braille ou em formato digital acessível aos softwares leitores de tela, ou ainda gravados em áudio.

Para pessoa com deficiência intelectual

A comunicação e as informações podem ser acessibilizadas quando transmitidas de forma objetiva e possuem referências concretas.

Para pessoa com deficiência auditiva

Informações disponibilizadas em língua de sinais. As informações escritas também podem ser acessibilizadas para pessoas surdas quando são objetivas.

17

FIQUE ATENTO ÀS RECOMENDAÇÕES:

Os servidores com deficiência podem precisar de equipamentos ou direcionamentos diferentes para suas atividades dentro da Instituição. Converse com o servidor para entender o tipo e complexidade de sua deficiência e entenda suas necessidades em seu ambiente de trabalho. O respeito às diferenças é fundamental para proporcionar um ambiente de trabalho saudável;

A criação de Equipe Multiprofissional de Acompanhamento aos Servidores com Deficiência e em Estágio Probatório do IFRJ para realização de acompanhamentos periódicos aos servidores com deficiência e suas chefias, orientando e encaminhando as demandas aos setores responsáveis pela execução para viabilidade das condições de acessibilidade e adequações do ambiente de trabalho destes servidores;

Promover ações de sensibilização/capacitação sobre questões que envolvam a inclusão de pessoas com deficiência dentro da Instituição (planejamento de acessibilidade, comunicação pública acessível, curso de Libras, audiodescrição...);

Constituir programa/comitê/comissão de inclusão destinado aos Servidores com Deficiência do IFRJ que envolvam todos os setores de trabalho da Instituição;

OUTRAS SUGESTÕES...



Criação de um Banco de Dados que possa ser atualizado periodicamente contendo os dados do perfil demográfico e profissional dos servidores com deficiência do IFRJ;

Planejar a acessibilidade considerando todos os tipos de barreiras;

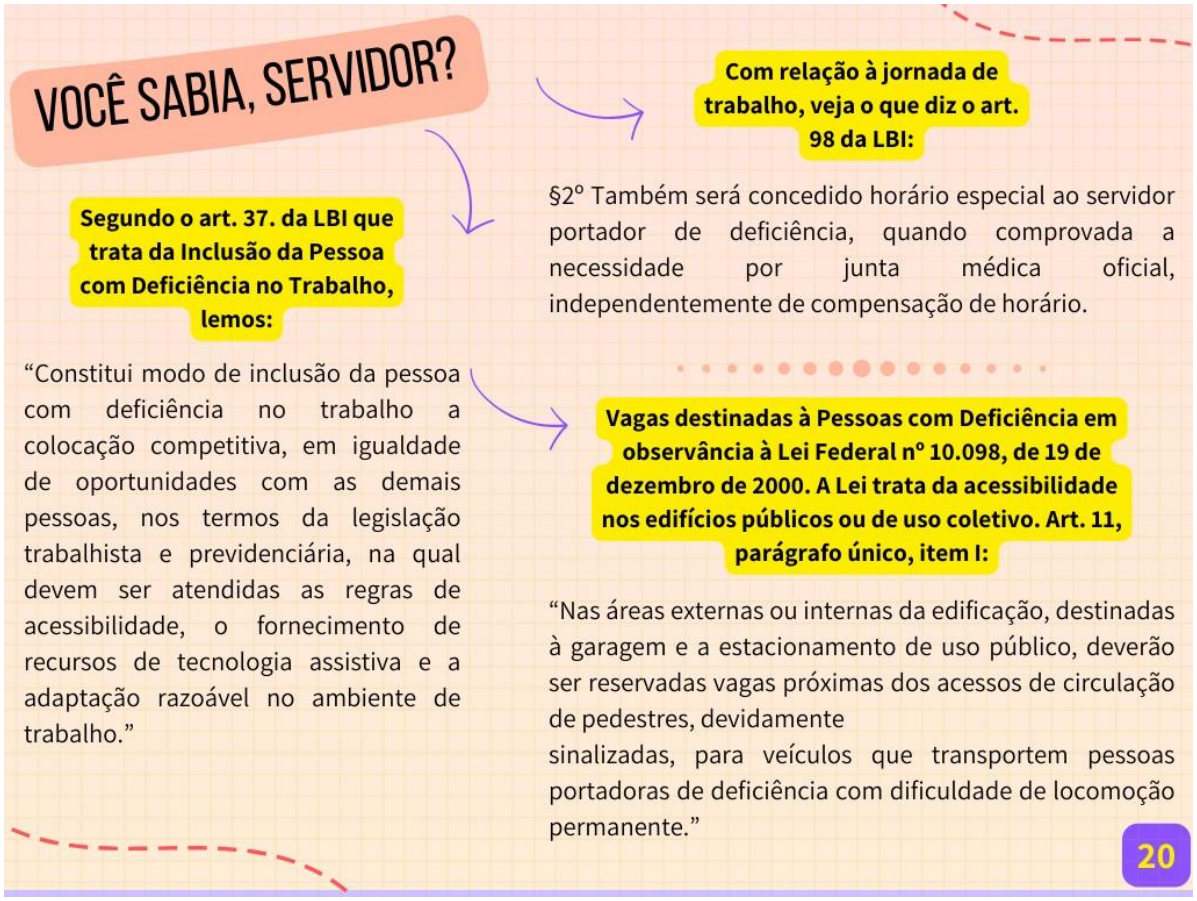
Adequar o portal eletrônico aos requisitos de acessibilidade;

Criação de um Banco de Dados que possa ser atualizado periodicamente contendo os dados do perfil demográfico e profissional dos servidores com deficiência do IFRJ;

Estudar a LBI: montar grupos de estudos para avaliação do que se aplica da Lei, na sua Instituição;

Receber tecnologias assistivas de acordo com a demanda.

19


VOCÊ SABIA, SERVIDOR?
Segundo o art. 37. da LBI que trata da Inclusão da Pessoa com Deficiência no Trabalho, lemos:
"Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho."
Com relação à jornada de trabalho, veja o que diz o art. 98 da LBI:
§2º Também será concedido horário especial ao servidor portador de deficiência, quando comprovada a necessidade por junta médica oficial, independentemente de compensação de horário.
Vagas destinadas à Pessoas com Deficiência em observância à Lei Federal nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. A Lei trata da acessibilidade nos edifícios públicos ou de uso coletivo. Art. 11, parágrafo único, item I:
"Nas áreas externas ou internas da edificação, destinadas à garagem e a estacionamento de uso público, deverão ser reservadas vagas próximas dos acessos de circulação de pedestres, devidamente
sinalizadas, para veículos que transportem pessoas portadoras de deficiência com dificuldade de locomoção permanente."
20

FICA A DICA, SERVIDOR!



1. Se tiver oportunidade, aprenda noções básicas da Língua Brasileira de Sinais (Libras) para se comunicar com pessoas surdas;

2. Esteja atento para as "deficiências invisíveis". Muitas vezes, por não vislumbrarmos uma deficiência de forma visual/ explícita, não nos atentamos a necessidade de adaptação que essa pessoa pode precisar. Mas lembre-se de ser respeitoso e demonstrar ajuda apenas nas situações em que for solicitado;

3. Desconstrua seus vieses capacitistas. De forma errônea, muitas vezes as pessoas relacionam deficiência com ineficiência, e por isso subestimam ou infantilizam PcDs pensando que elas não são capazes de cumprir tarefas, além de não estimular a autonomia e independência dessas pessoas, isso pode ofender alguém "por melhor que sejam as suas intenções"

21

REFERÊNCIAS

BRASIL. Decreto n.° 5296, de 02 de dezembro de 2004.Regulamenta as Leis que dão prioridade de atendimento às pessoas que especifica e que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência e outras providências. Disponível em:https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htmAcesso em: 23 fev. 2024.

BRASIL. Lei n.° 13.146, de 6 de julho de 2015.Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm> Acessoem: 31 jul.2022.

CAMPBELL, Fiona Kumari. Incipng Legal ficpons: Disability's Date with Ontology and the Ableist Body of the Law.10 ed. London: Griffith Law Review, 2001.

INSTITUTO FEDERAL DO RIO DE JANEIRO. História do IFRJ, Rio de Janeiro: o Instituto,2023. Disponível em:https://portal.ifrj.edu.br/institucional/historiaifrj#:~:text=O%20Instituto%20Federal%20de%20Educa%C3%A7%C3%A3o,era%20de%20interesse%20estrat%C3%A9gico%20nacional. Acesso em: 10 abr.2023.

NOGUEIRA, Janaína André de Souza. A coordenação pedagógica no processo de inclusão de uma criança com deficiência. Trabalho de Conclusão de Curso - (Especialização) - Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação. Belo Horizonte, MG, 2019. Disponível em: https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/33401/1/CPE_LASEB2019_JANAINANOGUEIRA.pdf. Acesso em: 04 fev. 2023.

QUESTIONÁRIO SOBRE O PERFIL DEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL DO SERVIDOR COM DEFICIÊNCIA DO INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO DE JANEIRO-IFRJ

Prezado servidor, este questionário trata-se de um instrumento de produção de dados para avaliar o perfil demográfico e profissional dos Servidores com deficiência do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro - IFRJ. Esta avaliação compõe uma pesquisa do Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional, do Campus Mesquita do IFRJ, e está sendo conduzida por Francisca Maria Torres Silva, aluna do referido mestrado profissional. Para isso, gostaria de contar com seu apoio em disponibilizar parte do seu tempo para respondê-lo. Sua participação é voluntária.

Desde já, agradeço a
atenção dispensada a esta pesquisa!

1. Dados Pessoais do Servidor

1. Idade

_____

2. Naturalidade

_____

3. Sexo

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Feminino
- ◯ Masculino

4. Raça/Cor/Etnia

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Cor Branca
- ◯ Cor Parda
- ◯ Cor Preta
- ◯ Cor Amarela
- ◯ Indígena

5. Estado Civil

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Solteiro
- ◯ Casado
- ◯ Divorciado
- ◯ Viúvo
- ◯ Outro: _____

2. Dados Funcionais do Servidor

6. Cargo

_____

7. Lotação

8. Setor de Atividade

9. Tempo de Profissão

10. Ingresso no IFRJ – Cotas?

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim
- ◯ Não

11. Possui carga horária reduzida?

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Sim
- ◯ Não

12. Formação

Sobre a Deficiência

13. 3. Qual o tipo de deficiência que você apresenta? (Pode marcar mais de uma alternativa)

Marque todas que se aplicam.

- [ ] Deficiência Física
- [ ] Deficiência Visual
- [ ] Deficiência Auditiva
- [ ] Deficiência Intelectual
- [ ] Deficiência Múltipla

14. 4. Você adquiriu a deficiência antes ou após seu ingresso na IFRJ?

_____

_____

_____

_____

_____

Sobre o ambiente de trabalho

15. 5. Que tipo de recursos, auxílios ou equipamentos você faz uso no seu dia a dia e ambiente de trabalho? (Pode marcar mais de uma alternativa)

Marque todas que se aplicam.

- [ ] Cadeira de rodas
- [ ] Muletas
- [ ] Bengala
- [ ] Reglete
- [ ] Lupa
- [ ] Aparelho Auditivo
- [ ] Nenhum
- [ ] Outro: _____

16. 6. Em algum momento houve uma preocupação da gestão do campus em procurar compreender a dinâmica do seu trabalho, suas dificuldades e/ou necessidades?

17. 7. Como você se sente sendo um servidor com deficiência do IFRJ? Quais os desafios encontrados?

18. 8. Quais as adaptações necessárias para o desempenho de suas atividades? Você se sente contemplado?

19. 9. O campus que você trabalha possui alguma política de inclusão direcionada aos servidores com deficiência? Em caso afirmativo, qual/quais?

20. 10. Na sua opinião, o que qualificaria a inclusão dos servidores com deficiência no IFRJ?

Agradecemos a colaboração.

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

APÊNDICE C - Ficha De Avaliação Do Produto Educacional

FORMULÁRIO DE AVALIAÇÃO DO GUIA DE PRÁTICAS INCLUSIVAS – GPI

Prezado
participante, assim como suas contribuições foram importantes para a construção deste Guia, sua opinião é fundamental para o aperfeiçoamento do mesmo. Assim, solicitamos a gentileza de responder este formulário.

Dados de identificação (Opcional)

1. Nome

_____

2. Instituição

_____

Sobre o guia

3. Título

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Ótimo
- ◯ Bom
- ◯ Regular
- ◯ Não satisfatório

4. Estética e organização

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Ótimo
- ◯ Bom
- ◯ Regular
- ◯ Não satisfatório

5. Tamanho e capítulos

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Ótimo
- ◯ Bom
- ◯ Regular
- ◯ Não satisfatório

6. Linguagem apresentada

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Ótimo
- ◯ Bom
- ◯ Regular
- ◯ Não satisfatório

7. Conteúdos apresentados

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Ótimo
- ◯ Bom
- ◯ Regular
- ◯ Não satisfatório

8. Didática adotada

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Ótimo
- ◯ Bom
- ◯ Regular
- ◯ Não satisfatório

9. Avaliação

Marcar apenas uma oval.

- ◯ Ótimo
- ◯ Bom
- ◯ Regular
- ◯ Não satisfatório

10. Observações, opiniões, sugestões

Este conteúdo não foi criado nem aprovado pelo Google.

Google Formulários

ANEXO A - Registro De Consentimento Livre E Esclarecido (RCLE)

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA RIO DE JANEIRO

Ministério da Educação
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro – IFRJ
Comitê de Ética em Pesquisa – CEP IFRJ

Registro de Consentimento Livre e Esclarecido

(De acordo com as Normas das Resoluções CNS nº 510/16)

Você está sendo convidado para participar da pesquisa: Perfil Demográfico e Profissional dos servidores com Deficiência do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro: o mundo do trabalho e o processo de inclusão.**Antes de decidir se participará, é importante que você entenda por que o estudo está sendo feito e o que ele envolverá. Reserve um tempo para ler cuidadosamente as informações a seguir e faça perguntas se algo não estiver claro ou se quiser mais informações. Não tenha pressa de decidir se deseja ou não participar desta pesquisa. O projeto consiste em desenvolver o tema Perfil dos Servidores com Deficiência e o processo de Inclusão.** O objetivo deste estudo é contribuir para o desenvolvimento de práticas inclusivas no mundo do trabalho que favoreçam a atuação profissional dos Servidores com Deficiência do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro – IFRJ. O tempoprevisto para a sua participação neste estudo será até o dia 08/09/2023, podendo se encerrar antes. **Entre outras atividades pretendemos** buscar entender o funcionamento do ambiente contextualizado de trabalho dos Servidores com Deficiência. Você foi selecionado para ser voluntário desta pesquisa qualitativa de caráter exploratório, a fim de responder por meio de um questionário, perguntas semiestruturadas de múltipla escolha e abertas. A sua participação não é obrigatória. O desenho da ação terá como participantes da pesquisa os servidores com deficiência do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro - IFRJ. **Você é quem decide se gostaria de participar ou não deste estudo/pesquisa. Se decidir participar do projeto de pesquisa, será de formavoluntária. Mesmo se você decidir participar, você ainda tem a liberdade de se retirar das atividades a qualquer momento, sem qualquer justificativa. Isso não afetará em nada sua participação em demais atividades e não causará nenhum prejuízo (esclarecer o que será exigido doparticipante da pesquisa).** Os riscos relacionados com a sua participação nesta pesquisa são: tomar o tempo do participante da pesquisa ao responder o questionário; invasão de privacidade; possibilidade de constrangimento. Cabe explicar que, de acordo com a Resolução 510/16, em que todas as pesquisas envolvem riscos, ainda que mínimos. Sendo assim, serão tomadas as seguintes providências para evitá-los/minimizá-los: carga horária considerada razoável para não tomar muito tempo e não ser exaustiva, assim como, minimizar desconfortos, garantindo a liberdade para não responder questões constrangedoras. O participante da pesquisa terá acesso às perguntas somente depois que tenha dado o seu consentimento. Na etapa de análise de dados, o nome do participante da pesquisa será substituído por um código visando evitar constrangimentos, manter o seu anonimato, sigilo de identidade, a sua proteção e a confidencialidade dos dados. Ademais, as respostas dos questionários serão armazenados em nuvem e ao final da pesquisa será excluída deste local e ficará armazenada somente em equipamento externo por 5 anos sendo acessado somente por este pesquisador, a fim de mitigar problemas futuros e assim manter a ética na pesquisa. As informações obtidas por meio dessa pesquisa serão confidenciais easseguramos o sigilo sobre a sua participação. Sua colaboração é importante para contribuir com o desenvolvimento e conclusão desta pesquisa de modo a gerar credibilidade e robustez aos resultados obtidos. Os dados serão divulgados de forma a não possibilitar a sua identificação. Os resultados poderão ser divulgados em apresentações ou publicações com fins científicos ou educativos. Você tem direito de conhecer e acompanhar os resultados dessa pesquisa. Participar desta pesquisa **não** implicará em nenhum custo para você, e, como voluntário, você também não receberá qualquer valor em dinheiro como compensação pela participação. Você será ressarcido de qualquer custo que tiver relativo à pesquisa eserá indenizado por danos eventuais decorrentes da sua participação na pesquisa. Você receberá uma via assinada pelo pesquisador, que deverá ser guardada, com o e-mail de contato destes pesquisadores que participarão da pesquisa e do Comitê de Ética em Pesquisa que a aprovou, para maiores esclarecimentos.

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA RIO DE JANEIRO

Ministério da Educação
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro – IFRJ
Comitê de Ética em Pesquisa – CEP IFRJ

Os Comitês de Ética em Pesquisa (CEPs) são compostos por pessoas que trabalham para que todos os projetos de pesquisa envolvendo seres humanos sejam aprovados de acordo com as normas éticas elaboradas pelo Ministério da Saúde. A avaliação dos CEPs leva em consideração os benefícios e riscos, procurando minimizá-los e busca garantir que os participantes tenham acesso a todos os direitos assegurados pelas agências regulatórias. Assim, os CEPs procuram defender a dignidade e os interesses dos participantes, incentivando sua autonomia e participação voluntária. Procure saber se este projeto foi aprovado pelo CEP desta instituição. Em caso de dúvidas, ou querendo outras informações, entre em contato com o Comitê de Ética da Faculdade de Medicina da Universidade Federal Fluminense (CEP FM/UFF), por e.mail ou telefone, de segunda à sexta, das 08:00 às 17:00 horas: Endereço eletrônico: http://cep.uff.br/, contato eletrônico: etica.ret@id.uff.br e Tel/fax: (21) 26299189. Também podem acionar o pesquisador responsável, Francisca Maria Torres Silva, pelo contato eletrônico:francicsa.torres@ifce.edu.br e Telefone: (24)99228-7518.

_____
Assinatura do pesquisador

Instituição: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Rio de Janeiro (CampusMesquita)
Nome do pesquisador: Francisca Maria Torres Silva
Tel: (24) 99228-7518
E-mail: francicsa.torres@ifce.edu.br

Declaro que entendi os objetivos, os riscos e os benefícios da pesquisa e os meus direitos como participante da pesquisa e que concordo em participar.

_____
Nome do Participante da pesquisa

Data___/__/___ _____
(Assinatura do participante)

ANEXO B - Parecer Consubstanciado Do CEP

INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO DE JANEIRO - IFRJ

PARECER CONSUBSTANCIADO DO CEP

DADOS DO PROJETO DE PESQUISA

Título da Pesquisa: PERFIL DEMOGRÁFICO E PROFISSIONAL DOS SERVIDORES COM DEFICIÊNCIA DO INSTITUTO FEDERAL DO RIO DE JANEIRO: O MUNDO DO TRABALHO E O PROCESSO DE INCLUSÃO

Pesquisador: FRANCISCA MARIA TORRES SILVA

Área Temática:

Versão: 3

CAAE: 67249322.0.0000.5268

Instituição Proponente: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA DO RIO DE

Patrocinador Principal: INSTITUTO FEDERAL DE EDUCACAO, CIENCIA E TECNOLOGIA DO RIO DE JANEIRO

DADOS DO PARECER

Número do Parecer: 6.112.066

Apresentação do Projeto:

A presente pesquisa tratará de um levantamento demográfico e profissional dos servidores com deficiência do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro (IFRJ). Também será realizada uma análise qualitativa das necessidades em sua atuação junto a Educação Profissional e Tecnológica (EPT) visando a busca da sensibilização dos gestores para inserção de prática inclusivas que favoreçam uma melhoria na formação profissional destes servidores. Desse modo, a estratégia escolhida como Produto Educacional - PE será uma Oficina de Sensibilização para as necessidades dos servidores com deficiência no IFRJ. Metodologia: estudo exploratório dividido em duas etapas: a primeira etapa será descritiva de natureza quantitativa do tipo levantamento de dados demográficos e a segunda qualitativa do tipo entrevistas individuais semi-estruturadas com os servidores com deficiência ativos no IFRJ identificados na primeira etapa. Após a segunda etapa será proposta uma oficina de sensibilização com os gestores dos servidores com deficiência visando sensibilizá-los quanto as dificuldades e desafios enfrentados pelos servidores. Resultados esperados: ao descrever o perfil dos servidores com deficiência do IFRJ e sua respectiva atuação no campo da EPT, buscamos elucidar qual a realidade e dificuldade enfrentadas por esses sujeitos, bem como possíveis práticas que venham contribuir tanto para formação integral destes,como de toda comunidade acadêmica. Acredita-se que ao descrever o

Endereço: Rua Buenos Aires, 256, 6 andar sala 601
Bairro: Centro **CEP:** 20.061-002
UF: RJ **Município:** RIO DE JANEIRO
Telefone: (21)3293-6034 **E-mail:** cep@ifrj.edu.br

perfil dos servidores com deficiência do IFRJ e sua respectiva atuação no campo da EPT, conseguiremos elucidar qual a realidade e dificuldade enfrentadas por esses sujeitos, bem como possíveis práticas que venham contribuir tanto para formação integral destes, como de toda comunidade.

Objetivo da Pesquisa:

Resposta a pendencia do Parecer: 6.045.699

Avaliação dos Riscos e Benefícios:

Segundo a pesquisadora os riscos de acordo com a Resolução 510/16, em que todas as pesquisas envolvem riscos, ainda que mínimos, sendo eles: a possibilidade de constrangimento, vazamentos de informações, conflitos interpessoais, pressões e serão tomadas todas as providências para evitá-los/minimizá-los.

Comentários e Considerações sobre a Pesquisa:

Trata-se de pesquisa de mestrado profissional

Considerações sobre os Termos de apresentação obrigatória:

Vide Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Recomendações:

Vide Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Conclusões ou Pendências e Lista de Inadequações:

Pendência 1: Quanto ao documento "PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2067757.pdf": No item

Riscos, lê-se: A pesquisa não oferece riscos. De acordo com a Resolução Nº 510/2016 "Toda pesquisa com seres humanos envolve risco em tipos e gradações variados". Portanto, os mesmos riscos constantes no documento REGISTRO_CONSSENTIMENTO_LIVRE_ESCLARECIDO_FRANCIS.pdf" deve ser inserido no documento "PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2067757.pdf".

Resposta à pendência 1:

Pendência corrigida: "PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2067757.pdf".

Alterações realizadas: No item Riscos, lê-se: De acordo com a Resolução 510/16, em que todas as pesquisas envolvem riscos, ainda que mínimos, sendo eles: a possibilidade de constrangimento,

vazamentos de informações, conflitos interpessoais, pressões e serão tomadas todas as providências para evitá-los/minimizá-los.

ATENDIDA

Considerações Finais a critério do CEP:

Diante do exposto, o Comitê de Ética em Pesquisa – CEP/IFRJ, de acordo com as atribuições definidas na Resolução CNS n.° 510, de 2016, na Resolução CNS n.° 466, de 2012, e na Norma Operacional n.° 001, de 2013, do CNS, manifesta-se pela APROVAÇÃO do protocolo de pesquisa proposto. Ressalta-se que cabe ao pesquisador responsável encaminhar os relatórios parciais e final da pesquisa, por meio da Plataforma Brasil, via notificação do tipo "relatório" para que seja devidamente apreciadas no CEP, conforma Norma Operacional CNS nº 001/13, item XI.2.d. A observância dos prazos de envio dos relatórios parciais ou finais é estritamente de responsabilidade do pesquisador. A não obediência aos prazos estipulados poderá implicar a NÃO APROVAÇÃO dos relatórios

Este parecer foi elaborado baseado nos documentos abaixo relacionados:

Tipo Documento	Arquivo	Postagem	Autor	Situação
Informações Básicas do Projeto	PB_INFORMAÇÕES_BÁSICAS_DO_PROJETO_2067757.pdf	10/05/2023 15:36:17		Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	REGISTRO_CONSSENTIMENTO_LIVRE_ESCLARECIDO_MODIFICADO_08_05_23.pdf	10/05/2023 15:31:46	FRANCISCA MARIA TORRES SILVA	Aceito
Outros	CARTA_RESPOSTA_CEP.pdf	04/04/2023 14:39:59	FRANCISCA MARIA TORRES SILVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	REGISTRO_CONSSENTIMENTO_LIVRE_ESCLARECIDO_MODIFICADO.pdf	04/04/2023 14:38:59	FRANCISCA MARIA TORRES SILVA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	PROJETO_DE_PESQUISA_CEP_MODIFICADO.pdf	04/04/2023 14:38:13	FRANCISCA MARIA TORRES SILVA	Aceito
Folha de Rosto	folha_de_rosto_28_12_22.pdf	28/12/2022 16:02:22	FRANCISCA MARIA TORRES SILVA	Aceito
Outros	QUESTIONARIO_PERFIL_SERVIDORES_IFRJ_FRANCIS.pdf	27/12/2022 19:09:00	FRANCISCA MARIA TORRES SILVA	Aceito
Outros	FICHA_DE_AVALIACAO_DA_OFICINA	27/12/2022	FRANCISCA MARIA	Aceito

Outros	FRANCIS.pdf	19:08:05	TORRES SILVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	REGISTRO_CONSSENTIMENTO_LIVRE_ESCLARECIDO_FRANCIS.pdf	27/12/2022 19:05:22	FRANCISCA MARIA TORRES SILVA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_pesquisa_para_o_CEP_FRANCIS.pdf	27/12/2022 19:04:44	FRANCISCA MARIA TORRES SILVA	Aceito
Declaração de Pesquisadores	DECLARACAO_DE_COMPROMISSO_CEP_16122022.pdf	16/12/2022 15:32:52	FRANCISCA MARIA TORRES SILVA	Aceito
Outros	TERMO_ORIENTADOR_161222.pdf	16/12/2022 15:30:14	FRANCISCA MARIA TORRES SILVA	Aceito
Orçamento	DECLARACAO_DE_CUSTOS.pdf	16/12/2022 15:28:04	FRANCISCA MARIA TORRES SILVA	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA_PROJETO_161222.pdf	16/12/2022 15:20:17	FRANCISCA MARIA TORRES SILVA	Aceito

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

RIO DE JANEIRO, 12 de Junho de 2023

Assinado por:
Angela M Bittencourt
(Coordenador(a))

Outros	FRANCIS.pdf	19:08:05	TORRES SILVA	Aceito
TCLE / Termos de Assentimento / Justificativa de Ausência	REGISTRO_CONSSENTIMENTO_LIVRE_ESCLARECIDO_FRANCIS.pdf	27/12/2022 19:05:22	FRANCISCA MARIA TORRES SILVA	Aceito
Projeto Detalhado / Brochura Investigador	Projeto_de_pesquisa_para_o_CEP_FRANCIS.pdf	27/12/2022 19:04:44	FRANCISCA MARIA TORRES SILVA	Aceito
Declaração de Pesquisadores	DECLARACAO_DE_COMPROMISSO_CEP_16122022.pdf	16/12/2022 15:32:52	FRANCISCA MARIA TORRES SILVA	Aceito
Outros	TERMO_ORIENTADOR_161222.pdf	16/12/2022 15:30:14	FRANCISCA MARIA TORRES SILVA	Aceito
Orçamento	DECLARACAO_DE_CUSTOS.pdf	16/12/2022 15:28:04	FRANCISCA MARIA TORRES SILVA	Aceito
Cronograma	CRONOGRAMA_PROJETO_161222.pdf	16/12/2022 15:20:17	FRANCISCA MARIA TORRES SILVA	Aceito

Situação do Parecer:
Aprovado

Necessita Apreciação da CONEP:
Não

RIO DE JANEIRO, 12 de Junho de 2023

Assinado por:
Angela M Bittencourt
(Coordenador(a))