



**INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA
CAMPUS BRASÍLIA
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E
TECNOLÓGICA**

DEBORAH BUCKLEY

**A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MUNDO DO
TRABALHO: PROPOSTA DE ACOMPANHAMENTO DA PERMANÊNCIA E ÊXITO
DE ESTUDANTES E EGRESSOS DO INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA**

Brasília
2026

DEBORAH BUCKLEY

**A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MUNDO DO
TRABALHO: PROPOSTA DE ACOMPANHAMENTO DA PERMANÊNCIA E ÊXITO
DE ESTUDANTES E EGRESSOS DO INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA**

Dissertação apresentada ao Programa de Pós-graduação em Educação Profissional e Tecnológica, ofertado pelo campus Brasília do Instituto Federal de Brasília, como parte dos requisitos para a obtenção do título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientador: Cláudio Nei Nascimento da Silva

Brasília

2026

B924 Buckley, Deborah

A inserção de pessoas com deficiência visual no mundo do trabalho: proposta de acompanhamento da permanência e êxito de estudantes e egressos do Instituto Federal de Brasília / Deborah Buckley. -- Brasília, 2026.

292 f. : il. color.

Orientador: Cláudio Nei Nascimento da Silva.

Dissertação (Mestrado) — Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília, Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica, 2026.

1. Deficiência visual. 2. Formação humana integral. 3. Capacitismo. 4. Empregabilidade. 5. IFB. I. Silva, Cláudio Nei Nascimento da. II. Título.

CDU: 377-056.262

Ficha catalográfica elaborada com os dados fornecidos pela autora.



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

ATA DE DEFESA PÚBLICA DE DISSERTAÇÃO DE MESTRADO

CONCESSÃO DO GRAU DE MESTRE EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA

No dia 14 de novembro de 2025, às 14h, pelo Google Meet, ocorreu a defesa pública de dissertação do(a) mestrando(a) Deborah Buckley, intitulada “A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MUNDO DO TRABALHO: PROPOSTA DE ACOMPANHAMENTO DA PERMANÊNCIA E ÊXITO DE ESTUDANTES DO INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA”. Reuniram-se os membros da banca examinadora composta pelos(as) professores(as): Dr. Claudio Nei Nascimento da Silva (presidente e orientador(a)), Dra. Veruska Ribeiro Machado, Dra. Marcia Cristina Barreto Fernandes de Abreu e Dra. Andréa Poletto Sonza (suplente), a fim de arguirm o(a) mestrando(a). Aberta a sessão pelo(a) presidente, coube ao(à) candidato(a), na forma regimental, expor o tema de sua dissertação, dentro do tempo regulamentar, sendo, em seguida, questionado(a) pelos membros da banca examinadora, tendo dado as explicações necessárias. Os membros da banca consideraram a dissertação:

(x) aprovada.

() não aprovada.

Banca Examinadora:

(Assinado eletronicamente)

Prof. Dr. Claudio Nei Nascimento da Silva

(presidente e orientador(a))

Documento assinado digitalmente
gov.br MARCIA CRISTINA BARRETO FERNANDES DE ABREU
Data: 20/11/2025 09:25:44-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dra. Marcia Cristina Barreto Fernandes de Abreu

(Assinado eletronicamente)

Prof. Dra. Veruska Ribeiro Machado

Prof. Dra. Andréa Poletto Sonza (suplente)

Candidato:



Documento assinado digitalmente

DEBORAH BUCKLEY

Data: 20/11/2025 20:14:27-0300

Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Aluno(a): Deborah Buckley

Brasília, 14 de novembro de 2025

Documento assinado eletronicamente por:

- **Claudio Nei Nascimento da Silva**, PROFESSOR ENS BASICO TECN TECNOLOGICO, em 15/11/2025 08:19:10.
- **Veruska Ribeiro Machado**, REITOR(A) - CD1 - IFBRASILIA, em 18/11/2025 10:28:33.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 15/11/2025. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 657502

Código de Autenticação: c2099f02ce



Campus Brasília
Via L2 Norte, SGAN 610, Módulo D, E, F e
G., None, Asa Norte, BRASÍLIA / DF, CEP
70.830-450
(61) 2193-8055



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

ATA DE DEFESA PÚBLICA DO PRODUTO EDUCACIONAL

No dia 14 de novembro de 2025, às 14h, pelo Google Meet, ocorreu a defesa pública do Produto Educacional do(a) mestrando(a) Deborah Buckley, intitulado “O Impacto da Inclusão no Trabalho e nas Relações”. Reuniram-se os membros da banca examinadora composta pelos(as) professores(as): Dr. Claudio Nei Nascimento da Silva (presidente e orientador(a)), Dra. Veruska Ribeiro Machado, Dra. Marcia Cristina Barreto Fernandes de Abreu e Dra. Andréa Poletto Sonza (suplente), a fim de arguirm o(a) mestrando(a). Aberta a sessão pelo(a) presidente, coube ao(à) candidato(a), na forma regimental, expor o tema de sua dissertação, dentro do tempo regulamentar, sendo, em seguida, questionado(a) pelos membros da banca examinadora, tendo dado as explicações necessárias. Os membros da banca consideraram o produto educacional:

(x) validado.

() não validado.

Observações/Recomendações:

(Assinado eletronicamente)

Prof. Dr. Claudio Nei Nascimento da Silva

(presidente e orientador(a))

Documento assinado digitalmente
gov.br MARCIA CRISTINA BARRETO FERNANDES DE ABREU
Data: 20/11/2025 09:55:47-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Prof. Dra. Marcia Cristina Barreto Fernandes de Abreu

(Assinado eletronicamente)

Prof. Dra. Veruska Ribeiro Machado

Prof. Dra. Andréa Poletto Sonza (suplente)

Candidato:



Documento assinado digitalmente
DEBORAH BUCKLEY
Data: 20/11/2025 20:14:27-0300
Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Aluno(a): Deborah Buckley

Brasília, 14 de novembro de 2025

Documento assinado eletronicamente por:

- **Claudio Nei Nascimento da Silva**, COORDENADOR(A) DE CURSO - FUC1 - BR-MEST-MP, em 17/11/2025 19:39:17.
- **Veruska Ribeiro Machado**, REITOR(A) - CD1 - IFBRASILIA, em 18/11/2025 10:28:10.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 17/11/2025. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 657915
Código de Autenticação: e4d036eaad



Campus Brasília
Via L2 Norte, SGAN 610, Módulo D, E, F e
G., None, Asa Norte, BRASÍLIA / DF, CEP

70.830-450
(61) 2193-8055

Ao autor e consumidor da minha fé, Jesus Cristo.

À minha família.

Ao meu namorado, que também possui deficiência visual.

E a todas as pessoas com deficiência visual.

AGRADECIMENTOS

No dia 24 de março de 2023, iniciei o Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica no Instituto Federal de Brasília. Enfrentei dúvidas, medos e momentos de desânimo, dedicando fins de semana à pesquisa. Contudo, essa experiência me trouxe maturidade, força e fé, culminando em um resultado positivo, pelo qual sou grata a todos que me apoiaram.

Agradeço a Jesus Cristo pelo seu amor e por ter me guiado durante o mestrado, proporcionando as condições necessárias para essa jornada, como conhecer pessoas e inspirar minhas produções acadêmicas.

Agradeço à minha família pelo amor, apoio emocional e ajuda na formatação de trabalhos, além do incentivo para seguir no mestrado. Também sou grata ao meu namorado, Vanderlei, pelo apoio desde o início do nosso relacionamento, ajudando na construção de um artigo publicado e apresentando o CEEDV, que me inspirou em pesquisas. Sou grato pelo seu amor, compreensão durante os estudos e assistência em Tecnologia da Informação, incluindo o presente de um notebook para facilitar a escrita da minha dissertação.

Agradeço ao meu orientador Cláudio Nei Nascimento da Silva, pela paciência, apoio e boas ideias durante todo o processo, inclusive para pesquisas futuras. Também sou grata aos membros da banca de qualificação e defesa pela contribuição no aprimoramento da pesquisa.

Agradeço ao IFB pela oportunidade de ingressar e concluir o mestrado, através da Lei de Cotas para pessoas com deficiência. Também ao Registro Acadêmico do Campus Samambaia pela concessão de Licença para Capacitação e férias para os estudos. Sou grata aos dez campi do IFB pelo acolhimento na pesquisa, aos professores e amigos da turma de 2023 pela contribuição formativa e ajuda em Informática, e aos alunos e egressos dos campi Brasília, Ceilândia, Riacho Fundo, Samambaia e Taguatinga pela participação na pesquisa.

Agradeço ao professor Márcio Tavares de Castro pela indicação de instituições para estágios, e à Bianca Reis pela ajuda na revisão final da dissertação. Agradeço a Cristina Yumi pela colaboração na elaboração do Produto Educacional, a Denise Gomes pela assistência na versão em áudio do Memorial Descritivo, e ao Marcelo Pereira de Souza pelo apoio na pesquisa e debates no grupo de WhatsApp. A Célia Lergovino também foi fundamental, ajudando com questões de inglês e

gramática. Sou grata ao Leonardo Ribeiro pelos materiais de apoio em Gestão de Pessoas e ao Leonardo Oliveira dos Santos pela sua história de vida e contribuições na área de Sociologia do Trabalho, disciplina de sua graduação que me ajudou no referencial teórico da dissertação. Por fim, agradeço ao André Martins Correia pela avaliação dos questionários da pesquisa.

Cada pessoa é única e tem o seu valor,
independente de qualquer outra característica.

Só o fato de ser um Ser Humano,
ele já carrega um valor pessoal!

(Romeu Sasaki)

RESUMO

A temática da dissertação, que se trata da empregabilidade de estudantes com deficiência visual, é inédita no Programa de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) e essencial. O Instituto Federal de Brasília (IFB), sendo uma instituição inclusiva que prepara alunos para o mundo do trabalho, precisa refletir sobre esse tema. Apesar da existência da Lei de Cotas desde 1991, a literatura aponta dificuldades na empregabilidade de pessoas com deficiência visual. Dessa forma, é importante investigar se essa dificuldade se aplica também aos estudantes e egressos do IFB. A linha de pesquisa à qual esta dissertação está vinculada é denominada Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica. O objetivo deste trabalho é entender as dificuldades e dilemas enfrentados por estudantes com deficiência visual no processo de empregabilidade, tanto aqueles aptos para o estágio supervisionado quanto os que já concluíram seus cursos no Instituto Federal de Brasília. A pesquisa tem uma abordagem qualitativa e quantitativa e é de natureza aplicada, típica de um mestrado profissional, buscando soluções práticas para um determinado problema. O objetivo metodológico é exploratório, utilizando procedimentos como pesquisa bibliográfica, documental e pesquisa-ação. Participaram alunos egressos e estudantes maiores de idade do IFB, vinculados aos cursos técnicos subsequentes ao Ensino Médio e de graduação. Para coleta de dados, foi enviado um formulário eletrônico por e-mail e WhatsApp. A pesquisa também incluiu uma entrevista semiestruturada com perguntas, em sua maioria, abertas e, por fim, a aplicação e avaliação de um Produto Educacional, que se trata de uma oficina com orientações de como pessoas com deficiência visual podem aumentar as chances de serem chamadas para realizarem uma entrevista de estágio ou de emprego. A análise dos dados foi feita com base na análise de conteúdo de Bardin. Esta pesquisa aponta, como resultados, que as expectativas de empregabilidade dos estudantes e egressos foram baixas, e nenhum dos egressos trabalha na área de seus cursos. Tanto estudantes quanto egressos enfrentam dilemas semelhantes, como tentativas frustradas de conseguir estágio e emprego, além de dificuldades devido a preconceitos e falta de conhecimento dos empregadores sobre como lidar com as deficiências. Embora a maioria dos participantes se considere apta para as vagas ofertadas, não conseguem oportunidades. A dissertação analisou as dificuldades na empregabilidade de estudantes e egressos do IFB e, por meio do Produto Educacional, apresentou maneiras de superar essa realidade. O IFB pode aumentar sua contribuição para o sucesso dos estudantes com deficiência, acompanhando-os desde o momento da matrícula até mesmo após a saída da instituição.

Palavras-Chave: Deficiência visual. Formação Humana Integral. Capacitismo. Empregabilidade. IFB.

ABSTRACT

The topic of dissertation, which deals with the employability of students with visual impairments, is new to the Master's Program in Professional and Technological Education (ProfEPT) and essential. The Federal Institute of Brasília (IFB), as an inclusive institution that prepares students for the world of work, needs to reflect on this issue. Despite the existence of the Quota Law since 1991, literature points to difficulties in the employability of people with visual impairments. Despite the existence of the Quota Law since 1991, literature points to difficulties in the employability of people with visual impairments. Therefore, it is important to investigate whether this difficulty also applies to IFB students and graduates. The line of research to which this dissertation is linked is called Organization and Memories of Pedagogical Spaces in Professional and Technological Education. The objective of this work is to understand the difficulties and dilemmas faced by students with visual impairments in the employability process, both those eligible for supervised internships and those who have already completed their courses at the Federal Institute of Brasília. The research has a qualitative and quantitative approach and is of an applied nature, typical of a professional master's degree, seeking practical solutions to a given problem. The methodological objective is exploratory, using procedures such as bibliographical, documentary and action research. Alumni and adult students from IFB, enrolled in technical courses subsequent to high school and undergraduate courses, participated. For data collection, an electronic form was sent via email and WhatsApp. The research also included a semi-structured interview with mostly open-ended questions and, finally, the application and evaluation of an Educational Product, which is a workshop with guidance on how people with visual impairments can increase their chances of being called for an internship or job interview. Data analysis was based on Bardin's content analysis. This research shows that the employability expectations of students and graduates were low, and none of the graduates work in the field of their courses. Both students and graduates face similar dilemmas, such as failed attempts to find internships and jobs, as well as difficulties due to prejudice and employers' lack of knowledge about how to deal with disabilities. Although most participants consider themselves qualified for the positions offered, they are unable to secure opportunities. The dissertation analyzed the difficulties in employability of IFB students and graduates and, through the Educational Product, presented ways to overcome this reality. The IFB can increase its contribution to the success of students with disabilities by supporting them from the moment they enroll until they leave the institution.

Keywords: *Visual impairment. Comprehensive Human Development. Capacitism. Employability. IFB.*

LISTA DE FIGURAS

Figura 1 - slide de apresentação da oficina	158
Figura 2 - Slide com o primeiro tema de discussão	159
Figura 3 - Slide com as características gerais sobre cada um dos quatro temperamentos	166
Figura 4 - Slide com as profissões preferidas de cada temperamento	167
Figura 5 - Slide com informações de como estruturar um currículo mais assertivo	168
Figura 6 - Slide com o perfil do linkedin da pesquisadora	170
Figura 7 - slide com as palavras-chave para profissões ligadas à área de gastronomia:	180
Figura 8 - Slide com as palavras-chave para profissões ligadas à área de processos gerenciais:	181
Figura 9 - Slide com as palavras-chave para profissões ligadas à área de eventos:	182
Figura 10 - slide com a Plataforma de Empregabilidade para PCD denominada Inklua:	183
Figura 11 Slide com a Plataforma de Empregabilidade para PCD denominada PCD Online	184

LISTA DE GRÁFICOS

Gráfico 1 - Estudantes egressos e matriculados:	103
Gráfico 2 - Idade:	104
Gráfico 3 - Deficiências visuais presentes nos estudantes:	104
Gráfico 4 - Nível de escolaridade:	106
Gráfico 5 - Gênero:	107
Gráfico 6 - Etnia:	107
Gráfico 7 - Unidade do IFB onde estuda ou estudou:	109
Gráfico 8 - Curso realizado no IFB:	109
Gráfico 9- Quantidade de pessoas na família:	110
Gráfico 10 - Recebe ou não algum auxílio financeiro do Governo:	111
Gráfico 11 - Renda per capita:	112
Gráfico 12 - Trajetória escolar:	113
Gráfico 13 - Posse ou não de dispositivos para uma possível entrevista online:	113
Gráfico 14 - Posse ou não de acesso à internet:	114
Gráfico 15 - Disposição para participar da entrevista:	115

LISTA DE QUADROS

Quadro 1- Distribuição do percentual de vagas reservadas às PcD nas empresas, por número de empregados	28
Quadro 2 - Resumo das principais atitudes esperadas dos gestores durante uma entrevista de emprego	59
Quadro 3– Análise de conteúdo: categorias, subcategorias e total de ocorrências	83
Quadro 4– Relação de cursos técnicos na modalidade PROEJA por campus e eixo tecnológico	88
Quadro 5 – Relação de cursos técnicos subsequentes por campus e eixo tecnológico	89
Quadro 6– Relação de cursos superiores de graduação por campus e eixo tecnológico	92
Quadro 7 - Distribuição dos estudantes por necessidades específicas, campus e situação acadêmica - 2015 a 2024, parte 1	96
Quadro 8 - Distribuição dos estudantes por necessidades específicas, campus e situação acadêmica - 2015 a 2024, parte 2	97
Quadro 9 - Informações sobre cada participante entrevistado	117
Quadro 10 - Avaliação quanto à Organização da Oficina	197
Quadro 11 - Avaliação quanto à Relevância do Tema	198

LISTA DE ABREVIATURAS E SIGLAS

Adevic – Associação dos Deficientes Visuais de Canoas
AEE – Atendimento Educacional Especializado
BPC – Benefício de Prestação Continuada
BR – prefixo que identifica todas as rodovias federais
CadÚnico – Cadastro Único
CDs – Compact Disks
CDAE – Coordenação de Assistência Estudantil
CDEE – Coordenação de Estágio e Extensão
CDRA – Coordenação de Registro Acadêmico
CEEDV – Centro de Ensino Especial de Deficientes Visuais
CEP – Comitê de Ética em Pesquisa
CID – Classificação Internacional de Doenças
CNH – Carteira Nacional de Habilitação
CNS – Conselho Nacional de Saúde
CODEPLAN – Companhia de Planejamento do Distrito Federal
CONADE – Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência
CONEP - Comissão Nacional de Ética em Pesquisa
CPF – Cadastro e Pessoa Física
CQP – Curso de Qualificação Profissional
CRAS – Centro(s) de Referência de Assistência Social
CS – Conselho Superior
dB – decibéis
DDA – Distúrbio de Déficit de Atenção
Detran – Departamento Estadual de Trânsito
DF – Distrito Federal
DIEESE – Departamento Intersindical de Estatística e Estudos Socioeconômicos
DREP – Direção de Ensino, Pesquisa e Extensão
DV – Deficiência Visual
EA – Emprego Apoiado
EaD – Educação a Distância
EMI – Ensino Médio Integrado
ENAP – Escola Nacional de Administração Pública

ENEM – Exame Nacional do Ensino Médio
EPT – Educação Profissional e Tecnológica
EUA – Estados Unidos da América
FGTS – Fundo de Garantia por Tempo de Serviço
FIC – Formação Inicial e Continuada
HFA – Hospital das Forças Armadas
IA – Inteligência Artificial
IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística
IEs – Instituições de Ensino
IF – Instituto Federal
IFB – Instituto Federal de Brasília
IFF – Instituto Federal Fluminense
IFG – Instituto Federal de Goiás
IFPI – Instituto Federal do Piauí
IFRS – Instituto Federal do Rio Grande do Sul
INSS – Instituto Nacional de Seguro Social
LBI – Lei Brasileira de Inclusão
LGPD – Lei de Proteção de Dados Pessoais
Libras – Língua Brasileira de Sinais
MJSP – Ministério da Justiça e Segurança Pública
NAPNE – Núcleo de Atendimento às Pessoas com necessidades Específicas
NVDA – Non Visual Desktop Access
OIT – Organização Internacional do Trabalho
PAE – Política de Assistência Estudantil
PB – Paraíba
PBF – Programa Bolsa Família
PcD – Pessoa(s) com Deficiência
PDAD – Pesquisa Distrital por Amostra de Domicílio
PE – Produto Educacional
PED – Pesquisa de Emprego e Desemprego
PINCEL – Programa de Incentivo à Cultura, Esporte e Lazer Discente do IFB
PPC – Projeto Político-Pedagógico do Curso
PREN – Pró-Reitoria de Ensino
PROEJA – Programa Nacional de Integração da Educação Profissional com a

Educação Básica na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos
ProfEPT – Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica
RAIS – Relação Anual de Informações Sociais
RFEPCT – Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica
RH – Recursos Humanos
RJ – Rio de Janeiro
RS – Rio Grande do Sul
SC Santa Catarina
SE – Sergipe
SEEDF – Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal
SENAC – Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial
SGA – Sistema de Gestão Acadêmica
SISU – Sistema de Seleção Unificada
SUAP – Sistema Unificado de Administração Pública
Subin – Subsecretaria de Educação Inclusiva e Integral
TA – Tecnologia(s) Assistiva (s)
TCLE – Termo de Consentimento Livre e Esclarecido
TEA – Transtorno do Espectro Autista
TI – Tecnologia da Informação
TOC – Transtorno Obsessivo-compulsivo
TPAC – Transtorno do Processamento Auditivo Central
UFG – Universidade Federal de Goiás
UFS – Universidade Federal de Sergipe
UnB – Universidade de Brasília
URL – Sigla em inglês para Localizador Uniforme de Recursos. É o endereço único de um recurso na internet.

SUMÁRIO

APRESENTAÇÃO.....	22
1 INTRODUÇÃO.....	28
2 REFERENCIAL TEÓRICO.....	35
2.1 O Trabalho na perspectiva de Karl Marx.....	36
2.2 Formação Humana Integral.....	40
2.3 Deficiência e Capacitismo.....	44
2.4 Empregabilidade numa perspectiva para além do emprego.....	51
3 METODOLOGIA.....	63
3.1 Caracterização da pesquisa.....	64
3.2 Lócus da pesquisa.....	69
3.3 Participantes da pesquisa.....	71
3.3.1 Critérios de Inclusão.....	72
3.3.2 Critérios de Exclusão.....	72
3.4 Critérios Éticos.....	73
3.4.1 Comitê de Ética e Pesquisa com Seres Humanos.....	73
3.4.2 Riscos da pesquisa.....	74
3.4.3 Benefícios da Pesquisa.....	76
3.5 Instrumentos de Pesquisa.....	76
3.5.1 Análise Documental.....	77
3.5.2 Questionário de Triagem.....	78
3.5.3 Entrevista Semiestruturada.....	79
3.5.4 Procedimentos de Análise.....	80
4 ANÁLISE DOS DADOS (RESULTADOS E DISCUSSÕES).....	87
4.1 O Percurso dos Estudantes com Deficiência Visual no IFB.....	87
4.1.1 Perfil dos estudantes participantes da pesquisa.....	103
4.1.2 Entrevista.....	115
4.1.3 Da constituição do perfil dos participantes entrevistados.....	116

5 PRODUTO EDUCACIONAL: O IMPACTO DA INCLUSÃO NO TRABALHO E NAS RELAÇÕES.....	156
6 CONCLUSÕES (CONSIDERAÇÕES FINAIS).....	202
6.1 Limitações da Pesquisa e da Pesquisadora.....	203
6.2 Propostas de Pesquisas Futuras no Âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.....	208
6.3 Propostas de Projetos Futuros no Âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica.....	209
REFERÊNCIAS.....	217
APÊNDICE A – PRODUTO EDUCACIONAL.....	234
APÊNDICE B – AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL – OFICINA PEDAGÓGICA “O IMPACTO DA INCLUSÃO NO TRABALHO E NAS RELAÇÕES.....	241
APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO DE TRIAGEM - ALUNOS COM DEFICIÊNCIA VISUAL QUE ESTUDAM OU JÁ SE FORMARAM NO IFB.....	249
APÊNDICE D – ENTREVISTA 01- ALUNO COM DEFICIÊNCIA VISUAL AINDA MATRICULADO NO IFB.....	257
APÊNDICE E – ENTREVISTA 01- ALUNO COM DEFICIÊNCIA VISUAL EGRESSO NO IFB.....	259
ANEXO A – TERMO DE COMPROMISSO DE ANUÊNCIA OU CONCORDÂNCIA.....	260
ANEXO B – TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DIRIGIDO À PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E INOVAÇÃO.....	262
ANEXO C – TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DIRIGIDO À DIREÇÃO-GERAL DO CAMPUS BRASÍLIA.....	263
ANEXO D – TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DIRIGIDO À DIREÇÃO-GERAL DO CAMPUS CEILÂNDIA.....	265
ANEXO E – TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DIRIGIDO À DIREÇÃO-GERAL DO CAMPUS ESTRUTURAL.....	266
ANEXO F – TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DIRIGIDO À DIREÇÃO-GERAL DO CAMPUS GAMA.....	267
ANEXO G – TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DIRIGIDO À DIREÇÃO-GERAL DO CAMPUS PLANALTINA.....	268
ANEXO H – TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DIRIGIDO À DIREÇÃO-GERAL DO CAMPUS RECANTO DAS EMAS.....	268
ANEXO I – TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DIRIGIDO À	

DIREÇÃO-GERAL DO CAMPUS RIACHO FUNDO.....	270
ANEXO J – TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DIRIGIDO À DIREÇÃO-GERAL DO CAMPUS SAMAMBAIA.....	270
ANEXO K – TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DIRIGIDO À DIREÇÃO-GERAL DO CAMPUS SÃO SEBASTIÃO.....	271
ANEXO L – TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DIRIGIDO À DIREÇÃO-GERAL DO CAMPUS TAGUATINGA.....	273
ANEXO M – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) PARA ALUNOS AINDA MATRICULADOS NO IFB.....	274
ANEXO N – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) PARA EGRESSOS NO IFB.....	278
ANEXO O – TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DE IMAGEM E SOM DE VOZ PARA FINS DE PESQUISA.....	283
ANEXO P - FICHA DE VALIDAÇÃO DA PRODUÇÃO TÉCNICA TECNOLÓGICA (PTT) - PROFEPT.....	285

APRESENTAÇÃO

Meu nome é Deborah, tenho 39 anos, sou deficiente visual desde a infância devido a uma doença neurológica chamada Síndrome de West. Nasci em Niterói/RJ, sou a mais velha de cinco irmãos e gosto de ajudar, socializar e viajar. Embora tenha enfrentado dificuldades com minha deficiência por anos, hoje me orgulho de quem sou e a menciono abertamente ao me apresentar.

Eu acredito que minha deficiência visual, a superproteção dos pais e minha própria percepção de incapacidade impactaram minhas experiências sociais. Embora tenha crescido em uma família de classe média e não tenha enfrentado grandes privações materiais, minha maior carência era nas interações sociais. Desde pequena, era tímida e tinha pouco contato com outras crianças, além dos irmãos, devido às frequentes mudanças de cidade. Eu desejava ser diferente e me sentia infeliz por minha timidez, em contraste com as personalidades mais extrovertidas de minha família.

Me mudei de Niterói (RJ) para Florianópolis (SC) em janeiro de 1994, onde cursei da primeira à quarta série do Ensino Fundamental. Notei que estava adiantada em relação aos colegas na aprendizagem.

Meus principais desafios na nova escola em Florianópolis estavam relacionados à convivência com colegas que pareciam ter habilidades superiores. Descobri que meus colegas enxergavam melhor do que eu. Em 1998, mudou-me para João Pessoa (PB), onde tive experiências escolares geralmente boas, mas em 2001, ao me mudar para Aracaju (SE), enfrentei um ambiente escolar tenso e frustrante. Na primeira escola da nova cidade, não fiz amizades em quatro meses. Entre 2002 e 2004, no Ensino Médio, também tive dificuldades para me relacionar, e minha única amizade durou pouco devido à saída da escola da única amiga que tinha, por problemas pessoais.

As escolas onde estudei não me ajudaram nas dificuldades de relacionamentos interpessoais e adotaram um ensino rígido, focado em avaliações. Dayrell (2003), ao descrever a relação de um dos jovens pesquisados por ele com a escola que frequenta, afirma ainda que a escola não consegue envolver esse jovem, tornando-se uma obrigação necessária que ele apenas suporta. Foi mais ou menos

a mesma sensação que tive durante o Ensino Médio. Ou seja, como um aluno que apenas suporta a escola, sem que ninguém se preocupasse com meu bem-estar, apesar de meu esforço e boas notas.

A primeira vez que tive que pensar sobre minha futura profissão foi aos 10 anos, em uma atividade escolar relacionada ao Dia Mundial do Trabalhador. Porém, no final do 3º ano do Ensino Médio, em dezembro de 2004, tive que escolher um curso para o vestibular da Universidade Federal de Sergipe (UFS). As opções eram Pedagogia, Letras-Espanhol, Psicologia e Serviço Social, e optei por cursar Pedagogia. Fui aprovada em 35º lugar no vestibular para Pedagogia em 2005, surpreendendo-me com o resultado, já que tive dificuldades no Ensino Médio, especialmente em Física, Química, Biologia e Matemática. Fui a única da turma do 3º ano do Ensino Médio aprovada na universidade federal. Comecei o curso na UFS em maio de 2005, animada para aprender sobre gestão escolar e me preparar para ser diretora de uma escola futuramente. Socialmente, consegui fazer amizades duradouras, ao contrário da experiência na escola. Formei-me em abril de 2009.

Como não tinha me realizado totalmente na graduação em Pedagogia, resolvi prestar vestibular para o curso de Letras-Espanhol da mesma universidade. Fui aprovada em 2º lugar no vestibular para este curso, buscando realizar meu novo sonho de ensinar espanhol, já que não me sentia realizada em Pedagogia. Eu estava feliz no novo curso até o 5º período, quando, após um estágio frustrante, decidi não seguir carreira no magistério, acreditando não ter aptidão para ensinar grandes grupos. Em 2012, fiz concurso para o Instituto Federal de Brasília (IFB) para Técnica em Assuntos Educacionais, um cargo administrativo. Formou-me em Letras-Espanhol em maio de 2013 e me mudei para Brasília no dia seguinte à formatura.

Ao contrário do que foi constatado pelos jovens pesquisados por Dayrell (2003), eu correspondia à imagem típica da sociedade a respeito da juventude, vista na sua condição de transitoriedade, na qual o jovem é um “vir a ser”, tendo no futuro, na passagem para a vida adulta, o sentido de suas ações no presente. Essa perspectiva é comum na escola: em nome do “vir a ser” do aluno, traduzido no diploma que recebe ao final do Ensino Médio, por exemplo, e nos possíveis projetos de futuro, tende-se a negar o presente vivido do jovem como espaço válido de formação, assim como as questões existenciais que eles expõem, bem mais amplas do que apenas o futuro. Desde os 10 anos, eu pensava constantemente no futuro,

especialmente em relação à minha futura carreira.

No começo de 2014, comecei a analisar minha vida, refletindo sobre minhas conquistas e sonhos não realizados. Me lembrei de desejos pessoais, como ser popular, mais alta, mais magra e não ter deficiência visual, além de aspirações profissionais, como ser diretora de escola, proprietária de uma escola de idiomas, professora, comissária de bordo, guia de turismo e tradutora. Ao fazer essa autoanálise, percebi que nenhum desses desejos havia se concretizado como desejava, tanto na vida pessoal quanto profissional.

Alves e Dayrell (2015), em sua pesquisa com jovens da zona rural de Minas Gerais a respeito de projetos de vida, aponta uma categoria de projetos elaborados estrategicamente, ou seja, aqueles projetos que apresentam claramente alvo e seta pelo fato de os jovens saberem o que querem, avaliam e definem as possibilidades. Na medida do possível, meus projetos para a vida profissional buscavam se encaixar nessa categoria. Quando pensava num determinado caminho profissional a seguir, eu avaliava, às vezes testava, buscava ler a respeito dos requisitos etc. E quase nunca era ao mesmo tempo o desejo de realizar atividades profissionais diferentes. E todos esses projetos não consegui realizar; fosse por minha deficiência visual me impedir (no caso de querer ser comissária de bordo), ou por falta de dinheiro (no caso de ser proprietária de uma escola de educação básica ou de uma escola de idiomas), ou ainda por experimentar e não me sentir realizada (no caso do desejo de ser professora).

Após refletir sobre minhas frustrações e dificuldades em realizar meus desejos, senti tristeza e revolta. Aos 27 anos, prestes a completar 28, nunca tinha tido um emprego formal e me sentia frustrada por dar aulas particulares a apenas uma pessoa, ganhando pouco. Acreditava que minhas dificuldades nas entrevistas de emprego e nas provas de concursos eram culpa minha, pensando que fazia escolhas profissionais erradas e me vendo como uma eterna estudante. Sentia-me uma professora particular medíocre, odiava minha deficiência visual, considerando-a uma maldição, e sentia vergonha de admitir isso, mas acho importante compartilhar esse pensamento aqui.

Entre maio e julho de 2014, percebi que minha atitude estava insuportável: reclamando de tudo e respondendo agressivamente às perguntas da família. Sem vontade de fazer nada, exceto dar aulas particulares por ter assumido este compromisso, decidi naquele dia pôr um fim à minha posição de vítima e fazer algo,

mesmo sem saber exatamente o que. Certo dia, enquanto assistia ao Jornal Hoje, me interessei pelo quadro Sala de Emprego, que mostrava oportunidades de trabalho e dicas de carreira. Prestei atenção nas entrevistas com especialistas, especialmente Analistas de Recursos Humanos, que ofereciam orientações sobre entrevistas de emprego. Isso me fez refletir sobre meu desejo de ajudar as pessoas nesse aspecto, pois sentia falta desse tipo de orientação. Após refletir, decidi que queria trabalhar dando dicas para ajudar as pessoas a conseguirem vagas de emprego mais rapidamente.

Comecei a ler sobre teorias da personalidade humana para entender minhas atitudes e melhorar aspectos que me incomodavam, especialmente minha timidez. Queria descobrir por que não era popular como minha irmã, nem firme como meu pai, ou tão inteligente quanto minha mãe; e queria descobrir como poderia mudar tudo isso em mim. Outra imagem estereotipada mencionada por Dayrell (2003) que a sociedade tem da juventude eu também apresentei. É a imagem de a juventude ser vista como uma fase de crise, difícil, dominada por conflitos com a autoestima e/ou com a personalidade. Ligada a essa ideia, existe uma tendência em considerar a juventude como um momento de distanciamento da família, apontando para uma possível crise da família como instituição socializadora. Embora tenha enfrentado conflitos pessoais e profissionais, especialmente em 2014, não chegou a se distanciar da família, embora suas interações com eles fossem frequentemente grosseiras.

Em 28 de novembro de 2014, recebi a tão esperada convocação para assumir um cargo no IFB, após ter feito o concurso em 2012. No meu primeiro dia de trabalho, comecei a explorar a escola e me interessei pelo NAPNE (Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas), mesmo relutante em discutir minha deficiência visual. Durante uma conversa, expliquei timidamente sobre minha baixa visão e como fui aprovada na vaga reservada para candidatos com deficiência, usando um tom de auto desprezo. Meus colegas me ajudaram a perceber o quanto era um exemplo para os alunos com deficiência atendidos pelo IFB. Com o tempo, entendi a importância de me valorizar e reconheci que, convivendo com alunos com diversas limitações, não estava sozinha e poderia ajudá-los ao deixar de sentir auto piedade.

Após mudar minha postura, comecei a receber diversas oportunidades: fui convidada a compartilhar minha história no IV Fórum de Educação Profissional e

Tecnológica Inclusiva do IFB, organizei uma mesa-redonda na Semana de Acessibilidade do *Campus* Planaltina e recebi um convite para ser coordenadora do NAPNE, que tive que recusar por falta de tempo. Em 22 de março de 2018, fui convidada a falar sobre minha trajetória no dia de acolhimento aos alunos do IFB, no primeiro dia de aula, gerando muitas perguntas de alunos e professores sobre minhas atividades. Em março de 2019, participei de um mini curso no IFB sobre Construção de Materiais Adaptados para Estudantes com Deficiência, onde tive meu primeiro contato com a áudio descrição.

Comecei a ter um contato mais próximo com pessoas com deficiência visual total ou baixa visão em novembro de 2022, ao entrar em um grupo de WhatsApp sobre conteúdos áudio descritos, onde fiz novos amigos. Através deles, conheci outros grupos e fiz mais amizades. Esses amigos me apresentaram a esportes adaptados, como o Futebol de 5, e a aplicativos acessíveis, como leitores de tela. Também recebi informações sobre passeios que grupos de pessoas com deficiência visual realizam, com a intenção de participar um dia, a partir de quando finalizar o mestrado.

Compartilhei minhas novas amizades para expressar a admiração e respeito que sinto por cada um. Ao deixar de me ver como digna de pena e passar a me considerar digna de admiração, comecei a enxergar as pessoas com deficiência da mesma forma. Agradeço pelo privilégio de conhecer os integrantes dos grupos de WhatsApp e pela oportunidade de aprender com eles diariamente, através da troca de experiências de vida.

Durante esta apresentação foram abordados principalmente dois temas principais: a dificuldade em encontrar um caminho profissional e a minha deficiência (tanto o período em que eu não queria falar sobre o assunto, quanto o momento em que passei a falar abertamente sobre minha condição de pessoa com deficiência visual). É muito importante abordar esses temas, pois eles refletem não só minhas experiências pessoais, mas também questões mais amplas que muitas pessoas enfrentam. A dificuldade em encontrar um caminho profissional pode ser desafiadora, especialmente quando se lida com uma deficiência. Uma pessoa falar abertamente sobre sua condição é um passo significativo, pois ajuda a desmistificar preconceitos e a criar um ambiente mais inclusivo.

A partir do que foi exposto nesta apresentação, a pesquisa visa investigar a

empregabilidade¹ de alunos com deficiência visual do IFB, tanto os que ainda estão matriculados quanto os que já se formaram, abordando dificuldades que enfrentam para encontrar emprego na área escolhida.

O Produto Educacional (PE) proposto visa ajudar pessoas com deficiência visual a se prepararem melhor para enfrentarem um processo seletivo promovido por empresas privadas (seja na hora da elaboração de um currículo atraente para os recrutadores, seja no momento da realização da entrevista de emprego, tão temida e repleta de tensão).

Portanto, espero, por meio desta pesquisa, contribuir para que alunos com deficiência visual do IFB e demais pessoas da sociedade que cheguem até mim sejam impactadas positivamente.

¹ O sentido do termo empregabilidade adotado por esta pesquisa será analisado e discutido no referencial teórico, a partir da página 47 da dissertação.

1 INTRODUÇÃO

Antes de 1991, as pessoas com deficiência (PcD), em geral, eram aposentadas por invalidez, ficando totalmente afastadas da vida produtiva. Com a promulgação da Lei nº 8.213/91, se começa a pensar em uma maneira de se promover a empregabilidade das PcD. Afinal, segundo esta lei, empresas com cem ou mais empregados devem preencher uma parte dos seus cargos com pessoas com deficiência.

O quadro abaixo mostra a porcentagem de vagas reservadas às PcD de acordo com o número total de empregados da empresa:

Quadro 1- Distribuição do percentual de vagas reservadas às PcD nas empresas, por número de empregados

Porte	Quantidade de Empregados	(%) das pessoas com deficiência
Porte I	De 100 a 200 empregado	2%
Porte II	De 201 a 500	3%
Porte III	De 501 a 1000	4%
Porte IV	De 1001 em diante	5%

Fonte: elaboração própria, baseando-se em informações presentes na Lei 8.213/91

De acordo com Araújo (2021), “nesse cenário de discussão sobre as questões de inclusão e acessibilidade, as pesquisas têm demonstrado as dificuldades das pessoas com deficiência para se inserirem e para se manterem no mundo do trabalho”. (Araújo, 2021, p. 16). O mundo do trabalho capitalista e explorador está mais preocupado em como as pessoas podem ser úteis para ele do que na humanização do processo.

Tanaka e Manzini (2005) mostraram em sua pesquisa o que os empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência. E o resultado da pesquisa foi que os empregadores acham que existem algumas dificuldades em função de quatro aspectos. O primeiro se refere à própria pessoa com deficiência, devido à falta de escolaridade, de interesse e de preparação profissional e social. Outro aspecto se

refere à empresa, pois possui condições inadequadas do ambiente físico e social, falta de conhecimento sobre a deficiência. Um terceiro aspecto está relacionado com as instituições especiais, uma vez que há uma inadequação dos programas de treinamento profissional e social, falta de contato com as empresas para conhecer as suas necessidades. E um último aspecto para haver dificuldades no trabalho de pessoas com deficiência está relacionado com o governo, pois há dificuldades de proporcionar acesso à escola e ao transporte, falta de incentivo para as empresas promoverem adaptações ergonômicas e desenvolverem programas de responsabilidade social.

O mundo do trabalho que nosso estudo defende está relacionado com uma formação humana integral, que busca superar a divisão entre os que pensam e os que trabalham, entre trabalho intelectual e trabalho manual (Demétrio, 2020). Este trabalho aponta que dificuldades são essas e as possíveis soluções para ao menos minimizá-las.

Um fator influenciador na escolha do tema desta pesquisa refere-se à própria vivência da pesquisadora enquanto profissional com deficiência visual, que trabalha neste instituto desde 2015. Ao longo desta introdução, dois dos assuntos mais abordados foram a dificuldade em encontrar um caminho profissional e as dificuldades enfrentadas por causa da deficiência visual. Pensando em como unir esses dois assuntos e transformá-los em um tema de pesquisa que chamaria a atenção, a ponto de querer entender o máximo possível, surgiu a ideia, após conversas com o orientador desta pesquisa, de estudar a respeito dos dilemas e dificuldades na empregabilidade de alunos com deficiência visual do IFB. Pretende-se com este trabalho estudar a realidade vivida por essas pessoas e ajudá-las na inserção no mundo do trabalho. É difícil entender a razão pela qual determinadas deficiências têm uma preferência pela iniciativa privada na contratação de pessoas, em comparação com a deficiência visual, cuja única dificuldade inegável que uma pessoa nessas condições tem é a falta de visão, no caso de pessoas cegas.

Outra razão para a escolha deste tema foi o fato de, em suas atividades profissionais diárias no IFB, a autora deste trabalho compreende cada vez mais o papel desta instituição (que faz parte da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica) na formação dos estudantes (inclusive os com deficiência visual por serem seus pares), razão pela qual vem despertando o seu interesse em compreender este fenômeno. Por fazer parte da Rede Federal de Educação

Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT), o IFB é uma instituição de ensino que oferece cursos técnicos e de graduação de muita qualidade. E espera-se que os alunos que se formem encontrem emprego na área que escolheram estudar e se preparar.

Outra razão para a escolha desta temática é o fato de existirem muitos obstáculos que as pessoas com deficiência visual enfrentam diariamente, tanto barreiras físicas, como arquitetônicas ou atitudinais, principalmente. O IFB, com o apoio dos Núcleos de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas (NAPNE) de cada *campus*, procura, na medida do possível, promover a Educação Inclusiva para pessoas com deficiência com a finalidade de realizar as adaptações curriculares necessárias, melhorar a aprendizagem dos alunos e diminuir as barreiras enfrentadas já mencionadas. Segundo o Estatuto do IFB, dentre outros princípios norteadores, está a inclusão de pessoas com deficiência e necessidades educacionais específicas (IFB, 2016). E, segundo a Resolução N° 024-2013/CS-IFB, o NAPNE, que é o setor responsável por promover atividades de inclusão das pessoas com necessidades específicas em cada *campus* do IFB,

Tem por finalidade promover a “cultura da educação para a convivência”, aceitação da diversidade e, principalmente, buscar a quebra de barreiras arquitetônicas, educacionais, de comunicação e, na medida do possível, as atitudinais, de forma a promover inclusão de todos(as) na educação profissional e tecnológica. (IFB, 2013).

O NAPNE tem como competência e atribuições, dentre outras, a adequação curricular, conforme programas definidos, com o apoio da Direção de Ensino, Pesquisa e Extensão (DREP) e demais setores ligados à área de ensino, quais sejam: coordenações de cursos, Coordenação Geral de Ensino, Coordenação Pedagógica, Coordenação de Assistência Estudantil e Inclusão social, Coordenação de Registro Acadêmico, Coordenação de Biblioteca, Coordenação de Pesquisa e Inovação, e Coordenação de Estágio e Extensão. A razão pela qual foi dito no parágrafo anterior que a promoção da Educação Inclusiva acontece na medida do possível é o fato de o NAPNE do IFB trabalhar com profissionais do Instituto de forma que não sejam lotados exclusivamente neste setor com o objetivo de atenderem as demandas de inclusão. Com exceção do coordenador no Núcleo, os demais servidores do IFB necessitam dividir seu tempo de trabalho entre seu setor principal de lotação e algumas horas por semana no NAPNE. Atualmente, alguns NAPNE’S contam com o auxílio de profissionais de psicopedagogia, contratados

temporariamente, e de profissionais intérpretes e tradutores de Libras (Língua Brasileira de Sinais).

Dentre as atribuições do Coordenador do NAPNE está, de acordo com o art. 9º, inciso XI² da Resolução N° 024-2013/CS-IFB “cumprir, no mínimo, 08 (oito) horas semanais em atividades do NAPNE distribuídas na Carga Horária do Servidor, excluindo a carga horária destinada a sala de aula” (IFB, 2013). Quanto aos demais membros do NAPNE, o tempo destinado para dedicação ao Núcleo para o secretário e demais membros será, respectivamente, conforme mencionado no Artigo 10º, Inciso iii, – “cumprir, no mínimo, 08 (oito) horas semanais, em atividades do NAPNE distribuídas na Carga Horária do Servidor, excluindo-se a carga horária destinada a sala de aula” e, conforme inciso iv “cumprir, no mínimo, 02 (duas) horas semanais, e, no máximo, 04 (quatro) horas presenciais nas dependências do NAPNE em atividades distribuídas na Carga Horária, caso seja servidor” (IFB, 2013).

De acordo com a Lei N° 13.146/2015 – Lei Brasileira de Inclusão (LBI), em seu art. 28, a LBI vai dizer a respeito do direito à educação que

Art. 28 – incumbe ao poder público assegurar, criar, desenvolver, implementar, incentivar, acompanhar e avaliar, dentre outras coisas:
[...]

XIV – inclusão em conteúdos curriculares, em cursos de nível superior e de educação profissional técnica e tecnológica, de temas relacionados à pessoa com deficiência nos respectivos campos de conhecimento (Brasil, 2015).

Em seu Artigo 55, a mesma lei menciona o chamado desenho universal, que corresponde a qualquer produto, ambiente, programa e serviço que seja usado por todas as pessoas, tenham ou não deficiência, e sem que haja a necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo os recursos de tecnologia assistiva (Brasil, 2015). E no § 3º do art. 55, sobre desenho universal, menciona-se que

§ 3º - Caberá ao poder público promover a inclusão de conteúdos temáticos referentes ao desenho universal nas diretrizes curriculares da educação profissional e tecnológica e do ensino superior e na formação das carreiras de Estado (Brasil, 2015).

Por fim, outra razão para a escolha desta temática é a necessidade de conhecer os caminhos percorridos pelos estudantes que se encontram aptos para realizarem o estágio curricular supervisionado, assim como aqueles que são diplomados no IFB, que tenham deficiência visual, e verificar se os estudantes com

² No artigo 9º, inciso XI da Resolução N° 024-2013/CS-IFB ainda consta o tempo antigo em que o coordenador do NAPNE deveria se dedicar ao Núcleo (oito horas semanais). Atualmente, é permitido no IFB a dedicação exclusiva ao NAPNE, por parte do coordenador, apesar de a nova regra ainda não estar nesta Resolução que rege o NAPNE.

esse tipo de deficiência do IFB estão tendo as mesmas dificuldades que as PcDs relatadas nas pesquisas tiveram na inserção ao mundo do trabalho. Também é necessário conhecer representantes das empresas e de órgãos públicos que oferecem estágio remunerado a fim de ouvir o que têm a dizer sobre a dificuldade existente em dar oportunidade de pessoas com deficiência visual estagiarem e/ou trabalharem como colaboradores efetivos em suas empresas, em comparação com pessoas que possuem outras deficiências, e principalmente em comparação com as pessoas sem deficiência. O que as empresas têm a dizer que explica tais dificuldades para este público encontrar vagas em bons cargos?

O conceito de empregabilidade considerado por esta pesquisa será apresentado no referencial teórico.

As pesquisas realizadas por Araújo (2021); Ávila-Vitor (2011); Oliveira (2022) e Macedo Ziliotto, Souza Oliveira; Burchert (2019) apontam que existem dificuldades enfrentadas por PcDs em sua empregabilidade. Cabe a esta pesquisa responder de forma objetiva a seguinte questão: Quais são as dificuldades e dilemas enfrentados na empregabilidade de pessoas com deficiência visual?

Macedo Ziliotto, Souza Oliveira; Burchert (2019) fizeram um estudo cujo público-alvo foram pessoas com deficiência visual que não estavam inseridas no mundo do trabalho da cidade de Canoas/RS, na Associação dos Deficientes Visuais de Canoas (Adevic), e constataram dificuldades de empregabilidade para este público.

Os trabalhadores com deficiência visual (DV) vivenciam uma sub-representação no mercado de trabalho, possuindo índices de empregabilidade menores do que os deficientes físicos ou auditivos. [...] (Macedo Ziliotto; Souza Oliveira; Burchert, 2019, s.p.).

Apesar de a deficiência auditiva ser diferente da surdez, o que não é possível de compreender ainda é o fato de as pessoas com deficiência auditiva estarem acima das pessoas com deficiência visual no quesito facilidade de empregabilidade, como informaram os autores citados no parágrafo anterior. Isso porque PcD visual, teoricamente, tem facilidade de interação e comunicação na sociedade tanto quanto pessoa com deficiência auditiva. Já quem possui surdez utiliza a Língua Brasileira de Sinais (Libras) para se comunicar e ainda hoje são poucas pessoas na sociedade brasileira que conhecem, ao menos, o básico dessa língua. Tal informação torna o problema de pesquisa mais chamativo para ser investigado. Espera-se que, ao final, as respostas para esta questão sejam encontradas.

Segundo o estudo realizado pelo Governo do Distrito Federal, pela Secretaria de Estado de Economia do Distrito Federal e pela Companhia de Planejamento do Distrito Federal (CODEPLAN), realizado em 2021, o censo do IBGE em 2010 mostrou a existência de 138 mil pessoas com deficiência no Distrito Federal (DF). Essa quantidade representa cerca de 5% da população do DF na época do censo. Dividindo as deficiências por tipo, percebe-se que a maior parte da população com deficiência é composta por deficiência visual (44,5%), seguida da deficiência motora (25,4%), a deficiência intelectual (16,7%) e por último a deficiência auditiva (13,4%).

Um relatório da RAIS de 2018 mostrou que, a respeito da ocupação dos postos de trabalho, em 2018 a maioria foi composta por homens, uma diferença de mais de 18 pontos percentuais em comparação com as mulheres (PED). Além disso, 38% das pessoas com deficiência trabalhavam com carteira assinada no setor privado (PED). Quase metade dos ocupados (ou seja, 46,2%) com deficiências tinha contrato de trabalho por tempo indeterminado (PED). Em média, cerca de 2% dos empregados formais são PcD no Distrito Federal. No Brasil, a proporção é de 2,4% (RAIS, 2018). Isso significa que o DF está abaixo da média nacional. E 25,1% trabalhavam por conta própria e 6% eram empregados domésticos (PDAD, 2018?). Pessoas com deficiência têm uma renda menor, em comparação com as pessoas sem deficiência (PED, 2018). A renda média das pessoas com deficiência que trabalhavam era de R\$ 3.036,82 (PDAD, 2018).

Em relação às empresas no DF que empregavam ao menos uma PcD por tamanho do estabelecimento, percebe-se, entre 2011 e 2018, que as empresas que possuíam entre 100 e 200 empregados eram as que mais contrataram PcD. A respeito do cumprimento da Lei de Cotas pelas empresas, a pesquisa mostrou que entre 2011 e 2018 houve um aumento no cumprimento desta lei. Porém, o percentual de empresas que seguem a lei ainda está abaixo de 50%, pois o crescimento passou de 16%, em 2011, para 35%, em 2018.

A respeito da probabilidade de pessoas com deficiência estarem empregadas formalmente, o estudo mostrou que estas pessoas têm 33% a menos de chance de serem contratadas do que as pessoas sem deficiências. Separando-se as deficiências por categorias, o estudo mostra que quem tem deficiência física tem 18% a menos de chance de contratação; quem possui deficiência auditiva a chance de não atingirem a empregabilidade aumenta para 46%; as pessoas com deficiência

visual possuem 52% a menos de chance de serem contratadas; e quem tem deficiência mental aumenta em 62% a chance de não conseguirem um emprego no DF.

Diante deste cenário desfavorável para as pessoas com deficiência visual, percebe-se que há barreiras na empregabilidade delas. É preciso fazer uma investigação com o objetivo de contribuir com a compreensão deste fenômeno e, com isso, favorecer o desenvolvimento das PcD no mundo do trabalho.

Os dados apresentados mostram a realidade da empregabilidade das PcD no âmbito do Distrito Federal. Este trabalho busca realizar uma pesquisa a respeito da empregabilidade de alunos com deficiência visual do IFB. Uma das razões pelas quais este local foi escolhido para a realização desta pesquisa foi o fato de todos os 10 *campi* prepararem as pessoas para serem inseridas no mundo do trabalho. Além disso, está localizado no Distrito Federal, o que permite haver uma comparação dos dados da empregabilidade divulgados na pesquisa feita pelo Governo do Distrito Federal e os dados que serão encontrados junto aos estudantes do IFB que estão fazendo estágio e os formados.

Tanto o estudo realizado no Distrito Federal em 2021 quanto a pesquisa realizada por Macedo Ziliotto; Souza Oliveira; Burchert (2019) sugerem que as pessoas com deficiência visual têm menos chances de empregabilidade do que quem possui deficiência auditiva, por exemplo. Poucas vagas são ofertadas para candidatos com deficiência visual. E as vagas destinadas para candidatos com qualquer deficiência, muitas vezes em suas atribuições, acabam excluindo quem tem deficiência visual total. A partir dessas questões mencionadas e de minha própria experiência de vida como pessoa com deficiência visual, desejo contribuir com meus estudos na mudança dessa realidade cheia de dilemas e dificuldades. Minha intenção, portanto, é compreender como está a empregabilidade de alunos com deficiência visual dos dez *campi* do IFB, tanto as expectativas de empregabilidade dos estudantes matriculados quanto a realidade dos alunos que já se formaram. Se os mesmos problemas encontrados nas pesquisas com pessoas que possuem deficiência visual já mencionadas ocorrem com esses estudantes, em especial em sua empregabilidade.

É necessário também realizar uma intervenção para pelo menos minimizar essa realidade da dificuldade para quem tem deficiência visual conseguir um

emprego formal. Para auxiliar nesta intervenção, após a coleta dos dados, será realizada uma oficina para os alunos matriculados e os que já concluíram seus cursos no IFB. A oficina com os diplomados servirá para ajudá-los, bem como aos alunos matriculados, a superarem os principais dilemas e dificuldades enfrentados por eles e descobertos durante a pesquisa.

Como objetivo geral, esta pesquisa pretendeu compreender quais são as dificuldades e dilemas no processo de empregabilidade enfrentados pelos estudantes aptos para realizarem o estágio supervisionado e os que já concluíram seus cursos, ambos com deficiência visual, no Instituto Federal de Brasília, na perspectiva de enfrentamento da realidade encontrada e apontando possibilidades de superação destes desafios.

E os objetivos específicos deste estudo foram:

- verificar nos dez *campi* do IFB quem são os alunos que podem estagiar ou já estão estagiando, bem como os que já concluíram seus cursos, desde 2015 até 2023, através de um levantamento no Sistema de Gestão Acadêmica (SGA);
- identificar como está a empregabilidade dos discentes formados, através de uma entrevista semiestruturada;
- comparar as expectativas de empregabilidade dos alunos ainda matriculados e a realidade de empregabilidade dos já formados, por meio de uma entrevista;
- pesquisar no Boletim de Estágio quais empresas ofertaram vagas de estágio entre os anos de 2022 e 2023;
- realizar uma oficina com os estudantes PcD que apresentam deficiência visual na perspectiva de discutir os dilemas e as contradições da realidade do trabalho para este público, encontrados nas entrevistas, bem como apontar possibilidades de superação desta realidade.

2 REFERENCIAL TEÓRICO

A temática da empregabilidade de pessoas com deficiência visual ainda é muito pouco pesquisada. O levantamento do estado da arte mostrou a existência de poucas dissertações e poucos artigos. Para fundamentar e enriquecer o referencial teórico desta pesquisa, serão consideradas também pesquisas e autores consagrados na área da empregabilidade, em geral, e da empregabilidade de pessoas com qualquer deficiência. Foram encontrados até o momento a respeito do tema do pensamento de Karl Marx 4 trabalhos que serão considerados neste referencial teórico (2 livros do próprio Marx; um livro de um autor que analisa a Pedagogia proposta por Marx; e um artigo científico de um outro autor que analisa o que Marx pensa a respeito do trabalho, em geral). Além disso, a respeito da Formação Humana Integral (conceito que compõe as bases conceituais da Educação Profissional e Tecnológica) 15 trabalhos, dentre artigos e livros. Destes, foram selecionados, até o momento, 3 trabalhos para serem citados neste referencial teórico (2 artigos e 1 livro). Sobre Deficiência, Empregabilidade de Pessoas com Deficiência e/ou Capacitismo, foram encontrados 57 trabalhos, dentre artigos, dissertações, teses, monografias, livros e manuais. Destes, foram utilizados para compor este referencial teórico 17 autores (9 artigos, 6 dissertações e 2 livros). E a respeito de Empregabilidade em geral, foram encontrados 4 livros do sociólogo do trabalho Ricardo Antunes. Destes, 2 livros foram escolhidos, até então, para fazerem parte do presente referencial teórico.

Nesta seção do projeto de pesquisa serão apresentados conceitos como Formação Humana Integral; deficiência e capacitismo; empregabilidade e pesquisas sobre empregabilidade de pessoas com deficiência.

2.1 O Trabalho na perspectiva de Karl Marx

Antes do surgimento do capitalismo como sistema o homem tinha domínio das atividades envolvidas em seu trabalho, pois tinha conhecimento sobre todo o processo de trabalho, desde a criação até a entrega do produto final. E esse processo se transformava em valor de uso para quem o realizava. Um autor fundamental que analisa o trabalho realizado no âmbito da sociedade capitalista é

Karl Marx. Esse autor viveu entre 1818 e 1883. Nesta época, entre o final do século XVIII e meados do século XIX, ocorria uma grande revolução nas relações de trabalho.

Mas, antes da discussão a respeito da análise de Marx da sociedade capitalista e do que seu sistema provoca nas relações de trabalho, é importante a reflexão a respeito de um conceito proposto por Marx a respeito do trabalho. Este conceito é o de dimensão ontológica do trabalho, que considera o trabalho como um processo em que participam o homem e a natureza e, portanto, o ser humano controla uma troca com a natureza. O trabalho no sentido ontológico envolve o planejamento, a construção dos instrumentos para alcançar as finalidades e a valoração decorrente desse processo. O sentido ontológico do trabalho não se trata de trabalho no sentido de emprego, mas da relação do homem com a natureza. Portanto, de acordo com a interpretação de Lombardi (2012) a respeito do trabalho, segundo o pensamento de Marx, é no sentido de uma dimensão fundamental para o entendimento do homem e da necessária e permanente produção de suas condições de existência.

Para Marx (1989), a essência do ser humano está no trabalho, pois através deste o homem transforma a natureza. Trabalhando, o homem produz arte, cria instituições sociais, crenças. Em outras palavras, o trabalho para Marx é aquilo que possibilitou o ser humano sair da condição instintiva e, além de possuir uma perspectiva ontológica, é o que nos propicia a garantia de vida.

Por outro lado, a partir da Revolução Industrial Um autor fundamental que analisa o trabalho realizado no âmbito da sociedade capitalista é Karl Marx. Esse autor viveu entre 1818 e 1883. Nesta época, entre o final do século XVIII e meados do século XIX, ocorria uma grande revolução nas relações de trabalho. O trabalho manual e artesanal saía de cena para dar lugar ao trabalho realizado por meio da utilização da máquina a vapor, do coque, com colossal desenvolvimento da indústria têxtil e uma estrondosa transformação nos transportes, com construção de extensas redes ferroviárias e de frotas de navio impulsionado a vapor. Portanto, surgia a Revolução Industrial. Para os trabalhadores desta época, isso implicava, segundo Marx, na ampliação do uso do trabalho de mulheres e de crianças nas fábricas que surgiam. Conseqüentemente, essas transformações técnicas deram lugar também para transformações sociais mais amplas, devendo-se assinalar as transformações

que se processaram na organização do trabalho, com a emergência do sistema fabril, a concentração de trabalhadores assalariados num mesmo teto, organizados segundo uma disciplina e vigilância instituída do exterior. (Lombardi, 2012).

Relacionado a essa nova relação de trabalho que a Revolução Industrial trouxe não permite mais essa relação ontológica do trabalho, e surge um novo conceito que Marx apresenta um conceito denominado por ele de mais-valia., que Ela corresponde à relação entre o trabalho realizado e o valor pago por este trabalho. Marx considerava esta relação exploratória porque o trabalhador recebia por seu trabalho um valor impossível para adquirir o bem que ele próprio produzia. A diferença entre o valor pago ao trabalhador e o valor do bem produzido pertencia ao dono do meio de produção, ou seja, ao dono da fábrica, indústria etc. Em outras palavras, é o que entendemos como lucro. O resultado do trabalho é vendido por um valor maior do que foi gasto na sua produção, e esse excedente não é repassado para o trabalhador.

Outra reflexão que Marx nos convida a fazer, trazida por Manacorda (2007), é o fato de que o operário de uma fábrica está destinado a desenvolver somente uma habilidade muito peculiar, específica e, com isso, fica impossibilitado de passar de uma ocupação para uma outra mais moderna e qualificada. Isso ocorre pelo fato de esse ser humano ter uma formação fragmentada, mutilada. Essa divisão do trabalho, bem fragmentada, impossibilita o trabalhador de ter uma noção de qual é o seu papel dentro dessa fábrica, qual impacto ele gera no resultado final da produção de um determinado bem fabricado. Para Marx, o homem conseguiria ser plenamente desenvolvido se houvesse uma queda nessa divisão existente do homem, ou seja, uma divisão que coloca um grupo de homens voltado apenas para atividades práticas e manuais, e outro grupo de homens que desempenha somente atividades intelectuais, gerenciais e administrativas. Nesse sentido, tanto a classe trabalhadora quanto a classe dominante estão mutiladas e fragmentadas. Afinal, enquanto uma classe apenas produz, a outra apenas pensa e dá ordens. E um ser humano completo, segundo Marx, será capaz tanto de produzir quanto de pensar e gerenciar.

Marx e Engels (2007, p. 45) afirmam o seguinte sobre a classe dominante:

[...] as ideias da classe dominante são, em cada época, as ideias dominantes, isto é, a classe que é a força material dominante da sociedade é, ao mesmo tempo, sua força espiritual dominante. A classe que tem à sua disposição os meios da produção material dispõe também dos meios da produção espiritual, de modo que a ela estão submetidos aproximadamente

ao mesmo tempo os pensamentos daqueles aos quais faltam os meios da produção espiritual. As ideias dominantes não são nada mais do que a expressão ideal das relações materiais dominantes, são as relações materiais dominantes apreendidas como ideias; portanto, são a expressão das relações que fazem de uma classe a classe dominante, são as ideias de sua dominação. Os indivíduos que compõem a classe dominante possuem, entre outras coisas, também consciência e, por isso, pensam; na medida em que dominam como classe e determinam todo o âmbito de uma época histórica, é evidente que eles o fazem em toda a sua extensão, portanto, entre outras coisas, que eles dominam também como pensadores, como produtores de ideias, que regulam a produção e a distribuição das ideias de seu tempo; e, por conseguinte, que suas ideias são as ideias dominantes da época.

Os autores demonstram o quanto a ideologia da classe dominante influencia o trabalho e os trabalhadores. O mundo do trabalho é amplo, complexo. A formação do homem para o mundo do trabalho significa recorrer a uma formação omnilateral, mais completa. E o trabalho é o que pode nos dar o retorno em relação àquilo que nos garante em termos de moradia, saúde e educação. Para Marx (1989), a essência do ser humano está no trabalho, pois através deste o homem transforma a natureza. Trabalhando, o homem produz arte, cria instituições sociais, crenças. Em outras palavras,

Marx também propôs o mundo do trabalho é amplo, complexo. A formação do homem para o mundo do trabalho significa recorrer a uma formação omnilateral, mais completa.

Com relação ao um modelo de educação proposto por Marx., Para o autor, este ensino deveria estar vinculado ao trabalho produtivo. Portanto, para este autor, o ensino abrangia três coisas: o ensino intelectual; a educação física; e o adestramento tecnológico. Em outras palavras, esse modelo de educação marxiana abordava o ensino intelectual (as ciências e outros conhecimentos teóricos); a prática de educação física dada nas escolas, por meio de exercícios militares; e a apresentação de fundamentos científicos que envolve e explica todo o processo de produção nas fábricas. Ao mesmo tempo, introduzir as crianças e adolescentes nesse uso prático, na capacidade de manejar os elementos que são fundamentais para todos os ofícios. Concluindo este raciocínio, Marx trouxe uma proposta de ensino que crianças e adolescentes conseguissem aprender, tanto por meio da teoria quanto pela prática (Manacorda, 2007).

Este modelo de educação proposto por Marx tem relação direta com o próximo tópico a ser abordado em nosso trabalho: uma proposta de educação que

valoriza a formação do homem de maneira integral, e não compartimentada, como ainda acontece de forma recorrente.

2.2 Formação Humana Integral

O ser humano é alguém naturalmente indissociável. Seus sentimentos, valores, decisões que toma, papéis que desempenha na sociedade etc., fazem parte de si mesmo. Indo por essa lógica, a formação do ser humano deveria ocorrer de maneira integral e não compartimentada. Ou seja, existe um tipo de escola voltado para os filhos de representantes das classes hegemônicas e outro tipo voltado aos filhos da classe trabalhadora. Enquanto a primeira possui um ensino de qualidade, equipada com os melhores materiais didáticos e com boas condições de trabalho para os profissionais de ensino, a segunda, em geral, possui condições de trabalho precárias para seus profissionais, equipamentos básicos muitas vezes estão em falta e isso acaba limitando e dificultando a existência de um ensino de qualidade nessas escolas para a classe trabalhadora. É preciso haver urgentemente mais escolas voltadas para a classe trabalhadora que promovam a formação humana integral e de qualidade,

[...] Garantindo à classe trabalhadora o acesso ao conhecimento historicamente elaborado e acumulado pela humanidade, lutar para garantir a democratização da educação em todos os níveis e modalidades de ensino, entendendo que democratização seja diferente da universalização do acesso. Diante disso, acreditamos e defendemos que aos trabalhadores deve ser ofertada uma educação de qualidade, que a formação disposta a eles não deve ser inferior àquela garantida aos filhos dos grupos hegemônicos (Borges Neto e Lucena, 2015, p. 375).

Uma escola que prepara os alunos para o exercício pleno da cidadania, que funciona como um suporte, contribuindo para a formação humana das novas gerações e para auxiliar na construção de projetos de vida dos jovens que ali estão, como aponta Alves e Dayrell (2015) tal necessidade, já é possível de se encontrar. Trata-se dos institutos federais de educação, ciência e tecnologia. Estes institutos são escolas públicas, gratuitas e com um ensino de muita qualidade. Possuem laboratórios e equipamentos em boas condições de uso, projetos extra curriculares e professores, em sua maioria, com títulos acadêmicos de mestres e doutores. A EPT possui o compromisso com a formação omnilateral do indivíduo, apresentando-se como uma proposta de educação inovadora e transformadora para a realidade social

contemporânea, como Marx propunha. Diante de seus princípios basilares, quais sejam, o trabalho como princípio educativo e a pesquisa como princípio pedagógico, numa indissociabilidade entre ensino, pesquisa e extensão, a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica tem por finalidade o desenvolvimento de uma educação profissional e tecnológica que considere em sua práxis o espírito investigativo, crítico e reflexivo, corroborando para uma postura emancipatória e consciente do estudante, intencionando uma ação revolucionária deste enquanto sujeito social, com o mundo do trabalho (Ribeiro *et al.*, 2023). Além disso, os institutos federais, de acordo com o Art. 6º, inciso I da lei nº 11.892, de 30 de dezembro de 2008, têm como finalidade e característica

I - ofertar educação profissional e tecnológica, em todos os seus níveis e modalidades, formando e qualificando cidadãos com vistas na atuação profissional nos diversos setores da economia, com ênfase no desenvolvimento socioeconômico local, regional e nacional. (Brasil, 2008).

Estas escolas de Educação Profissional, Científica e Tecnológica oferecem cursos de Ensino Médio regular (cujo público-alvo é composto por adolescentes até os 17 anos que concluíram o Ensino Fundamental) e também oferece Ensino Médio na modalidade de Educação de Jovens e Adultos para aqueles que têm a partir de 18 anos e não tiveram a oportunidade de concluírem o Ensino Médio na idade regular. Ao concluírem o Ensino Médio, os alunos recebem um diploma que os habilita a continuar seus estudos na Educação Superior ou a começarem a trabalhar na área que escolheram. Além do Ensino Médio, também são oferecidos cursos técnicos para quem já concluiu a Educação Básica, cursos de graduação (dentro cursos de Bacharelado, Licenciatura e Tecnologia), cursos de Especialização *Lato Sensu* em diversas áreas do conhecimento e cursos de Mestrados Profissionais. Além dos princípios, finalidades e características dos institutos federais, seu objetivo, dentre outros, é

IV - desenvolver atividades de extensão de acordo com os princípios e finalidades da educação profissional e tecnológica, em articulação com o mundo do trabalho e os segmentos sociais, e com ênfase na produção, desenvolvimento e difusão de conhecimentos científicos e tecnológicos. (Brasil, 2008).

Pacheco (2015, p. 29) traz o conceito de Formação Humana Integral, proposta de educação adotada por todas as instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica:

Trata-se de superar a divisão do ser humano entre o que pensa e aquele que trabalha, produzida pela divisão social do trabalho, presente na formação voltada ao “treinamento” para a execução de determinadas tarefas. Antes de formar o profissional, trata-se de formar o cidadão, capaz de compreender o processo produtivo e seu papel dentro dele, incluindo as relações sociais estabelecidas a partir daí. Essas relações ocorrem dentro de um determinado processo histórico onde o trabalho em busca da satisfação das necessidades materiais e subjetivas possibilita ao ser humano construir novos conhecimentos (Pacheco, 2015, p. 29).

A produção do conhecimento que tem servido de base conceitual para a EPT, trouxe contribuições que reforçam a necessidade de uma formação humana e integral, considerando o trabalho enquanto princípio dessa formação e o espírito investigativo, crítico e reflexivo em sua práxis (a união entre teoria e prática), fornecendo elementos para uma aprendizagem significativa em todas as dimensões do ser social. Para tanto, o professor é uma figura central desse processo dinâmico e a reflexão sobre sua função mediadora numa perspectiva construtivista cria as bases para a adoção de metodologias ativas, numa perspectiva crítico-reflexiva (Ribeiro *et al.*, 2023). Diante da definição de formação humana integral, é possível inferir que uma escola com tal proposta de ensino seja uma escola inclusiva. Afinal, não é possível idealizar este tipo de formação que empodera e conscientiza apenas um grupo de pessoas e não a todos. E os institutos federais procuram praticar a inclusão de pessoas com deficiência integralmente e de forma integrada.

[...] o que se quer com a concepção de educação integrada é que a educação geral se torne parte inseparável da educação profissional em todos os campos em que se dá a preparação para o trabalho: seja nos processos produtivos, seja nos processos educativos, como a formação inicial, o ensino técnico, tecnológico ou superior. Significa que buscamos enfocar o trabalho como princípio educativo, no sentido de superar a dicotomia trabalho manual/ trabalho intelectual, de incorporar a dimensão intelectual ao trabalho produtivo, de formar trabalhadores capazes de atuar como dirigentes e cidadãos (BrasiL, 2010, p. 42).

Para complementar, Pacheco (2015, p. 10) afirma que

O que se propõe, então, não é uma ação educadora qualquer, mas uma educação vinculada a um Projeto Democrático, comprometido com a emancipação dos setores excluídos de nossa sociedade; uma educação que assimila e supera os princípios e conceitos da escola e incorpora aqueles gestados pela sociedade organizada. Mais do que isso, a comunidade educa a própria escola e é educada por ela, que passa a assumir um papel mais amplo na superação da exclusão social (Pacheco, 2015, p. 10).

As pesquisas realizadas por Pôncio (2019) e Araújo (2021) investigaram a empregabilidade de alunos com deficiência no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul e no Instituto Federal de Educação,

Ciência e Tecnologia do Piauí, respectivamente. Ambas as pesquisas sugerem a ideia de prática da verdadeira inclusão integral. Em sua pesquisa, Pôncio (2019) sugere que

[...] busca-se contribuir para uma formação humana integral, oportunizando que pessoas pensem criticamente sobre as transformações do mundo. Dessa forma seguem algumas sugestões de melhorias para a premente necessidade de tornarmos as IEs mais acessíveis, não só atitudinalmente, como em todas as dimensões da acessibilidade (Pôncio e Sonza, 2019, p. 51).

E Araújo (2021) complementam ao dizer que

Incluir substitui a ideia de integrar, atribui responsabilidades à sociedade e ao Estado sendo estes instigados a proporcionar condições de inclusão e de acessibilidade a todas as pessoas independentemente de quaisquer limitações (Araújo, 2021, p.43).

Portanto, uma escola integralmente inclusiva possui um ambiente onde a convivência entre pessoas com e sem deficiência ocorre normalmente, sem qualquer tipo de barreira. É também onde os educandos são ensinados que a deficiência e suas limitações não é o que define a capacidade e o direito de uma pessoa exercer plenamente sua cidadania, mas sim as potencialidades das pessoas e suas possibilidades. Não é o indivíduo com deficiência que deve se adaptar à sociedade, mas é esta que deve se adaptar ao indivíduo.

No conceito de inclusão, temos de abrigar o combate a todas as formas de preconceitos, também geradores de violência e intolerância, por meio de uma educação humanista, pacifista, preocupada com a preservação da natureza e profundamente vinculada à solidariedade entre todos os povos independentemente de fronteiras geográficas, diferenças étnicas, religiosas ou em relação à orientação sexual. Entretanto, não basta incluir em uma sociedade desigual, reprodutora da desigualdade. O conceito de inclusão tem de estar vinculado ao de emancipação, quando se constroem também os princípios básicos da cidadania como consciência, organização e mobilização, ou seja, a transformação do educando em sujeito da história. Assim, diante dessas novas perspectivas para a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, torna-se absolutamente importante definir claramente o protagonismo daqueles que fazem educação em cada instituição de ensino e na sociedade como um todo. Os índices de sucesso escolar ou acadêmico, a valorização dos seus educadores, o conceito de educação que não se limita à

ação escolar, mas envolve a comunidade, demonstram o vigor da Rede (Pacheco, 2015, p. 10-11).

O processo de expansão por que passa a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica traz a necessidade de uma profunda reflexão sobre qual “cara” daremos a esta Rede de agora em diante. Verticalizar sua formação (que agora vai desde a formação inicial e continuada até a pós-graduação *Stricto Sensu*) passa pelo pensar em como acolher todo cidadão e toda cidadã que a procura. No entanto, muito mais que acolher, se deve pensar em como preparar todo seu espaço escolar para o atendimento universalizado, independentemente de quem deseja ingressar em seus cursos. E atendimento universalizado é aquele em que “quebrar barreiras” vai muito além de fazer rampas. Significa dizer que a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica deverá pensar em uma proposta de educação pública que quebre barreiras de comunicação, que adeque seu material pedagógico à necessidade específica de cada estudante e que se esforce para melhorar as condições de vida de grupos em desvantagem social, sejam pessoas com deficiência ou não. O atendimento universalizado se preocupa com todo o processo formativo, que vai desde a possibilidade de ingresso até o encaminhamento profissional (Nascimento, 2013).

Portanto, a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica tem o objetivo de formar um cidadão para o mundo do trabalho, e não apenas um profissional para o mercado de trabalho. É um cidadão que poderá ser um técnico, um filósofo, um escritor etc. Isso significa superar o preconceito de classe no qual se afirma que alguém pertencente à classe trabalhadora não pode ser um intelectual, um artista ou qualquer outra profissão de sua escolha (Pacheco, 2015).

2.3 Deficiência e Capacitismo

A legislação específica sobre deficiência tem mudado, ao longo dos anos, a maneira de se considerar as deficiências e como se referir às pessoas que possuem alguma deficiência. O Decreto nº 3.298/1999, que regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa

Portadora de Deficiência³, consolida as normas de proteção, e dá outras providências, define em seu artigo 3º deficiência, deficiência permanente e incapacidade como:

I - pessoa portadora de deficiência - além daquelas previstas na Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003 [reabre o prazo para que os Municípios que refinanciaram suas dívidas junto à União possam contratar empréstimos ou financiamentos, dá nova redação à Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, e dá outras providências], a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

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;

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 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;

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 múltipla - associação de duas ou mais deficiências; (Brasil, 2004).

O Decreto nº 5.296/2004, que regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000 (que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica) e

³ O termo Pessoa Portadora de Deficiência existiu até o final da década de 1990. Principalmente a partir da promulgação da Lei Brasileira de Inclusão em 2015, o termo mais adequado é Pessoa(s) com Deficiência. Nesta época da política mencionada ainda utilizava o termo antigo e, por uma questão de respeito à denominação de decretos, políticas inclusivas da época etc, optou-se no texto por conservar o uso do termo que já se encontra obsoleto.

nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 (que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências) define, em seu artigo 5º, § 1º, inciso I:

I - pessoa portadora de deficiência - além daquelas previstas na Lei nº 10.690, de 16 de junho de 2003 [reabre o prazo para que os Municípios que refinanciaram suas dívidas junto à União possam contratar empréstimos ou financiamentos, dá nova redação à Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, e dá outras providências], a que possui limitação ou incapacidade para o desempenho de atividade e se enquadra nas seguintes categorias:

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;

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 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;

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 múltipla - associação de duas ou mais deficiências; (Brasil, 2004).

A respeito da deficiência visual, em 2021 a Lei nº 14.126/21 classifica a visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual:

Art. 1º Fica a visão monocular classificada como deficiência sensorial, do tipo visual, para todos os efeitos legais.

Parágrafo único. O previsto no § 2º do art. 2º da Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), aplica-se à visão monocular, conforme o disposto no caput deste artigo (Brasil, 2021).

Portanto, a partir de 22 de março de 2021, legalmente, quem tem visão monocular passa a ter direito de concorrer a uma das vagas destinadas para pessoas com deficiência em concursos públicos, em processo seletivo para vestibular, a se candidatar a vagas reservadas para pessoas com deficiência em empresas privadas, se assim desejar.

A Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015, que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência), expressa em seu § 2º do art. 2º o seguinte: “§ 2º O Poder Executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência.” (Brasil, 2015). Este instrumento mencionado no § 2º do art. 2º foi elaborado pelo Ministério dos Direitos Humanos e da Cidadania (MDHC) em parceria com outros ministérios. Trata-se do Relatório final do Grupo de Trabalho (GT) a respeito da Avaliação Biopsicossocial Unificado da Deficiência (Brasil, 2024). Além disso, a mesma lei, em seu artigo 2º define o conceito de deficiência:

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).

É notável que os dois decretos usam a nomenclatura Pessoas Portadoras de Deficiência, enquanto a Lei 13.146/2015 utiliza a nomenclatura Pessoas com Deficiência. Tal mudança na nomenclatura ocorreu pelo fato de, após o movimento político das pessoas com deficiência questionar a expressão “Pessoas Portadoras de Deficiência” e argumentar que a condição de “portador” transmite a ideia de que a deficiência é algo que se leva e carrega em alguns momentos, como algum objeto, e não tem o sentido de uma condição da pessoa.

Como consequência, a Secretaria de Direitos Humanos da Presidência da República publicou em 2010 a Portaria 2.344, que atualiza a nomenclatura em relação às pessoas que possuem uma deficiência: de “Pessoas Portadoras de Deficiência” para “Pessoas com Deficiência”, no âmbito da administração federal. Essa alteração foi em conformidade com a alteração que já havia sido realizada no Regimento Interno do Conselho Nacional dos Direitos da Pessoa com Deficiência (CONADE).

Além disso, a Lei Brasileira de Inclusão, em seu artigo 114, modificou a Lei nº 10.406, de 10 de janeiro de 2002 (Código Civil) ao afirmar que

Art. 3º São absolutamente incapazes de exercer pessoalmente os atos da vida civil os menores de 16 (dezesseis) anos.

- (Revogado);

- (Revogado);

- (Revogado)" (NR) (BRASIL, 2015).

Essa legislação mudou bastante vários conceitos, como já mencionado. A nomenclatura da expressão mais adequada para se dirigir às pessoas que possuem alguma deficiência, bem como o fato de considerar as pessoas com deficiência capazes de desempenhar todas as atividades da vida civil. De fato, a Lei Brasileira de Inclusão passou a considerar primeiro a pessoa em vez da deficiência que ela possui.

Por mais que a legislação voltada para a inclusão das pessoas com deficiência mude a maneira de considerar alguém com esta condição, muitas vezes, o primeiro lugar onde a PcD é tratada inadequadamente é dentro da própria família. Esta deve estimular e apoiar a criança no processo de inserção escolar e na sociedade como um todo, já que geralmente a escola é a primeira instituição coletiva a qual a criança tem acesso. Infelizmente, no entanto, muitas famílias acabam superprotegendo ou negligenciando seus filhos com deficiência, prejudicando em sua educação omnilateral.

Além da família, é muito importante que a escola promova a inclusão de pessoas com deficiência. Barreto Fernandes de Abreu (2017) em sua pesquisa com estudantes surdos afirma que a constituição da pessoa surda em aluno é resultado, em primeiro lugar, da relação do surdo com a sua própria surdez. Para muitos alunos essa percepção vem como efeito de sentido da dificuldade e de não aceitação da diferença, por parte da família, da escola e da sociedade. Muitas vezes essa dificuldade pode aparecer como um sentimento de abandono, solidão, enfim, da falta do outro. Seja qual for a deficiência, é perfeitamente possível que ainda exista essa prática, por parte da família, da escola e da sociedade, de não aceitação da diferença, mencionada pela autora.

A inserção do aluno com deficiência no ensino regular tem estado em pauta de diversas discussões ao longo do tempo. E tal prática é cada vez mais incentivada. Isso porque, dentre seus benefícios ao indivíduo com deficiência, está a inclusão na sociedade. Sabe-se que, ao conviverem com a diversidade, tanto o indivíduo com deficiência quanto a sociedade como um todo, têm ganhos

importantes (Carvalho et al., 2023). Quando as crianças aprendem desde cedo a conviverem com as diferenças, e quando a criança com deficiência é acolhida em seu primeiro contato com o ambiente escolar, as chances de ela não sofrer com o capacitismo aumentam consideravelmente. Mesmo em pleno século XXI, no período em que toda e qualquer informação está ao nosso alcance, ainda é comum presenciarmos cenas de capacitismo na escola, no ambiente de trabalho e nos demais setores da sociedade. Santos e Rodrigues (2023) conceituam o capacitismo de forma simples de se compreender:

Em um breve conceito, o capacitismo pode ser compreendido, portanto, como qualquer forma de preconceito ou discriminação contra a Pessoa com Deficiência, que oprime sua capacidade de realizar atividades de forma autônoma e independente em razão de sua deficiência (Santos e Rodrigues, 2023, p.116).

Os autores, dessa forma, esclarecem para o fato de que o capacitismo é qualquer discriminação sofrida por uma pessoa em razão de sua deficiência, ao se afirmar que ter deficiência é impedimento para alguém ter autonomia. Portanto, quando alguém afirma que uma pessoa com deficiência visual, por exemplo, é incapaz de realizar atividades simples ou mesmo complexas em razão de sua deficiência, como usar escadas, utilizar a tecnologia, se locomover pelos diversos lugares autonomamente, tal atitude é capacitista porque sugere que existe um afastamento da aptidão por causa da deficiência. Esta condição acaba se tornando maior do que a própria pessoa que a possui.

Enquanto a inclusão não for considerada natural no ambiente escolar e familiar, e as crianças e adolescentes presenciarem atitudes de exclusão, superproteção ou qualquer prática limitante de seus pares por causa de alguma deficiência, vão ter a tendência a repetirem tais atos, caso ocupem posições de gestão no âmbito profissional e/ou convivam de perto com pessoas com deficiência na própria casa, em instituições religiosas etc. Miranda *et al.* (2023) dão bons exemplos de como podemos enfrentar o capacitismo, ajudar as PcD em sua autonomia e praticar a inclusão:

Como forma de enfrentamento dos desafios vivenciados por causa da deficiência, destaca-se a utilização do uso de tecnologia assistiva e ajuda de terceiros, entre outros recursos. Portanto, o movimento, tanto de inclusão quanto de permanência de PcD nesses espaços, deve ser permeado por uma transformação social que se torna possível através de um entendimento ampliado da realidade dos grupos em questão (Miranda et al., 2023, p. 133).

No entanto, essas formas mencionadas pelas autoras para se promover a inclusão não são tão fáceis de serem praticadas, pois é necessário existir uma transformação na sociedade, através de um entendimento, uma compreensão da realidade das pessoas com cada deficiência. E Gesser, Böck e Lopes (2020) alertam para o fato de que o capacitismo é mais profundo e mais difícil de ser combatido do que se pensa:

Outrossim, o capacitismo também tem relação com o aperfeiçoamento do sistema capitalista, à medida que há o estabelecimento de um ideal de corponormatividade que corrobora com a manutenção e aperfeiçoamento desse sistema econômico (Gesser; Böck; Lopes, 2020, p. 18).

As autoras esclarecem que o discurso capacitista faz parte do sistema capitalista. Para esse sistema econômico o mais importante é gerar lucros para o capital girar. E o lucro só ocorre quando tudo é realizado com perfeição, com o menor número possível de erros e limitações. Esse ideal de corponormatividade (a ideia de o que um corpo precisa ter para ser considerado normal) não faz sentido pelo fato de surgir cada vez mais deficiências na sociedade. E está cada vez mais comum o convívio com PcD em todos os setores sociais.

No âmbito profissional, podemos pensar de que formas o capacitismo pode ser manifestado, desde o processo de seleção, contratação e nas relações de trabalho, talvez até mesmo o tipo e o grau de deficiência possa estar sendo critério de escolha no processo seletivo (Souza, 2022). Bittencourt e Fonseca (2011) afirmam também que a adesão das empresas à prática da inclusão empregatícia é variável: enquanto algumas contratam acima do percentual definido em legislação, outras não contratam esse público sob a alegação de que grupos específicos de deficientes não preenchem as condições dos postos de trabalho. A própria distribuição dos postos de trabalho está condicionada às dificuldades do mercado em assegurar condições de trabalho e renda aos deficientes visuais.

Há muitas outras empresas que preferem pagar uma multa do que contratar pessoas com deficiência. E a razão para isso acontecer Souza (2022) traz em sua pesquisa. Em 2019, Paulo Guedes, Ministro da Economia da época, criou um anteprojeto de lei de número 6.159/2019, que foi parar no Congresso no dia 26 de novembro para ser votado em regime de urgência. Projeto que desobrigaria a contratação de pessoas com deficiência mediante pagamento de multa que seria revertido a um fundo. Governos neoliberais apontam ao estado mínimo, isto está relacionado as políticas econômicas de Estado de modo intencional. Esse Projeto de

Lei resume as ações para inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho em punição (Souza, 2022).

2.4 Empregabilidade numa perspectiva para além do emprego

Antes de discutir o sentido de empregabilidade que queremos utilizar neste trabalho, é necessário conceituar mercado de trabalho, mundo do trabalho e a própria empregabilidade (esta última definição em dois sentidos). O mercado de trabalho exige cada vez mais a existência de um trabalhador qualificado e a busca desta condição passa a ser discurso de empresários e da comunicação de massa, que não se cansa de divulgar a falta de mão de obra qualificada. Ao mesmo tempo, diminui-se consideravelmente os postos de trabalho, reforçando o processo de exclusão e impotência da classe trabalhadora (Oliveira e Almeida, 2012). Nesta seção que apresentará reflexões a respeito da empregabilidade, os autores mais aparecerão para auxiliar na reflexão sobre o assunto serão Karl Marx, Ricardo Antunes e Romeu Sasaki.

Um autor fundamental que analisa o trabalho realizado no âmbito da sociedade capitalista é Karl Marx. Esse autor viveu entre 1818 e 1883. Nesta época, entre o final do século XVIII e meados do século XIX, ocorria uma grande revolução nas relações de trabalho. O trabalho manual e artesanal saía de cena para dar lugar ao trabalho realizado por meio da utilização da máquina a vapor, do coque, com colossal desenvolvimento da indústria têxtil e uma estrondosa transformação nos transportes, com construção de extensas redes ferroviárias e de frotas de navio impulsionado a vapor. Portanto, surgia a Revolução Industrial. Para os trabalhadores desta época, isso implicava, segundo Marx, na ampliação do uso do trabalho de mulheres e de crianças nas fábricas que surgiam. Conseqüentemente, essas transformações técnicas deram lugar também para transformações sociais mais amplas, devendo-se assinalar as transformações que se processaram na organização do trabalho, com a emergência do sistema fabril, a concentração de trabalhadores assalariados num mesmo teto, organizados segundo uma disciplina e vigilância instituída do exterior. (Lombardi, 2012). O termo empregabilidade, no sentido que o capitalismo adota, fortalece a condição para inserir e permanecer no mercado de trabalho. Trata-se, para o assalariado, de estar disponível para todas as mudanças, todos os caprichos dos empregadores (Oliveira e Almeida, 2012). A

empregabilidade que este estudo propõe é conscientizar o público-alvo desta pesquisa sobre essa prática da sociedade capitalista exploradora, para que os alunos com deficiência visual sejam capazes de atenderem às expectativas do mercado de trabalho, mas, de forma crítica, possam avaliar e escolher o emprego mais adequado. Também é trazer uma definição inclusiva do que seria a empregabilidade, apresentado por Sasaki (2013) mais adiante.

É necessário também apresentar as pessoas que fazem parte da classe trabalhadora. Antunes (2009) define de forma clara quem faz parte da classe que vive do trabalho:

A classe-que-vive-do-trabalho, a classe trabalhadora, hoje inclui a totalidade daqueles que vendem sua força de trabalho, tendo como núcleo central os trabalhadores produtivos [...]. Ela não se restringe, portanto, ao trabalho manual direto, mas incorpora a totalidade do trabalho social, a totalidade do trabalho coletivo assalariado. [...] (Antunes, 2009, p. 102).

Antunes (2009), citando Mészáros (1995, p. 533) continua mostrando quem faz parte da classe trabalhadora:

Mas a classe-que-vive-do-trabalho engloba também os trabalhadores improdutivos, aqueles cujas formas de trabalho são utilizadas como serviço, seja para uso público ou para o capitalista, e que não se constituem como elemento diretamente produtivo, como elemento vivo do processo de valorização do capital e de criação de mais-valia. [...] O trabalho improdutivo abrange um amplo leque de assalariados, desde aqueles inseridos no setor de serviços, bancos, comércio, turismo, serviços públicos etc., até aqueles que realizam atividades nas fábricas mas não criam diretamente valor. Constituem-se em geral num segmento assalariado em expansão no capitalismo contemporâneo – os trabalhadores em serviços –, ainda que algumas de suas parcelas encontrem-se em retração, [...] (Mészáros, 1995, p. 533 apud Antunes, 2009, p. 102).

O autor cita a mais-valia, conceito elaborado por Karl Marx já mencionado na seção 2.1 deste trabalho de dissertação. Antunes (2009), ao citar Bernardo (2009), esclarece quem são os donos dos meios de produção:

A classe trabalhadora hoje exclui, naturalmente, os gestores do capital, seus altos funcionários, que detêm papel de controle no processo de trabalho, de valorização e reprodução do capital no interior das empresas e que recebem rendimentos elevados (Bernardo, 2009) ou ainda aqueles que, de posse de um capital acumulado, vivem da especulação e dos juros. Exclui também, em nosso entendimento, os pequenos empresários, a pequena burguesia urbana e rural proprietária (Antunes, 2009, p. 102).

Portanto, o autor afirma que os donos dos meios de produção são os donos de grandes empresas, bilionárias, e que não precisam vender o seu tempo de trabalho para viverem, pois o lucro que recebem é o suficiente para que vivam tranquilamente sem preocupações financeiras. A respeito dos donos dos meios de

produção, estes fazem parte da classe dominante. E não são os pequenos e médios empresários que precisam vender seu tempo administrando seu negócio ou mesmo desempenhando funções operacionais.

Outra reflexão que Marx nos convida a fazer, trazida por Manacorda (2007), é o fato de que o operário de uma fábrica está destinado a desenvolver somente uma habilidade muito peculiar, específica e, com isso, fica impossibilitado de passar de uma ocupação para uma outra mais moderna e qualificada. Isso ocorre pelo fato de ter uma formação fragmentada, mutilada. Essa divisão do trabalho, bem fragmentada, impossibilita o trabalhador de ter uma noção de qual é o seu papel dentro dessa fábrica, qual impacto ele gera no resultado final da produção de um determinado bem fabricado. Para Marx, o homem conseguiria ser plenamente desenvolvido, é necessário haver uma queda nessa divisão existente do homem, ou seja, uma divisão que coloca um grupo de homens voltado apenas para atividades práticas e manuais, e outro grupo de homens que desempenha somente atividades intelectuais, gerenciais e administrativas. Nesse sentido, tanto a classe trabalhadora quanto a classe dominante estão mutiladas e fragmentadas. Afinal, enquanto uma classe apenas produz a outra apenas pensa e dá ordens. E um ser humano completo, segundo Marx, será capaz de produzir e de pensar e gerenciar.

Com relação ao modelo de educação proposto por Marx, este ensino deveria estar vinculado ao trabalho produtivo. Portanto, para este autor, o ensino abrangia três coisas: o ensino intelectual; a educação física; adestramento tecnológico. Em outras palavras, esse modelo de educação marxiana abordava o ensino intelectual (as ciências e outros conhecimentos teóricos); a prática de educação física dada nas escolas, por meio de exercícios militares; e a apresentação de fundamentos científicos que envolve todo o processo de produção nas fábricas e, ao mesmo tempo, introduzir as crianças e adolescentes nesse uso prático, na capacidade de manejar os elementos que são fundamentais para todos os ofícios. Concluindo este raciocínio, Marx trouxe uma proposta de ensino que crianças e adolescentes conseguissem aprender, tanto por meio da teoria quanto pela prática (Manacorda, 2007).

Muitos autores progressistas criticam a concepção de empregabilidade como preparação para as demandas do mercado de trabalho mtapenas. Não estamos dizendo que as pessoas devam ficar desempregadas. Afinal, a empregabilidade é uma dimensão importante da cidadania. Mas é fundamental que a educação tenha

uma perspectiva para além do emprego, sem, contudo, excluí-lo. Borges Neto e Lucena (2015) afirmam que:

[...] na sociedade capitalista, um grupo minoritário, constituído pelos que possuem os meios de produção, se incumbem do trabalho intelectual, o trabalho de planeamento e concepção da produção e da organização social; enquanto a maior parcela da humanidade, os que não detêm os meios de produção, são relegados ao trabalho manual, ao trabalho produtivo (Borges Neto e Lucena, 2015, p. 375).

Os autores fazem uma crítica à realidade da empregabilidade na perspectiva capitalista, ao afirmarem que uma minoria que controla os meios de produção ocupa posições mais intelectuais; enquanto a maioria da população é destinada a desempenhar trabalhos mais manuais, braçais. Uma ideia de empregabilidade que este trabalho quer apresentar é aquela em que as pessoas são preparadas para o Mundo do Trabalho e não para o Mercado de Trabalho. E que possam ter autonomia para escolher os empregos que desejam desempenhar. “Não se trata de ignorar a dimensão do trabalho enquanto prática económica destinada à sobrevivência do homem e à produção de riquezas, mas de entendê-lo em sua dimensão ontológica e como prática social” (Pacheco, 2015, p. 32).

A palavra ontologia, segundo a Enciclopédia Significados, vem da junção dos termos gregos *ontos*, que significa “ser”, e *logos*, que significa “estudo”. Portanto, ontologia corresponde à ciência voltada ao estudo do ser humano e de sua existência. O conceito de dimensão ontológica do trabalho, mencionado por Pacheco (2015), no parágrafo anterior, já foi discutido na seção 2.1, por ser um conceito apresentado por Karl Marx. Portanto, de acordo com a interpretação de Lombardi (2012) a respeito do trabalho, segundo o pensamento de Marx, é no sentido de uma dimensão fundamental para o entendimento do homem e da necessária e permanente produção de suas condições de existência.

Apesar de o trabalho ser considerado como uma condição necessária à subsistência do homem e elemento importante de produção, as pessoas com deficiência foram, historicamente, excluídas do campo laboral devido às suas condições físicas, sensoriais e/ou mentais. Para a sociedade as pessoas com deficiência necessitariam de assistência e não seriam consideradas capazes de produzir (Lima e Jurdi, 2014, p. 514).

As autoras comprovam e complementam o que foi dito anteriormente por Gesser, Böck e Lopes (2020), ao afirmarem que o capacitismo tem relação com o aperfeiçoamento do sistema capitalista. A nossa sociedade necessita entender que ela visa trabalhar no sentido de criar um espaço social favorável para pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Antunes (2009), apesar de não mencionar

especificamente pessoas com deficiência, cita outros grupos de pessoas que sofrem exclusão pelo sistema capitalista:

O mundo do trabalho dos países centrais, com repercussões também no interior dos países de industrialização intermediária, tem presenciado um processo crescente de exclusão dos jovens e dos trabalhadores considerados “velhos” pelo capital: os primeiros acabam muitas vezes engrossando as fileiras de movimentos neonazistas, sem perspectivas frente à vigência da sociedade do desemprego estrutural. E aqueles com cerca de 40 anos ou mais, uma vez excluídos do trabalho dificilmente conseguem se requalificar para o reingresso. [...] (Antunes, 2009, p. 114).

Essa realidade mencionada pelo autor de exclusão deste público do mundo do trabalho acontece com muita frequência no Brasil, e tem relação com um tema que está sendo debatido no ambiente acadêmico denominado etarismo, que corresponde a uma forma de preconceito que ocorre quando julgamos a capacidade de alguém exclusivamente pela idade que possui, seja por considerarmos essa pessoa “velha demais” ou “jovem demais” (ENAP, 2025). Tanto os jovens, pela falta de experiência em ambientes laborais, quanto os “velhos”, pela sociedade alegar que quem tem acima de 40 anos tem mais dificuldade para se atualizar, sobretudo em questões tecnológicas.

A esse respeito e a nova forma de empregabilidade, o mundo do trabalho vem sofrendo um processo de precarização. Adotaremos a definição de precarização proposta por Arruda (2011), que corresponde a um trabalho com pouca ou nenhuma estabilidade, frágil, deficiente, com direitos diferenciados ou diminuídos, como, por exemplo, contratos por prazo determinado (nos quais não se tem direito ao Fundo de Garantia por Tempo de Serviço – FGTS ou ao aviso prévio), trabalhos onde não há estabilidade, com condições insalubres e elevada periculosidade.

Antunes (2020) analisa detalhadamente a precarização do trabalho após o surgimento da chamada Indústria 4.0: fenômeno que surgiu em 2011 e que continua na atualidade.

A indústria 4.0 é, como sabemos, um fenômeno relativamente recente, de amplitude global e que, por consequência, vem alterando significativamente tanto as *formas de produção* quanto às *relações de trabalho* existentes no interior da *indústria*, da *agricultura* e dos *serviços*, bem como em suas interconexões, de que são exemplos a *agroindústria*, a *indústria de serviços* e os *serviços industriais* [...] (Antunes, 2020, p. 10).

A indústria 4.0 também afetou outros setores produtivos, tornando cada vez mais frágeis as relações de trabalho. A estabilidade, principalmente no emprego da iniciativa privada, está mais ameaçada a cada dia. E mesmo os planos e projetos

profissionais dos jovens também mudaram. Hoje o sonho profissional de adquirir a estabilidade só existe para quem faz concursos para a administração pública. Na iniciativa privada a estabilidade no emprego está deixando de existir e se busca profissionais flexíveis: seja no sentido de se adaptarem a qualquer função ou a qualquer condição de trabalho. Fenômenos como a uberização e a terceirização ganham espaço nas “relações de trabalho” do tempo atual. Antunes (2020), com muita propriedade, explica ambos os conceitos:

A uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviço” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho (Antunes, 2020, p. 13).

O autor vai se referir a essa relação de trabalho inexistente, sem direitos e frágil, como uberização pelo fato de ser exatamente assim que acontece com os motoristas da Uber e de outros aplicativos similares e menos conhecidos: trabalhadores e trabalhadoras com seus automóveis arcam com as despesas de gasolina, seguros, gastos de manutenção de seus carros, alimentação, limpeza etc., enquanto o “aplicativo” se apropria do mais-valor gerado pelo sobretrabalho dos motoristas, sem nenhuma regulação social do trabalho. Se recusarem solicitações, os/as motoristas correm o risco de serem demitidos (Antunes, 2020).

A uberização é um processo no qual as relações de trabalho são crescentemente individualizadas e invisibilizadas, assumindo, assim, a aparência de “prestação de serviço” e obliterando as relações de assalariamento e de exploração do trabalho (Antunes, 2020, p. 13).

O autor mostra o quanto a terceirização, a informalidade e a flexibilidade estão tornando frágeis e sem proteção as relações trabalhistas, não apenas no Brasil, mas em escala global.

Vamos mais além do que Antunes (2009; 2020) menciona ao afirmarmos que o mundo do trabalho, pelo menos do Brasil, tem realizado um processo de exclusão das pessoas com deficiência. Ainda hoje contamos com uma oferta muito baixa de empregos formais para esse público. “Embora a série histórica 2010/16 evidencie o aumento no número de trabalhadores com deficiência empregados, os dados sinalizam uma tendência de baixa participação dessas pessoas no mercado de trabalho formal. [...]” (Macedo Ziliotto; Souza Oliveira; Burchert, 2019, p. 2). E mesmo as ofertas de emprego que aparecem não exigem muita qualificação de quem vai executar tais funções. Isso pode ser uma razão pela qual muitas pessoas com deficiência não fazem questão de se qualificar, pois o trabalho a ser

desempenhado, bem como o salário recebido para o desempenho de determinada função, não são atraentes.

Porém, Antunes (2020) nos alerta para o seguinte:

[...] A dimensão da especialização/qualificação é importante, pois aqueles e aquelas que a possuem estão potencialmente em posições privilegiadas dentro da apropriação das relações de exploração e, portanto, desfrutam níveis substanciais de autonomia na venda do seu tempo de trabalho (Antunes, 2020, p. 199).

Isso significa que quem está mais qualificado tem a tendência de ser menos explorado, de negociar as condições de trabalho e até de alcançar uma posição privilegiada como, por exemplo, um cargo na direção de uma empresa.

A respeito da não motivação de pessoas com deficiência para buscar um trabalho e/ou se qualificarem, a pesquisa de Macedo Ziliotto; Souza Oliveira; Burchert (2019) sugere que algumas pessoas optam por continuar recebendo o Benefício de Prestação Continuada (BPC), auxílio concedido aos trabalhadores com deficiência no valor de um salário mínimo, e não abrem mão dele em troca da possibilidade de conseguir um emprego porque a oferta de vagas para deficientes visuais é muito reduzida, além de não quererem arriscar perder uma renda certa por um salário, muitas vezes, apenas durante o tempo de experiência na empresa, período que pode durar até noventa dias.

Pesquisas têm indicado que uma das profissões tradicionalmente desempenhadas por pessoas com deficiência visual é telefonista/telemarketing, além de outras como massoterapeuta, funções administrativas etc (Brumer; Pavei; Mocelin, 2004; Silva, 2007; Ferreira, 2010; Dias; Schünke; Nunes, 2013; Roberto, 2017; Macedo Ziliotto; Souza Oliveira; Burchert, 2019). A respeito especificamente da profissão de telefonista/telemarketing, Antunes (2020) faz uma crítica social a esse setor profissional o qual ele chama de Call-center. O call-center tornou-se um símbolo e o foco de muitos debates sobre mensuração, vigilância e controle. É esperado um grande controle emocional no trabalho dos call-centers. Afinal, existe a demanda de esses profissionais serem simpáticos pelo telefone dentro de um local de trabalho repleto de vigilância, monitoramento e aceleração. Além disso, esse local de trabalho envolve contraditoriamente a quantidade e qualidade das ligações telefônicas realizadas (Antunes, 2020). E tanto para trabalhadores com deficiência quanto para sem deficiência, não seria de se estranhar encontrar relatos de

profissionais deste setor que vivam essa rotina nada tranquila em seu ambiente de trabalho.

É preciso que as empresas estejam mais preparadas para receber e entrevistar pessoas com deficiência. As principais barreiras e as mais difíceis de serem eliminadas e enfrentadas pelos trabalhadores com deficiência são as atitudinais, pois tais comportamentos demonstram a ideia de que pessoas com deficiência são incapazes, que têm formação escolar e profissional deficitária, que necessitam de ajuda em tempo integral para realizar suas atividades, que são dignas de piedade, caridade etc. Tudo isso impacta negativamente na contratação de uma pessoa com deficiência. E o setor de Recursos Humanos (RH) é fundamental na promoção desta nova maneira de se perceber as pessoas com deficiência, valorizando suas capacidades e potencialidades. A inclusão de profissionais com deficiência vai mais além do simples cumprimento da Lei de Cotas. Ela começa no recrutamento e seleção de profissionais. Para Schwarz e Haber (2009):

O recrutamento e a seleção do candidato com alguma limitação física, intelectual ou sensorial são etapas fundamentais de todo programa de inclusão, uma vez que as escolhas bem-sucedidas acarretam a contratação de colaboradores que estão aptos ao cargo, mas que também se encaixam na cultura da empresa (Schwarz e Haber, 2009, p. 124).

E as atitudes dirigidas às pessoas com deficiência visual (que é o público-alvo deste estudo), por parte dos gestores de empresas, são mais levadas em consideração do que a presença de tecnologias assistivas. Isso porque demonstra ou não a boa intenção, por parte de uma empresa, em receber um candidato com deficiência. Schwarz e Haber (2009) recomendam que, caso a empresa tenha essa intenção, antes mesmo do dia da entrevista,

Entre em contato com o candidato e, com naturalidade, tire suas dúvidas e solicite as informações necessárias. Explique que estas informações serão úteis para poder receber o candidato para a entrevista e também para as adaptações necessárias aos testes e, quem sabe, ao futuro posto de trabalho. Isso, além de atender às orientações da OIT, só demonstrará a boa intenção em recebê-lo e diminuirá os riscos de excluir um candidato sem intenção, apenas por desconhecer suas necessidades. (Schwarz e Haber, 2009, p. 133-134).

Essas sugestões de abordagem mencionadas pelos autores demonstram uma intenção de eliminar as barreiras atitudinais e praticar a inclusão no ambiente laboral. Pensando nisso, propõe-se um quadro com o resumo das principais atitudes

esperadas que os gestores pratiquem durante a entrevista a um candidato com deficiência visual.

Quadro 2 - Resumo das principais atitudes esperadas dos gestores durante uma entrevista de emprego

Tipo de Deficiência	Atitudes dos gestores durante a entrevista
Visual	Sempre que possível receba o entrevistado pessoalmente para evitar que o mesmo fique perdido;
	Se o gestor for conduzi-la, dobre seu braço e lhe ofereça o cotovelo. A pessoa com deficiência visual irá acompanhar naturalmente enquanto você anda;
	Avise, antecipadamente, sobre a existência de degrau buracos, pisos escorregadios e quaisquer obstáculos à frente
	Ao ajudá-la a se sentar, posicione-a de frente para a cadeira coloque a mão da pessoa no encosto da cadeira e avise se a mesma possui braços;
	Ao indicar caminhos seja o mais detalhista possível, informando a distância em metros, a existência de desvios e alterações no piso;
	Não fale alto, afinal, os cegos escutam muito bem;
	Não se sinta intimidado em usar expressões, tais como “olhe” “veja”. As pessoas com deficiência visual utilizam estes termos naturalmente;
	Quando você chegar no ambiente ou quando for embora, não esqueça de avisar à pessoa com deficiência visual;
	Por mais tentador que seja acariciar um cão-guia, tenha em mente que esses cães têm a responsabilidade de guiar um dono que não enxerga. O cão não pode ser desviado do seu dever.

Fonte: Baseado em informações de Schwarz e Haber (2006)

Durante a entrevista consideramos que é importante perguntar o tipo de adaptações necessárias para um desempenho satisfatório da função pretendida pelo candidato, inclusive para se saber se seria possível ou não contratar a pessoa com deficiência visual. A não contratação deve ocorrer com a justificativa de não haver, por parte da empresa, a adaptação necessária e não pela deficiência da pessoa. Para a inclusão ocorrer verdadeiramente, é a empresa que deve se adaptar ao

trabalhador e não o contrário. Não é difícil realizar adaptações para pessoas com baixa visão ou cegueira. Geralmente, para quem tem baixa visão, os computadores já possuem de fábrica recursos de acessibilidade, tais como o aumento da letra e do contraste do fundo e da fonte. Ou seja, a cor do fundo do texto e da fonte devem ser fortes e contrastantes entre si (fundo branco e fonte preta ou fundo preto e fonte amarela). Já para pessoas com cegueira, Schwarz e Haber (2009) explicam as adaptações mais adequadas:

Somadas aos recursos da informática e dos softwares, que são facilmente encontrados no mercado e oferecem autonomia para a realização de todas as tarefas, possibilitarão a contratação de pessoas com deficiência visual e tetraplégicas (Schwarz e Haber, 2009, p. 131-132).

Alguns desses softwares estão disponíveis para download gratuitamente. O mais utilizado atualmente é o NVDA (acrônimo para *Nonvisual Desktop Access*), um leitor de telas que foi desenvolvido a partir de 2006 pela organização australiana sem fins lucrativos NV Acess, e continua sendo desenvolvido até hoje em colaboração com diversos desenvolvedores. Uma de suas características mais importantes é o fato de ele possuir síntese de voz em mais de quarenta idiomas, inclusive português. Outra característica que possa justificar o fato de ser muito utilizado é a praticidade para ser instalado, uma vez que pode ser realizada em dispositivos como pen drives e CDs, sem a necessidade de instalação exclusivamente do leitor em computadores (IFRS, 2015).

Outro exemplo de tecnologia assistiva é o Dorina Daisy Reader (DDReader). Se trata de um aplicativo desenvolvido pela Fundação Dorina Nowill para Cegos⁴ (Nota de rodapé) que é aberto, gratuito e possibilita a leitura de livros digitais no formato Daisy (também desenvolvido pela mesma Fundação). Essa tecnologia apresenta os seguintes recursos: tutorial do aplicativo, acesso a todos os comandos pelo teclado, eco de comandos em voz sintetizada, marcadores e anotações de usuários, busca por palavras ou expressões, histórico de livros, soletração de palavras do texto, pronúncia correta de palavras em línguas estrangeiras, pronúncia expandida das abreviaturas no texto, ampliação do texto na tela, notas de rodapé adicionais, ajustes de preferências globais e por livros. O DD Reader é

⁴ A Fundação Dorina Nowill para Cegos é uma organização sem fins lucrativos e de caráter filantrópico que, há mais de 7 décadas, tem se dedicado à inclusão social de pessoas cegas e com baixa visão. Uma forma de se dedicar a essa inclusão é por meio da produção e distribuição gratuita de livros em braille, falados e digitais acessíveis, diretamente para o público e também para escolas, bibliotecas e organizações de todo o Brasil.

constantemente atualizado gratuitamente pela instituição que o desenvolveu, facilitando assim a manutenção dessa tecnologia para os usuários (de Souza, Sales, Macedo, 2019).

Mais uma tecnologia assistiva interessante de ser mencionada é o Balabolka, que é um programa editor de textos que permite que todas as pessoas, inclusive as com deficiência visual (seja as que possuem cegueira ou baixa visão) possam ter acesso à audição de textos digitalizados e convertidos para áudio de forma simples e prática. Ele é bastante versátil, pois consegue ler os textos em voz alta em vários formatos: DOC, RTF, PDF, ODT, FB2 e HTML, e funciona em conjunto com o sintetizador de voz, sendo do tipo Text-To-Speech (TTS), ou seja, Texto Para Fala. Pode ser acessado e baixado gratuitamente. Possui esse nome devido à sua funcionalidade de ler os textos, uma vez que, “balabolka” é uma palavra de origem russa e significa palrador, ou seja, falador, tagarela (Pereira *et al.*, 2023). Os mesmos autores apresentam outra forma de tornar as tecnologias acessíveis, através de leitores de arquivos que estejam em PDF. O Leitor de PDF é um programa que faz a leitura de arquivos com a extensão PDF. Esta sigla PDF significa Portable Document Format (Formato Portátil de Documento). Os recursos de acessibilidade do Acrobat e Acrobat Reader estão divididos em duas categorias: há recursos que tornam a leitura dos documentos PDF mais acessível, e recursos que criam documentos PDF acessíveis (Pereira *et al.*, 2023).

Por último, Pereira *et al.* (2023) trazem uma informação bem relevante a respeito de um recurso muito utilizado atualmente: o Google Meet. Esta ferramenta passou a ser uma das mais usadas, tanto nas escolas quanto no ambiente profissional, sobretudo durante e após a pandemia mundial de Covid-19. Assim, a necessidade de saber utilizá-la se tornou indispensável para todas as pessoas. Essa ferramenta possui formato compatível com os leitores de tela, por isso torna-se viável para o processo de ensino-aprendizagem de estudantes e profissionais com limitações no campo visual, desta forma eles podem participar de videochamadas do Google Meet usando recursos de acessibilidade no Meet, no navegador Chrome e no hardware de sala de reunião do Google. Existem dois vídeos tutoriais que apresentam maneiras de tornar o Google Meet mais acessível. Um deles é sobre a criação de videochamadas e uso do Google Meet no computador com ênfase na acessibilidade para pessoas com deficiência visual. Está disponível neste link:

<https://youtu.be/4KXQxOK3glk>. O outro se trata de um vídeo sobre a criação de videochamadas e uso do Google Meet no smartphone com ênfase na acessibilidade para pessoas com deficiência visual. Está disponível neste link: https://youtu.be/hG_tsRENB_8 (Pereira *et al.*, 2023).

Sonza (2013) afirma que os resultados apresentados sobre a existência de Tecnologias Assistivas (TA) até agora percebidos são animadores, não só no sentido de permitir uma vida mais autônoma, independente, com maior qualidade às pessoas com necessidades específicas, como também auxiliar muito no processo de inclusão desses atores sociais aos bancos escolares e ao mundo do trabalho.

Pôncio e Sonza (2018) alertam para o fato de que

[...] há a necessidade de se combater toda e qualquer discriminação, as quais muitas vezes acontecem, inclusive, por ignorância. Faz-se necessário que tal ignorância, no sentido de desconhecimento do tema aqui abordado seja combatida, tanto na sociedade, como dentro das instituições de ensino. Todos, pessoas sem ou com deficiência podem e devem por meio do conhecimento ampliar a consciência para, conseqüentemente tornarem-se capazes de derrubarem tais barreiras, dessa forma exercitando o poder do conhecimento. A ignorância, no sentido de desconhecimento, pode contribuir para que barreiras atitudinais sejam erguidas, mas o conhecimento pode estimular a conscientização, a ponto de derrubá-las (Pôncio e Sonza, 2018, p. 03-04).

As autoras incentivam que haja um combate às barreiras atitudinais, mesmo que estas ocorram por ignorância de quem as pratica. Esse combate deve ocorrer em todos os setores da sociedade: dentro das instituições de ensino e na sociedade em geral. No caso do ambiente laboral, é o setor de Gestão de Pessoas o responsável pelo recrutamento e seleção de novos trabalhadores, tenham eles deficiência ou não. O ideal seria que as pessoas que atuam desempenhando funções de recrutamento e seleção de futuros trabalhadores tenham uma visão inclusiva e dê o exemplo no combate a qualquer forma de discriminação. Com isso, tanto os novos colaboradores com deficiência quanto os trabalhadores sem deficiência terão a oportunidade de ser acolhidos verdadeiramente e crescerem juntos, trocando experiências.

Como mencionado no começo desta seção, Sassaki (2013) apresenta uma maneira mais adequada de se pensar sobre a empregabilidade para pessoas com qualquer tipo e grau de deficiência. O “conceito inclusivo” de empregabilidade de uma pessoa com deficiência é o resultado da interação que deve ser estabelecida entre o candidato e a função a ser exercida. Portanto, o candidato é responsável por 50% do conceito inclusivo de empregabilidade, e os outros 50% são da

responsabilidade da empresa. Esta deverá assegurar ao candidato a adequação dos seguintes elementos presentes na função a ser desempenhada e no local ou posto de trabalho: acessibilidade arquitetônica e usabilidade (do posto ou local de trabalho, dos equipamentos e ferramentas de trabalho); provisão de modificações (na função, no fluxograma da função, no processamento do trabalho); provisão de tecnologias assistivas e da informação e comunicação; provisão de apoios (material em braille, intérpretes da língua de sinais, ensino de noções básicas da língua de sinais etc.), entre outros (Sassaki, 2013).

Esse é outro e talvez o principal sentido de empregabilidade que esta pesquisa pretende defender. As pessoas com deficiência não devem ser as únicas responsáveis por sua empregabilidade; mas as instituições empregadoras também. O mundo do trabalho, num sistema capitalista, ainda é um meio notadamente marcado como preconceituoso e discriminatório. E uma consequência indesejável do abismo existente entre o mundo do trabalho e as instituições especializadas no atendimento de Pessoas com Deficiência tem sido a quase total dificuldade enfrentada pelos usuários no ato de conseguir a empregabilidade (Rosa, 2013). Já está na hora da sociedade deixar de pensar que uma deficiência é um problema individual, e passar a encará-la como uma questão social.

Diante das colocações expostas, a empregabilidade que este trabalho defende também é a conscientização de pessoas da sociedade que não possuem deficiência, mas que possuem o poder de proporcionar chances de pessoas com deficiência adquirirem uma oportunidade no Mundo do Trabalho e não o fazem por diversas razões. A primeira e principal barreira a ser derrubada é a atitudinal. A maneira como a sociedade enxerga as pessoas com deficiência vai determinar se haverá o aumento de trabalhadores contribuindo para o desenvolvimento do País, por meio de seu trabalho, apesar da deficiência que possuem, ou se haverá o aumento de solicitações de benefícios sociais fornecidos pelo Governo, como, por exemplo, o BPC e o Bolsa Família.

3 METODOLOGIA

3.1 Caracterização da pesquisa

Tendo em vista o objetivo de compreender quais são as dificuldades e dilemas no processo de empregabilidade enfrentados pelas pessoas com deficiência visual no Instituto Federal de Brasília (IFB), na perspectiva de superação destes desafios, apontando possibilidades de enfrentamento da realidade encontrada este estudo tem abordagem quali-quantitativa. De acordo com Gil (2002):

Nas pesquisas quantitativas, as categorias são freqüentemente estabelecidas a priori, o que simplifica sobremaneira o trabalho analítico. Já nas pesquisas qualitativas, o conjunto inicial de categorias em geral é reexaminado e modificado sucessivamente, com vista em obter ideais mais abrangentes e significativos. Por outro lado, nessas pesquisas os dados costumam ser organizados em tabelas, enquanto, nas pesquisas qualitativas, necessita-se valer de textos narrativos, matrizes, esquemas etc (Gil, 2002, p.134).

Portanto, levando em consideração o exemplo dado por Gil (2002) de como realizar uma pesquisa quantitativa e qualitativa, a parte quantitativa da pesquisa foi a caracterização dos estudantes com deficiência visual matriculados e aqueles já formados, dos cursos Técnicos Subsequentes ao Ensino Médio, dos cursos Técnicos Integrados ao Ensino Médio na Modalidade de Jovens e Adultos - PROEJA e dos cursos de graduação, para compor a amostra, através de um levantamento no Sistema de Gestão Acadêmica (SGA) do IFB. Além disso, a parte quantitativa foi considerada para a análise e aplicação do questionário de triagem aos alunos candidatos à realização da fase de entrevista. Com isso, a pesquisa ocorreu com alunos egressos e estudantes com a matrícula ativa no IFB. Nesse questionário de triagem foram levados em consideração alguns critérios de seleção para os candidatos a prosseguirem na entrevista. No caso dos estudantes matriculados e dos que já concluíram seus cursos, foram considerados somente aqueles que possuíam deficiência visual, se possuíam acesso à internet, se possuíam disponibilidade de tempo para realizar uma entrevista online.

Embora não tenha sido possível a realização da pesquisa com as instituições públicas e privadas, estas também compuseram a parte quantitativa, no que se refere ao levantamento da quantidade de empresas e de órgãos públicos que fazem uma parceria com o IFB na oferta de estágio. A intenção inicial era o de realizar uma

posterior entrevista com 4 (quatro) representantes dessas instituições públicas e privadas quanto à contratação de pessoas com deficiência para estagiar (tanto no caso de empresas privadas quanto no caso de órgãos públicos) ou no seu quadro permanente de colaboradores (no caso de instituições privadas).

Considerando a impossibilidade exposta no parágrafo anterior, a partir daí foi distribuído por e-mail e por whatsapp um formulário eletrônico com um questionário de triagem, tanto para os egressos quanto para os estudantes ainda matriculados, com o objetivo de verificar a viabilidade de os pesquisados em potencial participarem da segunda fase da pesquisa. Foi enviado nominalmente para cada participante o formulário. Portanto, ao todo, foram enviados 63 convites nominais, e não um único e-mail ou mensagem genérica. Essa maneira de entrar em contato foi escolhida pelo fato de a chance de respostas ser maior do que se fosse enviado apenas com uma saudação genérica do tipo: “Olá, estudante/egresso(a) do IFB”. Destes convites enviados, 13 responderam, seja por whatsapp ou em resposta ao e-mail. Já a parte qualitativa correspondeu às entrevistas semiestruturadas, na segunda parte da pesquisa, e à análise dos dados coletados, ou seja, das respostas fornecidas pelos participantes do estudo. Com relação à fase da entrevista, dentre os 13 participantes da fase do formulário de triagem, 7 aceitaram participar desta fase. As entrevistas ocorreram, em sua maioria, por meio de troca de mensagens (tanto de áudio quanto de texto) no whatsapp. Apenas uma entrevista ocorreu presencialmente em um dos campi participantes da pesquisa, a pedido do(a) participante. Após a realização das 7 entrevistas, as perguntas e respostas ocorridas em áudio (tanto as mensagens de whatsapp quanto a gravação da entrevista presencial) foram transcritas utilizando a ferramenta de Inteligência Artificial (IA) denominada Blip ViraTexto. Trata-se, de acordo com o Google, de um chatbot de inteligência artificial que transcreve áudios gravados no whatsapp para textos gratuitamente. Criado pela Blip, a ferramenta permite que o usuário envie uma mensagem de voz e receba o conteúdo transformado em texto. A ferramenta permite ainda a opção de resumir, revisar e até traduzir as mensagens. Para usar o serviço, basta salvar o número (31)97228-0540 na agenda do celular, iniciar uma conversa e enviar o áudio. As mensagens de texto foram mantidas da maneira que foram escritas para respeitar a maneira de cada participante se expressar e também para haver mais transparência neste trabalho.

Essa pesquisa se caracteriza também como de natureza aplicada, considerando as características de um mestrado profissional, no qual a resposta a um determinado problema não se dá somente no nível teórico. O pesquisador busca realizar intervenção na realidade analisada, além de, se não solucionar o problema, pelo menos apresentar respostas para além de explicá-lo. Essas respostas propõem soluções, experimentam tecnologias, mobilizam sujeitos e deixam, na forma de um produto educacional, um traço de intervenção na realidade que se busca refletir (Silva, Rosa e Ferreira, 2022). De acordo com Gerhardt e Silveira (2009), a pesquisa aplicada “Objetiva gerar conhecimentos para aplicação prática, dirigidos à solução de problemas específicos. Envolve verdades e interesses locais.” (Gerhardt e Silveira, 2009, p. 35).

Levando em consideração a definição dos objetivos de uma pesquisa aplicada nos mestrados profissionais e a própria definição de pesquisa aplicada, o presente estudo se encaixa em tal natureza, pois se pretendeu gerar conhecimentos para serem aplicados de forma prática, dirigidos à solução do problema de pesquisa: “as dificuldades e dilemas na empregabilidade de estudantes com deficiência visual matriculados e daqueles já formados do IFB”, bem como realizar uma intervenção na realidade por meio do produto educacional proposto: a oficina pedagógica intitulada “O Impacto da Inclusão no Trabalho e nas Relações”. Dentre os 7 participantes que realizaram a entrevista, 3 aceitaram participar do produto educacional. Diante do exposto, a oficina foi aplicada de forma online pelo Google Meet, e sua análise será detalhada na seção correspondente.

E essa pesquisa teve como objetivo metodológico ser uma pesquisa exploratória. Este tipo de pesquisa busca proporcionar maior familiaridade com o problema investigado, com vistas a torná-lo mais explícito ou a construir hipóteses. A grande maioria dessas pesquisas envolve: (a) levantamento bibliográfico; (b) entrevistas com pessoas que tiveram experiências práticas com o problema pesquisado; e (c) análise de exemplos que estimulem a compreensão (Gil, 2002).

O que caracteriza esse estudo como exploratório é justamente a pouca quantidade de pesquisas a respeito do problema das dificuldades e dilemas enfrentados pelos estudantes com deficiência visual em sua empregabilidade, e nenhum estudo desta temática foi realizado ainda no âmbito do IFB. E este estudo também tem o objetivo metodológico descritivo. As pesquisas descritivas procuram

descrever as características de determinada população ou fenômeno. Podem ser elaboradas também com a finalidade de identificar possíveis relações entre variáveis (Gil, 2002). Uma vez que foi pesquisado as dificuldades e dilemas de estudantes com deficiência visual em sua empregabilidade, foi feita uma descrição das características desses discentes. Ainda com relação aos participantes da pesquisa, foi realizada uma descrição das características com relação à opinião, à atitude, a crenças a respeito do tema da empregabilidade para pessoas com deficiência visual, descritas na análise de conteúdo que será apresentada na seção correspondente. Tudo isso tornou o objetivo da pesquisa tanto exploratório quanto descritivo.

A respeito dos procedimentos da pesquisa, esta se caracterizou como pesquisa bibliográfica. Esta pesquisa foi realizada consultando materiais já elaborados, como livros, artigos científicos, monografias, dissertações, teses etc (Gil, 2002). Para compor o referencial teórico deste trabalho, como já mencionado, foram levados em consideração livros, artigos científicos, monografias, dissertações e teses relacionados com os temas de empregabilidade, deficiência, capacitismo, educação profissional e tecnológica. Ainda sobre os procedimentos de pesquisa, o presente trabalho também contou com pesquisa documental.

A pesquisa documental assemelha-se muito à pesquisa bibliográfica. A diferença essencial entre ambas está na natureza das fontes. Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos de pesquisa. (Gil, 2002, p. 45).

A parte documental deste trabalho conteve análise de legislações; boletins informativos (principalmente o Boletim de Estágio disponível no site do IFB); informações sobre a situação acadêmica de estudantes aptos para realizarem o estágio supervisionado e dos alunos já diplomados, através do Sistema de Gestão Acadêmica (SGA) do IFB.

Como último procedimento de pesquisa escolhido, foi adotada a pesquisa-ação, que, Segundo Thiollent (1986),

[...] a pesquisa-ação é um tipo de pesquisa social com base empírica que é concebida e realizada em estreita associação com uma ação ou com a resolução de um problema coletivo e no qual os pesquisadores e os participantes representativos da situação ou do problema estão envolvidos de modo cooperativo ou participativo (Thiollent, 1986, p. 14).

Esta pesquisa se encaixou nas características neste método de pesquisa denominado pesquisa-ação, uma vez que propôs compreender as dificuldades e dilemas na empregabilidade de estudantes com deficiência visual do IFB. Pretendeu-se também, através desta metodologia proposta, encontrar maneiras de superar tais obstáculos, por meio do produto educacional em formato de uma oficina pedagógica, buscando trazer mudanças em um contexto específico. No caso deste estudo, é a inserção da pessoa com deficiência visual no mundo do trabalho.

Thiollent (1986) acrescenta que

[...] na pesquisa-ação existem objetivos práticos de natureza bastante imediata: propor soluções quando for possível e acompanhar ações correspondentes, ou, pelo menos, fazer progredir a consciência dos participantes no que diz respeito à existência de soluções e de obstáculos (Thiollent, 1986, p. 20).

E é exatamente isso, descrito pelo autor, que a pesquisa em questão esperou alcançar com a aplicação do produto educacional oficina pedagógica. A oficina pedagógica pode ser definida como uma metodologia de trabalho em grupo, caracterizada pela construção coletiva de um saber, de análise da realidade, de confrontação e de um intercâmbio de conhecimentos. Para os discentes, a oficina é considerada uma atividade capaz de proporcionar prazer e motivação no processo de aprendizagem. Este tipo de atividade é uma forma de construir conhecimento com ênfase na ação, sem perder de vista a teoria. Implica na cooperação entre educadores e educandos, de forma que haja transformação da realidade. Portanto, essa técnica promove uma reflexão e uma ação, com o objetivo de superar a lacuna que há entre a teoria e a prática, entre o conhecimento e o trabalho, e entre a educação e a vida, de modo a inquietar os participantes a adotarem uma postura mais ativa diante dos problemas enfrentados em seu cotidiano (Mascarenhas et.al, 2017).

A partir dos dados coletados nas entrevistas aos estudantes, foram trazidas as lacunas, em formato de temas a serem aprendidos e discutidos de maneira prática e com exemplos concretos, a fim de propor soluções para resolver ou, pelo menos, para conscientizar os participantes da possibilidade de superação desses obstáculos. Os detalhes serão apresentados na seção específica destinada para a exposição e análise da aplicação do produto educacional. No entanto, o que já se pode dizer aqui é que os temas abordados na aplicação da oficina foram:

conscientização a respeito da situação de quem tem deficiência visual no mercado de trabalho; autoconhecimento; elaboração de currículos atraentes, tanto para quem tem experiência comprovada em carteira de trabalho quanto para quem ainda não tem; apresentação de sites onde é possível encontrar vagas específicas para quem tem alguma deficiência; e simulação de uma entrevista de emprego.

3.2 Lócus da pesquisa

O estudo foi aplicado no âmbito do Instituto Federal de Brasília (IFB). A intenção inicial era aplicar todo o estudo nos dez *campi*. O levantamento do quantitativo de estudantes com deficiência visual que passaram pelo IFB foi possível em 9 *campi*; o único que não foi possível foi o Campus Planaltina pelo fato de não ter havido autorização, por parte da Direção-Geral, para o Registro Acadêmico fornecer a planilha com os dados dos estudantes. Alguns *campi* forneceram somente o número da matrícula, o gênero do estudante, o curso vinculado e o turno. Para isso, os NAPNEs de todos os *campi* foram procurados por e-mail para que pudessem fornecer informações a respeito de discentes que poderiam participar da pesquisa. Porém, como somente o NAPNE do Campus Ceilândia respondeu ao e-mail em tempo hábil e com informações que esta pesquisa precisava, o contato com os estudantes que se tinha os dados necessários para um posterior contato foi feito por conta própria, com o aval do professor orientador. Esse contato direto aos participantes foi possível ocorrer em cinco *campi*: Brasília, Ceilândia, Riacho Fundo, Samambaia e Taguatinga. E a escolha deste campo de pesquisa ocorreu por duas razões. A primeira porque o objetivo deste estudo é compreender as dificuldades e dilemas no processo de empregabilidade enfrentados pelos alunos com deficiência visual. O levantamento quantitativo realizado no SGA mostrou que não há muitos deficientes visuais em cada curso de cada um dos *campi*. Por isso foi necessário ampliar a amostra para todos os *campi* do IFB.

A segunda razão pela escolha deste campo de pesquisa foi porque os dados para conterem o estudo foram menos burocráticos para serem encontrados e fornecidos, por terem ocorrido no IFB (ambiente de atuação profissional da pesquisadora e de seu orientador), ao contrário do que ocorreria em qualquer outro instituto federal ou instituição aleatória.

Art. 1 O Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília – ou simplesmente Instituto Federal de Brasília (IFB) – é uma instituição criada nos termos da Lei nº. 11.892, de 29 de dezembro de 2008, vinculada ao Ministério da Educação, e possui natureza jurídica de autarquia detentora de autonomia administrativa, patrimonial, financeira, didático-pedagógica e disciplinar.

[...]

§2º O Instituto Federal de Brasília é uma instituição de educação superior, básica e profissional, pluricurricular, multicampi e descentralizada, especializada na oferta de educação profissional e tecnológica nas diferentes modalidades de ensino, com base na conjugação de conhecimentos técnicos e tecnológicos com sua prática pedagógica [...] (IFB, 2009, p. 3).

O IFB, atualmente, possui 10 unidades, também denominadas *campus*, quais sejam: *Campus Brasília*, *Campus Ceilândia*, *Campus Estrutural*, *Campus Gama*, *Campus Planaltina*, *Campus Recanto das Emas*, *Campus Riacho Fundo*, *Campus Samambaia*, *Campus São Sebastião* e *Campus Taguatinga*. As modalidades de cursos oferecidos nesta instituição são Cursos Técnicos Integrados ao Ensino Médio (EMI); Cursos Técnicos Subsequentes ao Ensino Médio; Cursos Técnicos da Modalidade Educação de Jovens e Adultos (PROEJA); Cursos Superiores de Graduação; Cursos Superiores de Especialização e Mestrado; Cursos de Formação Inicial e Continuada (FIC) ou de Qualificação Profissional (CQP); e Educação a Distância.

O EMI é composto por cursos que são destinados para estudantes adolescentes que acabaram de concluir o 9.º ano do Ensino Fundamental e vão ingressar no Ensino Médio. Tem a duração de 3 anos. Já os cursos técnicos subsequentes são aqueles destinados para estudantes que já concluíram o Ensino Médio. Dependendo da carga horária total, podem ter a duração entre 1 e 2 anos. O PROEJA, assim como o técnico integrado, é composto por cursos que são destinados para estudantes que possuem o 9.º ano do Ensino Fundamental e ainda não ingressaram no Ensino Médio. Porém, esses cursos são voltados para jovens maiores de idade e adultos que estão fora da idade escolar. E possuem duração entre 2 e 3 anos, a depender da carga horária total do curso técnico integrado ao Ensino Médio.

Os cursos superiores de graduação, assim como os cursos técnicos subsequentes, são destinados para estudantes que já concluíram o Ensino Médio. A diferença está na duração maior (que pode ser entre 2 e 5 anos, dependendo do curso). São cursos que se classificam como Tecnologia, Bacharelado e Licenciatura.

Outra diferença entre os cursos de graduação e os cursos técnicos é a habilitação recebida. Enquanto os cursos técnicos garantem ao final uma certificação técnica de nível médio, os cursos de graduação dão o direito de os estudantes formados prosseguirem seus estudos para a pós-graduação (a nível de Especialização ou Mestrado) ou prestarem concursos para nível superior.

Os cursos superiores de pós-graduação podem ser classificados como *Lato Sensu* e *Stricto Sensu*. O curso de pós-graduação *Lato Sensu* é aquele que habilita o egresso no nível de especialista em uma determinada área do conhecimento. É o curso de Especialização. Enquanto o curso de pós-graduação *Stricto Sensu* é aquele que habilita o egresso a nível de mestre em uma grande área do conhecimento. É o curso de mestrado, que pode ser classificado como Mestrado Profissional e Mestrado Acadêmico. O curso de mestrado oferecido pelo IFB se classifica como mestrado profissional.

Os cursos FIC ou de qualificação profissional são cursos de curta duração (entre 4 e 5 meses) que têm foco em uma área de atuação específica. Nessa modalidade, os pré-requisitos de escolaridade variam de acordo com o curso escolhido (vão desde ensino fundamental incompleto até o nível superior completo). Após sua conclusão, os alunos formados recebem uma certificação que possibilita uma melhora na inserção ao mundo do trabalho.

E os cursos oferecidos na educação a distância do IFB podem variar entre cursos de qualificação profissional, cursos técnicos, graduação ou pós-graduação a nível de especialização.

3.3 Participantes da pesquisa

Constituíram participantes da pesquisa os estudantes com as matrículas ativas, bem como os alunos já formados, que concluíram seus cursos entre 2015 e 2024. O tempo escolhido inicialmente era entre 2015 e 2023 pelo fato de acreditar que este estudo se finalizaria em meados de 2024. Como não foi possível sua finalização no tempo planejado, decidiu-se por aumentar o tempo pesquisado para o ano de 2024. A razão para esta delimitação do tempo é o fato de o Sistema de Gestão Acadêmica (SGA) do IFB ter sido implantado no ano de 2015, e a busca por dados desses alunos nesse sistema foi muito mais eficiente e eficaz do que se a

busca fosse realizada antes de 2015, por exemplo na fase de implantação do IFB, e de forma manual e *in loco*. Ambos os grupos (os matriculados e os já formados) deveriam ser contidos por pessoas com deficiência visual (cegueira, baixa visão, com o campo visual cuja somatória em ambos os olhos seja menor ou igual a 60° e/ou visão monocular). Deveriam estar matriculados ou ser diplomados dos cursos Técnicos Subsequentes ao Ensino Médio; dos cursos Técnicos Integrados ao Ensino Médio na Modalidade de Jovens e Adultos – PROEJA; e dos cursos Superiores de Graduação (Bacharelado, Licenciatura e Tecnologia).

A escolha de estudantes com deficiência visual e não de todas as deficiências se deveu ao fato de a pesquisadora ter deficiência visual também e, portanto, ter um lugar de fala, familiaridade e experiência prática (tanto com dificuldades quanto com descoberta de potencialidades) de alguém com esse tipo de deficiência. A escolha de tantas modalidades de cursos para a pesquisa, e não apenas uma, teve como justificativa o fato de os estudantes possuírem uma deficiência específica e que não representa uma quantidade muito grande de discentes, sobretudo daqueles que já concluíram seus estudos, em cada curso. A chance de encontrar esses estudantes componentes da amostra aumenta consideravelmente quando a busca acontece na maior quantidade possível de cursos.

3.3.1 Critérios de Inclusão

Foram incluídos na pesquisa os estudantes e egressos de ambos os sexos, com deficiência visual (visão subnormal, baixa visão, cegueira e visão monocular), maiores de idade, devidamente matriculados e também já formados dos cursos Técnicos Subsequentes ao Ensino Médio, Técnicos Integrados ao Ensino Médio na Modalidade de Jovens e Adultos - PROEJA e dos cursos de graduação (Bacharelados, Licenciaturas e de Tecnologia) do IFB.

3.3.2 Critérios de Exclusão

Como critérios de exclusão foram levados em consideração estudantes menores de idade (portanto, os Cursos Técnicos Integrados ao Ensino Médio que

não eram da modalidade PROEJA não fizeram parte deste estudo); bem como alunos com qualquer outra deficiência diferente da visual, e aqueles sem deficiência de qualquer um dos cursos; os estudantes matriculados e os que já se formaram nos cursos de Pós-graduação *Lato Sensu* (Especialização) e *Stricto Sensu* (Mestrado).

A razão para os critérios de exclusão do grupo de estudantes e egressos se deve ao fato de os cursos Técnicos Integrados ao Ensino Médio serem compostos por discentes menores de idade que necessitam de cuidados a mais no momento de se realizar uma pesquisa, tais como autorização de pais ou responsáveis para participarem do estudo. Além disso, grande parte dos discentes do Ensino Médio Integrado não estão em busca de uma colocação profissional imediata no Mundo do Trabalho, e sim têm o objetivo de realizarem uma graduação. E muitos deles escolhem graduações de áreas totalmente distintas daquelas estudadas durante o ensino médio integrado ao curso técnico. Quanto à exclusão de estudantes da pós-graduação *Lato Sensu* e *Stricto Sensu* se deve ao fato de esses discentes, em sua maioria, já estarem inseridos no Mundo do Trabalho e não em busca de emprego.

3.4 Critérios Éticos

3.4.1 Comitê de Ética e Pesquisa com Seres Humanos

Toda pesquisa acadêmica que envolve seres humanos deve passar pelo Comitê de Ética em Pesquisa (CEP).

Os CEP são colegiados interdisciplinares e independentes, de relevância pública, de caráter consultivo, deliberativo e educativo, criados para defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e para contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos (Resolução CNS n.º 466/12, VII.2.).

A submissão ao CEP aconteceu por meio da Plataforma Brasil, de acordo com a resolução n.º 466 de 12 de dezembro de 2012 e a Resolução n.º 510 de 07 de abril de 2016, ambas do Conselho Nacional de Saúde, as quais elencam que todas as pesquisas com seres humanos envolvem riscos em tipos e gradações variados. O período de tempo entre o envio do projeto de dissertação ao CEP e sua aprovação foi de 7 meses.

Além disso, os dados foram protegidos conforme a Lei nº 13.709/18 de Proteção de Dados Pessoais (LGPD). A LGPD dispõe sobre o tratamento de dados pessoais, inclusive nos meios digitais, por pessoa natural ou por pessoa jurídica de direito público ou privado, com o objetivo de proteger os direitos fundamentais de liberdade e de privacidade e o livre desenvolvimento da personalidade da pessoa natural.

Participaram da pesquisa aqueles que concordaram e assinaram o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE). Resguardando-lhes o direito de retirar o consentimento em qualquer etapa da pesquisa.

3.4.2 Riscos da pesquisa

A pesquisa desenvolvida foi caracterizada como risco mínimo, pois tratou-se de uma aplicação de um questionário de triagem e após este ocorreu a realização de uma entrevista para aqueles que se manifestaram favoráveis a um contato mais profundo na pesquisa, ambos instrumentos realizados individualmente, sem a intervenção ou modificação intencional nos fatores fisiológicos e sociais dos indivíduos que participaram do estudo. A aplicação do questionário, como dito anteriormente, ocorreu por e-mail e por WhatsApp, e o instrumento de triagem estava em formato de formulário eletrônico do *Google Forms*. Já a entrevista foi realizada de maneira online por meio de troca de mensagens no WhatsApp. Somente uma entrevista ocorreu presencialmente em um dos campi pesquisados.

A pesquisa não apresentou qualquer risco, durante todas as fases de sua aplicação. Ocorreu bem tranquilamente, sem indícios de um possível desconforto por parte dos participantes no momento do contato com a pesquisadora, nem qualquer tipo de constrangimento a partir de qualquer pergunta realizada. Os participantes também puderam interromper sua participação a qualquer momento, o que contribuiu com o momento tranquilo durante todo o processo.

Como medida minimizadora, para diminuir e mitigar quaisquer riscos, a pesquisadora responsável adotou medidas que evitassem aborrecimentos e situações indesejadas. A primeira ação realizada foi elaborar as propostas de questionários e de entrevistas a serem aplicados e pedir a opinião dos membros do

grupo de WhatsApp denominado “Empregabilidade para Pessoas com Deficiência Visual”. Este grupo foi criado com a finalidade de trocar ideias e opiniões com pessoas de todo o Brasil, que não fizeram parte da pesquisa mas que possuíam um perfil muito semelhante ao público-alvo deste estudo: pessoas com deficiência visual, maiores de idade e que possuíam diferentes graus de escolaridade. Eles deram a opinião quanto ao fato de as perguntas aplicadas estarem compreensíveis em sua totalidade; se existiu algum termo que oferecesse resistência a ser respondido; se existiu algum risco de ofensa ou constrangimento a algum participante etc. Após essa análise feita pelo grupo as propostas foram validadas pelo professor orientador da pesquisa. Além disso, no momento de participação neste estudo, outra medida minimizadora tomada foi a garantia de uma pausa, possibilitando aos participantes uma remarcação do agendamento para outro momento, como foi necessário em algumas entrevistas. Foi garantido o direito ao participante de realizar uma pausa, interromper ou até mesmo desistir da pesquisa a qualquer momento, sem nenhum tipo de penalidade ou prejuízo. Isso também aconteceu com um(a) participante que respondeu ao formulário de triagem, mas pediu para não participar da entrevista, justificando o fato com a informação de que sua limitação para enxergar era mínima e resolvia com correção simples. Portanto, não fazia parte verdadeiramente do público-alvo.

Ao longo de todas as fases da pesquisa e após a sua conclusão, foram assumidos os compromissos relacionados à preservação da segurança e do bem-estar dos participantes, garantindo rigorosa preservação da privacidade, sigilo e anonimato das informações obtidas, assim como a proteção da imagem e a não estigmatização. Para que isto acontecesse, as entrevistas foram realizadas de maneira individual, assim como foram adotados codinomes para identificação dos participantes, sem que houvesse nenhum tipo de divulgação dos nomes reais, nem mesmo as iniciais ou qualquer outra forma que permitisse a identificação individual, como o gênero de quem participou deste estudo, durante a apresentação de trechos de respostas à entrevista, que serão mencionados mais adiante. Também foi garantido aos participantes da pesquisa o direito de acesso ao teor do conteúdo da entrevista (ou seja, os tópicos que foram abordados) antes de responder as perguntas, para uma tomada de decisão informada e consentida. Porém, essa medida não foi necessária.

E, em relação aos dados coletados, estes permanecerão em posse apenas da pesquisadora que manterá os arquivos sob sua guarda e responsabilidade por um período de cinco anos. Após o término da pesquisa, finalizado o prazo de arquivamento, todos os dados serão excluídos de forma permanente de qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem", de forma a assegurar o compromisso com a segurança dos dados.

3.4.3 Benefícios da Pesquisa

Esta pesquisa foi considerada inédita no Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) e trouxe um problema bastante relevante para uma discussão: as dificuldades e dilemas na empregabilidade de pessoas com deficiência visual. E o estudo em questão trouxe benefícios tanto aos participantes quanto ao Instituto Federal de Brasília (IFB) e à Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica como um todo.

Aos participantes, estudantes e egressos do IFB, ajudou a aumentar as chances de empregabilidade na iniciativa privada e a lhes mostrar o potencial que possuem e que é possível que desconhecem, desde que sigam as orientações apresentadas durante a aplicação da oficina pedagógica. Ao IFB esta pesquisa ajudou a aumentar a visibilidade da comunidade quanto à prática da educação inclusiva. Sobretudo através do produto educacional, o IFB mostrou o quanto se preocupa com seus estudantes com deficiência visual, inclusive com sua empregabilidade. E à Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica ajudará a inspirar novas pesquisas dessa natureza e com este tema em seus campi, bem como auxiliará na reflexão sobre o tema da empregabilidade de estudantes com e sem deficiência.

3.5 Instrumentos de Pesquisa

Para atingir os objetivos propostos, foram usados como instrumentos de pesquisa a pesquisa bibliográfica (que compõe o referencial teórico), análise documental, questionário de triagem, entrevista semiestruturada. O objetivo geral

desta pesquisa é compreender quais são as dificuldades e dilemas no processo de empregabilidade enfrentados pelos estudantes aptos para realizarem o estágio supervisionado e os que já são formados, ambos com deficiência visual, no Instituto Federal de Brasília. Para que ao final este objetivo fosse atingido, foi utilizada uma diversidade de instrumentos para alcançar cada objetivo específico.

3.5.1 Análise Documental

Para atingir os objetivos de verificar nos dez *campi* do IFB quem são os alunos que podiam estagiar ou já estavam estagiando, bem como aqueles que já finalizaram seus cursos, desde 2015 até 2024, foi feito um levantamento no Sistema de Gestão Acadêmica (SGA); e uma pesquisa no Boletim de Estágio sobre quais empresas ofertaram vagas de estágio entre os anos de 2022 e 2024.

O levantamento de quem são os alunos candidatos a fazerem parte do universo da pesquisa, foi realizado por meio do envio de um e-mail para o Registro Acadêmico de cada um dos dez *campi* solicitando informações sobre todos os estudantes dos cursos Técnicos Subsequentes ao Ensino Médio; do PROEJA; dos cursos de Bacharelados, Licenciaturas e Tecnologias, cadastrados no SGA desde 2015. A partir daí foi realizado um filtro nessas planilhas e verificou-se a quantidade exata de estudantes com deficiência visual que passaram pelo IFB: 290 (duzentos e noventa).

A pesquisa no Boletim de Estágio a respeito de quais empresas ofertaram vagas de estágio entre os anos de 2022 e 2024 foi realizada em consulta no site do IFB. A ideia inicial para esta etapa da pesquisa era selecionar aquelas instituições que aparecesse claramente no anúncio o nome da empresa que estava oferecendo a vaga de estágio. Porém, a grande maioria dos anunciantes das vagas não divulgou os nomes das respectivas instituições empresariais ou órgãos públicos. As únicas exceções foram o Senado Federal e a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). Por essa razão, foi solicitada para a coordenação de estágio do *Campus* Samambaia a informação de quais instituições têm parceria com o IFB na empregabilidade dos estudantes. E prontamente, esta coordenação forneceu os dados solicitados. Foram pesquisados no Google dados referentes aos contatos

dessas instituições públicas e privadas que fazem parceria na oferta de estágio. No entanto, nem todas foi possível encontrar a melhor maneira de se entrar em contato. Foram enviados e-mails para 7 instituições com o convite para participar da pesquisa. No entanto, apenas um órgão público do Governo Federal respondeu ao convite. A pedido deste órgão público, sua identidade permanecerá em sigilo, mesmo não havendo participado da pesquisa. Inclusive pelo fato de possivelmente no futuro uma pesquisa mais aprofundada poderá ser realizada e o mesmo órgão poderá ser convidado novamente.

3.5.2 Questionário de Triagem

Para se alcançar os objetivos de identificar como estava a empregabilidade dos discentes que concluíram seus cursos, foi realizada uma entrevista semiestruturada; e esta entrevista serviu para comparar as expectativas de empregabilidade dos alunos ainda matriculados, com a realidade de empregabilidade dos formados. Para isso foi necessário realizar primeiramente um questionário de triagem. “Por questionário entende-se um conjunto de questões que são respondidas por escrito pelo pesquisado.” (Gil, 2002, p. 114).

Esse questionário foi elaborado eletronicamente, no Google Forms, distribuído por e-mail e por whatsapp aos participantes dos cursos selecionados nessa pesquisa, e teve o objetivo de verificar no universo de pesquisados o tamanho da amostra que fez parte da entrevista semiestruturada realizada posteriormente. Por essa razão, o questionário foi composto por perguntas fechadas, com duas opções de respostas, pois ocorreu uma seleção prévia de estudantes aptos a participarem da segunda fase da pesquisa: a entrevista semiestruturada.

No caso dos estudantes, o questionário apontou os critérios de faixa etária dos participantes (para participar da pesquisa o estudante deveria ser maior de idade); deveria ter deficiência visual (cegueira, baixa visão, a somatória do campo visual deveria ser igual ou menor do que 60° ou deveria ter visão monocular); foi verificado também o grau de escolaridade; também se verificou o gênero do(a) estudante; a etnia do(a) estudante; unidade do IFB onde estuda (no caso de quem ainda está matriculado) ou estudou (no caso de quem já se formou); o curso que

realiza (os estudantes ainda com matrícula ativa) ou realizou (os estudantes já formados); a quantidade de pessoas que vivem com os alunos em sua casa; se recebe ou não algum auxílio financeiro do governo; qual é a renda *per capita* familiar; se estudou a maior parte de sua vida em escola pública ou particular; se possui uma boa conexão com a internet e/ou bom sinal de telefone (para a realização da entrevista remotamente); se há disponibilidade de a pessoa ter uma conversa de pelo menos 1 hora com a pesquisadora para a realização da entrevista; e se concordava em participar desta entrevista mais aprofundada sobre o tema de empregabilidade de pessoas com deficiência visual.

3.5.3 Entrevista Semiestruturada

Após a análise das respostas no questionário de triagem, principalmente da quantidade de respostas recebidas, foram marcadas as entrevistas com os respondentes que concordaram em participar da entrevista. “Entrevista, por sua vez, pode ser entendida como a técnica que envolve duas pessoas numa situação “face a face” e em que uma delas formula questões e a outra responde” (Gil, 2002, p. 114-115). Este instrumento de pesquisa contemplou questões específicas e direcionadas para cada grupo de participantes.

Para os estudantes ainda matriculados, as perguntas estavam relacionadas com temas como: quais são as expectativas de conseguir estágio que possuem no curso que realiza no IFB; se já tentou uma vaga de estágio em alguma empresa ou órgão público; se enfrentou dificuldades ao procurar a(s) vaga(s) de estágio; se a pessoa se considera apta para assumir uma vaga de estágio em uma empresa ou órgão público e a razão pela qual escolheu tal resposta; se houve ou há incentivos à autonomia e auto aceitação da deficiência, recebidos pela família ou fora dela; se conhece ou não a lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas) e a lei nº 13.146/15 (Lei Brasileira de Inclusão). Para os alunos diplomados, foi perguntado na entrevista se suas expectativas com emprego que tinha enquanto realizou o curso no IFB foram alcançadas; se já concorreu a uma vaga de emprego efetiva em alguma empresa ou órgão público (neste caso, por meio de concurso público) e, em caso afirmativo, se foi uma vaga específica para a empresa cumprir a Lei de Cotas ou então se

candidatou pela ampla concorrência; se enfrentou dificuldades durante o processo seletivo, e no caso afirmativo, quais foram; se a pessoa se considera apta a assumir uma vaga de emprego, sobretudo específica para a área para a qual se preparou academicamente, e a razão pela qual escolheu tal resposta; se está trabalhando no momento, se continua estudando ou em busca de uma colocação profissional; no caso afirmativo de estar trabalhando, qual função ocupa na empresa ou no órgão público; há quanto tempo está trabalhando na instituição; como a pessoa é tratada pelos colegas de trabalho e pelos chefes; como as pessoas com deficiência visual são tratadas, em comparação com pessoas que possuem outras deficiências; se é permitido fazer alguma sugestão para a empresa, que considera pertinente, de melhorias na área de inclusão de pessoas com deficiência visual; no caso de ainda estar procurando uma colocação no mundo do trabalho, o que está faltando, na opinião da pessoa, para ela conseguir essa chance.

Os questionários de triagem, bem como os roteiros de entrevistas para cada grupo de entrevistados estão no apêndice deste trabalho, para uma melhor observação e análise do leitor.

3.5.4 Procedimentos de Análise

Esta pesquisa contou com 4 etapas: 1. levantamento bibliográfico e documental; 2. triagem e diagnóstico; 3. elaboração do produto educacional; 4 aplicação e avaliação do produto.

Esta foi a primeira etapa, levantamento bibliográfico e documental. “A pesquisa bibliográfica é desenvolvida com base em material já elaborado, constituído principalmente de livros e artigos científicos” (Gil, 2002, p. 44). No caso do levantamento bibliográfico desta pesquisa, este consistiu em procurar em bases de dados pesquisas relacionadas principalmente com os temas empregabilidade, deficiência e deficiência visual, todos em língua portuguesa. Como o público-alvo deste estudo foi composto por estudantes do IFB com deficiência visual, foram consideradas, mas em menor quantidade, pesquisas sobre aprendizagem de alunos com deficiência visual, além de pesquisas que consideravam a opinião de representantes de empresas a respeito da empregabilidade de pessoas com

deficiência. É o que consiste o levantamento bibliográfico deste estudo, composto por artigos científicos, monografias, dissertações e teses. E tal levantamento bibliográfico foi realizado no Google Acadêmico, no Observatório do ProfEPT e no Portal de Periódicos da CAPES.

Para Gil (2002, p. 45):

A pesquisa documental assemelha-se muito à pesquisa bibliográfica. A diferença essencial entre ambas está na natureza das fontes. Enquanto a pesquisa bibliográfica se utiliza fundamentalmente das contribuições dos diversos autores sobre determinado assunto, a pesquisa documental vale-se de materiais que não recebem ainda um tratamento analítico, ou que ainda podem ser reelaborados de acordo com os objetos da pesquisa (Gil, 2002, p. 45).

A pesquisa documental neste trabalho de pesquisa consistiu na procura nos mesmos locais onde ocorreu a pesquisa bibliográfica, além de nos sites de instituições públicas como o próprio IFB. O objetivo foi consultar legislações nacionais, resoluções do IFB sobre inclusão de pessoas com deficiência, e a busca de dados de estudantes dos dez *campi* do Instituto a fim de se descobrir o tamanho do universo para a pesquisa em questão. Ou seja, foi definida a quantidade total de estudantes matriculados e daqueles que finalizaram seus cursos no IFB e que tinham deficiência visual.

A segunda etapa desta pesquisa consistiu na elaboração de um questionário de triagem para selecionar os participantes que tiveram condições de fazer parte do estudo. Foi composto por perguntas fechadas, pois o objetivo da triagem era selecionar uma quantidade de participantes mais próxima da realidade que estava disposta a responder a entrevista. Foram considerados no questionário de triagem, como já foi dito, os critérios de faixa etária dos participantes; deveria ter deficiência visual; foi verificado também o grau de escolaridade; também se verificou o gênero do(a) estudante; a etnia do(a) estudante; unidade do IFB onde estuda ou estudou; o curso que realiza ou realizou; a quantidade de pessoas que vivem com os alunos em sua casa; se recebe ou não algum auxílio financeiro do governo; qual é a renda *per capita* familiar; se estudou a maior parte de sua vida em escola pública ou particular; se possui uma boa conexão com a internet e/ou bom sinal de telefone; se há disponibilidade de a pessoa ter uma conversa de pelo menos 1 hora com a pesquisadora para a realização da entrevista; e se concordava em participar desta entrevista mais aprofundada sobre o tema de empregabilidade de pessoas com deficiência visual.

Ainda na segunda etapa da pesquisa, após a aplicação do questionário de triagem e da seleção da amostra, ocorreu a entrevista semiestruturada com sete participantes selecionados no questionário de triagem, que concordaram em responder a entrevista, como já dito anteriormente. E como procedimento de análise deste estudo foi utilizada a análise de conteúdo. De acordo com Bardin (2002):

Análise de Conteúdo é um conjunto de técnicas de análise das comunicações visando a obter, por procedimentos sistemáticos e objectivos de descrição do conteúdo das mensagens, indicadores (quantitativos ou não) que permitam a inferência de conhecimentos relativos às condições de produção/recepção (variáveis inferidas) destas mensagens (Bardin, 2002, p. 42).

Baseado na definição trazida pela autora, foi a técnica de análise mais adequada para esta pesquisa. E a razão para isso é o fato de ocorrer a interpretação qualitativa das falas que apareceram na entrevista semiestruturada: através de tais informações foi possível compreender as dificuldades e dilemas enfrentados pelos alunos e egressos do IFB com deficiência visual; a ênfase estará na subjetividade, na interpretação até mesmo do que não foi dito por qualquer motivo. Enfim, esta pesquisa buscou compreender o máximo possível do fenômeno estudado, independentemente da quantidade de respostas a uma mesma pergunta.

Para os estudantes ainda matriculados, as perguntas estavam relacionadas com temas como: quais são as expectativas de empregos que possuem no curso que realizam no IFB; se já tentou uma vaga de estágio em alguma empresa ou órgão público; se enfrentou dificuldades ao procurar a(s) vaga(s) de estágio; se a pessoa se considera apta para assumir uma vaga de estágio em uma empresa ou órgão público e a razão pela qual escolheu tal resposta; se houve ou há incentivos à autonomia e auto aceitação da deficiência, recebidos pela família ou fora dela; se conhece ou não a lei nº 8.213/91 (Lei de Cotas) e a lei nº 13.146/15 (Lei Brasileira de Inclusão).

Para os egressos que concluíram seus estudos, foi perguntado na entrevista se suas expectativas com emprego que tinha enquanto realizou o curso no IFB foram alcançadas; se já concorreu a uma vaga de emprego efetiva em alguma empresa ou órgão público (neste caso, por meio de concurso público) e, em caso afirmativo, se foi uma vaga específica para a empresa cumprir a Lei de Cotas ou então se candidatou pela ampla concorrência; se enfrentou dificuldades durante o processo seletivo, e no caso afirmativo, quais foram; se a pessoa se considera apta

a assumir uma vaga de emprego, sobretudo específica na área para a qual se preparou academicamente, e a razão pela qual escolheu tal resposta; se está trabalhando no momento, se continua estudando ou em busca de uma colocação profissional; no caso afirmativo de estar trabalhando, qual função ocupa na empresa ou no órgão público; há quanto tempo está trabalhando na instituição; como a pessoa é tratada pelos colegas de trabalho e pelos chefes; como as pessoas com deficiência visual são tratadas, em comparação com pessoas que possuem outras deficiências; se é permitido fazer alguma sugestão para a empresa, que considera pertinente, de melhorias na área de inclusão de pessoas com deficiência visual; no caso de ainda estar procurando uma colocação no mundo do trabalho, o que está faltando, na opinião da pessoa, para ela conseguir essa chance.

Para a análise dos dados, foram planejadas a priori as 11 seguintes categorias: Expectativas dos estudantes quanto à empregabilidade; Realidade dos egressos quanto à empregabilidade; Dilemas e dificuldades dos estudantes quanto à empregabilidade; Dilemas e dificuldades dos egressos quanto à empregabilidade; Realidade do Mundo do Trabalho; Opinião dos estudantes quanto à aptidão para ocupar uma vaga de estágio; Opinião dos egressos quanto à aptidão para ocupar uma vaga de emprego; Incentivos recebidos pelos estudantes; Situação atual dos egressos; Conhecimento de seus direitos; O que falta para o egresso conseguir um emprego ou ser promovido. Após a conclusão das entrevistas, foi necessária a criação de mais 1 categoria: Conhecimento da deficiência visual que possui, além de subcategorias, que serão apresentadas no quadro a seguir:

Quadro 3 – Análise de conteúdo: categorias, subcategorias e total de ocorrências

Categorias	Subcategorias	Total de ocorrências
Expectativas dos estudantes quanto à empregabilidade	Planos para o futuro	3
	Expectativas baixas de estágio	4
Realidade dos egressos quanto à empregabilidade	Expectativas não atingidas	3
	Planos para o futuro	5

	Expectativas acadêmicas	1
Dilemas e dificuldades dos estudantes quanto à empregabilidade	Tentativa frustrada de vaga de estágio	3
	Falta de tentativa	1
	Dificuldades durante a procura de estágio	4
Dilemas e dificuldades dos egressos quanto à empregabilidade	Tentativa frustrada de vaga de emprego	2
	Falta de tentativa	1
	Dificuldades durante a procura de emprego	3
Realidade do Mundo do Trabalho	Tipos de vagas ofertadas	2
	Percepção dos egressos sobre o mundo do trabalho	2
	Forma como é tratado no ambiente de trabalho	2
	Como o ambiente de trabalho lida com a inclusão de pessoas com deficiência	2
Opinião dos estudantes quanto à aptidão para ocupar uma vaga de estágio	Se sente um pouco apto(a) para ocupar uma vaga de estágio	2
	Se sente apto(a) para ocupar uma vaga de estágio	2
Opinião dos egressos quanto à aptidão para ocupar uma vaga de emprego	Se sente apto(a) para ocupar uma vaga de emprego	2
	Não se sente apto(a) para ocupar uma vaga de emprego	1
Incentivos recebidos pelos estudantes	Incentivos recebidos na família, igreja, vizinhança, associações	3
	Incentivos recebidos no IFB	4
Situação atual dos egressos	Trabalhando em empresa privada	1
	Continuação dos estudos na mesma área	1
	Mudança para outra área e trabalhando autonomamente	1

	Aposentadoria	1
Conhecimento da deficiência visual que possui	Conhecimento parcial da deficiência que possui	1
Conhecimento de seus direitos	Conhecimento da Lei de Cotas e/ou da Lei Brasileira de Inclusão	1
	Conhecimento parcial da Lei de Cotas e/ou da Lei Brasileira de Inclusão	2
	Ausência de conhecimento da Lei de Cotas e/ou da Lei Brasileira de Inclusão	1
O que falta para o egresso conseguir um emprego ou ser promovido	Falta de Visibilidade no ambiente de trabalho	1
	Falta de Vontade de procurar um emprego na área	1
	Falta de Tempo para conciliar com os estudos	1

Fonte: Elaboração própria, com base nas categorias e subcategorias criadas nas entrevistas

Estas entrevistas, por opção de dar voz aos participantes, encontraram uma nova categoria e diversas subcategorias, pois algumas conversas, sobretudo com os(as) egressos(as) 2 e 3, foram em rumo a novos assuntos que não foram previamente planejados. A citação e análise das respostas fornecidas serão apresentadas na seção de Resultados e discussão.

A terceira etapa, a elaboração do roteiro do produto educacional, ocorreu antes e simultaneamente à realização da pesquisa, para garantir um tempo hábil de ser aplicado. Isso porque se tratou de uma oficina pedagógica, e essa proposta de atividade requer tempo para ser concretizada, além da certeza a respeito dos assuntos a serem abordados. Além disso, a partir do que foi constatado no grupo de WhatsApp denominado “Empregabilidade para Pessoas com Deficiência Visual”, além do resultado das próprias entrevistas com estudantes e egressos, foi possível ter uma ideia do tipo de atividade proposta para a oficina. Afinal, o grupo de whatsapp criado previamente à realização da pesquisa tratou-se de um público muito semelhante ao grupo pesquisado. E essa confirmação sobre o que abordar exatamente na oficina pedagógica ocorreu após a aplicação das entrevistas.

A quarta e última etapa, aplicação e avaliação do produto educacional, ocorreu após as entrevistas com os participantes e foi a maneira de intervenção na realidade, buscando, pelo menos, minimizar as dificuldades e dilemas enfrentados pelas pessoas com deficiência visual, por meio de debates e orientações práticas de como lidar com o fenômeno.

A análise de dados realizada ocorreu predominantemente qualitativa, mas existiu uma análise inicial quantitativa. Na análise quantitativa da pesquisa foi considerado quantos estudantes e formados participaram do questionário de triagem: a média de idade; o tipo da deficiência visual que mais aparece dentre os participantes (cegueira, baixa visão, visão monocular, visão subnormal); a predominância do grau de escolaridade dos participantes; o gênero predominante; a etnia predominante; qual é a unidade do IFB e o curso que há mais estudantes participantes (disposição maior de alunos em participar da pesquisa); a média da renda per capita; a quantidade de alunos que possuem condições de uma entrevista online (boas condições de internet).

E a análise qualitativa foi por meio da análise de conteúdo, como já foi mencionado, das respostas fornecidas na entrevista semiestruturada.

O armazenamento dos dados coletados ocorrerá em um pendrive, em uma pasta contida no próprio notebook da pesquisadora, bem como em uma pasta do Google Drive (a qual somente terão acesso a pesquisadora e seu orientador). Todas essas maneiras de armazenamento permitirão que os dados não se percam, trazendo uma segurança maior.

4 ANÁLISE DOS DADOS (RESULTADOS E DISCUSSÕES)

Este capítulo apresenta resultados e discussões e se encontra dividido em duas seções. A primeira caracteriza o percurso dos alunos com deficiência visual no IFB e o que acontece com eles. Ou seja, de forma comparativa e quantitativamente, será apresentada uma análise, a partir dos dados retirados do Sistema de Gestão Acadêmica (SGA), se a maioria dos alunos com deficiência visual conseguiu concluir ou não seus cursos. E a segunda seção aborda a percepção dos alunos matriculados e dos egressos sobre a expectativa e a realidade de empregabilidade, ou seja, a análise de conteúdo.

4.1 O Percurso dos Estudantes com Deficiência Visual no IFB

Os Institutos Federais foram criados pela Lei 11.892, de 29 de dezembro de 2008, a partir da transformação das escolas federais e da criação de novas unidades. Nesta trajetória de mudanças, da antiga Escola Agrotécnica Federal, e a implantação da Rede Federal de Educação Profissional e Tecnológica, nasceu o IFB, nesse sistema de articulação em rede. Ao longo de 16 anos, o IFB contabilizou 10 *campi*: Brasília, Ceilândia, Estrutural, Gama, Planaltina, Recanto das Emas, Riacho Fundo, Samambaia, São Sebastião e Taguatinga (Silva, 2021). Há planos do Governo Federal de expansão da Rede Federal para que a Educação Profissional e Tecnológica chegue em mais lugares da periferia, onde esse tipo de demanda é grande. No IFB serão criados dois novos *campi*: Sol Nascente e Sobradinho. Para que aconteça a oferta da educação profissional e tecnológica e se promova o desenvolvimento local, são adotadas algumas medidas para descobrir a atuação econômica da região, por meio de levantamento dos dados socioeconômicos da cidade e através de uma consulta pública à comunidade local. Identifica-se a demanda da população para propor a oferta de cursos (Silva, 2021).

Para informações desta pesquisa, atualmente o IFB oferta 8 cursos técnicos na modalidade de Educação de Jovens e Adultos – PROEJA (destinados para quem tem a partir de 18 anos e não concluiu o Ensino Médio), 25 cursos técnicos subsequentes ao Ensino Médio (destinados para estudantes que já concluíram o Ensino Médio), e 33 cursos de graduação: 4 bacharelados, 16 licenciaturas e 13

tecnólogos (destinados para estudantes que já concluíram o Ensino Médio).

Quadro 4– Relação de cursos técnicos na modalidade PROEJA por campus e eixo tecnológico

Campus	Curso	Duração	Aprovação	Início	Eixo Tecnológico
Brasília	Técnico em Marketing na forma Articulada Integrada ao Ensino Médio na modalidade PROEJA	2 anos e meio	Resolução nº 34/2023	2023	Gestão e Negócios
Estrutural	Curso Técnico em Meio Ambiente, na Forma Articulada Integrada ao Ensino Médio (PROEJA)	2 anos e meio	Resolução nº 23/2021	2022	Ambiente e Saúde
Gama	Curso Técnico em Administração, na Forma Articulada Integrada ao Ensino Médio (PROEJA)	2 anos e meio	Resolução nº 027/2013	2014	Gestão e Negócios
Recanto das Emas	Curso Técnico em Produção de Áudio e Vídeo, na Forma Articulada Integrada ao Ensino Médio (PROEJA)	2 anos e meio	Resolução nº 26/2018	2018	Produção Cultural e Design
Riacho Fundo	Curso Técnico em Restaurante e Bar, na Forma Articulada Integrada ao Ensino Médio (PROEJA)	2 anos	Resolução nº 010/2017	2017	Turismo, Hospitalidade e Lazer

Samambaia	Curso Técnico em Edificações, na Forma Articulada Integrada ao Ensino Médio (PROEJA)*	3 anos	Resolução nº 009/2014	2014	Infraestrutura
São Sebastião	Curso Técnico em Secretariado, na Forma Articulada Integrada ao Ensino Médio (PROEJA)	3 anos	Resolução nº 40/2018	2019	Gestão e Negócios
Taguatinga	Curso Técnico em Modelagem do Vestuário, na Forma Articulada Integrada ao Ensino Médio (PROEJA)	3 anos	Resolução nº 28/2024	2025	Produção Cultural e Design

Fonte: Elaboração própria, com base nos planos de curso.

No quadro 4, apresenta o início ou a atualização da oferta dos cursos técnicos na modalidade PROEJA. A forma de ingresso ocorre por sorteio eletrônico. Portanto, todos os candidatos têm a mesma chance de serem convocados para matrícula, pois é literalmente por meio da sorte. Os campi Ceilândia e Planaltina não oferecem o Curso Técnico na Forma Articulada Integrada ao Ensino Médio (PROEJA).

Quadro 5 – Relação de cursos técnicos subsequentes por campus e eixo tecnológico

Campus	Curso	Duração	Aprovação	Início	Eixo Tecnológico
Brasília	Técnico em Administração	1 ano e meio	Resolução nº 25/2021	2022	Gestão e Negócios

	Técnico em Eventos	em	1 ano	Resolução nº 012/2011	2011	Turismo, Hospitalidade e Lazer
	Técnico em Desenvolvimento de Sistemas	em	1 ano e meio	Resolução nº 014/2018	2018	Informação e Comunicação
	Técnico em Serviços Públicos	em	Entre 1 e 2 anos	Resolução nº 015/2011	2011	Gestão e Negócios
Ceilândia	Técnico em Eletrônica	em	1 ano e meio	Resolução nº 18/2014	2015	Controle e Processos Industriais
	Técnico em Equipamentos Biomédicos	em	1 ano e meio	Resolução nº 026/2014	2015	Ambiente e Saúde
	Técnico Subsequente em Segurança do Trabalho – modalidade a distância	em	2 anos	Resolução nº 26/2012	2012	Segurança
Estrutural	Técnico em Manutenção Automotiva	em	2 anos	Resolução nº 007/2014	2014	Controle e Processos Industriais
Gama	Técnico em Logística	em	1 ano	Resolução nº 010/2010	2010	Gestão e Negócios
Planaltina	Técnico em Agroindústria	em	1 ano e meio	Resolução nº 006/2014	2014	Produção Alimentícia
	Técnico em Agropecuária	em	1 ano e meio	Resolução nº 002/2009	2009	Recursos Naturais

	Técnico em Agropecuária – Subsequente (EaD)	1 ano e meio	Resolução nº 29/2022	2023	Recursos Naturais
Recanto das Emas	Técnico em Produção de Áudio e Vídeo	1 ano e meio	Resolução nº 035/2017	2018	Produção Cultural e Design
Riacho Fundo	Técnico em Gastronomia	1 ano	Resolução nº 031/2012*	2013	Turismo, Hospitalidade e Lazer
	Técnico em Panificação	1 ano	Resolução nº 033/2013	2014	Produção Alimentícia
Samambaia	Técnico em Controle Ambiental	1 ano e meio	Resolução nº 021/2011	2011	Ambiente e Saúde
	Técnico em Edificações	2 anos	Resolução nº 013/2011	2011	Infraestrutura
São Sebastião	Técnico em Secretaria Escolar	2 anos	Resolução nº 030/2011	2012	Desenvolvimento Social e Educacional
	Técnico em Secretariado	Entre 1 ano e meio e 3 anos	Resolução nº 029/2011	2012	Gestão e Negócios
	Técnico em Desenvolvimento de Sistemas Educacionais	1 ano e meio	Resolução nº 18/2020	2020	Desenvolvimento Educacional e Social
Taguatinga	Técnico em Eletromecânica	2 anos	Resolução nº 031/2011	2012	Controle e Processos Industriais

Técnico em Manutenção e Suporte em Informática	1 ano e meio	Resolução nº 032/2011	2012	Informação e Comunicação
Técnico Subsequente em Modelagem do Vestuário	1 ano	Resolução nº 31/2023	2024	Produção Cultural e Design
Técnico em Vestuário – Subsequente (oferta descontinuada)	1 ano e meio	Resolução nº 033/2011	2012	Produção Industrial

Fonte: Elaboração própria, com base nos planos de curso (* O curso Técnico em Gastronomia na resolução citada de 2012 tinha o nome de Técnico em Cozinha).

No quadro 5, apresenta o início ou a atualização da oferta dos cursos técnicos na modalidade subsequente ao Ensino Médio. A forma de ingresso ocorre por sorteio eletrônico. Portanto, todos os candidatos têm a mesma chance de serem convocados para matrícula, pois é literalmente por meio da sorte.

Quadro 6 – Relação de cursos superiores de graduação por campus e eixo tecnológico

Campus	Curso	Duração	Aprovação	Início	Área do Conhecimento
Brasília	Licenciatura em Dança	4 anos	Resolução nº 005/2010	2010	Arte
	Tecnologia em Eventos	2 anos	Resolução nº 029/2016	2017	Turismo, Hospitalidade e Lazer
	Tecnologia em Gestão Pública	2 anos e meio	Resolução nº 020/2012	2012	Gestão e Negócios
	Tecnologia em Processos Gerenciais	2 anos e meio	Resolução nº 008/2015	2015	Gestão e Negócios

	Tecnologia em Sistemas para Internet	2 anos e meio	Resolução nº 032/2016	2017	Ciências Exatas e da Terra
Ceilândia	Licenciatura em Letras – Língua Espanhola	4 anos	Resolução nº 038/2012		Linguística, Letras e Artes
	Segunda Licenciatura Letras-Português	1 ano	Resolução nº 17/2022	2023	Linguística, Letras e Artes
Estrutural	Licenciatura em Matemática	4 anos	Resolução nº 007/2015	2015	Ciências Exatas e da Terra
Gama	Bacharelado em Administração	4 anos	Resolução nº 30/2018	2018	Ciências Sociais Aplicadas
	Licenciatura em Química	4 anos	Resolução nº 001/2012	2012	Química
	Tecnologia em Alimentos	3 anos	Resolução nº 030/2016	2017	Produção Alimentícia
	Tecnologia em Logística	2 anos	Resolução 27/2014	2015	Gestão e Negócios
Planaltina	Bacharelado em Agronomia	5 anos	Resolução 27/2020	2021	Ciências Agrárias
	Licenciatura em Biologia	4 anos	Resolução nº 025/2013		Ciências Naturais
	Tecnologia em Agroecologia	3 anos	Resolução nº 14/2009	2009	
Riacho Fundo	Licenciatura em Geografia	4 anos	Resolução nº 28/2018		Ciências Humanas
	Licenciatura em Letras-Inglês	4 anos	Resolução nº 026/2013	2014	Linguística, Letras e Artes
	Tecnologia em Gastronomia	2 anos	Resolução nº 017/2018		Turismo, Hospitalidade e Lazer
	Tecnologia em Hotelaria	2 anos e meio	Resolução nº 2/2020	2020	Turismo, Hospitalidade e Lazer
Samambaia	Bacharelado em Engenharia Civil	5 anos	Resolução 1/2021	2021	Engenharias

	Licenciatura em Educação Profissional para Diplomados	2 anos	Resolução nº 15/2014	2015	Educação
	Tecnologia em Design de Produto	2 anos	Resolução nº 038/2019	2020	Produção Cultural e Design
São Sebastião	Licenciatura em Letras – Língua Portuguesa	4 anos	Resolução nº 033/2012	2013	Linguística, Letras e Artes
	Licenciatura em Pedagogia	4 anos	Resolução nº 031/2016	2017	Desenvolvimento Educacional e Social
	Tecnologia em Secretariado	2 anos e meio	Resolução nº 014/2015	2016	Gestão e Negócios
Taguatinga	Bacharelado em Ciência da Computação	4 anos	Resolução nº 022/2013	2013	Comunicação e Informação
	Licenciatura em Computação	4 anos	Resolução nº 021/2013	2013	Comunicação e Informação
	Licenciatura em Física	4 anos	Resolução nº 034/2013	2015	Exatas
	Tecnologia em Automação Industrial	4 anos	Resolução nº 09/2015	2015	
	Tecnologia em Design de Moda	3 anos	Resolução nº 010/2015	2015	Produção Cultural e Design

Fonte: Elaboração própria, com base nos planos de curso.

No quadro 6, apresenta o início da oferta dos cursos de graduação: bacharelados, licenciaturas e de tecnologia. A forma de ingresso ocorre por meio do Exame Nacional do Ensino Médio (ENEM); a maioria da seleção dos cursos ocorre pelo Sistema de Seleção Unificada (SISU), e a seleção de outros cursos ocorre através da realização de algumas edições do ENEM.

Em seguida será apresentado um levantamento do ingresso e permanência dos estudantes com deficiência, verificando o quanto o IFB trabalha no preparo de oportunidades de participação plena e efetiva em igualdade de condições no processo educacional e na sociedade.

Em seguida será apresentado um levantamento do ingresso e permanência dos estudantes com deficiência, verificando o quanto o IFB trabalha no preparo de oportunidades de participação plena e efetiva em igualdade de condições no processo educacional e na sociedade.

Quadro 7 - Distribuição dos estudantes por necessidades específicas, campus e situação acadêmica - 2015 a 2024, parte 1

Necessidades Específicas	Campus Brasília						Campus Ceilândia						Campus Estrutural						Campus Gama						Campus Recanto das Emas									
	Evadidos	Concluídos	Cancelados	Matriculados	Trancados	Integrados	Evadidos	Concluídos	Cancelados	Matriculados	Trancados	Integrados	Evadidos	Concluídos	Cancelados	Matriculados	Trancados	Integrados	Evadidos	Concluídos	Cancelados	Matriculados	Trancados	Integrados	Evadidos	Concluídos	Cancelados	Matriculados	Trancados	Integralizado				
Altas Habilidades /Superdotação	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Autismo Infantil	0	0	1	10	1	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	1	0	2	1	1	4	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0
Baixa Visão	13	14	34	10	0	0	14	2	14	2	1	0	14	2	3	7	0	0	4	5	5	1	0	0	3	2	1	1	0	0	0	0	0	0
Cegueira	1	3	8	1	0	0	1	1	3	0	0	0	1	1	1	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Baixa Visão/Cegueira	0	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Deficiência Auditiva	11	17	13	6	0	0	2	1	4	3	0	0	2	0	0	0	0	0	5	0	2	0	0	1	2	3	0	1	0	0	0	0	0	0
Deficiência Física	36	25	56	28	5	0	21	8	15	8	6	0	9	3	5	4	0	0	14	7	6	3	0	1	4	6	1	3	0	0	0	0	0	0
Deficiência Intelectual	2	11	8	4	1	0	1	1	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Deficiência Múltipla	4	0	8	2	1	0	0	0	1	3	0	0	1	0	2	1	1	0	3	1	1	1	0	0	0	2	2	0	1	0	0	0	0	0
Dislexia	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Distúrbio de Déficit de Atenção (DDA)	6	5	28	12	3	0	1	1	1	1	0	0	2	1	2	3	0	0	2	4	1	2	1	0	1	6	1	2	1	0	0	0	0	0
Esquizofrenia	0	0	1	2	0	0	0	0	2	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Paralisia Cerebral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Retardo Mental Leve	1	2	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Síndrome de Asperger	1	4	2	3	0	0	0	1	1	0	2	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Síndrome de Down	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Síndrome de Rett	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Surdez	9	4	4	0	0	0	2	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	4	0	15	0	0	0	1	0	2	1	0	0	0	0	0	0
Surdocegueira	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Transtorno Desintegrativo da Infância	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Transtorno Mental	1	1	5	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Transtorno do Processamento Auditivo Central TPAC	0	0	2	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0
Total por Situação Acadêmica	86	87	172	80	11	0	35	15	44	21	9	0	32	8	13	19	2	0	36	20	32	13	1	2	11	19	9	10	2	0	0	0	0	0
Total por Campus	436						124						74						104						51									

Fonte: Elaboração própria, com base em dados encontrados no SGA

Quadro 8 - Distribuição dos estudantes por necessidades específicas, campus e situação acadêmica - 2015 a 2024, parte 2

Necessidades Específicas	Campus Riacho Fundo						Campus Samambaia						Campus São Sebastião						Campus Taguatinga					
	Eva dido s	Con cluí dos	Can cela dos	Matri cula dos	Tranca dos	Integ raliz ado	Eva dido s	Con cluí dos	Can cela dos	Matri cula dos	Tranca dos	Integ raliz ado	Eva dido s	Con cluí dos	Can cela dos	Matri cula dos	Tranca dos	Integ raliz ado	Eva dido s	Con cluí dos	Can cela dos	Mat ricul ado s	Tranca dos	Integ raliz ado
Altas Habilidades /Superdotação	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	0	0
Autismo Infantil	2	0	1	3	1	0	1	0	2	3	0	0	0	0	0	2	0	0	2	1	0	2	0	0
Baixa Visão	7	3	7	5	1	0	7	5	6	2	0	0	7	3	2	5	0	0	15	3	6	6	0	0
Cegueira	1	3	0	3	1	0	2	0	0	0	0	1	1	2	1	2	0	0	2	0	1	1	0	0
Baixa Visão/Cegueira	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0
Deficiência Auditiva	4	2	2	4	1	0	6	3	4	3	2	0	1	1	2	2	0	0	13	2	4	0	1	0
Deficiência Física	14	4	8	6	1	0	32	7	12	7	2	2	15	5	3	7	0	0	27	8	16	12	1	0
Deficiência Intelectual	2	4	1	2	0	0	3	0	0	0	1	0	2	2	0	3	0	0	7	0	2	1	0	0
Deficiência Múltipla	0	0	1	1	0	0	7	1	5	3	1	0	0	1	1	0	0	0	9	6	0	1	1	0
Dislexia	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Distúrbio de Déficit de Atenção (DDA)	3	1	2	0	1	0	2	2	2	3	0	0	6	1	1	0	0	0	10	3	4	9	1	0
Esquizofrenia	0	0	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	2	1	1	0	0	0	1	0	2	0	1	0
Paralisia Cerebral	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Retardo Mental Leve	1	0	2	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0
Síndrome de Asperger	0	2	0	2	0	0	0	0	5	0	0	0	0	0	0	1	0	0	2	2	4	1	0	0
Síndrome de Down	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Síndrome de Rett	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Surdez	0	3	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	2	0	0	0	0	0	5	3	1	0	0	0
Surdocegueira	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Transtorno Desintegrativo da Infância	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Transtorno Mental	0	0	0	1	0	0	2	0	2	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	4	2	0	0
Transtorno do Processamento Auditivo Central TPAC	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
Total por Situação Acadêmica	34	22	25	28	6	0	63	19	44	22	6	3	36	16	11	22	0	0	95	30	46	37	5	0
Total por Campus	115						157						85						213					

Fonte: Elaboração própria, com base em dados encontrados no SGA

Os quadros acima apresentam um levantamento comparativo de alunos com deficiência de 9 (nove) *campi* do IFB. Como já mencionado, não foram apresentados os dados de estudantes do *Campus* Planaltina pela não autorização de divulgação de dados do SGA referentes a esta unidade do IFB.

Conforme mostrado na tabela, aparecem 22 necessidades específicas: Altas Habilidades/Superdotação; Autismo Infantil; Baixa Visão; Cegueira; Baixa Visão/Cegueira; Deficiência Auditiva; Deficiência Física; Deficiência Intelectual; Deficiência Múltipla; Dislexia; Distúrbio de Déficit de Atenção (DDA); Esquizofrenia; Paralisia Cerebral; Retardo Mental Leve; síndrome de Asperger; Síndrome de Down; Síndrome de Rett; Surdez; Surdocegueira; Transtorno Desintegrativo da Infância; Transtorno Mental; e Transtorno do Processamento Auditivo Central (TPAC). Tais classificações foram colocadas neste levantamento, levando em consideração as classificações presentes no próprio SGA. A este respeito das classificações sugeridas pelo próprio sistema do IFB, são necessárias algumas críticas. A primeira diz respeito à segunda necessidade específica apresentada: Autismo Infantil. Pesquisadores do Transtorno do Espectro Autista (TEA) afirmam que essa condição pode ser diagnosticada em qualquer idade, ou seja, na infância, adolescência ou na vida adulta. Cunha (2017) afirma que o Transtorno do Espectro Autista manifesta-se nos primeiros anos de vida. Porém, em seus sintomas há incertezas que dificultam um diagnóstico precoce. Portanto não há um padrão fixo para sua manifestação, e os sintomas variam grandemente. Outra crítica diz respeito à classificação da deficiência visual declarada por alguns alunos como Baixa Visão/Cegueira. Durante um tempo realizando esta análise, tentou-se desvendar a razão pela qual alguns estudantes se declararam tanto com baixa visão quanto com cegueira. Até que, ao comentar o fato com uma pessoa muito próxima e que possui cegueira, chegou-se à conclusão, através desta troca de ideias, de que provavelmente essas pessoas que se declararam com ambas as deficiências na realidade apresentam visão monocular. Isto é, possuem cegueira total em um dos olhos e baixa visão no outro olho. O ideal seria acrescentar no SGA a opção Visão Monocular, para haver uma classificação mais condizente com a realidade e mais compreensível. Uma última crítica, a respeito das classificações do sistema, é a denominada Transtorno Mental. Essa classificação é muito vaga, pois existem diversos transtornos mentais, tais como, Depressão; Ansiedade; Transtorno Obsessivo-compulsivo (TOC); Transtornos de

Personalidade; Esquizofrenia; dentre outros.

Para uma classificação mais precisa e um atendimento mais eficiente e eficaz das necessidades específicas dos próximos estudantes que irão ingressar no IFB, esta pesquisa sugere que haja uma mudança no SUAP Ensino quanto à classificação de tais necessidades. Talvez o sistema poderá permitir o acréscimo de outras deficiências, por parte de quem esteja realizando a matrícula do estudante. Cabe a realização de uma consulta ao setor responsável da Pró-Reitoria de Ensino (PREN) pela implantação no novo sistema a respeito da viabilidade ou não de se fazer essas mudanças sugeridas nas nomenclaturas das deficiências.

Continuando com a explicação da classificação de categorias da tabela, esta apresenta as seguintes categorias de situação dos alunos: Evadidos; Concluídos; Cancelados; Matriculados; Trancados; e Integralizados. Para uma melhor compreensão do leitor desta pesquisa, a diferença entre evasão e cancelamento é que, enquanto na primeira caracteriza-se um abandono do curso pelo aluno sem qualquer explicação, a segunda situação significa que houve uma formalização do pedido de desistência do curso e a apresentação do motivo junto à Coordenação de Registro Acadêmico de cada *campus*. E a situação denominada Integralização significa que o estudante esteve matriculado até o tempo máximo para concluir o curso, porém não concluiu. A maioria das instituições de ensino, sobretudo as de ensino superior, classificam tal situação como jubramento. No IFB, quando o prazo máximo de conclusão do curso não é respeitado, ocorre o cancelamento da matrícula do discente por integralização. No caso de alunos com necessidades específicas, estes têm o direito de um prazo maior para se formarem. No entanto, é preciso que sejam acompanhados pelo NAPNE e este setor formaliza o pedido de ampliação do prazo através da elaboração de um parecer no Sistema Unificado de Administração Pública (SUAP), informando a necessidade de ampliação do prazo.

Partindo especificamente para a análise dos dados apresentados, esta tabela mostra que passaram pelo IFB, entre 2015 e 2024, 1.369 (mil, trezentos e sessenta e nove) alunos com deficiência, maiores de idade, e que foram matriculados nos cursos técnicos integrados ao Ensino Médio na modalidade de Educação de Jovens e Adultos, nos cursos técnicos subsequentes ao Ensino Médio, e nos cursos de graduação. A tabela também apresenta a informação de que existem mais estudantes com deficiência física que passaram pelo IFB do que alunos com outras deficiências. Considerando todos os status da matrícula dos discentes (ou seja,

alunos considerados evadidos, concluídos, cancelados, matriculados, trancados e integralizados), passaram pelo Instituto 463 (quatrocentos e sessenta e três) estudantes com alguma deficiência, representando 33,83% da quantidade de discentes.

A respeito do público-alvo deste estudo, ou seja, os estudantes com deficiência visual, se considerarmos no cálculo total, sem dividir por categorias de deficiências visuais, passaram pelo IFB, durante o período mencionado anteriormente, 290 (duzentos e noventa) alunos, representando 21,19% de todos os estudantes, com e sem deficiência. Ao separarmos esses discentes em categorias, como está presente na tabela, houve mais matrículas de quem tinha baixa visão, totalizando 242 (duzentos e quarenta e dois) alunos (83,44%); 44 (quarenta e quatro) tinham cegueira (3,22%); 4 (quatro) apresentavam visão monocular (0,29%); e nenhum estudante com surdocegueira foi matriculado no IFB durante esse período de 10 (dez) anos.

Analisando mais profundamente o universo de 290 estudantes com deficiência visual, destes, apresentaremos a análise da quantidade de alunos que evadiram, cancelaram, concluíram, trancaram, integralizaram e ainda estão matriculados no IFB. Com relação à categoria de necessidade específica Baixa Visão, 69 (sessenta e nove) estudantes evadiram do IFB (correspondendo a 23,80% do quantitativo de deficiências visuais); 39 (trinta e nove) concluíram seus cursos (13,45%); 78 (setenta e oito) discentes cancelaram seus cursos (26,90%); 39 (trinta e nove) alunos ainda estão com a matrícula ativa no IFB (13,45%); 3 (três) estão com a matrícula trancada (1,03%); e nenhum estudante teve o status Integralizado, isto é, nenhum teve a matrícula cancelada por não ter concluído o curso no prazo máximo. Um dado interessante foi a coincidência na quantidade de alunos com baixa visão que concluíram e que estão com suas matrículas ativas: 39. Diante disso, conclui-se, de acordo com os dados, que a maioria dos estudantes com baixa visão solicitou o cancelamento da matrícula em seus cursos (78 [setenta e oito] discentes, representando 26,90%). Por outro lado, na categoria de necessidade específica denominada Cegueira, podemos afirmar que 10 (dez) alunos evadiram de seus cursos, entre 2015 e 2024 (equivalendo a 3,45% do universo do público-alvo); a mesma quantidade aparece na tabela para os estudantes com cegueira que concluíram seus cursos (10 estudantes, 3,45%); 14 (catorze) cancelaram a matrícula (4,83%); 8 (oito) estão com a matrícula ativa (2,76%); 1 (um) está com a matrícula

trancada (0,34%); e a mesma quantidade de discentes integralizou em seus cursos, ou seja, perdeu o prazo máximo estipulado para concluírem (0,34%). Isso significa que a maioria dos estudantes com cegueira também solicitou cancelamento de sua matrícula. E, quanto à categoria de necessidade específica denominada Visão Monocular, a tabela apresenta a informação de que 1 (um) aluno evadiu de seu curso (0,34%); 2 (dois) concluíram seus cursos (0,69%); 1 (um) cancelou seu curso (0,34%); nenhum está matriculado; nenhum está com a matrícula trancada; e nenhum integralizou em seu curso. Excepcionalmente, os dados constantes na tabela mostram que a maioria dos estudantes com visão monocular registrados no SGA concluiu seus cursos (2, representando 0,69%).

A respeito desses dados, é fundamental alertar para algumas questões. A primeira é que em duas categorias de deficiências visuais (Baixa Visão e Cegueira) houve um número maior de estudantes evadidos ou com suas matrículas canceladas do que a quantidade de alunos que concluíram e que ainda estão com as matrículas ativas. A quantidade de discentes com visão monocular que concluíram seus cursos é maior do que a de quem evadiu ou solicitou cancelamento. Ainda assim, os dados não são animadores devido à baixa adesão de estudantes com tal necessidade específica que ingressou no IFB (4). Esses dados de evasão e de cancelamento podem significar que o Instituto ainda não é completamente capaz de atender as necessidades específicas de quem possui deficiência visual moderada (baixa visão) ou severa (cegueira). Outra questão importante que merece atenção é a respeito de alunos que estão com suas matrículas trancadas: na categoria Baixa Visão encontram-se 3 (três) discentes (1,03%), na categoria Cegueira há 1 (um) estudante (0,34%), e na categoria Visão Monocular nenhum está nesta situação. O fato de alguém solicitar o trancamento de sua matrícula pode ser um indício de desistência futura do curso, seja por solicitação de cancelamento definitivo de sua matrícula no curso ou por abandonar (evadir) pelo fato de não solicitar junto à Coordenação de Registro Acadêmico (CDRA) a reabertura da matrícula no prazo máximo. Pelo fato de desde fevereiro de 2020 até hoje a pesquisadora deste trabalho de dissertação estar lotada na CDRA e lidar frequentemente com essas situações de trancamento tenderem a passar a cancelamentos ou evasões em seu *campus*, existe uma grande probabilidade de esta hipótese de desistência posterior ao trancamento ser verdadeira. Seria interessante investigar a possibilidade de, no momento da solicitação do trancamento, ser permitido ou incentivado ao estudante

explicar o motivo para tal solicitação. Isso já ocorre quando existe o pedido de cancelamento da matrícula. Com essa informação, seria possível haver uma pesquisa futura a respeito das principais razões para se solicitar o trancamento e o cancelamento de matrículas, para intervenções preventivas, por parte das coordenações do IFB ligadas com a área de ensino e apoio pedagógico, juntamente com os professores vinculados aos cursos dos estudantes que estiverem em tal situação de trancamento e cancelamento de matrícula. E uma última questão importante para se alertar é para o fato da quantidade inferior, até mesmo do que estudantes cegos, de alunos com visão monocular que passaram pelo IFB, de acordo com os dados. Existe uma hipótese em grupos de pessoas com deficiência visual de que quem possui visão monocular tem a probabilidade maior de ser contratado pela iniciativa privada. No entanto, para que isso aconteça, é preciso ter a qualificação mínima necessária para ocupar um posto de trabalho. Considerando que o IFB é reconhecido, desde a oferta de cursos para o Ensino Médio até cursos de pós-graduação *stricto sensu* (mestrado) como uma instituição de ensino de qualidade, é espantoso o fato de um número muito baixo de pessoas que se declararam com visão monocular ter passado por esta instituição, pelo menos de acordo com os dados levantados no SGA de estudantes que se declararam com visão monocular (baixa visão/cegueira) no momento da matrícula.

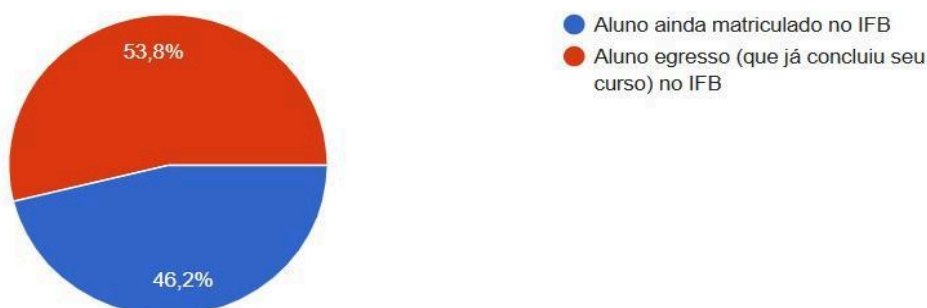
A respeito da quantidade de estudantes que fizeram parte desta pesquisa, foram considerados aqueles que no status de suas matrículas constou “Concluído” e “Matriculado”. Apesar de os alunos que estavam com o status “Trancado” ainda estarem vinculados ao IFB, seu vínculo é parcial, pois não é possível esses estudantes conseguirem um estágio, por exemplo. Para isso, é preciso que suas matrículas estejam ativas, com dias e horários das aulas devidamente registrados no SGA. Portanto, a quantidade de estudantes aptos a participarem desta pesquisa foi de 98 (noventa e oito), representando 33,79% do universo de 290 deficientes visuais. Dentre estes, 51 (cinquenta e um) eram alunos egressos, que concluíram seus cursos (representando 17,58% do universo de 290), e 47 (quarenta e sete) eram discentes ainda com suas matrículas ativas nos cursos do PROEJA, subsequentes ou de graduação do IFB, representando 16,20% da quantidade de estudantes com deficiência visual que passaram pelo Instituto.

4.1.1 Perfil dos estudantes participantes da pesquisa

A descoberta do perfil dos estudantes que participaram da primeira etapa da pesquisa (o formulário de triagem), que buscou responder o primeiro objetivo específico, que foi verificar nos dez *campi* do IFB quem são os alunos que podem estagiar ou já estão estagiando, bem como os que já concluíram seus cursos, desde 2015 até 2024, através de um levantamento no Sistema de Gestão Acadêmica (SGA). Além da realização do levantamento desses estudantes no SGA, foi verificado o perfil desses discentes egressos e/ou ainda matriculados. Não foi possível enviar um convite para os 98 alunos aptos para participarem do estudo pelo fato de não ter sido disponibilizado os dados de contatos de estudantes dos campi Estrutural, Planaltina e São Sebastião, como mencionado na metodologia. Aos alunos dos demais campi foi encaminhado um convite por e-mail e por whatsapp para responder o formulário de triagem. Devido a tal limitação, dos 98 convites antes planejados o envio, foram encaminhados 63 (sessenta e três, representando 64,28% do total de participantes aptos a fazerem parte deste estudo). Destes, 13 (treze) responderam o formulário, representando 20,63% dos 63 discentes convidados. Portanto, do universo composto por 98 estudantes, 63 foram procurados (representando 13,26% do total de estudantes aptos a participarem deste estudo).

A seguir será apresentado o perfil das 13 pessoas que participaram deste estudo. Serão apresentados gráficos e sua posterior interpretação.

Gráfico 1 - Estudantes egressos e matriculados:

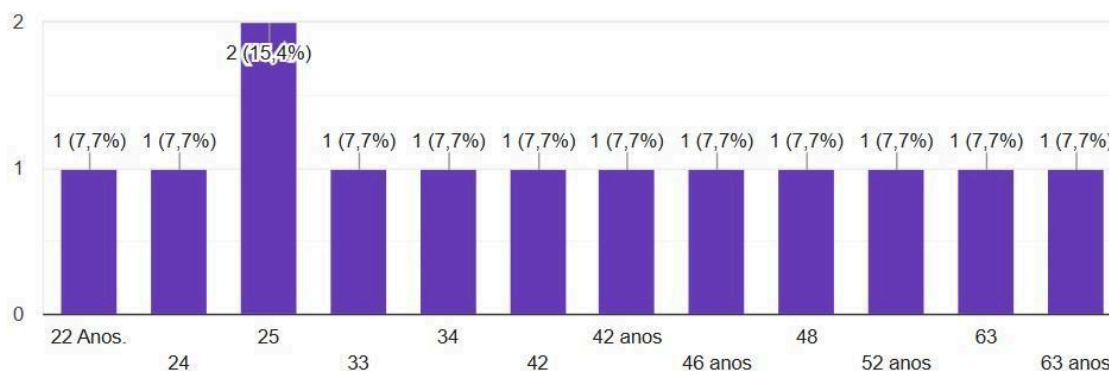


Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Formulário de Triagem

O Gráfico 1 apresenta o percentual de participantes egressos e matriculados, com deficiência visual, representando 5 (cinco) *campi* do IFB. A quantidade de

egressos e de matriculados se aproxima. No entanto, o percentual de egressos é maior do que o de matriculados: 53,8% (7 alunos), enquanto o de matriculados corresponde a 46,2% (6 estudantes). O gráfico a seguir apresentará a idade de cada um dos entrevistados.

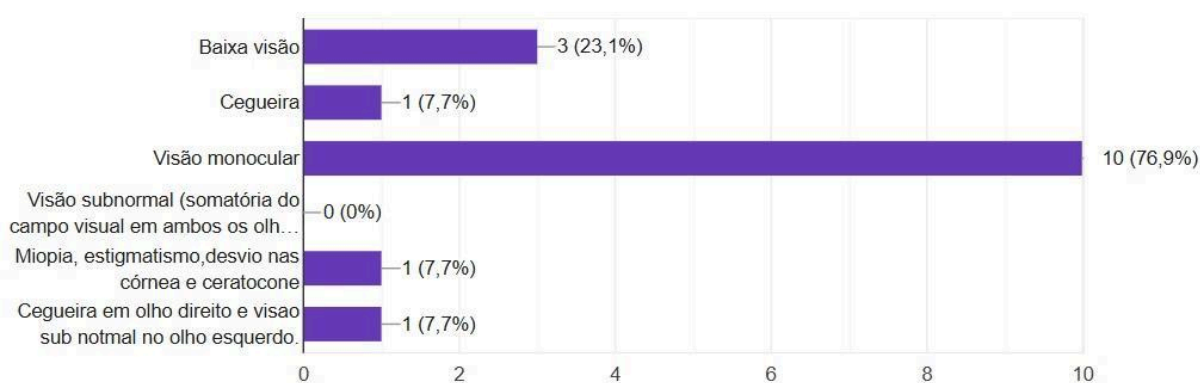
Gráfico 2 - Idade:



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Formulário de Triagem

O Gráfico 2 mostra a idade de cada um dos 13 participantes da pesquisa. As idades variam de 22 anos (o/a participante mais novo/a) e 63 anos (os/as participantes mais velhos/as). Portanto, a média de idade dos participantes da pesquisa é de 39,93 anos (aproximadamente 40 anos). Outro dado relevante é a quantidade de estudantes com idade acima de 40 anos: 7 participantes.

Gráfico 3 - Deficiências visuais presentes nos estudantes:



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Formulário de Triagem

O gráfico 3 apresenta as deficiências visuais presentes nos estudantes. De acordo com o gráfico, a visão monocular é a deficiência presente na maior quantidade de participantes: 10 (representando 76,9%). Em seguida, aparece a baixa visão: 3 (correspondendo a 23,1%). Empatados com 1 resposta cada uma (correspondendo a 7,7%), aparecem as deficiências cegueira; miopia, astigmatismo, desvio nas córneas e ceratocone; e cegueira no olho direito e visão subnormal no olho esquerdo. A respeito das deficiências apresentadas, é preciso esclarecer alguns pontos para esta pesquisa.

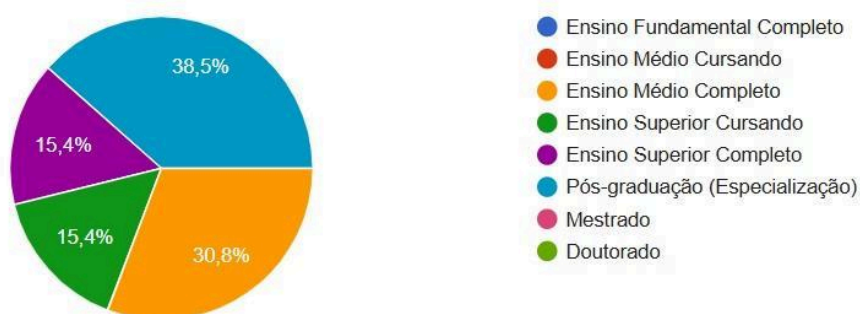
O primeiro é o fato de uma pessoa ter sinalizado que seu conjunto de deficiências é miopia, astigmatismo, desvio nas córneas e ceratocone. Sabemos que, quando há possibilidade de correção óptica com o uso de óculos ou lentes de contato para a deficiência visual (como é o caso da miopia e do astigmatismo), geralmente essa pessoa não é considerada uma pessoa com deficiência visual que possa usufruir de alguns direitos e benefícios previdenciários, vagas afirmativas em processos seletivos etc. No entanto, o caso do desvio nas córneas e do ceratocone (que se trata de uma doença ocular que afeta a córnea, a parte transparente na frente do olho), de acordo com o Jusbrasil (O Jusbrasil é um serviço pela internet que coleta, organiza e facilita o acesso à informação jurídica, com a missão de empoderar as decisões de cada pessoa brasileira), pode ser considerado uma deficiência visual para todos os efeitos legais, dependendo de seu grau. Como no formulário distribuído, não foi solicitado o grau de gravidade presente no desvio das córneas e no ceratocone mencionados, para todos os efeitos, será considerada uma deficiência visual apta para se ter todo tipo de apoio, direitos e benefícios estendidos para outras deficiências

O segundo ponto a ser considerado é uma resposta contida no formulário, quanto à deficiência visual que o/a participante apresentou. Se trata da seguinte deficiência: cegueira no olho direito e visão subnormal no olho esquerdo. No formulário foi permitido para os respondentes descreverem a deficiência que possuem, sem a necessidade de marcar apenas uma das alternativas mencionadas. Porém, pela descrição desta deficiência citada, é muito provável de se tratar de mais um caso de visão monocular. De acordo com a Biblioteca Virtual em Saúde, do Ministério da Saúde, a visão monocular corresponde “à perda total ou parcial da visão em um dos olhos, mantendo-se uma visão funcional no outro olho.” (Ministério da Saúde, s/d). Portanto, apesar de o gráfico retirado do formulário apresentar 10

respostas como visão monocular, serão consideradas 11 respostas, e a nova porcentagem passa de 76,9% para 84,6%.

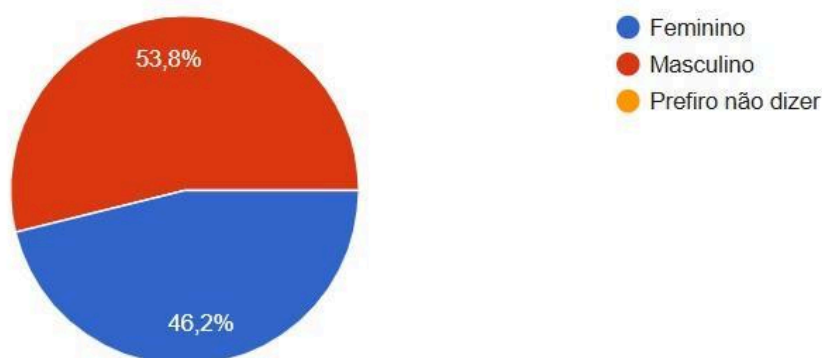
O último ponto mais intrigante nesta pesquisa foi o fato de se ter detectado no SGA a presença de 4 (4) alunos que passaram pelo IFB entre 2015 e 2024 que possuíam visão monocular, e o fato de esta pesquisa no formulário de triagem ter registrado 11 estudantes e egressos com visão monocular. Esta quantidade representa mais do dobro da quantidade encontrada nas planilhas geradas pelo sistema. Uma hipótese para isso pode ser o registro de outra necessidade específica no SGA diferente da que foi declarada no formulário. Em todo o caso, é gratificante se chegar à conclusão de que há uma quantidade bem maior de discentes com baixa visão do que se imaginava a priori.

Gráfico 4 - Nível de escolaridade:



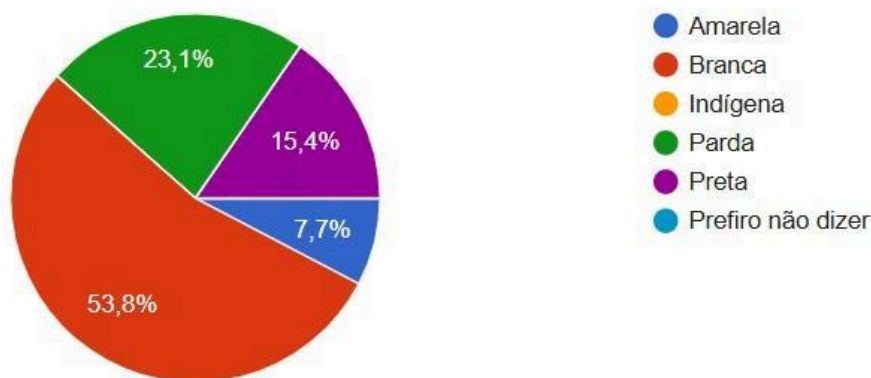
Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Formulário de Triagem

O Gráfico apresenta um dado interessante no que se refere ao nível de escolaridade dos participantes. Os níveis estão muito próximos. Porém, o que se destaca pela quantidade um pouco maior de pessoas é a pós-graduação: 38,5% (5 pessoas). Em seguida, aparece o ensino médio completo: 30,8% (correspondendo a 4 participantes). Na sequência, há um empate entre dois níveis de escolaridade: ensino superior cursando e ensino superior completo, representando 15,4% (2 pessoas).

Gráfico 5 - Gênero:

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Formulário de Triagem

O Gráfico 5 apresenta outro dado bastante interessante: a categoria gênero/sexo se aproximou em quantidade. Mas a quantidade maior é de participantes do gênero/sexo masculino: 53,8% (correspondendo a 7 pessoas). E o gênero/sexo feminino é de 46,2% (representando 6 declarantes).

Gráfico 6 - Etnia:

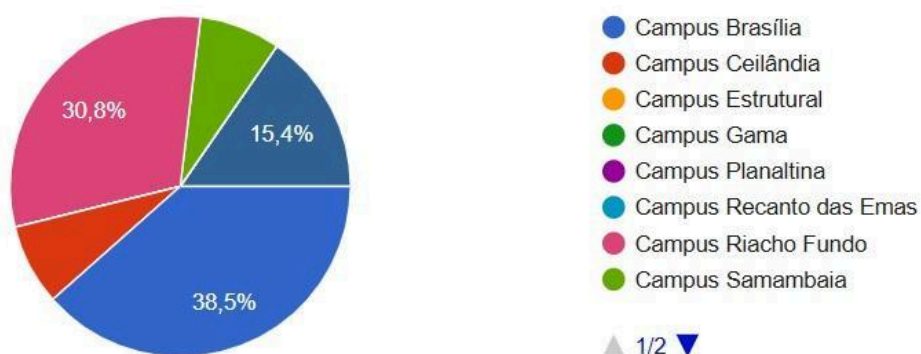
Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Formulário de Triagem

O Gráfico 6 aponta para a presença de 4 etnias declaradas: branca, parda, preta e amarela. De acordo com o IBGE, para responder à categoria raça/cor, é preciso se atentar para o seguinte: amarelo se refere a uma pessoa que possui origem oriental, asiática. Por exemplo, japonesa, chinesa, coreana etc. Indígena é a pessoa que vive em aldeias ou fora delas, ou em áreas quilombolas e em cidades, e

também apresenta características indígenas em sua aparência. Branco é quem possui características físicas associadas à população europeia. O traço principal é a pele clara. Pardo se refere a quem possui miscigenação de etnias com predomínio de traços negros. E preto se refere à pessoa que possui características físicas que indicam ascendência predominantemente africana (Moragas, 2023). Estas definições e características apresentadas para se identificar pessoas de determinada etnia é principalmente para esclarecimento e para fins didáticos. O papel desta pesquisa não é fazer uma análise crítica acerca das etnias declaradas.

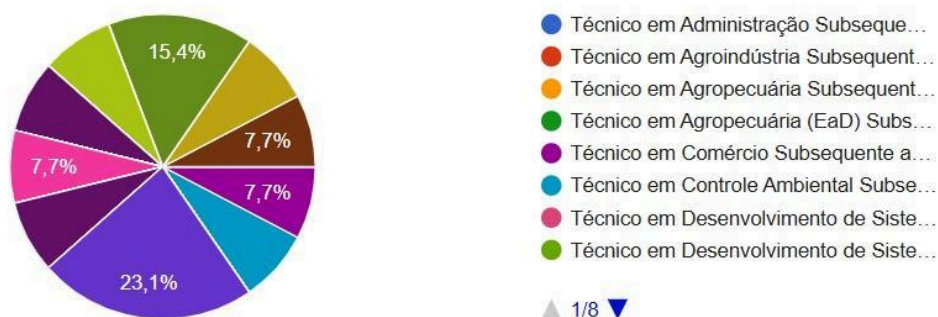
Sendo assim, serão apresentadas as etnias mencionadas por ordem de porcentagem (da maior para a menor). Com 53,8% (7 pessoas) aparece a etnia branca. Em seguida, a etnia parda aparece com 23,1% das respostas (3). Na sequência, com 15,4% (2 pessoas) está a etnia preta. E, por último, aparece a etnia amarela, representando 7,7% (1 resposta). É interessante mencionar o fato de que nesta pesquisa, realizada com estudantes que possuem deficiência visual que são maiores de idade, a etnia branca prevaleceu com a maior quantidade de participantes. Ao contrário do que a pesquisa realizada por Silva (2021) sugere. Tal estudo afirma que no IFB há nos campi uma maior presença de estudantes negros, seguida de alunos brancos.

É preciso levar em consideração o fato de que a pesquisa realizada por Silva (2021) foi realizada com estudantes do Ensino Médio Integrado do IFB, menores de idade, com uma quantidade maior de participantes (provavelmente esse público é composto por todos os discentes matriculados no IFB, independentemente de ter ou não deficiência); e não exclusivamente com alunos com deficiência e com uma quantidade menor de participantes. Portanto, outra possibilidade para este nosso estudo ter dado diferente é a quantidade de participantes que aceitou responder a pesquisa (13).

Gráfico 7 - Unidade do IFB onde estuda ou estudou:

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Formulário de Triagem

No Gráfico 7 vemos os *campi* representados pelos participantes da pesquisa. Em maior quantidade aparece o *Campus Brasília*, com 38,5% (5). Em seguida aparece o *Campus Riacho Fundo*, com 30,8% (4). Na terceira posição está o *Campus Taguatinga*, representando 15,4% (2) dos participantes. E, por último, empatados, aparecem os *campi Samambaia e Ceilândia*, representando 7,7% (1) de participantes. Nos campi Gama e Recanto das Emas, apesar de ter sido enviado o convite por e-mail e por whatsapp, ninguém aceitou participar. E nos *campi Estrutural, Planaltina e São Sebastião* não foi possível entrar em contato com os estudantes e egressos.

Gráfico 8 - Curso realizado no IFB:

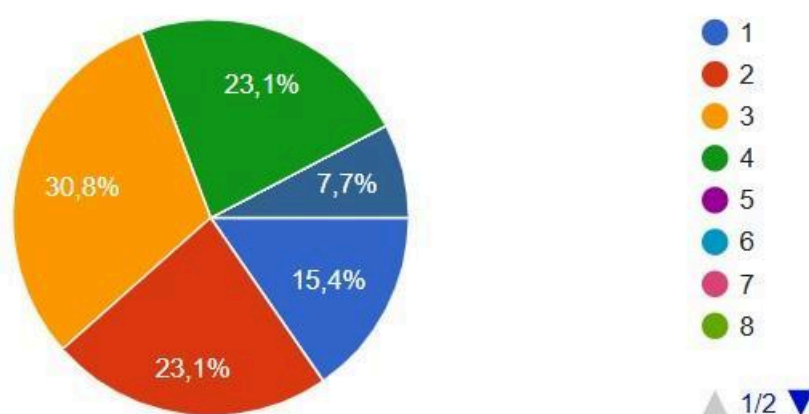
Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Formulário de Triagem

No Gráfico 7 são apresentados os cursos realizados no IFB pelos participantes da pesquisa. Percebe-se o registro de 10 cursos. O que aparece com a

maior quantidade de estudantes é o Curso Técnico em Gastronomia Subsequente ao Ensino Médio, do *Campus* Riacho Fundo, com 23,1% (3) dos participantes matriculados ou formados. Em seguida, com 15,4% (2 participantes) aparece o curso de Tecnologia em Gestão Pública, do *Campus* Brasília. Empatados, com 7,7% (1 representante) aparecem os seguintes cursos: Técnico em Manutenção e Suporte de Informática Subsequente ao Ensino Médio, do *Campus* Taguatinga; Técnico em Segurança do Trabalho (modalidade à distância) Subsequente ao Ensino Médio, do *Campus* Ceilândia; Técnico em Comércio Subsequente ao Ensino Médio, também do *Campus* Brasília; Técnico em Controle Ambiental Subsequente ao Ensino Médio, do *Campus* Samambaia; Licenciatura em Matemática, do *Campus* Taguatinga; Tecnologia em Eventos e Tecnologia em Processos Gerenciais, do *Campus* Brasília; e o Curso de Tecnologia em Hotelaria, do *Campus* Riacho Fundo, aparecem empatados com 7,7% (1 representante) cada um.

Percebe-se a presença da maioria de estudantes com deficiência visual desta pesquisa matriculados/as ou formados/as nos cursos técnicos subsequentes ao ensino médio: 7. Em seguida estão os/as matriculados/as ou formados/as em cursos de graduação tecnológica: 5. E, por último, 1 discente matriculado/a ou formado/a em curso de graduação em licenciatura. Portanto, podemos afirmar, de acordo com esses dados, que este nosso estudo está sendo realizado com estudantes que de fato já concluíram o ensino Médio, uma vez que nenhum/a aluno/a com deficiência visual do PROEJA respondeu a pesquisa.

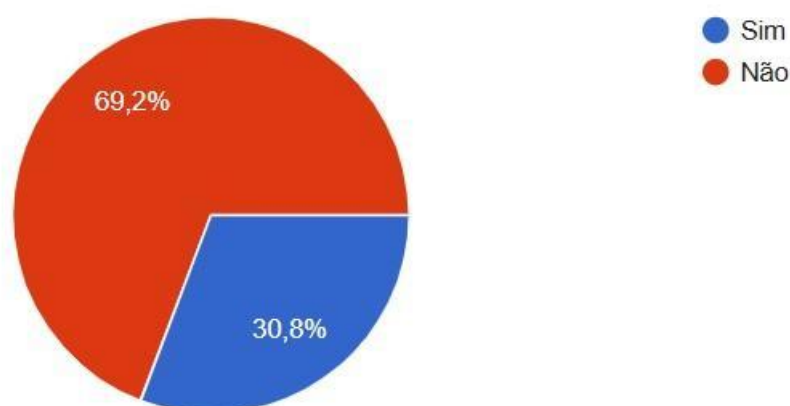
Gráfico 9- Quantidade de pessoas na família:



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Formulário de Triagem

O Gráfico 9 mostra a quantidade de pessoas na família, mais precisamente, a quantidade de pessoas que vivem na mesma casa. A maior quantidade representa 30,8% dos participantes (4), com famílias compostas por 3 pessoas. Em segundo lugar, aparecem empatados, com 23,1% (3 participantes), que disseram que sua família é composta por 4 pessoas e 2 pessoas. Na sequência, o gráfico apresenta 15,4% (2 participantes) que afirmaram que vivem sozinhos. E, por último, representando 7,7% (1 participante), aparece uma família contendo 10 pessoas. É interessante e inesperado aparecer um(a) participante que declara que em sua casa vivem 10 pessoas.

Gráfico 10 - Recebe ou não algum auxílio financeiro do Governo:



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Formulário de Triagem

O Gráfico 10 apresenta o dado de que a maioria dos estudantes não recebe algum auxílio financeiro governamental: 69,2% (9 participantes, dentre 13). Para que as famílias representadas tenham direito ao recebimento de auxílios financeiros governamentais, tais como os do Programa Bolsa Família (PBF) e o Benefício de Prestação Continuada (BPC), é preciso atender alguns critérios. No caso do Programa Bolsa Família, se a renda mensal por pessoa que vive na mesma casa for de até R\$218 (situação de pobreza), a entrada no Programa Bolsa Família pode acontecer. Além disso, a pessoa que deseja entrar vai precisar se inscrever no Cadastro Único (CadÚnico) e aguardar a análise de um sistema informatizado, que avalia todas as regras do Programa. É preciso esclarecer que a entrada no Programa Bolsa Família não é automática, pois o Governo Federal analisa o limite orçamentário do programa (Brasil, 2024). E no caso do BPC, os critérios são os

seguintes: comprovar a deficiência; ser brasileiro nato ou naturalizado; ter nacionalidade portuguesa; ter renda familiar de até $\frac{1}{4}$ do salário mínimo por pessoa (R\$379,50), calculada com as informações do Cadastro Único (CadÚnico) e dos sistemas do INSS. Além disso, o Cadastro Único, que é administrado pelos CRAS (Centros de Referência de Assistência Social), deve estar atualizado há menos de dois anos e conter o CPF de todas as pessoas da família. Essa descrição dos critérios para o recebimentos desses programas sociais deve-se ao fato de analisar o gráfico 10, no qual apresenta a renda familiar per capita declarada. E saberemos a razão para a maioria dos participantes não receber qualquer auxílio financeiro governamental.

Gráfico 11 - Renda per capita:

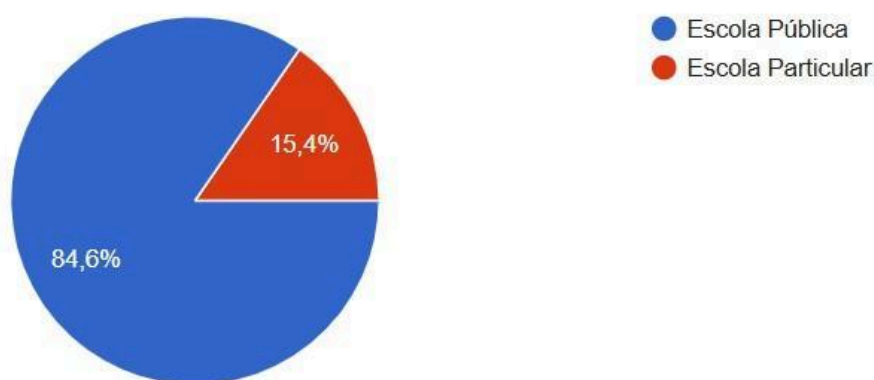


Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Formulário de Triagem

O Gráfico 11 apresenta informações bastante relevantes. A maioria dos participantes informou que sua renda per capita é maior que 1,0 salário mínimo e menor ou igual a 1,5 salários mínimos (entre R\$1.525 e R\$2.287,50), representando 30,8% (4 participantes). Em segundo lugar, aparece 23,1% (3 participantes) informando que sua renda per capita é maior que 0,5 salário mínimo e menor ou igual a 1,0 salário mínimo (entre R\$762,50 e R\$1.525). Na sequência, houve um empate nas respostas. Representando 15,4% (2 participantes), aparecem as rendas per capita: menor ou igual a 0,5 salário mínimo (até R\$762,50), e maior que 3,5 salários mínimos (acima de R\$5.337,50). É bastante coincidência aparecer a mesma quantidade de participantes que recebe até meio salário mínimo e acima de 3,5 salários mínimos. Por último, também empatados com 7,7% (1 participante cada), aparecem as seguintes rendas: maior que 1,5 e menor que 2,5 salários mínimos (entre R\$2.287,50 e R\$3.812,50), e entre 2,5 e 3,5 salários mínimos (entre

R\$3.812,50 e R\$5.337,50). De acordo com o gráfico anterior, a maioria dos estudantes não recebe auxílio financeiro governamental: 9 participantes. O Gráfico 10 mostra que, de fato, a maioria das famílias representadas não atendem aos requisitos para serem beneficiárias dos programas sociais Bolsa Família e BPC, pois felizmente sua renda é maior do que o valor máximo permitido por pessoa.

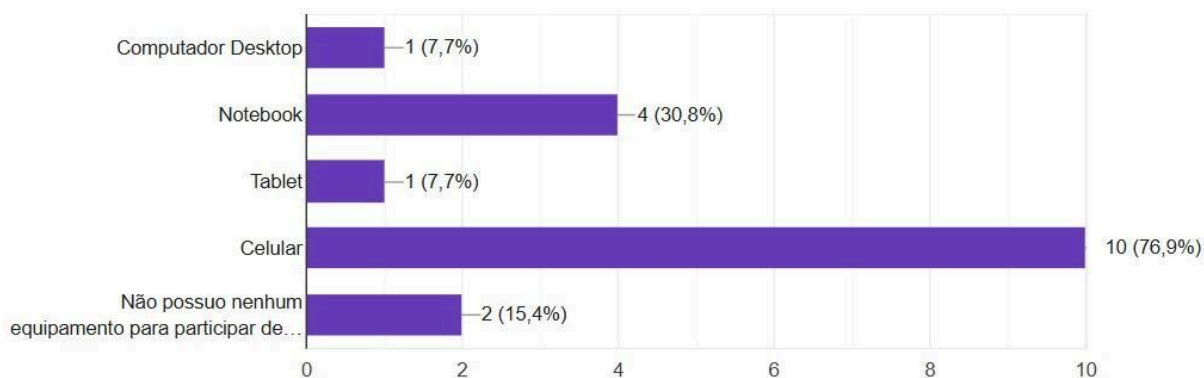
Gráfico 12 - Trajetória escolar:



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Formulário de Triagem

O Gráfico 12 apresenta um dado bastante interessante. Trata-se do fato de que a maioria dos participantes da pesquisa informou que estudou na escola pública: 84,6% (11) e somente 15,4% (2) afirmaram vir da escola particular.

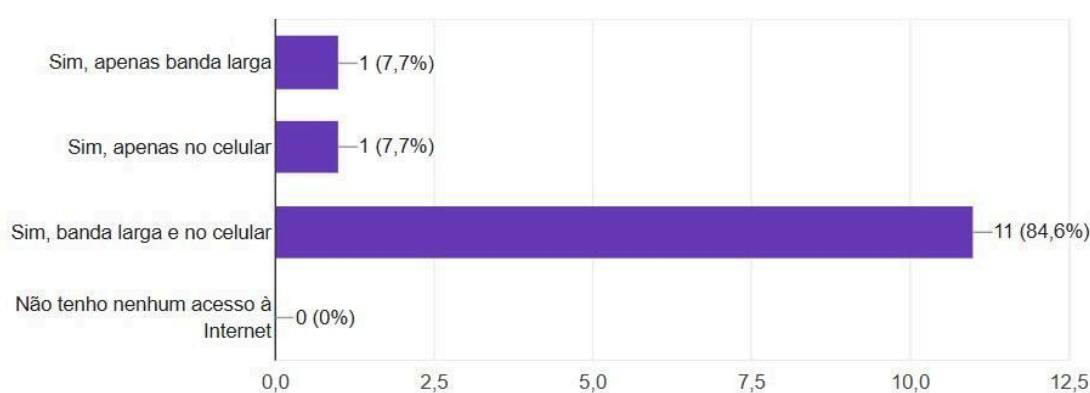
Gráfico 13 - Posse ou não de dispositivos para uma possível entrevista online:



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Formulário de Triagem

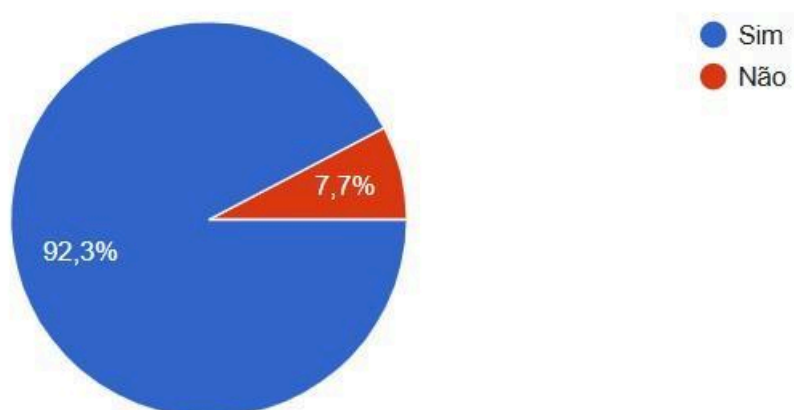
O Gráfico 13 apresenta os dados referentes à posse ou não de dispositivos para uma possível entrevista online. De acordo com o gráfico, 76,9% dos participantes (10) declararam que possuem celular. Além do celular, 30,8% dos respondentes (4) afirmaram que possuem notebook. Empatados, representando 7,7% (1 participante cada) houve a informação de que possui computador desktop e tablet. E por último, representando 15,4% (2 participantes) informaram que não possuem nenhum equipamento para participar de uma entrevista a distância.

Gráfico 14 - Posse ou não de acesso à internet:



Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Formulário de Triagem

O Gráfico 14 apresenta os dados referentes à posse ou não de acesso à internet. De acordo com o gráfico, todo mundo possui acesso à internet, pois não houve a marcação da alternativa “Não tenho nenhum acesso à internet”. Diante disso, a maioria respondeu que possui internet banda larga e internet no celular: 84,6% (11). Empatados, em seguida, aparece 7,7% (1) afirmando que possui apenas internet banda larga, e internet no celular.

Gráfico 15 - Disposição para participar da entrevista:

Fonte: Elaboração própria a partir de dados do Formulário de Triagem

O Gráfico 15 representa a porcentagem de participantes que aceitaram um contato posterior a respeito da pesquisa. De acordo com os dados apresentados, 92,3% (12 participantes) afirmaram que aceitavam tal contato. No entanto, no momento do agendamento das entrevistas, somente 7 participantes realizaram a entrevista.

Existem algumas hipóteses para que praticamente metade dos participantes que aceitaram um posterior contato não tenham realizado a entrevista. A primeira é o fato de 3 participantes informarem o endereço de e-mail para posterior contato. O devido contato foi realizado, porém, não se obteve respostas. O celular dispõe de recursos de mensagens instantâneas, através do whatsapp, o que torna a comunicação interpessoal mais rápida. O fato de alguns participantes terem fornecido o e-mail como contato pode ter atrapalhado esse agendamento para as entrevistas. Outra hipótese é o fato de os demais participantes não haverem querido participar da fase de entrevista, e quando afirmaram que queriam um posterior contato a respeito da pesquisa é possível que quisessem apenas saber o resultado do estudo, e não participar das demais fases.

4.1.2 Entrevista

Para atingir o objetivo geral deste estudo e alguns objetivos específicos, dois temas de entrevistas (muito parecidos entre si, porém diferentes em alguns

aspectos) foram aplicados. O objetivo geral era: Compreender quais são as dificuldades e dilemas no processo de empregabilidade enfrentados pelos estudantes aptos para realizarem o estágio supervisionado e os que já concluíram seus cursos, ambos com deficiência visual, no Instituto Federal de Brasília. E os objetivos específicos que se quis alcançar foram: identificar como está a empregabilidade dos discentes formados, através de uma entrevista semiestruturada; e realizar uma entrevista e comparar as expectativas de empregabilidade dos alunos ainda matriculados e a realidade de empregabilidade dos já formados. Para se atingir o primeiro objetivo específico, foi elaborada a entrevista direcionada aos estudantes egressos com deficiência visual do IFB. E para se alcançar o segundo objetivo específico citado, além da entrevista direcionada aos alunos formados, foi realizada uma entrevista direcionada para os estudantes ainda matriculados no IFB e que poderiam realizar o estágio.

Como forma de garantir a preservação da identidade dos participantes, será apresentado em um quadro a seguir, bem resumidamente, o perfil de cada um dos entrevistados.

4.1.3 Da constituição do perfil dos participantes entrevistados

Foram entrevistados sete participantes com deficiência visual. Quatro dos entrevistados são estudantes ainda matriculados e três são egressos que já se formaram. O gênero dos participantes não será divulgado para garantir a preservação de suas identidades. Quanto ao perfil etário, a idade dos estudantes é a seguinte: varia de 24 a 52 anos. E a faixa etária dos egressos está entre 22 e 42 anos. A idade de cada um também não será divulgada para garantir o anonimato. Neste estudo os entrevistados serão identificados com codinomes do tipo: Estudante 1, Estudante 2, Estudante 3 e Estudante 4; Egresso(a) 1, Egresso(a) 2 e Egresso(a) 3, com a finalidade de organizar os dados. A definição dos codinomes fictícios foi dada levando-se em conta a ordem de realização das entrevistas. A seguir será apresentado um resumo sobre cada participante entrevistado:

Quadro 9 - Informações sobre cada participante entrevistado

Estudante 1	Realiza o curso Técnico em Gastronomia Subsequente no Campus Riacho Fundo e possui visão monocular.
Estudante 2	Realiza o curso Técnico em Segurança do Trabalho no Campus Ceilândia e possui visão monocular.
Egresso(a) 1	Realizou o curso de Tecnologia em Processos Gerenciais no Campus Brasília e possui baixa visão e visão monocular.
Egresso(a) 2	Realizou o curso Técnico em Manutenção e Suporte de Informática no Campus Taguatinga e possui baixa visão e visão monocular.
Estudante 3	Realiza o curso de Tecnologia em Eventos no Campus Brasília e possui baixa visão e visão monocular.
Egresso(a) 3	Realizou o curso Técnico em Controle Ambiental no Campus Samambaia e possui cegueira no olho direito e visão subnormal no olho esquerdo.
Estudante 4	Realiza o curso Técnico em Gastronomia Subsequente no Campus Riacho Fundo e possui cegueira.

Fonte: Elaboração própria, baseado nas informações do formulário de triagem e nas entrevistas

Dos 7 participantes entrevistados, 6 optaram em realizar a entrevista por WhatsApp e 1 escolheu realizar presencialmente. Porém, nem todo mundo que solicitou ser entrevistado por WhatsApp o fez da mesma maneira. Os(As) estudantes 1, 2 e 3 responderam às perguntas por mensagem de texto. O(A) estudante 4 preferiu fornecer suas respostas por meio de mensagem de áudio. O(A) egresso(A) 1 escolheu utilizar mensagem de texto. O(A) egresso(a) 2 quis fazer a entrevista presencialmente no *Campus Ceilândia*. E o(a) egresso(a) 3 optou em fazer a entrevista utilizando mensagem de áudio.

Baseado nestas informações, a pesquisa optou por manter a linguagem utilizada pelos(as) participantes, garantindo veracidade nas respostas, tanto ao copiar as respostas dadas por escrito quanto ao transcrever as respostas fornecidas oralmente (na entrevista presencial e nas entrevistas onde houve troca de mensagens de áudio). Além disso, a citação das respostas ocorrerá destacado em itálico e em negrito. A escolha dessa maneira de escrever se deu devido ao fato de

não haver confusão, por parte do leitor, do que seja citação de falas da pesquisa e citação direta de autores do referencial teórico.

EXPECTATIVAS DOS ESTUDANTES QUANTO À EMPREGABILIDADE

Esta categoria apresenta, como o próprio nome diz, as expectativas que cada um dos(as) estudantes têm de se conseguir um estágio. Ao serem perguntados a respeito de quais eram as expectativas com emprego no curso que realiza no IFB, alguns compreenderam que se queria saber a respeito de planos para o futuro. Outros, porém, responderam no sentido que a pergunta queria dizer: se as expectativas de se conseguir um emprego futuramente eram baixas, medianas ou altas. Por causa de tais respostas, desta categoria surgiram duas subcategorias:

Planos para o futuro e Expectativas baixas de estágio.

Planos para o futuro

Foi neste sentido que os(as) estudantes 2, 3 e 4 compreenderam a pergunta a respeito das expectativas futuras de empregabilidade. Em geral, as respostas desta subcategoria giraram em torno de se conseguir um bom emprego ou estágio em suas áreas de atuação. Porém, com poucas diferenças, em relação a detalhar ou não suas respostas: “Minhas expectativas e de fazer um estágio, terminar o curso e depois fazer um pós curso ou uma graduação.” (Estudante 2). Percebe-se que o(a) estudante 2 escolheu não detalhar muito seus planos para o futuro, ao contrário do(a) estudante 3:

Minhas expectativas são adquirir experiência e prática na área de eventos, principalmente em cerimonial, e aplicar o que aprendo no curso para me preparar melhor para o mercado de trabalho e futuras oportunidades profissionais. E até mesmo futuramente fazer um concurso na área. (Estudante 3).

Percebe-se na resposta acima um detalhamento bem maior a respeito de suas expectativas para o futuro, inclusive já escolheu em qual segmento de sua área de atuação deseja se especializar. Essa noção de autoconhecimento e, conseqüentemente, a escolha da especialidade desejada é bastante valorizada pelo mercado de trabalho. Para as empresas, quanto mais específico o candidato a uma vaga for, menos os empregadores em potencial acreditarão que o candidato estará

“atirando para todos os lados” e se candidatando para qualquer coisa. Além disso, o(a) participante que deu essa resposta pensa em realizar um concurso na área.

Por sua vez, o(a) estudante 4 expôs mais detalhadamente seus planos para o futuro do que o(a) estudante 2, porém, ao contrário do(a) estudante 3, ainda não escolheu a área específica que deseja atuar, nem pensou na possibilidade de realizar um concurso público:

Gostaria muito que fosse, que eu conseguisse uma vaga de emprego em algum restaurante, porque eu faço curso de Técnico em Gastronomia, e gostaria muito de trabalhar nessa área, porque eu gosto muito. (Estudante 3).

Em resumo, estes são relatos que expressam a vontade de continuar seguindo em frente: continuando os estudos, praticando o que aprenderam ao realizarem futuramente uma profissão etc. Cada um com seus planos particulares e se superando a cada dia.

Expectativas baixas de estágio

Era importante para esta dissertação saber as expectativas no sentido de serem altas, medianas ou baixas de se conseguir ocupar uma vaga de estágio, na visão dos(as) estudantes matriculados. Por isso, para os(as) estudantes 2, 3 e 4, foi solicitado que apresentassem suas opiniões nesse sentido. Nesta subcategoria, os(as) 4 estudantes responderam de maneira unânime que suas expectativas de empregabilidade eram baixas.

Então, o não é fácil achar para pessoas PCD pq eles ficam com medo da pessoa se machucar na cozinha. Não, por já ter mandado vários currículos e escutar falar vamos te chamar e já escutei falar e não dá para te contratar pq pode acontecer acidente com vc por ser PCD e uma área muito difícil. (Estudante 1).

Percebe-se na fala do(da) estudante 1 que, apesar de não possuir cegueira total, afirma que suas expectativas de empregabilidade são baixas pelo fato de as pessoas que poderiam contratar têm medo de acontecer algum acidente de trabalho. Pode ser que seja uma preocupação genuína, mas pode ser também que o receio das pessoas que se recusam em realizar a contratação seja de arcar com despesas extras relacionadas com o possível acidente de trabalho.

Minhas expectativas em relação a estágio ou emprego não me parece muito boas em se tratando que quase não vemos vagas para PCD.

Depois as várias responsabilidades para um recém contratado que nem se quer tem experiência ainda. Sim. É em relação as poucas vagas para PCD. E no caso do estágio falo porque tem uma colega minha que está estagiando e ela falou que são muitas responsabilidades. Um exemplo foi que onde ela trabalha começou um princípio de incêndio e já na primeira semana de trabalho. (Estudante 2).

O(A) estudante 2 tem suas expectativas baixas não necessariamente pelo fato de ter tido alguma experiência pessoal mal-sucedida, mas pela experiência vivida por uma colega de turma, que teve que realizar uma atividade prática de combate a incêndio na primeira semana de seu estágio. Dependendo do que essa pessoa precisou fazer, mesmo estando recém-chegada, não pareceu adequado a empresa exigir tal responsabilidade. No entanto, é possível que em uma outra empresa esse tipo de atitude não seria exigida para um estagiário que acabou de chegar, antes de passar por um treinamento supervisionado e controlado. Inclusive pelo fato de o estágio oferecer uma oportunidade justamente para quem não tem experiência ainda.

Vagas tem, eu vejo uma oferta grande, o que pega é o perfil e a experiência que eles pedem: uma experiência de 1 ano na área; inglês fluente. Teve uma vaga pra estagiário na UNB que era surreal sem condições de concorrer. (Estudante 3).

O(A) estudante 3 enfatizou sua fala na questão das vagas de estágios que estava verificando exigir experiência prévia. Ao ser solicitado(a) para fornecer o anúncio da vaga da Universidade de Brasília (UnB) que considerava sem condições de concorrer, prometeu que seria entregue à pesquisadora para que pudesse ser feita uma análise de até que ponto a vaga mencionada seria sem condições de concorrer. No entanto, não foi enviado o anúncio para posterior análise. É importante considerar, por outro lado, que a exigência de fluência na língua inglesa pode fazer sentido pelo fato de haver eventos em Brasília e no Brasil de interesse internacional.

A partir da análise do Plano Pedagógico do Curso de Tecnologia em Eventos do Instituto Federal de Brasília *Campus* Brasília, foi verificado que este curso de graduação é realizado em 5 semestres, totalizando dois anos e meio de curso. Constatou-se, na verificação dos conteúdos programáticos presentes na matriz curricular, que atualmente não há oferta de nenhuma disciplina relacionada com a língua inglesa ou outra língua estrangeira, seja obrigatória ou optativa. Diante desta demanda por fluentes na língua inglesa para estágios na área de eventos, como

demonstrado pelo(a) estudante em sua fala, o aluno deste curso necessita buscar por conta própria estudar tal língua.

Oliveira (2019) traz em sua pesquisa a informação de que o Curso Técnico em Eventos do Instituto Federal Fluminense (IFF) do *Campus* Cabo Frio/RJ possui a oferta da Língua Inglesa de forma instrumental. De acordo com a pesquisadora, a ementa do curso propõe o conhecimento do vocabulário técnico relacionado com a atividade profissional de eventos, aplicando os conhecimentos desta profissão nas ações de leitura, escrita, audição e oralidade. A autora ainda afirma que o ensino da língua inglesa para o Curso Técnico em Eventos no *campus* mencionado busca o envolvimento dos alunos na construção do vocabulário básico, dando sentido à sua construção, para que a compreensão e a apreensão da língua se deem em contextos reais de comunicação. Consequentemente, o ensino da língua inglesa vai sendo incorporado ao discurso do aprendiz (Oliveira, 2019).

Outra pesquisa que revela a existência da oferta de Língua Inglesa no Curso Técnico Integrado ao Ensino Médio em Eventos do Instituto Federal do Tocantins (IFTO) é a de Rezende (2020). De acordo com a pesquisadora, o Projeto Político-Pedagógico do Curso (PPC) prescreve a utilização do inglês como ferramenta de comunicação efetiva, com habilidade em compreensão auditiva, leitura, escrita e fala. É preciso reconhecer que, por se tratar de um curso técnico oferecido de forma integrada ao ensino médio, é esperada a oferta de línguas estrangeiras, pois tal oferta ocorre durante o ensino médio de qualquer escola brasileira. Porém, é interessante mencionar mais um curso na área de eventos que possui a oferta dessa língua estrangeira.

Enquanto o(a) Estudante 3 afirmou que suas expectativas de se conseguir um estágio na área não eram muito altas por causa dos pré-requisitos exigidos pelas vagas de estágio que pesquisou, o(a) Estudante 4 afirmou que suas expectativas de empregabilidade em vagas de estágio (que podem garantir a porta de entrada no mundo do trabalho) são quase nulas:

Não, é mais ou menos, porque eles têm medo, né, por eu ser deficiente visual total, de se cortar, de se queimar, de acontecer algum acidente dentro do restaurante comigo. Então, eu vejo muita pouca probabilidade de isso acontecer, de eu conseguir essa vaga de emprego, justamente por causa disso. Então, só por aí, a gente já tira que não consegue o estágio e nenhum emprego, entendeu? (Estudante 4).

O(A) estudante 4, semelhante ao(à) estudante 1, relata o fato de os futuros empregadores recusarem a contratação pelo mesmo motivo: receio de se machucar

na cozinha, pois o curso que ambos(as) realizam é o Curso Técnico Subsequente em Gastronomia. A diferença é que o(a) estudante 1 se declarou com visão monocular e o(a) estudante 4 se declarou com cegueira total. Percebe-se claramente a presença de discursos capacitistas, por parte das empresas, nas falas dos(as) dois(uas) estudantes. O preconceito é vivenciado pelas pessoas com deficiência, porém tornou-se mais evidente quando se trata da deficiência visual (Lima et al., 2021).

Para concluir a análise desta categoria e de suas subcategorias, é preciso reconhecer o fato de que, mesmo com a qualificação e escolaridade exigidas, há restritas oportunidades de emprego, o que se atribui à discriminação e ao não reconhecimento das competências que a pessoa com deficiência visual possui enquanto profissional, ficando remetida à condição da deficiência enquanto limitação (Macedo Ziliotto; Souza Oliveira; Burchert, 2019). E ao refletir sobre a relação entre a sua condição profissional e o mundo do trabalho, os entrevistados desta mesma pesquisa também vislumbram poucas possibilidades, pois reconhecem a existência de dificuldades em função da escolaridade restrita, já que alguns deles não possuem ensino superior. Por outro lado, uma das entrevistadas desta pesquisa mencionada cursava Licenciatura em Matemática e, mesmo buscando qualificação no curso técnico em Segurança do Trabalho, nunca conseguiu ser chamada para a realização do estágio obrigatório. O detalhe foi o fato de esta pesquisa de Macedo Ziliotto; Souza Oliveira; Burchert (2019) ter sido realizada no Rio Grande do Sul e não no Distrito Federal. Tal coincidência sugere que o Brasil inteiro ainda possui atitudes capacitistas que excluem as pessoas com deficiência visual do mundo do trabalho.

REALIDADE DOS EGRESSOS QUANTO À EMPREGABILIDADE

Esta categoria foi criada com o objetivo de comparar as expectativas dos estudantes ainda matriculados com a realidade dos egressos, de quem já se formou no IFB. A partir desta categoria, durante os diálogos entre participantes e pesquisadora, surgiram as subcategorias ***Expectativas não atingidas***; ***Planos para o futuro***; ***Expectativas acadêmicas***.

Expectativas não atingidas

Esta subcategoria contou com 3 respostas, ou seja, com o relato de todos(as) os(as) participantes da pesquisa. Todo mundo afirmou que suas expectativas de empregabilidade que tinham durante a realização de seus cursos realizados no IFB não foram atingidas.

Ainda não [foram atingidas]. Porque o mercado de trabalho está bastante competitivo e exige experiências práticas que não consegui ter durante o curso. Além disso, muitos processos seletivos valorizam networking e oportunidades que vão além da formação técnica. (Egresso(a) 1).

A fala do(a) egresso(a) 1 traz uma reflexão a respeito de como pessoas com deficiência podem ser incluídas profissionalmente. Afinal, em um mercado de trabalho competitivo, que tem como exigência experiências práticas e networking, fica difícil até mesmo para quem não tem deficiência ser contratado.

Pessoas querem e precisam trabalhar, contudo é importante que se reflita acerca da maneira que essas pessoas podem ser incluídas no trabalho. Quais tipos de estratégias são utilizados para a pessoa alcançar o mercado de trabalho? Nesse sentido, é importante pensar profissionalmente como os saberes são utilizados e relacionados para que a pessoa com deficiência não seja negligenciada em seu potencial produtivo. (Oliveira, 2022, p. 35).

O(A) Egresso(a) 2 detalha a razão pela qual não alcançou sucesso em sua busca de emprego:

(...) mas eu também tinha tentado e tals, mas eu achei que estava me sufocando muito, eu não estava conseguindo focar muito nos estudos trabalhando, então eu preferi só ficar estudando mesmo. (...) eu tinha ficado nesse tempo em casa tentando procurar alguma coisa, procurando entrevistas e tals, até na agência do trabalhador, mas hoje é diferente, hoje em dia é mais tudo online, hoje em dia não tem mais muita entrevista presencial, né? (...) É claro que eu também tentei por algum tempo, enquanto estava na faculdade já, mas realmente é bem difícil de achar vagas nessa área de análise de desenvolvimento de sistemas. (...) eu estava nesse grupo [grupo com assuntos de empregabilidade], né, procurando vagas e lá não aparecia muito para T.I., aparecia para todo tipo de curso [vaga de estágio] (...) É mais estágio que é difícil mesmo. Mas o que mais apareceu lá era coisas como: atender ao público (...) eu não gosto muito disso, né? (...) Eu gosto mais de ficar no computador. (Egresso(a) 2).

O(A) Egresso(a) 2, em sua fala, mostra o quanto estava “sufocado(a)” em conciliar uma possível oportunidade de emprego ou estágio e os estudos da faculdade. Por isso resolveu optar por se dedicar totalmente aos estudos do curso universitário. Nem todo mundo tem esse privilégio de poder escolher entre trabalhar e estudar ou apenas estudar.

O(A) Egresso(a) 3, enquanto realizava seu curso técnico, tinha expectativa de trabalhar na área: “Sim, eu tinha expectativa de trabalhar na área, cheguei a fazer

entrevistas em laboratórios privados e prestei concurso, mas não obtive sucesso” (Egresso(a) 3). Quando se trata de mercado de trabalho, é possível perceber comportamentos e valores sociais que supervalorizam desempenho, performance, competitividade e imediatismo. Um olhar construído de acordo com nossa historicidade, a deficiência nos meios de produtividade pode ser olhada como corpos incapazes/inferiores de produzir da mesma forma que um corpo sem deficiência. Isso aponta como o debate a respeito da dignidade das pessoas com deficiência é de suma importância, o que reforça a necessidade de discutir o capacitismo, pois não se considera a possibilidade de adaptações e tecnologias assistivas para execução de forma diferente trazendo o mesmo resultado (Souza, 2022).

Planos para o futuro

Nesta subcategoria, os planos profissionais futuros mencionados no relato de dois(duas) egressos(as), dentre os(as) três entrevistados(as): Egresso(a) 1 e Egresso(a) 2, que relataram o interesse em realizar concursos públicos, o mesmo aconteceu dentre dois estudantes do ensino médio entrevistados na pesquisa de Pereira (2018). Brasília é considerada a capital dos concursos públicos. Além disso, é possível que pessoas com deficiência visual que gostariam de se inserirem no mundo do trabalho acreditem ser mais fácil de se conseguir um vínculo empregatício por esse meio. Afinal, nos concursos públicos não existe subjetividade no momento de uma seleção de candidatos.

Estou em busca de oportunidades na área, como também, para concurso público. Sigo me atualizando e aprimorando minhas habilidades para alcançar os objetivos que tracei enquanto estudava no IFB. Por fim, posso dizer que, mesmo com desafios, continuo motivado[a] a conquistar uma vaga que esteja alinhada com a minha formação e interesses profissionais. (...) continuo me preparando e buscando oportunidades em empresas que realmente valorizem a inclusão e o potencial de cada pessoa. (Egresso(a) 1).

Esta fala do(a) Egresso(a) 1 demonstra o quanto se esforça intelectualmente para alcançar oportunidades de realmente trabalhar na área na qual se preparou, inclusive realizando concursos públicos. Silva, (2022) afirma que, no contexto brasileiro as pessoas com deficiência visual tentam buscar refúgio em concursos públicos, nos quais muitos reservam vagas específicas quem tem deficiência. Um trecho da fala do(a) Egresso(a) 1 chamou a atenção ao afirmar que: “(...) continuo me preparando e buscando oportunidades em empresas que realmente valorizem a

inclusão e o potencial de cada pessoa”. Esta frase indica que o(a) entrevistado(a) não acredita realmente que a empresa onde trabalha pratique a inclusão.

O(A) Egresso(a) 2, apesar de ter dito anteriormente, que preferia se dedicar totalmente os estudos, afirma outra coisa a seguir, com relação às expectativas que tem para o futuro: “(...) se tiver alguma oportunidade, claro que eu vou aceitar de mãos abertas, braços abertos” (Egresso(a) 2). Nesse caso, deduz-se que as oportunidades referidas sejam no geral: em instituições privadas, em concursos públicos ou onde surgir a vaga desejada. Ele(a) prossegue em seu raciocínio:

(...) possivelmente, futuramente, eu vou estar tentando um concurso público, né, já que quem é PcD tem uma chance ali a mais de ter a vaga (...) eu tenho uma chance maior aí, né, de conseguir um emprego assim, mas por enquanto, eu quero estar só estudando mesmo. (Egresso(a) 2).

Neste momento de seu relato, coloca mais ênfase na realização de concurso público devido às vagas para PcD oferecidas, por acreditar ser mais fácil alcançar a empregabilidade. E volta a afirmar, ao final, que, por enquanto, pretende somente se dedicar aos estudos.

O(A) Egresso(a) 3, diferentemente do(a) Egresso(a) 1 e Egresso(a) 2, não fala em nenhum momento nesta subcategoria sobre realizar um concurso público. Seus planos são outros:

Apesar de ainda ter interesse em retomar os estudos na área ambiental, dá prosseguimento, mas nesses últimos anos eu tenho me dedicado mais à minha carreira profissional na música, estou me profissionalizando na música. (Egresso(a) 3).

No entanto, até mesmo o(a) Egresso(a) 3, que não revelou no momento ter planos futuros de realizar um concurso público, contou na categoria **REALIDADE DOS EGRESSOS QUANTO À EMPREGABILIDADE**, subcategoria ***Expectativas não atingidas***, que já o fez, mas não obteve sucesso. A pesquisa de Almeida, Mazzafera e Rolim (2017) revela que o concurso público é outro caminho de grande importância para a inclusão da pessoa com deficiência visual no mercado de trabalho. Apesar disso, mesmo sendo aprovado no concurso, candidatos com deficiência passam por algumas avaliações, e em algumas destas avaliações acabam sendo reprovados, com a justificativa dos peritos médicos de que os candidatos não estão aptos a exercer a função.

É necessário que a seleção de candidatos ocorra objetivamente, por meio somente de prova de conhecimentos gerais e específicos de assuntos previstos em um edital público, além de provas de títulos para cargos de nível superior. É preciso mudar o modelo biomédico de avaliação da deficiência para o modelo biopsicossocial. Para o modelo biopsicossocial a deficiência é uma condição de saúde que, dentro de fatores ambientais e contextuais, podem gerar desvantagens sociais. Quando a deficiência é abordada pelo conceito biopsicossocial, tal condição do indivíduo é encarada como uma multiplicidade de fatores: biológicos, sociais e psicológicos. Portanto, o conceito biopsicossocial atua pelo paradigma da complexidade e afirma que a sociedade é responsável pela eliminação de barreiras existentes para as pessoas com deficiência exercerem sua autonomia. Já não é mais quem tem deficiência que deve se adequar à sociedade (Enap, 2024).

Expectativas acadêmicas

Na área educacional, a tendência atualmente é enxergar cada vez mais a educação como inclusiva e cada vez menos como especial. Isso significa que as metodologias, espaços e materiais devem ser capazes de atender a todos, independentemente de condições físicas ou intelectuais, e não serem elaborados separadamente para as pessoas com deficiência. A escola deve ser um ambiente acolhedor que possibilite a quem a frequenta a ampla oportunidade de se desenvolver como cidadão, e que este mesmo ambiente escolar contribua para o surgimento de uma sociedade mais justa e igualitária (Campos Filho, 2023).

O IFB, ao que indica a fala do(a) Egresso(a) 3, proporcionou este tipo de ambiente acolhedor e inclusivo sugerido pelo autor. Afinal, o(a) Egresso(a) 3 expõe o fato de suas expectativas que tinha com os estudos, terem sido atingidas: “Sim, minha meta era dar um passo à frente, já que eu só tinha o ensino médio, estava muito tempo sem estudar. Sim, foram alcançadas” (Egresso(a) 3).

Para concluir, a inclusão deve ser, antes de um processo, uma atitude pessoal. Ela deve ocupar um lugar de destaque como canal de potencialização de possibilidades de liberdade. Nesta perspectiva, a inclusão é um conjunto de ações que visa tornar justo o ser e o fazer social. Todos os procedimentos inclusivos devem direcionar-se para a autonomia e para a autogestão, considerando as competências e habilidades de cada indivíduo (Souza, 2013).

DILEMAS E DIFICULDADES DOS ESTUDANTES QUANTO À EMPREGABILIDADE

Essa categoria criada, bem como suas subcategorias, pretende atingir o objetivo geral de compreender quais são as dificuldades e dilemas no processo de empregabilidade enfrentados pelos estudantes aptos para realizarem o estágio supervisionado e os que já são egressos, ambos com deficiência visual, no Instituto Federal de Brasília. Após a realização das entrevistas, foram identificadas as seguintes subcategorias: ***Tentativa frustrada de vaga de estágio***, ***Falta de tentativa*** e ***Dificuldades durante a procura de estágio***.

Tentativa frustrada de vaga de estágio

A respeito desta subcategoria, dois(uas) estudantes relataram a ocorrência de uma tentativa frustrada ao se procurar uma vaga de estágio: “Já, mais não fui chamado(a)” (Estudante 1). O(A) Estudante 1 não afirmou a quantas vagas concorreu e não foi chamado(a). Mesmo que tenha sido uma única vez, não deixa de ser uma tentativa frustrada. O(A) Estudante 4 relata bem detalhadamente sua experiência frustrada na tentativa de procurar uma vaga de estágio:

Eu tentei quando a gente teve uma palestra com um rapaz de uma padaria, que eu fiz também o curso de panificação no IFB do Riacho Fundo I, e eu joguei a proposta para ele para ele me dar o estágio lá, e ele falou que a gente poderia conversar futuramente, e até hoje ele não entrou em contato. Ele só pegou o meu número, não quis passar o dele, e até hoje ele não entrou em contato. (...)Tem um ano, foi ano passado, que eu mandei o meu currículo e ele pegou meu número. (Estudante 4).

Percebe-se, na fala do(a) Estudante 4 que nem teve a chance de participar de uma entrevista na empresa onde o palestrante mencionado trabalha. No levantamento bibliográfico realizado na pesquisa de Rodrigues e Pereira (2021) verificou-se que 47,4% dos estudos consultados traziam relatos de pessoas com deficiência que participaram dos estudos consultados, e que compreendiam a deficiência não como expressão da diversidade humana, mas sim como desvantagem, restrição corporal e/ou restrição de participação. Foi exatamente isso

que aconteceu com o(a) Estudante 4: restrição de participação nesse processo seletivo mencionado. Enfim, ocorreu total rejeição.

Falta de tentativa

Esta subcategoria também teve duas das respostas dos(as) estudantes. O(A) Estudante 2 relatou o seguinte: *“Não tentei porque não me sinto preparado(a) ainda, provavelmente no 3 módulo já começo a enviar currículo”* (Estudante 2). O(A) Estudante 3 disse algo parecido, porém, com um pouco mais de detalhes: *“Ainda não tentei, mas estou a procura para poder adquirir mais conhecimentos e experiência na área”* (Estudante 3).

Sasaki (1999, p. 91) sugere algumas questões para a nossa reflexão, e que possuem relação com as falas apresentadas:

Como o sistema educacional do seu Estado e município tem pensado a educação para o trabalho numa perspectiva inclusiva?

[...]

Como a escola tem atuado na inclusão do aluno portador de deficiência e de que forma ela tem pensado a transição deste aluno para o mundo do trabalho?

Essas questões propostas pelo autor permitem refletir sobre as respostas fornecidas pelos(as) estudantes. Ambos afirmaram que não tentaram concorrer a uma vaga de estágio ainda, dando a entender, que não se sentem com preparo. Esta falta de preparo será que é responsabilidade somente deles ou também do IFB? Esse questionamento se deve exatamente às questões para reflexão propostas por Sasaki (1999). Parafraseando para o contexto do Instituto, podemos elaborar esses questionamentos da seguinte maneira:

Como o IFB tem pensado a educação para o trabalho numa perspectiva inclusiva?

[...]

Como o IFB tem atuado na inclusão do aluno portador de deficiência e de que forma o Instituto tem pensado a transição deste aluno para o mundo do trabalho?

Cabe a nós refletirmos se o IFB, como uma instituição de educação profissional, tem pensado a educação para o trabalho numa perspectiva inclusiva. Temos discutido durante as aulas dos cursos que oferecemos sobre a história do trabalho, como surgiu em nossa sociedade? E também sobre inclusão de pessoas

com deficiência no mundo do trabalho? No Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica são oferecidas disciplinas muito importantes sobre o assunto, tais como, Bases Conceituais para a Educação Profissional e Tecnológica (disciplina obrigatória), Juventude, Trabalho e Escola (disciplina eletiva), Diversidade e Inclusão (disciplina eletiva). Tais disciplinas, dependendo do nível de escolaridade do estudante, poderiam ser ministradas de maneira menos ou mais complexa. O importante é haver a discussão em sala de aula a respeito desses tipos de temas. E sobre como o IFB tem pensado a transição deste aluno para o mundo do trabalho, a reflexão é no sentido de se a instituição ajuda os estudantes a desenvolverem e a descobrirem habilidades que o mundo do trabalho valoriza, tanto as habilidades técnicas quanto as comportamentais. E como esses estudantes podem, de forma prática, se prepararem para esse mundo tão competitivo e individualista que é o mundo do trabalho capitalista: desde o momento de se candidatar a uma vaga de estágio até depois da contratação. Afinal, já é considerado de senso comum o fato de que as empresas podem contratar pessoas por suas habilidades técnicas, mas podem demitir pela falta de habilidades comportamentais.

Dificuldades durante a procura de estágio

Esta subcategoria está diretamente relacionada com o alcance do objetivo geral da pesquisa, já mencionado. Serão apresentadas as dificuldades durante a procura de estágio relatadas por 3 dos(as) 4 estudantes entrevistados(as). O(A) Estudante 1 afirma o seguinte:

Quando me chamavam para ir fazer as entrevistas sempre era no plano piloto, então quando eles perguntavam a onde eu morava eu falava [Na Ceilândia Norte] aí eles só falaram assim tem que pegar dois ônibus eu sim aí eles só falam até 7 dias iremos te ligar e nunca ligava. (...) Eu acho que era pelos dois [preconceito pelo local onde reside e por ter deficiência visual]. Pq dependo do que eu fosse fazer eu precisava de ajuda então eles ia ter que ter alguém do meu lado. Em algumas entrevistas que eu fui tinha um pouco de preconceito sim. (Estudante 1).

De acordo com a fala do(a) Estudante 1, e com a pesquisa de Araújo (2021), a principal dificuldade que as pessoas com deficiência encontram ao tentarem uma vaga de emprego, é o preconceito, a falta de empatia e o não conhecimento das deficiências. A pesquisa de Oliveira (2022) teve como objetivo conhecer os principais desafios colocados à empregabilidade da PcD, em especial das pessoas com deficiência visual, em todos os momentos da história, principalmente em

tempos de pandemia da Covid 19. E chegou-se à conclusão de que um dos desafios mais presentes é o preconceito e estigmas, por parte da sociedade, quanto à capacidade de trabalho das PcD em geral e das pessoas com deficiência visual. Vale salientar que preconceitos e estigmas perpassam todas as áreas da vida, sendo uma das principais barreiras a serem rompidas e na maioria das vezes torna-se um dos motivos de exclusão no mercado de trabalho. Obviamente, quem tem cegueira ou baixa visão tem chance muito menor de alcançar a empregabilidade. Foi o que aconteceu com o(a) Estudante 1, que relatou que não era contratado(a), apesar de ter feito entrevistas para estagiar na área de gastronomia, sua futura área de formação. Para concluir a análise do relato do(a) Estudante 1, Souza (2022) nos faz refletir para o fato de que podemos pensar que essa postura alicerçada na prática do capacitismo estrutural é uma manifestação de preconceito para com as pessoas com deficiência ao pressupor que existe um padrão corporal ideal e a fuga desses padrões torna as pessoas inaptas para as atividades na sociedade.

O(A) Estudante 3 demonstra que o perfil exigido nas vagas de estágio é algo que o(a) incomoda muito. Essa informação já foi mencionada na categoria **EXPECTATIVAS DOS ESTUDANTES QUANTO À EMPREGABILIDADE**, e subcategoria *Expectativas baixas de estágio*; e agora o assunto volta a ser comentado: “A maior dificuldade que tenho enfrentando é o perfil que eles pedem, com experiência e conhecimento na área. Por nunca ter trabalhado nesta área de eventos estou achando um pouco complicado achar um estágio” (Estudante 3). Lima *et al.* (2021) apresentam em sua pesquisa, que faz um panorama do mercado de trabalho da pessoa com deficiência visual na cidade do Rio de Janeiro, o fato de que 17 participantes (85%) alegaram ter dificuldades para colocação no mercado de trabalho. O primeiro motivo apontado por oito desses entrevistados foi a ausência de políticas empresariais para contratação de PcD, correspondendo a 40% da população amostral. O segundo motivo foi a insatisfação com o perfil das vagas oferecidas, relatada por seis voluntários, correspondendo a 30% dos entrevistados. Este segundo motivo é semelhante à opinião expressa pelo(a) Estudante 3.

O(A) Estudante 4 relata sua experiência de procura de um estágio de uma forma mais difícil de se lidar:

(...) eu encontrei em vários locais, eu procurei e eles pegavam meu número, pegavam meu currículo, eles falavam que entram em contato e não entravam em contato até hoje, não entraram em contato até hoje.

(...) eles nunca me deram oportunidade, nem de fazer uma prova, nem de fazer uma entrevista, nem de fazer um teste, eles nunca me deram, não. Falavam que ia avaliar o meu currículo e que depois entravam em contato, e até hoje... (Estudante 4).

Um dos entrevistados da pesquisa de Macedo Ziliotto; Souza Oliveira e Burchert (2019) afirmou que gostaria que fossem dadas oportunidades, mesmo que fosse um dia de experiência ou mesmo um curso, em que se pudesse efetivamente avaliar a capacidade do trabalhador com deficiência visual. Considera que “os empregadores pensam que o deficiente visual não é capaz de assumir responsabilidades ou que não tenha responsabilidade”. Contudo, o mesmo entrevistado entende que modificar esse contexto também cabe aos próprios deficientes visuais, pois muitos se acomodam diante das barreiras: “[...] primeiramente o deficiente tem que se incluir, se impor mais, ter voz e ter sua vez”.

O(A) Estudante 4 ainda complementa seu raciocínio ao afirmar que:

(...) todas as vezes que eu entregava o currículo dava a entender que era por causa da deficiência visual. Porque a primeira coisa que eles falavam era: como é que você vai mexer com padaria se você não enxerga?; como é que você vai fazer um pão se você não enxerga? (Estudante 4).

Quando se trata de mercado de trabalho, é possível perceber comportamentos e valores sociais que supervalorizam desempenho, performance, competitividade e imediatismo. Um olhar construído de acordo com nossa historicidade, a deficiência nos meios de produtividade pode ser olhada como corpos incapazes/inferiores de produzir da mesma forma que um corpo sem deficiência. Isso aponta como o debate a respeito da dignidade das pessoas com deficiência é de suma importância, o que reforça a necessidade de discutir o capacitismo, pois não se considera a possibilidade de adaptações e tecnologias assistivas para execução de forma diferente trazendo o mesmo resultado (Souza, 2022).

Uma outra hipótese para a recusa de convites das empresas para o(a) Estudante 4 participar de uma entrevista pode ser o fato de o currículo entregue não ser atraente para os recrutadores. Na aplicação do produto educacional, a oficina pedagógica intitulada: “O Impacto da Inclusão no Trabalho e nas Relações”, foi apresentado, no terceiro momento, como elaborar um currículo atraente para os recrutadores. Infelizmente, o(a) Estudante 4 avisou anteriormente à data da oficina que não poderia participar. Portanto, espera-se que em outro momento, o(a)

Estudante 4 possa receber essa e outras orientações fornecidas na oficina. Com isso, poderá ajudar a si mesmo(a) a se incluir no mundo do trabalho.

DILEMAS E DIFICULDADES DOS EGRESSOS QUANTO À EMPREGABILIDADE

Esta categoria, bem como suas subcategorias, também tem relação com o objetivo geral, visto que, pretende-se compreender as dificuldades e dilemas na empregabilidade, tanto dos estudantes quanto dos egressos. As subcategorias encontradas após as entrevistas com os egressos são semelhantes às dos estudantes. Serão apresentadas e comentadas cada uma delas.

Tentativa frustrada de vaga de emprego

Em relação à tentativa frustrada de vaga de emprego, somente um(a) egresso(a) mencionou sua experiência: “Sim [tentei] para ambos [em empresa e órgão público]” (Egresso(a) 3). Embora não tenha exposto claramente, ao longo da análise das respostas deste(a) egresso(a), ficará claro para o leitor que foi uma tentativa frustrada, inclusive pelo fato de ele(a) dizer em outras respostas que não está trabalhando no momento, nem trabalhou, na área relacionada ao curso técnico que realizou no IFB.

As pessoas querem e precisam trabalhar. Contudo, é importante que se reflita acerca da maneira que as pessoas com deficiência podem ser incluídas no trabalho. É preciso refletir sobre quais tipos de estratégias são utilizados para a pessoa alcançar o mercado de trabalho. Nesse sentido, é importante pensar profissionalmente como os saberes são utilizados e relacionados para que a pessoa com deficiência não seja negligenciada em seu potencial produtivo. (Oliveira, 2022).

Falta de tentativa

Esta subcategoria surgiu pelo fato de um(a) dos(as) egressos(as) ter relatado o fato de não haver tentado concorrer a uma vaga de emprego na área relacionada com o curso realizado no IFB. Inúmeros são os motivos pelos quais alguém com deficiência visual opte não buscar uma vaga de emprego. A pesquisa de Lima *et al.* (2021) afirma que, dentre aqueles que não estão empregados, 14 voluntários (70%) responderam estar à procura de emprego e 6 (30%) disseram não estar à procura

em razão do recebimento do Benefício de Prestação Continuada (BPC). Outras pesquisas, como a de Macedo Ziliotto; Souza Oliveira; Burchert (2019) também apresenta entrevistados com deficiência visual que preferem garantir o recebimento do BPC em vez de procurar uma vaga de emprego.

É preciso esclarecer que o recebimento do BPC ou de qualquer outro auxílio financeiro fornecido pelo governo não foi a justificativa apresentada pelo(a) Egresso(a) 2:

(...) eu não procurei ainda nenhuma vaga [relacionada com o curso que estudou]. Nesse meio tempo, eu trabalhei em outros lugares, né? Eu trabalhei em uma escola como educador social voluntário. Já ouviu falar? Aqueles que cuidam, né, de pessoal PcD, e tudo mais, mas eu não cheguei a procurar ainda um curso em T. I., né, na minha área, ainda não cheguei. (Egresso(a) 2).

Conforme sua fala, o(a) Egresso(a) 2 afirma que o motivo pelo qual optou por não trabalhar no momento foi a dedicação total aos estudos do curso de graduação. A respeito de planos de cursar o ensino superior antes de se buscar uma vaga de emprego, a pesquisa de Pereira (2018) revelou que 3 de seus entrevistados, estudantes com deficiência visual do ensino médio, optaram por continuar os estudos e cursarem uma graduação.

Dificuldades durante a procura de emprego

Nesta subcategoria, duas respostas foram apresentadas: a do(a) Egresso(a) 1 e do(a) Egresso(a) 3. Cada relato registrado sobre as dificuldades durante a procura de emprego apresenta diferenças de percepção. Por exemplo, o(a) Egresso(a) 1 traz foco nas limitações das empresas, com as quais teve contato, no processo de inclusão:

(...) enfrentei algumas dificuldades nos processos seletivos de empresas privadas. Apesar de muitas abrirem vagas para PcD, nem sempre elas estão realmente preparadas para incluir de forma efetiva. Algumas vezes faltaram adaptações no ambiente ou na comunicação durante entrevistas, e em outras percebi dúvidas por parte dos recrutadores sobre minhas capacidades profissionais como também, referente a deficiência. Isso **pode gerar um certo desconforto e insegurança**. (Egresso(a) 1).

Nesta fala são trazidas questões interessantes para uma reflexão. Primeiro, foi mencionado o fato de que o(a) Egresso(a) 1 enfrentou dificuldades relacionadas com a falta de inclusão real as pessoas com deficiência: faltaram adaptações no

ambiente ou na comunicação durante entrevistas. A respeito desta falta de adaptações, Sasaki (1999), apresenta dois modelos de empregabilidade possíveis de as empresas adotarem ao contratarem pessoas com deficiência: o modelo integrativo e o modelo inclusivo. No modelo integrativo, apenas algumas pessoas com deficiência conseguem conviver com as barreiras físicas, de atitude e programáticas da empresa. No modelo inclusivo, a empresa reduz ou elimina essas barreiras e possibilita a contratação de muitas pessoas com e sem deficiência que possuam necessidades específicas para trabalhar (Sasaki, 1999). Muitas vezes o setor de Recursos Humanos das empresas não tem esse olhar inclusivo para fazer as adaptações necessárias, e adotam um olhar integrativo.

O(A) Egresso(a) 1 complementa sua fala dizendo suas percepções e fazendo uma reflexão contra o capacitismo:

Ainda percebo que existe preconceito, mesmo que muitas vezes de forma velada. Alguns recrutadores e empresas ainda têm uma visão limitada sobre as capacidades das pessoas com deficiência visual como também, para outros tipos de deficiência. Se a deficiência definisse alguma competência profissional. Em alguns casos, há dúvidas sobre a produtividade ou sobre a necessidade de adaptações, o que acaba dificultando a contratação. (Egresso(a) 1).

As maiores desvantagens que as pessoas com deficiência apresentam em relação às demais pessoas não são motivadas por suas limitações corporais, mas sim pela discriminação e falta de reconhecimento quanto às suas potencialidades (Rodrigues e Pereira, 2021).

O(A) Egresso(a) 3 traz em sua fala a auto responsabilidade pelas dificuldades enfrentadas durante a procura de emprego:

Creio eu que foi a incapacidade minha mesmo, eu não obtive sucesso por conta de que o meu conhecimento ainda estava pouco. Até porque na época que eu estudei, me formei pelo IFB, eu estava no processo [de tratamento de sua deficiência]. Eu já estava empregado(a) e eu me afastei pelo meu tratamento. Foi logo depois que eu me formei no IFB, ou dentro do IFB mesmo, que eu me enquadrei no PcD. (Egresso(a) 3).

A partir desta fala, podemos pensar na seguinte questão, trazida por Souza (2022): a inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho é muito complexa e demanda um olhar para as relações humanas, já que ao falarmos de uma barreira arquitetônica que é algo “concreto”, estamos falando da “pessoa” que pensou no projeto e também na pessoa que executou a obra. Portanto, informar as pessoas pode ajudar a mudar sua percepção sobre o que é ter uma deficiência, pois

o capacitismo é estrutural e pode afetar até mesmo a visão das próprias pessoas com deficiência sobre si mesmas.

Por outro lado, este relato feito pelo(a) Egresso(a) 3 pode ser um reconhecimento de suas limitações durante os estudos. Por exemplo, o fato de ter que lidar com o emprego que possuía na época, o tratamento de sua deficiência que estava realizando etc, podem ter contribuído para a falta de aprendizagem suficiente de habilidades técnicas específicas da área do curso que realizou.

REALIDADE DO MUNDO DO TRABALHO

Esta categoria apresenta, através de suas subcategorias, uma visão completa a respeito da realidade do mundo do trabalho vivida pelos(as) egressos(as) entrevistados. São relatos de experiências diferentes, com ambientes distintos entre si, e que permite se ter uma ideia, mesmo que pequena, do que ocorre, no que se refere à realidade profissional, de quem tem deficiência visual e é formado no IFB.

Tipos de vagas ofertadas

Sem dúvidas, o desenvolvimento de políticas públicas para as pessoas com deficiência proporciona a transformação social. Discutiu-se e ressaltou-se na pesquisa de Rodrigues e Pereira (2021) em 57,9% dos artigos consultados a necessidade de um refinamento das políticas públicas e organizacionais, a fim de proporcionar a efetiva inclusão no trabalho. De acordo com a fala do(a) Egresso(a) 1, os tipos de vagas ofertadas eram as seguintes:

No caso dos empregos, tive acesso a vagas tanto de ampla concorrência quanto específicas para pessoas com deficiência (PcD). Já em relação aos concursos públicos, participei das seleções destinadas às cotas para PcD. (Egresso(a) 1).

Infelizmente, não foi lembrado de perguntar ao(à) Egresso(a) 1 se a vaga que ocupa atualmente foi específica para PcD ou se foi uma vaga ampla para qualquer pessoa. Seja qual for a resposta, o importante é que esse(a) egresso(a) está ocupando um posto de trabalho. De qualquer forma, em suma, a pesquisa bibliográfica dos autores Rodrigues e Pereira (2021) apontou que, apesar de a Lei de Cotas se constituir como política afirmativa na busca pela equidade e redução do preconceito, sozinha não é suficiente para promover a inclusão no trabalho de maneira ampla e eficiente. O(A) Egresso(a) 3, também relata os tipos de vagas ofertadas quando foi procurar emprego na área de Controle Ambiental:

Era uma vaga aberta a todos, não era específico. (...) Sim, para ambos [laboratório privado e concurso público]. No caso do laboratório, eles até procuraram o IFB para pegar alunos recém-formados, né, que estavam se formando, que já eram capacitados para fazer teste em laboratório. (Egresso(a) 3).

Em relação à conexão das empresas com as pessoas com deficiência visual, 6 das que fizeram parte da pesquisa de Lima et al. (2021), ou seja, 30%, informaram que utilizam como forma de captação de funcionários com deficiência instituições de ensino e de reabilitação, também os sites de emprego e outras fontes. Esta pesquisa dos autores mostra que as empresas procuram instituições de ensino para encontrar funcionários em potencial. O(A) Egresso(a) 3 apresentou em seu relato que o IFB foi procurado na intenção de contratar alunos recém-formados. Porém, é preciso saber o seguinte: Será que o IFB, por ser uma instituição de educação profissional considerada de qualidade, é procurado frequentemente pelas empresas com esse objetivo, ou será que isso ocorre esporadicamente?

Percepção dos egressos sobre o mundo do trabalho

Souza (2022) traz uma reflexão bastante pertinente a respeito do mundo do trabalho existente em nossa sociedade, não apenas no Brasil, mas no mundo inteiro. Em um mundo individualista e capitalista, em um sistema que nos culpa pela desigualdade que nos impõe, compreender a experiência da deficiência como uma construção social é compreender que corpos com deficiência são vistos como improdutivos. A resposta da sociedade capitalista foi a eugenia (a tentativa de controle da genética da sociedade), esterilização e institucionalização para lidar com corpos considerados “improdutivos” para as suas padronizações (Souza, 2022). O(A) Egresso(a) 1 reflete sobre o tema da situação das pessoas com deficiência da seguinte maneira:

No entanto, acredito que isso está mudando aos poucos [atitudes de preconceitos, por parte de recrutadores e por parte das empresas], à medida que cresce o debate sobre inclusão e acessibilidade no ambiente corporativo. É importante que as empresas invistam em informação, sensibilização e infraestrutura para quebrar essas barreiras e promover oportunidades reais para todos. (Egresso(a) 1).

A opinião do(a) Egresso(a) 1 sobre o que é necessário para as empresas promoverem realmente a inclusão de pessoas com deficiência no mundo do trabalho conversa com as considerações de Rodrigues e Pereira (2021). Os autores afirmam

que, no âmbito das organizações, é necessário que elas também estejam envolvidas nesse processo de inclusão, praticando políticas internas que alavanquem a diversidade e promovam ações inclusivas. Uma medida efetiva para acolher os trabalhadores com deficiência é oferecendo programas de treinamento no âmbito da educação profissional com o intuito de reduzir as desigualdades na produtividade em relação aos outros trabalhadores, bem como incluir ações que melhorem os relacionamentos interpessoais e habilidades sociais. Também é importante disponibilizar monitores para acompanhar durante todo período de aprendizagem e permanência na organização (Rodrigues e Pereira, 2021).

Uma outra maneira de aumentar a inclusão laboral nas empresas é a adoção da metodologia do Emprego Apoiado (EA). O Emprego Apoiado se refere a uma metodologia desenvolvida nos Estados Unidos na década de 1980 do século XX, e que vem ganhando força no Brasil. Essa metodologia contribui para a inclusão e permanência no ambiente de trabalho a pessoas com deficiências que demandam estratégias mais intensas para romper as barreiras de acesso ao trabalho. Não é para qualquer deficiência, mas envolve pessoas com deficiência intelectual, física, sensorial, autismo e deficiência psicossocial severas, cuja empregabilidade seja mais difícil de ocorrer normalmente (Pacheco; Lima e Gonçalves, 2024).

A percepção do(a) Egresso(a) 3 sobre o mundo do trabalho não é animadora, porém verdadeira: “(...) mas nem tudo é como a gente quer, né? Então primeiramente tive que buscar outras áreas (...)” (Egresso(a) 3). O primeiro pensamento do empregador é duvidar da capacidade (intelectual, profissional e laboral) das pessoas com deficiência, na maioria das vezes. É por isso que, quando contratam, acabam contratando apenas por conta da obrigação de cumprir a lei de cotas (Araújo, 2021). No caso do(a) Egresso(a) 3, não houve uma contratação e, conseqüentemente, como informado em sua fala, precisou buscar outras áreas de atuação.

Forma como é tratado no ambiente de trabalho

Nesta subcategoria, tanto o(a) Egresso(a) 1 quanto o(a) Egresso(a) 3, que foram as pessoas que responderam à pergunta relacionada com o assunto da forma como é tratado(a) no ambiente de trabalho, deram respostas positivas. O(A) Egresso(a) 1 disse o seguinte a respeito de seu ambiente de trabalho:

Sou bem tratado(a) por meus colegas de trabalho e pelos meus superiores. Procuro sempre manter uma postura profissional, colaborativa e respeitosa, o que ajuda a construir um bom ambiente de convivência. Claro que, como em qualquer lugar, podem surgir desafios ou situações pontuais, mas busco sempre o diálogo e o respeito mútuo para lidar com elas da melhor forma possível. (Egresso(a) 1).

O(A) Egresso(a) 1 informou que recebe um bom tratamento pelos colegas de trabalho e por seus superiores. Porém, não basta as empresas tratarem bem seus funcionários com deficiência. É preciso que se façam ajustes para que o ambiente de trabalho seja acessível, bem como sejam utilizadas tecnologias assistivas, como ampliadores e leitores de tela, para facilitar a autonomia e a independência pelo deficiente visual. Além disso, devem ser realizadas campanhas para reduzir preconceitos e informar a sociedade sobre a empregabilidade da PcD (Lima *et al.*, 2021). Ainda relacionado à resposta dada pelo(a) Egresso(a) 1, infelizmente não foi lembrado de perguntar se a empresa oferece pelo menos tecnologias assistivas para os trabalhadores com deficiência que as necessita ou não. Inclusive, se o(a) Egresso(a) 1 necessita de alguma dessas tecnologias específicas utilizadas por quem possui deficiência visual.

Como o ambiente de trabalho do(a) Egresso(a) 3 não é uma empresa tradicional, com carteira assinada e obrigações trabalhistas, a pergunta referente à maneira como é tratado(a) em seu ambiente de trabalho foi realizada um pouco diferente. Foi solicitado que relatasse suas experiências como artista musical: como os colegas tratavam e como seu público tratava:

Assim... sempre tem aquelas brincadeiras, né, de irritar. Mas como a gente já tem uma amizade, isso mais no The Verse [uma das bandas de música que participa], né, a gente já tem um certo tempo de amizade, entrosamento, até antes mesmo da banda. Mas, de certa forma, é um respeito, e a gente entende que é brincadeira, né, mas há um tanto de respeito na brincadeira, né, não é coisa ofensiva e tal. E, no caso do público [que vai assistir os shows], muitos deles não sabem, né? [que possui deficiência visual]. Assim, quando a gente vai atravessar a pista, ele fala: me dá a mão aqui! Ou então fala assim: vem pra cá, que tua irmã mandou eu cuidar de você! Não são coisas assim tão ofensivas. Mas já houve casos assim de pessoas que não sabiam, não me conheciam bem e falaram: Oxe, tu é cego(a), bicho(a)? não sei o quê, tá vendo aqui, não? Aí eu falava: sou, véi! Sou PcD! e a pessoa até ficava constrangida: poxa, eu não sabia! e tal, desculpa aí, e tal, não sei o quê. (Egresso(a) 3).

De acordo com sua resposta, em geral, os colegas o(a) tratam bem, com respeito, e com brincadeiras inofensivas. No entanto, foi relatado também que já houve casos de pessoas que não sabiam de sua deficiência, e falaram ofensivamente: “Oxe, tu é cego(a), bicho(a)?; tá vendo aqui, não?” E o(a) Egresso(a)

3 respondia: “Sou, véi! Sou PcD!”. E depois disso a pessoa até ficava constrangida: “Poxa, eu não sabia! Desculpa aí!”. Dessa fala chega-se à conclusão de que o capacitismo e a discriminação não podem ser olhados de uma forma superficial. Os discursos e práticas capacitistas e discriminatórias podem estar no nosso cotidiano de forma velada ou escancarada, talvez difícil de perceber para algumas pessoas (Souza, 2022).

Como o ambiente de trabalho lida com a inclusão de pessoas com deficiência

A pesquisa de Silva (2022) revelou que empresários, gestores ou chefes de algum setor que não possuem deficiência, contratariam um indivíduo com deficiência visual, e também havendo uma vaga interna para promover, dariam a oportunidade a essa pessoa. Mas os entrevistados ressaltaram a importância de recursos e ferramentas de acessibilidade que auxiliassem o indivíduo com deficiência visual a realizar as atividades necessárias ao cargo ocupado. Em seguida, serão apresentadas as maneiras como o ambiente de trabalho do(a) Egresso(a) 1, que se trata de uma empresa tradicional, e do(a) Egresso(a) 3, que é um ambiente mais informal de músicos reunidos para trabalharem juntos, lida com a inclusão de pessoas com deficiência. O(A) Egresso(a) 1 fala o seguinte, a respeito de seu ambiente de trabalho:

As pessoas com deficiência visual são tratadas da mesma forma que as demais pessoas com deficiência. No entanto, cada uma é respeitada dentro de suas particularidades e necessidades de adaptação. A empresa busca reconhecer o estilo e a forma de trabalho de cada pessoa, promovendo um ambiente de respeito e inclusão, ainda que existam pontos a melhorar em termos de acessibilidade e conscientização. Sim, a empresa demonstra uma postura inclusiva, embora, como qualquer organização, ainda tenha pontos a melhorar. Existe, sim, a possibilidade de dar sugestões de melhorias, inclusive relacionadas à inclusão de pessoas com deficiência visual. A empresa costuma estar aberta ao diálogo e busca ouvir os colaboradores para aperfeiçoar seus processos e tornar o ambiente de trabalho mais acessível e acolhedor para todos. (Egresso(a) 1).

Esse discurso que o(a) Egresso(a) 1 faz em relação à maneira como seu ambiente de trabalho lida com a inclusão de pessoas com deficiência possivelmente ocorre na teoria, no discurso, e não integralmente na prática. Essa conclusão se deve ao fato de tal opinião ser aparentemente contraditória, pois o(a) mesmo(a) Egresso(a) 1 afirmou em uma fala, na categoria **REALIDADE DOS EGRESSOS QUANTO À EMPREGABILIDADE**, subcategoria ***Planos para o futuro***, que

continua se preparando e buscando oportunidades em empresas que realmente valorizem a inclusão e o potencial de cada pessoa. Além disso, o fato de estar ocupando a função de Operador(a) de Telemarketing, mesmo tendo graduação em Tecnologia em Processos Gerenciais, há alguns anos também contribui para essa prática de inclusão relatada ser mais no discurso do que na prática. A pesquisa de Silva (2007) traz um caso semelhante de um entrevistado que ocupa o mesmo cargo do(a) Egresso(a) 1, mesmo sendo capaz de exercer cargos que exigem maior responsabilidade.

No caso do ambiente de trabalho do(a) Egresso(a) 3, por ser um ambiente mais informal, autônomo, foi considerado suficiente como resposta a existência ou não de outras pessoas com deficiência nos projetos dos quais faz parte, pois por ser instrumentista, o(a) próprio(a) Egresso(a) 3 e outras pessoas com deficiência poderão cuidar das próprias adaptações necessárias para executarem suas performances.

No Som de Papel tinha o baixista, que também ele era PcD. Mas nos outros projetos não, é só eu. Então no Som de Papel tem mais ou menos um ano [que faz parte]. No Jahconnection tem dois anos e meio a três [que faz parte]. E no The Verse eu sou o(a) fundador(a) né, já tem acho que uns dez anos. (Egresso(a) 3).

Por meio desta fala, podemos concluir que, apesar da existência de diversas pessoas com deficiência optarem profissionalmente pela área da música, conforme a pesquisa de Pereira (2018) menciona em outra categoria mais adiante e detalhadamente, a experiência do(a) Egresso(a) 3 demonstra que nos projetos musicais dos quais faz parte, praticamente não há músicos com deficiência; apenas ele(a) e um baixista que participou de um dos projetos: Som de Papel.

OPINIÃO DOS ESTUDANTES QUANTO À APTIDÃO PARA OCUPAR UMA VAGA DE ESTÁGIO

No modo de produção capitalista é imprescindível a articulação paralela entre intercâmbio de relações, produção de mercadoria, dinheiro, e com o diferencial da realização da compra e venda da força de trabalho, visando a obtenção de lucro por parte do empregador (Oliveira, 2022). Esse modo de pensar já nos ensinado desde muito cedo, nos faz muitas vezes pensar se somos ou não realmente aptos para ocupar uma vaga de estágio ou de emprego. E essa dúvida surge principalmente entre as pessoas com deficiência ou suas famílias.

Nesta categoria, serão apresentadas as opiniões dos(as) 4 estudantes que participaram da pesquisa quanto à aptidão que possuem para ocupar uma vaga de estágio. As subcategorias criadas foram ***Se sente um pouco apto(a) para ocupar uma vaga de estágio*** e ***Se sente apto(a) para ocupar uma vaga de estágio***. Felizmente, ninguém das pessoas entrevistadas nesta pesquisa se sentiu sem aptidão total para ocupar uma vaga de estágio.

Se sente um pouco apto(a) para ocupar uma vaga de estágio

Nessa subcategoria percebe-se duas possibilidades: uma certa insegurança ou convicção, por parte dos(as) estudantes, que precisa aprender mais. Vejamos o que o(a) Estudante 1 opina sobre sua aptidão, e depois, o que o(a) Estudante 2 fala sobre si mesmo(a):

Sim, só poderia demora um pouco pra pegar hábitos de fazer as coisas diariamente. (...) Um exemplo se for na área que eu fiz o curso, eu precisaria de ter hábito de todo dia corta os legumes do jeito certo entre outros. (...) eu acho que a professora deixou a desejar nessa parte, ela passou muito rápido nisso. (Estudante 1).

Para as pessoas com deficiência, vencer os obstáculos para alcançar um lugar no mercado de trabalho é uma tarefa que depende da capacitação para enfrentar a competição e a falta de informação dos detentores das oportunidades de emprego (Silva, 2007).

O(A) Estudante 2 aparece nesta subcategoria e na seguinte devido à forma como elaborou sua resposta à pergunta: Você se sente apto(a) a ocupar uma vaga de estágio? Comente. A resposta dada para esta pergunta foi a seguinte:

Até o presente momento me sinto por questão das aulas práticas. Mas tem aulas que ainda não vemos e isso pode dificultar na execução de uma possível atividade em um ambiente de trabalho. (Estudante 2).

Esta resposta demonstra que as aulas práticas trazem segurança, apesar de ainda não ter tido a oportunidade de praticar em seu curso tudo que precisa. Por essa razão, consideramos que o(a) Estudante 2 se sente um pouco apto(a) para ocupar uma vaga de estágio.

Se sente apto(a) para ocupar uma vaga de estágio

Da mesma forma que ocorreu na subcategoria anterior, dois(uas) dos(das) estudantes que participaram da entrevista afirmaram que se sentem aptos(as) para

ocupar uma vaga de estágio, apesar da recusa das empresas de lhes darem uma oportunidade:

Sim, me considero apto(a) para assumir uma vaga de estágio. O curso no IFB tem me proporcionado uma base sólida, especialmente com as aulas práticas, que me ensinaram a planejar, organizar e executar eventos com responsabilidade e atenção aos detalhes. Desenvolvi habilidades como trabalho em equipe, comunicação, organização, pontualidade e comprometimento. Estou preparado(a) para aprender ainda mais na prática e contribuir com seriedade onde for atuar. (Estudante 3).

O(A) Estudante 3 demonstra uma segurança em sua resposta. Fala claramente o que as aulas práticas lhe trouxeram de aprendizagem e as habilidades que desenvolveu. O(A) Estudante 4 também respondeu com segurança sobre suas aptidões e explicou de maneira prática, com exemplos detalhados, as habilidades que adquiriu durante os cursos que realizou e o que realiza no momento:

Sim, eu tenho sim habilidades, e as aulas práticas que eu estou aprendendo no IFB, e que eu aprendi no curso anterior dá essa habilidade e eu faço em casa que tenho, eu faço várias, várias receitas de torta salgada com vários recheios, eu faço frango, eu tenho... eu faço roscas, pães recheados. Então eu tenho essa habilidade em casa também porque eles me dão a oportunidade de aprender na cozinha, nos maquinários que eu tenho em casa. Então eu tenho essas duas habilidades sim. (Estudante 4).

Semelhantemente a esta pesquisa de dissertação, Macedo Ziliotto; Souza Oliveira; Burchert (2019) mencionaram que as pessoas entrevistadas de sua pesquisa também se consideram aptas para ocuparem uma vaga no mundo do trabalho. Uma das entrevistadas da pesquisa se considera apta para o mercado de trabalho, pois cursa Gestão de Recursos Humanos e entende que a falta de visão não é um empecilho. Outro entrevistado da mesma pesquisa se sente capacitado para atuar profissionalmente, pois possui experiência significativa em atendimento ao público. E outro entrevistado entende que sua condição não é diferente da dos demais profissionais. Assinala que já trabalhou com atendimento ao público e atualmente exerce funções administrativas.

OPINIÃO DOS EGRESSOS QUANTO À APTIDÃO PARA OCUPAR UMA VAGA DE EMPREGO

As experiências vivenciadas pela pessoa com deficiência no e por meio do trabalho provocam transformações significativas à medida que o reconhecimento de seu trabalho gera a sensação de estar sendo útil e deixar de ser invisível para a

sociedade. Além disso, outro ponto bastante discutido sobre o significado do trabalho para as pessoas com deficiência foi a questão da superação dos seus limites e o êxito por ter conseguido um emprego (Rodrigues e Pereira, 2021).

Essa citação se relaciona com esta categoria e suas subcategorias. Seja pelo fato de ter superado seus limites, por ter adquirido conhecimentos técnicos no curso que estudou no IFB, o fato é que dois(uas) dos(as) três egressos(as) entrevistados(as) se sentem com aptidão para ocupar uma vaga de emprego. Somente um(a) egresso(a) não se sente com essa aptidão.

Se sente apto(a) para ocupar uma vaga de emprego

Nesta subcategoria aparecem dois(uas) participantes se sentem com aptidão para ocuparem uma vaga de emprego e expõem argumentos para tal resposta:

Sim, eu me considero apto(a) a assumir uma vaga de emprego, tanto em uma empresa privada quanto em um órgão público, na área em que estudei e me preparei. Durante o curso, adquiri uma base sólida de conhecimentos técnicos, desenvolvi habilidades práticas e aprimorei minha capacidade de trabalhar em equipe, resolver problemas e me adaptar a diferentes situações. Além disso, continuo buscando atualização constante, por meio de cursos complementares e experiências pessoais. Acredito que minha dedicação e vontade de aprender me tornam preparado(a) para contribuir de forma positiva em qualquer ambiente profissional. (Egresso(a) 1).

Há muita importância na implantação de treinamentos para os colaboradores de uma empresa, pois essas formas de capacitação influenciam o indivíduo a desenvolver, muitas vezes, maior aptidão ao trabalho, além de ser uma forma de estar continuamente desenvolvendo-o e conseqüentemente evitando que o mesmo fique estagnado no mercado de trabalho (Silva, 2022). Não foi perguntado ao(à) Egresso(a) 1 se as atualizações que busca, por meio de cursos complementares, ocorrem por conta própria ou se a empresa onde trabalha fornece. De qualquer forma, ele(a) faz sua parte para ter direito a trabalhar na área para a qual se preparou. O(A) Egresso(a) 2 também se sente com aptidão para ocupar uma vaga de emprego:

Sim, completamente, considero apto(a) sim, com certeza. (...) Veja bem, o curso que a gente fez é: consertar computadores e tudo mais, fazer manutenções diárias, coisa básica, né, e tals. E no meu próprio curso [que realiza atualmente], que é Análise de Desenvolvimento, que é mais programação e tals, eu consigo sim, eu tenho habilidade já com essas coisas, já consigo concorrer a uma vaga, com certeza. (Egresso(a) 2).

Em sua pesquisa, Araújo (2021) afirma que todos os entrevistados responderam que consideraram que têm uma formação satisfatória e acreditam que estão aptos para assumir uma vaga de emprego formal. A autora complementa dizendo que os respondentes de sua pesquisa afirmaram que as PcD têm iguais condições de concorrer a uma vaga de emprego. Todas as pessoas têm limitações, e não apenas as PcD. Além disso, cabe a cada um estabelecer e conhecer seus limites. Todos têm habilidades em maior ou menor escala. Portanto, é preciso que se enxergue as possibilidades das pessoas com deficiência e não focar somente na deficiência que possuem. Além disso, oferecer e oportunizar um lugar de um indivíduo com capacidades e potencialidades. (Araújo, 2021).

Não se sente apto(a) para ocupar uma vaga de emprego

O fato de alguém nesta pesquisa ter se considerado sem aptidão para ocupar uma vaga de emprego em uma empresa ou órgão público não é o único caso entre as pessoas com deficiência visual. A pesquisa de Lima *et al.* (2021) mostrou a ausência de qualificação ou experiência como resposta de três participantes para não estarem trabalhando, correspondendo a 15% da população amostral.

Não, infelizmente não, eu não me sinto apto(a), eu meio que estagnei, não dei prosseguimento no estudo e parti para outra área até porque eu já atuava em outra área, tanto quanto no meu trabalho eu me aposentei e como eu associava o meu trabalho de carteira assinada com a música, eu me aposentei e aí eu larguei mão de correr atrás de emprego, ou fazer concurso, estagnei no estudo (...). (Egresso(a) 3).

Um entrevistado da pesquisa de Macedo Ziliotto, Souza Oliveira; Burchert (2019), embora por motivos diferentes, relata que para ele tudo tem sido um novo aprendizado, pois ficou cego apenas há um ano. Nesse sentido, não se vê qualificado para voltar ao trabalho, porque está aprendendo a se adaptar ao novo mundo que está vivendo. Está realizando cursos de informática e percebe que está conseguindo aprender, sendo estimulado pela professora. O(A) Egresso(a) 3 afirma que sua falta de aptidão para ocupar uma vaga de emprego com carteira assinada se deve ao fato de não ter dado continuidade aos estudos na área que realizou o curso técnico. Nesse caso, seu objetivo foi realmente mudar para a área da música, por fazer mais sentido e sentir mais realização profissional.

INCENTIVOS RECEBIDOS PELOS ESTUDANTES

Esta categoria é fundamental para entender até mesmo como os(as) estudantes entrevistados(as) lidam com suas próprias limitações e potencialidades. Afinal, o ambiente familiar é extremamente importante para a realização de uma inclusão justa, tornando-se a base para proteção das demais dificuldades no caminho (Gomes, 2019). A seguir, será apresentada, por meio dos relatos, a maneira como o apoio, por parte da família, é ou não fornecido.

Incentivos recebidos na família, igreja, vizinhança, associações

É comum a sociedade e, em muitos casos, a própria família, reforçar o estigma de que a pessoa com deficiência é incapaz de realizar atividades diárias ou de trabalho de forma independente e autônoma em razão da limitação física expressa em seu corpo. Desde muito cedo, precisam aprender a lidar com o tratamento diferenciado e capacitista dos demais (Rodrigues e Pereira, 2021). Felizmente, não foi o que ocorreu como resultado desta pesquisa. A maioria dos estudantes respondeu favoravelmente quanto ao recebimento de incentivos por parte da família, igreja, vizinhança e associações: “Eu recebi o apoio da minha própria família como pai e mãe, eles me ajudam muito a aceitar isso pq eu não aceitava” (Estudante 1). O(A) Estudante 3 complementa:

Recebi incentivos importantes tanto da minha família quanto de ambientes fora dela. Minha família sempre me apoiou, me encorajando a ser independente, acreditar em mim mesmo(a) e não me limitar por causa da deficiência. (Estudante 3).

O(A) Estudante 4, além de detalhar mais o tipo de ajuda que recebeu de seus familiares, mencionou o apoio de uma instituição pública do Distrito Federal que trabalha especificamente com pessoas que possuem deficiência visual. É o Centro de Ensino Especial de Deficientes Visuais (CEEDV):

Eu tive incentivo da minha família e do CEEDV, e todos os dois me deu muito incentivo a não parar mesmo depois que eu perdi a visão. Foi aonde eu consegui chegar, aonde eu cheguei. Porque em momento algum a minha família não me proibiu de mexer em cozinha, não me proibiu de fazer nada, e eu tive muito incentivo, através dos meus pais, dos meus irmãos e de toda a minha família: tios, tias, parentes. E graças a Deus eu consegui chegar aonde eu cheguei. (...) No CEEDV eu já tenho 21 anos de CEEDV. Eu entrei no CEEDV em 2004. (Estudante 4).

Essa passagem pelo Centro de Ensino Especial de Deficientes Visuais (CEEDV) é dada como benéfica para os sujeitos que têm tal experiência, uma vez que, aprendem coisas que facilitarão no momento da entrada na escola inclusiva (Pereira, 2018).

Incentivos recebidos no IFB

O ambiente escolar é representativo na vida de todos que passam por ele, independentemente se em sentido positivo ou negativo. São vivências que marcam e contribuem no desenrolar da vida, no fato de se perceber como pessoa inserida no mundo, que influencia e é influenciada por seus semelhantes (Pereira, 2018). Esta subcategoria apresenta como tem sido as experiências de educação inclusiva dos(das) estudantes ainda matriculados(as) no IFB. Os relatos não são unânimes: “Eu não tive nenhuma ajuda deles não [do IFB em geral]. Só de alguns professores (...) Eu nunca ia saber dele [do NAPNE] se vc não me falasse. (...) Então quando eu vou lá no IFB vou procurar o NAPNE” (Estudante 1). Esta fala demonstra que o(a) Estudante 1 não recebeu muito apoio do IFB, como gostaria. Já o(a) Estudante 2, afirma que, apesar de não conhecer o NAPNE, recebe apoio satisfatoriamente:

Na verdade não foi incentivo. Talvez isso vai ser falado lá na frente. Mas foi porque estou no INSS em processo de reabilitação. Mas estou gostando do curso. (...) O Nap [NAPNE] não conheço. Mas minha experiência está sendo muito boa. Minha relação com os professores está sendo muito boa também. Estou me dando muito bem com as atividades e apoio tbm. (Estudante 2).

O(A) Estudante 3 afirma que recebeu apoio e incentivo primeiramente de uma colega que estudou com ele(ela). Além disso, relata que também recebe o auxílio necessário de outras pessoas do IFB:

Fora de casa, encontrei apoio de uma colega que estudou comigo no IFB em 2018 me encorajando sempre quando eu não tinha essa aceitação de PCD me ajudou a fortalecer minha autoestima e autonomia. No IFB, minha experiência tem sido muito positiva. As aulas e os professores têm contribuído para meu crescimento pessoal e profissional. Sinto que sou valorizado(a) como estudante e que minhas capacidades são reconhecidas. O ambiente tem se tornado acolhedor e me motiva a continuar me desenvolvendo e buscando meus objetivos com confiança. (Estudante 3).

E finalmente, o(a) Estudante 4 demonstra, através de sua fala, que tem sido quem recebe mais apoio e incentivo, por parte do IFB:

E, em relação ao IFB, eu estou tendo incentivos pelos professores e pelo pessoal do NAPNE. Toda a direção do campus IFB, graças a Deus, eles estão me dando muito incentivo, sempre me deram, sempre me

deram apoio. (...) no NAPNE já vai para 5 anos. Eu conheço eles desde o começo do outro curso que eu fazia, do curso de Panificação. (Estudante 4).

A escola deve ser um ambiente de acolhimento, de inclusão e participação. Não somente das pessoas com deficiência, mas de todos os estudantes que por um motivo ou outro possam se sentir discriminados (Pereira, 2018).

Outro ponto a se considerar é o fato de dois(duas) estudantes terem relatado claramente que não conhecem o NAPNE. A presença de núcleos de acessibilidade e outros serviços de apoio na Educação Superior pode contribuir muito para o êxito do processo de ensino-aprendizagem dos estudantes com deficiência, seja acompanhando e dando o suporte para sua autonomia no desenvolvimento de suas atividades acadêmicas, seja na articulação e orientação junto aos docentes e demais atores da comunidade universitária. A visibilidade e conhecimento desses espaços inclusivos por todos os segmentos da universidade se tornam indispensáveis para a promoção da inclusão e acessibilidade. São espaços que os professores podem ter para buscar esclarecimentos e direcionamentos para assegurar ensino de qualidade para todos (Ávila *et al.*, 2021).

Apesar de Ávila *et al.* (2021) falarem em sua pesquisa a respeito do ambiente universitário, cabe perfeitamente a reflexão para o IFB, pois também dispõe de um núcleo de acessibilidade, além de oferecer cursos de graduação e de pós-graduação. É preciso se pensar em estratégias para que o NAPNE se torne mais visível a todos os estudantes. Conseqüentemente, a educação inclusiva será oferecida para todo mundo que a necessita. E talvez diminua bastante os índices de evasão de discentes com deficiência.

SITUAÇÃO ATUAL DOS EGRESSOS

Esta categoria foi criada após a realização das entrevistas, ao se perceber que cada participante egresso(a) estava numa situação diferente, profissionalmente falando. Sendo assim, como maneira de ajudar a compreender a leitura, foram criadas essas 4 subcategorias: ***Trabalhando em empresa privada, Continuação dos estudos na mesma área, Mudança para outra área e trabalhando autonomamente e Aposentadoria***. As duas últimas subcategorias correspondem a um(a) egresso(a). Essa situação se deve ao fato de, ao mesmo tempo, se encontrar trabalhando autonomamente e aposentado(a) por invalidez perante o INSS.

Trabalhando em empresa privada

As principais barreiras enfrentadas pelas pessoas com deficiência visual são em alcançarem planos de carreira ou promoções nas empresas, demonstrando a defasagem das organizações em implementar medidas inclusivas e adotar planos de carreiras extensivos a todos os funcionários, abarcando as pessoas com deficiência (Lima *et al.*, 2021). Essa reflexão trazida pelos autores citados tem relação com a realidade profissional do(a) Egresso(a) 1:

Atualmente, estou trabalhando e, ao mesmo tempo, me dedicando aos estudos para concursos públicos. Enquanto ainda não fui aprovado(a) em um concurso, sigo buscando qualificação profissional e oportunidades de crescimento na empresa onde estou. Também estou aberto(a) a novas oportunidades no mercado, especialmente em empresas que ofereçam melhores condições e possibilidades de desenvolvimento na minha área. Minha ocupação atualmente é Operador(a) de Telemarketing. Não possuo relação nenhuma [com o curso que realizou no IFB]. Estou a 06 anos [na mesma empresa e na mesma função]. (Egresso(a) 1).

Com relação à situação de empregabilidade, a pesquisa de Lima *et al.* (2021) revelou que 10 participantes (50%) trabalhavam; contudo, destes entrevistados empregados, oito (80%) afirmaram não terem sido promovidos. De acordo com a fala do(a) Egresso(a) 1, a empresa onde trabalha não está muito preocupada em lhe oferecer uma promoção, visto que ocupa a mesma função operacional na área de Telemarketing há 6 anos. E sua área de formação é o curso de graduação tecnológica em Processos Gerenciais, do IFB.

Vários fatores negativos em relação ao trabalho foram verificados no estudo de Rodrigues e Pereira (2021). O dado que merece destaque é a desvalorização profissional sugerida pelo preconceito de que a pessoa com deficiência é incapaz ou limitada. Ficou demonstrado em 52,6% dos artigos, segundo os relatos das pessoas com deficiência, que o preconceito por parte dos empregadores leva à contratação desses trabalhadores para ocuparem cargos operacionais.

Continuação dos estudos na mesma área

O(A) Egresso(a) 2 afirma que não está trabalhando no momento por ter optado em continuar os estudos na área de Tecnologia da Informação:

Então, depois que acabou o curso, eu não procurei nenhum emprego, depois disso eu fiquei meio parado, aí surgiu uma oportunidade para fazer uma faculdade na católica de análise e desenvolvimento de sistemas, que também faz parte de TI, e aí eu fui lá, fui fazer Mas, graças a Deus, eu tenho uma condição que eu posso ficar só estudando e não preciso trabalhar. (Egresso(a) 2).

O mesmo interesse em continuar os estudos e cursar o ensino superior do(a) Egresso(a) 2 apareceu com frequência na pesquisa de Pereira (2018). Cinco entrevistados afirmaram que possuem esses planos para o futuro. Semelhantemente com o que o(a) Egresso(a) 2 afirmou em seu relato, dizendo que optou por continuar os estudos na mesma área que tinha realizado o curso técnico subsequente ao ensino médio.

Mudança para outra área e trabalhando autonomamente

O(A) Egresso(a) 3 relatou seu interesse por uma área totalmente diferente do curso que realizou no IFB (no caso foi o Curso Técnico Subsequente em Controle Ambiental). A área escolhida e à qual tem se dedicado é a da música. Sua fala demonstra o grau de satisfação e de orgulho que tem, pela riqueza de detalhes que expôs em seu relato:

Sim, sempre foi o que eu quis fazer [se dedicar à área da música] (...) depois me dedicar ao que eu sempre quis fazer, que é a música. Mas também sempre com viés desse lado ambiental. (...) Eu sou instrumentista. Eu toco guitarra. (...) Faço parte de um projeto chamado Som de Papel no qual os instrumentos são confeccionados com saco de cimento e papelão. (...) Na época que eu estudava no IFB, cheguei até a levar eles para fazer uma apresentação em um sarau, que a professora aprovou um projeto. Daí eles fizeram apresentações no IFB Campus Samambaia e no Conecta IF no Ulisses Guimarães. Só que na época eu não fazia parte da banda, era um conhecido meu de muitos anos. Aí o ano passado ele me convidou para entrar na banda e eu tô desde lá. (...) Sim, eu tô trabalhando com a música, mas não é de carteira assinada. Como eu te falei, eu me aposentei, (...) e paralelo a isso eu tenho esse projeto com som de papel (são músicas autorais), tenho um projeto com a banda Jahconnection (um reggae, também são autoral), e eu tenho um terceiro projeto que é o The Verse (que toca músicas cover Nação Zumbi, Chico Salles). (...) Então no Som de Papel tem mais ou menos um ano. No Jahconnection tem dois anos e meio a três. E no The Verse eu sou o(a) fundador(a) né, já tem acho que uns dez anos. (Egresso(a) 3).

O interesse pela área da Música também apareceu com frequência na pesquisa de Pereira (2018). Três entrevistados demonstraram interesse, inclusive já participando de atividades ligadas à mesma, seja cantando ou tocando instrumentos. Como se pode perceber, é comum encontrar pessoas com deficiência visual que demonstram interesse pela área da música. Uma hipótese seja o fato de músicos utilizarem mais a audição do que outros sentidos. E mesmo os instrumentistas possuem maneiras de adaptar o manuseio dos instrumentos às suas limitações.

Inclusive existem escolas de ensino especial, como o CEEDV, que promovem aulas de música para pessoas com deficiência visual.

Aposentadoria

Muitas pessoas com deficiência vivenciam a tensão entre escolher o recebimento do Benefício de Prestação Continuada (BPC) e as possíveis vantagens de ingressar no mercado de trabalho. Segundo o artigo 21-A da Lei nº 8.742/1993, incluído pela Lei nº 12.470/2011, o recebimento do BPC se extingue quando a pessoa com deficiência exercer atividade remunerada. Porém, incluiu também o parágrafo 1º no artigo 21-A, o qual proporciona a volta do benefício suspenso quando a relação trabalhista é extinta (Rodrigues e Pereira, 2021). Apesar de o(a) Egresso(a) 3 não ter tido exatamente o mesmo dilema, foi algo parecido, pois teve que escolher entre pedir a aposentadoria por invalidez ou retornar ao mercado de trabalho com carteira assinada:

(...) eu tenho minha aposentadoria. (...) Bom, no caso, uma coisa levou a outra, né? Como eu estava no período de tratamento, eu fiz várias cirurgias (fiz seis cirurgias ao todo), para estabelecer um pouco da visão que eu tenho. E eu sempre levei, paralelamente ao meu trabalho de carteira assinada, o ofício da música. E aí depois, quando eu fiquei esse tempo (foram um ano e seis meses, só da primeira cirurgia), aí eu comecei a me dedicar mais à música. E na época, eu me aposentei por invalidez. Eu tenho 43 anos. (Egresso(a) 3).

Sobre os direitos das pessoas com deficiência, a pesquisa de Bittencourt e Fonseca (2011) explora a reabilitação e seu acesso. A reabilitação aparece nos discursos dos entrevistados como um direito pouco conhecido, em geral buscado após algum tempo do afastamento do trabalho. A percepção geral, ao serem encaminhados para a reabilitação, é que seja um período intermediário até a concessão da aposentadoria (Bittencourt e Fonseca, 2011). Provavelmente, pelo fato de o(a) Egresso(a) 3, na época dessas cirurgias, já demonstrar mais interesse pela área musical, não houve um grande dilema a respeito da decisão que tomou de se aposentar de qualquer emprego formal, sem buscar uma reabilitação em seu antigo trabalho.

CONHECIMENTO DA DEFICIÊNCIA VISUAL QUE POSSUI

Esta categoria, assim como sua subcategoria, foi criada posteriormente à entrevista realizada com o(a) Egresso(a) 3, pois a conversa passou para este tema depois que informou que tinha se aposentado de seu emprego de carteira assinada,

com apenas 43 anos de idade. Esta informação a respeito da aposentadoria já foi discutida neste trabalho na categoria anterior: **SITUAÇÃO ATUAL DOS EGRESSOS**, na subcategoria **Aposentadoria**.

Conhecimento parcial da deficiência que possui

Nesta subcategoria será analisada a fala do(a) Egresso(a) 3 ao ser realizada pela pesquisadora a pergunta: Qual é a sua deficiência visual? É cegueira, baixa visão ou visão monocular? Foi respondido o seguinte:

Eu tenho cegueira no olho direito e visão subnormal no olho esquerdo. Meu olho direito é, como eles dizem, eu só enxergo vultos, a conta dedos, né? E o olho esquerdo é subvisão e eu uso lente para correção. Bom, assim, a porcentagem que eu enxergo do olho esquerdo, assim, eu não sei, né? No caso, o meu olho direito era o melhor olho e o olho esquerdo era o pior. Mas o médico me indicou, pediu para eu procurar, né? (...) Se eu tivesse interesse, eu ia até o Detran com o meu laudo e lá seria feito, creio eu, né? Que alguns testes para ver o grau da minha deficiência para aí eu poder ou não tirar CNH ou ter algumas restrições, né? Quanto ao, vamos supor, dirigir à noite ou não dirigir em BR, esse tipo de coisa, foi o que ele me disse. (Egresso(a) 3).

Sua resposta indica que não conhece muito bem sua deficiência, a ponto de conseguir classificá-la como cegueira, baixa visão ou visão monocular. Inclusive, já no formulário de triagem desta pesquisa de dissertação, foi mencionado a mesma coisa na classificação da deficiência que possui: “cegueira no olho direito e visão subnormal no olho esquerdo.” (Egresso(a) 3 no formulário de triagem). Durante a análise das deficiências mencionadas no formulário, foi até acrescentado que esta resposta corresponderia à classificação de visão monocular. O fato de a pessoa entrevistada não saber com certeza classificar sua deficiência não a prejudica nesta pesquisa. Simplesmente essa informação torna-se semelhante aos resultados da pesquisa de Bittencourt e Fonseca (2011), pois, os achados na pesquisa permitiram identificar que os entrevistados denotam pouco conhecimento sobre sua deficiência.

CONHECIMENTO DE SEUS DIREITOS

Esta categoria é necessária pelo fato de a Lei de Cotas e a Lei Brasileira de Inclusão serem as principais regulamentações dos direitos e deveres das pessoas com deficiência. Chamou a atenção o fato de somente um(a) dos(as) estudantes ter afirmado que conhecia a Lei Brasileira de Inclusão. Semelhantemente, a pesquisa de Pacheco; Lima; Gonçalves (2024), ao afirmar também que chama a atenção o pouco destaque dado à Lei Brasileira de Inclusão (LBI) detectado em seus estudos, mesmo sendo uma lei tão importante. Em relação ao conhecimento sobre a Lei de

Cotas, a pesquisa de Lima *et al.* (2021) revelou que 15 participantes (75%) responderam conhecer parcialmente a Lei n. 8.213/1991, denominada Lei de Cotas, sendo que dois participantes (10%) da amostra populacional estudada se manifestaram com profundos conhecedores da referida lei.

A categoria **CONHECIMENTO DE SEUS DIREITOS**, direcionada especificamente aos estudantes do IFB ainda matriculados, apresenta a informação de que, dentre os(as) quatro participantes, dois (duas) conhecem parcialmente a Lei de Cotas, um(a) conhece, e um(a) não conhece. Portanto, o resultado foi semelhante ao resultado da pesquisa dos autores mencionados.

Conhecimento da Lei de Cotas e/ou da Lei Brasileira de Inclusão

A demonstração de conhecimento a respeito das duas leis foi feita pelo(a) Estudante 3:

Sim. Essas leis são fundamentais para assegurar nossa participação ativa na sociedade e no mundo do trabalho. Eu tenho um grupo que somente para vagas para PCD que pertence a secretaria de pessoa com deficiência. Precisa mudar [o percentual reservado para PcD na Lei de Cotas], é muito pouco pra quantidade de PCD's que possuem é preciso ser mudado. A lei é necessária pra garantir o direito de todos mas espero que chegue o dia que não precise de lei e as empresas contratem de forma natural sem depender de obrigatoriedade. (Estudante 3).

Quanto às políticas públicas e a reserva legal de vagas, percebe-se no relato do(a) Estudante 3, uma preocupação em conhecer seus direitos. Da mesma forma, ocorre no trabalho de pesquisa de Lima *et al.* (2021), pois foi possível perceber a preocupação das pessoas com deficiência visual entrevistadas em conhecer os seus direitos, principalmente a Lei de Cotas, que os permite alcançar o mercado de trabalho, o que não significa plena aplicabilidade das referidas regras.

Conhecimento parcial da Lei de Cotas e/ou da Lei Brasileira de Inclusão

Por sua vez, nesta subcategoria dois(uas) participantes demonstraram possuir conhecimento parcial da Lei de Cotas e da Lei Brasileira de Inclusão. Conhecimento parcial devido ao fato de sua resposta ter sido dada vagamente e com algumas informações equivocadas ou incompletas. Por exemplo, o(a) Estudante 2 disse o seguinte:

Já ouvi falar não me aprofundi. A lei de cota fala que a empresa tem que contratar de uma contingência 10% tem que ser PCD. Acho que é

isso. A lei de inclusão acho fala sobre a diversificação de pessoas com PCD e pessoas de outros gêneros, cor, social e etc na inserção do trabalho ou em qualquer atividade. Depois vou verificar direitinho sobre essas leis pra está mais ambientado(a) com os meus direitos. (Estudante 2).

Da mesma forma, o(a) Estudante 4 demonstrou um conhecimento muito fraco a respeito da Lei de Cotas, e nenhum conhecimento sobre a Lei Brasileira de Inclusão:

Não, eu não sei nada sobre isso, eu já vi falar, mas eu ainda não me interagi em nenhuma das duas não. Eu só sei que a cota de... eu sei que uma delas tem só 5% de vagas, né? Mas eu não sei mais detalhes sobre essas duas cotas [leis] não. Eu nunca me atentei sobre isso não. (...) Ah tá, eu entendi agora. Mas é muito interessante! Eu gostei da explicação e, realmente, se não houvesse essas duas, essas duas cotas, lei de cotas, por livre e espontânea vontade, a gente não seria contratado não. (Estudante 4).

É extremamente importante haver essa conscientização a respeito dessas duas leis, pois garante maior conhecimento de seus direitos, e consequentemente, lutar para a garantia deles. O IFB pode se encarregar disso, por meio da abordagem do assunto em alguma disciplina dos cursos oferecidos, de algum curso de qualificação profissional (CQP) ou qualquer outro meio.

Ausência de conhecimento da Lei de Cotas e/ou da Lei Brasileira de Inclusão

Apesar do(a) Estudante 1 ter dito em seu relato que apenas não conhecia a Lei Brasileira de Inclusão, também não conhece a Lei de Cotas, a Lei nº 8.213/91. De acordo com sua resposta, o(a) Estudante 1 conhece a lei de cotas para concursos públicos: “Eu só não conheço a lei Brasileira de inclusão. Exemplo em um concurso eu tenho direito de correr vagas diferentes das outras pessoas que não tem nenhuma deficiência acho que expliquei um pouco como e essa lei” (Estudante 1).

Diante do fato de apenas um(a) participante ter demonstrado mais conhecimento a respeito da Lei de Cotas, é preciso pensar, como já foi dito, na possibilidade de o IFB, em algum momento, ensinar pelo menos a respeito desta lei. Tanto as pessoas com deficiência quanto as sem deficiência deveriam ter contato e estudá-la. Afinal, poderá chegar um dia em que os egressos do IFB cheguem à posição de empregadores. É fundamental todo mundo conhecer e debater a respeito dessa e de outras legislações.

O QUE FALTA PARA O EGRESSO CONSEGUIR UM EMPREGO OU SER PROMOVIDO

Esta última categoria permitiu que os(as) egressos(as) refletissem sobre o que falta para conseguir um emprego ou ser promovido. Não basta apresentar um diploma ou certificado de algum curso fornecido por uma instituição de qualidade, como é o caso do IFB. É necessário fazer um exercício de autoavaliação e reflexão sobre isso. E foi exatamente isso que os(as) entrevistados(as) fizeram.

Falta de Visibilidade no ambiente de trabalho

Hoje, existe o discurso de que o mercado de trabalho está mais sensibilizado e conscientizado sobre as questões que envolvem as deficiências. Mas, na verdade, constata-se na prática, que não é suficiente para incluir de fato essas pessoas, mesmo as qualificadas profissionalmente. A preparação profissional insuficiente e inadequada dos usuários das instituições especializadas no trabalho com pessoas com deficiência e questões das ordens arquitetônicas e atitudinais das empresas no trato de trabalhadores com deficiência reforçam a problemática (Rosa, 2013). O(A) Egresso(a) 1 faz sua autoavaliação, afirmando o seguinte:

Acredito que tenho desenvolvido uma postura profissional alinhada com o que as empresas buscam: responsabilidade, comprometimento, espírito de equipe e vontade de aprender. No entanto, entendo que ainda preciso ganhar mais visibilidade dentro da empresa e continuar me qualificando tecnicamente. Além disso, algumas oportunidades de promoção dependem de fatores externos, como a abertura de vagas ou mudanças na estrutura interna. Por isso, sigo investindo no meu desenvolvimento e buscando mostrar meu potencial para, quando surgir a oportunidade, estar preparado(a) para assumir novas responsabilidades. (Egresso(a) 1).

O fato de ter dito que acredita que tenha desenvolvido uma postura profissional alinhada com o que as empresas buscam, e ainda citar alguns exemplos de suas práticas como funcionário(a) reforça o que Rosa (2013) afirmou anteriormente à fala do(a) Egresso(a) 1. Inclusive pelo fato de afirmar em seu relato que entende que ainda precisa ganhar mais visibilidade dentro da empresa e continuar se qualificando tecnicamente. Essa invisibilidade pode ocorrer devido ao cargo que ocupa, de Operador(a) de Telemarketing. Pode também ser pela própria

personalidade do(a) Egresso(a) 1 e não se mostrar muito para seus superiores. As hipóteses são diversas. O fato é que o(a) Egresso(a) 1 está na mesma empresa, ocupando o mesmo cargo operacional há muito tempo, mesmo tendo qualificação para desempenhar funções de maior responsabilidade.

Falta de Vontade de procurar um emprego na área

Esta subcategoria e a seguinte corresponde à resposta do(a) mesmo(a) participante, pois seu relato foi bastante longo e abordou mais de um assunto. A falta de vontade no momento para procurar um emprego se deve a uma questão de escolha pessoas:

Só a vontade mesmo de trabalhar, que como eu te disse, eu tenho essa oportunidade de só estar estudando e estar focando mais nos estudos e tudo mais, (...). (Egresso(a) 2).

Falta de Tempo para conciliar com os estudos

Como o(a) Egresso(a) 2 escolheu continuar estudando, justifica o fato de não trabalhar, mesmo depois de terminar o curso Técnico Subsequente em Manutenção e Suporte de Informática. É devido à falta de tempo para conciliar um possível trabalho com os estudos:

(...) é que tem muitos trabalhos, os conteúdos são massivos e tudo mais [na faculdade], então eu prefiro estar focando mais nisso, só em estudar mesmo. Mas com certeza se eu for para o mundo tentar uma vaga, tenho 90% de certeza que eu vou conseguir sim uma vaga aqui. (...) Esses dois semestres passados foram todos os dias [tendo aula na faculdade], eu tinha aula, mas a tendência era que os próximos [semestres] sejam menos. Talvez no último assim já esteja bem pouquinho mesmo. Só tem aqui no máximo três dias por semana, espero eu. (Egresso(a) 2).

O(A) Egresso(a) 2, de acordo com seu relato, provavelmente se encontra numa posição confortável financeiramente, pelo fato de poder decidir se dedicar totalmente aos estudos. Infelizmente, essa realidade não é a da maioria das famílias que possuem pessoas com deficiência.

5 PRODUTO EDUCACIONAL: O IMPACTO DA INCLUSÃO NO TRABALHO E NAS RELAÇÕES

O Produto Educacional (PE) proposto foi uma oficina pedagógica intitulada “O Impacto da Inclusão no Trabalho e nas Relações”, aplicada aos estudantes e egressos do IFB. Sua finalidade foi explorar o problema dos dilemas e dificuldades enfrentados pelas pessoas com deficiência visual em sua empregabilidade, com o objetivo de discutir esses obstáculos e as contradições da realidade do trabalho para pessoas com deficiência visual, encontrados nas entrevistas, bem como apontar possibilidades de superação desta realidade.

Diante do que foi apresentado nos resultados e discussão a respeito da realidade do fenômeno investigado, foi confirmado o que as pesquisas consultadas também apontam: o fato de existir barreiras para o alcance da empregabilidade dos participantes desta pesquisa. Uma das razões é a permanência da prática do capacitismo, por parte de muitos empregadores.

Porém, outra razão pode estar no fato de as pessoas, em geral, não são devidamente preparadas para participarem de processos seletivos de forma adequada. Esse é um processo no qual os candidatos a uma determinada vaga de trabalho necessitam praticar técnicas de marketing pessoal. O marketing pessoal é considerado um diferencial competitivo pelos profissionais de RH. Afinal, a pesquisa de Kerber; Bertolini; Reche (2020) aponta que o marketing pessoal é visto como a promoção da imagem do indivíduo. Por essa razão, a maneira como uma imagem é projetada no mercado de trabalho pode determinar o rumo do futuro profissional de uma pessoa. Dessa forma, fazer uso de técnicas de valorização pode ser de valia no intuito de utilizar plenamente o potencial de cada indivíduo nas diferentes esferas de sua vida, aumentando a projeção e sua visibilidade.

Portanto, se para as pessoas sem deficiência existe uma dificuldade no momento de se passar por esse processo de busca por emprego, mais ainda é para as pessoas com deficiência. Sempre será preciso demonstrar que as pessoas que possuem alguma deficiência severa são capazes de desempenharem uma função laboral. Como a EPT prepara seus estudantes para o Mundo do Trabalho, a aplicação deste PE é fundamental para prepará-los emocionalmente e, sobretudo, estrategicamente, para revelarem a melhor imagem pessoal que conseguirem. A

busca pelo autoconhecimento e a maneira correta de se responder às principais perguntas realizadas por recrutadores poderá ser a diferença para quem aprender tais técnicas entre receber ou não a tão esperada oportunidade de estágio ou emprego.

Especificamente para as pessoas com deficiência visual, esta oficina auxiliou no preparo para este processo repleto de dificuldades, que é a busca por um emprego. Souza (2022) afirma que, mesmo que categoricamente estejam dentro de um tipo de deficiência, existe uma diversidade corpórea entre as mesmas categorias, pois é totalmente diferente uma pessoa cega, com baixa visão e outra monocular. Talvez o capacitismo dificulte o processo de inclusão e a lei de cotas obrigando a contratação não seja o suficiente para existir uma inclusão efetiva dessas pessoas. É necessário pensar em alternativas para driblar essas questões e avançar com a inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho formal com igualdade de condições (Souza, 2022).

Esta oficina pedagógica foi aplicada em apenas um encontro, previamente planejado com a carga horária de 4 horas. No entanto, devido a problemas de caráter tecnológico, a oficina foi realizada em 3 horas e 14 minutos. Mesmo com o tempo reduzido, foi possível apresentar todos os conteúdos e atividades propostas. Foi aplicada no dia 14 de agosto de 2025, das 15 horas e 26 minutos até 17 horas e 55 minutos, aproximadamente. Ela ocorreu de maneira online, por meio do Google Meet. Tinha sido combinado que três estudantes, participantes da fase do formulário de triagem e da fase das entrevistas, iriam participar da oficina. Porém, por questões externas alheias ao nosso controle, somente 2 participantes contribuíram com a aplicação da oficina. Sendo que, apenas 1 participante ficou ao vivo do início ao fim.

Figura 1 - slide de apresentação da oficina



Fonte: Elaboração própria

Descrição da imagem: a figura 1 mostra a tela de um computador contendo um slide no PowerPoint apresentando o título da oficina, o nome da pesquisadora, de seu orientador e a duração previamente prevista de 4 horas. Além disso, no lado direito da tela, aparece a pesquisadora apresentando a oficina aos participantes.

A oficina foi iniciada com a apresentação da pesquisadora, dos(as) participantes e do tema a ser trabalhado. Além disso, foram apresentados os objetivos a serem alcançados até o término da oficina, conforme apresentação a seguir.

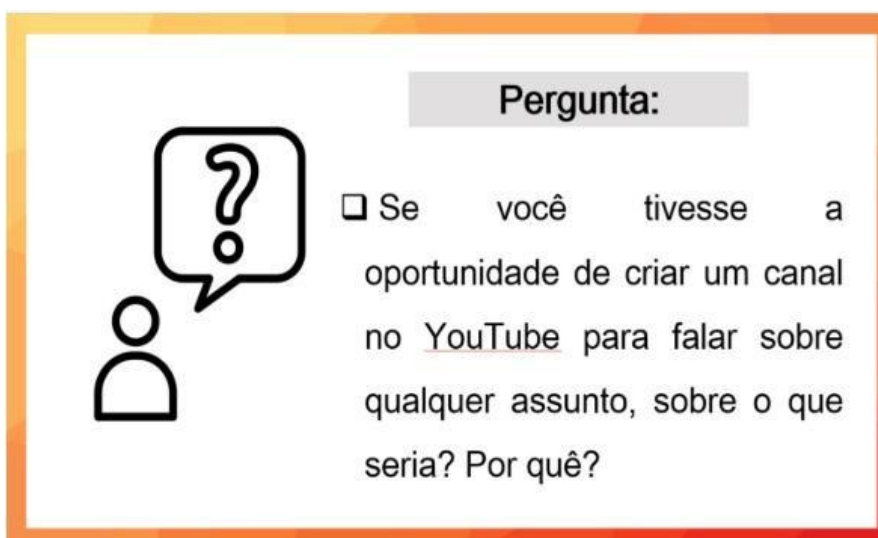
O objetivo geral da oficina foi problematizar os dilemas e as contradições da realidade do trabalho para pessoas com deficiência visual, encontrados nas entrevistas, bem como apontar possibilidades de superação desta realidade. E os objetivos específicos desta oficina foram:

- Identificar os sentimentos e percepções das pessoas com deficiência visual em relação à dificuldade em se conseguir uma vaga efetiva de emprego;
- Discutir as dificuldades, potencialidades e direitos da Pessoa com Deficiência;
- Desmistificar preconceitos relacionados à capacidade laboral da Pessoa com Deficiência Visual;
- Discutir sobre as principais habilidades valorizadas pelo mundo do trabalho atual;
- Fornecer dicas de como estruturar um currículo *vittae* mais assertivo e atraente para quem tem deficiência visual;

- Simular uma entrevista de emprego com os estudantes, com o objetivo de prepará-los melhor para este momento, mostrando-lhes a maneira de se tornarem os candidatos desejados pelas empresas.

Logo em seguida, foram iniciadas as primeiras discussões. As perguntas realizadas estão transcritas em negrito, e as respostas fornecidas estão em negrito e em itálico, para facilitar o leitor que possua um perfil mais visual e que valorize destaques. A primeira pergunta que foi realizada aos(às) participantes, também como uma forma de “quebrar o gelo”, foi: **Se você tivesse a oportunidade de criar um canal no YouTube para falar sobre qualquer assunto, sobre o que seria? Por quê?** Esta mesma pergunta está presente na figura abaixo:

Figura 2 - Slide com o primeiro tema de discussão



Fonte: Elaboração própria.

Descrição da imagem: a figura 02 mostra à esquerda da tela o desenho de um boneco com a cabeça (apenas um círculo pequeno representando a cabeça) e logo abaixo da cabeça uma espécie de semicírculo verticalmente (representando o corpo do boneco). Esse boneco representa uma pessoa. Acima do desenho desse boneco aparece um balão com o ponto de interrogação dentro, representando uma pergunta, um questionamento ou uma dúvida. À direita da tela, ocupando quase todo o espaço, aparece a seguinte pergunta escrita: Se você tivesse a oportunidade

de criar um canal no YouTube para falar sobre qualquer assunto, sobre o que seria? Por quê?

Como nenhum(a) dos(as) dois(uas) participantes estavam com coragem para começar a responder a pergunta, foi oferecido que a pesquisadora iniciasse respondendo, como forma de inspirar as respostas. Após a exposição da pesquisadora sobre o tipo de canal no YouTube que faria, os(as) participantes relataram o seguinte:

“O canal no YouTube seria voltado para políticas públicas, educação e entretenimento” (Egresso(a) 1).

“Respondendo a pergunta eu queria abrir um canal no YouTube pra falar sobre o que acontece no dia a dia com a pessoa com problema de visão.” (Estudante 1).

Esses assuntos abordados pelos(as) participantes são bastante interessantes e importantes de serem tratados. Especificamente a respeito do assunto abordado pelo(a) Estudante 1, existem diversos canais do YouTube que abordam sobre o que acontece no dia a dia com a pessoa com problema de visão. Mesmo assim, muita gente ainda hoje persiste na adoção de atitudes capacitistas, discriminatórias e piedosas para com as pessoas com deficiência visual. A sociedade precisa entender que as Pessoas com Deficiência têm o direito à educação, ao esporte, ao lazer, à comunicação acessível, entre outros. É por causa dessa dificuldade que os movimentos lutam dia a dia contra o preconceito, a discriminação, a segregação; uma luta contra uma sociedade capacitista, por reconhecimento e respeito às Pessoas com Deficiência Visual (Santos e Rodrigues, 2023). E se o(a) Estudante 1 fizer um vídeo mostrando o dia a dia das pessoas com deficiência visual, poderá contribuir com os demais canais do YouTube que abordam esse mesmo tema. O(A) Egresso(a) 1, ao abordar os temas de políticas públicas, educação e entretenimento também poderá contribuir muito para a diminuição de atitudes negativas, por parte da sociedade, a respeito das pessoas com deficiência visual, que ainda insiste em encarar essas pessoas como coitadas ou heróis.

Prosseguindo então com a aplicação da oficina, o próximo tema a ser refletido e debatido foi a respeito da Lei de Cotas. Foi exibido um vídeo do canal do YouTube denominado Histórias de Cego, de propriedade do jornalista e comunicador, Marcos Lima. O vídeo exibido tinha por título: “Histórias de Cego é a favor das Cotas? - Derrubando PreconCegos”. Abaixo encontra-se o link do vídeo exibido na oficina, para conferência do leitor:

https://www.youtube.com/watch?v=xI098hf3Lzs&list=PLVL17ifoCm_ITHTMdjH0mxQrgdD_83Jzd&index=3&t=2s

Após a exibição do vídeo, foram propostas 4 perguntas baseadas no que foi comentado durante o vídeo. Cada pergunta será apresentada, com as respectivas respostas fornecidas. Nesse momento de debate a respeito do vídeo, o(a) Estudante 1 avisou que precisava sair da oficina e que mais tarde voltaria. Dessa forma, por enquanto, as únicas respostas apresentadas serão do(a) Egresso(a) 1.

A primeira pergunta foi:

Você é a favor ou contra a existência de cotas específicas para pessoas com deficiência conseguirem um emprego? Explique a sua resposta.

“Sim. Necessário, sem isso, nenhum PcD vai trabalhar ou ter a sua dignidade. E vai depender dos outros”. (Egresso(a) 1).

A segunda pergunta realizada foi esta:

Segundo este vídeo, uma pesquisa feita pela Catho aponta que existem 45 milhões de pessoas com deficiência no Brasil. Dentre essas pessoas, 1% possui emprego (ou seja, 450 mil pessoas). Além disso, 67% dos gestores de pessoas não contratam pessoas com deficiência, apesar de existir a Lei de Cotas. Você tem esperança de que algum dia no Brasil não haja mais a necessidade de existir uma Lei de Cotas para contratação de pessoas com deficiência? Comente a sua resposta.

“Sim. Acredito que sim. Mas, vai demorar anos pra isso acontecer”.
(Egresso(a) 1).

De fato, vai demorar muitos anos para não haver a necessidade de contratação de pessoas com deficiência por meio de uma lei que reserve uma porcentagem de cotas para pessoas com deficiência ou reabilitados do INSS. É inegável que o sistema de cotas impulsionou e trouxe à tona o direito ao trabalho das pessoas com deficiência. Porém, evidentemente, a Lei de Cotas se torna insuficiente ou com pequena chance de obter bons resultados quando realizada isoladamente e não atrelada a outras políticas afirmativas que deem condições ao trabalhador com deficiência para ingressar e permanecer no mercado de trabalho (Rodrigues e Pereira, 2021). Inclusive pelo fato de haver evidências de contratação, por parte das empresas, de pessoas com deficiência considerada leve, por não demandarem adaptações do ambiente de trabalho (Souza, 2023).

A terceira pergunta apresentada foi a seguinte:

No vídeo foi falado que nas academias militares dos EUA, a porcentagem dos cadetes contratados tem que seguir a porcentagem da população norte-americana, indicada pelo censo. Então, se, por exemplo, o censo apontar que 10% da população de lá é de origem latina, 10% dos cadetes contratados devem ser de origem latina. Se 25% da população dos EUA for composta por pessoas negras, 25% desses cadetes devem ser negros. Afinal, uma lei de cotas deve representar nos espaços da sociedade a porcentagem da população de um país. O que você acha dessa ideia de lei de cotas dos EUA? Essa ideia de lei de cotas seria fácil e justa de ser aplicada no Brasil? Comente.

“Concordo”. ***(Egresso(a) 1).***

Apesar de ter concordado, não justificou a resposta detalhadamente. Algo interessante é o fato de que a implantação da lei 8.213/91 representa um avanço na legislação e na política nacional de inclusão. Todavia, deixa de fora as empresas com menos de 100 funcionários, que são, conforme os dados do DIEESE (2020), as

maiores empregadoras do Brasil. Além disso, devido à fragilidade da fiscalização, muitas empresas com mais de 100 funcionários não cumprem a legislação vigente (Oliveira, 2022). Realmente é para se pensar: qual foi a razão pela qual as micro, pequenas e médias empresas não necessitam cumprir a Lei de Cotas, se são as que mais geram empregos? Mesmo que numa porcentagem menor do que o que é exigido para as grandes empresas, seria pertinente uma reforma na Lei nº 8.213/91. Outra questão para se refletir é esta: Como a Lei de Cotas é ampla, não há cotas específicas para cada tipo de deficiência, e as empresas podem escolher, entre os deficientes, os que lhes são mais úteis, dando também preferência às pessoas com deficiência mais leves (Brumer, Pavei e Mocelin (2004)). A Lei nº 8.213/91 realmente não especifica as deficiências que devam ser contratadas pelas empresas, o que gera uma contratação, quando existe, bem seletiva. Também é preciso quem tem o poder de legislar as políticas públicas, pensar em maneiras de mudar esta realidade de contratação. De 1991 até 2025 muita coisa mudou, muitas leis específicas voltadas para os direitos e deveres das pessoas com deficiência foram criadas. Portanto, está na hora de adequar esta lei ao tempo em que vivemos, ou então, criar outra.

A quarta e última pergunta, apesar de não estar relacionada com o assunto abordado no vídeo exibido (a Lei de Cotas), foi elaborada para posterior discussão com os(as) participantes com deficiência visual desta pesquisa. A pergunta foi:

Agora uma pergunta que não está relacionada com o vídeo, mas serve muito para nossa reflexão. Você concorda com a afirmação de que o grupo das pessoas que têm deficiência visual é o grupo mais desunido, dentre todos os grupos de pessoas com deficiência? Justifique a sua resposta com exemplos. Você acredita que o fato de outras deficiências estarem conseguindo conquistar mais espaço na sociedade e mais chance de empregabilidade (como quem tem deficiência auditiva e surdez, autismo, deficiência física etc) tem a ver com o fato de serem grupos de pessoas com deficiência mais unidos entre si, e conseguem a conquista de mais direitos? Comente.

“Acredito que não seja desunida, porém, cada uma tem especificidade e deficiência diferentes. E que cada um ajudasse seria melhor e crescesse. Cada

***um ajudando o outro. Sendo que já é difícil junto, imagine separado.”
(Egresso(a) 1).***

Muitas pessoas com deficiência visual, sobretudo com cegueira que foram consultados em conversas realizadas informalmente, a respeito dessa união ou desunião do grupo que representa as pessoas com deficiência visual, disseram que esse grupo é desunido. Seja qual for a realidade, os movimentos das Pessoas com Deficiência, especialmente os das Pessoas com Deficiência Visual, devem tomar para si, além da autorreflexão do capacitismo, o compromisso de apoiar e colaborar nas ações, sejam individuais ou coletivas, em defesa de seus direitos, e nas reivindicações sociais (Santos e Rodrigues, 2023). Somente dessa maneira é que o grupo representante das pessoas com deficiência visual terão mais visibilidade e voz na sociedade, e irão conquistar mais direitos.

Em seguida começou outro momento de discussões da oficina: um momento teórico a respeito de autoconhecimento. Existem diversas teorias psicológicas e comportamentais que auxiliam na busca do ser humano pelo conhecimento de si próprio, de suas características predominantes. A teoria apresentada aos(às) participantes da oficina foi a Teoria dos Quatro Temperamentos.

De acordo com ITO e Guzzo (2002), foi Hipócrates, o pai da medicina, que introduziu os primeiros estudos a respeito dos temperamentos. No entanto, ele sugeriu a existência de quatro humores corporais: sangue, fleuma, bile branca e bile negra. O equilíbrio adequado entre estes quatro humores determinaria a saúde, e o desequilíbrio entre eles causaria a doença no indivíduo. Mas foi Galeno, baseado nessa teoria de Hipócrates, que desenvolveu a primeira tipologia do temperamento. Os quatro temperamentos primários estabelecidos e descritos por Galeno são conhecidos entre teóricos e leigos, sendo nomeados de acordo com os humores corporais predominantes: 1) tipo sanguíneo, caracterizado por indivíduos atléticos e vigorosos, nos quais o humor corporal predominante era o sangue; 2) tipo colérico, indivíduos facilmente irritáveis, nos quais predominava a bile amarela; 3) tipo melancólico, indivíduos tristes e melancólicos que exibiam excesso de bile negra; e 4) tipo fleumático, indivíduos cronicamente cansados e lentos em seus movimentos, que possuíam um excesso de fleuma.

A razão pela qual foi apresentada a teoria dos quatro temperamentos foi o fato de, com as transformações no mercado de trabalho, aumentaram a importância das habilidades comportamentais (*soft skills*), que passaram a ser indispensáveis para os profissionais, complementando as habilidades técnicas (Moura *et al.*, 2024). E para alguém descobrir quais são suas tendências comportamentais predominantes, quais são seus pontos fortes e os de melhoria, por exemplo, a teoria mais fácil e rápida para se descobrir isso é a teoria dos quatro temperamentos. Sendo assim, foram apresentados na oficina dois slides.

O primeiro com as principais características gerais que representantes de cada temperamento possuem (imagem abaixo).

Figura 3 - Slide com as características gerais sobre cada um dos quatro temperamentos

Os quatro Temperamentos	
Melancólico (conserta o mundo) Organizado, detalhista, sistemático, disciplinado. Antissocial, distante, frio, retraído.	Colérico (impulsiona o mundo) Autoconfiante, desafiador, corajoso, forte. Agressivo, impaciente, intimidador, precipitado.
Fleumático (harmoniza o mundo) Acolhedor, calmo, gentil, mediador. Inseguro, lento,, procrastinador, tímido.	Sanguíneo (alegra o mundo) Alegre, comunicativo, criativo, otimista. Desorganizado, esquecido, indisciplinado, superficial.



Fonte: Elaboração própria

Descrição da imagem: a figura 03 mostra um quadro intitulado Os quatro Temperamentos (cor da letra preto e cor de fundo cinza), de fundo vermelho escuro e letras brancas (na parte mais alta da tela), e com o fundo vermelho mais claro e letras pretas (na parte mais baixa da tela), contendo características de cada um dos 4 temperamentos: melancólico (à esquerda, parte alta da tela), colérico (à direita, parte alta da tela), fleumático (à esquerda, parte baixa da tela) e sanguíneo (à direita, parte baixa da tela). Representando as características do temperamento melancólico (que conserta o mundo), estão as seguintes palavras de pontos fortes: organizado, detalhista, sistemático, disciplinado. Já como seus pontos de melhoria estão as seguintes palavras: antissocial, distante, frio, retraído. Como características do temperamento colérico (que impulsiona o mundo), estão as palavras de pontos fortes: autoconfiante, desafiador, corajoso, forte. E como seus pontos de melhoria estão as seguintes palavras: agressivo, impaciente, intimidador, precipitado. As palavras que caracterizam o temperamento fleumático (que harmoniza o mundo) como seus pontos fortes são: acolhedor, calmo, gentil, mediador. Já como seus pontos de melhoria estão as seguintes palavras: inseguro, lento, procrastinador, tímido. E caracterizando o temperamento sanguíneo (que alegra o mundo) as palavras que são seus pontos fortes são: alegre, comunicativo, criativo, otimista. E como seus pontos de melhoria estão as seguintes palavras: desorganizado, esquecido, indisciplinado, superficial.

O próximo slide continha as principais atividades profissionais escolhidas por representantes de cada temperamento.

Figura 4 - Slide com as profissões preferidas de cada temperamento

Profissões Preferidas de cada Temperamento	
Melancólico (conserta o mundo) Auditor, contador, pesquisador, administrador	Colérico (impulsiona o mundo) Empreendedor, atleta, administrador, economista.
Fleumático (harmoniza o mundo) Servidor público, diplomata, psicólogo, enfermeiro.	Sanguíneo (alegra o mundo) Vendedor, relações públicas, designer, trabalhos ligados à área de eventos.



Fonte: Elaboração própria

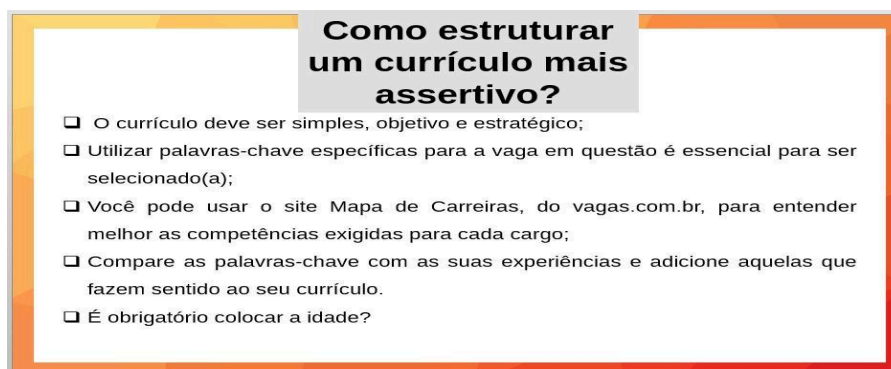
Descrição da imagem: na figura 04 aparece um quadro intitulado Profissões Preferidas de cada Temperamento, semelhante ao da imagem 03, em relação às cores das letras e de fundo e com a mesma posição onde o nome de cada temperamento se encontra. Porém, a diferença é que neste quadro aparecem abaixo de cada temperamento as profissões preferidas de cada um deles. Para quem tem temperamento melancólico, as principais profissões escolhidas são: auditor, contador, pesquisador, administrador. Quem tem temperamento colérico prefere investir nas seguintes profissões: empreendedor, atleta, administrador, economista. Já quem representa o temperamento fleumático escolhe profissões como: servidor público, diplomata, psicólogo, enfermeiro. Por fim, quem é do temperamento sanguíneo opta por profissões como: vendedor, relações públicas, designer, trabalhos ligados à área de eventos.

Neste momento de exibição dos slides sobre os temperamentos e suas profissões preferidas, não houve colocações dos(as) participantes. Disseram apenas que estavam compreendendo a explicação e que fazia sentido. Pelo fato de o tempo ser curto, não foi muito explorado este tema, no sentido de, por exemplo, verificar a qual temperamento cada participante representava. Mas este é um assunto interessante, e em outra oportunidade de aplicar a oficina, com mais tempo, certamente o tema dos temperamentos será estudado mais detalhadamente.

A oficina prosseguiu com a discussão sobre como estruturar um currículo mais assertivo. Foram apresentadas algumas dicas a respeito do tipo de

informações que devem ser colocadas. Além disso, foram feitos alguns questionamentos, como forma de identificar os conhecimentos prévios de como elaborar um currículo. As perguntas tinham a ver com a própria estrutura de um currículo, ou seja, que tipo de informações deve-se colocar.

Figura 5 - Slide com informações de como estruturar um currículo mais assertivo



Fonte: Elaboração própria, baseada nas informações presentes no canal do YouTube denominado Carolina Okubo - PraCarreiras, um canal de propriedade de Carolina Okubo, estrategista de carreira.

Descrição da imagem: a figura 05 apresenta informações e questionamentos sobre como estruturar um currículo adequadamente. As informações contidas são as seguintes: O currículo deve ser simples, objetivo e estratégico; Utilizar palavras-chave específicas para a vaga em questão é essencial para ser selecionado(a); Você pode usar o site Mapa de Carreiras, do vagas.com.br, para entender melhor as competências exigidas para cada cargo; Compare as palavras-chave com as suas experiências e adicione aquelas que fazem sentido ao seu currículo. E os questionamentos realizados serão apresentados um de cada vez com as respectivas respostas dadas pelos(as) participantes da oficina. O primeiro deles foi este:

É obrigatório colocar a idade?

“A idade não e preciso não vc só coloca a sua data de nascimento”.
(Estudante 1)

“Eu coloco a idade”. (Egresso(a) 1)

Outra pergunta elaborada para dialogar foi esta:

Você coloca seu endereço completo no currículo?

“Não. Somente a cidade”. (Egresso(a) 1)

“Eu coloco só a cidade”. (Estudante 1)

A próxima pergunta foi:

Você conhece ou pelo menos já ouviu falar no LinkedIn?

“Sim, conheço”. (Estudante 1)

“Sim”. (Egresso(a) 1)

A próxima pergunta teve a ver com a informação de se a pessoa tem deficiência: **É obrigatório no currículo a informação de que você é uma pessoa com deficiência?**

“Não”. (Estudante 1)

“Não”. (Egresso(a) 1)

A pergunta seguinte ainda explora um pouco este tema da deficiência:

É necessário incluir o número da CID ou apenas o tipo de deficiência?

“Coloco o tipo de deficiência. Somente o tipo. Visual”. (Egresso(a) 1)

“Eu só coloco que sou PCD e na hora da entrevista eu falo”. (Estudante

1)

Depois as perguntas passaram a ser de conhecimento a respeito de onde encontrar vagas de emprego ou estágio:

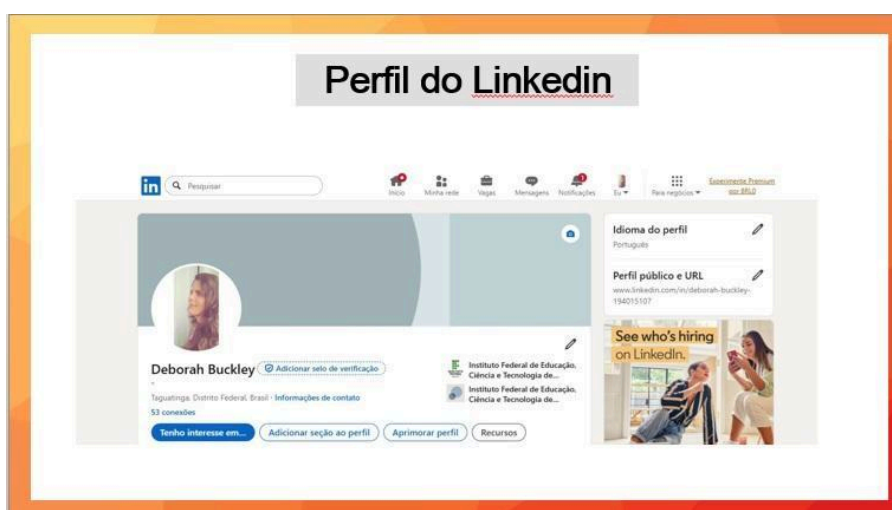
Você conhece alguma plataforma online com vagas especificamente para pessoas com deficiência?

“Não”. (Estudante 1)

“Não”. (Egresso(a) 1)

Através das respostas fornecidas, percebe-se que os(as) participantes estão bem informados(as) a respeito dessas orientações necessárias no cabeçalho do currículo. A única coisa que não estavam bem informados foi a respeito de plataformas com vagas específicas com vagas para pessoas com deficiência. Em seguida, foram apresentadas informações relevantes e discutidas no momento das perguntas. A primeira informação apresentada foi a foto do perfil do LinkedIn da pesquisadora, com o objetivo de os(as) participantes terem uma ideia de como é um perfil nesta plataforma.

Figura 6 - Slide com o perfil do linkedin da pesquisadora



Fonte: Elaboração própria

Descrição da imagem: a figura 06 mostra a página inicial do perfil do LinkedIn da pesquisadora. Como título, o slide recebe o seguinte: Perfil do LinkedIn. À

esquerda da imagem está uma foto bem pequena da pesquisadora, vista de perfil. Abaixo da foto aparece o nome da pesquisadora: Deborah Buckley, a frase: adicionar selo de verificação. E logo abaixo aparece as informações de endereço cadastradas e a quantidade de conexões (pessoas que segue). À direita está o símbolo do IFB e o nome completo do Instituto: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília. Mais à direita da tela aparece o idioma do perfil da conta: Português, a configuração em que o perfil da conta: Perfil público e URL.

Em seguida, foi o momento de apresentar propriamente dito um modelo de currículo para quem esteja se candidatando a uma vaga de emprego. Abaixo encontram-se os modelos de currículo propostos, escritos em texto corrido e descrevendo a estrutura, com o objetivo de economizar muitas imagens. Será apresentado o modelo tanto de um currículo para quem esteja se candidatando a uma vaga de emprego quanto de um currículo para quem esteja se candidatando a uma vaga de estágio.

Modelo de Currículo para quem esteja procurando um Emprego:

1 Nome e 1 sobrenome

(61)xxxxxxxx Brasília/DF xxxxxxxx@gmail.com linkedin.com/in/xxxxx deficiência visual

Objetivo profissional

Trabalhar na área de educação, no segmento de educação inclusiva em uma empresa de grande porte.

Obs. 1: Seja o mais específico possível. Se não souber, deixa somente a área de atuação.

Obs. 2: Pelo número de funcionários, uma empresa será micro se tiver até 19 funcionários na indústria e até 49 no comércio e serviços. Será de pequeno porte se tiver entre 20 e 99 funcionários na indústria e de 50 a 99 no comércio e serviços. Será de médio porte se tiver entre 100 e 499 funcionários na indústria e entre 50 e 99 no comércio e serviços. E será de grande porte se tiver acima de 500 funcionários na indústria e acima de 100 no comércio e serviços.

Obs. 3: Esse meu objetivo profissional é fictício. Foi colocado aí para fins didáticos. Porém, no caso de seu currículo profissional e informações no LinkedIn, sempre coloque informações verdadeiras, pois os recrutadores, mais cedo ou mais tarde, descobrem a verdade sobre você.

Resumo profissional

Dividido em 3 partes (3 parágrafos)

1ª parte – Introdução profissional:

10 anos com educação inclusiva, com ênfase em Atendimento Educacional Especializado (AEE) de estudantes com deficiência visual, em instituição pública de grande porte.

2ª parte – Resultados alcançados:

Aumentamos em 20% o número de estudantes com deficiência atendidos pelo Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas (NAPNE), por meio de palestras motivacionais e com oficinas pedagógicas.

3ª parte: palavras-chave. (requisitos que estão presentes nas vagas). Se um dos requisitos for Atendimento Educacional Especializado, trabalho em equipe (e você pode comprovar), coloque, por exemplo:

Experiência de 10 anos com Atendimento Educacional Especializado, praticado em escola de educação profissional e tecnológica de referência, que recebe semestralmente cada vez mais estudantes com alguma deficiência. Trabalho em equipe formada por 15 pessoas, que tem o objetivo de acolher e acompanhar estudantes com deficiência em sua trajetória acadêmica.

Obs. 1: Não é preciso colocar 1ª, 2ª e 3ª parte, nem o nome do tópico. Isso é apenas um guia de o que e como colocar em cada parágrafo.

Obs. 2: Existem informações fictícias e verdadeiras sobre mim no resumo profissional (isso é apenas exemplo de como estruturar um texto para fins didáticos). Porém, no caso de seu currículo profissional e informações no LinkedIn, sempre coloque informações verdadeiras, pois os recrutadores, mais cedo ou mais tarde, descobrem a verdade sobre você.

Experiência profissional

Instituto Federal de Brasília

Técnico em Assuntos Educacionais: (01/2015-atual)

Dividido em 3 partes (3 parágrafos):

1ª parte – Introdução da área de atuação:

Equipe formada por professores, intérprete de Libras, psicopedagoga, técnicos administrativos em educação e estudantes bolsistas de monitoria.

2ª parte – Muitos resultados alcançados:

Aumentamos em 20% o número de discentes atendidos no IFB, por meio de palestras motivacionais ministradas por pessoas com deficiência visual. Com essa prática, conseguimos fazer com que mais estudantes se sentissem à vontade de procurar apoio pedagógico.

3ª parte – Atribuições do cargo: Agora fale sobre suas atribuições específicas no cargo/função. Por exemplo:

Dentre minhas atribuições posso destacar: o acolhimento e acompanhamento de estudantes com deficiência visual atendidos pelo NAPNE; a ministração de palestras motivacionais, expondo minha história de vida, e aumentando a consciência do público sobre a importância de se combater o capacitismo.

Obs. 1: Não é preciso colocar 1ª, 2ª e 3ª parte, nem o nome do tópico. Isso é apenas um guia de o que e como colocar em cada parágrafo.

Obs. 2: Existem informações fictícias e verdadeiras sobre mim na experiência profissional (isso é apenas exemplo de como estruturar um texto para fins didáticos). Porém, no caso de seu currículo profissional e informações no LinkedIn, sempre coloque informações verdadeiras, pois os recrutadores, mais cedo ou mais tarde, descobrem a verdade sobre você.

Cursos

Curso Educação Inclusiva para Deficientes Visuais – CursosVirtuais.net – 2025

Curso O Conceito Contemporâneo da Deficiência e o Modelo Biopsicossocial – Fundação Escola Nacional de Administração Pública – 2025

Obs. Os cursos precisam ser ordenados do mais recente para o mais antigo. Além disso, é muito importante que os cursos tenham no máximo 1 ano de realizados. E é muito legal você mesclar na citação cursos de natureza técnica e de natureza comportamental.

Idiomas

Espanhol Intermediário

Francês Básico

Inglês Básico

Obs. Mesmo que seu nível de idiomas seja básico e você está começando a aprender, é importante colocar: Inglês Básico.

Formação acadêmica

Especialização em Gestão Pública – Instituto Federal de Brasília – 2018.

Licenciatura em Letras-espanhol – Universidade Federal de Sergipe – 2013

Licenciatura em Pedagogia – Universidade Federal de Sergipe – 2009

Obs. Sempre informe a formação acadêmica por ordem decrescente: da mais recente até a mais antiga. Se você já tiver graduação, pós-graduação, não precisa mencionar o ensino médio. Mas, se você tiver apenas ensino médio ou apenas 1 curso técnico, pode citar o ensino médio também.

Modelo de Currículo para quem esteja procurando um Estágio ou esteja em Transição de Carreira:

1 Nome e 1 sobrenome

(61)xxxxxxxxx Brasília/DF xxxxxxxx@gmail.com linkedin.com/in/xxxxx deficiência visual

Objetivo profissional

Trabalhar na área de gestão de pessoas, no segmento de inclusão profissional em uma empresa de grande porte.

Obs. 1: Seja o mais específico possível. Se não souber, deixa somente a área de atuação.

Obs. 2. Pelo número de funcionários, uma empresa será micro se tiver até 19 funcionários na indústria e até 49 no comércio e serviços. Será de pequeno porte se tiver entre 20 e 99 funcionários na indústria e de 50 a 99 no comércio e serviços. Será de médio porte se tiver entre 100 e 499 funcionários na indústria e entre 50 e 99 no comércio e serviços. E será de grande porte se tiver acima de 500 funcionários na indústria e acima de 100 no comércio e serviços.

Resumo profissional

Dividido em 3 partes (3 parágrafos)

1ª parte – Introdução profissional:

Atuação na área de recursos humanos, em instituição pública de grande porte, do ramo educacional. Estudei e estudo temas como recrutamento e seleção, plano de cargos e salários, treinamento e desenvolvimento, acolhimento de profissionais com deficiência no ambiente de trabalho. Membro do Projeto de Extensão intitulado O Impacto da Inclusão no Trabalho e nas Relações.

2ª parte – Resultados alcançados:

Aumentamos as chances de empregabilidade de 3 estudantes com deficiência, por meio da realização de uma mentoria com informações sobre o mercado de trabalho.

3ª parte – palavras-chave (requisitos que estão presentes nas vagas): Se um dos requisitos for treinamento e desenvolvimento de pessoas e trabalho em equipe (e você puder comprovar), coloque por exemplo:

Treinamento e desenvolvimento de pessoas praticado em uma oficina pedagógica, orientada pelo professor Dr. ou Me. ou Esp. Fulano de Tal, que ajudou 3 estudantes a aumentarem suas chances de empregabilidade. Trabalho em equipe formada por 5 pessoas, que teve o objetivo de fornecer informações sobre a realidade do mercado de trabalho para as pessoas com deficiência.

Obs. 1: Não é preciso colocar 1ª, 2ª e 3ª parte, nem o nome do tópico. Isso é apenas um guia de o que e como colocar em cada parágrafo.

Obs. 2: Existem informações fictícias e verdadeiras sobre mim (isso é apenas exemplo de como estruturar um texto para fins didáticos). Porém, no caso de seu currículo profissional e informações no LinkedIn, sempre coloque informações verdadeiras, pois os recrutadores, mais cedo ou mais tarde, descubrem a verdade sobre você.

Cursos

Nome do curso – Instituição de Ensino – ano de realização

Treinamento e Desenvolvimento de Pessoas – SENAC – 2025

Inteligência Emocional – Conquer – 2021

Obs. Os cursos precisam ser ordenados do mais recente para o mais antigo. Além disso, é muito importante que os cursos tenham no máximo 1 ano de realizados. E é muito legal você mesclar na citação cursos de natureza técnica e de natureza comportamental.

Idiomas

Espanhol Intermediário

Francês Básico

Inglês Básico

Obs. Mesmo que seu nível de idiomas seja básico e você está começando a aprender, é importante colocar: Inglês Básico.

Experiência profissional

Processo de Coach Vocacional: (08/2023-12/2023)

Dividido em 3 partes (3 parágrafos):

1ª parte – Introdução da área:

Processo composto de 10 sessões com uma adolescente, que estava no 3º ano do ensino médio e não sabia qual curso universitário escolher.

2ª parte – Muitos resultados alcançados:

A coachee não tinha nenhuma noção de autoconhecimento, era tímida, quase não falava. Ao longo do processo, trabalhamos autoconhecimento, investigação do mercado de trabalho. No final, ela estava bem mais confiante e escolheu prestar vestibular para o curso de Tecnologia em Radiologia, em uma faculdade particular de São Paulo.

3ª parte – Atribuições da função:

Agora fale sobre suas atribuições específicas no cargo. Por exemplo. Dentre minhas atribuições posso destacar: trabalhar o autoconhecimento (explicando

termos como propósito de vida, visão de futuro e valores); ajudar na organização da agenda da coachee; verificar o mercado de trabalho na área de radiologia.

Obs. 1: O fato de você ser estudante e não ter tido experiência registrada em carteira de trabalho ou em um cargo público não impede de você registrar em seu currículo alguma experiência de trabalho. Contam como experiência aulas particulares de reforço para alguém, trabalho em uma loja de familiar, processo de coaching (como este relatado) etc. Mesmo que tenha sido realizado pro bono (isto é, profissionalmente de forma gratuita).]

Obs. 2: Existem informações fictícias e verdadeiras sobre mim neste processo de coaching citado (por exemplo, o ano de realização foi 2019 e não em 2023). No entanto, os recrutadores não veem com bons olhos experiências muito antigas. Isso de misturar informações verdadeiras e fictícias é apenas exemplo de como estruturar um texto para fins didáticos. Porém, no caso de seu currículo profissional e informações no LinkedIn, sempre coloque informações verdadeiras, pois os recrutadores, mais cedo ou mais tarde, descobrem a verdade sobre você.

Atividades Extracurriculares

Instituto Federal de Brasília

Participante de Projeto de Extensão: (02/2024-12/2024)

Dividido em 3 partes (3 parágrafos):

1ª parte – Introdução da área:

Equipe formada por professor do curso de Tecnologia em Recursos Humanos, estudante do curso mencionado, estudantes de diversos cursos da instituição, com projetos de educação.

2ª parte – Muitos resultados alcançados: (se quiser, pode repetir os resultados alcançados expostos no resumo. Porém, dê mais detalhes). Por exemplo:

Diminuímos em 3 o número de estudantes matriculados que se consideravam incapazes de conseguir uma vaga de estágio, por meio da realização de um projeto de extensão O Impacto da Inclusão no Trabalho e nas Relações. Criamos a oficina pedagógica com carga horária de 4 horas semanais e, conseqüentemente, esses 3 alunos estão recebendo convites para entrevistas de estágio.

3ª parte – Atribuições do cargo: Agora fale sobre suas atribuições específicas no cargo. Por exemplo:

Dentre minhas atribuições posso destacar: a ministração da oficina, especificamente do conteúdo relacionado com a realidade da pessoa com

deficiência no mercado de trabalho. Com isso, aprendi a superar meus medos de ministrar oficinas ou outros tipos de treinamento; perdi o medo de falar em público.

Obs. 1: Não é preciso colocar 1ª, 2ª e 3ª parte, nem o nome do tópico. Isso é apenas um guia de o quê e como colocar em cada parágrafo. E sempre cite da última experiência até a mais antiga.

Obs. 2. Essas informações sobre o projeto de extensão e sobre a realização do curso de Tecnologia em Recursos Humanos no IFB são fictícias sobre mim (não existe esse curso no IFB). Isso é apenas exemplo de como estruturar um texto de atividades extracurriculares para fins didáticos. Porém, no caso de seu currículo profissional e informações no LinkedIn, sempre coloque informações verdadeiras, pois os recrutadores, mais cedo ou mais tarde, descubrem a verdade sobre você.

Obs. 3: Experiências extracurriculares são experiências realizadas que tenham relação com o seu curso: projetos de ensino, pesquisa e extensão, monitorias, minicursos, organização de eventos ou participação neles como ouvinte ou palestrante, os projetos oferecidos na CDAE (Coordenação de Assistência Estudantil), como PINCEL (Programa de Incentivo à Cultura, Esporte e Lazer Discente do IFB) etc.

Formação acadêmica

Curso de Tecnologia em Recursos Humanos – Instituto Federal de Brasília – 2027 (previsão de término).

Obs. Essas informações sobre a realização do curso de Tecnologia em Recursos Humanos no IFB são fictícias sobre mim (não existe esse curso no IFB). Isso é apenas exemplo de como mencionar um exemplo de curso de graduação para fins didáticos. Porém, no caso de seu currículo profissional e informações no LinkedIn, sempre coloque informações verdadeiras, pois os recrutadores, mais cedo ou mais tarde, descubrem a verdade sobre você.

Trabalho voluntário

Trabalhei pela causa das pessoas com deficiência visual no Centro de Ensino Especial de Deficientes Visuais (CEEDV). Minha função era fazer a leitura de materiais escritos para as pessoas que estavam estudando para concursos públicos, e não dispunham de materiais acessíveis. Aprendi a ter mais empatia, pois, apesar de ter deficiência visual também, sempre haverá alguém com uma deficiência mais grave do que a minha.

Obs. 1: Essas informações sobre o trabalho voluntário no CEEDV são fictícias sobre mim (ainda não desempenho este trabalho, mas gostaria). Isso é apenas exemplo

de como mencionar um exemplo de trabalho voluntário para fins didáticos. Porém, no caso de seu currículo profissional e informações no LinkedIn, sempre coloque informações verdadeiras, pois os recrutadores, mais cedo ou mais tarde, descobrem a verdade sobre você.

Obs.2: Trabalho voluntário não é a mesma coisa que um trabalho pro bono. O trabalho pro bono se relaciona com uma atividade profissional, mesmo gratuitamente, que envolve a aplicação de seus conhecimentos técnicos e habilidades em qualquer ambiente. O trabalho voluntário, necessariamente, precisa estar ligado a uma causa: sustentabilidade, inclusão, educação, dependentes químicos, saúde de pessoas carentes etc. e tem o objetivo de aplicar ou não conhecimentos técnicos em benefício de pessoas ou organizações ligadas a alguma dessas causas.

Obs. 3: As empresas veem com muito bons olhos quem pratica trabalhos voluntários, pois tais pessoas que o pratica provam que se importam com pessoas e não apenas com dinheiro.

De uma forma geral, as técnicas de seleção mais utilizadas pelos empregadores em Portugal são a avaliação curricular e a entrevista de seleção. Além disso, os fatores valorizados nos setores privados, públicos e do 3º setor do país são transversais (comportamentais), no que se refere à apresentação simples e clara do currículo vitae; à importância dos estágios e das atividades extracurriculares na promoção do desenvolvimento de competências transversais e à avaliação da atitude na entrevista de seleção, a qual pode influenciar a primeira impressão do candidato e posterior avaliação (Paulos; Valadas e Almeida, 2020).

Atualmente é cada vez mais possível observar a importância e o aumento pela busca de profissionais no mercado de trabalho que possuam, não apenas as habilidades técnicas (*hard skills*) mas também as comportamentais (*soft skills*), bem como sua influência positiva no desempenho destes nas organizações. Essas habilidades ganharam maior destaque por consequência das inúmeras e rápidas transições no mercado. Dessa forma, os profissionais têm a necessidade de se adequar a essas mudanças para a manutenção do perfil desejado pelas organizações. Consequentemente, as instituições de ensino devem aumentar seu papel quanto à relevância e a responsabilidade em desenvolver as habilidades comportamentais de forma que possa garantir o devido preparo dos futuros profissionais quando acessarem o mercado de trabalho, a partir dos seus Projetos Pedagógicos de Curso (PPCs) (Moura *et al.*, 2024).

Devido a essas considerações dos autores mencionados no parágrafo anterior, os ensinamentos apresentados na oficina, a respeito do que está sendo valorizado no mundo do trabalho atualmente, são bastante relevantes. Principalmente para as pessoas com deficiência, cuja empregabilidade é ainda mais difícil.

Na sequência da oficina foram exibidos slides contendo as principais palavras representantes de cada uma das áreas relacionadas com os cursos realizados pelos(as) participantes. As áreas representadas pelos(as) participantes da oficina foram Gastronomia, Processos Gerenciais e Eventos.

Figura 7 - slide com as palavras-chave para profissões ligadas à área de gastronomia:



Fonte: Elaboração própria, baseado em informações contidas no site vagas.com

Descrição da imagem: a figura 07 apresenta um slide contendo no alto, de forma centralizada, o título Palavras-chave para cada profissão. Abaixo do título, à esquerda, aparece o título Gastronomia. Abaixo deste título, aparece a palavra “palavras-chave”, e um texto abaixo dizendo: confira as expressões mais comuns encontradas nas descrições dos profissionais em seus currículos. Abaixo desta frase encontra-se uma espécie de seta com várias setas menores e coloridas contendo palavras, cada uma de uma cor: cozinha quente, preparo dos alimentos, finalização de pratos, pré preparo, praça, buffet, sobremesas, auxílio, organização, restaurante, café da manhã, confeitaria, auxiliar, saladas, mise en, en place. À direita desta seta com as palavras, está escrito o título Salários de Estágio em Gastronomia. Logo abaixo deste título há o desenho de uma outra seta, apontada para cima, colorida e com as seguintes cores: verde bandeira na parte de baixo, lilás na parte do meio e

laranja no topo desta seta. Ao lado de cada cor aparece com as respectivas cores mencionadas o valor médio do salário para estagiários: na parte verde bandeira (parte mais abaixo da seta) aparece da mesma cor escrito começando, abaixo de 700,00. Na parte do meio da seta, da cor lilás, aparece a frase valor médio 900,00. E na parte laranja, mais no topo da seta, aparece a frase Experiente, acima de 1.100,00.

Figura 8 - Slide com as palavras-chave para profissões ligadas à área de processos gerenciais:



Fonte: Elaboração própria, baseado em informações contidas no site vagas.com

Descrição da imagem: a figura 08 apresenta um slide contendo no alto, de forma centralizada, o título Palavras-chave para cada profissão. Abaixo do título, à esquerda, aparece o título Processos Gerenciais. Abaixo deste título, aparece a palavra “palavras-chave”, e um texto abaixo dizendo: confira as expressões mais comuns encontradas nas descrições dos profissionais em seus currículos. Abaixo desta frase encontra-se uma espécie de seta com várias setas menores e coloridas contendo palavras, cada uma de uma cor: elaboração de projetos, desenvolvimento de projetos, análise de projetos, analista de projetos, gestão de projetos, gerenciamento de projetos, elaboração de relatórios, controle, implantação, processos, status report, TI, acompanhamento, responsável, planejamento, atividades. À direita desta seta com as palavras, está escrito o título Salários de Analista de Projetos. Logo abaixo deste título há o desenho de uma outra seta, apontada para cima, colorida e com as seguintes cores: verde bandeira na parte de baixo, lilás na parte do meio e laranja no topo desta seta. Ao lado de cada cor

aparece com as respectivas cores mencionadas o valor médio do salário para estagiários: na parte verde bandeira (parte mais abaixo da seta) aparece da mesma cor escrito começando, abaixo de 3.000,00. Na parte do meio da seta, da cor lilás, aparece a frase valor médio 4.100,00. E na parte laranja, mais no topo da seta, aparece a frase Experiente, acima de 5.700,00.

A razão para a escolha da apresentação de palavras-chave e média salarial para profissionais na área de Gestão de Projetos foi o fato de ter sido a área mais próxima à área de Processos Gerenciais, pois não foi encontrado no site consultado informações dessa natureza ao pesquisar por Processos Gerenciais.

Figura 9 - Slide com as palavras-chave para profissões ligadas à área de eventos:



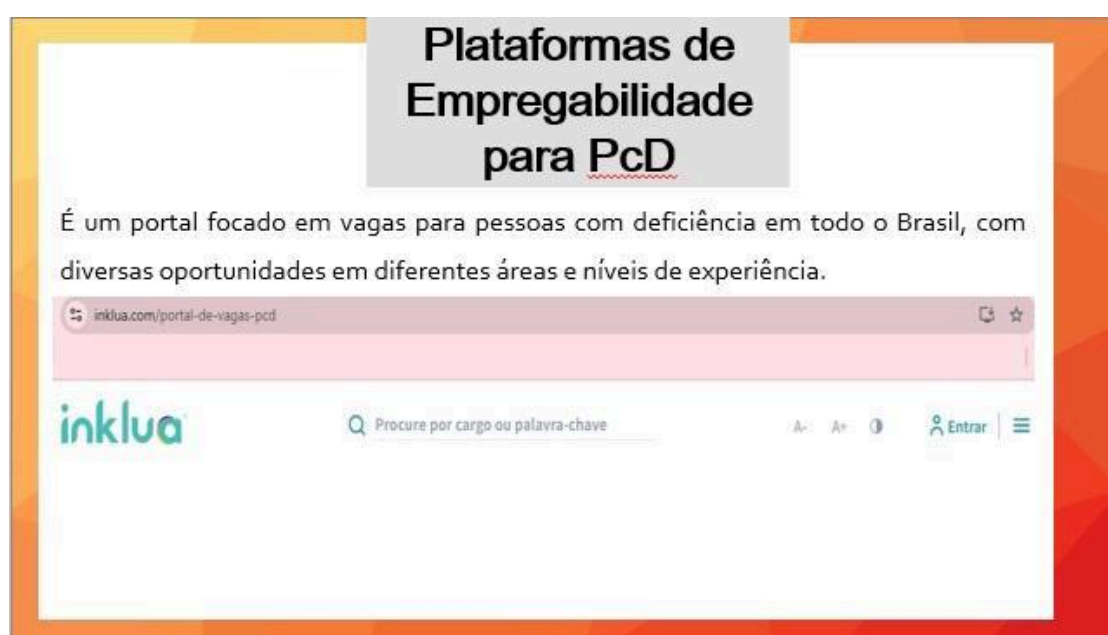
Fonte: Elaboração própria, baseado em informações contidas no site vagas.com

Descrição da imagem: a figura 09 apresenta um slide contendo no alto, de forma centralizada, o título Palavras-chave para cada profissão. Abaixo do título, à esquerda, aparece o título Eventos. Abaixo deste título, aparece a palavra “palavras-chave”, e um texto abaixo dizendo: confira as expressões mais comuns encontradas nas descrições dos profissionais em seus currículos. Abaixo desta frase encontra-se uma espécie de seta com várias setas menores e coloridas contendo palavras, cada uma de uma cor: realização dos eventos, produção de eventos, área de eventos, eventos internos, acompanhamento de eventos, execução de eventos, realização de eventos, eventos corporativos, organização de eventos, planejamento e organização, contato com fornecedores, elaboração, divulgação, orçamentos, auxílio, internos e externos, atendimento ao cliente, montagem e desmontagem. À direita desta seta com as palavras, está escrito o título Salários de Estagiário em

Eventos. Logo abaixo deste título há o desenho de uma outra seta, apontada para cima, colorida e com as seguintes cores: verde bandeira na parte de baixo, lilás na parte do meio e laranja no topo desta seta. Ao lado de cada cor aparece com as respectivas cores mencionadas o valor médio do salário para estagiários: na parte verde bandeira (parte mais abaixo da seta) aparece da mesma cor escrito começando, abaixo de 1.000,00. Na parte do meio da seta, da cor lilás, aparece a frase valor médio 1.200,00. E na parte laranja, mais no topo da seta, aparece a frase Experiente, acima de 1.600,00.

A oficina prosseguiu com a momento de apresentação e discussão a respeito de plataformas com vagas de emprego direcionadas para a pessoa com deficiência, com conteúdo guiado pelos slides. Foram apresentadas duas plataformas: a Inklua (inklua.com/portal-de-vagas-pcd) e a PcD Online (https://www.pcd.com.br/?gad_source=1&gad_campaignid=77794514&gbraid=0AAA AADzHuXrS8tYI_ik0UjwaSq3Utv1IQ&gclid=CjwKCAjwlaTGBhANEiwAoRgXBRVteR Uxb_g8WMOAv1HLVwE7ZZBza_WmExPBBYadMjj2PBCqG802SRoCAGAQA vD_B wE). A plataforma Inklua é um portal focado em vagas para pessoas com deficiência em todo o Brasil, com diversas oportunidades em diferentes áreas e níveis de experiência. E a plataforma PcD Online oferece um sistema de cadastro de currículos e busca por vagas, com empresas de diversos segmentos e portes.

Figura 10 - slide com a Plataforma de Empregabilidade para PCD denominada Inklua:



Fonte: Elaboração própria, baseado em informações contidas no site da Plataforma Inklua

Descrição da imagem: a figura 10 apresenta um slide com a imagem inicial do portal Inklua. No alto do slide, de forma centralizada, aparece o título “Plataformas de Empregabilidade para PcD”. Logo abaixo do título do slide, também centralizado, há uma frase que define a plataforma Inklua. A frase diz o seguinte: É um portal focado em vagas para pessoas com deficiência em todo o Brasil, com diversas oportunidades em diferentes áreas e níveis de experiência. No lado esquerdo da imagem aparece escrito o endereço do site: inklua.com/portal-de-vagas-pcd. Um pouco abaixo desta barra de endereço, aparece escrito em azul o nome da plataforma: inklua. No meio da imagem, há uma barra de busca com a seguinte frase escrita: Procure por cargo ou palavra-chave. À direita da imagem aparece também em azul um hiperlink escrito Entrar. Serve para a pessoa entrar em sua conta cadastrada no site ou efetuar um cadastro, caso seja a primeira vez que visita o site.

Figura 11 - Slide com a Plataforma de Empregabilidade para PCD denominada PCD Online



Fonte: Elaboração própria, baseado em informações contidas no site da Plataforma PCD Online

Descrição da imagem: a figura 11 mostra um slide com a imagem inicial do portal PCD Online. No alto do slide, de forma centralizada, aparece o título “Plataformas de Empregabilidade para PcD”. Logo abaixo do título do slide, também centralizado, há uma frase que define a plataforma PCD Online. A frase diz o seguinte: Oferece um sistema de cadastro de currículos e busca por vagas, com empresas de diversos segmentos e portes. Logo abaixo da frase mencionada, aparece escrito o endereço do site:

https://www.pcd.com.br/?gad_source=1&gad_campaignid=77794514&gbraid=0AAA AADzHuXrS8tYI_ik0UjwaSq3Utv1IQ&gclid=CjwKCAjwlaTGBhANEiwAoRgXBRVteR Uxb_g8WMOAv1HLVwE7ZZBza_WmExpBBYadMjj2PBCqG802SRoCAGAQA vD_B wE. Abaixo da barra de endereços há informações de atalhos possíveis no teclado para acessar alguns comandos do site: (Alt + 1) Seção principal, (Alt + 2) Menu (Alt + 3) Início (Alt + 4) Rodapé (Alt + 5) Pesquise Vagas. Neste mesmo local, um pouco mais afastado desses atalhos de comandos, há a opção de a pessoa escolher utilizar ou não o alto contraste. Abaixo aparece, primeiro na cor verde e fundo preto, um endereço de site: pcd.com.br. Ao lado, agora em cores brancas e fundo preto, aparecem as opções de busca no site, em letras maiúsculas: vagas, candidato, empresa, clientes, leis e deficiência, blog, contato. Ao lado mais à direita, um pouco afastado, aparece mais destacado, também em letras maiúsculas: LOGIN. E, na cor laranja, bem destacado, aparece na cor laranja o comando CADASTRE-SE. Centralizado, logo abaixo dessas opções de pesquisa do site, aparece, em letras maiúsculas na cor branca a seguinte: ACESSE MAIS DE 7.908 VAGAS EXCLUSIVAS PARA PCD. Logo abaixo desta frase destacada, aparece um local de pesquisa no site, onde é possível encontrar vagas por meio de título, cidade ou palavras chaves. Logo abaixo deste comando de pesquisa, em letras bem menores, aparece a frase: Nosso site é exclusivo para vagas e pessoas com deficiência abrangidos pela lei 8213/91. E, bem ao lado direito de onde está esta frase, aparece um hiperlink escrito em letra maiúscula: SAIBA MAIS. Por último, bem centralizado e abaixo da imagem, aparece destacado em letras maiúsculas o comando ANUNCIAR VAGAS.

Após a apresentação dos slides com as plataformas, foi perguntado aos(às) participantes se já conheciam esses sites e as respostas foram negativas. É preciso haver meios mais eficientes e eficazes de se divulgar esse tipo de serviço direcionado especificamente para pessoas com deficiência. Muitas vezes, por não terem conhecimento a respeito da existência dessas plataformas, as pessoas para as quais essas vagas são direcionadas nem ficam sabendo.

O último momento da oficina foi destinado para a simulação de uma entrevista de emprego, com 17 perguntas capazes de serem realizadas durante esse momento do processo seletivo. Nessa etapa da oficina, somente o(a) Egresso(a) 1 participou. Foi realizada uma contextualização, como se o IFB fosse uma instituição de ensino privada e que estava realizando um processo seletivo em diversas áreas. A ideia da

simulação era que o(a) participante respondesse cada uma das perguntas realizadas de maneira natural. Como este(a) participante passou pelo IFB como estudante, a ideia de simular o fato de o Instituto estar ofertando vagas de emprego e estágio seria a melhor opção de fornecer respostas mais contextualizadas às perguntas realizadas. A análise das respostas seria feita após cada uma delas ocorrer. Além disso, a ideia também era verificar se as informações dadas sobre o que deveria apresentar um currículo assertivo foram compreendidas. Em caso afirmativo, as respostas esperadas seriam a utilização de palavras como resultados alcançados, experiência prática numa determinada tarefa etc. A seguir serão apresentadas as perguntas propostas, uma de cada vez, e as respostas fornecidas para cada uma delas.

1. Faça um resumo da sua trajetória profissional.

Como a interação na oficina toda foi feita por meio do chat do Google Meet, por motivo de o(a) Egresso(a) 1 estar em seu ambiente de trabalho, e o(a) Estudante 1 estar em um ambiente com muito barulho, segundo suas próprias palavras, foi esperado mais de 5 minutos para essa pergunta ser respondida. Ninguém se manifestou nesta pergunta e os motivos podem ter sido diversos: não sentir conforto para responder, não poder responder por terem saído da oficina ou estarem ocupados. Não deu para saber ao certo o motivo porque somente a câmera e o microfone da pesquisadora e ministrante da oficina ficaram ligados. Foi permitido que os(as) participantes mantivessem suas câmeras e microfones desligados. Mesmo com a ausência de respostas, a explicação do sentido por trás desta pergunta foi realizada. A explicação básica para esta pergunta é a seguinte: quando um recrutador pede para o candidato fazer um resumo de sua trajetória profissional, o que se espera como resposta é o que o candidato à vaga tem para oferecer e que combina perfeitamente com a vaga de emprego pleiteada.

2. Qual o momento mais difícil da sua trajetória profissional?

Resposta: Ouvir e transmitir as informações necessárias (Egresso(a) 1).

Como a resposta não tinha sido muito clara, foi solicitado para o(a) Egresso(a) 1 esclarecer se o momento mais difícil de sua trajetória profissional tinha sido esse: ouvir e transmitir as informações necessárias. E a resposta foi confirmada. Foi solicitado para que explicasse melhor. Porém, ao ler a resposta nas entre linhas, a pesquisadora entendeu que essa dificuldade ocorre no dia a dia, como operador(a) de telemarketing, sua maior dificuldade é ouvir e transmitir as informações necessárias. Porém, ao ser feito esse tipo de pergunta, espera-se do candidato que conte alguma situação prática, concreta, que foi difícil e que foi resolvida, que de alguma forma, foi superada. Além disso, o que foi aprendido com essa situação, dentre outras coisas. Afinal, se determinada situação aconteceu e foi resolvida, os recrutadores pensarão que, caso a mesma coisa aconteça na empresa que representam, o problema será igualmente resolvido, sem necessitar de muita ajuda. E é sempre importante que a resposta seja relacionada com a vaga à qual esteja concorrendo.

Baseado nesta situação difícil relatada pelo(a) Egresso(a) 1, foi perguntado algo que não estava no roteiro:

Se essa dificuldade de ouvir e transmitir as informações necessárias teve alguma vez que conseguiu ser resolvida, e de que forma.

Resposta: Sim. Fui procurar as pessoas acima, apoio para obter as informações para o repasse ao beneficiários (Egresso(a) 1).

Foi dado como dica adicional a informação de que numa entrevista, caso façam esse tipo de pergunta, que responda o mais detalhadamente possível. É preciso fornecer respostas objetivas e contextualizadas, porém, impactantes. Afinal, vivemos em uma sociedade cada vez mais competitiva e é preciso sempre demonstrar um diferencial competitivo na área para a qual esteja disputando uma vaga de emprego.

Sobre esse assunto discutido no parágrafo anterior, a respeito da resposta fornecida pelo(a) participante, é preciso sempre lembrar do seguinte: O importante não é somente a posse, por parte do candidato, de conhecimentos científicos e técnico-profissionais, mas também a capacidade de os mobilizar para resolver problemas e enfrentar desafios em contexto real de trabalho, pelo que os empregadores procuram, essencialmente, diplomados que demonstrem

competências transversais, tais como, capacidade de comunicação, a capacidade de liderança, a capacidade de argumentação, os objetivos e a motivação do candidato (Paulos; Valadas; Almeida, 2020).

A próxima pergunta apresentada na oficina foi esta:

3. Você se considera mais focado(a) nas tarefas ou nas pessoas? Comente sua resposta.

Resposta: Meio termo. Tendo focar e compreender as informações repassadas.

Esse tipo de pergunta, ao ser realizada, tem a intenção de saber se a personalidade do candidato tem a perfeita relação com o perfil da vaga ofertada. Se, por exemplo, for uma vaga que pede que a pessoa tenha 100% de foco nas pessoas, como, psicólogo, professor, relações públicas, enfermeiro, mas o candidato é uma pessoa mais focada em tarefas e sistemas, não combina. E também o contrário, se o candidato é uma pessoa mais focada nas pessoas, e concorre a uma vaga cujo foco seja em sistemas, processos, também não vai funcionar, nem para o candidato e nem para a própria empresa.

4. Você se considera um líder ou um seguidor? Prefere trabalhar em grupo liderando uma equipe ou em uma atividade mais técnica que dependa mais de suas competências individuais?

Resposta: Prefiro ser liderado no qual a supervisão passe as informações necessárias para que possa realizar e devolver o problema/solução o quanto antes. E que possa crescer e aprender junto com a empresa.

Normalmente, quem gosta de ser liderado tem temperamento fleumático. Esse tipo de pessoa se sente mais confortável sendo liderado do que liderando. Algumas pessoas de temperamento melancólico também preferem ser lideradas pelo fato de acreditarem que ainda não estão perfeitamente prontos para liderarem. Essa pergunta também é realizada com o objetivo de se verificar se o candidato se adequa ao perfil da vaga. Se a vaga for mais operacional, combina com quem não

gosta de liderar. Já, se for uma vaga mais tática ou estratégica, pede um candidato com um perfil de líder.

5. Qual o seu objetivo profissional hoje? Que tipo de trabalho e empresa está buscando no mercado?

Resposta: Meu objetivo é passar em concurso público e também focado na área de educação e TI.

Fazer um concurso público como objetivo profissional e se candidatar a uma vaga em uma empresa privada, não é a decisão mais adequada, pois a maneira de se selecionar candidatos é diferente em concursos públicos e em empresas privadas. Além disso, o recrutador vai perceber de cara que o objetivo do candidato que dá esse tipo de resposta não vai querer permanecer na empresa por muito tempo; somente até ser aprovado no concurso público que deseja. Quando eles fazem essa pergunta, querem saber sempre a relação entre o candidato e a empresa e a vaga para a qual está se candidatando. Então, dependendo da resposta que for dada, pode ser ou não a combinação perfeita entre candidato e vaga. É isso que vai fazer a diferença. É sempre importante as pessoas que irão se candidatar a uma vaga conhecerem a empresa que elas estão se candidatando, fazer a “lição de casa” e consultar informações nas redes sociais da empresa, na imprensa online, o que está acontecendo de relevante na empresa, e é muito importante saber antes que tipo de empresa que a pessoa quer trabalhar: o ramo (comércio, serviços, indústria etc.), o tamanho (pequena, média, grande, micro), a cultura organizacional da empresa (é uma empresa mais tradicional, mais focada em resultado, é uma empresa mais moderna, é uma empresa mais familiar e cooperativa).

6. Se não precisasse de dinheiro e pudesse escolher qualquer trabalho no mundo, qual atividade profissional escolheria? O que te motiva a levantar da cama todos os dias?

Resposta: A atividade profissional seria na de Educação física ou na do esporte como xadrez ou futebol.

Esse tipo de pergunta também é feita com o objetivo de verificar se o perfil do candidato está adequado ao da vaga e da própria empresa. Como a resposta dada, com relação à atividade profissional escolhida, foi relacionada a área de educação física e de esporte, como futebol, ou xadrez, o tipo de empresa mais adequada para candidatos com este perfil profissional seria uma escola (para trabalhar como professor de educação física), uma academia de ginástica etc. É por isso que é importante as pessoas terem esse tipo de autoconhecimento e se candidatarem às vagas e cargos mais adequados, de acordo com seu perfil e planos profissionais.

7. Fale-me de seus pontos fortes (suas melhores competências comportamentais) e sobre os pontos que ainda precisas lapidar (suas competências comportamentais que precisam de atenção). Não vale falar perfeccionismo.

Resposta: Meus pontos fortes: Ouvir, ajudar o próximo e sempre a disposição pra ajudar. Pontos fracos: aprender a controlar a raiva.

Foi solicitado que o(a) Egresso(a) 1 desse um exemplo de como seus pontos fortes de ouvir, ajudar o próximo e sempre à disposição para ajudar as pessoas poderia ser visto na prática. Afinal, os recrutadores querem ouvir respostas práticas, casos concretos e contextualizados, para poderem imaginar melhor situações em que na prática o candidato pudesse contribuir na empresa. Ao ser solicitado o exemplo, a resposta dada foi a seguinte:

Resposta: Foi auxiliar no desenvolvimento e crescimento do filho de uma amiga no colégio.

Foi solicitado que o(a) Egresso(a) 1 esclarecesse mais ainda como foi realizada essa ajuda no desenvolvimento e crescimento do filho de uma amiga no colégio. Porque, como já foi dito, os recrutadores têm muita coisa para fazer: são muitos currículos para olhar, muitas entrevistas para realizarem e escolherem alguém adequado para ocupar as vagas abertas. Fora as atividades relacionadas com outras atribuições do setor de RH que necessitam ser realizadas. Então, quanto

mais objetivas, rápidas, diretas, claras e específicas forem as respostas, e sempre com exemplos práticos e contextualizados, melhor será para quem se candidata às vagas quanto para quem realiza as entrevistas de seleção.

8. Você tem um ídolo ou figura pública na qual se inspira? Fale-me a respeito.

Resposta: Tenho como Bill Gates e Steve Jobs como uma das inspiração.

Foi solicitado que uma explicação mais completa fosse fornecida, expondo motivos pelos quais esses representantes da Tecnologia da Informação serviam de inspiração. E a resposta dada foi esta:

Resposta: O desenvolvimento, o olhar pra frente, pensar no futuro, inspirações para crescer e evoluir como pessoa.

Quando esse tipo de pergunta ocorre, o que se quer saber é que tipo de pessoas famosas servem como inspiração para o candidato. Essa é uma forma indireta de os recrutadores saberem os valores do candidato, através de pessoas públicas que sejam admiradas por ele. E o objetivo final será a verificação se os valores do candidato e de seu “ídolo” combinam com os valores da empresa.

9. Quais são seus hobbies? A que tribo pertence? Onde eu te encontro quando não está trabalhando?

Foi lembrado que o(a) Egresso(a) 1 tinha dito que o xadrez é um hobby que tinha falado. Mas foi perguntado se havia outros hobbies. E a resposta foi a seguinte:

Resposta: Meu outro [hobby] e Corrida ou academia. Vai ne encontrar em um dos dois.

Quando esse tipo de pergunta é feita, querem saber como é o candidato fora do ambiente de trabalho. As pessoas podem desempenhar um papel quando estão trabalhando e podem desempenhar outro quando estão fora do trabalho. Essa pergunta quer saber também os valores do candidato e se o tipo de empresa para a

qual está se candidatando tem alguma relação com os interesses pessoais que o candidato possui. Contextualizando para a resposta fornecida (que foi corrida e academia), se for uma empresa que se preocupa com bem-estar, com saúde, esse tipo de resposta é adequada. Significa que o candidato está cuidando da saúde e possui um valor semelhante ao da empresa para a qual está se candidatando. Agora, se for uma empresa que não está muito preocupada com isso, pode ser que esta resposta seja relevante ou não.

10. Qual foi o livro que leu que foi mais marcante na sua vida? Comente.

Resposta: Foram dois o menino e toupeira e o livros do Star Wars.

Quando aparece esse tipo de pergunta na entrevista, querem saber qual é o nível de cultura geral o candidato tem; se é uma pessoa atualizada; quais são os interesses que o candidato possui. Enfim, querem saber os valores, as crenças, as coisas em que a pessoa acredita e gosta, para se saber se o candidato é uma boa pessoa, se é uma pessoa tranquila de se lidar, etc. É sempre importante o candidato falar mais: o porquê se interessa por esses livros, o que eles trazem de bom, o que aprendeu depois da leitura realizada. Essas respostas mais completas podem fazer diferença entre conseguir ou não a vaga de emprego desejada.

11. Se eu entrasse no seu computador pessoal ou no seu celular agora e verificasse o seu histórico de navegação na internet, o que eu encontraria?

Resposta: Um pouco de tudo. Desde notícias a tecnologia.

O objetivo dessa pergunta é saber como é que o candidato lida com situações inesperadas e sob pressão. Esse tipo de pergunta é assustador. E nesse momento eles querem saber como o candidato lida com pressão no dia a dia, qual é a reação imediata que o candidato tem diante de situações surpreendentes etc.

Foi solicitado que o(a) Egresso(a) 1 exemplificasse que tipo de notícias que gosta de saber. E a resposta dada foi a seguinte:

Resposta: Sobre as notícias, desde futebol até políticas e políticas públicas. Do TI, seria programação, edição de vídeo e IA [Inteligência Artificial].

Outra coisa valorizada pelos recrutadores é se o candidato vê na internet notícias sobre a empresa para a qual está se candidatando. O objetivo de uma entrevista não é o candidato bajular a empresa. O recrutador quer saber se o candidato está atualizado, e se está interessado pelo tipo de negócio que a empresa desempenha.

12. Qual é a sua pretensão salarial hoje?

Resposta: Seria de R\$ 3500.

Seja qual for o valor da pretensão salarial que o candidato diga, a empresa quer saber a razão para escolher esse valor: será que o candidato acredita que esteja qualificado para ganhar esse valor? Em que situação da carreira se encontra (iniciante, com um pouco de experiência ou com muita experiência comprovada)? Ou, a razão é por esta ser a média salarial do mercado? A resposta fornecida foi a seguinte:

Resposta: Que possuo especialização na área, experiência e que posso ajudar com meus conhecimentos a empresa a crescer.

Essa e outras respostas dadas até o momento foram bastante genéricas, sem contextualizar para uma realidade empresarial. Esse tipo de resposta poderia ser dada a um recrutador que represente qualquer empresa. Em nenhum momento, o(a) participante entrou na proposta de contextualizar suas respostas para a realidade do IFB, instituição proposta para a simulação na oferta de vagas de emprego e estágio.

13. Em termos profissionais e pessoais, como pretende que seja sua vida daqui a 5 anos?

Resposta: Espero está numa boa área e posição e que possa ter ajudado a empresa a crescer.

Quando surgem perguntas como esta, muita gente responde, por exemplo, que pretende fazer um intercâmbio, mudar de país, aprender diversos idiomas etc, e acredita que está surpreendendo positivamente o recrutador. Porém, nem sempre essa é a resposta mais adequada. Essa resposta serve somente se a empresa for uma multinacional. Se for uma empresa de pequeno ou médio porte, com sede somente no Brasil, vai causar a impressão para o recrutador de que esse candidato não pretende continuar na empresa por muito tempo, e pode não ser a pessoa ideal para ocupar a vaga, devido aos seus planos futuros.

14. Por que deveríamos contratá-lo(a)? Qual o seu diferencial frente a todos os outros profissionais que estão participando deste processo?

Resposta: Porque possuo experiência na área e que poderei auxiliar a empresa em diversos projetos e crescimento da empresa para que ambos possam crescer e se desenvolverem.

Como foi dito em outras perguntas, o candidato deve verificar no site, nas redes sociais da empresa, na imprensa online o que está sendo noticiado sobre a empresa para a qual está se candidatando. As respostas precisam ser contextualizadas, com exemplos da própria empresa: em que tipo de projetos o(a) Egresso(a) 1 poderia contribuir para a empresa crescer?

15. Você tem alguma pergunta para me fazer?

Resposta: O que a empresa espera de mim. Qual o projeto para que possamos caminhar juntos e qual salário e benefícios da empresa.

Ao receber esse tipo de pergunta, o candidato deve tomar cuidado com a resposta. Responder, por exemplo, que gostaria de saber quais serão o salário e os benefícios da empresa, pode dar a impressão de que o candidato só esteja interessado no salário e nos benefícios, e que o restante relacionado com a empresa não interessa. Ao afirmar que o candidato quer saber o que a empresa espera dele, muitas vezes, a resposta para essa questão já se encontra no anúncio da vaga e também no site da empresa, quando apresenta a missão, visão e valores. Geralmente o recrutador dá um prazo para quando o candidato terá a resposta se foi

ou não selecionado para a próxima fase, seja ela qual for. Caso a resposta não tenha sido dada no prazo estipulado, a orientação é esperar uma semana a mais e entrar em contato pelo mesmo canal de comunicação que a empresa entrou em contato agendando a entrevista: seja por ligação telefônica, por mensagem de WhatsApp ou por e-mail.

16. Existe algo que eu não te perguntei e você gostaria de mencionar sobre si mesmo(a)?

Resposta: Sou uma pessoa que possa auxiliar a empresa a crescer e evoluir. E também, a desenvolver projetos nos quais ajudaram a empresa a crescer e faturar. E por fim, tenho a experiência e expertise que vocês estão desejando.

Assim como em outras respostas, esta foi dada genericamente. O ideal era que o(a) Egresso(a) 1 desse respostas exemplificando situações reais, práticas e contextualizadas. A ideia inicial proposta de imaginar que o IFB era uma escola privada, que estava selecionando para diversos cargos era justamente ajudar o(a) participante a entrar na proposta de responder as perguntas mais adequadamente. Afinal, por ter sido um local onde o(a) Egresso(a) 1 tenha familiaridade, o IFB seria o lugar perfeito para simularmos uma entrevista de emprego para a contratação de um posto de trabalho. É possível que o(a) participante não tenha compreendido a proposta e não relacionou o IFB como sendo a empresa contratante.

Por último, foi realizada a pergunta final, relacionada com a oficina: **Por que valeu a pena você estar aqui hoje?** E a resposta dada foi esta:

Resposta: Aprendizado, conhecimento e levar pra vida o aprendizado.

Após esse momento, foram feitos os agradecimentos finais e a despedida.

Como auto análise da aplicação desta oficina, foi um momento desafiador por diversos motivos. O primeiro foi o fato de parecer que tecnologicamente não iria dar certo a transmissão ou a gravação da oficina, mas acabou dando certo, na medida do possível. Outro desafio enfrentado foi o fato de não ter havido uma interação oral e num tempo mais ágil, a pedido dos(as) participantes. As interações ocorreram somente pelo chat do Google Meet. Outro desafio foi o fato de, por muito tempo, ter ficado na aula somente uma pessoa. Uma interação com mais gente, apesar de ter

demorado mais e provavelmente não ter dado tempo de apresentar tudo, teria sido mais rica, com mais trocas de experiências. E o último desafio apresentado foram as respostas vagas e genéricas dadas pelo(a) Egresso(a) 1. Teria sido muito mais proveitoso para todo mundo se ele(a) tivesse entendido a proposta de simulação do IFB sendo uma instituição de ensino privada ofertante de vagas de emprego, e ter respondido as perguntas de acordo com o que sabia a respeito do Instituto.

Para agregar valor à sua imagem pessoal, o sujeito deve seguir alguns comportamentos básicos. A autoconfiança é considerada o ponto inicial, pois, o indivíduo precisa acreditar que está vendendo a sua melhor imagem, somente dessa forma o marketing pessoal trabalhará a favor da pessoa e o mercado reconhecerá seu valor. Além da autoconfiança, outros comportamentos que valorizam uma imagem pessoal são focar na busca pelo autoconhecimento, estar atualizado sobre assuntos relevantes, se qualificar, conversar com outros profissionais, ler frequentemente, fazer uso de ferramentas tecnológicas, agir com ética, caráter e coerência, ter uma boa apresentação pessoal, comunicar-se claramente, planejar sua carreira, gerenciar seu tempo, ser proativo e buscar a melhora diariamente (Kerber; Bertolini; Reche, 2020).

5.1 A avaliação da Oficina Pedagógica

Ao final da oficina pedagógica foi disponibilizado no grupo de WhatsApp específico para a realização da oficina a gravação da aula, o arquivo com os slides (pois depois de mais ou menos 30 minutos de oficina não foi mais possível apresentar os slides no compartilhamento de tela devido a limitações tecnológicas da pesquisadora ministrante da oficina), os arquivos com os modelos de currículos editáveis e não editáveis para verificação dos(as) participantes também foram disponibilizados neste grupo de WhatsApp. Com todos esses materiais ficaria mais fácil os(as) participantes realizarem a avaliação da oficina pedagógica. Quem participou da oficina inteira poderia rever e avaliar melhor, e quem não pôde ficar até o final também pôde assistir e avaliar. A avaliação ocorreu por meio de um questionário eletrônico, distribuído aos(as) participantes, sobre os aspectos abordados durante a oficina.

Os(as) dois(uas) participantes que estavam na oficina avaliaram o material apresentado: Egresso(a) 1 e Estudante 1. Mesmo que o(a) Estudante 1 não tenha podido participar de todo o momento da oficina, assistindo a gravação foi possível

realizar a avaliação. O formulário de avaliação foi composto por 20 questões, divididas em blocos: Bloco 1 - **Sobre o participante** (onde tinham que indicar como se considera no IFB: egresso(a) ou estudante; qual deficiência visual possui; o gênero dos(as) participantes; unidade do IFB onde estuda ou estudou; o curso realizado no IFB); Bloco 2 - **Organização da oficina** (questões relacionadas com a carga horária da oficina; os conteúdos abordados; as metodologias adotadas; o material disponibilizado), Bloco 3 - **Relevância do tema da oficina** (questões que diziam a respeito de informações e conhecimentos sobre inserção da pessoa com deficiência visual no mundo do trabalho; sobre a formação pessoal dos(as) participantes como pessoa com deficiência visual; quanto ao nível de conhecimento sobre a situação das pessoas com deficiência visual no mundo do trabalho; sobre o modelo de currículo vitae específico para alguém com deficiência visual apresentado; sobre o conhecimento ou a ausência dele a respeito das plataformas com vagas específicas para pessoas com deficiência; com relação à simulação da entrevista de emprego realizada; sobre a contribuição da oficina; a importância da oficina para outros estudantes do IFB e fora do IFB).

Com relação ao bloco **Sobre o participante**, cujo objetivo foi traçar um perfil de quem participou da oficina, os(as) participantes foram 1 egresso(a) e 1 estudante. A deficiência visual que possuíam era baixa visão e visão monocular. Quanto ao gênero, 1 era homem e 1 era mulher. As unidades do IFB representadas foram o *Campus* Brasília e o *Campus* Riacho Fundo. E o curso ao qual estavam vinculados era Tecnologia em Processos Gerenciais e Técnico em Gastronomia Subsequente.

Com relação aos demais blocos, será apresentado a seguir um quadro contendo resumidamente a avaliação referente a cada item.

Quadro 10 - Avaliação quanto à Organização da Oficina

Questões Avaliadas	Opção de Resposta	Quantidade de Respostas
A carga horária da oficina (4 horas) foi suficiente para atender aos objetivos propostos.	Discordo totalmente	0
	Discordo parcialmente	0
	Concordo parcialmente	0
	Concordo totalmente	2

Os conteúdos abordados foram importantes para atender aos objetivos propostos.	Discordo totalmente	0
	Discordo parcialmente	0
	Concordo parcialmente	0
	Concordo totalmente	2
As metodologias adotadas contribuíram para a compreensão do conteúdo (quebra-gelo; roda de conversa para refletir; exposição sobre temperamentos; dicas de estruturação de um currículo; plataformas com vagas específicas para PcD e simulação de entrevista de emprego).	Discordo totalmente	0
	Discordo parcialmente	0
	Concordo parcialmente	0
	Concordo totalmente	2
O material disponibilizado não foi de qualidade satisfatória (slides; vídeo).	Discordo totalmente	1
	Discordo parcialmente	0
	Concordo parcialmente	0
	Concordo totalmente	1

Fonte: Elaboração própria

De acordo com as respostas assinaladas, podemos perceber que em geral, todos os itens relacionados com a organização da oficina, os(as) foram avaliados positivamente pelos participantes. A exceção foi no item que dizia respeito ao material disponibilizado não foi de qualidade satisfatória (slides; vídeo), pois uma pessoa concordou totalmente com a frase.

O próximo quadro apresenta a avaliação realizada quanto à relevância do tema da oficina.

Quadro 11 - Avaliação quanto à Relevância do Tema

Questões Avaliadas	Opção de Resposta	Quantidade de Respostas
A oficina trouxe informações e conhecimentos que contribuíram para a inserção da pessoa com deficiência visual no mundo do trabalho.	Discordo totalmente	0
	Discordo parcialmente	0
	Concordo parcialmente	0

	Concordo totalmente	2
A oficina trouxe informações e conhecimentos que contribuíram para a minha formação pessoal como pessoa com deficiência visual.	Discordo totalmente	0
	Discordo parcialmente	0
	Concordo parcialmente	0
	Concordo totalmente	2
Após a conclusão da oficina, meu nível de conhecimento quanto à situação das pessoas com deficiência visual no mundo do trabalho aumentou.	Discordo totalmente	0
	Discordo parcialmente	0
	Concordo parcialmente	0
	Concordo totalmente	2
Acredito que o modelo de currículo vitae específico para alguém com deficiência visual contribuiu para me tornar um(a) candidato(a) mais atraente para os recrutadores.	Discordo totalmente	0
	Discordo parcialmente	0
	Concordo parcialmente	0
	Concordo totalmente	2
Eu já conhecia as plataformas com vagas específicas para pessoas com deficiência citadas, e, por isso, não fez muita diferença essa informação na oficina.	Discordo totalmente	0
	Discordo parcialmente	1
	Concordo parcialmente	0
	Concordo totalmente	1
Com a simulação da entrevista de emprego me sinto mais preparado(a) para participar de processos seletivos de emprego ou estágio.	Discordo totalmente	0
	Discordo parcialmente	0
	Concordo parcialmente	0
	Concordo totalmente	2
A oficina contribuiu para a formação humana e profissional das pessoas com deficiência visual.	Discordo totalmente	0
	Discordo parcialmente	0
	Concordo parcialmente	0
	Concordo totalmente	2

Considero importante estender a oficina a todos os estudantes do IFB.	Discordo totalmente	0
	Discordo parcialmente	0
	Concordo parcialmente	0
	Concordo totalmente	2
Acho relevante oferecer a oficina a todos que possuem deficiência visual, mesmo que não sejam estudantes do IFB.	Discordo totalmente	0
	Discordo parcialmente	0
	Concordo parcialmente	0
	Concordo totalmente	2

Fonte: Elaboração própria

Da mesma forma que ocorreu no bloco de avaliação anterior, este, relacionado com a relevância do tema proposto para a oficina, em geral, os participantes avaliaram positivamente os itens. A exceção foi a seguinte questão: Eu já conhecia as plataformas com vagas específicas para pessoas com deficiência citadas, e, por isso, não fez muita diferença essa informação na oficina. Uma pessoa assinalou que concordava totalmente com a frase, e outra pessoa marcou que discordava parcialmente. Esta é uma resposta contraditória fornecida por um(a) participante porque durante a oficina foi perguntado se já conheciam as plataformas de empregabilidade para pessoas com deficiência, e a resposta de ambos foi negativa.

No formulário de avaliação da oficina houve o bloco **Considerações finais**, onde os participantes poderiam escrever suas opiniões de maneira mais detalhada, inclusive apresentar esclarecimentos sobre determinadas opções de respostas marcadas ou sugerir melhorias futuras. No entanto, ninguém aproveitou esse bloco e não se saberá exatamente em que se pode melhorar, ao menos, na opinião de quem participou da aplicação da oficina.

Apesar do exposto no parágrafo anterior, a avaliação realizada nos leva a perceber que os participantes se conscientizaram da importância das discussões, reflexões e conhecimentos proporcionados pelo produto educacional aplicado.

Portanto, podemos concluir que os objetivos propostos com a aplicação da oficina foram atingidos, pois os participantes refletiram e perceberam a realidade enfrentada pelas pessoas com deficiência visual no mundo do trabalho. Além disso, puderam ter orientações sobre como enfrentar esse mercado de trabalho tão competitivo com o qual somos obrigados a conviver.

Sasaki (1999) apresentou uma maneira de se promover o preparo das pessoas com deficiência para o mundo do trabalho. Segundo ele,

No caso do aluno com deficiência, a mera profissionalização nunca foi suficiente para ele obter êxito em sua busca por um emprego compatível com as suas aspirações e aptidões profissionais. Os centros de reabilitação profissional criaram, há muitos anos, o chamado "programa de prontidão para o emprego". Este programa (...) é constituído por módulos práticos sobre: direitos e deveres do trabalhador; o desenvolvimento de habilidades para procurar emprego: como agir antes, durante e após as entrevistas de seleção, o preenchimento de fichas de solicitação de emprego, a apresentação visual para a entrevista, como reter o emprego e progredir na empresa etc. No programa são desenvolvidos padrões de desempenho (variáveis do trabalho e variáveis pessoais do trabalhador) que correspondem aos exigidos pelo ambiente de trabalho (a empresa em si, condições físicas do ambiente, horários, procedimentos de trabalho, relações interpessoais etc) (Sasaki, 1999, p. 86-87).

A oficina pedagógica teve esta intenção de preparar os alunos e egressos do IFB para o mundo do trabalho. Obviamente, devido à disponibilidade de tempo de todos os envolvidos, foi menos detalhada do que o "programa de prontidão para o emprego", apresentado por Sasaki (1999). Mesmo assim, este Produto Educacional poderá ser aplicado novamente, com uma carga horária maior, de forma que haja disponibilidade de todos os envolvidos para dedicarem mais tempo e aproveitarem mais o que este PE tem para oferecer.

6 CONCLUSÕES (CONSIDERAÇÕES FINAIS)

Esta pesquisa buscou compreender quais são as dificuldades e dilemas no processo de empregabilidade enfrentados pelos estudantes aptos para realizarem o estágio supervisionado e os que já concluíram seus cursos, ambos com deficiência visual, no Instituto Federal de Brasília. Ao longo da pesquisa surgiram inquietações que motivaram a necessidade de intervenção de maneira que pudessem contribuir para a mudança da realidade encontrada por pessoas com deficiência visual para se inserir numa atividade profissional segura, com direitos e garantias.

Para intervir nesta realidade, este estudo percebeu a necessidade de preparar os estudantes e egressos do IFB que possuem deficiência visual para enfrentarem um processo seletivo, muitas vezes longo, demorado e cansativo, e poderem mostrar para potenciais empregadores suas melhores características, pontos fortes e pontos de melhoria. Como Produto Educacional, esta pesquisa apresentou a oficina pedagógica intitulada “O Impacto da Inclusão no Trabalho e nas Relações”, que abordou temas voltados para a inclusão laboral das pessoas com deficiência visual, além de, por meio dessa oficina, ampliar seus conhecimentos e aproximar dos participantes o acesso às vagas reservadas para PcD.

Através da aplicação da oficina, foi possível concluir que existe uma necessidade grande de preparar os estudantes do IFB, e até mesmo pessoas da comunidade externa que queiram ter esse tipo de orientação, a se sentirem mais confiantes e mais críticos no momento de participarem de uma entrevista a fim de alcançar o primeiro emprego ou uma recolocação profissional. O(A) participante que permaneceu na oficina até o final e realizou a simulação da entrevista de emprego demonstrou não saber exatamente o que responder no momento de falar sobre si mesmo(a), sobre suas características etc. É possível que haja mais estudantes, egressos e pessoas externas ao IFB que possuem esta mesma dificuldade de autoconhecimento.

Esta pesquisa foi considerada inédita no Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT) e trouxe um problema bastante relevante para uma discussão: as dificuldades e dilemas na empregabilidade de pessoas com deficiência visual. Apesar de existir no ProfEPT a pesquisa realizada por Araújo (2021), esta teve como público-alvo estudantes com diferentes

deficiências. Pesquisa cujo público-alvo seja somente estudantes e egressos que possuem apenas deficiência visual não foi encontrada neste programa de mestrado. Por esta razão é considerada inédita. E o estudo em questão trouxe benefícios tanto aos participantes quanto ao Instituto Federal de Brasília (IFB) e à Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica como um todo.

Aos participantes (estudantes e egressos do IFB) ajudou a aumentar as chances de empregabilidade na iniciativa privada e a lhes mostrar o potencial que possuem e que é possível que desconhecem, desde que sigam as orientações apresentadas durante a aplicação da oficina pedagógica. Ao IFB esta pesquisa ajudou a aumentar a visibilidade da comunidade quanto à prática da educação inclusiva. Sobretudo através do produto educacional, o IFB mostrou o quanto se preocupa com seus estudantes com deficiência visual, inclusive com sua empregabilidade. E à Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica ajudará a inspirar novas pesquisas dessa natureza e com este tema em seus campi, bem como auxiliará na reflexão sobre o tema da empregabilidade de estudantes com e sem deficiência.

6.1 Limitações da Pesquisa e da Pesquisadora

É importante recapitular a justificativa da escolha de se analisar as dificuldades e dilemas na empregabilidade de alunos e egressos do IFB. Todos os 10 campi preparam seus alunos para serem inseridos no mundo do trabalho. Além disso, está localizado no Distrito Federal, o que permite haver uma comparação dos dados da empregabilidade divulgados na pesquisa feita pelo Governo do Distrito Federal, relatada nessa dissertação, com os dados encontrados junto aos estudantes do IFB que estão fazendo estágio e os que já se formaram.

Portanto, o objetivo geral da pesquisa foi compreender quais são as dificuldades e dilemas no processo de empregabilidade enfrentados pelos estudantes aptos para realizarem o estágio supervisionado e os que já concluíram seus cursos, ambos com deficiência visual, no Instituto Federal de Brasília. E os objetivos específicos desta pesquisa foram:

- verificar nos dez *campi* do IFB quem são os alunos que podem estagiar ou já estão estagiando, bem como os que já concluíram

seus cursos, desde 2015 até 2023, através de um levantamento no Sistema de Gestão Acadêmica (SGA);

- identificar como está a empregabilidade dos discentes formados, através de uma entrevista semiestruturada;
- comparar as expectativas de empregabilidade dos alunos ainda matriculados e a realidade de empregabilidade dos já formados, por meio de uma entrevista;
- pesquisar no Boletim de Estágio quais empresas ofertaram vagas de estágio entre os anos de 2022 e 2023;
- realizar uma oficina com os estudantes PcD que apresentam deficiência visual na perspectiva de discutir os dilemas e as contradições da realidade do trabalho para este público, encontrados nas entrevistas, bem como apontar possibilidades de superação desta realidade.

Embora o objetivo geral tenha sido alcançado, por meio das entrevistas aplicadas, as limitações da pesquisa já começam no cumprimento de alguns objetivos específicos. O primeiro objetivo específico foi verificar nos 10 *campi* do IFB quem são os alunos que podem estagiar ou já estão estagiando, bem como os que já concluíram seus cursos, desde 2015 até 2023, através de um levantamento no Sistema de Gestão Acadêmica (SGA). O levantamento no sistema foi realizado em 9 *campi*. A exceção foi no *Campus* Planaltina. Todos os diretores gerais deram a autorização para a realização da pesquisa. Porém, o diretor geral do *Campus* Planaltina demonstrou uma preocupação maior em fornecer os dados do SGA referentes aos alunos cadastrados no sistema entre 2015 e 2023. Disse que autoriza a realização da pesquisa com os alunos na condição de se procurar diretamente o NAPNE e através de seu(sua) coordenador(a) entrar em contato com os alunos e egressos. Mais de um e-mail foi enviado para o NAPNE do *Campus* Planaltina, mas não se obteve resposta em tempo hábil. Diante desse fato que está fora do controle da pesquisa, a seção da dissertação que apresenta o percurso dos estudantes com deficiência visual no IFB não conterá os dados quantitativos de estudantes com deficiência do *Campus* Planaltina, constantes no SGA.

Outra limitação da pesquisa foi o cumprimento do seguinte objetivo específico: pesquisar no Boletim de Estágio quais empresas ofertaram vagas de estágio entre os anos de 2022 e 2023. A oferta de vagas de estágio no Boletim de Estágio, que

aparece semanalmente no site do IFB, praticamente não apresenta os nomes das instituições públicas e privadas. As únicas exceções são o Senado Federal e a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP). Para descobrir como entrar em contato com essas instituições e lhes fazer um convite para participar da pesquisa, foi consultado o coordenador de estágio e extensão do *Campus* Samambaia que, gentilmente, forneceu os nomes das instituições que realizam a parceria com o IFB na oferta de estágio. São 32 instituições (dentre as quais 20 são da iniciativa privada e 12 são instituições públicas). Foram enviados e-mails para 6 instituições (as únicas que foi possível encontrar algum contato em seu site), pois a intenção inicial era realizar uma entrevista aos representantes de quatro dessas instituições públicas e privadas. Dessas, somente 1 instituição pública, ligada ao Governo Federal, respondeu ao convite para participar da pesquisa. Mas, devido às circunstâncias relatadas neste parágrafo, não foi possível. O que esta pesquisa queria mais analisar era se as instituições privadas estavam dispostas a contratar funcionários com deficiência visual, pois na administração pública o critério de contratação definitiva é através de concurso público, geralmente por meio de provas e títulos. Diante da dificuldade de nenhuma instituição privada ter respondido ao convite de participação da pesquisa, foi decidido deixar essa análise da empregabilidade na visão dos empregadores para uma pesquisa futura, provavelmente a nível de doutorado, onde há mais tempo para sua realização.

Outra limitação para a pesquisa foi o período de tempo. De abril a junho de 2024 as instituições de ensino federais entraram em greve, dentre elas, o IFB. Com isso, durante esse período foi difícil encontrar a maioria das pessoas que foram procuradas para autorizarem a realização da pesquisa no IFB. A partir de julho, com o fim da greve nacional, foi mais fácil conseguir as autorizações necessárias, na reitoria e nos 10 *campi*. Outra questão que comprometeu o período de tempo para se realizar a pesquisa foi o fato de ela ter sido enviada para o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), através da Plataforma Brasil, em agosto de 2024 (já com os documentos necessários devidamente assinados) e só ter sido liberada, com a devida autorização do comitê em fevereiro de 2025. Tal demora estava causando diversas preocupações, ansiedade, vontade de quase desistência de realização desta dissertação, o que contribuiu para a pesquisa precisar ocorrer em um curto período de tempo.

Outra limitação da pesquisa foi a quantidade de participantes. Somente 13 pessoas, dentre estudantes e egressos, aceitaram o convite de responder o formulário de triagem, cujo objetivo foi traçar um perfil dos discentes e formados do IFB. Dentre os 13 que responderam o formulário, apenas 7 aceitaram participar da segunda fase da pesquisa, que foi a entrevista. E, dentre os 7, apenas 2 pessoas, de fato, participaram da aplicação do produto educacional. Infelizmente, não foi possível nem pelo menos um representante de cada *campus*, comprometendo, talvez, a pesquisa e não retratando a realidade de estudantes e egressos de todos os *campi* do IFB. O público que possui alguma deficiência é um público com necessidades específicas. Diante das condições encontradas, mesmo que não tenham sido as ideais, é fundamental considerar a especificidade da pesquisa envolvendo pessoas com necessidades ou características particulares, como pessoas com deficiência. Normalmente são pesquisas, mesmo a nível de mestrado, realizadas com uma quantidade pequena de participantes.

Diversas pesquisas consultadas como referencial teórico nesta dissertação também apresentam número reduzido de participantes, uma vez que também ocorreram com sujeitos que possuem deficiência. Por exemplo, fizeram parte do estudo realizado por Almeida, Mazzafera e Rolim (2017) 2 alunos adultos de uma instituição filantrópica que atende pessoas com deficiência visual, 1 colaborador da instituição filantrópica e o empregador de uma pessoa com deficiência. Araújo (2021), contou com a participação de 5 representantes do NAPNE do Instituto Federal do Piauí (IFPI), sem deficiência; 5 professores e intérpretes de Libras, ambos sem deficiência; e 13 alunos e egressos com alguma deficiência. Ávila *et al.* (2021) optou por realizar um estudo de caso com uma estudante cega universitária. A pesquisa de Bittencourt e Fonseca (2011) apresentou uma amostra de 12 sujeitos. Macedo Ziliotto; Souza Oliveira; Burchert (2019) contaram com a participação de 11 pessoas em sua pesquisa. Pereira (2018) realizou sua pesquisa com 8 participantes. Silva (2007) contou, em seu estudo, com 10 participantes que possuem deficiência visual.

E uma última limitação na pesquisa foi a elaboração do Produto Educacional em formato de guia de boas práticas de empregabilidade para pessoas com deficiência visual. Esse guia seria em formato de um livro eletrônico (e-book) para as pessoas que trabalham em empresas privadas ou em órgãos públicos. O objetivo seria dar-lhes orientações de como receber e manter pessoas com deficiência visual

em seus quadros profissionais. Apesar do grande interesse por esse assunto, a pesquisadora não se encontra com conhecimentos suficientes na área de Gestão de Pessoas (mais especificamente conhecimentos de recrutamento e seleção, treinamento e desenvolvimento de pessoas, gestão de talentos etc) para elaborar esse guia. Para suprir tal lacuna, era necessário realizar cursos complementares neste curto intervalo de tempo. Dessa forma, foi decidido deixar o guia também para estudos futuros, pois a pesquisadora estará mais preparada para produzir um material de excelência, além de disponibilidade de um prazo maior.

Com relação às limitações da pesquisadora, a primeira e principal delas tem relação com a área de informática. Desde formatação de textos até a elaboração de vídeo conferências no Google Meet ou em outra plataforma similar de condução de reuniões, existem limitações tecnológicas, por falta de conhecimentos e habilidades, nesta área. Diante disso, a aplicação da oficina pedagógica não ficou completamente adequada e profissional. Para um próximo trabalho desta natureza, a pesquisadora pretende estudar mais, antes de elaborar qualquer projeto relacionado diretamente com o domínio da informática. Para uma próxima edição da aplicação do Produto Educacional proposto, a maneira mais adequada é ministrá-lo presencialmente. De repente o evento Conecta IF é a oportunidade de oferecer essa oficina, pois ocorrerá com mais tempo para ser realizada, será presencialmente (o que facilita um diálogo entre ministrante e participantes, pois todos estarão presentes plenamente).

Outra limitação da pesquisadora diz respeito a conhecimentos sobre as diversas maneiras de se coletar e analisar dados. A análise de conteúdo de Bardin, no momento da escolha, foi considerada a forma mais adequada. No entanto, durante a realização do mestrado não foi possível se estudar profundamente essa técnica de coleta e análise de dados. Inclusive, teria sido muito adequado se fosse oferecida uma disciplina eletiva, por exemplo, ensinando essa técnica. Nem mesmo informalmente, com colegas veteranos, foi possível aprender profundamente. A maneira encontrada para diminuir essa lacuna foi procurar na internet algumas aulas a respeito desse assunto, o que acabou ocorrendo. No entanto, não foi uma aula interativa e a maneira mais adequada foi realizar a análise dos dados de acordo com o que foi compreendido nos vídeos encontrados. Como modo de amenizar essa limitação metodológica de pesquisa qualitativa, a pesquisadora, antes de realizar um estudo mais profundo, como um doutorado, por exemplo, se compromete a entrar

em grupos de pesquisa, de preferência relacionados com a área de Inclusão e/ou de Gestão de Pessoas e, através do apoio do grupo de pesquisa e do auxílio em algumas etapas de pesquisas sendo realizadas, será mais fácil internalizar tais conceitos.

6.2 Propostas de Pesquisas Futuras no Âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica

Se a educação para pessoas com deficiência é especial, a pesquisa tendo elas como público alvo também o é, inclusive é especial quando realizada por pesquisador(a) que possua deficiência. Realizar uma pesquisa de dissertação, a nível de mestrado, já é considerada um desafio para um pesquisador sem deficiência. Para um pesquisador com deficiência pode ser mais desafiador ainda, dependendo da deficiência que possui. Uma vez que a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica tem como uma de suas práticas o acolhimento de estudantes com deficiência, como seria possível realizar adaptações em pesquisas realizadas por estudantes, a nível de graduação, especialização ou mestrado, com deficiência? Quais dificuldades a mais os pesquisadores com essa condição enfrentam em seu dia a dia, academicamente falando? Que tipo de suporte, além do professor orientador, seria necessário ter disponível para esse estudante pesquisador? Futuramente, seria interessante explorar a ideia de uma "pesquisa especial", estabelecendo um paralelo com a educação especial.

Além desta sugestão de pesquisa futura, este trabalho de dissertação enfatizou a empregabilidade na perspectiva da deficiência visual. Seria interessante e importante, inclusive como meio de comparação, um trabalho similar que estude outras deficiências, seja todas em um trabalho só ou diversos trabalhos acadêmicos envolvendo cada uma das demais deficiências existentes. Inclusive no âmbito do IFB seria fundamental desenvolver trabalhos investigativos dessa natureza, como maneira de se descobrir quais são os dilemas e dificuldades na empregabilidade de alunos com deficiência física, intelectual, autismo, deficiências múltiplas etc.

Outra sugestão de trabalho futuro é pesquisar algo que não foi possível verificar nesta dissertação: como é a empregabilidade de pessoas com deficiência na visão dos empregadores? E, dependendo dos resultados, que tipo de intervenção seria necessária para mudar a realidade encontrada? Seria um guia, como tinha sido

a proposta de um segundo produto educacional para este trabalho, ou seria outro produto educacional de formato diverso?

Informalmente, por meio de conversas entre amigos ou grupos específicos, há muitas pessoas com deficiência visual, por exemplo, que afirmam que o caminho ideal para alguém com deficiência alcançar a empregabilidade é através do concurso público. Será verdadeira esta afirmação? Dados coletados cientificamente poderão verificar quantas pessoas com deficiência estão inseridas no serviço público, bem como verificar sob quais condições de trabalho essas pessoas se encontram. Será que existe alguma plataforma governamental que acompanha esses dados de empregabilidade no serviço público? Em caso de existir, quais são esses dados?

Outra sugestão é pesquisar a respeito de como as pessoas com deficiências consideradas mais severas estão sendo apoiadas na busca por qualificação e emprego. Existe a metodologia do Emprego Apoiado (EA). Mas será que as pessoas com deficiência, bem como os possíveis empregadores dessas pessoas, têm conhecimento a respeito do assunto? Todas as pessoas desejam e precisam trabalhar. E, para haver mais inclusão na sociedade, é necessário que todo mundo elimine as barreiras que ainda existem, inclusive na empregabilidade.

Uma última sugestão é haver uma pesquisa futura a respeito da atual composição mínima que a equipe do NAPNE do IFB deve ter, bem como das atuais atribuições que este setor deve ter. Tal tema de pesquisa sugerido esclarecerá o que se deve manter e o que deve ser retirado da Resolução N° 024-2013/CS-IFB.

Diante de todas essas sugestões, conclui-se que academicamente esse assunto relacionado com a empregabilidade de pessoas com deficiência, bem como a Inclusão de estudantes com deficiência, é amplo e ideias não faltam de estudos futuros. Esta pesquisa gostaria de servir de inspiração para que novos trabalhos acadêmicos surjam, para haver um enriquecimento do debate a respeito da inclusão laboral e da inclusão, em geral.

6.3 Propostas de Projetos Futuros no Âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica

Por ser composta por instituições de Educação Profissional, a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica necessita refletir a respeito de

estratégias para promover mais auxílio na empregabilidade de seus alunos, sobretudo de estudantes com deficiência. Pensando nisso, este trabalho de pesquisa apresenta algumas propostas a respeito do assunto. Além disso, é preciso considerar que este trabalho de pesquisa levantou dados que há uma grande quantidade de evasões e cancelamentos de estudantes com deficiência. É necessário pensar em estratégias para diminuir esses índices.

É preciso esclarecer, também, que o Produto Educacional proposto nesta pesquisa foi uma oficina pedagógica, contendo uma carga horária de 4 horas. Porém, a proposta da oficina foi utilizada como um ensaio, um teste, para que os temas abordados nela possam ser trabalhados utilizando outras estratégias. A seguir serão apresentadas propostas de projetos futuros que, tanto o IFB quanto a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, podem testar e avaliar.

Como primeira proposta relacionada com projetos futuros, a sugestão é especificamente para o IFB. Trata-se da existência de uma parceria no Projeto Empregabilidade Inclusiva e Especial, desenvolvido pela Subsecretaria de Educação Inclusiva e Integral (Subin) da Secretaria de Estado de Educação do Distrito Federal (SEEDF), juntamente com o Serviço Nacional de Aprendizagem Comercial do Distrito Federal (SENAC-DF) e apoio da Universidade de Brasília (UnB). O primeiro passo para a concretização desse projeto foi o evento realizado na sede da SEEDF, no dia 16 de julho de 2025, que reuniu a titular da Subin, Vera Lúcia Barros; a supervisora do Programa de Aprendizado do Senac-DF, Rayssa Fachett Menke; o professor titular do Instituto de Química da Universidade de Brasília (UnB), Gerson de Souza Mol; o diretor do Centro de Ensino Especial de Deficientes Visuais (CEEDV), professor Airton Dutra; além de professores, pais e os jovens pré-selecionados para as vagas da turma pioneira do curso de formação. Durante essa reunião, a subsecretária Vera Lúcia Barros explicou como a ideia surgiu. Esse projeto vem sendo amadurecido há três anos, e ela percebeu que, após a conclusão do ensino médio, os jovens com deficiência não tinham oportunidades de emprego, ou então eram contratados com o objetivo de cumprir cotas, ficavam empregados um tempo, depois eram demitidos ou ficavam encostados. Ela não quer somente que cotas sejam cumpridas, quer que as pessoas com deficiência tenham um plano de carreira efetivamente. Após essa percepção, firmou-se a parceria com o Senac-DF, que contatou empreendedores interessados em disponibilizar vagas para

peças com deficiência e também ofereceu o curso de capacitação para a função de assistente administrativo. Esse curso foi escolhido em razão de um levantamento realizado pela equipe da Subin, que identificou esse setor como o mais promissor para iniciativas de inclusão (Silva, 2025).

O IFB poderia se tornar parceiro também deste projeto, pois atendemos estudantes com deficiência, tanto do Ensino Médio regular quanto do PROEJA. O Instituto poderia pensar como auxiliar nesse projeto: talvez oferecer cursos de capacitação para os estudantes (como o Senac faz), ou cursos de capacitação de gestão de pessoas numa perspectiva anticapacitista para gestores de empresas parceiras desse projeto. Há muitos caminhos a percorrer. Contudo, fomentar políticas públicas e favorecer tais discussões se faz necessário para que haja uma visão holística da vulnerabilidade do ser humano na condição da deficiência. A prática de gestão de pessoas deve ser pautada nas competências e não nas deficiências, e os contratantes, por sua vez, devem incentivar a prática de responsabilidade social, promovendo a valorização e inclusão das pessoas com deficiência. Pessoas são diferentes, assim como seus perfis, dependem de variáveis, do grau de deficiência, das necessidades por ele trazidas (Oliveira, 2022). Além disso, é importante os discentes do IFB também fazerem parte desse projeto. Seja qual for a maneira de contribuir, a primeira coisa a fazer seria o Instituto procurar saber como poderia apoiar e estar à disposição para isso.

Uma segunda sugestão de projeto, também relacionado com o tema da empregabilidade, pode ser expandida para a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. A ideia é, baseado na proposta do produto educacional aplicado. Trata-se da realização de um projeto de extensão, ou cursos de qualificação profissional, ou ainda incorporar os temas abordados na oficina nos próprios componentes curriculares dos cursos. No caso de projeto de extensão e de curso de qualificação profissional, seriam dirigidos tanto para estudantes dos institutos federais quanto para a comunidade externa. E a proposta da incorporação destes temas abordados na oficina nas próprias disciplinas dos cursos, seriam voltados para os estudantes. Tais propostas mostrariam para as pessoas com deficiência maneiras mais profundas, com discussões maiores, de como se preparar para um processo seletivo, além de conscientizá-los de seus direitos e deveres. Tal conscientização de cidadania poderia ser por meio de um estudo maior a respeito da lei de cotas estudada durante esta pesquisa, mas também, sobre a lei de cotas de

concursos públicos a nível federal, estadual, municipal e distrital (que possuem regras um pouco diferentes uma da outra), e a Lei Brasileira de Inclusão. Além disso, outras maneiras de preparar melhor os estudantes para um processo seletivo de estágio ou de emprego efetivo, seria ensinar como montar um perfil no LinkedIn, realizar a simulação de uma entrevista de emprego com mais estudantes do que foi na oficina, sempre apresentar, de forma atualizada, as principais habilidades comportamentais valorizadas pelas empresas, apresentar também sites que ofereçam vagas de emprego específicas para pessoas com deficiência etc. E para os estudantes sem deficiência, essa proposta contribuiria no desenvolvimento de atitudes anticapacitistas, por meio dessa conscientização.

Outra proposta, relacionada com a empregabilidade, seria oferecer cursos preparatórios, não apenas para pessoas com deficiência (para não se tornar uma prática exclusiva) mas para outros estudantes que também apresentem vulnerabilidade socioeconômica, para o Enem e para concursos públicos. O IFB já realiza um projeto de extensão, em parceria com o Ministério da Justiça e Segurança Pública (MJSP), denominado “Preparatório para o Enem: avançar e vencer com cidadania”. Ele é voltado para preparar estudantes do Ensino Médio ou egressos deste nível de ensino, com vulnerabilidade socioeconômica, que queiram ingressar no Ensino Superior. Esse projeto já está em sua segunda edição (a primeira ocorreu em 2024). Houve resultados bem interessantes, ao final desse projeto no ano passado. Por exemplo, a estudante Joyce Lourenço Antero de Oliveira, que realizou esse curso preparatório no IFB *Campus* Samambaia, foi aprovada para o curso de Medicina na Universidade Federal de Goiás (UFG). E o estudante Thiago Apolinário de Lima, do IFB *Campus* Gama, foi aprovado em Licenciatura em Matemática no Instituto Federal de Goiás (IFG), *Campus* Valparaíso. Entre cursistas, professores, monitores e pessoal administrativo do MJSP e do IFB, são mais de cem pessoas envolvidas na execução do projeto (IFB, 2025).

Como dito no parágrafo anterior, a ideia da proposta que este trabalho de dissertação não é oferecer algo exclusivo para as pessoas com deficiência, mas para outras pessoas que necessitem e que não teriam condições de realizar um curso preparatório desse nível pagando um valor financeiro. Portanto, a sugestão seria, nas próximas edições, oferecer 50% das vagas para pessoas com deficiência que tenham interesse em ingressar no Ensino Superior, e os demais 50% seriam para, por exemplo, estudantes ou egressos de escolas públicas. E, certamente, para

as novas edições deste projeto seria fundamental selecionar bolsistas destinados a realizarem o atendimento educacional especializado para dar suporte ao público com deficiência com necessidades específicas.

Outra proposta de projeto a ser realizado, relacionado com a empregabilidade, inclusive no âmbito da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, seria a oferta nas mesmas condições do curso preparatório para o Enem, porém voltado para concursos públicos. Ninguém nega o fato de que Brasília é a principal cidade onde há concursos públicos. Além disso, a maioria dos estudantes entrevistados nesta pesquisa informou que gostaria de se preparar adequadamente para concursos públicos, por acreditarem que seja a maneira mais garantida de se alcançar a empregabilidade de maneira segura. O IFB, por exemplo, possui diversos professores na área de Direito, Língua Portuguesa, Informática, Filosofia, Matemática, História e geografia (sem falar nos estudantes das diversas licenciaturas ofertadas por esta instituição) e que poderiam contribuir com esse projeto de curso preparatório para concursos públicos do DF e do entorno. Professores de Direito poderiam auxiliar no preparo das disciplinas Direito Constitucional, Direito Administrativo, Lei Orgânica do DF e demais legislações específicas. Os professores de Língua Portuguesa poderiam contribuir com as disciplinas de gramática, interpretação de textos e provas discursivas. Já os professores de Informática poderiam ajudar com os conteúdos de Noções de Informática. Os professores de Filosofia contribuem muito com o ensino da disciplina Raciocínio Lógico. Os professores de Matemática também poderiam auxiliar nessa mesma disciplina ou em outros conteúdos relacionados especificamente com a Matemática. Os professores de História e Geografia poderiam ministrar disciplinas relacionadas com Atualidades, Realidade do Distrito Federal, por exemplo. E assim, por diante. Esse projeto contribuiria muito para mudar a realidade, não apenas de quem tem uma deficiência, mas também de outras pessoas que não têm muita esperança de melhorar sua vida.

A última proposta sugerida, relacionada com a empregabilidade, seria a Coordenação de Estágio e Extensão (CDEE) realizar eventos de divulgação de vagas de emprego ou outros assuntos relacionados com a empregabilidade: Feira das Profissões, diálogos entre profissionais de diversas áreas e os estudantes, para facilitar a escolha dos possíveis cursos universitários de estudantes do Ensino Médio, por exemplo. Muitas vezes, os estudantes não ficam sabendo de novidades a

respeito desses assuntos. Para beneficiar especificamente estudantes com deficiência, a CDEE poderia realizar algo em parceria com o NAPNE. Por exemplo, os dois setores poderiam divulgar os estudantes com deficiência que estão aptos para realizarem o estágio e fazer, futuramente, um banco de dados unificado com o cadastro desses estudantes com deficiência que as empresas poderiam se interessar em contratar.

A respeito dos NAPNE's, uma proposta de projeto futuro seria oferecer formações específicas para todos os membros do NAPNE a respeito de novas legislações que surgiram; a respeito de uma Instrução Normativa que o IFB lançou em 2024 (a Instrução Normativa nº 01/2024, que regulamenta o fluxo para o Atendimento Educacional Especializado – AEE , versando sobre adaptação pedagógica de pequeno e grande porte, sobre o Plano de Atendimento Educacional Especializado – PEI e sobre a terminalidade específica no âmbito do Instituto Federal de Brasília); a respeito de deficiências mais específicas que estão surgindo, e diversos outros temas relevantes. Com essas formações mais específicas os NAPNE's serão capazes de orientar e apoiar o dia a dia do trabalho das equipes ligadas à área de Ensino que atendem diretamente os estudantes.

Nem sempre setores tão estratégicos para ajudar na jornada acadêmica e profissional, como o NAPNE e a Coordenação de Estágio e Extensão (CDEE), são visualizados pelos estudantes. É preciso adotar estratégias de aproximação desses setores e dos alunos. Uma sugestão, relacionada à visibilidade desses setores, seria, no primeiro dia de aula, representantes desses setores se apresentarem e tirarem todas as dúvidas que surgirem. O NAPNE, à primeira vista, pode ocasionar uma resistência de estudantes com deficiência, que ainda não aceitaram sua identidade como PcD, a conhecerem este setor. Para amenizar essa resistência, seria muito importante, no primeiro dia de aula, o relato de outros estudantes com deficiência ou de servidores da instituição nas mesmas condições, e que tiveram, de alguma forma, o apoio do NAPNE em sua jornada. Esse tipo de prática mostrará para esses discentes mais resistentes que eles não estão sozinhos, que há outros como eles, e que o mesmo sucesso poderá ser alcançado.

Em relação ao combate à evasão e aos cancelamentos de matrículas de estudantes com deficiência, seria importante o NAPNE realizar um primeiro contato com os futuros estudantes do IFB, durante o processo seletivo de estudantes, que se declararam com alguma deficiência e que apresentaram laudo, para os cursos

técnicos, de graduação e de pós-graduação. A razão para esta proposta é o fato de que, quando os professores e membros do NAPNE têm conhecimento da existência da deficiência de determinado estudante, geralmente as aulas já começaram. Dependendo da necessidade específica que determinado discente possua, pode exigir, por parte do NAPNE, a aquisição de tecnologias assistivas por meio de licitações demoradas. Até que o aluno com determinada necessidade específica seja atendido, pode ser que já tenha passado várias semanas de aulas. A proposta dessa pesquisa para melhorar essa comunicação seria formar uma comissão permanente durante os editais de processo seletivo, semelhante à Comissão de Heteroidentificação, com o objetivo de verificar quais são as necessidades específicas de adaptações, através de uma entrevista. Constatar a presença de uma deficiência somente por meio da apresentação de um laudo médico no processo seletivo não é o suficiente para garantir um atendimento adequado desde o primeiro dia de aula. É necessário a realização de uma avaliação biopsicossocial da deficiência, por meio de uma equipe multidisciplinar, como acontece em concursos públicos e em processos seletivos de estudantes para cursos da UnB, por exemplo.

Em relação à situação dos egressos, uma proposta interessante seria a criação de um observatório dos egressos do IFB, tanto os com deficiência quanto os sem deficiência. Com essa medida, será possível acompanhar como esses estudantes que passaram pela instituição estão, com relação à inserção no mundo do trabalho. Algumas questões poderiam ser estudadas, como, por exemplo: Os egressos estão inseridos no mundo do trabalho? Em caso negativo, qual é a principal razão? Em caso positivo, estão trabalhando na área relacionada ao curso que realizou no IFB? Em caso negativo, será que o problema está na área do curso realizado (não há tanta oferta de emprego em determinada área e o adequado seria o IFB mudar o curso ofertado, por meio de nova audiência pública)? Ou será que a questão que traz mais dificuldade para os egressos é não se saírem bem em entrevistas de emprego? Ou, ainda, será que o objetivo principal dos egressos é se qualificar para prestarem concursos públicos? Estas e outras questões podem auxiliar o IFB na tomada de decisões institucionais.

A respeito da Resolução N° 024-2013/CS-IFB, que regulamenta o funcionamento e as atribuições dos NAPNE'S do IFB, uma proposta de ação institucional sugerida por este trabalho de dissertação é realizar constantemente encontros de representantes dos NAPNE'S de cada *campus* para discutir este

regulamento e avaliar o que faz e o que não faz mais sentido permanecer nesta resolução. Uma inspiração para esta avaliação é a Política de Assistência Estudantil (PAE). Ela é regida pela Resolução Nº 41/2020 – RIFB/IFB e é revisada a cada 4 anos. Nela há orientações sobre definições de conceitos específicos; apresentação dos objetivos dessa política; apresentação dos princípios que norteiam a política; mostra como a PAE está organizada, bem como a composição da equipe multidisciplinar da CDAE; a maneira como os programas vinculados a essa política, bem como os recursos financeiros, serão executados; dentre outras orientações. Uma sugestão complementar que esta pesquisa dá é a elaboração de uma política de inclusão para o IFB, semelhante à PAE. E esta política também precisará ser revisada e avaliada periodicamente.

Espera-se com esse estudo colaborar para a reflexão sobre o acolhimento e a empregabilidade de estudantes e egressos com deficiência visual e demais deficiências, e que essa realidade possa provocar propostas, tanto da realização de pesquisas futuras quanto de aplicação de projetos futuros na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, que favoreçam a inserção dessas pessoas em postos formais de trabalho. Esta pesquisa pode trazer inúmeros benefícios e ensinamentos às pessoas com deficiência. Da mesma forma, pode trazer ensinamentos e benefícios para as instituições privadas e públicas, pois os dados e problemas enfrentados estarão dispostos para análise, discussão, estudos posteriores e, quem sabe, para a implantação de novas políticas públicas nessa área, assumindo, portanto, um importante papel na luta por mais respeito e direitos às pessoas com deficiência.

REFERÊNCIAS

ALMEIDA, Andreia Alves de; MAZZAFERA, Bernadete Lema; ROLIM, Anderson Teixeira. O processo de inclusão de pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho. **Sistemas & Gestão**, v. 12, n. 4, p. 506-515, 2017.

ALVES, Maria Zenaide; DAYRELL, Juarez. Ser alguém na vida: um estudo sobre jovens do meio rural e seus projetos de vida. **Educação e Pesquisa**, v. 41, p. 375-390, abr. 2015.

ANTUNES, Ricardo. **Os Sentidos do Trabalho**: Ensaio sobre a afirmação e a negação do trabalho. São Paulo, Boitempo / Coleção Mundo do Trabalho, 2ª ed., 2009.

ANTUNES, Ricardo (org.). **Uberização, trabalho digital e indústria 4.0**. 1 a ed. São Paulo: Boitempo, 2020.

ARAÚJO, Joelze Linhares de. **A inserção da pessoa com deficiência no mundo do trabalho**: a oficina pedagógica e o aplicativo “eficiente” como ferramentas de inclusão. 2021. 158 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Norte, Mossoró, 2021.

ARRUDA, K. M. As transformações no mundo do trabalho e suas repercussões no Brasil atual. **Revista de Informação Legislativa**. v. 48, n. 191, p. 61-70, 2011. Disponível em: <https://www2.senado.leg.br/bdsf/item/id/242909>. Acesso em: 10 jun. 2024.

ÁVILA, Giuliana Maria Gonçalves et al. O estudante cego em estágio curricular obrigatório: algumas reflexões a partir de um relato de experiência. **Humanidades & Inovação**, v. 8, n. 35, p. 295-306, 2021.

ÁVILA-VITOR, M. R. C.; CARVALHO-FREITAS, M. N. Valores organizacionais e concepções de deficiência: a percepção de pessoas incluídas. *Psicologia, Ciência e Profissão*, Brasília, v. 32, n. 4, p. 792-807, 2012. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1414-98932012000400003>. Acesso em: 10 jun. 2024.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Trad. Luís Antero Reto e Augusto Pinheiro. Lisboa: Edições 70, 2002.

BARRETO FERNANDES DE ABREU, Márcia Cristina. A constituição de surdos em alunos no contexto escolar: conflitos, contradições e exclusões. **RELPE: Revista Leituras em Pedagogia e Educação**, [S. l.], v. 2, n. 2, p. 65–80, 2017. Disponível em: <https://sistemas.uft.edu.br/periodicos/index.php/relpe/article/view/13488>. Acesso em: 14 nov. 2023.

BITTENCOURT, Z. Z. L. de C; FONSECA, A. M. R. da. Percepções de pessoas com baixa visão sobre seu retorno ao mercado de trabalho. **Paideia** (Ribeirão Preto), v. 21, n. 49, p. 187-195, 2011.

BORGES NETTO, M., & LUCENA, C. A. O trabalho como princípio educativo e a organização do trabalho pedagógico na escola. **Acta Scientiarum. Education**,

37(4), 371-381. Maringá: 2015, p. 371-381, 2015. Disponível em: <https://doi.org/10.4025/actascieduc.v37i4.24462>. Acesso em: 24 jun. 2023.

BRASIL. **Decreto Nº 3.298, de 20 de dezembro de 1999**. Regulamenta a Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm. Acesso em: 16 out. 2023.

BRASIL. **Decreto Nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004**. Regulamenta as Leis n 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/decreto%205296-2004.pdf>. Acesso em: 16 out. 2023.

BRASIL. **Diretrizes Curriculares Nacionais para Educação Profissional Técnica de Nível Médio em debate** - Texto para Discussão, 2010, p. 42.

BRASIL. **Lei Nº 10.690, de 16 de junho de 2003**. Reabre o prazo para que os Municípios que refinanciaram suas dívidas junto à União possam contratar empréstimos ou financiamentos, dá nova redação à Lei nº 8.989, de 24 de fevereiro de 1995, e dá outras providências. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/2003/l10.690.htm#:~:text=LEI%20No%2010.690%2C%20DE%2016%20DE%20JUNHO%20DE%202003.&text=Reabre%20%20prazo%20para%20que,1995%2C%20e%20d%C3%A1%20outras%20provid%C3%AAs. Acesso em: 16 out. 2023.

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://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2008/lei/l11892.htm. Acesso em: 27 jun. 2023.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Lei Brasileira de Inclusão. Estatuto da Pessoa com Deficiência**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 05 jul. 2023.

BRASIL. **Lei nº 14.126, de 22 de março de 2021**. Classifica a visão monocular como deficiência sensorial, do tipo visual. Disponível em: <https://www.riodasostras.rj.leg.br/transparencia/leis-e-decretos-para-a-pessoa-com-d-eficiencia/legislacao-federal/deficiente-visual/lei-no-14-126-de-22-de-marcode2021/vi-ew#:~:text=Classifica%20a%20vis%C3%A3o%20monocular%20co-mo%20defici%C3%AAs%20sensorial%2C%20do%20tipo%20visual>. Acesso em: 25 nov. 2023.

BRASIL. **Portaria SEDH Nº 2.344, de 3 de novembro de 2010**. Faz publicar a Resolução nº 01, de 15 de outubro de 2010, do Conselho Nacional dos Direitos da

Pessoa Portadora de Deficiência - CONADE, que altera dispositivos da Resolução nº 35, de 06 de julho de 2005, que dispõe sobre seu Regimento Interno. Disponível em: https://www.udop.com.br/legislacao-arquivos/81/port_2344_pcd.pdf. Acesso em: 16 out. 2023.

BRASIL. **Relatório final GT Avaliação Biopsicossocial de 2024**: avaliação Biopsicossocial Unificada da Deficiência. Disponível em: <<https://www.gov.br/mdh/pt-br/navegue-por-temas/pessoa-com-deficiencia/publicacoes/relatorio-final-gt-avaliacao-biopsicossocial-de-2024>>. Acesso em 29 Set. 2025.

BRASIL. Serviços e Informações do Brasil. **Receber o Bolsa Família (PBF)**. Última Modificação: 23/10/2024. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/receber-o-bolsa-familia#:~:text=Se%20a%20renda%20mensal%20por,Programa%20Bolsa%20Fam%C3%ADlia%20pode%20acontecer.&text=Se%20voc%C3%AA%20estiver%20em%20uma,se%20tiver%20alguma%20outra%20renda>. Acesso em 6 Ago. 2025.

BRASIL. Serviços e Informações do Brasil. **Solicitar Benefício Assistencial à Pessoa com Deficiência (BPC/LOAS)**. Última Modificação: 21/05/2025. Disponível em: <https://www.gov.br/pt-br/servicos/solicitar-beneficio-assistencial-a-pessoa-com-deficiencia>. Acesso em 6 Ago. 2025.

BRUMER, A.; PAVEI, K.; MOCELIN, D. G.. Saindo da "escuridão": perspectivas da inclusão social, econômica, cultural e política dos portadores de deficiência visual em Porto Alegre. **Sociologias**, n. 11, p. 300–327, jan. 2004.

CAMPOS FILHO, Raimundo Nonato Serra. Educação e deficiência visual. **MUDANDO O MUNDO, UMA HISTÓRIA DE CADA VEZ: DIREITOS HUMANOS E DIVERSIDADE EM DESTAQUE**, p. 37-47, 2023.

CARVALHO, C. et al. Avaliação dos alunos deficientes visuais e videntes do Instituto de Cegos Padre Chico. **Revista Brasileira de Oftalmologia**, v. 82, p. 0056, 2023. DOI: <https://doi.org/10.37039/1982.8551.20230056>. Disponível em: <https://www.scielo.br/j/rbof/a/gckcFcyWyWwtjGMT9g3LLhF/#>. Acesso em: 13 nov. 2023.

Consultoria de Cristina Yumi (Consultora de RH) em 28. jul. 2025.

CUNHA, Eugênio. Autismo e inclusão: psicopedagogia e práticas educativas na escola e na família. 7ª edição - Rio de Janeiro: WAK Editora, 2017.

DEMÉTRIO, Vânio. **Formação para o mundo do trabalho ou para o mercado de trabalho? Uma análise dos planos de ensino dos Cursos de Mecânica integrados ao Ensino Médio do IFC e do IFSC**. 2020. 95 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado em Educação Profissional e Tecnológica, Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia Catarinense, Blumenau, 2020.

DAYRELL, J. T. O jovem como sujeito social. *Revista Brasileira de Educação*, n. 24, p. 40-52, set-dez, 2003. Disponível em: <https://www.scielo.br/pdf/rbedu/n24/n24a04>. Acesso em: 31 mai. 2024.

DE SOUSA, Leticia Priscila Azevedo; SALES, Glaucilene Mariano; MACEDO, Marília Santos. Acesso à informação acadêmica através da implementação de tecnologias assistivas: inclusão de deficientes visuais em bibliotecas universitárias. In: Anais do 28º Congresso Brasileiro de Biblioteconomia, Documentação e Ciência da Informação-FEBAB. 2019.

DIAS, Leticia Teresinha; SCHÜNKE, Marco Aurélio; NUNES, Rosano Daniel. deficiência visual: capacitação dos docentes do curso técnico em informática. **Nuevas Ideas en Informática Educativa TISE**, p. 451-454, 2013.

DISTRITO FEDERAL. **Pessoas com deficiência (PCD) e mercado de trabalho no Distrito Federal**: uma análise dos dados da RAIS, PDAD, PED e do IBGE. Brasília: 2021.

ENAP (Fundação Escola Nacional de Administração Pública). O conceito contemporâneo da deficiência e o modelo biopsicossocial - Curso desenvolvido no âmbito da Diretoria de Desenvolvimento Profissional (DDPRO/Enap). Brasília/DF, 183p, 2024. Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1191>. Acesso em 08 Set. 2025.

ENAP (Fundação Escola Nacional de Administração Pública). Jornada da Diversidade: Inclusão em Ação - Curso desenvolvido no âmbito do Banco Nacional de Desenvolvimento Econômico e Social – BNDES. Brasília/DF, 143p, 2025. Disponível em: <https://www.escolavirtual.gov.br/curso/1430>. Acesso em 18 Jan. 2026.

FERREIRA, Isabel Maria da Silva Valdeira. **Formação profissional destinada a pessoas com deficiência visual**: um estudo de caso. 2010. 256 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Ciências da Educação (Formação de Adultos), Universidade de Lisboa, Lisboa, 2010.

Fundação Dorina Nowill para Cegos – organização sem fins lucrativos e de caráter filantrópico. São Paulo, 2026. Disponível em: <https://fundacaodorina.org.br/a-fundacao/quem-somos/>. Acesso em 19 Jan. 2026.

GERHARDT, Tatiana Engel e SILVEIRA, Denise Tolfo (Orgs.). **Métodos de pesquisa**. Porto Alegre: Editora da UFRGS, 2009.

GESSER, Marivete; BÖCK, Geisa Letícia Kempfer; LOPES, Paula Helena (orgs). **Estudos da Deficiência**: anticapacitismo e emancipação social. Curitiba: Editora CRV, 2020.

GIL, Antonio Carlos. **Como elaborar projetos de pesquisa**. 4. ed. São Paulo: **Atlas**, 2002.

GOMES, E. C. S. Acessibilidade no mercado de trabalho de pessoas com deficiência visual a partir do estudo do meio ambiente laboral em escritórios de advocacia. **Portal de Trabalhos Acadêmicos**, [S. l.], v. 11, n. 2, 2019. Disponível

em: <https://revistas.faculdadedamas.edu.br/index.php/academico/article/view/2071>. Acesso em: 1 set. 2025.

IFB. **Estatuto** – Aprovado pelo D.O.U nº 168, de 02 de setembro de 2009 e atualizado conforme 7ª Reunião Ordinária do Conselho Superior, realizada em 21 de junho de 2011, 18p.

IFB. **Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Eventos. Brasília: 2024.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/reitori/18950>. Acesso em 26 jul. 2025.

IFB. **Projeto Preparatório para o Enem comemora aprovação de estudante em medicina na UFG.** Registrado em Reitoria Gab. Reitoria, 03 de fevereiro de 2025. Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/reitori/41098-projeto-preparatorio-para-o-enem-comemora-aprovacao-de-estudantes-medicina-e-matematica>. Acesso em 24 Set. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO Nº 024-2013/CS-IFB. **Regulamenta o funcionamento e as atribuições dos Núcleos de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas – NAPNE.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/despesas/92-institucional/resolucoes/4298-resolucoes-2013>. Acesso em 24 mai. 2023.

IFB. RESOLUÇÃO Nº 41/2020-RIFB/IFB. **Aprova a Política de Assistência Estudantil (PAE) do Instituto Federal de Brasília.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/brasil/22990-resolucoes-2020>. Acesso em 10 out. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO Nº 34/2023 - CS/RIFB/IFBRASILIA. **Aprova o Plano de Curso Técnico em Marketing PROEJA e autoriza sua oferta.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/brasil/37171-tecnico-em-marketing-proeja>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO 23/2021 - RIFB/IFBRASILIA. **Aprova o Plano de Curso do Curso Técnico em Meio Ambiente na Modalidade de Educação de Jovens e Adultos – PROEJA, autoriza o funcionamento do curso e dá outras providências.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/campus-estrutural/cursos/28236-tecnico-em-meio-ambiente-proeja>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N.º 027 -2013/CS-IFB. **Autoriza a oferta do Curso Técnico Administração na modalidade PROEJA Integrado e aprova seu respectivo plano de curso.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/index.php/estude-no-ifb?id=5913>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO AD REFERENDUM N.º 26/2018/CS – IFB. **Autoriza a oferta do Curso Médio Técnico em Produção de Áudio e Vídeo – Integrado ao Ensino Médio na Modalidade PROEJA e aprova seu respectivo Plano de Curso.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/reitori/18909>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO nº 010/2017/CS – IFB. **Aprova o Plano de Curso Técnico de Nível Médio Integrado em Restaurante e Bar na modalidade Proeja e autoriza**

seu funcionamento. Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/reitori/18910>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO 18/2022 - CS/RIFB/IFBRASILIA. **Aprova as alterações no Plano de Curso Técnico em Edificações Modalidade PROEJA do Instituto Federal de Brasília.** Disponível em:

<https://www.ifb.edu.br/index.php/estude-no-ifb?id=8022>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO 40/2018 - RIFB/IFB. **Autoriza a oferta do Curso Técnico Integrado em Secretariado – PROEJA e aprova seu respectivo Plano de Curso.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/reitori/19601>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO 28/2024 - CS/RIFB/IFBRASILIA. **Aprova o Projeto Pedagógico do curso Técnico em Modelagem do Vestuário modalidade EJA Integrada, ofertado pelo Instituto Federal de Brasília (IFB) Campus Taguatinga.** Disponível em:

<<https://www.ifb.edu.br/taguatinga/40828-eja-integrado-em-modelagem-do-vestuario-campus-taguatinga>>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO 25/2021 - RIFB/IFBRASILIA. **Aprova o Plano de Curso Técnico em Administração, na Forma Subsequente ao Ensino Médio, e autoriza o funcionamento do curso.** Disponível em:

<https://www.ifb.edu.br/index.php/estude-no-ifb?id=29287-tecnico-em-administracao-s-ubsequente>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N. ° 012-2011/RIFB. **Aprova o Plano de Curso do Curso Técnico de Nível Médio Subsequente em Eventos na modalidade presencial.**

Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/index.php/estude-no-ifb?id=1691>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO 2/2021 - RIFB/IFB. **Aprova as alterações do Plano de Curso do Curso Técnico em Desenvolvimento de Sistemas, na Forma Subsequente ao Ensino Médio, no âmbito do IFB.** Disponível em:

<https://www.ifb.edu.br/index.php/estude-no-ifb?id=1917>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N. ° 015-2011/RIFB. **Autoriza a oferta do Curso Técnico de Nível Médio Subsequente em Serviços Públicos, na modalidade presencial.**

Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/reitori/1914>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N. ° 18 -2014/CS-IFB. **Autoriza a oferta do Curso Técnico em Eletrônica Subsequente ao nível médio e aprova seu respectivo plano de curso.** Disponível em:

<https://www.ifb.edu.br/institucional/conselho-superior/resolucoes/137-institucional/6397-resolucoes-2014>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N. ° 026 -2014/CS-IFB. **Autoriza a oferta do Curso Técnico em Equipamentos Biomédicos Subsequente ao nível médio e aprova seu respectivo plano de curso.** Disponível em:

<https://www.ifb.edu.br/institucional/conselho-superior/resolucoes/137-institucional/6397-resolucoes-2014>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N.º 026 -2012/CS-IFB. **Valida a oferta nos cursos técnicos na modalidade a distância em segurança do trabalho, Administração, meio ambiente, Logística e Serviços públicos.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/index.php/institucional/conselho-superior/resolucoes/92-institucional/resolucoes/2939-resolucoes-2012>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N.º 007-2014/CS-IFB. **Autoriza a oferta do Curso Técnico em Manutenção Automotiva Subsequente ao nível médio e aprova seu respectivo plano de curso.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/campus-estrutural/25740-curso-tecnico-em-manutencao-automotiva>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N.º 010-2011/RIFB. **Aprova o Plano de Curso do Curso Técnico de Nível Médio Subsequente em Logística, na modalidade presencial.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/index.php/estude-no-ifb?id=1693>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N.º 006 -2014/CS-IFB. **Autoriza a oferta do Curso Técnico em Agroindústria Subsequente e Concomitante ao nível médio na Pedagogia da Alternância e aprova seu respectivo plano de curso.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/index.php/estude-no-ifb?id=1723> Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO Nº 002-2009/GAB/IFB-Reitoria. **Aprova o Curso Técnico em Agropecuária, na modalidade subsequente, do Campus Planaltina do Instituto Federal de Brasília.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/index.php/estude-no-ifb?id=1724>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO 29/2022 - CS/RIFB/IFBRASILIA. **Aprova o Plano de Curso Técnico Agropecuária, na Modalidade EaD e autoriza a sua oferta.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/index.php/estude-no-ifb?id=32601>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. **RESOLUÇÃO Ad Referendum Nº 035/2017/CS** – IFB. Autoriza a oferta do Curso Médio Técnico em Produção de Áudio e Vídeo – Subsequente Presencial e aprova seu respectivo Plano de Curso. Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/reitori/18917>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N.º 031 -2012/CS-IFB **Autoriza a oferta do Curso Técnico em Cozinha, subsequente ao nível médio e aprova seu respectivo projeto pedagógico de curso.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/index.php/institucional/conselho-superior/resolucoes/92-institucional/resolucoes/2939-resolucoes-2012>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N.º 033-2013/CS-IFB. **Autoriza a oferta do Curso Técnico em Panificação subsequente ao nível médio e aprova seu respectivo plano de curso.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/reitori/18920>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB.. RESOLUÇÃO N.º 021-2011/CONSUP/IFB. Autoriza a oferta do Curso Técnico de Nível Médio Subsequente em Controle Ambiental. Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/index.php/component/content/article?id=8051>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB.. RESOLUÇÃO N. ° 013-2011/RIFB. **Autoriza a oferta do Curso Técnico de Nível Médio Subsequente em Edificações, na modalidade presencial e aprova o respectivo Plano de Curso.** Disponível em:
<https://www.ifb.edu.br/index.php/estude-no-ifb?id=1913>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N. ° 030-2011/CONSUP **Autoriza a oferta do Curso Técnico em Secretaria Escolar e aprova seu respectivo projeto pedagógico de curso.** Disponível em:
<https://www.ifb.edu.br/institucional/conselho-superior/resolucoes?id=2321>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N. ° 029-2011/CONSUP. **Autoriza a oferta do Curso Técnico em Secretariado e aprova seu respectivo projeto pedagógico de curso.** Disponível em:
<https://www.ifb.edu.br/institucional/conselho-superior/resolucoes?id=2321>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO 18/2020 - RIFB/IFB. **Aprova o Plano de Curso Técnico em Desenvolvimento de Sistemas Educacionais, na Forma Subsequente ao Ensino Médio, e autoriza o seu funcionamento.** Disponível em:
<<https://www.ifb.edu.br/institucional/institucional/92-institucional/resolucoes/22990-resolucoes-2020>>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N. ° 031-2011/CONSUP. Autoriza a oferta do Curso Técnico em Eletromecânica e aprova seu respectivo projeto pedagógico de curso. Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/index.php/estude-no-ifb?id=2806>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N. ° 032-2011/ CONSUP. Autoriza a oferta do Curso Técnico em Manutenção e Suporte em Informática e aprova seu respectivo projeto pedagógico de curso. Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/index.php/estude-no-ifb?id=1738>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO 31/2023 - CS/RIFB/IFBRASILIA. **Aprova o Plano de Curso Técnico Subsequente em Modelagem do Vestuário, ofertado pelo Campus Taguatinga do Instituto Federal de Brasília – IFB.** Disponível em:
<https://www.ifb.edu.br/taguatinga/36385-curso-tecnico-subsequente-em-modelagem-do-vestuario>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N. ° 033-2011/ CONSUP. **Autoriza a oferta do Curso Técnico em Vestuário e aprova seu respectivo projeto pedagógico de curso.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/index.php/estude-no-ifb?id=2807>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N. ° 005-2010/RIFB. **Aprova o Curso Superior de Licenciatura em Dança do Campus Brasília do Instituto Federal de Brasília.** Disponível em:
<<https://www.ifb.edu.br/institucional/conselho-superior/resolucoes?id=2017>>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N.º 029/2016/CS-IFB. **Aprova o Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Eventos e autoriza seu funcionamento.** Disponível em:

<https://www.ifb.edu.br/institucional/institucional/92-institucional/resolucoes/10765-resolucoes-2016>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N.º 020-2012/CS-IFB. **Autoriza a oferta do Curso Tecnologia em Gestão Pública e aprova seu respectivo projeto pedagógico de curso.**

Disponível em:

<https://www.ifb.edu.br/index.php/institucional/conselho-superior/resolucoes/92-institucional/resolucoes/2939-resolucoes-2012>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N.º 008-2015/CS-IFB. **Autoriza a oferta do Curso Superior de Tecnologia em Processos Gerenciais e aprova seu respectivo projeto pedagógico de curso.** Disponível em:

<https://www.ifb.edu.br/index.php/component/content/article?id=10573>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N.º 032/2016/CS-IFB. **Aprova o Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Sistemas para Internet e autoriza seu funcionamento.** Disponível em:

<https://www.ifb.edu.br/institucional/institucional/92-institucional/resolucoes/10765-resolucoes-2016>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N.º 038-2012/RIFB. **Autoriza a oferta do Curso Superior em Letras - Habilitação em Língua Espanhola e aprova o Projeto Pedagógico de Curso.** Disponível em:

<https://www.ifb.edu.br/index.php/institucional/conselho-superior/resolucoes/92-institucional/resolucoes/2939-resolucoes-2012>>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO 17/2022 - CS/RIFB/IFBRASILIA. **Aprova o Projeto Pedagógico do Curso de Segunda Licenciatura em Letras Português e autoriza funcionamento no âmbito do IFB.** Disponível em:

<https://www.ifb.edu.br/campus-ceilandia/31793-segunda-licenciatura-em-letras-portugues>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N.º 007-2015/CS-IFB. **Autoriza a oferta do Curso Superior de Licenciatura em Matemática e aprova seu respectivo projeto pedagógico de curso.** Disponível em:

<https://www.ifb.edu.br/index.php/component/content/article?id=10493>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N.º 30-2018/CS-IFB. **Aprova o Projeto Pedagógico do curso de Bacharelado em Administração e autoriza o funcionamento do curso.**

Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/reitoria/17846>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N.º 001-2012/CS/IFB. **Autoriza a oferta do Curso de Licenciatura em Química e aprova seu respectivo projeto pedagógico de curso.**

Disponível em:

<<https://www.ifb.edu.br/index.php/institucional/conselho-superior/resolucoes/92-institucional/resolucoes/2939-resolucoes-2012>>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N.º 030/2016/CS-IFB. **Aprova o Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Alimentos e autoriza seu funcionamento.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/reitoria/18952>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N.º 027 -2014/CS-IFB. **Autoriza a oferta do Curso Superior de Tecnólogo em Logística e aprova seu respectivo projeto pedagógico de curso.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/index.php/estude-no-ifb?id=8014>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO 27/2020-RIFB/IFB. **Aprova o Projeto Pedagógico do curso de Bacharelado em Agronomia e autoriza a sua oferta.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/planaltina/24732-bacharel-em-agronomia>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N.º 025 -2013/CS-IFB. **Autoriza a oferta do Curso Superior de Licenciatura em Biologia e aprova seu respectivo projeto pedagógico de curso.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/despesas/92-institucional/resolucoes/4298-resolucoes-2013>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N.º 14-2009/GAB/IFB-Reitoria. **Aprova o Curso superior de Tecnologia em Agroecologia do Campus Planaltina do Instituto Federal de Brasília.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/estude-no-ifb/92-institucional/resolucoes/1699-resolucoes-2009>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO Nº 28/2018/CS – IFB. **Aprova o Projeto Pedagógico do Curso de Licenciatura em Geografia e autoriza o funcionamento do curso.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/institucional/137-institucional/16333-resolucoes-2018>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N.º 026 -2013/CS-IFB. **Autoriza a oferta do Curso Superior de Licenciatura em Letras – Língua Inglesa e aprova seu respectivo projeto pedagógico de curso.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/despesas/92-institucional/resolucoes/4298-resolucoes-2013> . Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N.º 17-2018/CS-IFB. **Aprova o Projeto Pedagógico do curso Superior de Tecnologia em Gastronomia e autoriza o funcionamento do curso.** Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/institucional/137-institucional/16333-resolucoes-2018>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO 2/2020 - RIFB/IFB. **Aprova o Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Hotelaria e autoriza o seu funcionamento.**

Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/institucional/26455-tecnologia-em-hotelaria>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO 1/2021-RIFB/IFB. Aprova o Projeto Pedagógico do Curso de Bacharelado em Engenharia Civil e autoriza o funcionamento do curso.

Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/reitori/30477>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N. ° 015-2014/CS-IFB. Autoriza a oferta do curso de Licenciatura em Educação Profissional para Diplomados- Complementação pedagógica e aprova seu respectivo projeto pedagógico de curso. Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/index.php/estude-no-ifb?id=18357>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO 38/2019 - RIFB/IFB. Aprova o Projeto Pedagógico do Curso Superior de Tecnologia em Design de Produto e autoriza o funcionamento do curso. Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/institucional/19574>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N. ° 033 -2012/CS-IFB. Autoriza a oferta do Curso Superior em Letras-Língua Portuguesa e aprova o Projeto Pedagógico de Curso. Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/index.php/estude-no-ifb?id=6435>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N. ° 031/2016/CS-IFB. Aprova o Projeto Pedagógico do Curso Superior de Licenciatura em Pedagogia e autoriza seu funcionamento.

Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/reitori/18961>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N. ° 014/2015/CS-IFB. Aprova o plano de curso do curso superior de tecnologia em Secretariado e autoriza seu funcionamento.

Disponível em:

<https://www.ifb.edu.br/index.php/institucional/conselho-superior/resolucoes/92-institucional/resolucoes/8689-resolucoes-2015>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N. ° 022 -2013/CS-IFB. Autoriza a oferta do Curso Superior em Computação – ABI (Bacharelado em Ciência da Computação) e aprova seu respectivo projeto pedagógico de curso. Disponível em:

<https://www.ifb.edu.br/reitori/18963>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N. ° 021 -2013/CS-IFB. Autoriza a oferta do Curso Superior em Computação – ABI (Licenciatura em Computação) e aprova seu respectivo projeto pedagógico de curso. Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/reitori/5576>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N. ° 034-2013/CS-IFB. Autoriza a oferta do Curso de Licenciatura em Física e aprova seu respectivo projeto pedagógico de curso.

Disponível em: <https://www.ifb.edu.br/reitori/18962>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO Nº 09-2015/CS-IFB. **Autoriza a oferta do Curso Superior de Tecnologia em Automação Industrial e aprova seu respectivo projeto pedagógico de curso.** Disponível em:

<https://www.ifb.edu.br/index.php/institucional/conselho-superior/resolucoes/92-institucional/resolucoes/8689-resolucoes-2015>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFB. RESOLUÇÃO N.º 10-2015/CS-IFB. **Autoriza a oferta do Curso Superior de Supervisor em Tecnologia em Design de Moda e aprova seu respectivo projeto pedagógico de curso.** Disponível em:

<https://www.ifb.edu.br/index.php/institucional/conselho-superior/resolucoes/92-institucional/resolucoes/8689-resolucoes-2015>. Acesso em 18 mai. 2025.

IFRS. MANUAL NVDA - Utilizando Laptop. Bento Gonçalves, 2015, 12p. Disponível em: <https://docplayer.com.br/32685522-Manual-nvda-utilizando-laptop.html>. Acesso em: 7 nov. 2023.

ITO, P. DO C. P.; GUZZO, R. S. L.. Diferenças individuais: temperamento e personalidade; importância da teoria. **Estudos de Psicologia** (Campinas), v. 19, n. 1, p. 91–100, jan. 2002.

JUSBRASIL. **Benefício assistencial (BPC/LOAS) para pessoas com ceratocone, como conseguir?** Disponível em:

<<https://www.jusbrasil.com.br/artigos/beneficio-assistencial-bpc-loas-para-pessoas-com-ceratocone-como-conseguir/1962208207>>. Acesso em 5 Jul. 2025.

KERBER, Camila; BERTOLINI, Adriana Locatelli; RECHE, Ricardo Antonio. Importância e Aplicabilidade do Marketing Pessoal em Entrevistas de Emprego na Percepção dos Profissionais de Recursos Humanos. **Revista Eletrônica de Ciências Sociais Aplicadas-ISSN 2176-5766**, v. 8, n. 1, p. 50-73, 2020.

LIMA, Laís Batista de; JURDI, Andrea Perosa Saigh. Empregabilidade de Pessoas com Deficiência no Município de Santos/ SP: Mapeamento de Políticas Públicas e Práticas Institucionais. *Rev. Bras. Ed. Esp.*, v. 20, n. 4, p. 513-524, Marília, 2014. Disponível em: <http://dx.doi.org/10.1590/S1413-65382014000400004>. Acesso em 15 jul. 2023.

LOMBARDI, José Claudinei. Trabalho e educação infantil em Marx e Engels. **Revista HISTEDBR On-line**, v. 10, n. 39, p. 136-152, 2010.

MACEDO ZILIOOTTO, Denise; SOUZA OLIVEIRA, Kelly; BURCHERT, Amanda. Sem emprego: dificuldades e desafios enfrentados pelos profissionais com deficiência visual. *Boletim Técnico do Senac*, [S. l.], v. 45, n. 1, 2019. DOI: 10.26849/bts.v45i1.742. Disponível em: <https://www.bts.senac.br/bts/article/view/742>. Acesso em: 24 jun 2023.

MANACORDA, Mario Alighiero. **Marx e a pedagogia moderna**. Campinas, SP: Editora Alínea, 2007. Disponível em:

<https://gepel.furg.br/images/MANACORDA_MARX_E_A_PEDAGOGIA_MODERNA.pdf>. Acesso em 14 dez 2025.

MARINHO, Lourdes; NUNES, Solange. SINAIT trata do PL 3445/2021 com relator, deputado Tadeu Veneri (PT/PR), e obtém apoio para realização de audiência pública. Publicado em 04/07/2025. Disponível em: <https://www.sinait.org.br/noticia/22671/sinait-trata-do-pl-34452021-com-relator-deputado-tadeu-veneri-ptpr-e-obtem-apoio-para-realizacao-de-audiencia-publica>. Acesso em: 21 Ago. 2025.

MARX, K.; ENGELS, F. **A ideologia alemã**: crítica da mais recente filosofia alemã em seus representantes Feuerbach, B. Bauer e Stirner, e do socialismo alemão em seus diferentes profetas (1845–1846). São Paulo: Boitempo, 2007.

MARX, Karl. Processo de trabalho e processo de produzir Mais-valia. *In*: **O Capital** 14. Rio de Janeiro: Bertrand, 1989.

MASCARENHAS, P. M.; LOPES, V. M.; SILVA, M. dos S.; DA SILVA, G. R.; DUARTE, A. C. S.; BOERY, R. N. S. de O. OFICINA PEDAGÓGICA NA CONSTRUÇÃO DE CONHECIMENTOS SOBRE ARBOVIROSES. **Revista Baiana de Enfermagem**, [S. l.], v. 31, n. 2, 2017. DOI: 10.18471/rbe.v31i2.17004. Disponível em: <https://periodicos.ufba.br/index.php/enfermagem/article/view/17004>. Acesso em: 10 abr. 2024.

MINISTÉRIO DA SAÚDE. **05/5 – Dia Nacional da Pessoa com Visão Monocular**. Disponível em: <https://bvsmis.saude.gov.br/?p=12516>. Acesso em 5 Jul. 2025.

MIRANDA, et al. DESAFIOS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NO INGRESSO E PERMANÊNCIA NO ENSINO SUPERIOR E NO MERCADO DE TRABALHO. **Revista Interdisciplinar Ciências Médicas**, v. 7, n. 2, p. 127-135, 2023. Disponível em: <https://revista.fcmmg.br/index.php/RICM/article/view/335>. Acesso em: 12 nov. 2023.

MORAGAS, Vicente Junqueira. Que categorias o Censo IBGE utiliza para raça e cor? Tribunal de Justiça do Distrito Federal e dos Territórios – TJDF. Brasília: 2023. Disponível em: <https://www.tjdft.jus.br/acessibilidade/publicacoes/sementes-da-equidade/que-categorias-o-censo-ibge-utiliza-para-raca-e-cor>. Acesso em: 6 Jul. 2025.

MOURA, Julyana Queiroz de et al. **A importância das habilidades comportamentais no processo de contratação das empresas: Uma análise a partir da percepção dos alunos do curso de Administração de uma IES pública**. 2024.

NASCIMENTO, Franclin Costa do; FLORINDO, Girlane Maria Ferreira; SILVA, Neide Samico da (Orgs). Educação Profissional e Tecnológica Inclusiva: Um caminho em construção. **EDITORA IFB**, 2013.

OLIVEIRA, Adriana Guimarães de. **AUTORREGULAÇÃO EFETIVA E AFETIVA DA APRENDIZAGEM DE LÍNGUA INGLESA: CAMINHOS PARA A CONSTRUÇÃO DA AUTONOMIA EM EPT**. 2019. 99 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa

de Pós- Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, Instituto Federal Fluminense, Campos dos Goytacazes/RJ, 2019.

OLIVEIRA, Elaine Cristina de. **Levantamento de perfil, cargos, funções, permanência e necessidades da pessoa com deficiência visual nos processos administrativos em instituições públicas de ensino superior do Estado de São Paulo, na visão dos colaboradores das áreas administrativas**. 2022. 54 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Mestrado Profissional em Tecnologia, Gestão e Saúde Ocular) - Escola Paulista de Medicina (Epm), Universidade Federal de São Paulo (Unifesp), São Paulo, 2022.

OLIVEIRA, Maria Batista de. **OS DESAFIOS DA EMPREGABILIDADE PARA A PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL EM TEMPOS DE PANDEMIA DA COVID-19**. TCC (Graduação - Serviço Social), 47p. Orientadora: Terezinha de Fátima Rodrigues; Coorientadora: Eliane Ferretti. - Instituto Saúde e Sociedade, Universidade Federal de São Paulo. Santos, 2022.

OLIVEIRA, S. A. Z. D. P.; ALMEIDA, M. de L. P. de. Educação para o mercado x educação para o mundo do trabalho: impasses e contradições. **Revista Espaço Pedagógico**, [S. l.], v. 16, n. 2, 2012. DOI: 10.5335/rep.2013.2222. Disponível em: <https://seer.upf.br/index.php/rep/article/view/2222>. Acesso em: 11 jun. 2024.

ONTOLOGIA. In: Enciclopédia Significados: mais do que uma simples enciclopédia. Uma enciclopédia simples. Disponível em: <https://www.significados.com.br/ontologia/#:~:text=A%20palavra%20Ontologia%20%C3%A9%20formada.do%20ser%20e%20da%20exist%C3%Aancia.> Acesso em: 10 jun 2024.

PACHECO, Ana Paula de Carvalho Machado; LIMA, Rita de Cássia Pereira; GONÇALVES, Helenice Maia. Emprego apoiado na inclusão de pessoas em situação de deficiência significativa: Representações sociais e práticas educativas de consultores. **Psicologia e Saber Social**, v. 13, p. 556-587, 2024.

PACHECO, E.. Fundamentos Político-Pedagógicos dos Institutos Federais: diretrizes para uma educação profissional e tecnológica transformadora. Natal: IFRN, 2015.

PAULOS, Liliana; VALADAS, Sandra T.; ALMEIDA, Leandro S. Práticas de seleção de graduados em duas regiões de Portugal: currículo ideal e competências valorizadas. *Revista de Estudios e Investigación en Psicología y Educación*, v. 7, n. 2, p. 163-173, 2020.

PEREIRA, Cleonara dos Santos. Jovens com deficiência visual: trajetórias de vida e escolar, sonhos e projetos futuros. Brasília: UmB, 2018. 108 p. Monografia (Licenciatura em Pedagogia): Universidade de Brasília, 2018.

PEREIRA, Rosa Martins Costa et al. TECNOLOGIAS ASSISTIVAS NA EDUCAÇÃO REMOTA COM ÊNFASE NA DEFICIÊNCIA VISUAL. *Culturas & Fronteiras*, v. 8, n. 01, p. 1-21, 2023.

PÔNCIO, Elis Regina. **Acessibilidade atitudinal nas instituições de ensino: o caso do IFRS**. 2019. 84 f. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós-

Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, Instituto Federal do Rio Grande do Sul, Porto Alegre, 2019.

PÔNCIO, Elis Regina; SONZA, Andréa Poletto. Barreiras atitudinais: obstáculos a serem superados na educação profissional e tecnológica. An. Sem. Pós-Grad., Bento Gonçalves, RS, v.3, p. 01-13, nov. 2018.

REZENDE, Diana Barbosa Bernardelli de. **Put it in Practice: um modelo didático para o ensino da comunicação oral em inglês na formação técnica de nível médio em Eventos**. 226 f. Dissertação (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica) - Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Tocantins, Palmas/TO, 2020.

RIBEIRO, W.; SILVA, C.; DEMARCHI, P.; GARCIA, J.; SILVA, J.; CRUZ, L. As Metodologias Ativas no contexto da Educação Profissional e Tecnológica: aproximações e contribuições na perspectiva de uma formação humana e integral. Metodologias e Aprendizado, [S. l.], v. 6, p. 433–449, 2023. DOI: 10.21166/metapre.v6i.3871. Disponível em: <https://publicacoes.ifc.edu.br/index.php/metapre/article/view/3871>. Acesso em: 13 nov. 2023.

ROBERTO, Maria Vilma. **Percepção de pessoas com deficiência visual e baixa visão acerca dos apoios, emprego apoiado e tecnologia assistiva, necessários para sua inclusão no trabalho**. Dissertação (Mestrado profissional em Oftalmologia e Ciências Visuais) – Universidade Federal de São Paulo. São Paulo, 86p. 2017.

RODRIGUES, Pollyanna Salles; PEREIRA, Éverton Luís. A percepção das pessoas com deficiência sobre o trabalho e a Lei de Cotas: uma revisão da literatura. **Physis: Revista de Saúde Coletiva [online]**. v. 31, n. 01 [<https://doi.org/10.1590/S0103-73312021310114>]. Disponível em: <<https://doi.org/10.1590/S0103-73312021310114>>. ISSN 1809-4481. Acesso em 28 ago. 2025.

ROSA, Wanderley Flor da. Atendimento aos estudantes com deficiência física na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. In: **Educação Profissional e Tecnológica Inclusiva: Um caminho em construção**. EDITORA IFB, 2013.

SANTOS, Rummeling Marinho dos; RODRIGUES, Janine Marta Coelho. CAPACITISMO NO CONTEXTO DA LUTA POR RECONHECIMENTO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL. **Revista Signos**, Lajeado, ano 44, n. 1, p. 113-126, 2023. DOI: 10.22410/issn.1983-0378.v44i1a2023.3344. Disponível em: <<https://univates.br/revistas/index.php/signos/article/view/3344>>. Acesso em: 13 set. 2025.

SASSAKI, Romeu. Conceituação e adaptações na Educação Profissional e Tecnológica. In: **Educação Profissional e Tecnológica Inclusiva: Um caminho em construção**. EDITORA IFB, 2013.

SASSAKI, Romeu. Educação para o trabalho e a proposta inclusiva. In: **Educação Especial: tendências atuais**. Brasília: Secretaria de Educação à Distância. Brasília: MEC, 1999.

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. **Gestão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho**. Febraban – Federação Brasileira de Bancos, 2006.

SCHWARZ, Andrea; HABER, Jaques. **Cotas: como vencer os desafios da contratação de pessoas com deficiência**. São Paulo: i.Social, 2009. 270p.

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA – SETEC. **Catálogo Nacional de Cursos Técnicos**. 4ª edição. Brasília: MEC, 2020. Disponível em: <<https://cnct.mec.gov.br/>>. Acesso em 18 mai. 2025.

SECRETARIA DE EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA – SETEC. **Catálogo Nacional de Cursos Superiores de Tecnologia**. 4ª edição. Brasília: MEC, 2024. Disponível em: < <https://cncst.mec.gov.br/>>. Acesso em 18 mai. 2025.

SÉRIE sobre o uso de terminologias – vídeo 1. Rio Grande do Sul: Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio Grande do Sul, 2020. (2 min.), son., color. Legendado. Série Série sobre o uso de terminologias. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=lqP8sJioZKU>. Acesso em: 15 out. 2023.

SILVA, Cláudio Nei Nascimento da; ROSA, Daniele dos Santos; FERREIRA, Marcos Ramon Gomes (Orgs.). **A Metodologia da Pesquisa em Educação Profissional e Tecnológica**. 1. ed. Brasília, DF: Grupo Nova Paideia, 2022.

SILVA, Gláucia Pinheiro da. **O significado do trabalho para o deficiente visual**. 108f. Dissertação (Mestrado) – Programa de Pós-Graduação em Psicologia, Pontifícia Universidade Católica de Minas Gerais, Belo Horizonte, 2007.

SILVA, Raquel de Souza Barbosa. **DIREITO À EDUCAÇÃO: a contribuição da coordenação de curso técnico para o acesso eficaz do estudante ao IFB**. 233p. Dissertação (Mestrado) - Curso de Programa de Pós- Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, Instituto Federal de Brasília, Brasília, 2021.

SILVA, Monalisa (Ascom/SEEDF). **Empregabilidade Inclusiva e Especial capacitará alunos para o mercado de trabalho** Parceria entre SEEDF e Senac-DF busca inserir ex-alunos da educação especial em empresas. Publicado em 17/07/2025. Disponível em: <https://www.educacao.df.gov.br/empregabilidade-inclusiva-e-especial-capacitara-alunos-para-o-mercado-de-trabalho/>. Acesso em 12 set. 2025.

Site: <https://www.vagas.com.br/mapa-de-carreiras/>. Acesso em: 29. jul. 2025.

SONZA, Andréa Poletto. Uso e desenvolvimento de Tecnologia Assistiva na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. In: **Educação Profissional e Tecnológica Inclusiva: Um caminho em construção**. EDITORA IFB, 2013.

SOUZA, Jeniffer Farias. **Pessoas com Deficiência no Mercado de Trabalho: Limites E Possibilidades Do Emprego Apoiado Como Referência De Política Pública**

Anticapacitista. 2022, 84 p. Dissertação de Mestrado Profissional em Psicologia, Desenvolvimento e Políticas Públicas – Universidade Católica de Santos, Santos 2022.

SOUZA, José Francisco de. Atendimento aos estudantes com deficiência visual na Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica. *In: Educação Profissional e Tecnológica Inclusiva: Um caminho em construção*. EDITORA IFB, 2013.

TANAKA, E.D.O.; MANZINI, E. J. O que empregadores pensam sobre o trabalho da pessoa com deficiência? *In: Concepções sobre o trabalho da pessoa com deficiência: Relato de Pesquisa. Rev. Bras. Ed. Esp.*, Marília: 2005, p. 273-294.

TARGA, Tais. **45 principais perguntas em uma entrevista de emprego (Cargos Executivos)** – ebook, 2021. Disponível em: <https://listavip.ttarga.com.br/ebook45>. Acesso em: 18. abr. 2024.

VAGAS PROFISSÕES. **Lei de cotas para PCD: saiba como a lei funciona**. Disponível em: <https://www.vagas.com.br/profissoes/lei-cotas-pcd/>. Acesso em 17 mai. 2023.

YOUTUBE. **Como fazer um currículo profissional 2025/Modelo currículo profissional word /Currículo gratuito**. Canal Carolina Okubo - PraCarreiras. São Paulo: 2024. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=UxkbTArcWvU>. Acesso em: 13 ago. 2025.

YOUTUBE. **Como montar currículo sem experiência para primeiro emprego ou estágio**. Canal Mari Rel. Rio de Janeiro: 2025. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=DWjY37eoRnk>. Acesso em 09 ago. 2025.

YOUTUBE. **Currículo sem experiência: modelo de currículo atualizado**. Canal Carolina Okubo - PraCarreiras. São Paulo: 2022. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=EdBoLAFjcXo>.

YOUTUBE. **Episódio #07 – Desenvolvimento Pessoal: Explorando as Soft Skills para o Sucesso – Fernanda Moraes**. Podcast do canal Excelência Educação – Luís Serra. Luís Gustavo Nascimento Serra. s/l:2024. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=12Jg1mF3Apk>. Acesso em: 18. abr. 2024.

YOUTUBE. **Google Meet no computador**. Vídeo sobre a criação de videochamadas e uso do Google Meet no computador com ênfase na acessibilidade para pessoas com deficiência visual. – Canal do Grupo de Pesquisa em Tecnologias Educacionais na Deficiência Visual do Instituto Benjamin Constant (GPTec IBC). Rio de Janeiro: 2020. Disponível em: <https://www.youtube.com/watch?v=4KXQxOK3gIk>. Acesso em 19 Jan. 2026.

YOUTUBE. **Google Meet para smartphone**. Vídeo sobre a criação de videochamadas e uso do Google Meet no smartphone com ênfase na acessibilidade para pessoas com deficiência visual. – Canal do Grupo de Pesquisa em Tecnologias Educacionais na Deficiência Visual do Instituto Benjamin Constant (GPTec IBC). Rio

de Janeiro: 2020. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=hG_tsRENB_8. Acesso em 19 Jan. 2026.

YOUTUBE. **Histórias de Cego é a favor das Cotas? – Derrubando PreconCegos**. Canal Histórias de Cego – Marcos Lima. Rio de Janeiro: 2018. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=xI098hf3Lzs&list=PLVL17ifoCm_ITHTMdjHOMxQrgdD_83Jzd&index=4. Acesso em: 21. jul. 2025.

YOUTUBE. **Webinário: Vocação e trabalho para cada temperamento**. Canal Cris Buck. Distrito Federal: 2020. Disponível em: https://www.youtube.com/watch?v=OQ11B3M_g68. Acesso em: 29. jul. 2025.

APÊNDICE A – PRODUTO EDUCACIONAL

Roteiro para a oficina pedagógica “O Impacto da Inclusão no Trabalho e nas Relações”:

A oficina pedagógica intitulada “O Impacto da Inclusão no Trabalho e nas Relações” será realizada em um dia, com carga horária total de 4 horas de atividades. Será realizada completamente online, através do Google Meet, pois os estudantes do IFB residem em localidades distintas.

Esta oficina tem como público-alvo estudantes e egressos com deficiência visual dos 10 *campi* do IFB. O intuito é problematizar os dilemas e as contradições da realidade do trabalho para este público, encontrados nas entrevistas, bem como apontar possibilidades de superação desta realidade. Para atingir este objetivo geral, serão propostos como objetivos específicos:

- Identificar os sentimentos e percepções das pessoas com deficiência visual em relação à dificuldade em se conseguir uma vaga efetiva de emprego;
- Discutir as dificuldades, potencialidades e direitos da Pessoa com Deficiência;
- Desmistificar preconceitos relacionados à capacidade laboral da Pessoa com Deficiência Visual;
- Discutir sobre as principais habilidades valorizadas pelo mundo do trabalho atual;
- Fornecer dicas de como estruturar um currículo *vittae* mais assertivo e atraente para quem tem deficiência visual;
- Simular uma entrevista de emprego com os estudantes, com o objetivo de prepará-los melhor para este momento, mostrando-lhes a maneira de se tornarem os candidatos desejados pelas empresas.

Como estratégia para a organização das atividades desenvolvidas nesta oficina, buscaremos, durante o primeiro momento do encontro, fundamentação na roda de conversa no intuito de haver um diálogo, uma troca de experiências e um espaço de escuta das vivências dos alunos com deficiência visual. Dessa

maneira mais informal de se conduzir o diálogo, acreditamos que será possível captar informações espontâneas sobre os dilemas e as contradições da realidade do trabalho para este público, bem como apontar possibilidades de superação desta realidade.

Neste primeiro momento do encontro buscaremos atingir os três primeiros objetivos específicos desta atividade, quais sejam: Identificar os sentimentos e percepções das pessoas com deficiência visual em relação à dificuldade em se conseguir uma vaga efetiva de emprego; Discutir as dificuldades, potencialidades e direitos da Pessoa com Deficiência e; Desmistificar preconceitos relacionados à capacidade laboral da Pessoa com Deficiência Visual.

Atividade para a primeira hora da oficina:

Roda de conversa intitulada “Como é a situação das pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho” e exibição de um vídeo motivador para a reflexão.

Iniciar a atividade com um quebra-gelo entre os participantes. Afinal de contas, muitos deles estarão se conhecendo pela primeira vez durante a atividade. Cada participante deverá se apresentar dizendo seu nome; curso que estuda ou estudou; campus do IFB ao qual pertence; e responder a seguinte pergunta: “Se você tivesse a oportunidade de criar um canal no YouTube para falar sobre qualquer assunto, sobre o que seria? Por quê? Esta pergunta, além de despertar nas pessoas uma grande curiosidade, servirá para conhecermos mais cada um, através de suas respostas. Além disso, introduzirá a atividade principal realizada na roda de conversa. Após esse momento de quebra-gelo, será feita uma reflexão a respeito de como é a situação das pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho. Essa reflexão será realizada a partir da exibição do vídeo intitulado: “Histórias de Cego é a favor das Cotas? – Derrubando PreconCegos”, do canal Histórias de Cego, de propriedade do jornalista e comunicador Marcos Lima.

Link do vídeo para conferência do leitor:

https://www.youtube.com/watch?v=xI098hf3Lzs&list=PLVL17ifoCm_ITHTMdj

[H0mxQrgdD_83Jzd&index=3](https://www.youtube.com/watch?v=H0mxQrgdD_83Jzd&index=3)

Perguntas Propostas, a partir do que foi falado no vídeo:

1. Você é a favor ou contra a existência de cotas específicas para pessoas com deficiência conseguirem um emprego? Explique a sua resposta.

2. Segundo este vídeo, uma pesquisa feita pela Catho aponta que existem 45 milhões de pessoas com deficiência no Brasil. Dentre essas pessoas, 1% possui emprego (ou seja, 450 mil pessoas). Além disso, 67% dos gestores de pessoas não contratam pessoas com deficiência, apesar de existir a Lei de Cotas. Você tem esperança de que algum dia no Brasil não haja mais a necessidade de existir uma Lei de Cotas para contratação de pessoas com deficiência? Comente a sua resposta.

3. No vídeo foi falado que nas academias militares dos EUA, a porcentagem dos cadetes contratados tem que seguir a porcentagem da população norte-americana, indicada pelo censo. Então, se, por exemplo, o censo apontar que 10% da população de lá é de origem latina, 10% dos cadetes contratados devem ser de origem latina. Se 25% da população dos EUA for composta por pessoas negras, 25% desses cadetes devem ser negros. Afinal, uma lei de cotas deve representar nos espaços da sociedade a porcentagem da população de um país. O que você acha dessa ideia de lei de cotas dos EUA? Essa ideia de lei de cotas seria fácil e justa de ser aplicada no Brasil? Comente.

4. Agora uma pergunta que não está relacionada com o vídeo, mas serve muito para nossa reflexão. Você concorda com a afirmação de que o grupo das pessoas que possuem deficiência visual é o grupo mais desunido, dentre todos os grupos de pessoas com deficiência? Justifique a sua resposta com exemplos. Você acredita que o fato de outras deficiências estarem conseguindo conquistar mais espaço na sociedade e mais chance de empregabilidade (como quem tem deficiência auditiva e surdez, autismo, deficiência física etc) tem a ver com o fato de serem grupos de pessoas com deficiência mais unidos entre si, e conseguem a conquista de mais direitos? Comente.

Como uma forma de estimular essas respostas espontâneas e a existência de diversos pontos de vista, o mediador deverá evitar expor a sua opinião, e elaborar novas perguntas, se for necessário. Não existirão respostas corretas ou erradas, e sim diferentes pontos de vista, sem julgamentos.

A partir do segundo momento da oficina, após essa roda de conversa, chegará o momento de os estudantes com deficiência visual, participantes desta

oficina, se prepararem para aumentar as chances de sua empregabilidade. Para isso, neste momento, será apresentada uma teoria de personalidade chamada Os 4 Temperamentos de Hipócrates. Esta teoria explica, dentre outras coisas, qual tipo de personalidade que se destaca mais em cada uma dessas habilidades comportamentais. Também será explicado como cada temperamento poderá se adaptar para desenvolver minimamente cada uma delas.

Atividade para o segundo momento da oficina:

Como foi dito anteriormente, será apresentada a Teoria dos Quatro Temperamentos de Hipócrates.

Os quatro Temperamentos

Melancólico (conserta o mundo)	Colérico (impulsiona o mundo)
Organizado, detalhista, sistemático, disciplinado.	Autoconfiante, desafiador, corajoso, forte.
Antissocial, distante, frio, retraído.	Agressivo, impaciente, intimidador, precipitado.
Fleumático (harmoniza o mundo)	Sanguíneo (alegra o mundo)
Acolhedor, calmo, gentil, mediador	Alegre, comunicativo, criativo, otimista.
Inseguro, lento, procrastinador, tímido.	Desorganizado, esquecido, indisciplinado, superficial.

Profissões Preferidas de cada Temperamento

Melancólico (conserta o mundo)	Colérico (impulsiona o mundo)
Auditor, contador, pesquisador, administrador.	Empreendedor, atleta, administrador, economista.
Fleumático (harmoniza o mundo)	Sanguíneo (alegra o mundo)
Servidor público, diplomata, psicólogo, enfermeiro.	Vendedor, relações públicas, designer, trabalhos ligados à área de eventos.

No terceiro momento da oficina, após a discussão e exposição dos quatro temperamentos, será apresentada a maneira de se estruturar um currículo mais assertivo. Afinal, a apresentação de um currículo pode ser a diferença entre ser ou não chamado para uma entrevista de estágio ou de emprego. E será preciso que os discentes do IFB demonstrem que são os profissionais que essas empresas buscam.

Atividade para o terceiro momento da oficina:

Será apresentada a estrutura adequada de como construir um currículo que chame a atenção imediatamente dos recrutadores. Esta aula mostrará orientações de o que se deve colocar e o que se deve evitar no currículo, bem como, perguntas dialogadas com os participantes. Em seguida, será apresentado o perfil do LinkedIn da pesquisadora ministrante da oficina. Na sequência deste momento da oficina, será mostrado, de maneira completa e comentada, a estrutura, propriamente dita, do começo ao fim, de como montar o currículo que atrairá a atenção dos recrutadores. Este modelo de currículo apresentado será tanto para quem tem experiência comprovada em carteira assinada quanto para quem ainda não tem. Logo após, serão apresentadas palavras-chave que representam cada curso realizado pelos participantes da oficina. O objetivo desta exposição das palavras-chave será auxiliar na escolha de palavras que possam ser mencionadas por eles em seus currículos.

No quarto momento de aplicação da oficina, serão apresentadas duas plataformas com vagas de emprego exclusivas para quem tem deficiência. Muitas vezes, o próprio público-alvo dessas vagas não tem conhecimento da existência delas.

Atividade para o quarto momento da oficina:

Serão apresentadas, como já mencionado anteriormente, duas plataformas que contém vagas de emprego exclusivas para pessoas com deficiência: a Inklua e a PcD Online. A Inklua é um portal focado em vagas para pessoas com deficiência em todo o Brasil, com diversas oportunidades em diferentes áreas e níveis de experiência. E a PcD Online oferece um sistema de cadastro de currículos e busca por vagas, com empresas de diversos seguimentos e portes.

No quinto e último momento de aplicação da oficina, será o momento de aplicar tudo o que foi aprendido e refletido durante a realização de todas as atividades e discussões. A atividade prática será a simulação de um processo seletivo para uma vaga efetiva de emprego.

Atividade para o último momento da oficina:

Com o objetivo de preparar melhor os estudantes e mostrar-lhes a maneira de se tornarem os candidatos desejados pelas empresas, será realizada como atividade final uma simulação de entrevista de emprego. Durante esta atividade, será avaliada na prática a capacidade de os alunos mostrarem suas habilidades comportamentais principais, suas habilidades técnicas, suas características em geral. Para isso, a pessoa ministrante da atividade fará o papel de entrevistadora e os estudantes participantes serão os candidatos a uma vaga de emprego. Poderá ocorrer o momento em que alguns alunos desempenharão o papel de avaliadores do desempenho dos colegas, e depois os papéis se inverterão, caso haja muitos participantes na oficina. Essa avaliação do desempenho dos colegas será para lhes trazer uma reflexão de o que se deve fazer e do que se deve evitar em uma entrevista de emprego. Essa simulação de entrevista poderá ocorrer coletiva ou individualmente, dependendo da dinâmica. Afinal, o momento de cometer erros e realizar os possíveis ajustes será aqui e não na hora do processo seletivo.

**Proposta de perguntas realizadas em um processo seletivo tradicional,
por meio de entrevista individual:**

1. Faça um resumo da sua trajetória profissional.
2. Qual o momento mais difícil da sua trajetória profissional?
3. Você se considera mais focado nas tarefas ou nas pessoas? Comente sua resposta.
4. Seu perfil é mais introvertido ou extrovertido? Me dê um exemplo.
5. Você se considera mais um líder ou um seguidor? Prefere trabalhar em grupo liderando uma equipe ou em uma atividade mais técnica que dependa mais de suas competências individuais?
6. Qual o seu objetivo profissional hoje? Que tipo de trabalho e empresa está buscando no mercado?
7. Se não precisasse de dinheiro e pudesse escolher qualquer trabalho no mundo, qual atividade profissional escolheria? O que te motiva a levantar da cama todos os dias?
8. Fale-me de seus pontos fortes (suas melhores competências comportamentais) e sobre os pontos que ainda precisa lapidar (suas competências comportamentais que precisam de atenção). Não vale falar perfeccionismo.
9. Você tem um ídolo ou figura pública pela qual se inspira? Fale-me a respeito?
10. Quais são seus hobbies? A que tribo pertence? Onde eu te encontro quando não está

trabalhando?
11. Qual foi o livro que leu que foi mais marcante na sua vida? Comente.
12. Se eu entrasse no seu computador pessoal ou no seu celular agora e verificasse o seu histórico de navegação na internet, o que eu encontraria?
13. Qual é sua pretensão salarial hoje?
14. Em termos profissionais e pessoais, como pretende que seja sua vida daqui a 5 anos?
15. Por que deveríamos contratá-lo? Qual o seu diferencial frente a todos os outros profissionais que estão participando deste processo?
16. Você tem alguma pergunta para me fazer?
17. Existe algo que eu não te perguntei e você gostaria de mencionar sobre si mesmo?

Fonte: e-book: “45 principais perguntas em uma entrevista de emprego (Cargos Executivos)”, Targa (2021). Disponível em: <https://listavip.ttarga.com.br/ebook45>. Acesso em: 18. Abr. 2024.

Para finalizar, será feita a seguinte pergunta aos participantes: Por que valeu a pena para você estar aqui hoje?

Neste mesmo momento de finalização da oficina será feita a avaliação da aplicação do produto educacional; a Oficina Pedagógica intitulada: “O Impacto da Inclusão no Trabalho e nas Relações”, por meio do preenchimento de um formulário eletrônico contendo 20 afirmações que deverão ser julgadas de acordo com a percepção dos participantes da oficina.

APÊNDICE B – AVALIAÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL – OFICINA PEDAGÓGICA “O IMPACTO DA INCLUSÃO NO TRABALHO E NAS RELAÇÕES

Apresentação

Este questionário destina-se aos estudantes matriculados e os egressos com deficiência visual do Insituto Federal de Brasília (IFB) e busca validar uma oficina desenvolvida no Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT).

A oficina tem como objetivo geral **problematizar os dilemas e as contradições da realidade do trabalho para este público, encontrados nas entrevistas, bem como apontar possibilidades de superação desta realidade**. Está sendo conduzida por Deborah Buckley, aluna do referido mestrado profissional, sob a orientação do professor Doutor Cláudio Nei Nascimento da Silva. Para isso, gostaria de contar com seu apoio em disponibilizar parte do seu tempo para respondê-lo. Serão apresentadas 5 seções: a primeira referente à apresentação deste formulário. A segunda corresponde ao perfil de quem participou da oficina. A terceira está baseada na organização da oficina. A quarta seção corresponde ao nível de relevância da oficina para os participantes. E a quinta seção corresponde às considerações finais que os participantes queiram fazer. As afirmativas das seções 3 e 4 devem ser marcadas o quanto você discorda ou concorda com cada afirmativa: Discordo totalmente, Discordo parcialmente, Concordo parcialmente, ou Concordo totalmente.

Este questionário é anônimo e as respostas serão utilizadas exclusivamente para fins científicos. Sua participação na avaliação é voluntária, mas ajudará muito a pesquisa se participar desta avaliação da oficina. O tempo de resposta aproximado é de vinte minutos.

Agradecemos, desde já, a sua disponibilidade e colaboração.

Sobre o participante

Este é o espaço para você marcar as respostas que mais se adequa a você, no que

se refere à sua experiência no IFB, durante seu curso.

01 - Como você se considera no IFB?

- Aluno ainda matriculado no IFB
- Aluno egresso (que já concluiu seu curso) no IFB

02 -Qual a sua deficiência visual?

- Baixa visão
- Cegueira
- Visão monocular
- Visão subnormal (somatória do campo visual em ambos os olhos é igual ou menor do que 60 graus)
- Outro:

03 -Gênero

- Feminino
- Masculino
- Prefiro não dizer
- Outro:

04- Unidade do IFB onde estuda ou estudou

- Campus Brasília
- Campus Ceilândia
- Campus Estrutural
- Campus Gama
- Campus Planaltina
- Campus Recanto das Emas
- Campus Riacho Fundo
- Campus Samambaia
- Campus São Sebastião
- Campus Taguatinga

05 - Qual é ou qual foi o seu curso?

- Técnico em Administração Subsequente ao Ensino Médio

- () Técnico em Agroindústria Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Agropecuária Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Agropecuária (EaD) Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Comércio Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Controle Ambiental Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Desenvolvimento de Sistemas Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Desenvolvimento de Sistemas Educacionais Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Edificações Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Eletromecânica Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Eletrônica Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Equipamentos Biomédicos Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Eventos Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Gastronomia Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Logística Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Manutenção Automotiva Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Manutenção e Suporte de Informática Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Modelagem do Vestuário Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Móveis Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Panificação Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Produção de Áudio e Vídeo Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Secretaria Escolar Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Secretariado Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Segurança do Trabalho (modalidade a distância) Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Serviços Públicos Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Vestuário Subsequente ao Ensino Médio
- () Técnico em Administração da modalidade Educação de Jovens e Adultos (PROEJA)
- () Técnico em Artesanato da modalidade Educação de Jovens e Adultos (PROEJA)
- () Técnico em Edificações da modalidade Educação de Jovens e Adultos (PROEJA)
- () Técnico em Marketing da modalidade Educação de Jovens e Adultos (PROEJA)
- () Técnico em Meio Ambiente da modalidade Educação de Jovens e Adultos

(PROEJA)

() Técnico em Produção de Áudio e Vídeo da modalidade Educação de Jovens e Adultos (PROEJA)

() Técnico em Restaurante e Bar da modalidade Educação de Jovens e Adultos (PROEJA)

() Técnico em Secretariado da modalidade Educação de Jovens e Adultos (PROEJA)

() Bacharelado em Administração

() Bacharelado em Agronomia

() Bacharelado em Ciências da Computação

() Bacharelado em Engenharia Civil

() Licenciatura em Biologia

() Licenciatura em Computação

() Licenciatura em Dança

() Licenciatura em Educação Profissional

() Licenciatura em Física

() Licenciatura em Geografia

() Licenciatura em Letras-Língua Espanhola

() Licenciatura em Letras-Língua Portuguesa

() Licenciatura em Letras-Inglês

() Licenciatura em Matemática

() Licenciatura em Pedagogia

() Licenciatura em Química

() Segunda Licenciatura em Letras-Português

() Tecnologia em Agroecologia

() Tecnologia em Alimentos

() Tecnologia em Automação Industrial

() Tecnologia em Design de Produto

() Tecnologia em Design de Moda

() Tecnologia em Eventos

() Tecnologia em Gastronomia

() Tecnologia em Gestão Pública

() Tecnologia em Hotelaria

() Tecnologia em Logística

Tecnologia em Processos Gerenciais

Tecnologia em Secretariado

Tecnologia em Sistemas para Internet

Organização da oficina

Esta seção avaliará como a oficina foi organizada pela instrutora. Marque a alternativa mais adequada na sua opinião.

06 - A carga horária da oficina (4 horas) foi suficiente para atender aos objetivos propostos.

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

07 - Os conteúdos abordados foram importantes para atender aos objetivos propostos.

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

08 - As metodologias adotadas contribuíram para a compreensão do conteúdo (quebra-gelo; roda de conversa para refletir; exposição sobre temperamentos; dicas de estruturação de um currículo; plataformas com vagas específicas para PcD e simulação de entrevista de emprego).

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

09 - O material disponibilizado não foi de qualidade satisfatória (slides; vídeo).

Discordo totalmente

- Discordo parcialmente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

Relevância do tema da oficina

Aqui você vai julgar as afirmativas, levando em conta o quanto o tema contribuiu para a sua vida como um todo.

10 - A oficina trouxe informações e conhecimentos que contribuíram para a inserção da pessoa com deficiência visual no mundo do trabalho.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

11 - A oficina trouxe informações e conhecimentos que contribuíram para a minha formação pessoal como pessoa com deficiência visual.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

12 - Após a conclusão da oficina, meu nível de conhecimento quanto à situação das pessoas com deficiência visual no mundo do trabalho aumentou.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente
- Concordo parcialmente
- Concordo totalmente

13 - Acredito que o modelo de currículo vitae específico para alguém com deficiência visual contribuiu para me tornar um(a) candidato(a) mais atraente para os recrutadores.

- Discordo totalmente
- Discordo parcialmente

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

14 - Eu já conhecia as plataformas com vagas específicas para pessoas com deficiência citadas, e, por isso, não fez muita diferença essa informação na oficina.

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

15 - Com a simulação da entrevista de emprego me sinto mais preparado(a) para participar de processos seletivos de emprego ou estágio.

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

16 - A oficina contribuiu para a formação humana e profissional das pessoas com deficiência visual.

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

17 - Considero importante estender a oficina a todos os estudantes do IFB.

Discordo totalmente

Discordo parcialmente

Concordo parcialmente

Concordo totalmente

18 - Acho relevante oferecer a oficina a todos que possuem deficiência visual, mesmo que não sejam estudantes do IFB.

Discordo totalmente

- () Discordo parcialmente
- () Concordo parcialmente
- () Concordo totalmente

Considerações finais

Esta última seção é destinada para você colocar suas considerações sobre a oficina.

19 - Utilize este espaço, caso queira complementar alguma(s) resposta(s) aos itens anteriores.

20 - Utilize este espaço, caso queira deixar alguma crítica ou sugestão para melhorias numa próxima edição da oficina.

APÊNDICE C – QUESTIONÁRIO DE TRIAGEM - ALUNOS COM DEFICIÊNCIA VISUAL QUE ESTUDAM OU JÁ SE FORMARAM NO IFB

Este questionário trata-se de uma maneira para verificar a quantidade possível de pessoas que poderão responder a entrevista que será realizada mais adiante. E será dado tanto para quem ainda está estudando em algum dos cursos técnicos ou de graduação do IFB quanto para quem já se formou.

Esta avaliação compõe uma pesquisa de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica, do Campus Brasília do IFB, e está sendo conduzida por Deborah Buckley, 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 e o empenho dispensados a esta pesquisa!

Caso o participante opte pela pesquisa ser online:

Ao clicar na caixa abaixo você concorda com os termos definidos e expostos aqui.

- () Concordo em participar da pesquisa e declaro ter mais de 18 anos de idade
- () Não concordo em participar da pesquisa
- () Ainda não tenho 18 anos

01 - Como você se considera no IFB?

- () Aluno ainda matriculado no IFB
- () Aluno egresso (que já concluiu seu curso) no IFB

02 -Qual a sua idade?

03 -Qual a sua deficiência visual?

- () Baixa visão
- () Cegueira
- () Visão monocular
- () Visão subnormal (somatória do campo visual em ambos os olhos é igual ou menor do que 60 graus)

() Outro:

04 -Qual é o seu grau de instrução?

- () Ensino Fundamental Completo
- () Ensino Médio Cursando
- () Ensino Médio Completo
- () Ensino Superior Cursando
- () Ensino Superior Completo
- () Pós-graduação (Especialização)
- () Mestrado
- () Doutorado

05 -Gênero

- () Feminino
- () Masculino
- () Prefiro não dizer
- () Outro:

06 -Etnia

- () Amarela
- () Branca
- () Indígena
- () Parda
- () Preta
- () Prefiro não dizer

07- Unidade do IFB onde estuda ou estudou

- () Campus Brasília
- () Campus Ceilândia
- () Campus Estrutural
- () Campus Gama
- () Campus Planaltina
- () Campus Recanto das Emas
- () Campus Riacho Fundo

- Campus Samambaia
- Campus São Sebastião
- Campus Taguatinga

08 - Qual é ou qual foi o seu curso?

- Técnico em Administração Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Agroindústria Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Agropecuária Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Agropecuária (EaD) Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Comércio Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Controle Ambiental Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Desenvolvimento de Sistemas Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Desenvolvimento de Sistemas Educacionais Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Edificações Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Eletromecânica Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Eletrônica Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Equipamentos Biomédicos Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Eventos Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Gastronomia Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Logística Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Manutenção Automotiva Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Manutenção e Suporte de Informática Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Modelagem do Vestuário Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Móveis Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Panificação Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Produção de Áudio e Vídeo Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Secretaria Escolar Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Secretariado Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Segurança do Trabalho (modalidade a distância) Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Serviços Públicos Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Vestuário Subsequente ao Ensino Médio
- Técnico em Administração da modalidade Educação de Jovens e Adultos

(PROEJA)

() Técnico em Artesanato da modalidade Educação de Jovens e Adultos (PROEJA)

() Técnico em Edificações da modalidade Educação de Jovens e Adultos (PROEJA)

() Técnico em Marketing da modalidade Educação de Jovens e Adultos (PROEJA)

() Técnico em Meio Ambiente da modalidade Educação de Jovens e Adultos (PROEJA)

() Técnico em Produção de Áudio e Vídeo da modalidade Educação de Jovens e Adultos (PROEJA)

() Técnico em Restaurante e Bar da modalidade Educação de Jovens e Adultos (PROEJA)

() Técnico em Secretariado da modalidade Educação de Jovens e Adultos (PROEJA)

() Bacharelado em Administração

() Bacharelado em Agronomia

() Bacharelado em Ciências da Computação

() Bacharelado em Engenharia Civil

() Licenciatura em Biologia

() Licenciatura em Computação

() Licenciatura em Dança

() Licenciatura em Educação Profissional

() Licenciatura em Física

() Licenciatura em Geografia

() Licenciatura em Letras-Língua Espanhola

() Licenciatura em Letras-Língua Portuguesa

() Licenciatura em Letras-Inglês

() Licenciatura em Matemática

() Licenciatura em Pedagogia

() Licenciatura em Química

() Segunda Licenciatura Letras-Português

() Tecnologia em Agroecologia

() Tecnologia em Alimentos

() Tecnologia em Automação Industrial

() Tecnologia em Design de Produto

- Tecnologia em Design de Moda
- Tecnologia em Eventos
- Tecnologia em Gastronomia
- Tecnologia em Gestão Pública
- Tecnologia em Hotelaria
- Tecnologia em Logística
- Tecnologia em Processos Gerenciais
- Tecnologia em Secretariado
- Tecnologia em Secretariado
- Tecnologia em Sistemas para Internet

09 -Quantas pessoas moram na sua residência, contando com você?

- 1
- 2
- 3
- 4
- 5
- 6
- 7
- 8
- 9
- 10

10 -Recebe Bolsa Família, BPC ou qualquer auxílio financeiro do Governo?

- Sim
- Não

11 -Qual é a renda per capita familiar?

- Menor ou igual a 0,5 salário mínimo (no máximo 762 reais e 50 centavos)
- Maior que 0,5 salário mínimo e menor ou igual a 1,0 salário mínimo (entre 762 reais e 50 centavos e 1.525 reais)
- Maior que 1,0 salário mínimo e menor ou igual a 1,5 salário mínimo (entre 1.525 reais e 2.287 reais e 50 centavos)
- Maior que 1,5 salário mínimo e menor ou igual a 2,5 salários mínimos (entre

2.287 reais e 50 centavos e 3.812 reais e 50 centavos)

() Maior que 2,5 salários mínimos e menor ou igual a 3,5 salários mínimos (entre 3.812 reais e 50 centavos e 5.337 reais e 50 centavos)

() Maior que 3,5 salários mínimos (mais do que 5.337 reais e 50 centavos)

12 -Você estudou a maior parte de sua vida em que tipo de escola?

() Escola Pública

() Escola Particular

13 -Você possui equipamentos para realizar uma entrevista comigo a distância?

() Computador Desktop

() Notebook

() Tablet

() Celular

() Não possui nenhum equipamento para participar de uma entrevista a distância

14 -Você possui acesso à Internet?

() Sim, apenas banda larga

() Sim, apenas no celular

() Sim, banda larga e no celular

() Não tenho nenhum acesso à Internet

15 - Qual é o melhor horário que você teria disponível para uma conversa comigo mais aprofundada?

() Alguma hora durante a manhã (entre 8 da manhã e meio-dia)

() Na hora do almoço (entre meio-dia e duas da tarde)

() Alguma hora durante a tarde (entre 2 horas da tarde e 6 horas da tarde)

() Alguma hora durante a noite (entre 6 horas da tarde e 10 horas da noite)

() Não tenho disponibilidade para contato

Você aceita que seja feito contato posterior com você a respeito desta pesquisa?

() Sim

() Não

Deixe aqui seu melhor contato

Contato (telefone ou e-mail).

**APÊNDICE D – ENTREVISTA 01- ALUNO COM DEFICIÊNCIA VISUAL AINDA
MATRICULADO NO IFB**

Esta entrevista trata-se de um instrumento de coleta de dados para a realização de uma oficina pedagógica. Esta entrevista compõe uma pesquisa de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), do *Campus* Brasília do IFB, e está sendo conduzida por Deborah Buckley, aluna do referido mestrado profissional, e orientada pelo professor Doutor Cláudio Nei Nascimento da Silva. Para isso, gostaria de contar com seu apoio em disponibilizar parte do seu tempo para respondê-la. Sua participação é voluntária. Desde já, agradeço a atenção e o empenho dispensados a esta pesquisa!

01-Quais são as suas expectativas com emprego, no curso que você realiza no IFB?

02-Você já tentou uma vaga de estágio em alguma empresa ou órgão público?

() Sim

() Não

03-Em caso afirmativo na pergunta anterior, você enfrentou dificuldades ao procurar uma vaga de estágio?

() Sim

() Não

Quais?

04-Você se considera apto(a) para assumir uma vaga de estágio numa empresa ou num órgão público?

() Sim

() Não

Por quê?

05 Comente a respeito de incentivos à sua autonomia e auto aceitação como pessoa com deficiência. Você recebeu esses incentivos em sua família ou em lugares fora dela (como na escola, na igreja, na vizinhança, em associações

etc)?

06-Você conhece a Lei de Cotas para pessoas com deficiência, e a Lei Brasileira de Inclusão?

Sim

Não

APÊNDICE E – ENTREVISTA 01- ALUNO COM DEFICIÊNCIA VISUAL EGRESSO NO IFB

Esta entrevista trata-se de um futuro instrumento de coleta de dados para a realização de uma oficina pedagógica. Como o tema desta pesquisa é inédito, preciso de sua ajuda para avaliar se as perguntas estão adequadas, no sentido de compreensão do que se quer saber, se há ou não palavras ou expressões ofensivas ou constrangedoras, por exemplo, antes de ser aplicada para os participantes do estudo. Esta avaliação compõe uma pesquisa de mestrado do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), do Campus Brasília do IFB, e está sendo conduzida por Deborah Buckley, aluna do referido mestrado profissional, e orientada pelo professor Doutor Cláudio Nei Nascimento da Silva. Para isso, gostaria de contar com seu apoio em disponibilizar parte do seu tempo para respondê-la e avaliar. Sua participação é voluntária. Desde já, agradeço a atenção e o empenho dispensados a esta pesquisa!

01-As suas expectativas de emprego que você tinha enquanto realizou o seu curso no IFB foram alcançadas?

() Sim

() Não

02- Você já concorreu a uma vaga de emprego em alguma empresa ou órgão público (este último caso, através de concurso)? Em caso afirmativo, esta vaga foi específica para PcD ou ela estava aberta para todo mundo que quisesse se candidatar?

() Sim

() Não

Quais dificuldades?

03- Você se considera apto(a) a assumir uma vaga de emprego numa empresa ou num órgão público para a área específica que estudou e se preparou?

() Sim

() Não

Por quê?

04- Você está trabalhando no momento, continua estudando ou está em busca de uma oportunidade de primeiro emprego ou mudança de carreira? Comente.

05- Se estiver trabalhando, qual é a função que ocupa onde você trabalha? Há quanto tempo está trabalhando nesta instituição? Como você é tratado(a) por colegas de trabalho e por seus chefes? Como as pessoas com deficiência visual são tratadas onde você trabalha, em comparação com pessoas que possuem outras deficiências? Onde você trabalha existe a chance para as pessoas darem sugestões de melhorias, inclusive na área de inclusão de pessoas com deficiência visual?

06- No caso de você ainda estar procurando uma colocação no mundo do trabalho, na sua opinião, o que está faltando para você conseguir essa chance de emprego?

ANEXO A – TERMO DE COMPROMISSO DE ANUÊNCIA OU CONCORDÂNCIA

MINISTÉRIO DA DEFESA
SECRETARIA-GERAL
SECRETARIA DE PESSOAL, ENSINO, SAÚDE E
DESPORTO HOSPITAL DAS FORÇAS ARMADAS

Termo de Compromisso

Os abaixo assinados, pesquisadores envolvidos no projeto de pesquisa intitulado “**A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MUNDO DO TRABALHO**: PROPOSTA DE ACOMPANHAMENTO DA PERMANÊNCIA E ÊXITO DE ESTUDANTES DO INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA”, para elaboração de Dissertação de Mestrado do Programa de Pós Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT, Mestrado profissional em Educação Profissional e Tecnológica), se responsabilizam por somente apresentarem e publicarem os resultados do estudo após apresentação da aprovação pelo Comitê de Ética em Pesquisa(CEP)/HFA e demais pendências ao Chefe da Divisão de Pesquisa, bem como a publicação de sua autorização no Boletim Interno da Direção Técnica de Ensino e Pesquisa (DTEP) do Hospital das Forças Armadas. Comprometem-se a manter o sigilo e a confidencialidade necessários para não prejudicar tanto os participantes de pesquisa como a própria instituição, limitando-se apenas a finalidades científicas. Manterão a Divisão de Pesquisa/DTEP atualizada sobre a publicação e divulgação deste estudo. Farão cumprir o que preconizam a resolução CNS 466/12 e posteriores, e seguirão as normas desta instituição e o respectivo Código de Ética Profissional.

Brasília/DF, ___ / ___ /

Cláudio Nei Nasdcimento da Silva – Orientador

Deborah Buckley – Pesquisadora Principal

LIBERAÇÃO DE INÍCIO DE PESQUISA

O pesquisador apresentou todos documentos necessários podendo a pesquisa supracitada ser iniciada nesta instituição após publicação de sua autorização e aprovação no Aditamento da Direção Técnica de Ensino e Pesquisa

(DTEP) ao Boletim Interno do Hospital das Forças Armadas.

Brasília/DF, ____ / ____ /

ANEXO B – TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DIRIGIDO À PRÓ-REITORIA DE PESQUISA E INOVAÇÃO



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE

Declaro estar ciente do interesse na execução, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília – IFB, do projeto de pesquisa intitulado **“A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MUNDO DO TRABALHO: PROPOSTA DE ACOMPANHAMENTO DA PERMANÊNCIA E ÊXITO DE ESTUDANTES DO INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA”**, de responsabilidade da pesquisadora Deborah Buckley, estudante do Programa de Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica - ProfEPT do IFB, Campus Brasília, realizada sob a orientação do Prof. Dr. Cláudio Nei Nascimento da Silva após revisão e aprovação do Comitê de Ética.

Nossa instituição está ciente de suas responsabilidades como instituição participante no presente projeto de pesquisa e requer, por parte do pesquisador proponente envolvido, o compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa nela recrutados, em consonância com as Resoluções nº 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares.

A execução deste projeto no Instituto Federal de Brasília fica atrelada ao prévio parecer consubstanciado de aprovação de um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), vinculado à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

O IFB dispõe de infraestrutura necessária para o desenvolvimento do projeto e aplicação da pesquisa, sendo obrigatória a prévia verificação de disponibilidade e prévio agendamento com os participantes e as unidades envolvidas. Quando necessário utilizar qualquer infraestrutura, a verificação de disponibilidade e agendamento deverão ser realizados pelo pesquisador, respeitando-se a disponibilidade de cada unidade. Esclarecemos que a participação dos entrevistados deverá ser totalmente voluntária e consentida, e que a organização e a aplicação da pesquisa são de inteira responsabilidade do pesquisador responsável pelo projeto.

Brasília, 28 de junho de 2024

SIMONE BRAZ FERREIRA GONTIJO

Pró-Reitora de Pesquisa e Inovação

Portaria nº 837/REITORIA/IFB, de 31 de julho de 2023

ANEXO C – TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DIRIGIDO À DIREÇÃO-GERAL DO CAMPUS BRASÍLIA



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE

Declaro estar ciente do interesse na execução, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília – IFB, do projeto de pesquisa intitulado **“A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MUNDO DO TRABALHO: PROPOSTA DE ACOMPANHAMENTO DA PERMANÊNCIA E ÊXITO DE ESTUDANTES DO INSTITUTO Federal de Brasília”**, de responsabilidade da pesquisadora Deborah Buckley, estudante do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), realizada sob a orientação do (a) Professor Dr. Cláudio Nei Nascimento da Silva após revisão e aprovação do Comitê de Ética.

Nossa instituição está ciente de suas responsabilidades como instituição participante no presente projeto de pesquisa e requer, por parte da pesquisadora proponente envolvida, o compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa nela recrutados, em consonância com as Resoluções nº 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares.

A execução deste projeto no Instituto Federal de Brasília fica atrelada ao prévio parecer consubstanciado de aprovação de um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), vinculado à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

O IFB dispõe de infraestrutura necessária para o desenvolvimento do projeto e aplicação da pesquisa, sendo obrigatória a prévia verificação de disponibilidade e prévio agendamento com os participantes e as unidades envolvidas. Quando necessário utilizar qualquer infraestrutura, a verificação de disponibilidade e agendamento deverão ser realizados pela pesquisadora, respeitando-se a disponibilidade de cada unidade. Esclarecemos que a participação dos entrevistados deverá ser totalmente voluntária e consentida, e que a organização e a aplicação da pesquisa são de inteira responsabilidade da pesquisadora responsável pelo projeto.

Brasília, 11 de julho de 2024

CHRISTINE REBOUÇAS LOURENÇO
Diretora Geral do Campus Brasília

ANEXO D – TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DIRIGIDO À DIREÇÃO-GERAL DO CAMPUS CEILÂNDIA



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE

Declaro estar ciente do interesse na execução, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília – IFB, do projeto de pesquisa intitulado “**A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MUNDO DO TRABALHO: PROPOSTA DE ACOMPANHAMENTO DA PERMANÊNCIA E ÊXITO DE ESTUDANTES DO INSTITUTO Federal de Brasília**”, de responsabilidade da pesquisadora Deborah Buckley, estudante do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), realizada sob a orientação do (a) Professor Dr. Cláudio Nei Nascimento da Silva após revisão e aprovação do Comitê de Ética.

Nossa instituição está ciente de suas responsabilidades como instituição participante no presente projeto de pesquisa e requer, por parte da pesquisadora proponente envolvida, o compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa nela recrutados, em consonância com as Resoluções nº 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares.

A execução deste projeto no Instituto Federal de Brasília fica atrelada ao prévio parecer consubstanciado de aprovação de um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), vinculado à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

O IFB dispõe de infraestrutura necessária para o desenvolvimento do projeto e aplicação da pesquisa, sendo obrigatória a prévia verificação de disponibilidade e prévio agendamento com os participantes e as unidades envolvidas. Quando necessário utilizar qualquer infraestrutura, a verificação de disponibilidade e agendamento deverão ser realizados pela pesquisadora, respeitando-se a disponibilidade de cada unidade. Esclarecemos que a participação dos entrevistados deverá ser totalmente voluntária e consentida, e que a organização e a aplicação da pesquisa são de inteira responsabilidade da pesquisadora responsável pelo projeto.

Brasília, 11 de julho de 2024

PAULO HENRIQUE SALES WANDERLEY
Diretor Geral do Campus Ceilândia



INSTITUTO FEDERAL
Brasília

Setor de Autarquias Sul, Quadra 2, Bloco E, Edifício Siderbrás
Asa Sul – Brasília/DF, CEP 70070-020
(61) 2103-2154 | ifb.edu.br

ANEXO E – TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DIRIGIDO À DIREÇÃO-GERAL DO CAMPUS ESTRUTURAL



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE

Declaro estar ciente do interesse na execução, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília – IFB, do projeto de pesquisa intitulado **“A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MUNDO DO TRABALHO: PROPOSTA DE ACOMPANHAMENTO DA PERMANÊNCIA E ÊXITO DE ESTUDANTES DO INSTITUTO Federal de Brasília”**, de responsabilidade da pesquisadora Deborah Buckley, estudante do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), realizada sob a orientação do (a) Professor Dr. Cláudio Nei Nascimento da Silva após revisão e aprovação do Comitê de Ética.

Nossa instituição está ciente de suas responsabilidades como instituição participante no presente projeto de pesquisa e requer, por parte da pesquisadora proponente envolvida, o compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa nela recrutados, em consonância com as Resoluções nº 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares.

A execução deste projeto no Instituto Federal de Brasília fica atrelada ao prévio parecer consubstanciado de aprovação de um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), vinculado à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

O IFB dispõe de infraestrutura necessária para o desenvolvimento do projeto e aplicação da pesquisa, sendo obrigatória a prévia verificação de disponibilidade e prévio agendamento com os participantes e as unidades envolvidas. Quando necessário utilizar qualquer infraestrutura, a verificação de disponibilidade e agendamento deverão ser realizados pela pesquisadora, respeitando-se a disponibilidade de cada unidade. Esclarecemos que a participação dos entrevistados deverá ser totalmente voluntária e consentida, e que a organização e a aplicação da pesquisa são de inteira responsabilidade da pesquisadora responsável pelo projeto.

Brasília, 11 de julho de 2024

GIANO LUÍS COPETTI
Diretor Geral do Campus Estrutural

ANEXO F – TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DIRIGIDO À DIREÇÃO-GERAL DO CAMPUS GAMA



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE

Declaro estar ciente do interesse na execução, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília – IFB, do projeto de pesquisa intitulado **“A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MUNDO DO TRABALHO: PROPOSTA DE ACOMPANHAMENTO DA PERMANÊNCIA E ÊXITO DE ESTUDANTES DO INSTITUTO Federal de Brasília”**, de responsabilidade da pesquisadora Deborah Buckley, estudante do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), realizada sob a orientação do (a) Professor Dr. Cláudio Nei Nascimento da Silva após revisão e aprovação do Comitê de Ética.

Nossa instituição está ciente de suas responsabilidades como instituição participante no presente projeto de pesquisa e requer, por parte da pesquisadora proponente envolvida, o compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa nela recrutados, em consonância com as Resoluções nº 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares.

A execução deste projeto no Instituto Federal de Brasília fica atrelada ao prévio parecer consubstanciado de aprovação de um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), vinculado à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

O IFB dispõe de infraestrutura necessária para o desenvolvimento do projeto e aplicação da pesquisa, sendo obrigatória a prévia verificação de disponibilidade e prévio agendamento com os participantes e as unidades envolvidas. Quando necessário utilizar qualquer infraestrutura, a verificação de disponibilidade e agendamento deverão ser realizados pela pesquisadora, respeitando-se a disponibilidade de cada unidade. Esclarecemos que a participação dos entrevistados deverá ser totalmente voluntária e consentida, e que a organização e a aplicação da pesquisa são de inteira responsabilidade da pesquisadora responsável pelo projeto.

Brasília, 11 de julho de 2024

ANDRESA CRISTINA DE ANDRADE
Diretora Geral do Campus Gama

ANEXO G – TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DIRIGIDO À DIREÇÃO-GERAL DO CAMPUS PLANALTINA



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE

Declaro estar ciente do interesse na execução, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília – IFB, do projeto de pesquisa intitulado **“A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MUNDO DO TRABALHO: PROPOSTA DE ACOMPANHAMENTO DA PERMANÊNCIA E ÊXITO DE ESTUDANTES DO INSTITUTO Federal de Brasília”**, de responsabilidade da pesquisadora Deborah Buckley, estudante do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), realizada sob a orientação do (a) Professor Dr. Cláudio Nei Nascimento da Silva após revisão e aprovação do Comitê de Ética.

Nossa instituição está ciente de suas responsabilidades como instituição participante no presente projeto de pesquisa e requer, por parte da pesquisadora proponente envolvida, o compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa nela recrutados, em consonância com as Resoluções nº 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares.

A execução deste projeto no Instituto Federal de Brasília fica atrelada ao prévio parecer consubstanciado de aprovação de um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), vinculado à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

O IFB dispõe de infraestrutura necessária para o desenvolvimento do projeto e aplicação da pesquisa, sendo obrigatória a prévia verificação de disponibilidade e prévio agendamento com os participantes e as unidades envolvidas. Quando necessário utilizar qualquer infraestrutura, a verificação de disponibilidade e agendamento deverão ser realizados pela pesquisadora, respeitando-se a disponibilidade de cada unidade. Esclarecemos que a participação dos entrevistados deverá ser totalmente voluntária e consentida, e que a organização e a aplicação da pesquisa são de inteira responsabilidade da pesquisadora responsável pelo projeto.

Brasília, 5 de agosto de 2024

NILTON NÉLIO COMETTI
Diretor Geral do Campus Planaltina

ANEXO H – TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DIRIGIDO À DIREÇÃO-GERAL DO CAMPUS RECANTO DAS EMAS



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE

Declaro estar ciente do interesse na execução, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília – IFB, do projeto de pesquisa intitulado **“A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MUNDO DO TRABALHO: PROPOSTA DE ACOMPANHAMENTO DA PERMANÊNCIA E ÊXITO DE ESTUDANTES DO INSTITUTO Federal de Brasília”**, de responsabilidade da pesquisadora Deborah Buckley, estudante do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), realizada sob a orientação do (a) Professor Dr. Cláudio Nei Nascimento da Silva após revisão e aprovação do Comitê de Ética.

Nossa instituição está ciente de suas responsabilidades como instituição participante no presente projeto de pesquisa e requer, por parte da pesquisadora proponente envolvida, o compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa nela recrutados, em consonância com as Resoluções nº 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares.

A execução deste projeto no Instituto Federal de Brasília fica atrelada ao prévio parecer consubstanciado de aprovação de um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), vinculado à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

O IFB dispõe de infraestrutura necessária para o desenvolvimento do projeto e aplicação da pesquisa, sendo obrigatória a prévia verificação de disponibilidade e prévio agendamento com os participantes e as unidades envolvidas. Quando necessário utilizar qualquer infraestrutura, a verificação de disponibilidade e agendamento deverão ser realizados pela pesquisadora, respeitando-se a disponibilidade de cada unidade. Esclarecemos que a participação dos entrevistados deverá ser totalmente voluntária e consentida, e que a organização e a aplicação da pesquisa são de inteira responsabilidade da pesquisadora responsável pelo projeto.

Brasília, 17 de julho de 2024

CLEI ROBERTO NOGUEIRA DE OLIVEIRA
Diretor Geral Substituto do Campus Recanto das Emas

ANEXO I – TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DIRIGIDO À DIREÇÃO-GERAL DO CAMPUS RIACHO FUNDO



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE

Declaro estar ciente do interesse na execução, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília – IFB, do projeto de pesquisa intitulado “**A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MUNDO DO TRABALHO: PROPOSTA DE ACOMPANHAMENTO DA PERMANÊNCIA E ÊXITO DE ESTUDANTES DO INSTITUTO Federal de Brasília**”, de responsabilidade da pesquisadora Deborah Buckley, estudante do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), realizada sob a orientação do (a) Professor Dr. Cláudio Nei Nascimento da Silva após revisão e aprovação do Comitê de Ética.

Nossa instituição está ciente de suas responsabilidades como instituição participante no presente projeto de pesquisa e requer, por parte da pesquisadora proponente envolvida, o compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa nela recrutados, em consonância com as Resoluções nº 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares.

A execução deste projeto no Instituto Federal de Brasília fica atrelada ao prévio parecer consubstanciado de aprovação de um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), vinculado à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

O IFB dispõe de infraestrutura necessária para o desenvolvimento do projeto e aplicação da pesquisa, sendo obrigatória a prévia verificação de disponibilidade e prévio agendamento com os participantes e as unidades envolvidas. Quando necessário utilizar qualquer infraestrutura, a verificação de disponibilidade e agendamento deverão ser realizados pela pesquisadora, respeitando-se a disponibilidade de cada unidade. Esclarecemos que a participação dos entrevistados deverá ser totalmente voluntária e consentida, e que a organização e a aplicação da pesquisa são de inteira responsabilidade da pesquisadora responsável pelo projeto.

Brasília, 11 de julho de 2024

ALESSANDRA DE SOUSA NEVES
Diretora Geral do Campus Riacho Fundo

ANEXO J – TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DIRIGIDO À DIREÇÃO-GERAL DO CAMPUS SAMAMBAIA



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE

Declaro estar ciente do interesse na execução, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília – IFB, do projeto de pesquisa intitulado **“A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MUNDO DO TRABALHO: PROPOSTA DE ACOMPANHAMENTO DA PERMANÊNCIA E ÊXITO DE ESTUDANTES DO INSTITUTO Federal de Brasília”**, de responsabilidade da pesquisadora Deborah Buckley, estudante do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), realizada sob a orientação do (a) Professor Dr. Cláudio Nei Nascimento da Silva após revisão e aprovação do Comitê de Ética.

Nossa instituição está ciente de suas responsabilidades como instituição participante no presente projeto de pesquisa e requer, por parte da pesquisadora proponente envolvida, o compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa nela recrutados, em consonância com as Resoluções nº 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares.

A execução deste projeto no Instituto Federal de Brasília fica atrelada ao prévio parecer consubstanciado de aprovação de um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), vinculado à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

O IFB dispõe de infraestrutura necessária para o desenvolvimento do projeto e aplicação da pesquisa, sendo obrigatória a prévia verificação de disponibilidade e prévio agendamento com os participantes e as unidades envolvidas. Quando necessário utilizar qualquer infraestrutura, a verificação de disponibilidade e agendamento deverão ser realizados pela pesquisadora, respeitando-se a disponibilidade de cada unidade. Esclarecemos que a participação dos entrevistados deverá ser totalmente voluntária e consentida, e que a organização e a aplicação da pesquisa são de inteira responsabilidade da pesquisadora responsável pelo projeto.

Brasília, 11 de julho de 2024

FERNANDO RIDRIGUES DE CASTRO
Diretor Geral Substituto do Campus Samambaia

ANEXO K – TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DIRIGIDO À DIREÇÃO-GERAL DO CAMPUS SÃO SEBASTIÃO



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE

Declaro estar ciente do interesse na execução, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília – IFB, do projeto de pesquisa intitulado **“A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MUNDO DO TRABALHO: PROPOSTA DE ACOMPANHAMENTO DA PERMANÊNCIA E ÊXITO DE ESTUDANTES DO INSTITUTO Federal de Brasília”**, de responsabilidade da pesquisadora Deborah Buckley, estudante do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), realizada sob a orientação do (a) Professor Dr. Cláudio Nei Nascimento da Silva após revisão e aprovação do Comitê de Ética.

Nossa instituição está ciente de suas responsabilidades como instituição participante no presente projeto de pesquisa e requer, por parte da pesquisadora proponente envolvida, o compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa nela recrutados, em consonância com as Resoluções nº 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares.

A execução deste projeto no Instituto Federal de Brasília fica atrelada ao prévio parecer consubstanciado de aprovação de um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), vinculado à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

O IFB dispõe de infraestrutura necessária para o desenvolvimento do projeto e aplicação da pesquisa, sendo obrigatória a prévia verificação de disponibilidade e prévio agendamento com os participantes e as unidades envolvidas. Quando necessário utilizar qualquer infraestrutura, a verificação de disponibilidade e agendamento deverão ser realizados pela pesquisadora, respeitando-se a disponibilidade de cada unidade. Esclarecemos que a participação dos entrevistados deverá ser totalmente voluntária e consentida, e que a organização e a aplicação da pesquisa são de inteira responsabilidade da pesquisadora responsável pelo projeto.

Brasília, 11 de julho de 2024

ROBSON CALDAS DE OLIVEIRA
Diretor Geral do Campus São Sebastião

ANEXO L – TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE DIRIGIDO À DIREÇÃO-GERAL DO CAMPUS TAGUATINGA



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

TERMO DE CIÊNCIA DE INSTITUIÇÃO PARTICIPANTE

Declaro estar ciente do interesse na execução, no âmbito do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília – IFB, do projeto de pesquisa intitulado **“A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MUNDO DO TRABALHO: PROPOSTA DE ACOMPANHAMENTO DA PERMANÊNCIA E ÊXITO DE ESTUDANTES DO INSTITUTO Federal de Brasília”**, de responsabilidade da pesquisadora Deborah Buckley, estudante do Programa de Pós-Graduação em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), realizada sob a orientação do (a) Professor Dr. Cláudio Nei Nascimento da Silva após revisão e aprovação do Comitê de Ética.

Nossa instituição está ciente de suas responsabilidades como instituição participante no presente projeto de pesquisa e requer, por parte da pesquisadora proponente envolvida, o compromisso no resguardo da segurança e bem-estar dos participantes de pesquisa nela recrutados, em consonância com as Resoluções nº 466/12 e 510/16 do Conselho Nacional de Saúde e suas complementares.

A execução deste projeto no Instituto Federal de Brasília fica atrelada ao prévio parecer consubstanciado de aprovação de um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP), vinculado à Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (CONEP).

O IFB dispõe de infraestrutura necessária para o desenvolvimento do projeto e aplicação da pesquisa, sendo obrigatória a prévia verificação de disponibilidade e prévio agendamento com os participantes e as unidades envolvidas. Quando necessário utilizar qualquer infraestrutura, a verificação de disponibilidade e agendamento deverão ser realizados pela pesquisadora, respeitando-se a disponibilidade de cada unidade. Esclarecemos que a participação dos entrevistados deverá ser totalmente voluntária e consentida, e que a organização e a aplicação da pesquisa são de inteira responsabilidade da pesquisadora responsável pelo projeto.

Brasília, 11 de julho de 2024

GABRIEL QUEIROZ NEGRÃO
Diretor Geral do Campus Taguatinga

ANEXO M – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) PARA ALUNOS AINDA MATRICULADOS NO IFB

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa “**A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MUNDO DO TRABALHO: PROPOSTA DE ACOMPANHAMENTO DA PERMANÊNCIA E ÊXITO DE ESTUDANTES DO INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA**” de responsabilidade de Deborah Buckley, estudante de mestrado, do Instituto Federal de Brasília. O objetivo desta pesquisa é compreender quais são as dificuldades e dilemas no processo de empregabilidade enfrentados pelos estudantes aptos para realizarem o estágio supervisionado e os que já concluíram seus cursos, ambos com deficiência visual, no Instituto Federal de Brasília.

Você receberá todos os esclarecimentos necessários antes e no decorrer da pesquisa e lhe asseguramos que seu nome e dados pessoais não serão divulgados, sendo mantido o mais rigoroso sigilo através da omissão total de quaisquer informações que permitam identificá-lo(a). Os dados provenientes da participação na pesquisa ficarão sob a guarda da pesquisadora responsável pela pesquisa.

A sua participação será através da realização, na primeira fase da pesquisa, da aplicação de um questionário de triagem com 17 (dezessete) perguntas, as quais, 16 são objetivas e uma é subjetiva. O propósito deste questionário é caracterizar o perfil dos participantes da pesquisa. O tempo de resposta a esta etapa da pesquisa é de aproximadamente 15 (quinze) minutos. Na segunda fase da pesquisa, ocorrerá a coleta de dados por meio da realização de uma entrevista semiestruturada contendo 5 (cinco) perguntas subjetivas. O objetivo desta entrevista é comparar as expectativas de empregabilidade dos alunos ainda matriculados com a realidade de empregabilidade dos já formados. O tempo de resposta a esta etapa da pesquisa é variado, dependendo da quantidade de informações que o participante fornecerá.

Espera-se com esta pesquisa que os estudantes entendam, inclusive em si mesmo(a), os sentimentos e percepções que uma pessoa com deficiência visual tem

em relação à dificuldade em se conseguir uma vaga efetiva de emprego; conheçam as dificuldades, potencialidades e direitos da Pessoa com Deficiência; que os estudantes adquiram uma autoconfiança mais elevada em processos seletivos futuros de emprego ou estágio realizados por empresas dos diversos ramos; que preconceitos relacionados à capacidade laboral da Pessoa com Deficiência Visual sejam minimizados, tanto pelos próprios estudantes quanto pelas instituições empregadoras.

A participação é voluntária e livre de qualquer remuneração ou benefício. Você é livre para recusar sua participação. A recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou perda de benefícios. De igual forma, a participação na pesquisa não implica em gastos a você. No entanto, se existir qualquer despesa adicional relacionada diretamente à pesquisa (tais como, transporte, alimentação, entre outros) você será ressarcido do valor gasto. Se ocorrer algum dano decorrente da sua participação na pesquisa, você será indenizado, conforme determina a lei.

A coleta de dados da pesquisa, sobretudo na etapa da entrevista, poderá acontecer online ou presencialmente em local e horário previamente combinado.

Os riscos ao participar dessa pesquisa são:

- Possível desconforto, por parte dos estudantes, no momento do contato com a pesquisadora, por temerem que sejam expostos diante de outros estudantes, professores e demais servidores do IFB;
- Algum tipo de cansaço ou preocupação durante a participação na pesquisa, deixando de frequentar aulas e/ou de realizar atividades relacionadas ao curso ou estágio, para responder a pesquisa;
- Uma possível resistência por parte de algum participante por ter deficiência visual, não querer falar a respeito de sua condição e sobre suas experiências relacionada com a empregabilidade.

Para amenizar os riscos a pesquisadora se compromete a:

- Testar a aplicação do questionário e da entrevista previamente com outras pessoas que não participarão da pesquisa, e diminuir ao máximo possíveis desconfortos;

- Garantia de uma pausa, e possibilitando aos participantes uma remarcação do agendamento para outro momento, caso necessário;
- Representantes do Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas (NAPNE) serão consultados para que os estudantes com mais disposição em falar sobre sua deficiência sejam convidados a participar da pesquisa, facilitando o processo da coleta de dados necessária e diminuindo a chance de alunos que não se sintam confortáveis em se expor sejam chamados;
- As entrevistas serão realizadas de maneira individual ou acompanhadas por algum representante do NAPNE ou de algum familiar (caso o participante prefira), assim como serão adotados codinomes para identificação dos participantes, sem que haja nenhum tipo de divulgação dos nomes reais, nem mesmo as iniciais ou qualquer outra forma que permita a identificação individual (por exemplo, estudante 1, estudante 2 etc);
- Garantia aos participantes da pesquisa do direito de acesso ao teor do conteúdo da entrevista (ou seja, os tópicos que serão abordados) antes de responder as perguntas, para uma tomada de decisão informada e consentida. Com isso, diminui o risco de receio de se expor;
- Em relação aos dados coletados, estes permanecerão em posse apenas da pesquisadora que manterá os arquivos sob sua guarda e responsabilidade por um período de cinco anos;
- Terminado o prazo de arquivamento, todos os dados serão excluídos de forma permanente de qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem", de forma a assegurar o compromisso com a segurança dos dados.

Como benefícios ao se participar dessa pesquisa é destacado:

- Proporcionar, através da oficina pedagógica, a criação de um espaço de discussão construtiva entre profissionais relacionados com empregabilidade para pessoas com deficiência e estudantes, explorando temas cruciais relacionados à deficiência visual, como a situação da empregabilidade de pessoas com deficiência visual no Brasil, as principais habilidades comportamentais esperadas pelas

empresas, e maneiras de como se expor no LinkedIn (principal rede social voltada para a empregabilidade);

- Ajudar os estudantes a aumentarem as chances de empregabilidade na iniciativa privada e/ou do primeiro emprego (por meio do estágio) em instituições públicas, e a lhes mostrar o potencial que possuem e que é possível que desconheçam.

Uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido será enviada ao seu e-mail. Se você tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, você pode me contatar através dos e-mails Deborah.buckley@ifb.edu.br, deborahbuckley86@gmail.com e/ou do telefone 61 984503804.

A equipe de pesquisa garante que os resultados do estudo serão devolvidos aos participantes por meio da dissertação do mestrado, podendo ser publicado posteriormente na comunidade científica.

Este projeto foi Aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do (CEP/HFA). O CEP é composto por profissionais de diferentes áreas cuja função é defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. As dúvidas sobre os direitos do participante da pesquisa podem ser obtidas através do telefone: (61) 3966-2044 ou e-mail: cep@hfa.mil.br

Você receberá uma via deste termo assinado onde consta o telefone e o endereço institucional do pesquisador principal e do CEP, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Caso o participante opte pela pesquisa ser online:

Ao clicar na caixa abaixo você concorda com os termos definidos e
expostos aqui.

. Concordo em participar da pesquisa e declaro ter mais de 18 anos de idade

Caso o participante escolha a realização da pesquisa de maneira presencial:

Concordo em participar da pesquisa e declaro ter mais de 18 anos de idade.

Brasília, xx de xxxxxxx de 2025.

Assinatura do pesquisador responsável

Eu, _____

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios da participação na pesquisa e concordo com a publicação de dados fornecidos por mim, conforme descrito neste termo.

Assinatura do Participante

ANEXO N – TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO (TCLE) PARA EGRESSOS NO IFB

Termo de Consentimento Livre e Esclarecido

Você está sendo convidado (a) a participar da pesquisa “**A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MUNDO DO TRABALHO: PROPOSTA DE ACOMPANHAMENTO DA PERMANÊNCIA E ÊXITO DE ESTUDANTES DO INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA**” de responsabilidade de Deborah Buckley, estudante de mestrado, do Instituto Federal de Brasília. O objetivo desta pesquisa é compreender quais são as dificuldades e dilemas no processo de empregabilidade enfrentados pelos estudantes aptos para realizarem o estágio supervisionado e os que já concluíram seus cursos, ambos com deficiência visual, no Instituto Federal de Brasília.

Você receberá todos os esclarecimentos necessários antes e no decorrer da pesquisa e lhe asseguramos que seu nome e dados pessoais não serão divulgados, sendo mantido o mais rigoroso sigilo através da omissão total de quaisquer informações que permitam identificá-lo(a). Os dados provenientes da participação na pesquisa ficarão sob a guarda da pesquisadora responsável pela pesquisa.

A sua participação será através da realização, na primeira fase da pesquisa, da aplicação de um questionário de triagem com 17 (dezessete) perguntas, as quais, 16 são objetivas e uma é subjetiva. O propósito deste questionário é caracterizar o perfil dos participantes da pesquisa. O tempo de resposta a esta etapa da pesquisa é de aproximadamente 15 (quinze) minutos. Na segunda fase da pesquisa, ocorrerá a coleta de dados por meio da realização de uma entrevista semiestruturada contendo 5 (cinco) perguntas subjetivas. O objetivo desta entrevista é comparar as expectativas de empregabilidade dos alunos ainda matriculados e a realidade de empregabilidade dos já formados. O tempo de resposta a esta etapa da pesquisa é variado, dependendo da quantidade de informações que o participante fornecerá.

Espera-se com esta pesquisa que os estudantes entendam, inclusive em si mesmo(a), os sentimentos e percepções que uma pessoa com deficiência visual tem

em relação à dificuldade em se conseguir uma vaga efetiva de emprego; conheçam as dificuldades, potencialidades e direitos da Pessoa com Deficiência; que os estudantes adquiram uma autoconfiança mais elevada em processos seletivos futuros de emprego ou estágio realizados por empresas dos diversos ramos; que preconceitos relacionados à capacidade laboral da Pessoa com Deficiência Visual sejam minimizados, tanto pelos próprios estudantes quanto pelas instituições empregadoras.

A participação é voluntária e livre de qualquer remuneração ou benefício. Você é livre para recusar sua participação. A recusa em participar não acarretará qualquer penalidade ou perda de benefícios. De igual forma, a participação na pesquisa não implica em gastos a você. No entanto, se existir qualquer despesa adicional relacionada diretamente à pesquisa (tais como, transporte, alimentação, entre outros) você será ressarcido do valor gasto. Se ocorrer algum dano decorrente da sua participação na pesquisa, você será indenizado, conforme determina a lei.

A coleta de dados da pesquisa, sobretudo na etapa da entrevista, poderá acontecer online ou presencialmente em local e horário previamente combinado.

Os riscos ao participar dessa pesquisa são:

- Um possível desconforto, por parte dos egressos, no momento do contato com a pesquisadora, temendo sofrer represálias de colegas de trabalho ou do empregador atual (caso já sejam profissionais de uma instituição pública ou privada), ou de empregadores potenciais no futuro (caso esteja buscando o primeiro emprego ou uma recolocação profissional), ao expor práticas por ele observadas ou vivenciadas;
- Algum tipo de estresse durante a participação na pesquisa, deixando pendentes tarefas com prazos curtos de atendimento;
- Uma possível resistência por parte de algum participante por ter deficiência visual e não querer falar a respeito de sua condição.

Para amenizar os riscos a pesquisadora se compromete a:

- Testar previamente com outras pessoas que não participarão da pesquisa a aplicação do questionário e da entrevista, e diminuir ao máximo possíveis desconfortos;

- Garantia de uma pausa, e possibilitando aos participantes uma remarcação do agendamento para outro momento, caso necessário;
- Representantes do Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Específicas (NAPNE) serão consultados para que os egressos que foram acompanhados em sua trajetória acadêmica e com mais disposição em falar sobre sua deficiência, sejam convidados a participar da pesquisa, facilitando o processo da coleta de dados necessária;
- As entrevistas serão realizadas de maneira individual ou acompanhadas por algum representante do NAPNE ou de algum familiar (caso o participante prefira), assim como serão adotados codinomes para identificação dos participantes, sem que haja nenhum tipo de divulgação dos nomes reais, nem mesmo as iniciais ou qualquer outra forma que permita a identificação individual (por exemplo, egresso 1, egresso 2 etc);
- Garantia aos participantes da pesquisa do direito de acesso ao teor do conteúdo da entrevista (ou seja, os tópicos que serão abordados) antes de responder as perguntas, para uma tomada de decisão informada e consentida;
- Em relação aos dados coletados, estes permanecerão em posse apenas da pesquisadora que manterá os arquivos sob sua guarda e responsabilidade por um período de cinco anos;
- Terminado o prazo de arquivamento, todos os dados serão excluídos de forma permanente de qualquer registro de qualquer plataforma virtual, ambiente compartilhado ou "nuvem", de forma a assegurar o compromisso com a segurança dos dados.

Como benefícios ao se participar dessa pesquisa é destacado:

- Ajudar os egressos, por meio da oficina pedagógica, a aumentarem as chances de empregabilidade na iniciativa privada (caso seja constatado que ainda não estão trabalhando) e a lhes mostrar o potencial que possuem e que é possível que desconheçam. No caso de já estarem empregados, a mesma oficina poderá contribuir para adquirirem uma promoção no âmbito profissional;

- Contribuir para a existência de uma consciência maior dos direitos que as pessoas com deficiência possuem, no sentido de lutarem mais pela inclusão de profissionais e estagiários com deficiência visual;
- Ajudar a aumentar a visibilidade nas redes sociais (especificamente no LinkedIn) dos participantes egressos que ainda estão buscando emprego, além de lhe trazer uma autoestima mais elevada neste momento estressante de busca de emprego.

Uma cópia deste termo de consentimento livre e esclarecido será enviada ao seu e-mail. Se você tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, você pode me contatar através dos e-mails deborah.buckley@ifb.edu.br, deborahbuckley86@gmail.com e/ou do telefone 61 984503804.

A equipe de pesquisa garante que os resultados do estudo serão devolvidos aos participantes por meio da dissertação do mestrado, podendo ser publicado posteriormente na comunidade científica.

Este projeto foi Aprovado pelo Comitê de Ética em Pesquisa do (CEP/HFA). O CEP é composto por profissionais de diferentes áreas cuja função é defender os interesses dos participantes da pesquisa em sua integridade e dignidade e contribuir no desenvolvimento da pesquisa dentro de padrões éticos. As dúvidas sobre os direitos do participante da pesquisa podem ser obtidas através do telefone: (61) 3966-2044 ou e-mail: cep@hfa.mil.br

Você receberá uma via deste termo assinado onde consta o telefone e o endereço institucional do pesquisador principal e do CEP, podendo tirar suas dúvidas sobre o projeto e sua participação, agora ou a qualquer momento.

Caso o participante opte pela pesquisa ser online:

Ao clicar na caixa abaixo você concorda com os termos definidos e
expostos aqui.

. Concordo em participar da pesquisa e declaro ter mais de 18 anos de idade

Caso o participante escolha a realização da pesquisa de maneira presencial:

Concordo em participar da pesquisa e declaro ter mais de 18 anos de idade.

Brasília, xx de xxxxxxxx de xxxx.

Assinatura do pesquisador responsável

Eu, _____

Declaro que entendi os objetivos, riscos e benefícios da participação na pesquisa e concordo com a publicação de dados fornecidos por mim, conforme descrito neste termo.

Assinatura do Participante

ANEXO O – TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DE IMAGEM E SOM DE VOZ PARA FINS DE PESQUISA

TERMO DE AUTORIZAÇÃO PARA UTILIZAÇÃO DE IMAGEM E SOM DE VOZ PARA FINS DE PESQUISA

Eu, _____,

autorizo a utilização de meu som de voz, na qualidade de participante no projeto de pesquisa intitulado “**A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MUNDO DO TRABALHO: PROPOSTA DE ACOMPANHAMENTO DA PERMANÊNCIA E ÊXITO DE ESTUDANTES DO INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA**”, sob responsabilidade de Deborah Buckley, pesquisadora responsável vinculada ao Instituto Federal de Brasília – IFB.

Minha imagem e som de voz podem ser utilizados apenas durante as entrevistas (sejam remota ou presencialmente), bem como para a realização do Produto Educacional, que será uma oficina pedagógica intitulada “O Impacto da Inclusão no Trabalho e nas Relações”.

Tenho ciência de que não haverá divulgação de minha imagem e som de voz por qualquer meio de comunicação, sejam elas televisão, rádio ou internet, exceto nas atividades vinculadas ao ensino e à pesquisa explicitadas anteriormente. Tenho ciência também de que a guarda e demais procedimentos de segurança com relação aos meus sons de voz são de responsabilidade do(a) pesquisador(a) responsável.

Deste modo, declaro que autorizo, livre e espontaneamente, o uso para fins de pesquisa, nos termos acima descritos, de minha imagem e som de voz.

Este documento foi elaborado em duas vias, uma ficará com o(a) pesquisador(a) responsável pela pesquisa e a outra com o(a) participante.

Assinatura do (a) participante

Deborah Buckley

Brasília, _24_ de _outubro_ de 2024.

ANEXO P - FICHA DE VALIDAÇÃO DA PRODUÇÃO TÉCNICA TECNOLÓGICA (PTT) - PROFEPT



MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO
Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Brasília

MESTRADO EM EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA | PROFEPT

COORDENAÇÃO ACADÊMICA NACIONAL | CAN - GESTÃO 2022/2025

IDENTIFICAÇÃO

Instituição Associada:	Instituto Federal de Brasília
Discente:	Deborah Buckley
Produto/Processo Educacional:	OFICINA PEDAGÓGICA INTITULADA: "O IMPACTO DA INCLUSÃO NO TRABALHO E nas Relações"
Dissertação:	A INSERÇÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MUNDO DO TRABALHO: PROPOSTA DE ACOMPANHAMENTO DA PERMANÊNCIA E ÊXITO DE ESTUDANTES E EGRESSOS DO INSTITUTO FEDERAL DE BRASÍLIA
Orientador (a):	Prof. Dr. Cláudio Nei Nascimento da Silva
Área de Concentração:	Ensino
Linha de Pesquisa:	Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica (EPT)
Macroprojeto	<i>Macroprojeto 2 - Inclusão e diversidade em espaços formais e não formais de ensino na EPT</i>

TIPOS DE PRODUTOS TÉCNICO TECNOLÓGICOS

	PTT1: Material didático/instrucional
X	PTT2: Curso de formação profissional
	PTT3: Tecnologia social
	PTT4: Software/Aplicativo
	PTT5: Evento Organizados
	PTT6: Relatório Técnico
	PTT7: Acervo
	PTT8: Produto de comunicação
	PTT9: Manual/Protocolo
	PTT10: Carta, mapa ou similar

CRITÉRIOS

		Sim	Não
Aderência	À projeto de pesquisa	X	
	À linha de pesquisa do Programa	X	
	Área de concentração do Programa	X	
	Ao macroprojeto		X
Replicabilidade	O PE PODE SER REPETIDO, MESMO COM ADAPTAÇÕES, EM diferentes contextos daquele em que ele foi produzido?	X	
Registro	POSSIBILIDADE DE REGISTRO/DEPÓSITO DE PROPRIEDADE intelectual	X	

IMPACTO

	Alto - PTT gerado no Programa, aplicado e transferido para um sistema, no qual seus resultados, consequências ou benefícios são percebidos pela sociedade.
X	Médio - PTT gerado no Programa, aplicado no sistema, mas não foi transferido para algum segmento da sociedade.
	Baixo - PTT gerado apenas no âmbito do Programa e não foi aplicado nem transferido para algum segmento da sociedade.

IMPACTO - DEMANDA

X	Demanda espontânea
	Demanda contratada
	Demanda por concorrência (ex. Edital)

IMPACTO - OBJETIVO DA PESQUISA	
	Experimental
	Sem um foco de aplicação inicialmente definido
X	Solução de um problema previamente identificado

ABRANGÊNCIA TERRITORIAL	
X	Local
	Regional
	Nacional
	Internacional
INOVAÇÃO	
	Alto teor inovativo (desenvolvido com base em conhecimento inédito).
X	Médio teor inovativo
	Baixo teor inovativo
	Sem inovação aparente

COMPLEXIDADE (Mais de um item pode ser marcado)	
X	O PE É CONCEBIDO A PARTIR DA OBSERVAÇÃO E/OU DA PRÁTICA DO PROFISSIONAL E ESTÁ ATRELADO à questão de pesquisa da dissertação.
X	A metodologia apresenta clara e objetivamente a forma de aplicação e análise do PE
	HÁ UMA REFLEXÃO SOBRE O PE COM BASE NOS REFERENCIAIS TEÓRICO E TEÓRICO-METODOLÓGICO empregados na respectiva dissertação.
	Há apontamentos sobre os limites de utilização do PE.
APLICABILIDADE	
	PE TEM CARACTERÍSTICAS DE APLICABILIDADE A PARTIR DE PROTÓTIPO/PILOTO, MAS NÃO FOI APLICADO durante a pesquisa.
X	PE TEM CARACTERÍSTICAS DE APLICABILIDADE A PARTIR DE PROTÓTIPO/PILOTO E FOI APLICADO DURANTE a pesquisa, exigível para o mestrado.
	PE FOI APLICADO EM DIFERENTES AMBIENTES/MOMENTOS E TEM POTENCIAL DE REPLICABILIDADE face à possibilidade de acesso e descrição.

ESTÁGIO DA TECNOLOGIA	
	Piloto/protótipo
	Em teste
X	Finalizado/implantado
	Não se aplica
ACESSO	
	PE sem acesso.
	PE com acesso via rede fechada.
	PE com acesso público e gratuito.
X	PE com acesso público e gratuito pela página do Programa.
X	PE com acesso por Repositório institucional com acesso público e gratuito.

PANORAMA SOBRE A ABRANGÊNCIA E/OU A REPLICABILIDADE DO PTT


A aplicação do PE foi restrita ao IFB. Mas pode ser expandido para níveis regional, nacional e internacional, pela importância da empregabilidade de pessoas com deficiência visual. O PE é adaptável e pode ser reaplicado em vários contextos: oficinas, minicursos ou projetos de extensão, pois os conteúdos requerem mais tempo para sua total compreensão.

DESCRIÇÃO DO TIPO DE IMPACTO DO PTT

O PTT FOI DESENVOLVIDO NO PROGRAMA E APLICADO NO SISTEMA, MAS AINDA NÃO FOI TRANSFERIDO PARA A SOCIEDADE. FUTURAMENTE, SEUS RESULTADOS E BENEFÍCIOS PODERÃO SER PERCEBIDOS. ELE É UM RECURSO VALIOSO PARA DISCUTIR A INCLUSÃO PROFISSIONAL DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL, POIS MUITOS estudantes têm habilidades técnicas (hardskills), mas carecem das qualidades comportamentais e interpessoais (softskills) valorizadas pelos empregadores.

Até 255 caracteres

ASSINATURA DOS MEMBROS DA BANCA	
Presidente da banca	Prof. Dr. Cláudio Nei Nascimento da Silva
Membro interno ProfEPT/IA	Profª. Drª. Veruska Ribeiro Machado
Membro externo	Profª. Drª. Márcia Cristina Barreto Fernandes de Abreu
Data da defesa	14 de novembro de 2025

Documento assinado digitalmente

MARCIA CRISTINA BARRETO FERNANDES DE ABEU
 Data: 20/11/2025 09:25:44-0300
 Verifique em <https://validar.iti.gov.br>

Ficha elaborada a partir de:

1. Documento de Área Ensino CAPES. Disponível em: https://www.gov.br/capes/pt-br/centrais-de-conteudo/ORIENTACOES_REGISTRO_PRODUCAO_TECNICA_TECNOLOGICA_ENSINO.pdf. Acesso em 08 nov. 2022.
2. RIZZATTI, et al. Os produtos e processos educacionais dos programas de pós-graduação profissionais: proposições de um grupo de colaboradores. **ACTIO**, Curitiba, v. 5, n. 2, p. 1-17, mai./ago. 2020. Disponível em: http://profqui.sites.uff.br/wp-content/uploads/sites/334/2020/09/Artigo_Os-Prod.-Educ.-dos-PPG-profissionais.pdf. Acesso em 08 nov. 2022.

Documento assinado eletronicamente por:

- Claudio Nei Nascimento da Silva, COORDENADOR(A) DE CURSO - FUC1 - BR-MEST-MP, em 18/11/2025 15:35:20.
- Veruska Ribeiro Machado, REITOR(A) - CD1 - IFBRASILIA, em 18/11/2025 15:40:08.

Este documento foi emitido pelo SUAP em 18/11/2025. Para comprovar sua autenticidade, faça a leitura do QRCode ao lado ou acesse <https://suap.ifb.edu.br/autenticar-documento/> e forneça os dados abaixo:

Código Verificador: 658161
 Código de Autenticação: 9fd82a14b5

