

Deborah Buckley  
Claudio Nei Nascimento da Silva

# O IMPACTO DA INCLUSÃO NO TRABALHO E NAS RELAÇÕES

Deborah Buckley

# O IMPACTO DA INCLUSÃO NO TRABALHO E NAS RELAÇÕES

Produto Educacional apresentado ao Instituto Federal de Brasília – *Campus Brasília*, como parte dos requisitos para a obtenção do Título de Mestra em Educação Profissional e Tecnológica.

Orientador: Prof. Dr. Claudio Nei Nascimento da Silva

## DESCRIÇÃO TÉCNICA DO PRODUTO

**Título:** O Impacto da Inclusão no Trabalho e nas Relações

**Autoria:** Deborah Buckley e Claudio Nei Nascimento da Silva

**Origem do Produto:** Trabalho baseado na aplicação da Oficina Pedagógica intitulada “O Impacto da Inclusão no Trabalho e nas Relações”, vinculada à pesquisa de Dissertação intitulada “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”

**Público-alvo:** Inicialmente a oficina foi destinada a estudantes e egressos com deficiência visual dos 10 *campi* do IFB dos cursos técnicos subsequentes ao Ensino Médio e dos cursos de graduação. Desta vez, propõe-se a inclusão de estudantes com e sem deficiência, pois para haver a promoção de uma cultura anticapacitista, deve ocorrer esse tipo de intervenção com o maior número de pessoas possível, tenham ou não deficiência.

**Quantidade de participantes:** entre 15 e 20 pessoas.

**Finalidade:** Problematizar os dilemas e as contradições da realidade do trabalho para estudantes com deficiência, apontados nas entrevistas realizadas, bem como apontar possibilidades de superação desta realidade.

**Organização do Produto:** Inicialmente a oficina foi realizada em 1 encontro de 4 horas: cada hora destinada para a apresentação de um assunto. A proposta deste roteiro, no entanto, é organizar em pelo menos 16 horas, distribuídas na quantidade de dias desejada por quem for ministrar a oficina.

**Disponibilidade:** Irrestrita, na Plataforma EduCapes.

**Divulgação:** Em formato em PDF.

**Idioma:** Português

## APRESENTAÇÃO

Este Produto Educacional (PE) possui o formato de roteiro de como aplicar a Oficina Pedagógica intitulada “O Impacto da Inclusão no Trabalho e nas Relações”. Esta oficina foi realizada no dia 15 de agosto de 2025, em caráter experimental, para compor a pesquisa de dissertação intitulada: 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. Ela possuiu uma carga horária de 4 horas, devido à disponibilidade de tempo que tanto pesquisadores quanto participantes da oficina tinham. No entanto, devido ao fato de o conteúdo ser bastante extenso e repleto de novidades, recomenda-se que seja aplicada com uma carga horária de pelo menos 16 horas, sendo a distribuição da carga horária diária, bem como a quantidade de dias, facultada à escolha de quem for ministrar. Pode ocorrer online ou presencialmente. Para que seja melhor divulgada, sugere-se que seja aplicada em eventos de grande visibilidade, tais como Conecta IF ou semanas temáticas acadêmicas de cada *campus*, ou transformá-la em um curso de extensão. Desta forma, não haverá conflitos com a carga horária ou com dias letivos, já previstos no Calendário Acadêmico dos *campi*, destinados às aulas regulares dos cursos. E, ao mesmo tempo, o conhecimento ministrado durante a realização desta oficina será de grande valia para os participantes.



Esta oficina teve como público-alvo estudantes e egressos com deficiência visual dos 10 *campi* do IFB; e somente 2 *campi* foram representados: Brasília e Riacho Fundo. Porém, é importante expandir a oferta para todos os estudantes e egressos dos 10 *campi*, que tenham ou não deficiência, além de pessoas pertencentes

à comunidade externa ao IFB e que tenham interesse na temática da Inclusão Profissional de Pessoas com Deficiência. Afinal, o objetivo do IFB é que seus alunos possam ser empregados ou empregadores, se desejarem, e os futuros empregadores devem conhecer a realidade de quem possui alguma deficiência.

Portanto, o intuito desta oficina é problematizar os dilemas e as contradições da realidade do trabalho para o público, sobretudo com deficiência, encontrados nas entrevistas da pesquisa de mestrado, 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(as) estudantes, com o objetivo de prepará-los(as) melhor para este momento de seleção, mostrando-lhes a maneira de se tornarem os(as) candidatos(as) desejados(as) pelas empresas.

# PRIMEIRA ATIVIDADE (APROXIMADAMENTE 1 HORA E 30 MINUTOS DE DURAÇÃO)

## INTRODUÇÃO

### OBJETIVOS:

- Identificar os sentimentos e percepções das pessoas com deficiência, principalmente 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.

### ORGANIZAÇÃO DA PRIMEIRA ATIVIDADE:

Como estratégia para a organização da primeira atividade desenvolvida nesta oficina, buscaremos, durante o primeiro momento do encontro, fundamentação em uma 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.

Para organizar e conduzir esta primeira atividade, o(a) mediador(a) precisa se familiarizar primeiramente com a Lei nº 8.213/91, conhecida como Lei de Cotas (mais especificamente com os artigos 89 ao 93, que se referem à Habilitação e Reabilitação Profissional). Para isso, deve realizar a leitura desses artigos da lei e, assim, mediar o debate na roda de conversa. Também é necessário assistir previamente o vídeo, do jornalista, comunicador e PcD com cegueira total, Marcos Lima, que será exibido como tema motivador do debate. O vídeo está no canal do YouTube Histórias de Cego, e é intitulado: “Histórias de Cego é a favor das Cotas? – Derrubando PreconCegos”. Por meio do seguinte link, é possível o(a) ministrante da atividade ter acesso aos assuntos que serão abordados:

[https://www.youtube.com/watch?v=xl098hf3Lzs&list=PLVL17ifoCm\\_ITHTMdjHOmxQrgdD\\_83Jzd&index=4](https://www.youtube.com/watch?v=xl098hf3Lzs&list=PLVL17ifoCm_ITHTMdjHOmxQrgdD_83Jzd&index=4).

A partir de agora será apresentada a sequência que a atividade deverá ser conduzida.

### **Atividade para a primeira hora da oficina:**

O primeiro momento, até mesmo anterior à realização da roda de conversa intitulada “Como é a situação das pessoas com deficiência visual no mercado de trabalho”, é um momento de quebra-gelo, no qual os participantes da oficina se apresentam.

## 1º passo: Apresentação dos participantes da oficina

Duração: pelo menos 15 minutos, podendo ser mais tempo, dependendo do número de participantes.

Geralmente, quando as pessoas não se conhecem, pode ocorrer uma falta de coragem para os(as) estudantes se apresentarem. Mas pode acontecer de algum(a) participante se sentir à vontade para começar se apresentando. Caso isso não ocorra, o(a) ministrante da oficina inicia se apresentando, dizendo de qual *campus* faz parte, a área de formação que possui, o cargo que ocupa no IFB, o setor ao qual está vinculado, dentre outras informações pessoais e profissionais que desejar expor. Em seguida, os(as) estudantes devem se apresentar quase da mesma forma, dizendo seu nome; curso que estuda ou estudou; *campus* do IFB ao qual pertence etc; sem a necessidade de informar o cargo que ocupa no IFB e o setor ao qual está vinculado(a) (a não ser que algum(ns) dos estudantes também seja(m) servidor(es) do IFB e queira(m) compartilhar essas informações).

Após essa breve apresentação dos(as) participantes, chegou o momento de iniciar a atividade principal proposta para este momento: a roda de conversa. É interessante iniciar essa atividade com um quebra-gelo entre os(as) participantes. Afinal de contas, muitos(as) deles(as) estarão se conhecendo pela primeira vez durante a atividade. Cada participante deverá 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.

## 2º passo: Realização da roda de conversa

Duração: por volta de 1 hora, pois há a exibição do vídeo motivador (com 10 minutos e 41 segundos de duração) e a discussão sobre 4 questionamentos, referentes às informações que foram apresentadas no vídeo exibido. Vai depender do número de participantes, apesar de, por regra, geralmente uma roda de conversa ter o período reservado de 1 hora.

Após o momento de quebra-gelo, será o momento da roda de conversa. Caso o ambiente não esteja disposto em formato de círculo, este é o momento de fazê-lo, pois, como o próprio nome da atividade diz, a conversa deve ocorrer em formato de roda, de círculo (as carteiras podem ser colocadas em círculo ou os participantes podem se sentar no chão, dependendo do que preferirem).

Nesta roda de conversa 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 já mencionado anteriormente. Portanto, o(a) condutor(a) da oficina deve apresentar rapidamente o canal do YouTube, o criador do canal, o tema que será abordado etc. Em seguida, exibir o vídeo, que possui 10 minutos e 41 segundos de duração. Na sequência, será o momento de discutir a respeito do que foi abordado no vídeo. Para isso há 4 perguntas sugeridas para serem discutidas na roda de conversa:

## Perguntas Propostas, a partir do que foi apresentado 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.

pessoa que estiver mediando emitir sua opinião, que o faça sem parecer que é a única maneira correta de pensar sobre o assunto. Afinal, não existirão respostas corretas ou erradas, e sim diferentes pontos de vista, sem julgamentos.

## SEGUNDA ATIVIDADE (APROXIMADAMENTE 3 HORAS DE DURAÇÃO)

### INTRODUÇÃO

#### OBJETIVO:

Para a segunda atividade será necessário atingir somente um objetivo específico:

- Discutir sobre as principais habilidades valorizadas pelo mundo do trabalho atual.

Como estratégia para a organização da segunda atividade desenvolvida nesta oficina, é necessário o(a) ministrante ter ao menos uma noção a respeito de autoconhecimento. O Mundo do Trabalho valoriza muito candidatos(as) que possuem *softskills* bem desenvolvidas. As *softskills* são competências comportamentais e interpessoais, que são desenvolvidas por meio de experiências práticas, e que podem ser demonstradas já em processos seletivos.

Alguns exemplos de *softskills* valorizadas são Comunicação, Inteligência Emocional, Criatividade, Resiliência, Organização, Trabalho em Equipe, Liderança, Proatividade. Portanto, para garantir o sucesso na aprendizagem dos conceitos apresentados nesta atividade de autoconhecimento, por parte dos participantes

desta oficina, primeiramente é necessário o(a) mediador(a) possuir noções sobre as habilidades que o Mundo do Trabalho atual valoriza. Para se ter essa noção, o(a) ministrante da oficina pode acessar e realizar este minicurso gratuito:

<https://escoladepessoas.com.br/curso/soft-skills/>

A respeito de autoconhecimento em si, existe uma teoria da personalidade denominada Teoria dos Quatro Temperamentos de Hipócrates que, em um período relativamente curto de tempo, a pessoa que a estuda consegue identificar suas características principais, relacionadas com um determinado temperamento e algumas características, em menor grau, presentes em outros temperamentos. Para a boa ministração desta atividade de autoconhecimento, é fundamental que o(a) ministrante desta atividade conheça minimamente a respeito do assunto. Para auxiliar nesta preparação, sugere-se que assista este vídeo intitulado “**Webinário: Vocação e trabalho para cada temperamento**”, do canal do YouTube Cris Buck. O vídeo explica a respeito dessa teoria de personalidade. E pode ser acessado por meio do seguinte link:

[https://www.youtube.com/watch?v=OQ11B3M\\_g68&list=PLltzB5f-wlhodDsgEpOT2MhP6kTdtYUU&index=18](https://www.youtube.com/watch?v=OQ11B3M_g68&list=PLltzB5f-wlhodDsgEpOT2MhP6kTdtYUU&index=18)

### **Atividade para o segundo momento da oficina:**

A partir do segundo momento da oficina, após essa roda de conversa, chegará o momento de os(as) estudantes participantes desta oficina se prepararem para aumentar as chances de sua empregabilidade.

### 1º passo: Apresentação e discussão sobre as competências comportamentais valorizadas pelo Mundo do Trabalho

Duração: por volta de 30 minutos, pois há a apresentação dessas competências e a discussão sobre elas. Vai depender do número de participantes.

Para isso, neste momento, o(a) condutor(a) da oficina já deverá ter realizado o minicurso gratuito, sugerido na página anterior, sobre *softskills*. A partir dos conhecimentos adquiridos por ele(a) neste minicurso, durante este momento da oficina, pode perguntar aos participantes se já ouviram falar sobre *hardskills* (que são as competências técnicas e acadêmicas que uma pessoa possui) e de *softskills* (são as competências comportamentais e de relacionamentos interpessoais apresentados por uma pessoa). Apresente as principais competências mencionadas neste minicurso gratuito sobre *softskills*.

Em seguida, será o momento de realização da segunda parte desta atividade, o momento para os(as) participantes exercitarem o seu autoconhecimento.

### 2º passo: Apresentação e discussão sobre a Teoria dos Quatro Temperamentos de Hipócrates.

Duração: por volta de 2 horas, pois há a apresentação das principais características de cada um dos temperamentos, e a discussão sobre cada uma dessas características. Será um dos momentos mais extensos da oficina, pois gerará mais curiosidade, por parte dos participantes.

Neste momento, para se ter ao menos uma ideia a respeito dessa teoria de personalidade chamada Os Quatro Temperamentos de Hipócrates, o(a) ministrante da oficina já deve ter assistido o vídeo mencionado anteriormente sobre os 4 temperamentos. Quem considerar ser suficiente para aprender a respeito desta teoria assistir o vídeo mencionado, pode usá-lo como material complementar. Caso contrário, a sugestão para este momento da oficina é o apoio de alguma pessoa que já conheça a Teoria dos Quatro Temperamentos de Hipócrates e possa ministrar esse conteúdo durante esse momento da oficina.

Esta teoria explica, dentre outras coisas, qual tipo de personalidade que se destaca mais em cada uma dessas habilidades comportamentais valorizadas pelo mundo do trabalho. Também será explicado como cada temperamento poderá se adaptar para desenvolver minimamente cada uma delas. A teoria dos 4 temperamentos é uma das mais simples de se estudar. Ela é bastante útil no momento de recrutamento e seleção de candidatos em uma entrevista de emprego. Conhecer minimamente o próprio temperamento e o temperamento das outras pessoas com quem a gente irá se encontrar é algo libertador. Isso porque alguém ter ideia sobre qual temperamento é o seu predominante e quais temperamentos predominam na personalidade dos principais colegas de trabalho e de chefes, acaba poupando brigas desnecessárias. Muitas brigas de trabalho ou fora desse ambiente acontecem pelo fato de pessoas com temperamentos opostos se

 relacionarem entre si, e determinadas características presentes em alguns temperamentos podem irritar indivíduos com características opostas. A seguir, o(a) condutor(a) da oficina pode apresentar este mesmo quadro que resume as principais características presentes em cada temperamento:

## 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. |

O quadro acima se trata de um resumo a respeito das principais características presentes em pessoas que representam cada um dos 4 temperamentos. Não significam que possuirão somente essas características, bem como todas essas. Porém, se tratam das principais de cada uma dessas personalidades humanas. Apresente este quadro como ponto de partida. O importante é principalmente que os participantes da oficina prestem atenção nas palavras que representam cada temperamento. Geralmente são palavras utilizadas normalmente no vocabulário de pessoas que representam cada um desses temperamentos.

O motivo pelo qual foi reservado o período de 2 horas para esta atividade é o fato de ser um assunto novo, que gerará muita curiosidade e muitas dúvidas. Por isso, o ideal é que quem for ministrar esta atividade de autoconhecimento domine o assunto. Afinal, o autoconhecimento é uma das etapas mais importantes para au-

mentar a chance de alguém conseguir uma vaga de emprego ou estágio no mundo do trabalho. As perguntas realizadas pelos recrutadores aos candidatos buscam saber o quanto os candidatos se conhecem, bem como o quanto conhecem a empresa para a qual estejam se candidatando.

Além deste quadro inicial que resume as características gerais de cada temperamento, é muito importante apresentar outro quadro que mostre as principais profissões escolhidas por representantes de cada temperamento. Esta é a chance de quem ainda não se viu nas características de qualquer temperamento poder se identificar:

### **Profissões preferidas de cada Temperamento**

| <b>Melancólico (conserta o mundo)</b>               | <b>Colérico (impulsiona o mundo)</b>                                        |
|-----------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| Auditor, contador, pesquisador, administrador.      | Empreendedor, atleta, administrador, economista.                            |
| <b>Fleumático (harmoniza o mundo)</b>               | <b>Sanguíneo (alegra o mundo)</b>                                           |
| Servidor público, diplomata, psicólogo, enfermeiro. | Vendedor, relações públicas, designer, trabalhos ligados à área de eventos. |

Após a apresentação do quadro acima e da discussão a respeito das informações contidas, chega o fim esta atividade e se passa para a atividade seguinte.

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.

## **TERCEIRA ATIVIDADE (APROXIMADAMENTE 4 HORAS DE DURAÇÃO)**

### **INTRODUÇÃO**

#### **OBJETIVO:**

Para a terceira atividade será necessário atingir somente um objetivo específico:

- Fornecer dicas de como estruturar um currículo vitae mais assertivo e atraente para quem tem deficiência.

Neste momento será apresentada, de maneira mais prática e aplicada, a atividade que auxiliará na preparação para os(as) participantes comecem a se apresentar como candidatos(as) em potencial para uma vaga de emprego ou de estágio numa empresa. Assim como a atividade de autoconhecimento, esta de preparação para se candidatar a uma vaga no mundo do trabalho também requer um extenso período.



## 1º passo: Apresentação e discussão sobre a maneira mais adequada de estruturar um currículo

Duração: por volta de 1 hora, pois há a apresentação dessa estrutura e a discussão sobre elas, com perguntas.

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(as) participantes. O(A) condutor(a) da oficina pode apresentar este quadro com as perguntas diagnósticas a respeito da estrutura de um currículo vitae assertivo:

### Como Estruturar um Currículo mais Assertivo?

É obrigatório colocar a idade no currículo?

Você coloca seu endereço completo no currículo?

Você conhece ou pelo menos já ouviu falar no LinkedIn?

É obrigatório no currículo a informação de que você é uma pessoa com deficiência?

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

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



É preciso esclarecer, após a discussão a respeito dos questionamentos da página anterior, para os participantes, o seguinte, a respeito da estrutura do currículo:

- O currículo deve ser simples, objetivo e estratégico;
- Utilizar palavras-chave específicas para a vaga em questão é essencial para ser selecionado(a);
- Para entender melhor as competências exigidas para cada cargo pode usar o site Mapa de Carreiras, do [vagas.com.br](https://vagas.com.br);
- Compare as palavras-chave com as suas experiências e adicione aquelas que fazem sentido ao seu currículo.

Na sequência deste momento da oficina, 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. Como os cursos representados durante a oficina foram Técnico em Gastronomia e Tecnologia em Processos Gerenciais, os exemplos de palavras-chave apresentados serão referentes a esses dois cursos. No entanto, quem estiver conduzindo a oficina pode procurar as palavras-chave relacionadas com os cursos que estarão representados durante a oficina.

## Palavras-chave para cada profissão

### Gastronomia

#### Palavras-Chave

Confira as expressões mais comuns encontradas nas descrições dos profissionais em seus currículos.



#### Descrição da imagem:

No alto da imagem, na cor cinza, aparece a palavra “palavras-Chave”. Abaixo deste título, com as letras na mesma cor, há um texto dizendo: confira as expressões mais comuns encontradas nas descrições dos profissionais em seus currículos. Abaixo desta frase encontra-se uma espécie de seta na horizontal, 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.

A partir da apresentação dessas palavras-chave acima, a ideia é fazer com que os participantes da oficina que estejam vinculados a cursos relacionados com a área da Gastronomia possam refletir sobre quais dessas palavras podem mencionar em seu currículo como experiência profissional, ou pretensão profissional, no caso de primeiro emprego ou de transição de carreira.

## Palavras-chave para cada profissão

### Gestão de Projetos

#### Palavras-Chave

Confira as expressões mais comuns encontradas nas descrições dos profissionais em seus currículos.



#### Descrição da imagem:

No alto da imagem, na cor cinza, aparece a palavra “palavras-Chave”. Abaixo deste título, com as letras na mesma cor, há um texto dizendo: confira as expressões mais comuns encontradas nas descrições dos profissionais em seus currículos. Abaixo desta frase encontra-se uma espécie de seta na horizontal, 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.

A partir da apresentação dessas palavras-chave, a ideia é fazer com que os participantes da oficina que estejam vinculados a cursos relacionados à área possam refletir sobre quais dessas palavras podem mencionar em seu currículo como experiência profissional, ou pretensão profissional, no caso de primeiro emprego ou de transição de carreira. O curso de Tecnologia em Processos Gerenciais não foi encontrado no site com as devidas palavras-chave. Portanto, a área de Gestão de Projetos foi a mais semelhante.

Em seguida há a apresentação de médias salariais que o mundo do trabalho fornece. Assim como ocorreu com as palavras-chave, apresentadas anteriormente, as médias salariais também serão apresentadas de acordo com os cursos representados durante a oficina ministrada no dia 15 de agosto de 2025, começando pela área de Gastronomia:

### Salários de Estágio em Gastronomia



#### Descrição da imagem:

No alto da imagem, na cor cinza, aparece 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”.

A partir da apresentação dessas médias salariais, a ideia é fazer com que os participantes da oficina que estejam vinculados a cursos relacionados a esta área tenham mais segurança ao serem questionados, durante processos seletivos para vagas de estágio ou de emprego, a respeito da pretensão salarial.

Em seguida há a apresentação de médias salariais que o mundo do trabalho fornece para a área de Gestão de Projetos. Como dito anteriormente, o curso de Tecnologia em Processos Gerenciais não foi encontrado no site com a média salarial. Portanto, a área de Gestão de Projetos foi a mais semelhante.

### Salários de Analista de Projetos



Experiente, acima de  
**\$ 5.700,00**

Valor médio  
**\$ 4.100,00**

Começando, abaixo de  
**\$ 3.000,00**

### Descrição da imagem:

No alto da imagem, na cor cinza, aparece o título: “Salários de Analista de Projetos”. Logo abaixo deste título há o desenho de uma 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 empregados: na parte verde bandeira (parte mais abaixo da seta) aparece na cor cinza 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”.

Da mesma forma, a partir da apresentação dessas médias salariais, a ideia é fazer com que os participantes da oficina que estejam vinculados a cursos relacionados à área de Gestão tenham mais segurança ao serem questionados, durante processos seletivos para vagas de estágio ou de emprego, a respeito da pretensão salarial.

Para se ter acesso a esses e a outros exemplos, tanto de palavras-chave quanto de média salarial, digite o seguinte site: <https://www.vagas.com.br/mapa-de-carreiras/>. Em seguida, digite o cargo ou a área que deseja consultar. Abrirá uma página com essas e outras informações relevantes, que quem estiver ministrando a oficina poderá apresentar para os(as) participantes.

Agora chegou o momento de apresentar a estrutura do currículo que mais vai agradar os recrutadores. Aquela estrutura antiga que apresentava, por exemplo, no campo “Experiência Profissional” uma lista de atribuições do cargo está ultrapassada. Afinal, todo mundo que possui experiência profissional na área administrativa, por exemplo, preenche planilhas, envia e responde e-mails, atende telefonemas e fornece informações, dentre outras atribuições. Atualmente, o que os recrutadores estão mais interessados em saber são os resultados concretos alcançados por você durante a atividade profissional. Esses resultados, por exemplo, podem ter gerado impacto financeiro para a instituição (proporcionando mais lucros ou economizando tempo e dinheiro). Afinal, as empresas desejam contratar pessoas que irão ajudá-las a resolverem algum problema que a empresa tenha, e não fazerem mais do mesmo. A apresentação desses resultados alcançados irá chamar a atenção dos recrutadores, a ponto de te convocarem para uma entrevista de emprego. Tente associar o currículo de alguém como se fosse a apresentação do trailer de um filme ou de uma novela. Se a apresentação chamar positivamente a atenção, haverá disposição de querer saber mais. Caso contrário, o filme ou a novela poderá ser descartado.

A apresentação do meu currículo estará anexada ao final deste roteiro, para conferência do(a) leitor(a). A seguir será apresentada a estrutura que um currículo atual, para quem tem experiência, deverá conter:

### 1º passo: apresentar primeiro quem é você

No centro da página, como um título e destacado em negrito, coloque em letra grande (pode ser fonte 14 ou 16) o nome que você prefere ser chamado (caso tenha um nome composto por 2 nomes) e um sobrenome (caso tenha mais de um sobrenome). Caso contrário, escreva seu nome e seu sobrenome normalmente (como é o meu caso). Logo abaixo, também centralizado, mas sem necessidade de destacar em negrito e com o tamanho da fonte 12 ou 14, coloque em uma única linha o número do telefone que você mais utiliza e que tenha WhatsApp, onde os recrutadores poderão falar com você. Logo ao lado deste número, coloque a cidade onde mora (basta isso, sem necessidade de apresentar seu endereço completo, até mesmo por segurança). Em seguida, apresente seu e-mail principal (um endereço de e-mail simples e neutro, sem a inserção de apelidos, apenas um nome e um sobrenome). Insira o endereço do seu perfil no LinkedIn (que é a maior rede profissional do mundo e, portanto, é obrigação ter um perfil lá). E, por último, se você tiver uma deficiência, coloque simplesmente o tipo de deficiência. Por exemplo:

### **1 Nome e 1 sobrenome**

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

## 2º passo: apresentar seu objetivo profissional

Ao mencionar seu objetivo profissional, seja o mais específico possível. Se não souber, deixa somente a área de atuação. É importante, inclusive, apresentar como objetivo profissional o porte da empresa que deseja trabalhar. 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. Por exemplo:

### **Objetivo profissional**

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

## 3º passo: apresentar o seu resumo profissional

Essa parte do Resumo Profissional é onde você irá colocar, em três parágrafos os seguintes tópicos:

- uma introdução da sua experiência profissional;
- os resultados que você alcançou desempenhando seu trabalho;
- as palavras-chave relacionadas com os requisitos que estão presentes nas vagas

Em seguida, será apresentada a estrutura do tópico relacionado com o Resumo Profissional:

## Resumo profissional

Dividido em 3 partes (3 parágrafos)

1ª parte – Introdução profissional (o tempo em que atua na área mencionada, e o/s local/is onde atuou)

2ª parte – Resultados alcançados (resultados concretos que alcançou exercendo seu cargo, que trouxe melhorias para a instituição)

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), cite nesta parte do currículo.

### 4º passo: apresentar a experiência profissional

Também esta parte é dividida em 3 partes (3 parágrafos):

1ª parte – Introdução da área de atuação (você deve colocar a equipe de profissionais que fazia parte do seu setor, pois dificilmente hoje em dia alguém trabalha sozinho, mesmo que você nunca tenha exercido uma função de comando)

2ª parte – Muitos resultados alcançados (você pode repetir os resultados alcançados citados no resumo profissional, porém com mais detalhes, ou citar outros diferentes)

3ª parte – Atribuições do cargo (agora fale sobre suas atribuições específicas no cargo/função, em texto corrido, com um certo detalhe de suas atribuições, evitando citar atribuições que todo mundo faz)

### 5º passo: citar os cursos que realizou.

São cursos curtos, de qualificação ou aperfeiçoamento, não sua experiência acadêmica. Os cursos devem ser ordenados do mais recente para o mais antigo. É importante que tenham sido realizados no máximo em 1 ano. Por fim, é bem legal mesclar cursos de natureza técnica (que desenvolvam *hardskills*) e de natureza comportamental (que desenvolvam *softskills*).

## **Cursos**

Nome do curso – Instituição de Ensino – ano de conclusão

### 6º passo: citar os idiomas e o nível de proficiência que possui

Mesmo que seu nível de proficiência em idiomas seja básico e você está começando a aprender, é importante colocar, pois a triagem de currículos está sendo realizada por meio de Inteligência Artificial, e os recrutadores simplesmente programam as buscas por currículos cadastrados nas plataformas que possuam palavras-chave que podem ser justamente idiomas: inglês, espanhol, francês etc.

## **Idiomas**

Espanhol Intermediário

Inglês Básico

### 7º passo: citação da Formação acadêmica

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

### **Formação acadêmica**

Nome do título acadêmico – local de realização – ano de conclusão

Em seguida será apresentada a estrutura de um currículo para quem ainda não possui experiência comprovada em carteira de trabalho ou para quem está em processo de transição de carreira para uma área totalmente diferente da que possui experiência. A maneira de se estruturar as primeiras informações é praticamente igual. A diferença estará nos tópicos mais adiante.

### **1 Nome e 1 sobrenome**

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

## Objetivo profissional

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

## Resumo profissional

Dividido em 3 partes (3 parágrafos)

1ª parte – Introdução profissional (o tempo em que atua na área mencionada, e o/s local/is onde atuou)

2ª parte – Resultados alcançados (resultados concretos que alcançou exercendo seu cargo, que trouxe melhorias para a instituição)

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), cite nesta parte do currículo.

Aqui é a chance de colocar experiências extracurriculares, ou como autônomo(a), que possua na área que deseja atuar. Não é obrigatório, para um estágio, ter experiência registrada em carteira. Inclusive, para quem estiver em fase de transição de carreira, a sugestão é se candidatar, inicialmente, para um estágio ou para uma vaga de trainee. Um trainee é um profissional que acabou de sair da graduação, que está no início de carreira, que é contratado por meio de um programa de desenvolvimento acelerado, com o objetivo de se tornar futuramente um líder na empresa.

## Cursos

Nome do curso – Instituição de Ensino – ano de conclusão

Os cursos citados precisam ser ordenados do mais recente para o mais antigo. Além disso, é muito importante que tenham no máximo 1 ano de realizados. E é muito legal mesclar na citação cursos de natureza técnica (que desenvolvam *hardskills*) e de natureza comportamental (que desenvolvam *softskills*).

## Idiomas

Espanhol Intermediário

Francês Básico

Inglês Básico

## Experiência profissional

Dividido em 3 partes (3 parágrafos):

1ª parte – Introdução da área

2ª parte – Muitos resultados alcançados

3ª parte – Atribuições da função

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 familiares; processo de coaching etc, mesmo que tenha sido realizado pro bono (isto é, serviço exercido profissionalmente de forma gratuita). Sempre coloque informações verdadeiras no seu currículo profissional e no LinkedIn, pois os recrutadores, mais cedo ou mais tarde, descobrem a verdade sobre você.

### **Atividades extracurriculares**

Dividido em 3 partes (3 parágrafos):

1ª parte – Introdução da área

2ª parte – Muitos resultados alcançados

3ª parte – Atribuições do cargo



**INSTITUTO  
FEDERAL**  
Brasília

Sempre cite da última experiência até a mais antiga. 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 Coordenação de Assistência Estudantil (CDAE), como o Projeto de Incentivo à Cultura, Esporte e Lazer.

## Formação acadêmica

Nome do curso – Instituição de ensino – Ano de previsão de término

## Trabalho voluntário

Neste tópico, citar, em texto corrido, o(s) trabalho(s) voluntário(s) que realiza ou realizou. Explicar qual era a sua função nesse trabalho voluntário. E apresentar o que você aprendeu (seja aprendizagem técnica ou de natureza comportamental).

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 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. As empresas veem com muito bons olhos quem pratica trabalhos voluntários, pois tais pessoas que os praticam provam que se importam com outras pessoas e não apenas em ganhar dinheiro.



INSTITUTO  
FEDERAL  
Brasília

Após a apresentação dos modelos de currículo, é o momento da oficina de apresentar plataformas de

empregabilidade exclusivas para pessoas com deficiência. Muitas pessoas com alguma deficiência nem imaginam que existem sites voltados especificamente para oferecer vagas específicas para atender seus interesses. Nesta oficina realizada foram apresentadas duas plataformas com vagas para pessoas com deficiência: a Inklua, que 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, que oferece um sistema de cadastro de currículos e busca por vagas, com empresas de diversos seguimentos e portes.

Antes de apresentar as duas plataformas, é muito importante que quem estiver ministrando a oficina visite ambos os sites, explore os tipos de vagas oferecidas (a quantidade de vagas ofertadas por unidades federativas do Brasil, a qualificação exigida para ocupar a maioria dos cargos, o salário oferecido etc) para ver se vale a pena ou não, pois as ofertas de emprego e estágio devem atender às necessidades do público alvo desta oficina. Por exemplo, no site da Inklua afirma que há mais de 1000 vagas exclusivas para pessoas com deficiência disponíveis. E na PCD Online há a informação de que mais de 3168 vagas exclusivas para pessoas com deficiência são ofertadas. Supondo que a oficina esteja representada por estudantes do Distrito Federal, a pessoa que estiver ministrando a oficina pode verificar se as vagas disponíveis no Distrito Federal, mencionadas em ambas as plataformas, são ou não adequadas para o público alvo e explicar a razão para ser ou não ser adequadas, mostrando-lhes exemplos dos próprios sites.

Em seguida serão apresentadas as imagens iniciais que aparecem assim que abrimos os sites; primeiro da Inklua, e depois da PCDE Online:

## Plataformas de Empregabilidade para PcD

inklua

Procure por cargo ou palavra-chave

A-

A+



Entrar



### Mais de 1.000 vagas exclusivas para PcD. Qual delas será a sua?

A Inklua é o maior portal de oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência do Brasil

Cadastre-se aqui



#### Descrição da imagem:

Na imagem acima há a foto da página inicial do site Inklua. O topo da imagem, à esquerda, aparece a palavra inklua (i-n-k-l-u-a), em azul claro. No meio da página, na mesma cor, aparece uma lupa (que indica a realização de uma busca de um termo no site) e escrito: procure por cargo ou palavra-chave. À direita, há a palavra entrar (indicando o local onde se deve realizar o login). Abaixo da palavra Inklua, à esquerda da página, está escrito na cor preta: Mais de 1000 vagas exclusivas para PcD. E em azul, está escrito: Qual delas será a sua? Logo abaixo, em preto e em um tamanho menor, está escrito: A Inklua é o maior portal de oportunidades de trabalho para pessoas com deficiência do Brasil. E, por último, logo abaixo, em azul e branco, está escrito: Cadastre-se aqui. À direita da imagem há o desenho de uma mulher, que está de perfil. Ela é ruiva, é cadeirante e está sorrindo. Ao seu lado direito há um relógio de parede marcando 3 horas. E ao seu lado esquerdo, há um abajur branco.

## Plataformas de Empregabilidade para PcD



VAGAS

CANDIDATO

EMPRESA

CLIENTES

LEIS E  
DEFICIÊNCIA

BLOG

CONTATO

LOGIN

CADASTRE-SE

# ACESSE MAIS DE 3.168 VAGAS EXCLUSIVAS PARA PCD

Buscar por título, cidade ou palavras chaves



\*Nosso site é exclusivo para vagas e pessoas com deficiência abrangidos pela lei 8213/91. [SAIBA MAIS.](#)

 ANUNCIAR VAGAS

 CADASTRAR CURRÍCULO

### Descrição da imagem:

O fundo da imagem é preto. Porém, os textos que aparecem estão em diferentes cores. À esquerda, em verde, está escrito PCD (as três letras em maiúsculo), logo abaixo, em branco e em cores menores, está escrito: ponto com ponto br. Ao lado, levemente à direita, aparecem em letras maiúsculas e na cor branca as palavras: vagas, candidato, empresa, clientes, leis e deficiência, blog e contato. À direita da palavra contato, aparece na mesma cor, também em letras maiúsculas e um pouco mais destacado, a palavra login. E à direita da palavra login, nas cores laranja e branco, e com todas as letras maiúsculas, aparece a palavra cadastre-se. Logo abaixo, e no meio da imagem, bem destacado em letras maiúsculas, está escrito: acesse mais de (na cor branca) 3168 vagas (na cor verde) exclusivas para pcd (novamente na cor branca).

Abaixo desta frase, mais ao centro ainda da imagem, aparece uma lupa laranja (indicando o local de busca de termos pelo site) e escrito: Buscar por título, cidade ou palavras chaves. Abaixo deste local de busca, há em tamanho menor e na cor branca, a frase antecedida por um asterisco: Nosso site é exclusivo para vagas e pessoas com deficiência abrangidos pela lei 8213/91. saiba mais. Abaixo desta frase está escrito, na cor branca e em letras maiúsculas, o comando: anunciar vagas. E, logo abaixo, nas mesmas condições, está escrito o comando: cadastrar currículo.



INSTITUTO  
FEDERAL  
Brasília

## QUARTA ATIVIDADE (APROXIMADAMENTE 2 HORAS DE DURAÇÃO)

### INTRODUÇÃO

#### OBJETIVO:

Para a quarta atividade será necessário atingir somente um objetivo específico:

- 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.

No quinto e último encontro 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.

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(as) candidatos(as) a uma vaga de emprego. Dependendo da quantidade de estudantes participantes, poderá ocorrer o momento em que alguns(as) alunos(as) desempenharão o papel de avaliadores do desempenho dos(as) colegas, e depois os papéis se

inverterão. Essa avaliação do desempenho dos(as) colegas será para lhes trazer uma reflexão de o que se deve fazer e do que se deve evitar em uma entrevista de emprego. A 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. Existem processos seletivos que avaliam o desempenho através de dinâmicas de grupos, assim como ainda existem processos seletivos de candidatos por meio de entrevistas tradicionais. Em seguida, serão apresentadas 17 perguntas que são realizadas com muita frequência pelos recrutadores a candidatos(as) a vagas de emprego ou de estágio em processos seletivos. E será comentada a intenção por trás de se fazer cada pergunta:

### **Proposta de perguntas realizadas em um processo seletivo tradicional**

1 Faça um resumo da sua trajetória profissional.

2 Qual o momento mais difícil da sua trajetória profissional?

3 Você se considera mais focado(a) 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(a) líder ou um(a) seguidor(a)? 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?



## Proposta de perguntas realizadas em um processo seletivo tradicional

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(a)? Qual o seu diferencial frente a todos(as) os(as) outros(as) 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(a)?



Quando uma pessoa vai se candidatar a uma vaga de emprego ou de estágio, precisa se preparar muito, desde à elaboração do currículo até a realização da entrevista. As perguntas feitas sempre terão a intenção de verificar o quanto o(a) candidato(a) terá condições de resolver os problemas da empresa. Portanto, faz muita diferença a resposta fornecida a cada pergunta. A seguir será apresentada cada uma das 17 questões comentadas, com as intenções dos recrutadores em realizar tais perguntas.

### **1 Faça um resumo da sua trajetória profissional.**

Essa pergunta pode ter a seguinte variação: “Fale-me sobre você”. Seja qual for a maneira como tal questão será feita, a intenção de quem estiver conduzindo o processo seletivo não é saber a vida inteira do candidato, desde a infância até o momento atual (principalmente se a pergunta for feita dessa forma: “Fale-me sobre você”). O objetivo não é construir uma amizade, mas sim verificar a relação entre a trajetória profissional com os requisitos da vaga a ser ocupada. Nesse sentido, vamos retornar ao modelo de currículo e verificar o tópico de Resumo profissional. Lá, como o título já sugere, se trata de um resumo da trajetória profissional. Na fase da entrevista (especificamente na hora de responder a esta pergunta), é o momento de apresentar mais detalhadamente aquilo que foi citado no Resumo profissional. Lembra da comparação feita, neste roteiro, entre um currículo e o trailer de um filme ou de uma novela? O currículo corresponde ao trailer (as partes mais importantes a serem apresentadas rapidamente) e a entrevista é o filme ou a novela sendo exibidos. O importante é relacionar sua experiência profissional com os requisitos da vaga ofertada.

## **2 Qual o momento mais difícil da sua trajetória profissional?**

Nesta pergunta, o objetivo não é saber de brigas entre colegas ou chefes. Não é saber de fofocas dentro da empresa anterior. A intenção por trás dessa pergunta é verificar uma situação qualquer que tenha sido difícil e mesmo assim foi resolvida. Em resumo, é saber o quanto o(a) candidato(a) tem iniciativa, inteligência emocional ou resiliência, dependendo da situação. Porém, se a situação mais difícil tenha sido realmente algum confronto com colegas ou chefes, evite colocar uma emoção, uma paixão no relato apresentado. Seja o menos detalhista possível, quando houver o envolvimento de pessoas, e dê ênfase à solução realizada por você. Por exemplo, qual foi o seu papel para que tal confronto fosse resolvido? Isso pode demonstrar para quem esteja recrutando o quanto você é uma pessoa fácil de conviver.

## **3 Você se considera mais focado(a) nas tarefas ou nas pessoas? Comente sua resposta.**

Muita atenção para esta pergunta! Para responder a este questionamento, quem estiver se candidatando a uma vaga específica precisa ter uma noção de autoconhecimento, bem como conhecimento da empresa e da vaga a ser ocupada. Se alguém se candidatar a uma vaga que exija convívio direto com pessoas, mas possui uma personalidade mais introvertida, mais focada em processos e tarefas, já há um erro grave. A intenção por trás dessa pergunta é a verificação de que o(a) candidato(a) tem o perfil técnico e comportamental relacionado com a vaga oferecida. Portanto, antes de se

candidatar, pergunte-se a si mesmo(a) o seguinte: “Em que tipo de empresa gostaria de trabalhar, com qual segmento?”; “De que porte (tamanho) gostaria que a empresa fosse?”; “Que tipo de vaga eu me sinto melhor: que trabalhe e conviva com pessoas, ou com processos e tarefas mais individualmente?”. Na hora de respon-



der a esta pergunta, faça justificando com exemplos demonstrativos da melhor forma como você trabalha.

#### **4 Seu perfil é mais introvertido ou extrovertido? Me dê um exemplo.**

Esta pergunta é semelhante à anterior. É muito importante, ao responder a este questionamento, conhecer sua personalidade, o ramo, o porte da empresa, o perfil da vaga, e, com isso, garantir, que se candidatou à vaga certa.

#### **5 Você se considera mais um(a) líder ou um(a) seguidor(a)? Prefere trabalhar em grupo liderando uma equipe, ou em uma atividade mais técnica que dependa mais de suas competências individuais?**

Para responder a esta pergunta também é necessário ter uma boa noção de autoconhecimento, e de conhecimento do cargo a ser ocupado na vaga. Se alguém que tenha um perfil profissional mais de liderado e se candidata para uma vaga de liderança, terá um grande problema a curto, médio ou longo prazo. Da mesma forma ocorrerá se se candidatar a uma vaga mais operacional e gostar mais de um trabalho mais tático ou estratégico. Portanto, tenha muita atenção no momento de se candidatar. Existe aqui nesta pergunta outra coisa importante. Percebeu que na segunda parte da pergunta partiu-se do pressuposto de que quem é líder gosta mais de trabalhar em equipe e quem prefere ser liderado se sente melhor desempenhando uma atividade mais técnica que dependa mais de suas competências individuais? Por exemplo, existem pessoas que gostam muito de trabalhar em equipe mas preferem ser liderados, e existem pessoas que

são muito boas estrategistas, mas se sentem melhor sem estar o tempo inteiro cercado de pessoas. Perceba claramente qual é a sua realidade profissional, e responda a pergunta com convicção, sempre dando exemplos concretos.

## **6 Qual o seu objetivo profissional hoje? Que tipo de trabalho e empresa está buscando no mercado?**

Mais uma vez, é importante se ter autoconhecimento para responder este questionamento. Além disso, é preciso se ter certeza de seu objetivo profissional atualmente, além de saber que tipo de empresa está buscando no momento: o ramo da empresa, o porte, se é mais moderna (como uma startup) ou mais tradicional, com tradição no mercado etc. E, por último, é fundamental se conhecer o máximo possível de informações a respeito da empresa para a qual esteja se candidatando: acompanhar as notícias mais recentes, visitar o site e as redes sociais, se possível virar cliente. Com isso, a pessoa que se candidatar para qualquer cargo dentro dessa empresa terá argumentos suficientes para convencer o recrutador de que é a pessoa ideal para ocupar a vaga oferecida.

## **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?**

Essa pergunta tem a intenção de verificar se quem está se candidatando está fazendo isso somente por dinheiro ou se realmente é por uma questão de missão de vida, visão de futuro e valores pessoais (e se estes se relacionam diretamente com os da empresa contratante). Por isso, mais uma vez, é fundamental realizar uma investigação minuciosa a respeito da instituição que está oferecendo a vaga para a qual está se candidatando, e verificar se a missão, visão e valores são os mesmos que você possui.

**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.**

De fato, perfeccionismo como exemplo de ponto de melhoria a maioria das pessoas fala, e é algo bastante saturado nos processos seletivos de candidatos a uma vaga. É preciso pensar em pontos fortes e pontos de melhoria que tenham muito a ver com você. Para isso, te convido a retornar ao momento da oficina em que foi apresentada a Teoria dos Quatro Temperamentos de Hipócrates, pois naqueles quadros apresentam características típicas de cada um desses grupos de pessoas. Volte lá e reveja quais são as qualidades e pontos de lapidação do melancólico, do sanguíneo, do colérico e do fleumático. Descubra quais daquelas características mais te representam. Você pode, baseado nelas, pensar em outras características pessoais que possua. Em seguida, verifique, relacionando com suas características profissionais, ao menos um ponto de melhoria que pode atrapalhar seu desempenho profissional, e o que você pode fazer para melhorar esse aspecto de sua característica, de forma a não atrapalhar tanto seu desempenho no cargo. É isso que os recrutadores querem saber.

### **9 Você tem um ídolo ou figura pública pela qual se inspira? Fale-me a respeito?**

O objetivo de se perguntar a respeito de pessoas famosas que te inspiram serve para verificar quais aspectos positivos e negativos, dessas pessoas famosas, têm relação com a sua própria personalidade. Por isso, preste muita atenção na hora de responder, pois, dependendo da pessoa famosa que você escolher, os recrutadores podem ver com bons ou maus olhos, e pode ser a diferença entre ter a chance de ser contratado(a) ou eliminado(a) imediatamente. Escolha ótimos argumentos para justificar sua escolha.

## **10 Quais são seus hobbies? A que tribo pertence? Onde eu te encontro quando não está trabalhando?**

Esse tipo de pergunta é feito também para conhecer o(a) candidato(a) como pessoa, e se será alguém agradável de se trabalhar junto. Também para saber que tipo de assuntos se interessa e gosta de conversar. Apesar de ser mais de caráter pessoal, essa pergunta também tem relação com o perfil do(a) candidato(a) e a empresa que oferece a vaga, bem como com a própria vaga.

## **11 Qual foi o livro que leu que foi mais marcante na sua vida? Comente.**

Esse questionamento é parecido com a pergunta anterior. Mas também quer saber o nível de cultura que o(a) candidato(a) tem. Quem lê livros geralmente gosta de aprender coisas novas, sente a necessidade de aprender coisas novas etc. É muito importante, seja qual for o livro que leu, apresentar informações que te fizeram evoluir, seja comportamental ou tecnicamente.

## **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?**

Esse tipo de pergunta, se for feita, assusta qualquer pessoa, a princípio. O objetivo principal é verificar que tipo de reação o(a) candidato(a) tem diante de situações que o(a) colocam sob pressão. Perguntas inesperadas como essa retratam situações inesperadas que poderão surgir durante o dia a dia de trabalho. Mas, além disso, essa pergunta poderá servir para conhecer melhor o(a) candidato(a).

### **13 Qual é sua pretensão salarial hoje?**

Para responder a essa pergunta, é preciso retornar àquelas imagens sobre a média salarial para cada área, cada profissão. Os recrutadores vão querer, com essa pergunta, saber se você está bem informado(a) ou não a respeito da média salarial do mercado de trabalho para a área ou cargo para o(a) qual esteja se candidatando. E, no momento em que você estiver bem por dentro desta informação e disser com convicção um valor “x”, e quem estiver recrutando solicitar que você justifique, diga que é devido à média salarial paga pelo mercado na sua área de atuação. Você pode também, se sentir confiança para isso, pesquisar com conhecidos que trabalham na mesma área, o valor pago para quem estiver em determinado nível na carreira, e tirar uma média.

### **14 Em termos profissionais e pessoais, como pretende que seja sua vida daqui a 5 anos?**

Cuidado ao responder a essa pergunta! Verifique, primeiramente, o que você deseja fazer dentro de 5 anos, e se certifique de que você se candidatou à empresa e à vaga certas. Muitas vezes, ao dizer que gostaria de morar por um tempo no exterior ou se mudar de cidade, pode ser a pior resposta que poderia dar, mas acredita que é a melhor. Pense um pouco: a empresa para a qual está se candidatando tem sede ou filial no exterior (no caso de querer fazer um intercâmbio) ou na cidade brasileira para a qual deseja se mudar ou não? O que os recrutadores querem saber com essa pergunta, é se a empresa poderá contar com o futuro colaborador por bastante tempo ou não.

**15 Por que deveríamos contratá-lo(a)? Qual o seu diferencial frente a todos(as) os(as) outros(as) profissionais que estão participando deste processo?**

Essa pergunta mostra claramente a presença, na sociedade capitalista, de uma competição entre as pessoas. A situação é clara: não existem vagas para todo mundo, e os melhores candidatos recebem as melhores propostas de vagas. Portanto, é muito importante você ter convicção do seu valor profissional nesse mercado competitivo, e fazer um grande trabalho de autoconhecimento (levando em consideração suas melhores habilidades técnicas e habilidades comportamentais para ocupar o cargo que você quer) e conhecimento da empresa ofertante da vaga, bem como da própria vaga. Portanto, como já foi orientado em outras perguntas desta mesma lista, pesquise tudo que puder sobre a empresa para a qual esteja se candidatando (no site da instituição é possível encontrar missão, visão e valores da organização. Verifique se estão relacionados com sua missão, visão e valores pessoais). Essa pergunta precisa ser respondida de forma que demonstre que você é a pessoa certa para ocupar a vaga oferecida. Mostre também dados concretos de como você auxiliou, no passado, pessoas ou instituições a melhorarem seu desempenho, o convívio com outras pessoas etc. Este é o momento de negociação, e de venda pessoal. Caso você não consiga convencer quem está fazendo a seleção de candidatos, infelizmente você ficará de fora.

## **16 Você tem alguma pergunta para me fazer?**

Cuidado também na hora de responder a essa pergunta e formalizar uma pergunta cuja resposta já esteja no anúncio da vaga, ou alguma pergunta cuja resposta o profissional de RH não saiba. Uma pergunta do tipo: “Quanto vou ganhar de salário e de benefícios?”, por mais que seja tentadora a fazermos naturalmente, não faça essa pergunta. Ela pode dar a impressão de que você está somente com interesse próprio e tanto faz a vaga ou a

empresa onde vai trabalhar, desde que o salário e os benefícios sejam atrativos. Já perguntas do tipo: “O que a empresa espera de mim no desempenho do meu trabalho?” a resposta já se encontra no anúncio da vaga. Essa pergunta pode dar a impressão de falta de interesse pela vaga. Então, que tipo de perguntas eu faço? Bom, caso não seja dito, pergunte qual seria um tempo razoável para entrar em contato, caso a resposta em relação à sua contratação não tenha sido recebida ainda, pois sabemos o quanto o setor de RH é ocupado e pode se esquecer de dar o retorno aos candidatos. Essa é a melhor pergunta a se fazer, nesse momento. Outra dica, relacionada a essa questão, é a seguinte: se te disserem que o retorno, por parte da empresa, será em 7 dias úteis, espere a resposta em até 10 dias úteis para entrar em contato novamente. Assim, você não demonstrará ansiedade. E sempre entre em contato pelo mesmo canal que entraram em contato com você avisando o agendamento da entrevista: se você recebeu o aviso da entrevista por WhatsApp, entre no mesmo número de WhatsApp; se foi por e-mail, entre em contato enviando um e-mail em resposta àquele que você recebeu; e assim por diante. Outra opção é você simplesmente responder a essa pergunta feita pelo(a) recrutador(a) que você está satisfeito(a) e não possui nenhuma pergunta para fazer.

### **17 Existe algo que eu não te perguntei e você gostaria de mencionar sobre si mesmo?**

Essa é mais uma oportunidade de “se vender” e mencionar algo de relevante sobre você que não teve a oportunidade de mostrar nas perguntas anteriores. Lembre-se que é algo inédito que se deve mencionar, e não relembrar algo que já foi apresentado. Faça, antes da entrevista, uma lista sobre suas habilidades e competências, decore-a para ter a certeza do que já foi apresentado nas outras perguntas e do que não foi possível mencionar. E, nes-

se caso, aproveite a oportunidade para mencionar e dê um show na apresentação!

## **AVALIAÇÃO DA OFICINA PEDAGÓGICA**

A etapa seguinte é a avaliação da atividade apresentada. No caso, da oficina pedagógica. Na edição que foi apresentada durante a realização da pesquisa de dissertação, a avaliação foi aplicada em um único dia, ao final da apresentação. Isso ocorreu devido ao fato de, naquele momento, só ter sido possível a aplicação desse Produto Educacional em um único dia, com quatro horas de duração. Como a proposta deste roteiro, para uma aplicação futura, sugere a reserva de pelo menos 16 horas, podendo dividir a atividade em 4 dias com 4 horas cada um, este roteiro apresenta duas possibilidades para a aplicação deste momento avaliativo.

A primeira possibilidade é fazer da mesma forma que ocorreu na pesquisa e aplicar a atividade avaliativa em um único dia (ao final do último). Neste momento, os participantes avaliariam todas as atividades aplicadas durante todos os dias que ocorreu a oficina. A segunda possibilidade é que após cada bloco de atividades (após cada dia de sua aplicação), ocorra a avaliação somente dos conteúdos aplicados em cada dia. Portanto, nesse caso, vários questionários pequenos deverão ser criados.

O ideal é que, na medida do possível, quem for ministrar a oficina crie duas possibilidades de avaliação (uma com 20 perguntas juntas em um único formulário de avaliação, e outra com vários formulários menores para

serem distribuídos a cada dia de oficina, com a avaliação daquela/s atividade/s específica/s). A razão para essa sugestão de criação de dois tipos de avaliações é o fato de os participantes escolherem qual das duas opções é a melhor, considerando as condições deles, como avaliadores da oficina. Se não for possível, justificando devidamente, quem for conduzir a oficina apresenta como será realizada a avaliação desta atividade.

De qualquer forma, as perguntas sugeridas para serem apresentadas como questões a serem avaliadas serão apresentadas a seguir. Serão 20 perguntas, dentre as quais, 18 serão afirmativas fechadas (onde deverão afirmar o quanto concordam ou discordam de cada uma) e 2 serão afirmativas abertas (onde haverá a oportunidade de elogiar, criticar ou sugerir melhorias para as próximas edições).

## AVALIAÇÃO DA OFICINA PEDAGÓGICA

### Apresentação

Este questionário destina-se aos estudantes matriculados e os egressos com deficiência visual do Instituto 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**



**INSTITUTO  
FEDERAL**  
Brasília

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.**

## CONCLUSÃO

Esta oficina teve o objetivo geral de 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.

Ao final desta oficina espera-se que os estudantes tenham desenvolvido as seguintes capacidades:

- Entender, 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;
- Conhecer as dificuldades, potencialidades e direitos da Pessoa com Deficiência;
- Desmistificar preconceitos relacionados à capacidade laboral da Pessoa com Deficiência Visual;
- Desenvolver ao menos uma dentre as principais habilidades valorizadas pelo mundo do trabalho atual;
- Utilizar a rede social de caráter profissional chamada LinkedIn para aumentar a chance de conseguir emprego;
- Construir um curriculum vitae que seja bastante atraente para os recrutadores;
- Participar com auto confiança mais elevada de processos seletivos de emprego ou estágio realizados por empresas dos diversos ramos.

tífica e Tecnológica, possam aplicar esta oficina e serem multiplicadores deste conhecimento apresentado. Afinal, de acordo com a Lei nº 11.892, de 29 de dezembro de 2008 (a lei que institui a Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica, cria os Institutos Federais de Educação, Ciência e Tecnologia, e dá outras providências), no artigo 6º, que apresenta as finalidades e características dos Institutos Federais, afirma em seu inciso I que uma de suas finalidades, dentre outras, é:

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 (grifo nosso).

Em seguida, no artigo 7º, que mostra os objetivos dos Institutos Federais, em seus incisos IV e V, dentre outros:

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;

V - **estimular e apoiar processos educativos que levem à geração de trabalho e renda e à emancipação do cidadão** na perspectiva do desenvolvimento socioeconômico local e regional (grifos nossos).

Portanto, esta oficina pedagógica pretende obedecer às finalidades e aos objetivos dos Institutos Federais, sobretudo para atender estudantes com vulnerabilidade e com deficiência (que são os que apresentam mais

dificuldades para se formarem e se qualificarem, com vistas na atuação profissional nos diversos setores da economia. Da mesma forma, possuem mais dificuldades para garantirem uma geração de renda mais elevada, por meio de um desempenho profissional em uma vaga de emprego mais qualificada. Justamente os Institutos Federais atuam auxiliando na emancipação desse cidadão hipossuficiente.

## REFERÊNCIAS:

Site: <https://www.vagas.com.br/mapa-de-carreiras/>. Acesso em: 29. jul. 2025.

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.

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. **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=xl098hf3Lzs&list=PLVL17ifoCm\\_ITHTMdjHOmxQrgdD\\_83Jzd&index=4](https://www.youtube.com/watch?v=xl098hf3Lzs&list=PLVL17ifoCm_ITHTMdjHOmxQrgdD_83Jzd&index=4). Acesso em: 21. jul.

# APÊNDICE