



**GEOVANA DA COSTA
OLIVEIRA MARTINS**

XÊNIA DE CASTRO BARBOSA

AUTORAS



PRODUTO EDUCACIONAL

PROGRAMA DE ACOLHIMENTO
E DESENVOLVIMENTO
PROFISSIONAL DE

**SERVIDORES
COM DEFICIÊNCIA**



PROFEPT
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM
EDUCAÇÃO PROFISSIONAL E TECNOLÓGICA



**INSTITUTO
FEDERAL**
Rondônia

DADOS TÉCNICOS DO PRODUTO EDUCACIONAL |

Título do Produto

Programa de Acolhimento e Desenvolvimento Profissional de Servidores com Deficiência

Área de aplicação

Gestão de Pessoas.

Segmento profissional

Gestores de pessoas/recursos humanos.

Transferência/usos já efetivados

Produto transferido à Diretoria de Gestão de Pessoas do Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia e à Direção Geral do *campus* Ji-Paraná do Instituto Federal de Rondônia.

Público-alvo

Diretores e coordenadores de recursos humanos do IFRO.

Diagramação

Dálete Cristiane Silva Heitor de Albuquerque
dalete.albuquerque@ifmt.edu.br

Revisão ortográfica

Graziella Pinetti Passoni

Imagens utilizadas

Todas as imagens utilizadas são da plataforma e usuário Freepik

Apoio financeiro

Departamento de Pesquisa, Inovação e Pós-Graduação – DEPESP,
campus Porto Velho Calama, 2023

Ficha catalográfica elaborada pelo Sistema Gerador de Ficha Catalográfica do IFRO, com dados informados pelo(a) próprio(a) autor(a).

Martins, Geovana da Costa Oliveira.
Programa de Acolhimento e Desenvolvimento Profissional de Servidores com Deficiência / Geovana da Costa Oliveira Martins, Porto Velho-RO, 2023.
46 f. : il.

Orientador(a): Profª. Dra. Xênia de Castro Barbosa.

Produto Educacional (Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica - ProfEPT) – Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO, Porto Velho-RO, 2023.

1. Gestão de Pessoas. 2. Desenvolvimento Profissional. 3. Pessoas com Deficiência. I. Barbosa, Xênia de Castro (orient.). II. Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia - IFRO. III. Título.

Bibliotecário(a) Responsável: Cleuza Diogo Antunes, CRB-11/864 (Campus Ji-Paraná)

Este produto adota padrões internacionais de usabilidade e acessibilidade digital, oferecendo um padrão de excelência no quesito Acessibilidade, conforme preconizado pela Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência em seus art. 53 e 54. Para favorecer a acessibilidade comunicacional adotou-se escrita simples e direta, configurada como: sujeito > verbo > complemento. Ainda foram utilizados para sua construção, os programas PDF Accessibility Checker versão 3.0.7.0 da Foundation Access for All, NVDA para Windows e Adobe Reader. Ademais, foram apresentadas, abaixo de cada imagem, suas descrições textuais, destacando as características fundamentais para sua compreensão.



AS AUTORAS |

DESENVOLVIDO POR

GEOVANA DA COSTA OLIVEIRA MARTINS

Mestranda do Programa de Pós-Graduação - Mestrado Profissional em Educação Profissional e Tecnológica em Rede Nacional (ProfEPT), do Instituto Federal de Rondônia (IFRO) *campus* Porto Velho Calama. Graduada em Ciências Contábeis pela Universidade Norte do Paraná (2010). Especialista em Contabilidade Pública e Lei de Responsabilidade Fiscal pela Universidade Cândido Mendes (2015). Assistente em Administração no Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Rondônia, *campus* Ji-Paraná, desde 2009.

<http://lattes.cnpq.br/0053600297639673>



DESENVOLVIDO POR

XÊNIA DE CASTRO BARBOSA

Xênia de Castro Barbosa é doutora em Geografia pela UFPR, mestre em História pela USP e licenciada em História pela Universidade Federal de Rondônia. É professora do Instituto Federal de Rondônia desde 2010 e do Programa de Mestrado em Rede Nacional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), desde 2018.

<http://lattes.cnpq.br/0053600297639673>



SUMÁRIO I

- 03** Considerações iniciais da autora

- 08** Seção I: Materiais e Métodos

- 14** Seção II: Termos e Conceitos Elementares

- 19** Seção III: Pessoas com deficiência e o direito ao trabalho

- 28** Seção IV: Programa de Acolhimento e Desenvolvimento Profissional de PcD

- 38** Seção V: Impacto Social

- 41** Referências

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

DAS AUTORAS I

Este produto educacional é fruto da pesquisa de mestrado intitulada “Deficiência e Necessidades Específicas no Serviço Público: desafios de inclusão e desenvolvimento profissional no Instituto Federal de Rondônia – *campus Ji-Paraná*”, pesquisa esta que foi desenvolvida no Programa de Mestrado em Rede Nacional em Educação Profissional e Tecnológica (ProfEPT), no Instituto Federal de Educação Ciência e Tecnologia de Rondônia (IFRO) – Campus Porto Velho Calama.



CONSIDERAÇÕES INICIAIS

DAS AUTORAS



A referida pesquisa foi desenvolvida na linha investigativa “Organização e Memórias de Espaços Pedagógicos na Educação Profissional e Tecnológica” e versou sobre o trabalho enquanto direito social e condição para a realização humana. Quanto a seu perfil, tratou-se de um Estudo de Caso, de natureza aplicada e de objetivos de perfil explicativos.

O objetivo geral da pesquisa que deu base a este produto foi analisar os programas e ações de suporte às necessidades específicas de servidores com deficiência desenvolvidos pelo IFRO, no período de 2011 a 2020. Entende-se por Pessoa com Deficiência aquela com 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).

Quanto aos objetivos específicos, a pesquisa empenhou-se em: (1) Discutir as concepções que deram base aos

programas e ações desenvolvidas no que se refere à inclusão e desenvolvimento profissional de servidores PcD; (2) Verificar se o desafio estratégico n.º 55 do Plano de Desenvolvimento Institucional (PDI) do IFRO referente ao período ao 2018-2022: “Promover a valorização dos servidores através de ações que contribuam para sua satisfação, segurança e bem-estar no trabalho, tais como a implantação do programa de qualidade de vida do servidor” foi trabalhado no último decênio; (3) Consolidar informações qualitativas sobre os principais desafios enfrentados pelos servidores com deficiência para o cumprimento de seu termo de posse; (4) Elaborar um Programa de Desenvolvimento Profissional de servidores com deficiência. Desse modo, este produto educacional materializa as ações desenvolvidas no encalço do objetivo específico de n.º 4.

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

DAS AUTORAS



O problema central que investigamos foi: "Como os programas e ações desenvolvidos no Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia de Rondônia contemplam as necessidades específicas apresentadas pelos servidores com deficiência?"

No que se refere às hipóteses da pesquisa, trabalhamos com duas: (1) que não há no *campus* Ji-Paraná do IFRO ações sistemáticas para a inclusão e o desenvolvimento profissional de servidores com deficiência e com necessidades específicas; e (2) que as ações de inclusão e de desenvolvimento profissionais do IFRO, *Campus* Ji-Paraná, em relação aos servidores com deficiência e necessidades específicas são improvisadas à medida que esses servidores apresentam rendimento profissional insatisfatório em relação às expectativas do trabalho docente ou técnico-administrativo. A primeira hipótese foi refutada e a segunda foi confirmada. Isso decorre do fato de que, ao longo dos anos, o IFRO e, notadamente, o *Campus* Ji-Paraná, vem

desenvolvendo ações e esforços para que as pessoas com deficiência e necessidades específicas não apenas sejam integradas ao quadro de servidores, mas tenham oportunidades de desenvolvimento e alcance de seus objetivos pessoais e profissionais por meio de sua capacitação.

Com o desenvolvimento da pesquisa, concluímos que o IFRO tem respeitado a legislação nacional concernente à reserva de vagas para ingresso de PcD nos concursos que tem promovido, e que nenhum servidor PcD que ingressou na instituição no período analisado teve seu direito ao trabalho e promoção na carreira negado em razão de sua deficiência. Todavia, foram diversos os revezes enfrentados por esses servidores em seus ambientes de trabalho, o que inclui desde preconceito e incompreensão, até barreiras arquitetônicas e falta de formação continuada em serviço que considerem suas necessidades

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

DAS AUTORAS



específicas. Desse modo, esses servidores têm se empenhado, com seus próprios recursos, para se desenvolver profissionalmente.

Entendemos que é necessário expandir as fronteiras da inclusão, enfrentar as diversas barreiras que ainda impedem a plena participação das PcD em nossa sociedade, de modo geral, e na instituição onde desenvolvemos a pesquisa, em particular, e precisamos lutar ativamente pela efetivação dos direitos humanos, para que todas as pessoas possam se desenvolver em condições de igualdade, tendo suas diferenças respeitadas.

Diante desta necessidade social, desenvolvemos o produto educacional aqui apresentado, produto este que, embora modesto, acreditamos que possa contribuir com o IFRO e com outras instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT) no que se refere à reflexão acerca da diversidade no serviço público.

Este produto configura-se como um Programa de Acolhimento e

Desenvolvimento Profissional de servidores com deficiência. Foi planejado com base nas necessidades dos servidores PcD entrevistados durante a pesquisa e com base em minha experiência como coordenadora de Gestão de Pessoas do *campus* Ji-Paraná. O objetivo central é contribuir com os setores de gestão de pessoas do IFRO no acolhimento e desenvolvimento profissional de servidores PcD. Desse modo, o público destinatário deste produto são gestores de pessoas no âmbito do IFRO. Entende-se, todavia, que este produto poderá ser replicado em outras instituições da Rede Federal de Educação Profissional, Científica e Tecnológica (RFEPCT), com ou sem adaptações, a depender de cada caso.

No que se refere aos objetivos específicos, este produto educacional direciona seus esforços para: (1) orientar os setores de Gestão de

CONSIDERAÇÕES INICIAIS

DAS AUTORAS



Pessoas quanto à triagem e viabilização de ofertas e cursos para atender às necessidades dos profissionais PcD; (2) fomentar a identificação e a superação das barreiras que afetam a acessibilidade das PcD do IFRO; (3) desenvolver ações que viabilizem a plena participação de todos os servidores e servidoras nos ambientes e atividades do IFRO.

As diretrizes que fundamentam este Programa de Acolhimento e Desenvolvimento Profissional de Servidores com Deficiência são:

1. Valorização da diversidade;
2. Solidariedade;
3. Não discriminação;
4. Promoção da acessibilidade;
5. Desenvolvimento profissional.

Com base nestas diretrizes, buscamos contemplar neste produto sugestões para o acolhimento e desenvolvimento profissional de servidores PcD. Dada a diversidade de situações, optamos por orientações gerais, centradas não em uma

abordagem biomédica, mas no paradigma da inclusão, com vistas a sensibilizar para a compreensão da diversidade/neurodiversidade humana.

Por fim, informa-se que este produto está organizado em cinco seções: *Materiais e Métodos*, em que discorremos sobre as concepções teórico-metodológicas e os procedimentos adotados na construção do produto; *Termos e Conceitos Elementares*, em que apresentamos as definições dos principais vocábulos relativos ao objeto deste produto; *Pessoas com Deficiência e o Direito ao Trabalho*, em que traçamos um panorama da presença de PcD no Brasil e no Mundo e indicamos as principais previsões legais atinentes ao tema; *Programa de Acolhimento e Desenvolvimento Profissional de PcD*, em que procuramos refletir sobre os desafios da inclusão e propor um

CONSIDERAÇÕES INICIAIS DAS AUTORAS



programa de ações a ser coordenado pelos setores de gestão de pessoas do IFRO. Ao fim, apresentamos nossas **Considerações Finais** e as **Referências** que embasaram as reflexões aqui contidas.

Desejamos, assim, uma boa leitura!





SEÇÃO 1
**MATERIAIS
E MÉTODOS**



Este produto ancora-se no materialismo histórico-dialético (Pires, 1997), uma vez que concebe o ser humano como produto e produtor da história e que problematiza os desafios da dialética entre inclusão-exclusão. Fundamenta-se no paradigma da diversidade (Candau, 2008), com base no qual se reconhece e se valoriza a diferença, expressa na diversidade de corpos, de gênero, de cor, de etnias, de classe, de culturas, e de formas de ser, de pensar e de estar no mundo. Este paradigma opera com a diversidade dos modos de vida, as diversas identidades e as diversas formas de estar no mundo (Alves, 2020).

O paradigma da diversidade, contudo, não só celebra as diferenças que compõem a diversidade humana, mas se empenha em promover a igualdade de direitos sociais, políticos e econômicos a todas as pessoas. Com base neste paradigma, entende-se que é mais saudável enfatizar as potencialidades das pessoas do que as suas limitações, dando a elas condições de desenvolvimento humano e de plena fruição dos bens sociais, a cada uma, segundo suas necessidades e capacidades.

Para tanto, urge enfrentar a lógica capitalista que opera na dialética inclusão/exclusão. Esta ordem, segundo Sawaia (2001) orienta-se por valores excludentes, que promovem hierarquizações e expectativas de normalidades centradas em parâmetros de produtividade. Em sua esteira, a inclusão não é reconhecimento da diversidade humana, compreensão da alteridade e nem mesmo genuína solidariedade às pessoas, mas estratégia de negócio. Trata-se, portanto, de inclusão excludente:



A sociedade exclui para incluir e esta transmutação é condição da ordem social, o que implica o caráter ilusório da inclusão formando assim um par dialético 'exclusão/inclusão', isto é, inseparáveis, como produto inerente ao funcionamento do sistema capitalista. Nesse processo o mútuo confronto se faz presente como legitimação individual e social (Sawaia, 2001, p. 8).

A inclusão que propomos pressupõe, portanto, enfrentar a lógica do sistema produtivo hegemônico e superar as determinações



estritamente biomédicas em prol de uma perspectiva política dos conceitos de deficiência e de pessoa com deficiência (Diniz; Barbosa; Santos, 2009). É essa dimensão, afinal, que prevalece na Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e na Lei Brasileira de Inclusão (Brasil, 2015, p.1): "Art. 2º - Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas".

Assim, o paradigma da diversidade se conecta ao paradigma da inclusão, na medida em que este "vem defender uma sociedade mais justa e mais democrática, livre das práticas discriminatórias e segregacionistas que marcaram negativamente a história da humanidade; não mais fundado no único, o discurso atual passa a se constituir a partir do múltiplo, ou seja, da diversidade" (Miranda; Galvão, 2012, p. 127). O "entrelugar" resultante da conexão desses dois paradigmas se abre como espaço de esperança e nos convida à reflexão e à ação, notadamente a ação de conduzir ou colaborar para processos inclusivos.

A condução de processos inclusivos, segundo Reis e Silva (2011), demanda mudanças sistêmicas e mudanças na cultura organizacional, a começar por "uma nova visão das pessoas, uma mudança de mentalidade, de forma que todos sejam respeitados, independentemente de suas diferenças" (Reis; Silva, 2011, p. 10).

Instituir uma cultura organizacional efetivamente inclusiva é desafiador, pois requer mudanças nas políticas, práticas e programas que moldam o comportamento das pessoas na organização; em suma, requer uma mudança total no sistema (Katz; Miller, 2003). Essa mudança exige um esforço que vai muito além de garantir a presença das minorias (o que já tem ocorrido, por força de lei), mas em oportunizar que suas presenças sejam significativas para a instituição, que seus conhecimentos e experiências sejam valorizados, que suas opiniões sejam consideradas e que sejam removidas as barreiras que lhes dificultam o trabalho. Nessa perspectiva, Presotti destaca que:



[...] o local de trabalho inclusivo ou a organização preocupada com a construção de uma cultura de inclusão se fundamenta na mudança do sistema interno e externo a si, baseada em uma estrutura de valores pluralistas, onde existe o respeito mútuo e a abertura para a contribuição igualitária dos funcionários para os valores e normas da organização, em suas diferentes perspectivas culturais (Presotti, 2011, p. 89).

Cientes desses desafios e cientes de que a mudança almejada na cultura institucional não depende apenas das autoras deste trabalho, buscamos conferir a este produto um caráter reflexivo, mas também propositivo.

A CONSTRUÇÃO DO PRODUTO EDUCACIONAL

Para elaborar este produto procedemos às seguintes operações:

- 01 Pesquisa de similares;
- 02 Elaboração do protótipo;
- 03 Teste do protótipo;
- 04 Elaboração do produto;
- 05 Transferência do produto.

A pesquisa de similares foi feita nas bases eletrônicas Scielo, PubMed, Biblioteca Digital de Teses e Dissertações (para o levantamento de artigos que pudessem indicar produtos relevantes), bem como na EDUCAPES, para o levantamento de produtos.

Os documentos similares encontrados foram oito, apresentados no Quadro 1, a seguir.

Quadro 1 – Produtos semelhantes encontrados (continua)

PRODUTO	AUTOR/ANO	PÚBLICO-ALVO	CLAREZA E QUALIDADE DAS INFORMAÇÕES
Avaliação de programas de qualificação de pessoas com deficiências em diferentes países e os métodos aplicados	Khasnabis et al. (2010)	Pessoas com deficiência que desejam adentrar ou retornar ao mercado de trabalho	Elevada, com diferentes dados, permitindo uma compreensão detalhada do cenário
Efeitos da requalificação profissional nos resultados de emprego entre pessoas com deficiência na Alemanha: um quase-experimento	Echarti et al. (2020)	Pessoas com deficiência em idade produtiva	Estudo com mais de 2.300 indivíduos requalificados até oito anos após a entrada no programa
Intervenções vocacionais para melhorar a participação no emprego de pessoas com deficiência psicossocial, autismo e/ou deficiência intelectual	Weld-Blundel et al. (2021)	Pessoas com deficiência psicossocial, autismo e deficiência intelectual	Moderada. Revisão de literatura com diferentes grupos e ferramentas de reabilitação vocacional
Características da empresa, práticas de inclusão de deficientes e emprego de pessoas com deficiência na economia do trabalho pós-COVID-19	Chan et al. (2021)	Representantes de empresas que adotam práticas de inclusão	Elevada. Demonstra a percepção dos empregadores sobre programas que auxiliam na inclusão de pessoas com deficiência
Modelo de treinamento para alunos com deficiência	Janse Van Resburg-Welling e Mitchell (2022)	Alunos com deficiência inseridos em diferentes programas de treinamento na África	Considerável, com diferentes sugestões de ações voltadas para alunos com deficiência

protótipo, que após passar por avaliação preliminar pelos participantes da pesquisa, sofreu ajustes e correções e deu base para a elaboração do produto educacional aqui apresentado.

O protótipo foi enviado por e-mail aos participantes da pesquisa, para leitura e análises prévias, tendo sido conferido o prazo de 10 dias para a apreciação do produto. Na sequência, os participantes foram convidados para uma reunião virtual de avaliação coletiva do produto, na qual foram convidados a expressar suas opiniões quanto aos itens: (1) Clareza das informações, (2) Qualidades das informações e (3) Paleta de cores e design gráfico. Então, foram registradas as sugestões de melhoria do produto. A reunião foi gravada na plataforma Google Meet e o áudio foi transcrito utilizando o programa de transcrição SONIX. A transcrição norteou as correções efetuadas pela mestrande. Após a realização das correções, a versão corrigida foi enviada por e-mail aos participantes da pesquisa, para validação ou registro de novos pedidos de adequações. Feitas as adequações solicitadas, a versão final do produto foi novamente enviada aos e-mails dos colaboradores, da Direção Geral do *campus* Ji-Paraná e da Diretoria de Gestão de Pessoas do IFRO.

MATERIAIS UTILIZADOS

Os materiais utilizados para o desenvolvimento deste produto foram notebook com conexão à internet, editor de texto Microsoft Word (versão 2010) e o software de design gráfico Canva, além de softwares específicos para

Quadro 1 – Produtos semelhantes encontrados (conclusão)

PRODUTO	AUTOR/ANO	PÚBLICO-ALVO	CLAREZA E QUALIDADE DAS INFORMAÇÕES
Adaptação das vagas de emprego e técnicas de contratação para pessoas com deficiência	Bonaccio et al. (2020)	Pessoas com deficiência a preencher vagas adequadas para suas especificidades	Considerável, dando ao empregador uma visão de como avaliar e contratar pessoas com deficiência
Intervenções focadas no trabalho	Jetha et al. (2019)	Jovens adultos com condições crônicas e incapacitantes de saúde	Relevante, com relatos de intervenções adequadas para adultos jovens
Intervenções vocacionais para melhorar a participação no emprego de pessoas com deficiência psicossocial, autismo e/ou deficiência intelectual	Weld-Blundel et al. (2021)	Pessoas com deficiência psicossocial, autismo e deficiência intelectual	Moderada. Revisão de literatura com diferentes grupos e ferramentas de reabilitação vocacional
Programa educacional de capacitação	Redig e Glat (2017)	Pessoas com deficiência intelectual	Relevante, com ideias de treinamento para pessoas com deficiências

Fonte: Elaborado pela autora (Martins, 2023).

Com base na análise de similares elaboramos um

diagramação como o InDesign e o Illustrator. Também foram consultadas obras bibliográficas como Khasnabis et al. (2010); Echarti et al. (2020); Weld-Blundel et al. (2021); Janse Van Resburg-Welling e Mitchell (2022); Jetha et al. (2019), dentre outras.

FORMAS DE UTILIZAÇÃO

Para a boa utilização deste produto, recomenda-se leitura individual e atenciosa, seguida de roda de conversa envolvendo todos os servidores, a ser coordenada pelo setor de Gestão de Pessoas. Recomenda-se, ainda, o envio do produto ao e-mail dos servidores, para conhecimento, bem como sua hospedagem no repositório institucional de cada *Campus*.





SEÇÃO II
TERMOS E
CONCEITOS
ELEMENTARES

Ações Afirmativas

São políticas públicas voltadas a grupos historicamente privados de acesso a oportunidades ou que tiveram acesso desigual a essas oportunidades, em razão de características que lhes distinguem, como deficiência, etnia e gênero. As ações afirmativas buscam contemplar grupos não atingidos pelas políticas de caráter universal, em nome da efetivação do princípio constitucional de igualdade.

Acessibilidade

“Possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida” (Art. 3º da Lei Brasileira de Inclusão - Lei n.º 13.146/2015).

VOCÊ SABIA QUE A ACESSIBILIDADE TEM MÚLTIPLAS DIMENSÕES? VEJA AS PRINCIPAIS:

Acessibilidade Arquitetônica: Ausência de barreiras ambientais físicas, em escolas, empresas, residências, edifícios públicos, espaços urbanos e meios de transporte, individuais ou coletivos;

Acessibilidade Atitudinal: Ausência de preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações, como resultado de programas e práticas de sensibilização, de conscientização e da convivência;

Acessibilidade Comunicacional: Ausência de barreiras na comunicação interpessoal (como língua de sinais), na comunicação escrita (incluindo linguagem simplificada, textos com letras ampliadas para quem tem baixa visão e outras) e na comunicação virtual (acessibilidade digital);

Acessibilidade Metodológica: Ausência de barreiras nos métodos e técnicas de recrutamento, seleção, treinamento e desenvolvimento de Recursos Humanos, manuais técnicos, entre outros;

Acessibilidade Instrumental: Ausência de barreiras nos instrumentos e utensílios de estudo (mouse e teclado de computador), de trabalho (ferramentas, máquinas, equipamentos), de atividades da vida diária (tecnologia assistiva para comunicação), entre outros;

Acessibilidade Programática: Ausência de barreiras embutidas em políticas públicas (leis, decretos, portarias, resoluções, etc.), em regulamentos e em normas em geral.

Fonte: OIT; MPT (2020).

Adaptações razoáveis

Adaptações, modificações e ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional e indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que a pessoa com deficiência possa gozar ou exercer, em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos e liberdades fundamentais.

Barreiras:

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

SÃO DIVERSAS AS BARREIRAS QUE AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA PRECISAM ENFRENTAR DIARIAMENTE:

Barreiras urbanísticas: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;

Barreiras arquitetônicas: as existentes nos edifícios públicos e privados;

Barreiras nos transportes: as existentes nos sistemas e meios de transportes;

Barreiras nas comunicações e na informação: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;

Barreiras atitudinais: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;

Barreiras tecnológicas: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias.

Fonte: ENAP (2017).

Beneficiário reabilitado

Segundo a Portaria n.º 4.677, de 1998, beneficiários reabilitados são todos os segurados e dependentes vinculados ao Regime Geral de Previdência Social (RGPS) submetidos a processo de reabilitação profissional desenvolvido ou homologado pelo Instituto Nacional do Seguro Social (INSS).

Capacitismo

É o comportamento preconceituoso ligado à noção de corponormatividade, que hierarquiza as pessoas em função da adequação dos seus corpos a um ideal de perfeição e capacidade funcional. Se expressa por meio de discursos e práticas de exclusão, que afetam, sobretudo, as PcD, as pessoas com obesidade e as mulheres.

Deficiência

É a limitação física e/ou cognitiva cuja ocorrência impede que os indivíduos realizem algumas ou todas as atividades de seu cotidiano, ou precisem de suporte para fazê-lo. A deficiência impõe uma restrição a determinadas habilidades comuns nos pares e, em grande medida, na vivência social, não pela deficiência em si, mas pela ausência de preparação e acessibilidade dentro dos espaços e grupos sociais existentes (Diniz, 2007).

Desenho universal

Concepção de produtos, ambientes,

programas e serviços a serem utilizados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo tecnologia assistiva (LBI).

Diversidade

É expressão da heterogeneidade humana e da multiplicidade de culturas. Exprime as diversas formas de ser, pensar, estar e agir no mundo.

Discriminação

A discriminação é um ato de adotar um tratamento diferenciado, menos digno e adequado, em função de especificidades da pessoa. A discriminação faz com que uma pessoa seja colocada em segundo plano, como se fosse inferior às demais, por apresentar uma especificidade característica, que em nenhuma circunstância deveria ser usada para sua segregação e desrespeito.

Estereótipo

Estereótipos são imagens criadas a partir de uma visão pessoal ou generalizada a respeito de determinadas características. Os estereótipos são criados o tempo todo a respeito das pessoas e fazem com que sobre elas recaia um julgamento pronto, que impede a percepção de quem, de fato, são (Almeida, 2018).

Exclusão

É a condição de estar fora de algo por uma decisão tomada por outra pessoa ou pessoas. A experiência de exclusão gera sofrimento ao indivíduo excluído e contribui para o aumento das mazelas sociais.

Inclusão

É o processo orientado a tornar pos-

sível a participação de todas as pessoas nos diversos espaços da vida social, para que possam conviver, desenvolver suas potencialidades e desfrutar de todos os direitos humanos.

Pessoas com deficiência

São os indivíduos "que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas" (Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – Art. 1º).

Pessoa com mobilidade reduzida

Aquela que apresenta dificuldade de se movimentar, limitação na flexibilidade, na coordenação motora ou na percepção, seja essa dificuldade permanente ou temporária. Nessa categoria estão inclusos: idosos, gestantes, lactantes, pessoas

obesas, pessoas que passaram por cirurgias recentemente e pessoas com criança de colo.

Preconceito

É um conceito prévio, antes de qualquer contato com determinada pessoa, baseado em percepções pessoais e culturais muitas vezes distorcidas e sempre com uma carga negativa. Os preconceitos existem em todos os grupos sociais e se baseiam em fatores diversos, sempre causando no grupo uma divisão, um afastamento, como se uma das partes não merecesse estar ali ou sua presença ferisse os direitos das demais (Almeida, 2018).

Tecnologia Assistiva

Produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social.





SEÇÃO III
PESSOAS COM
DEFICIÊNCIA
E O DIREITO
AO TRABALHO

UM OLHAR PARA AS PcD

Assim como as pessoas e as sociedades mudam ao longo do tempo, as crenças, as teorias, as abordagens e os conceitos também passam por alterações. O conceito de deficiência passou por mudanças ao longo do tempo, tendo sido visto, até meados do século XX, como déficit, limitação, incapacidade e inadequação aos espaços sociais. Com base nesse entendimento, as PcD eram excluídas da vida social e da maioria das oportunidades de desenvolvimento pessoal e profissional. Em muitos casos, eram abandonadas e confinadas a instituições tutelares. Prevalcia, no campo dos estudos sobre deficiência, o paradigma biomédico, que enfatizava as limitações e os "desvios" em relação ao que foi socialmente construído como corpo normal e saudável.

Ao final da década de 1960, novas perspectivas foram apresentadas e a hegemonia dos discursos biomédicos foram postos em questão, com a aproximação do Feminismo e dos Estudos Culturais ao tema. Segundo Diniz (2007), o primeiro resultado dessa aproximação foi o "extenso debate sobre como

descrever a deficiência em termos políticos, e não mais estritamente diagnósticos" (Diniz, 2007, p. 10). Assim, a mudança no vocabulário foi o primeiro efeito positivo desse encontro. Termos discriminatórios, como "aleijado", "retardado", "débil mental" e "pessoa especial" ou "excepcional" foram questionados e os termos "Pessoa com Deficiência". "Pessoa Deficiente" e "Deficiente" passaram a ser utilizados em todo o mundo. Com a nova nomenclatura, veio o entendimento de que a deficiência não é um problema em si, mas um problema decorrente das barreiras que a pessoa com determinadas características encontra na vida em sociedade.

Desse modo, o conceito de deficiência foi revisto e, embora ainda persistam preconceitos, é crescente o entendimento de que as PcD, apesar de terem características específicas que as limitem em determinadas funções, também possuem habilidades e não podem ter seus direitos renegados em função das singularidades que apresentam (Diniz, 2007).

Pessoas com deficiência estão presentes em todo o mundo. Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), mais de 1 bilhão de pessoas vivem com algum tipo de deficiência, física ou intelectual, sendo que 80% delas estão em países em desenvolvimento. Esses números são uma estimativa e podem estar aquém da realidade, visto que em determinados locais os registros não ocorrem de forma precisa (Olusanya *et al.*, 2022).

Pessoas com deficiência constituem grupos heterogêneos e experimentam situações

diferenciadas de exclusão, para as quais convergem fatores como idade, classe social, etnia, sexo, escolarização e trabalho. De modo geral, essas pessoas tendem a ter condições de vida menos positivas, já que existe muita discriminação e falta de oportunidades (educacionais, laborais, sociais). Mesmo quando comparados a grupos que sofrem discriminação e enfrentam dificuldades no cotidiano, como idosos e minorias étnicas, as pessoas com deficiência vivenciam uma realidade ainda mais dificultosa (Mishra *et al.*, 2023).

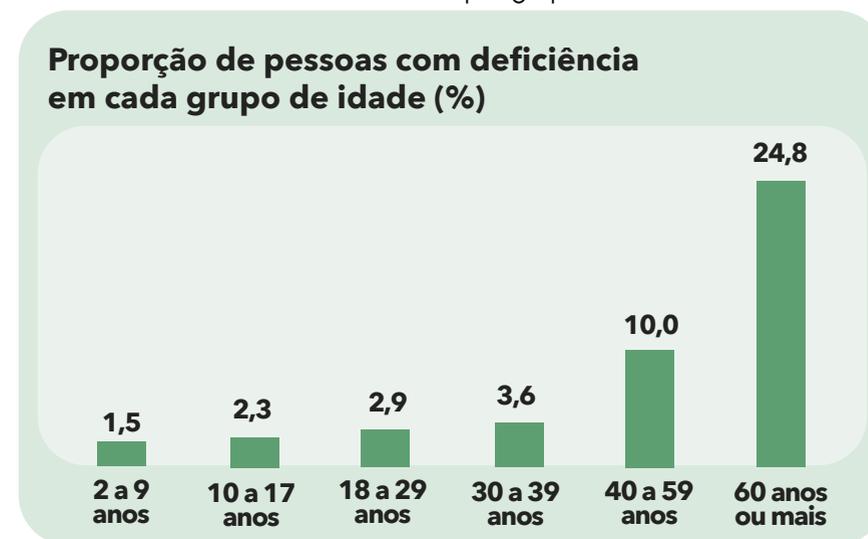
O tratamento desigual oferecido a essas pessoas não é exclusividade de um país. Na verdade, em muitos locais, essas pessoas têm acesso limitado ao mercado de trabalho, educação e outros setores essenciais para a construção de uma vida digna. Um exemplo disso é a saúde, já que mulheres com deficiência, via de regra, recebem menos exames para rastreamento de câncer de mama e colo do útero do que aquelas que não têm nenhuma deficiência (Van Niekerk *et al.*, 2022).

Releva ressaltar que a pandemia de COVID-19 também contribuiu para o desenvolvimento de algumas deficiências e necessidades especiais, de modo mais significativo entre pacientes que

desenvolveram a forma grave da doença, que necessitaram de intubação, estiveram em coma e/ou passaram por longos períodos de internação (Haneef *et al.*, 2023).

No que se refere ao Brasil, a Pesquisa Nacional de Saúde realizada em 2019 identificou 17,2 milhões de pessoas com deficiência com dois anos de idade ou mais, o que corresponde a 8,4% da população dessa faixa etária. A proporção da incidência de deficiência sobre os grupos etários está assim representada:

Figura 1 – Pessoas com Deficiência no Brasil, por grupo etário



Fonte: Pesquisa Nacional de Saúde (IBGE, 2019).

É relevante destacar, portanto, que a deficiência se concentra no segmento de pessoas mais velhas: 24,8% das pessoas do grupo com 60 anos de idade ou mais tinha alguma deficiência, enquanto no contingente que abrange

reabilitação na rede privada de saúde (54,5%), enquanto a maioria das PcD autodeclaradas preta ou parda recorreu ao SUS (68,5%).

No que se refere ao gênero com maior prevalência de indivíduos PcD, o feminino representou 9,9% dos casos, contra 6,9% do gênero masculino. No que diz respeito a cor ou raça, a incidência foi um pouco maior entre pessoas pretas ou pardas (8,7%) se comparado às

autodeclaradas brancas (8%) (IBGE, 2019).

Quanto ao nível de instrução, 13,3% das PcD afirmou ter dificuldade para realizar sozinho ao menos uma atividade, contra 8,1% das pessoas sem deficiência que também reconheceu ter dificuldade para realizar sozinho alguma atividade. O percentual de PcD que contou com ajuda em 2018

para realizar alguma atividade foi de apenas 6,6%. A pouca quantidade de ajuda é um dos fatores que repercute negativamente no êxito escolar

o vasto espectro da população de 2 a 59, o total de PcD identificado foi de 5,1%.

Embora deficiência não seja sinônimo de doença, as PcD, assim como as pessoas sem deficiência, podem necessitar de tratamentos para a reabilitação da saúde. No Brasil, a maioria das PcD que passou por algum serviço de reabilitação em 2018 o fez por meio do Sistema Único de Saúde, e a maioria dessas pessoas foram homens, conforme podemos verificar na Figura 2.

A figura aponta, ainda, para o fato de que a maioria das PcD autodeclaradas brancas procurou serviços de

Figura 2 – Cobertura por serviços de reabilitação das pessoas com deficiência de 2 anos ou mais de idade

Tipos de deficiência, sexo e a cor ou raça (1)	Cobertura por serviços de reabilitação (%)			
	Pessoas com deficiência de 2 ou mais anos de idade	Tipo de acesso (2)		
		Total	Via SUS	Plano de Saúde, particular, etc.
Com alguma deficiência	21,9	100,0	58,1	41,9
Visual	13,4	100,0	59,9	40,1
Auditiva	15,8	100,0	55,9	44,1
Física (membros superiores)	29,4	100,0	57,0	43,0
Física (membros inferiores)	27,2	100,0	55,6	44,4
Mental	35,6	100,0	65,3	34,7
Mais de uma deficiência	27,2	100,0	59,4	40,6
Com alguma deficiência				
Homens	20,7	100,0	63,6	36,4
Mulheres	22,7	100,0	54,9	45,1
Branca	24,0	100,0	45,5	54,5
Preta ou parda	20,4	100,0	68,5	31,5

Fonte: Pesquisa Nacional de Saúde (IBGE, 2019).

e acadêmico, como sugere a Figura 3.

Figura 3 – Relação entre nível de instrução e ajuda recebida

Características selecionadas	Tem alguma dificuldade para realizar sozinho ao menos uma das atividades (I)		Precisa de ajuda para realizar algumas (s) atividade (s) (I)		Recebe ajuda para realizar alguma (s) destas atividades (I)	
	Com deficiência	Sem deficiência	Com deficiência	Sem deficiência	Com deficiência	Sem deficiência
Total	13,3	8,1	6,9	1,3	6,6	1,2
Nível de instrução						
Sem instrução ou fundamental incompleto	16,9	8,9	8,7	1,5	8,4	1,4
Ensino fundamental completo ou médio incompleto	9,5	7,8	5,1	1,2	4,9	1,1
Ensino médio completo ou superior incompleto	7,3	6,5	3,7	1,2	3,6	1,0
Ensino superior completo	4,7	6,0	2,2	0,7	2,1	0,5

Fonte: Pesquisa Nacional de Saúde (IBGE, 2019).

O documento (IBGE, *op. cit.*) reconhece que as barreiras à educação representam uma violação aos direitos da PcD e afetam seu bem-estar, limitando, inclusive, suas capacidades futuras, como a de inserção laboral, participação política, entre outras.

Quanto aos indicadores de acesso ao

trabalho envolvendo as pessoas com deficiência no país, apresenta-se a Tabela 1.

Tabela 1 – Indicadores estruturais do mercado de trabalho das pessoas de 14 anos de idade ou mais, segundo tipo de deficiência e sexo - Brasil – 2019 (1000 pessoas) - (continua)

Tipos de deficiência, sexo e cor ou raça	População em idade de trabalhar	População na força de trabalho	População ocupada	População ocupada em trabalhos formais	População desocupada
Total	171 576	107 465	97 726	49 075	739
Com alguma deficiência	16 673	4 712	4 227	1 450	485
Deficiência visual	6 775	2 500	2 203	707	297
Deficiência auditiva	2 279	638	578	234	60
Deficiência física (membros superiores)	5 309	948	863	301	85
Deficiência física (membros inferiores)	7 678	1 296	1 176	362	120
Deficiência mental	2 261	120	105	39	15
Mais de uma deficiência	5 227	674	601	164	73

Fonte: Adaptada de IBGE (2023).

Tabela 1 – Indicadores estruturais do mercado de trabalho das pessoas de 14 anos de idade ou mais, segundo tipo de deficiência e sexo (HOMENS) - Brasil – 2019 (1000 pessoas) - (continuação)

Tipos de deficiência, sexo e cor ou raça	População em idade de trabalhar	População na força de trabalho	População ocupada	População ocupada em trabalhos formais	População desocupada
Total	80 885	58 528	54 125	27 048	4 313
Com alguma deficiência	6 379	2 167	2014	693	153
Deficiência visual	2 569	1 159	1066	352	93
Deficiência auditiva	1 093	382	357	138	25
Deficiência física (membros superiores)	1 710	351	324	115	27
Deficiência física (membros inferiores)	2 594	502	469	135	33
Deficiência mental	1 077	67	65	25	3
Mais de uma deficiência	1 786	261	237	64	24

Fonte: Adaptada de IBGE (2023).

Tabela 1 – Indicadores estruturais do mercado de trabalho das pessoas de 14 anos de idade ou mais, segundo tipo de deficiência e sexo (MULHERES) - Brasil – 2019 (1000 pessoas) - (conclusão)

Tipos de deficiência, sexo e cor ou raça	População em idade de trabalhar	População na força de trabalho	População ocupada	População ocupada em trabalhos formais	População desocupada
Total	90 692	48 938	43 512	22 026	5426
Com alguma deficiência	10 294	2 545	2 213	757	332
Deficiência visual	4 186	1 340	1 136	356	204
Deficiência auditiva	1 185	257	222	95	35
Deficiência física (membros superiores)	3 599	597	540	187	57
Deficiência física (membros inferiores)	5 083	794	707	228	87
Deficiência mental	1 184	53	41	15	12
Mais de uma deficiência	3 441	414	364	100	50

Fonte: Adaptada de IBGE (2023).

A análise da Tabela 1 evidencia que a deficiência física dos membros inferiores é a mais prevalente, seguida por deficiência visual e deficiência dos membros superiores.

Nesse contexto, é imprescindível destacar que essas pessoas apresentam algumas limitações relacionadas à deficiência apresentada, porém, isso não significa que sejam



incapazes de exercer atividades laborais. Além disso, a Constituição Federal brasileira estabelece que todas as pessoas são iguais perante a lei e, assim, os direitos fundamentais, dentre os quais enquadra-se o direito ao trabalho, devem ser assegurados.

Para assegurar o direito das PcD ao trabalho, a Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Estado brasileiro publicaram uma série de documentos que visa efetivar esse direito. Vejamos:

Dados apontam que em torno de 15% da população mundial apresenta alguma deficiência, 80% deles em idade ativa, no entanto, o acesso ao trabalho e condições dignas para isso é limitado. Com isso, os índices de pobreza entre esses indivíduos tendem a ser mais acentuados. Por conta disso, em 1944, a OIT promulgou a Recomendação n.º 71, visando expandir as oportunidades de trabalho para essas pessoas. Em 1948, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), em seu art. 23, destacou o trabalho como direito de todos, inclusive das pessoas com deficiência (OIT, 2023).

Em 1975 foi adotada pela Assembleia Geral das Nações Unidas a Declaração sobre os direitos das pessoas com deficiência. Em 1983 foi aprovada a Convenção n.º 159, em vigor até o presente, focada no esforço para a plena participação e igualdade para pessoas com

deficiência. A Recomendação n.º 168 acompanha a n.º 159 e aborda conceitos de inclusão, envolvimento comunitário e incentivo à participação de organizações de empregadores e trabalhadores (OIT, 2023).

No Brasil, a Constituição Federal consagrou, no Artigo 6º, o trabalho como direito social, ao lado da saúde, da alimentação, da moradia, do transporte, do lazer, da segurança, da previdência social e da proteção à maternidade, à infância e aos desamparados.

O artigo 7º da Carta Magna, por sua vez, elencou uma série de direitos dos trabalhadores urbanos e rurais, os quais se estendem também sobre os trabalhadores domésticos, dentre eles, a relação de emprego protegida contra despedida arbitrária ou sem justa causa; seguro-desemprego, em caso de desemprego involuntário; fundo de garantia do tempo de serviço; salário mínimo fixado em lei, nacionalmente unificado; férias anuais remuneradas; licença à gestante, sem prejuízo do emprego e do salário, dentre outros.

Para proteção do trabalho, o dispositivo jurídico atuou também no estabelecimento de proibições: de diferença de salários, de exercício de funções e de critério de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil; de discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; de distinção entre trabalho manual, técnico e intelectual ou entre os profissionais respectivos; de trabalho noturno, perigoso ou insalubre a menores de dezoito e de qualquer trabalho a menores de dezesseis anos, salvo na condição de aprendiz, a partir de quatorze anos.

No que se refere ao acesso de PcD ao trabalho, o Decreto n.º 6.949, de 25 de agosto de 2009, reconheceu, juntamente aos demais Estados signatários da Convenção Interamericana dos Direitos da Pessoa com Deficiência (OEA, 1969), o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Segundo o documento, esse direito engloba o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. De igual modo, proíbe a discriminação por motivo de deficiência e a diferença salarial por esse mesmo motivo, define que os Estados membros protejam os direitos das pessoas com deficiência, inclusive o direito de participação sindical.

Outros elementos de destaque do referido decreto são as diretrizes para empregar pessoas com deficiência no setor público, a promoção de adaptações no local de trabalho e a reabilitação profissional, manutenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência (Brasil, 2009).

A Lei brasileira de inclusão da Pessoa com Deficiência (Brasil, 2015) também reforça o direito ao trabalho, ao definir que:



Art. 34. A pessoa com deficiência tem direito ao trabalho de sua livre escolha e aceitação, em ambiente acessível e inclusivo, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas.

§ 1º As pessoas jurídicas de direito público, privado ou de qualquer natureza são obrigadas a garantir ambientes de trabalho acessíveis e inclusivos.

§ 2º A pessoa com deficiência tem direito, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, a condições justas e favoráveis de trabalho, incluindo igual remuneração por trabalho de igual valor.

§ 3º É vedada restrição ao trabalho da pessoa com deficiência e qualquer discriminação em razão de sua condição, inclusive nas etapas de recrutamento, seleção, contratação, admissão, exames admissional e periódico, permanência no emprego, ascensão profissional e reabilitação profissional, bem como exigência de aptidão plena.

§ 4º A pessoa com deficiência tem direito à participação e ao acesso a cursos, treinamentos, educação continuada, planos de carreira, promoções, bonificações e incentivos profissionais oferecidos pelo empregador, em igualdade de oportunidades com os demais empregados.

§ 5º É garantida aos trabalhadores com deficiência acessibilidade em cursos de formação e de capacitação.

Art. 35. É finalidade primordial das políticas públicas de trabalho e emprego promover e garantir condições de acesso e de permanência da pessoa com deficiência no campo de trabalho.

Em vista das exigências legais, têm sido asseguradas vagas para ingresso de PcD no serviço público, sendo esta ação afirmativa um importante mecanismo para redução da exclusão e extensão do direito ao trabalho. Entretanto, como inclusão é processo, assegurar vagas é um passo relevante, mas não suficiente. Desse modo, é preciso

assegurar condições de permanência e desenvolvimento profissional das PcD ingressantes do serviço público.

Apesar dos avanços obtidos na inclusão e posituação de

dades e devidamente assegurados em seus direitos fundamentais, com vistas a uma vida digna.

direitos das PcD, estas ainda enfrentam barreiras de naturezas diversas, que obstruem sua participação plena e efetiva na sociedade, sendo necessária a concatenação de esforços sociais, institucionais e políticos para reduzir essas barreiras e promover a inclusão. É preciso desenvolver políticas públicas efetivas, realmente capazes de garantir a inclusão dessas pessoas. Não obstante, desenvolver atividades de treinamento e qualificação desses indivíduos pode ser também uma medida válida para que não apenas consigam vagas de emprego como sejam valorizados por suas capacidades e tenham as mesmas oportunidades de crescimento asseguradas às pessoas sem deficiência (Bonaccio *et al.*, 2019).

Diante dessa realidade, o produto desenvolvido encampa uma proposta de acolhimento e desenvolvimento profissional de servidores PcD no IFRO, para que se sintam integrados ao trabalho, valorizados em suas capaci-





SEÇÃO IV

PROGRAMA DE ACOLHIMENTO E DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL DE PcD

Os desafios para a inclusão de PcD no mundo do trabalho são inúmeros, especialmente em nações nas quais há pouco esforço para suprimir as barreiras à acessibilidade. Assim, propor um programa de acolhimento e desenvolvimento profissional de trabalhadores com deficiência requer um esforço interpretativo, de leitura da realidade social, que considere tanto os fatores macroestruturais próprios do modo de produção em que estamos inseridos, como os fatores locais, que indicam os perfis culturais e as limitações do ambiente do profissional. Nesse sentido, considerando os objetivos deste produto educacional, primeiramente pontuaremos algumas considerações gerais acerca dos desafios e dos benefícios da inclusão social e produtiva de PcD e, em seguida, apresentaremos as diretrizes sobre as quais este programa por nós esboçado se fundamenta e as ações que consideramos relevantes, com base nas características da instituição para a qual este produto se dirige (o Instituto Federal de Rondônia).

Primeiramente, cabe considerar que, por exigência do próprio funcionamento do sistema capitalista, empresas e instituições públicas vêm, progressivamente, operando ajustes para incluir

nos processos produtivos a mão de obra das PcD. Essa inclusão, entretanto, embora gere benefícios importantes ao próprio trabalhador, não é libertadora – no limite, se configura como uma forma de aprisionar a inteligência e as capacidades humanas em processos produtivos exploratórios, geralmente mal remunerados e alienantes. Ademais, essa inclusão, em muitos dos casos, se dá não por reconhecimento e aceitação da diferença, por genuíno desejo de convivência e aprendizagem com a alteridade, mas sim por obrigação legal ou necessidade de “vender” uma imagem de “responsabilidade social” e de adequação ao paradigma em voga.

Em segundo lugar, é preciso ter claro que, mesmo nos casos em que empresas e instituições se esforçam para incluir trabalhadores PcD em sua força de trabalho, o ambiente profissional não está suficientemente adaptado para receber esses trabalhadores, não é acolhedor como deveria ser. Em suma, barreiras explícitas ou veladas ainda se mostram consistentes. Assim, embora sejam notáveis os avanços na inclusão social e produtiva de PcD em todo o mundo, ainda há um longo caminho a ser trilhado no sentido de preparar os postos de trabalho para que essas pessoas atuem nos mais diversos ramos, em condições justas e adequadas (Jetha *et al.*, 2022).

Outra dificuldade se refere às limitações das políticas públicas, especialmente aquelas relacionadas à educação, infraestrutura e mobilidade urbana. Se estas não proverem os recursos necessários, as vagas de trabalho ofertadas acabam permanecendo ociosas, ou se mostram inviáveis diante

das inúmeras barreiras que as PcD precisam enfrentar para chegar ao local de trabalho e para desenvolver suas funções. Além disso, muitas das vagas ofertadas não são, de fato, adaptadas para as pessoas com determinadas limitações e, assim, cumprir com as exigências do cargo se torna extremamente difícil ou impossível para essas pessoas (Nagtegall *et al.*, 2023).

Há, ainda, a questão da preparação das equipes para receber e dar suporte aos trabalhadores com deficiência. É preciso gerar um ambiente de trabalho no qual fique evidente que todos têm o mesmo valor e que todos os trabalhos desenvolvidos são relevantes e necessários e, simultaneamente, é preciso reconhecer que algumas pessoas precisam de recursos adicionais, identificar essas necessidades e oferecer o suporte necessário. Prover esse suporte nada mais é do que garantir que tenham as mesmas oportunidades dadas às pessoas sem qualquer deficiência ou limitação. Não se trata de favorecer, mas de equiparar as oportunidades e isso precisa ser compreendido e praticado tanto pela gestão quanto pelas equipes das empresas (Nagtegaal *et al.*, 2023).

O IFRO, enquanto autarquia federal,

se empenha em cumprir a legislação nacional acerca da inclusão e, ao longo de seus 15 anos de existência, conseguiu consolidar uma política de ações afirmativas relevante, tanto no que se refere à admissão de servidores PcD, pretos e pardos, quanto à admissão de estudantes com essas mesmas características. Não obstante a isso, efetivar a inclusão desses servidores, sobretudo dos que apresentam deficiência, ainda é um desafio, por diversos fatores – dos quais buscaremos pontuar os mais evidentes:

01

A reitoria sequer conta com uma sede própria, o que faz com que constantemente se desloque em busca de edifício com aluguéis mais acessíveis do ponto de vista financeiro. Esses edifícios nem sempre apresentam condições adequadas de acessibilidade arquitetônica, como pudemos notar nas entrevistas realizadas com os servidores Aleksander Luiz Silva, Maria dos Santos e João Dias. As dificuldades de mobilidade e o sentimento de exclusão se revelaram por meio da narrativa do entrevistado que tem paralisia cerebral. A entrevista da servidora com cegueira monocular e baixa visão nos trouxe ao conhecimento profundos sofrimentos advindos de acidente de trabalho por falta de piso tátil. Já a entrevista do servidor Aleksander Luiz Silva deixou transparecer o preconceito que sofreu junto a seus colegas de setor, quando ingressou no serviço público;

- 
- 02 Alguns dos Campi (Zona Norte, Ariquemes, Ji-paraná, Cacoal e Colorado do Oeste) funcionam em edificações antigas, herdadas de antigas escolas agrotécnicas, que não receberam todas as reformas necessárias para se adequar à legislação atual de acessibilidade;
 - 03 Campi que foram instalados em prédios novos, como o Calama e o Guajará-Mirim, possuem quantidade de sanitários aquém da necessidade e fora dos padrões de
 - 04 Falta de determinadas tecnologias assistivas nos Campi;
 - 05 Falta de recursos humanos, como intérprete de LIBRAS;
 - 06 Falta de uma política de formação na área de diversidade e inclusão;
 - 07 Vasta e silenciosa gama de preconceitos, equívocos e intolerância.

É importante que a expansão da RFEPCT ocorra de forma responsável, com planejamento adequado, de modo a evitar a precarização das condições de trabalho, porque nem todos conseguem se adaptar a tais condições e isso pode ser um fator de grande estresse e constrangimento para os servidores que se veem impedidos de desenvolver seu trabalho de forma adequada, por falta dessas condições. Exemplo disso, pudemos ler na entrevista da servidora Elaine Marcia Souza Rosa, deficiente auditiva, que trabalha em um cubículo com divisórias em *drywall* e, por falar alto (em razão de sua dificuldade auditiva), frequentemente é questionada por quem passa no corredor ou por quem está nos ambientes contíguos à sua sala.

O IFRO é uma instituição ainda em processo de formação, que precisa de novos espaços de correções para remover barreiras arquitetônicas dos espaços que já existem, de uma política de formação continuada para a inclusão, de um programa de desenvolvimento profissional específico aos servidores PcD e de profundas mudanças culturais, para a formação de condutas efetivamente inclusivas e democráticas, visto que muitos dos servidores que compõem o quadro de recursos humanos do IFRO não teve acesso em sua formação inicial (na época da faculdade) às teorias e abordagens atinentes ao tema da inclusão e do respeito à diversidade. Ao se formarem em cursos nos quais essas questões ainda não eram amplamente debatidas, não foram adequadamente preparados para identificar e compreender as necessi-

dades das PcD e ajudá-las a atravessar a jornada da vida da maneira mais plena possível. Essa compreensão, que exige empatia e solidariedade, é fundamental para que as PcD possam trabalhar e se desenvolver profissionalmente.

É importante esclarecer que quando as PcD têm acesso a trabalho e renda e recebem condições dignas para exercerem sua função, não apenas se desenvolvem profissionalmente e expandem suas capacidades, como evitam situações de pobreza e privação de direitos que ocorrem quando são excluídas, rejeitadas pelo mercado de trabalho e precisam viver de forma aquém do mínimo necessário para uma condição digna (Jetha *et al.*, 2022).

As pessoas com deficiência possuem um amplo potencial de desenvolvimento, são capazes de realizar com qualidade as tarefas que lhes são propostas, desde que haja uma adaptação das tarefas e dos espaços para que suas limitações sejam respeitadas, bem como ocorra uma preparação cuidadosa e capacitação desses indivíduos para que tenham os conhecimentos e o suporte necessário, o que melhorará seu desempenho nas funções que assumirão (Nagtegaal *et al.*, 2023).

Preparar as equipes para receber essas pessoas também é uma medida necessária, visto que os objetivos institucionais dependem do compromisso e do desempenho de toda a equipe, de modo que esses objetivos precisam ser claros a todos. A inserção de pessoas com especificidades variadas enriquece a dinâmica dos grupos e é preciso fazer com que essa consciência seja difundida na equipe de trabalho, visando o bem-estar e desenvolvimento de relações harmônicas entre todos os envolvidos. Fantinelli *et al.* (2022) ressaltam que em equipes nas quais ocorre uma boa integração e todos atuam pelo bem da instituição, há maior comprometimento e resultados muito mais positivos são alcançados.

Nas instituições que se orientam de maneira sistemática à inclusão de trabalhadores com deficiência, o que se percebe é uma mudança de concepção de todos os envolvidos, uma maior valorização das diferenças como sendo parte do grupo e não como fatores limitantes. Isso reflete no trabalho e nas relações dentro e fora da instituição (Lindsay *et al.*, 2018).

A inclusão de PcD é benéfica a todos. Para a sociedade, de modo geral, os maiores benefícios dizem respeito à redução dos custos com cuidado e assistência social, a ampliação da circulação de capital e o acesso (direto ou indireto) às mercadorias produzidas por esse trabalhador (bens tangíveis ou intangíveis).

Para a PcD, os benefícios de se ter trabalho e renda – quando em condições satisfatórias, se expressam em termos de satisfação pessoal, de autoestima, de fortalecimento

da identidade, de desenvolvimento de sentimento de pertencimento e inclusão e de maior acesso a direitos, bens e recursos. Quando a PcD consegue trabalhar e obter renda com seu trabalho, pode, ainda, construir para si oportunidades cada vez mais significativas, tanto para o presente quanto para seu futuro, e passa a ser vista com um olhar "mais generoso" pela sociedade. Conforme Fantinelli *et. al* (2022) e Nagtegaal *et. al* (2023), o mais relevante é que essas mudanças refletem de forma tão expressiva na coletividade que, aos poucos, a visão das pessoas com deficiência como pessoas incapazes e dependentes pode ser substituída pela percepção de que suas habilidades são diferentes, mas não menos relevantes. Não se pode negar, contudo, que embora algumas pessoas possam se mostrar, progressivamente, mais sensíveis e generosas, o preconceito ainda persiste como fenômeno social difuso.

Nesse sentido, é fundamental reconhecer que embora o trabalho seja uma condição essencial para diminuir a exclusão social, mesmo as pessoas com deficiência empregadas frequentemente se sentem estigmatizadas e menos incluídas nos grupos de colegas do que os trabalhadores sem deficiência.

Portanto, apenas conseguir um emprego não é suficiente e as atitudes positivas dos colegas são um requisito para a inclusão no trabalho (Saran *et al.*, 2021).

Diante do exposto, estima-se que o desenvolvimento de programas voltados para que as pessoas com deficiência sejam incluídas no mundo do trabalho, devidamente preparadas para suas atividades e inseridas nos grupos laborais como membros valorosos, possa gerar mudanças positivas na cultura organizacional e, quiçá, possa, ainda, se estender para outras esferas, ampliando a gama de benefícios sociais.

No âmbito das ações programadas para contribuir com a inclusão e o desenvolvimento de servidores PcD no IFRO, recomenda-se:

- 01 Criar Grupo de Trabalho nos campi e na reitoria, para estudar as diversas barreiras à acessibilidade, compreender seus impactos nas diversas dimensões, para mapear as barreiras presentes em cada Campus e propor alternativas para que sejam eliminadas. Para isso, considera-se essencial a presença de uma equipe interdisciplinar, composta por profissionais da arquitetura, sociólogos, historiadores, pedagogos, bacharéis em direito, profissionais da informática, da área de gestão de pessoas e do setor de compras e licitações, servidor PcD, dentre outros dispostos a colaborar.

O intuito é envolver todos os setores do IFRO no esforço de acolher os servidores com deficiência, além de encontrar alternativas que fomentem o melhor desenvolvimento nos setores em que atuam.

02 Criar fóruns e canais de comunicação acerca dos estudos realizados pelos grupos de trabalho acima referidos, de modo que os conhecimentos produzidos sejam acessados por todos os servidores da instituição, inclusive pelos que se encontram nas instâncias administrativas superiores (diretorias sistêmicas, pró-reitorias e reitoria).

03 Com base nos dados obtidos a partir dos estudos realizados pelo Grupo de Trabalho, constituir Comissão para promover o acolhimento dos servidores PcD. É recomendado que essa comissão seja composta tanto por pessoas que participaram do Grupo de Trabalho inicial, como por pessoas que não participaram, mas que tenham afinidade com o tema da inclusão. É fortemente recomendado que haja nessa comissão pessoa com formação jurídica, para que possa esclarecer com propriedade os direitos dos servidores ingressantes, bem como um servidor PcD.

O objetivo desta comissão deve ser, essencialmente, de acolhimento e acompanhamento dos servidores PcD. Ela deve se

mostrar solícita e aberta ao diálogo, se comunicar de maneira clara e já no primeiro contato com o servidor PcD, deve iniciar o trabalho de triagem de suas dificuldades e dos recursos que acredita que poderiam ser úteis para diminuir essas dificuldades e ajudá-los no trabalho. Nessa ação, é importante conversar sobre as adaptações e ajudas técnicas que o servidor PcD já utiliza ou gostaria de utilizar, os recursos disponibilizados pela instituição, os prazos e fluxos para novas aquisições, bem como procurar entender onde obter de maneira mais rápida esses recursos, caso não estejam disponíveis na instituição. Um relatório detalhado sobre esse primeiro contato deverá ser produzido pela comissão e encaminhado à Direção Geral do *campus*, Coordenação de Gestão de Pessoas e Diretoria de Gestão de Pessoas.

O servidor PcD deverá ser orientado pela Comissão a procurar a Coordenação de Gestão de Pessoas e promover todas as adequações que julgar necessárias em seu assento funcional, bem como atualizar os registros, em caso de alterações em seu quadro físico ou mental, mediante laudo médico pericial do SIASS. É importante deixar claro que esses registros não têm o objetivo de rotular, de produzir estereótipos e não serão usados em prejuízo do servidor, mas ao contrário, representam um amparo que é benéfico a eles em diversas situações (em caso de acidente de trabalho, de necessidade de licença para tratamento da própria saúde, de mudanças de setor para melhor adaptação, respeitando legislação concernente às atribuições

do cargo, a fim de que caracterize desvio de função, e mesmo no processo de estágio probatório),

Ainda no que se refere ao acolhimento do servidor PcD, é recomendado que essa comissão oriente a pessoa que dará posse para que prepare o termo de posse em formato acessível: em braile, caso se trate de servidor cego; em vídeo com interpretação em LIBRAS, caso se trate de servidor surdo; em linguagem simples e direta, eliminando as informações periféricas, caso se trate de servidor com Transtorno do Espectro Autista ou outro transtorno global do desenvolvimento e, ainda, em fonte ampliada, caso se trate de servidor com baixa visão, enfim, promovendo as adaptações conforme o caso.

É fundamental que essas adaptações sejam providenciadas antes da chegada do servidor PcD, bem como que os recursos humanos especializados, como intérprete de Libras e leitor de braile, quando necessários, sejam previamente contatados. Recomenda-se que no formulário de cadastro de posse seja incluído algum campo onde o

candidato/ servidor possa assinalar se há necessidade de atendimento especial e qual o tipo.

A comissão que trabalhar no acolhimento deverá se assegurar de que o servidor compreendeu o termo de posse e as atividades que deverá executar e, em seguida, encaminhar o servidor à sua chefia imediata. A cada 30 dias (ou em periodicidade menor), nos primeiros seis meses, a comissão deverá conversar com o servidor, buscando entender seus desafios, seus avanços, suas expectativas e necessidades, e reportá-las à chefia imediata do servidor e à Coordenação de Gestão de Pessoas. Também é importante deixar claro que o próprio servidor PcD pode procurar a comissão a qualquer momento, para compartilhar suas experiências ou buscar ajuda.

04

O acolhimento inicial executado pela comissão deverá ser continuado pela chefia imediata do servidor PcD. Dentre as diversas atitudes esperadas por parte da chefia imediata constam: mostrar-se receptivo e aberto ao diálogo, explicar como será o trabalho, como seu setor de lotação está estruturado, quem o compõe e o que cada um faz, com quais outros setores se relaciona, quais os sistemas mais utilizados e como obter acesso a eles. Recomenda-se que o chefe imediato acompanhe o servidor PcD em uma visita guiada pelo *Campus*, apresentando-o ao conjunto de servidores e informando-o, em linhas gerais sobre o que é feito em cada setor. Não há problema se em uma única

visita não for possível mostrar todos os espaços - o próprio servidor terá tempo de conhecer todos os ambientes ao longo de sua permanência na instituição. Também não há problema se a chefia imediata não puder fazer o acompanhamento do servidor nessa visita guiada e designar outro colega de setor para fazê-lo. O importante é se mostrar aberto ao diálogo e disposto a colaborar com o desenvolvimento profissional de todos os seus subordinados.

05

O chefe imediato, juntamente com a Coordenação de Gestão de Pessoas, comissão de acolhimento e grupo de trabalho acerca das barreiras à inclusão deverão promover um registro escrito das dificuldades reportadas pelo servidor PcD, das dificuldades percebidas pela própria comissão, bem como das habilidades, formações, experiências profissionais pregressas do servidor PcD e das redes de apoio de que desfruta e anexar a esse registro cópia do laudo médico pericial do SIAA, que informa sobre a deficiência e eventuais comorbidades. Com base nesse registro, deverão

elaborar o Plano de Desenvolvimento Profissional desse servidor. Esse plano deverá conter cronograma e detalhamento das intervenções que serão realizadas em favor do desenvolvimento profissional do servidor, tais como: cursos de capacitação, envio do servidor a visitas técnicas, intervenções junto à equipe do setor, aquisição ou renovação de tecnologias assistivas e o que mais for pertinente. O plano de desenvolvimento profissional deve conter objetivos e metas compatíveis com as condições e atribuições do cargo do servidor PcD e esses objetivos e metas, assim como o plano como um todo, devem ser encaminhado a ele, de maneira dialógica e esclarecedora.

06

A inclusão e o desenvolvimento profissional saudável não se limitam, contudo, aos elementos e atores sociais acima indicados, mas requerem a construção de uma cultura institucional inclusiva, disposta a conviver e a aprender com a diferença. Desse modo, é imprescindível ampliar os conhecimentos de toda a comunidade escolar a respeito das deficiências, das diferenças, da diversidade e dos benefícios da inclusão, bem como oferecer formação continuada acerca desses temas. Esse conhecimento poder ser mediatizado por palestras, oficinas, cursos, clubes de leitura e de cinema e diálogo constante. Recomenda-se, ainda, que sejam produzidos materiais orientadores, como cartilhas, guias, protocolos e vídeos.

07 É recomendado que para além das ações a serem coordenadas pelos *campicampi*, a Diretoria de Gestão de Pessoas estabeleça, divulgue, coordene e avalie um programa de formação continuada em diversidade e inclusão, o qual poderá contar com estratégias diversificadas, tais como: palestras, oficinas, cursos, seminários, recursos audiovisuais e artísticos, dentre outros. Entre os temas possíveis de serem trabalhados nesse programa de formação pode-se citar: inclusão, diversidade, gênero, raça, etnia, deficiência, envelhecimento, transtornos do neurodesenvolvimento, língua brasileira de sinais, braille, produção de textos e mídias digitais acessíveis, desenho universal, dentre outros.

08 Por fim, recomenda-se que todas essas experiências desenvolvidas sejam registradas, comunicadas em eventos e compartilhadas com outras instituições, de modo a contribuir com a difusão das boas práticas de gestão de pessoas.





SEÇÃO IV
**IMPACTO
SOCIAL**

Espera-se que este produto possa estimular a reflexão crítica sobre o direito ao trabalho e sobre a necessidade de as instituições públicas se organizarem para, efetivamente, promoverem a inclusão de Pessoas com Deficiência em seus quadros.

A inclusão de PcD perpassa as dimensões do acesso, da remoção de barreiras e do desenvolvimento profissional, contribuindo para o desenvolvimento das atividades socialmente esperadas (Daley *et al.*, 2018; Okoro *et al.*, 2018), atividades essas que incluem o direito à aprendizagem e ao trabalho, o direito à locomoção e o acesso aos diversos recursos públicos.

Atitudes positivas em relação às PcD podem impactar as habilidades de todos para formar novas relações sociais, desenvolvendo uma série de influências mútuas. Muitos são os benefícios advindos dos esforços das instituições que valorizam a diversidade e a neurodiversidade humana, a diversidade étnica e cultural e promove a equidade e a cooperação solidária entre seus membros.

Reconhece-se que desenvolver um programa como este aqui proposto é desafiador, demanda recursos e impacta na cultura institucional. Tal

esforço, contudo, é necessário e poderá contribuir positivamente em múltiplos aspectos, dentre os quais podemos citar a melhoria do clima organizacional, a melhoria das relações trabalhistas, a elevação da qualidade dos serviços prestados à sociedade, o engajamento dos trabalhadores e o fortalecimento da participação ativa de seus recursos humanos nos objetivos institucionais e em sua missão social. Atendendo aos atuais desafios socioeconômicos que as sociedades enfrentam, para além da globalização e da multidiversidade, invoca-se como determinante essencial do bem-estar, a necessidade de construir contextos inclusivos e baseados no apoio mútuo, na solidariedade e na construção de relações e redes de proteção dos indivíduos (Bonaccio *et al.*, 2020; Grzeskowiak *et al.*, 2021).

A inclusão diz respeito ao contexto e às pessoas que o ocupam; o direito de participar de um lugar físico, social e psicológico inclusivo, capaz de garantir a cada pessoa, com sua singularidade, a participação ativa na vida social, econômica e cívica. Uma instituição inclusiva é aquela que promove o diálogo e a valorização das diferenças e se empenha em satisfazer as necessidades únicas das pessoas, com particular atenção às pessoas com vulnerabilidades.

Instituições inclusivas contribuem para a construção de sociedades inclusivas, ou seja sociedades que oportunizam a todas as pessoas o direito de estar presente, de ser visto, ouvido, valorizado, e o direito de participar de atividades básicas em nome do coletivo (Daley *et al.*, 2018; Okoro *et al.*, 2018; Saran *et al.*, 2021).

Os benefícios da inclusão

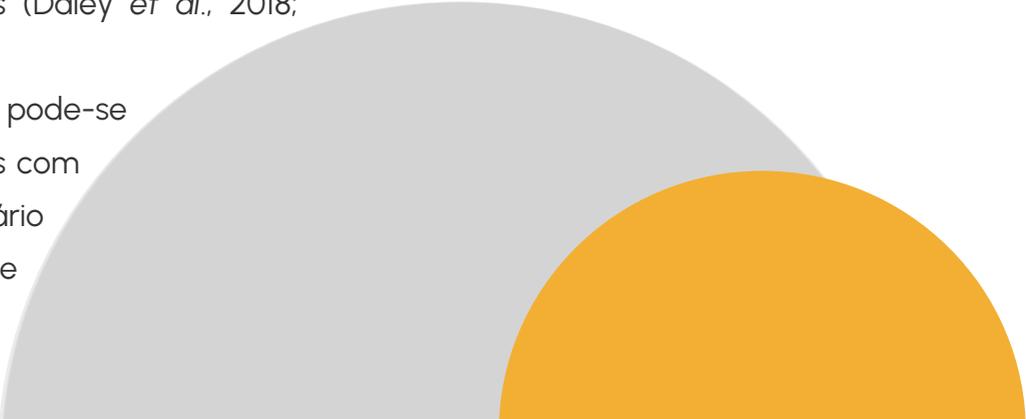


com assistência social, além do que, contribui para ampliar a compreensão social acerca da alteridade e da valorização das diferenças.

no trabalho em diferentes níveis, ou seja, para indivíduos com deficiência, para o local de trabalho e para o contexto social geral são variados e amplos. No que diz respeito aos benefícios para pessoas com deficiência, o trabalho pode ser considerado como um local de socialização e um instrumento que auxilia na definição de sua posição pessoal na comunidade. Portanto, contribui para o desenvolvimento de níveis elevados de autoestima, saúde mental e bem-estar, promovendo uma identidade profissional positiva e satisfação com a vida (Bonaccio *et al.*, 2020).

No que diz respeito ao local de trabalho, as vantagens da inclusão e da diversidade são expressivas e afetam positivamente a criatividade e o engajamento da equipe incentivando o trabalho colaborativo, a busca de informações e perspectivas originais, levando a uma melhor tomada de decisão e resolução de problemas (Daley *et al.*, 2018; Grzeskowiak *et al.*, 2021).

Em relação à sociedade, de modo sintético, pode-se dizer que a participação no trabalho de pessoas com deficiência afeta positivamente o cenário econômico, seja por meio da produção de bens e serviços variados, seja pela redução dos gastos





REFERÊNCIAS

ALMEIDA, S. **O que É Racismo Estrutural?** Belo Horizonte: Letramento, 2018.

ALVES, EFG. **Concepções de diversidade na Base Nacional Comum Curricular** – anos iniciais do ensino fundamental. Dissertação de mestrado em educação. Universidade Federal de Campina Grande: Campina Grande, 2019.

CANDAU, VM. **Direitos humanos, educação e interculturalidade:** as tensões entre igualdade e diferença. *Revista Brasileira de Educação*, v.13, n. 37, 2008.

CHAN, F. et al. **Company Characteristics, Disability Inclusion Practices, and Employment of People with Disabilities in the Post COVID-19 Job Economy:** A Cross Sectional Survey Study. *J Occup Rehabil*. 2021 Sep;31(3):463-473. doi: 10.1007/s10926-020-09941-8. Epub 2020 Nov 2. PMID: 33136220; PMCID: PMC7605326.

DINIZ, D. **O que é deficiência.** São Paulo: Brasiliense, 2007.

DINIZ D, BARBOSA L, SANTOS WR dos. **Deficiência, direitos humanos e justiça.** *Sur, Rev int direitos human*. 2009, Dec;6(11):64-77.

ECHARTI, N. et al. **Effects of Vocational Re-training on Employment Outcomes Among Persons with Disabilities in Germany:** A Quasi-Experiment. *J Occup Rehabil*. 2020 Jun;30(2):221-234. doi:

10.1007/s10926-019-09866-x. PMID: 31782034; PMCID: PMC7293677.

BONACCIO, S. Et al. Participation of People with Disabilities in the Workplace Across the Employment Cycle: Employer Concerns and Research Evidence. *J Bus Psychol*. 2020;35(2):135-158. doi: 10.1007/s10869-018-9602-5. Epub 2019 Jan 22. PMID: 32269418; PMCID: PMC7114957.

BRASIL. **Lei n. 13.146 de 6 de julho de 2015.** Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <https://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/2015/lei-13146-6-julho-2015-781174-publicacaooriginal-147468-pl.html>. Acesso em: 10 jul. 2023.

DALEY, A. et al. **The social complexities of disability:** Discrimination, belonging and life satisfaction among Canadian youth. *SSM Popul Health*. 2018 May 24;5:55-63. doi: 10.1016/j.ssmph.2018.05.003. PMID: 29892696; PMCID: PMC5993176.

FANTINELLI, S. et al. **Self-Perceived Employability of Workers With Disability:** A Case Study in an Educational Farm. *Front Psychol*. 2022 Jun 13;13:871616. doi: 10.3389/fpsyg.2022.871616. PMID: 35769762; PMCID: PMC9234642.

GRZESKOWIAK, A. et al. People with Disabilities in the Workplace: Results of a Survey Conducted among Polish and Finnish Employers. *Int J Environ Res Public Health*. 2021 Oct 18;18(20):10934. doi: 10.3390/ijerph182010934. PMID: 34682681; PMCID: PMC8535350.

HANEEF, R. Et al. Direct impact of COVID-19 by estimating disability-adjusted life years at national level in France in 2020. *PLoS One*. 2023 Jan 24;18(1):e0280990. doi: 10.1371/journal.pone.0280990. PMID: 36693071; PMCID: PMC9873186.

IBGE – Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística. **Pessoas com Deficiência e as Desigualdades Sociais no Brasil**. 2022. Coordenação de População e Indicadores Sociais. Rio de Janeiro. Editor: IBGE. Ano: 2022. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/34889-pessoa-s-com-deficiencia-e-as-desigualdades-sociais-no-brasil.html>. Acesso em: 11 jul. 2023.

JANSE VAN RENSBURG-WELLING, JC; MITCHELL, JE. **The development of a suitable training model for students with disabilities at a training institution in South Africa**. *Afr J Disabil*. 2022 Dec 9;11:949. doi: 10.4102/ajod.v11i0.949. PMID: 36567921; PMCID: PMC9772742.

JETHA, A. et al. **Inclusion of young people with disabilities in the future of work**: forecasting workplace, labour market and community-based strategies through an online and accessible Delphi survey protocol. *BMJ Open*. 2022 Jul 7;12(7):e055452. doi: 10.1136/bmjopen-2021-055452. PMID: 35798517; PMCID: PMC9263911.

KHASNABIS, C. et al. editors. **Community-Based Rehabilitation: CBR Guidelines**. Geneva: World Health Organization; 2010. Skills development. Available from: <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/books/NBK310919/>

LINDSAY, S. et al. **A Systematic Review of the Benefits of Hiring People with Disabilities**. *J Occup Rehabil*. 2018 Dec;28(4):634-655. doi:

10.1007/s10926-018-9756-z. PMID: 29392591.

MIRANDA, TG.; GALVÃO, TAF. (orgs.). **O professor e a educação inclusiva**: formação, práticas e lugares. Salvador: EDUFBA, 2012.

MISHRA, S. Et al. **The WHO European framework for action to achieve the highest attainable standard of health for persons with disabilities 2022-2030**. *Lancet Reg Health Eur*. 2022 Dec 7;25:100555. doi: 10.1016/j.lanepe.2022.100555. PMID: 36818235; PMCID: PMC9929580.

NAGTEGAAL, R. et al. **Why Do Employers (Fail to) Hire People with Disabilities?** A Systematic Review of Capabilities, Opportunities and Motivations. *J Occup Rehabil*. 2023 Jun;33(2):329-340. doi: 10.1007/s10926-022-10076-1. Epub 2023 Jan 23. PMID: 36689057; PMCID: PMC10172218.

OIT – Organização Internacional do Trabalho. **Deficiência e trabalho**. Disponível em: https://www.ilo.org/lisbon/temas/WCMS_650799/lang--pt/index.htm#:~:text=Um%20dos%20primeiros%20instrumentos%20internacionais,Universal%20dos%20Direitos%20do%20Homem.. Acesso em: 10 jul. 2023.

OKOR, C.A et al. Prevalence of Disabilities and Health Care Access by Disability Status and Type Among Adults — United States, 2016. **MMWR Morb Mortal Wkly Rep** 2018;67:882–887.

OLUSANYA, B.O. et al. Global and regional prevalence of disabilities among children and adolescents: Analysis of findings from global health databases. **Front Public Health**. 2022 Sep 23;10:977453. doi: 10.3389/fpubh.2022.977453. PMID: 36249226; PMCID: PMC9554924.

PIRES, MFC. O materialismo histórico-dialético e a Educação. **Interface - Comunicação, Saúde, Educação**. UNESP, v. 1, n. 1, p. 83-94, 1997.

29;11:882. doi: 10.4102/ajod.v11i0.882. PMID: 35546911; PMCID: PMC9082233.

WELD-BLINDEL, I. et al. Vocational Interventions to Improve Employment Participation of People with Psychosocial Disability, Autism and/or Intellectual Disability: A Systematic Review. **Int J Environ Res Public Health**. 2021 Nov 17;18(22):12083. doi: 10.3390/ijerph182212083. PMID: 34831840; PMCID: PMC8618542.

PRESOTTI, L. **Gerenciar a diversidade cultural nas organizações:** caminhos para a inclusão. Dissertação. Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2011.

REDIG, AG; GLAT, R. Programa educacional especializado para capacitação e inclusão no trabalho de pessoas com deficiência intelectual. **Ensaio: Avaliação e Políticas Públicas em Educação**, v. 25, n. 95, p. 330–355, abr. 2017.

REIS, MBF; SILVA, LRS. **Educação inclusiva:** o desafio da formação de professores. **REVELLI – Revista de Educação, Linguagem e Literatura da UEG-Inhumas**. V. 3, n.1 – março de 2011 – p. 07-17.

SARAN, A. et al. PROTOCOL: Effectiveness of interventions for improving social inclusion outcomes for people with disabilities in low- and middle-income countries: A systematic review. **Campbell Syst Rev**. 2021 Jul 29;17(3):e1191. doi: 10.1002/cl2.1191. PMID: 37051452; PMCID: PMC8988785.

SAWAIA, B. O sofrimento ético-político como categoria de análise da dialética exclusão/inclusão. In: SAWAIA, Bader. **As artimanhas da exclusão:** análise psicossocial e ética da desigualdade social. 2. ed. Petrópolis: Vozes, 2001. cap. 6. p. 96-118.

VAN NIEKERK, Z. Et al. How education, training and development support the wellness of employees with disabilities. **Afr J Disabil**. 2022 Apr



"E POR FALAR EM INCLUSÃO..."

Normal?

O que é ser normal neste mundo atual?

Um mundo onde cada um

Tem as suas diferenças

Suas particularidades,

Seus costumes, suas crenças

E o que dizer dos detalhes que cada um possui, afinal?

São olhos que pouco enxergam, ou nada veem!

São ouvidos que se silenciaram...

Lábios que se calaram ou nunca falaram...

São braços, são pernas, são mãos

Que não existem ou então

Não mais desempenham bem sua função

Isto nos faz diferentes ou menos importantes, talvez?

E o que dizer dos sentidos, do cognitivo que ninguém vê?

Será que por isso não sou igual a você?

Normal?

O que é normal?

É fingir que nada vê?

É não oferecer condições

Para quem quer aprender, e se locomover e viver?

Normal?

O que é normal?

É discriminar?

É ironizar?

É rejeitar?

Por causa de um detalhe

Que talvez falte em mim

É assim?

Então, meu irmão, se isto é ser normal, fique com sua normalidade, ela não serve para mim... de verdade!

O que eu quero é condições para exercer a minha dignidade!

O que eu quero, simplesmente, é igualdade.

ELAINE MÁRCIA SOUZA ROSA

PORTO VELHO, RONDÔNIA