



UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO

LEVANTAMENTO DE PERFIL, CARGOS, FUNÇÕES, PERMANÊNCIA E NECESSIDADES DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL, NOS PROCESSOS ADMINISTRATIVOS EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE ENSINO SUPERIOR NO ESTADO DE SÃO PAULO, NA VISÃO DOS COLABORADORES DAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS

Dissertação apresentada à Universidade Federal de São Paulo – Escola Paulista de Oftalmologia e Ciências Visuais para obtenção do Título de Mestre Profissional em Ciências Visuais.

São Paulo

2022

Elaine Cristina de Oliveira

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO

**LEVANTAMENTO DE PERFIL, CARGOS, FUNÇÕES, PERMANÊNCIA
E NECESSIDADES DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL, NOS
PROCESSOS ADMINISTRATIVOS EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE
ENSINO SUPERIOR NO ESTADO DE SÃO PAULO, NA VISÃO DOS
COLABORADORES DAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS**

Dissertação apresentada à Universidade Federal de São Paulo – Escola Paulista de Oftalmologia e Ciências Visuais para obtenção do Título de Mestre Profissional em Ciências Visuais.

Orientador: Prof. Dr. Marinho Jorge Scarpi

São Paulo

2022

Ficha Catalográfica

Oliveira, Elaine Cristina de

Levantamento de perfil, cargos, funções, permanência e necessidades da pessoa com deficiência visual, nos processos administrativos em instituições públicas de ensino superior no estado de São Paulo, na visão dos colaboradores das áreas administrativas / Elaine Cristina de Oliveira – São Paulo, 2022.
x, 42f.

Dissertação (mestrado) – Universidade Federal de São Paulo. Escola Paulista de Oftalmologia e Ciências Visuais. Programa de Pós-Graduação em Oftalmologia e Ciências Visuais.

Título em inglês: Profile survey, positions, functions, permanence and needs of the visually impaired person, in administrative processes in public institutions of higher education in the state of São Paulo, in the view of employees in the administrative areas

1. Perfil 2. Emprego Apoiado 3. Pessoa com Deficiência Visual 4. Mercado de Trabalho.

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO
ESCOLA PAULISTA DE OFTALMOLOGIA E CIÊNCIAS VISUAIS
PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM TECNOLOGIA, GESTÃO E
SAÚDE

MESTRADO PROFISSIONAL EM TECNOLOGIA, GESTÃO E SAÚDE OCULAR

Chefe do Departamento:

Prof. Dr. Ivan Maynard Tavares

Coordenador(a) do Curso de Pós-graduação:

Prof. Dr. José Álvaro Pereira Gomes

Elaine Cristina de Oliveira

**LEVANTAMENTO DE PERFIL, CARGOS, FUNÇÕES, PERMANÊNCIA
E NECESSIDADES DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA VISUAL, NOS
PROCESSOS ADMINISTRATIVOS EM INSTITUIÇÕES PÚBLICAS DE
ENSINO SUPERIOR NO ESTADO DE SÃO PAULO, NA VISÃO DOS
COLABORADORES DAS ÁREAS ADMINISTRATIVAS**

Presidente da Banca:

Banca Examinadora:

Data de aprovação: Dia/Mês/Ano

Dedicatória

Dedico este trabalho a todos que estiveram comigo nessa jornada, que possibilitaram meu amadurecimento diante de tantas divergências e perdas, que me trouxeram um olhar diferente a vivência profissional e sem dúvida pessoal, que me mostraram novos caminhos e mudanças nos já percorridos, as pessoas com deficiência que me trouxeram até aqui; e fizeram com que hoje eu tenha a sensibilidade do olhar diferenciado sobre a diversidade humana. Ao meu filho Arthur Bispo, minha família, que diuturnamente me incentivaram a continuar e acreditaram que sou capaz.

Agradecimentos

Na realização da presente dissertação, contei com o apoio direto ou indireto de múltiplas pessoas e instituições às quais estou profundamente grata. Correndo o risco de injustamente não mencionar algum dos contributos, quero deixar expresso os meus agradecimentos:

Ao orientador desta dissertação, o Prof. Dr. Marinho Jorge Scarpi, pela orientação prestada, disponibilidade e apoio que demonstrou. Que com carinho e coragem me confiou esse trabalho. Aqui lhe exprimo a minha gratidão.

A Me. Fabiola Prestes Malerbi dos Reis, pelo seu incentivo, pela sua disponibilidade e igualmente pelo seu apoio na elaboração deste trabalho, nas discussões e aberturas de várias possibilidades que o tema permite.

A minha querida Débora Gavira sempre presente nessa jornada, pessoal, profissional, pelos encontros e desencontros que a vida nos proporcionou. A Marli Fortunatti, pela troca de saberes, a professora Marcia Monteiro, que com tanta disponibilidade e leveza nos ouviu e nos deu direcionamento. Ao querido Alexandre Betti , que me apresentou o Emprego Apoiado .Aos colegas de grupos e disciplinas durante o decorrer dos estudos. Continuo sempre agradecendo a Deus, por cuidar e não deixar que eu perca minha fé. Aos colegas de trabalho, minha família, pela paciência, atenção e força que prestaram em momentos menos fáceis.

*Nada lhe posso dar que já não exista em você mesmo, não posso abrir-lhe outro mundo de imagens,
além daquele que há em sua própria alma.*

Nada lhe posso dar a não ser a oportunidade, o impulso, a chave.

Eu o ajudarei a tornar visível, e isso é tudo

Herman Hesse

Resumo

O trabalho apresentado tem como objetivo o “Levantamento de perfil, cargos, funções, permanência e necessidades da pessoa com deficiência visual nos processos administrativos em instituições públicas de ensino superior no Estado de São Paulo na visão dos colaboradores das áreas administrativas.

A dissertação faz uma breve discussão sobre o perfil da pessoa com deficiência visual e a garantia da empregabilidade nos diversos setores destas universidades. Percorre vários assuntos voltados à pessoa com deficiência, suas limitações e potencialidades, a história do cego e a evolução da empregabilidade.

A proposta inicial era investigar a percepção dos gestores de pessoas das Instituições sobre o tema, mas, em virtude da baixa adesão ao questionário, foi realizada alteração dos sujeitos da pesquisa, buscando a visão dos colaboradores deficientes visuais das áreas administrativas. Diante desta alteração, as respostas foram recebidas e analisadas, entretanto, com um número menor do que o esperado.

Esse estudo permitiu que há necessidade de compreender os papéis e postos de trabalho, facilitando a comunicação e distribuição de tarefas a se desenvolver.

Considera-se o treinamento importante para os gestores no recebimento da pessoa com deficiência em sua área de trabalho, a sensibilização do contratante, ainda que as barreiras atitudinais tenham sido poucas apontadas.

Descritores: Emprego Apoiado; Perfil; Pessoa com deficiência Visual; Mercado de trabalho.

Abstract

The work presented aims to “Survey the profile, positions, functions, permanence and needs of the visually impaired person in the administrative processes in public institutions of higher education in the State of São Paulo in the view of the employees of the administrative areas.

The dissertation makes a brief discussion about the profile of the visually impaired person and the guarantee of employability in the various sectors of these universities. It covers several issues related to people with disabilities, their limitations and potential, the history of the blind and the evolution of employability.

The initial proposal was to investigate the perception of the managers of people from the Institutions on the subject, but, due to the low adherence to the questionnaire, the research subjects were changed, seeking the vision of visually impaired employees in the administrative areas. In view of this change, the responses were received and analyzed, however, with a lower number than expected.

This study allowed that there is a need to understand the roles and jobs, facilitating communication and distribution of tasks to be developed.

It is considered important training for managers in receiving people with disabilities in their area of work, raising awareness of the contractor, although attitudinal barriers have been few pointed out.

Keywords: Supported Employment, Profile, Visually impaired person, Labor market

SUMÁRIO

Dedicatória.....	vi
Agradecimentos	vii
Resumo	ix
Abstract.....	x
1 INTRODUÇÃO	12
1.1 Quem é o cego na história?	15
1.2 A deficiência e suas vivências frente ao mercado de trabalho.....	16
1.3 Tecnologia assistiva, tecnologia social, rede de apoio e emprego apoiado (EA)	17
1.4 Processos administrativos nas ies	21
3 METODOLOGIA	16
4 RESULTADOS.....	26
5 DISCUSSÃO	26
6 CONCLUSÕES	29
7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS.....	36
8 ANEXOS	40

1 INTRODUÇÃO

Esta dissertação teve como objetivo o levantamento de cargos e funções, avaliação de posto de trabalho, considerando grau de risco, caracterizando-as e verificando em qual contexto estão inseridas, viabilizando a metodologia do Emprego Apoiado para pessoa com deficiência visual. Posteriormente com a junção de mais duas investigações, que estão no mesmo projeto de pesquisa “Emprego Apoiado à pessoa com deficiência visual em Instituições Públicas de Ensino Superior”, com temas afins, irão compor um e-book.

A deficiência, de maneira geral, é vivenciada de formas diversas de acordo com a estrutura de personalidade de cada um. Assim, alguns encaram a deficiência como um desafio a ser superado com novas formas de adaptação, busca de outros referenciais. Outros mostram reações negativas de acomodação à situação com momentos depressivos e de angústia (Amaral, 1995).

A caracterização de pessoa com deficiência apresenta dificuldades técnicas e metodológicas em todos os países. No Brasil, apesar de hoje ocorrer um amplo debate sobre esse tema na busca de um consenso que melhor atenda aos interesses dessas pessoas e facilite a definição, implementação e acompanhamento de políticas públicas específicas dirigidas a esse público, a legislação vigente — ainda baseada na Classificação Internacional de Doenças — valoriza as lesões e não a funcionalidade, além de apresentar erros conceituais e de não considerar o contexto social e econômico em que a pessoa está inserida (Carmo, 2011).

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas (Brasil, 2012).

As atitudes e olhares sobre a pessoa com deficiência mudaram ao longo da história da humanidade.

Na Grécia Antiga, as pessoas com deficiência não eram consideradas humanas, sendo comum em determinadas civilizações o sacrifício de crianças que nasciam com deficiência. (Aranha, 2003; Pessotti, 1984).

Da Idade Média a Moderna, a deficiência ganhou uma concepção metafísica ou sobrenatural, sendo entendida como pecado, vontade divina, dignos de uma alma, tendo *status* de humano, mas, pela visão moral do cristianismo, o abandono não era mais aceito. As famílias e até mesmo a igreja passaram a aceitar as crianças com deficiência. Várias nomenclaturas foram sendo utilizadas ao longo dos tempos e, na Idade Média, os termos “idiota”, “imbecil” e “cretino” se consolidaram quando se falava da deficiência intelectual (Nogueira, 2008).

Em meados dos do século XVII, na Europa, pessoas com deficiência eram marginalizadas tratadas como criminosas, prostitutas, idosas, pecadoras, isto é, todos aqueles que a sociedade rejeitava e que a ela não mais serviam (Foucault, 1979).

Entre os séculos XVII ao XIX, a deficiência passa a ser entendida como uma patologia, por isso foram criadas várias instituições com o objetivo de recuperar o corpo doente, pensaram em assistência especializada para mutilados das guerras e para pessoas cegas e surdas.

A produtividade continuou como baliza para avaliação social dos indivíduos, sendo aqueles tidos como improdutivos, muito desvalorizados (Aranha, 2003).

Após as duas Grandes Guerras Mundiais, movimentos que buscavam a defesa dos direitos humanos e a integração das minorias foram intensificados. A institucionalização, a segregação e as relações de poder político-econômico, que dominavam, começaram a ser muito questionadas. São exemplos disso o movimento antipsiquiátrico, o feminismo, a liberação sexual e, entre outros, o movimento das pessoas com deficiências. Nos Estados Unidos da América, as pessoas com deficiência (principalmente física) passaram a ter mais voz ativa após reconhecerem suas potencialidades, quando foram recolocadas no mercado de trabalho. (Aranha, 2003).

A partir da década de 1970, a Organização das Nações Unidas – ONU e outros organismos internacionais acolheram vários pedidos para tratar dos direitos humanos dessas pessoas. Em 1975, a ONU aprovou a “Declaração dos Direitos das Pessoas Portadoras de Deficiência”, que enfatizava o direito de respeito à dignidade humana e o de desfrutar uma vida decente, tão normal e plena quanto possível, tendo suas necessidades especiais levadas em consideração no planejamento econômico e social da sociedade. Aos poucos, as organizações internacionais foram preocupando-se também em criar estratégias de ação (PASTORE, 2000; SASSAKI, 1997).

No final do século XIX, houve um declínio das oficinas abrigadas que objetivavam simular um ambiente real de trabalho. Esses espaços abrigavam pessoas que não chegavam ao alcance do mercado de trabalho formal com pagamento mínimo, ou seja, um subsalário e subcontratos.

Passou a vigorar, então, a ideologia da normalização, provendo às pessoas com deficiência serviços que poderiam ser realizados a partir da habilitação e reabilitação, na qual o indivíduo com deficiência, para exercer seu direito à cidadania, precisava ser preparado para se tornar o mais normal possível. Para isso, precisava ser atendido em instituições que reproduzissem ambientes que se assemelhassem à vida cotidiana das demais pessoas, para que eles pudessem ser adaptados à normalidade e só então serem integrados à sociedade. Várias entidades foram financiadas pelo poder público para oferecer esse tipo de atendimento. Essa forma de compreensão foi considerada como o *Paradigma de Serviços* (Aranha, 2003).

Apesar de o *Paradigma de Serviços*, defendendo a integração progressiva das pessoas com deficiências na vida em comunidade, representando um avanço frente às propostas de institucionalização total, pois supunha uma convivência futura, a segregação ainda continuava nessas novas entidades. Havia a ideia de que as pessoas com deficiência pudessem ser de tal modo transformadas a ponto de, em certo momento, não apresentarem mais suas limitações (Aranha, 2003; Sassaki, 1997).

Frente a essa tentativa de negar a deficiência, a normalização começou a perder força. O movimento dos direitos das pessoas com deficiência se fortalecia com outras discussões que reivindicavam igualdade de direitos e oportunidades nas áreas física, psicológica, educacional, social e profissional, em convivência não segregada, independentemente da deficiência e grau de comprometimento. Para tanto, a sociedade necessitaria disponibilizar suportes sociais, econômicos, físicos e legais, dentre outros necessários, para que a pessoa com deficiência pudesse adquirir imediatamente acesso ao espaço comum na sociedade. Ou seja, o *Paradigma de Serviços* foi substituído pelo *Paradigma de Suportes* (Aranha, 2003).

É neste último paradigma que está a ideia da inclusão, na qual há o trabalho direto com o indivíduo com deficiência, no que se refere às particularidades do seu desenvolvimento responsabilizando a sociedade em oferecer suportes e ajustes em todos os seus âmbitos para que essa parcela da população possa alcançar maior

autonomia e independência no gerenciamento de sua própria vida, em convivência com as demais pessoas (Aranha, 2003).

1.1 Quem é o cego na história?

Desde a antiguidade, a cegueira vem sendo considerada como algo de difícil compreensão. As pessoas cegas, segundo Lorimer (2000), foram vistas como incapazes e dependentes, maltratadas e negligenciadas, sendo que algumas civilizações chegavam a eliminá-las.

Em 1601, foi lavrada a Lei *The Poor Law Act*, mencionando, explicitamente, os pobres, os incapazes e os cegos, prevendo abrigo e suporte para essas pessoas.

Há aproximadamente 200 anos, a sociedade passa a perceber que as pessoas cegas e com baixa visão poderiam ser educadas e viverem de forma independente.

Na Bíblia a cegueira é sinônimo de escuridão. Pecado é a escuridão, a ausência de Deus. A Bíblia foi escrita por pessoas que enxergam, e os textos bíblicos trazem a tradução de imagens negativas da cegueira e da deficiência, denotando simbolicamente a ignorância, a falta de fé e até mesmo um castigo enviado por Deus (Hull, 2000).

A cura surge como remissão dos pecados, refletindo o pensamento cultural da antiguidade em relação à cegueira, com forte influência sobre os artistas e escritores (Barasch, 2001).

Segundo dados da Organização Mundial da Saúde (OMS, 2019), existem no mundo cerca de 2,2 bilhões de pessoas com algum grau de deficiência visual. Dessas, cerca de 1 bilhão poderiam ter evitado essa condição se tivessem sido tratadas a tempo e da maneira correta. Destaca ainda que a deficiência visual é mais recorrente no meio rural, nos setores de baixa renda, nas mulheres, nos idosos e nas pessoas de baixa renda.

No Brasil, o CENSO realizado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE) em 2010 apontou 23,9% da população com algum tipo de deficiência, ou seja, aproximadamente 45,6 milhões de pessoas, em sua maioria mulheres.

Segundo o IBGE (2010), 68% das pessoas idosas referiram algum tipo de deficiência e 27,1% das pessoas que se autorreferiram como de raça/cor preta e amarela apontaram algum tipo de deficiência.

No que diz respeito ao tipo de deficiência apresentado, a deficiência visual foi a condição mais referida, seguida da deficiência motora, auditiva e mental/intelectual.

1.2 A pessoa com deficiência e suas vivências frente ao mercado de trabalho

“Posso assumir tranquilamente um cego para um emprego no qual os olhos não são necessários” (Henry Ford, 1920, s/p).¹

No que diz respeito ao trabalho, pessoas com deficiência enfrentam menores taxas de empregabilidade e maiores taxas de desemprego, em decorrência da falta de acesso a educação, reabilitação, treinamento vocacional, além da falta de acessibilidade física, de comunicação e atitudinal nos ambientes de trabalho (Organização Mundial da Saúde, 2011).

Cabe uma reflexão sobre inclusão e o contexto social, considerando o Fordismo e o valor de mão de obra no mundo do trabalho, incluindo crianças, mulheres e pessoa com deficiência.

A OMS (2011) enfatiza a importância do olhar individualizado para atender às necessidades singulares e de participação da pessoa com deficiência nas decisões, de forma a promover a máxima autonomia possível. Devem ser desencadeadas ações com vistas ao treinamento e apoio a cuidadores formais e informais, possibilitando a vivência e participação na comunidade, evitando-se ambientes segregados.

Crianças com deficiência intelectual ou sensorial enfrentam menor adesão à escolaridade que as com deficiência física. Da mesma forma, pessoas com deficiência intelectual são frequentemente mais excluídas do mercado de trabalho (Organização Mundial da Saúde, 2011).

¹ Essa frase de Henry Ford ocorreu quando ele descobriu que quase metade da sua linha de montagem poderia ser ocupada por trabalhadores com deficiência.

É importante que se tenha a garantia ao acesso, uso e interação da pessoa com deficiência ao meio físico, social e intelectual, considerando o conforto, segurança e autonomia, sejam eles totais ou assistidos.

O artigo 27 da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência das Nações Unidas, assinada na Assembleia Geral da ONU em 09 de Dezembro de 1975, reconhece o “direito das pessoas com deficiência de trabalhar, em igualdade de oportunidade com as demais pessoas” (São Paulo, 2007, s/p).

O advento da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência assinada em 2007 e promulgada no Brasil por meio do Decreto n 6.949, 25 de agosto de 2009, reforça ainda mais os antigos argumentos baseados na declaração da ONU, de 1993, sobre as normas gerais sobre equiparação de oportunidades, de que o tratamento diferenciado, com absoluto respeito a todas as condições de acessibilidade e à adaptação razoável para cada caso, é fator primordial para impulsionar o acesso das pessoas com deficiência aos cargos e empregos públicos, com iguais oportunidades e sem discriminação.(CDPD, 2007)

Também é uma obrigação de países como o Brasil garantir o acesso de pessoas com deficiência ao serviço público e ao setor privado; promover oportunidades de emprego e ascensão profissional para elas; bem como atendimento na procura, obtenção e manutenção de emprego e no retorno a ele; assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho; promover reabilitação profissional, retenção do emprego e programas de retorno ao trabalho para pessoas com deficiência, entre outras determinações. (ONU , 2008, s/p)

Em 1997, Sasaki falou do novo perfil dos candidatos a emprego, indicando um perfil mais completo, mais escolarizados, mais autônomos com uso de tecnologias, independentes, politizados, mais informados, mais preparados psicossocialmente, mais socializados, mais capacitados, com funções específicas, havendo mais opções de trabalho para eles, não sendo a inclusão no mercado formal de trabalho algo impossível.

1.3 Tecnologia assistiva, tecnologia social, rede de apoio e emprego apoiado (EA)

Tecnologia assistiva é uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias,

estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (Secretaria Especial dos Direitos Humanos da República, 2006, *on-line*, grifo nosso).

Tecnologias Assistivas, quando adequadas ao usuário e seu ambiente, têm se mostrado ferramentas poderosas para aumentar a independência e melhorar a participação da pessoa com deficiência. São exemplos comuns de dispositivos assistivos para pessoas com deficiência visual: bengalas brancas, lupas, dispositivos oculares, audiolivros e softwares para ampliação e leitura de tela (Organização Mundial da Saúde, 2011).

1.3.1 Tecnologia Social

O conceito de tecnologia social é o uso de ferramentas tecnológicas para solucionar problemas sociais. Ela pode reduzir as desigualdades com o diálogo entre os saberes científicos e populares criando produtos que acabam se tornando imprescindíveis de tão adequados para uma sociedade (Fundação Banco do Brasil, 2004, p. 83).

Desde 1980, o Emprego Apoiado é uma tecnologia social utilizada em diversos países. O valor da Presunção da Empregabilidade afirma que todas as pessoas são capazes de trabalhar e tem o direito ao trabalho, com remuneração digna e benefícios adequados (ITS Brasil, 2013).

A exploração da importância do Emprego Apoiado (EA) no processo da inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho mostra o quanto se faz importante uma rede de apoio para contribuir na retenção da pessoa em seu ambiente laboral, baseada sempre em princípios de direitos humanos. Fidelizando assim, o processo de empregabilidade das pessoas com deficiência visual que, com recursos e atitudes adequados, favorecem o gestor da equipe no que se refere a condução e organização dos processos de trabalho nelas envolvidas.

1.3.2 Emprego Apoiado

O Emprego Apoiado (EA) nasceu com o objetivo de melhorar a qualidade de vida das pessoas com deficiência por meio da realização de trabalho com apoio. É

uma metodologia que busca contribuir na transformação de pessoas segregadas, dependentes, autônomas e socialmente participativas, capazes de controlar e dirigir a sua própria vida, realizando-se como seres em processo que são, iguais às demais pessoas e junto a elas (Garcia, Passoni, 2017, p. 10).

Segundo Lemos e Medeiros (2002), a rede de apoio engloba serviços públicos de saúde e um conjunto de ações desenvolvidas pelas organizações da sociedade civil. No campo dos serviços de saúde, têm-se os hospitais-dia, os serviços de assistência especializada, além de toda a cobertura oferecida pelo Sistema Único de Saúde (SUS).

Os primeiros programas de Emprego Apoiado foram realizados ao final da década de 1970 e começo dos anos 80 em projetos-piloto, ligados a atividades de pesquisa e extensão, nas universidades de Virgínia, Oregon, Washington e Wisconsin. Neles, destacou-se o professor Paul Wehman, considerado uma das referências fundadoras do Emprego Apoiado (Wehman, 1988, 1992, 2012).

A Associação Europeia de Emprego Apoiado (EUSE) compreende como Emprego Apoiado um conjunto de ações de assessoria, orientação e acompanhamento personalizado, dentro e fora do local de trabalho, realizadas por preparadores laborais e profissionais especializados, que tem por objetivo conseguir um emprego remunerado em empresas do mercado formal de trabalho para pessoas com deficiência e que se mantenha nele, nas mesmas condições que os demais trabalhadores que desempenham funções equivalentes (Associação Europeia de Emprego Apoiado, 2005).

O Emprego Apoiado consiste em uma modalidade de apoio individualizado à pessoa com deficiência, partindo sempre dos interesses pessoais dela e focada no planejamento centrado na pessoa (ITS Brasil, 2013).

O Emprego Apoiado é um programa personalizado, pensado e executado para cada indivíduo que pretende se colocar no mercado de trabalho e parte da vontade da pessoa com deficiência de buscar uma colocação profissional. A pessoa que busca essa metodologia é acompanhada em todas as etapas por um consultor. O primeiro passo do programa é a definição do perfil profissional, em que são analisadas, e muitas vezes, descobertas, as competências, as habilidades, as limitações, os desejos e as potencialidades do sujeito. O perfil é traçado através de entrevistas, conversa com os familiares, observações e avaliações situacionais (ITS Brasil, 2013).

Quando o Consultor de Emprego Apoiado tem a possibilidade de desempenhar seu papel de forma completa e com tempo hábil para o desenvolvimento de todas as etapas que o compõem, há mais chances de manter a pessoa no trabalho.

A necessidade de se estruturar um ambiente buscando formas positivas de inclusão para o mundo de trabalho se faz presente no nosso cotidiano e na sociedade capitalista. (Clemente, 2009)

São valores de Emprego Apoiado:

- presunção de empregabilidade;
- emprego competitivo;
- controle;
- salários e benefícios adequados;
- foco na capacidade e habilidades;
- a importância das relações;
- o poder dos apoios;
- mudança de sistema;
- importância da comunidade.

O Relatório Mundial Sobre a Deficiência informa ainda que muitas pessoas com deficiência necessitam de ações de suporte para a qualidade de vida e participação com igualdade de oportunidades. Esse suporte é geralmente fornecido pela família ou rede social, mas, por vezes, não está disponível, é inadequado ou insuficiente. O mesmo ocorre com o suporte formal, fornecido pelo Estado, Organizações não Governamentais ou prestadores privados. Nesse sentido, afirma a importância da associação dos suportes informal e formal. Enfatiza também a importância do olhar individualizado para atender às necessidades singulares e de participação da pessoa com deficiência nas decisões, de forma a promover a máxima autonomia possível. Devem ser desencadeadas ações com vistas ao treinamento e apoio a cuidadores formais e informais, possibilitando a vivência e participação da comunidade, evitando, assim, ambientes segregados (Organização Mundial da Saúde, 2011).

1.4 Processos administrativos nas Instituições Públicas de Ensino Superior - IES

Processo administrativo é a sequência de atividades da Administração, interligadas entre si, que visa a alcançar determinado efeito final previsto em lei tratando-se do modo como a Administração Pública toma suas decisões, seja por iniciativa de um particular, seja por iniciativa própria. (Ferraz, Dallari, 2020).

Sanches (2010), afirma que a administração de recursos humanos representa todas as atividades que envolvem os responsáveis pelo desenvolvimento das pessoas dentro das organizações desde o recrutamento até a demissão. (p 223). Cabe ao administrador a promoção de um ambiente que facilite a obtenção das metas e dos objetivos organizacionais. (p 224).

O ambiente humano dentro das organizações é um aspecto a ser considerado. É preciso estimular o clima organizacional favorável, que propicie a vivência da diversidade nas relações interpessoais de forma a construir um ambiente integrador. (API, p 85).

Burmester e Aidar afirmam “Questões importantes que podem ser analisadas em relação aos sistemas de trabalho são: Organização do trabalho e a estrutura de cargos para a iniciativa, autonomia, criatividade inovação, individual ou em grupo, responsabilidade na definição, gestão e melhoria dos processos de trabalho da organização.

As práticas gerenciais do setor privado têm servido de referência para as mudanças estratégicas do setor público, porém algumas destas características típicas como: a existência de hierarquias rígidas; mudanças políticas e culturais, são fatores de dificultam a aplicação de modelos adotados pelo setor privado e são as principais barreiras encontradas para uma efetiva mudança. (Motta, 2013), o que leva a gestão pública buscar constante melhoria.

O modelo de estrutura organizacional adotado atualmente pelas universidades públicas continua sendo o burocrático. (Secchi, 2009), sendo assim, as atividades-fim – ensino, pesquisa e extensão – e as atividades-meio – processos administrativos – de universidades públicas estão em graus de importância diferentes de acordo com a melhoria da eficiência na prestação de serviços ao cidadão.

Trata-se aqui do servidor público cuja ocupação configura-se de natureza permanente, com ingresso mediante aprovação em concurso público de provas ou de provas e títulos. (lfes-2022).

2 OBJETIVO(S)

2.1 Principal

Essa dissertação tem como objetivo principal levantamento de perfil, cargos, funções, permanência e necessidades da pessoa com deficiência visual, aspectos ergonômicos avaliação de posto de trabalho, considerando grau de risco, caracterizando-as e verificando em qual contexto estão inseridas, viabilizando a metodologia do Emprego Apoiado para pessoa com deficiência visual.

2.2 Secundário

O objetivo secundário é corroborar para a confecção de um E Book, tema da dissertação de outro membro do Projeto denominado “Emprego Apoiado à pessoa com deficiência visual em Instituições Públicas de Ensino Superior”.

3 METODOLOGIA

A partir de produção coletiva, junção de experiências e saberes, com profissional de Recursos Humanos e profissionais que atuam na Saúde Pública e Especialistas em Emprego Apoiado, pretendeu-se relatar e problematizar resistências e necessidades das instituições e gestores nelas inseridos em relação à inserção laboral das pessoas com deficiência visual, fazendo uma reflexão sobre a prática do Emprego Apoiado, por meio de entrevista pelo aplicativo google docs.(Anexo 4), a partir do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (inserido no link) e pesquisa bibliográfica.

A pesquisa bibliográfica atrelada às entrevistas visou compreender como as Universidades recebem os profissionais e qual a expectativa frente à empregabilidade de seus membros com deficiência, assim como cargos e funções desempenhadas e espaço ocupado, grau de risco, com ou sem acessibilidade e/ou uso de tecnologia assistiva. O grau de risco nas áreas administrativas está classificado como Grau 1, 2 ou 3; por haver subdivisões nas modalidades e algumas apresentarem atividades com riscos potenciais de danos menores do que outras.

A princípio, as perguntas foram direcionadas aos gestores das instituições que atuam diretamente com pessoas com deficiência.

De uma lista de sete instituições públicas de ensino superior existentes no Estado de São Paulo, sendo três Universidades Federais, uma Instituto Federal e três Universidades Estaduais (Quadro 1), cada uma com campus descentralizados, somando-se 37 campus estaduais e 13 campus federais, que foram convidados a participar da pesquisa. O setor de Recursos Humanos foi contatado via telefônica para informar se existe ou não pessoa com deficiência visual atuando em processos administrativos em sua Instituição. Ao encarregado desse setor foi enviado informação, via e-mail, a respeito desta investigação com a solicitação de contato com o gestor da seção onde há trabalho de pessoa com deficiência. A esse gestor foi enviado o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido e as informações necessárias para que adira ao questionário. (Anexo1)

Quadro 1. Instituições Públicas do Ensino Superior do Estado de São Paulo

UFABC	UNIVERSIDADE FEDERAL DO ABC
UNIFESP	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO PAULO
UFSCAR	UNIVERSIDADE FEDERAL DE SÃO CARLOS
IFSP	INSTITUTO FEDERAL DE SÃO PAULO
UNICAMP	UNIVERSIDADE DE CAMPINAS
UNESP	UNIVERSIDADE ESTADUAL DE SÃO PAULO
USP	UNIVERSIDADE DE SÃO PAULO

Em razão da pandemia da Covid-19, durante os anos de 2020 e 2021 os contatos com gestores das IES foram prejudicados, uma vez que os profissionais exerceram suas funções em casa, remetendo a um número reduzido de respostas. Uma das instituições respondeu que não havia pessoas com deficiência visual em seu quadro de profissionais.

Os contatos com as universidades, em busca de respostas dos gestores não foram satisfatórios em questão de números, apenas 2 IES responderam. Para não prejudicar ou até mesmo inviabilizar o Projeto “*Emprego Apoiado à pessoa com deficiência visual em Instituições Públicas de Ensino Superior*” e frente à necessidade do cumprimento de prazos dentro do Programa de Pós-graduação, solicitamos ao Comitê de Ética em Pesquisa a mudança de método a ser aplicado nesta dissertação, passando a ser entrevistas diretamente com os profissionais com deficiência visual, sem a intermediação de gestores de recursos humanos. Foram enviados questionários a 20 servidores com deficiência visual, no período janeiro a maio de 2022. Esses contatos foram indicados por uma profissional na área de gestão com pessoas que atua em umas das Universidades, que buscou auxílio com conhecidos em IES.

As etapas da investigação inicialmente proposta e a adequação foram:

- identificação de informações relevantes para pesquisa, por meio de discussão no grupo de trabalho;
- elaboração do questionário via plataforma *on-line*, aplicadas em datas a serem acordadas com os profissionais, gestores das IES nas áreas administrativas;
- envio do questionário para sete IES , por meio de e-mails enviados aos colaboradores;

- sistematização das respostas obtidas, após recebimento das respostas, realizado leitura, quantificando e qualificando-as;
- verificação da falta de respostas;
- mudança de metodologia a partir da avaliação de não respostas. Discutiu-se com orientador a necessidade de alteração na metodologia, assim, o questionário foi refeito e reenviado (Anexo 1);
- elaboração de um novo questionário voltado aos colaboradores (Anexo 2);
- envio para três IES via *e-mail* , plataforma *on-line*;
- utilização das informações relevantes para compor o resultado da pesquisa, por meio de leitura das respostas e referências bibliográficas.
- Após a coleta os dados foram analisados e categorizados, por meio de leitura completa das respostas, buscando enfatizar o que motivou a fazer tal pesquisa.

4 RESULTADOS

Foram respondidos 9 questionários, de 20 enviados, de servidores de duas IES, com dados representativos e impactantes para o levantamento do perfil das pessoas com deficiência visual nas áreas administrativas das universidades de São Paulo.

O perfil dos entrevistados prevalece na idade de 39 a 49 anos, com pós-graduação completa exercendo atividades administrativas; sendo 02 como assistentes administrativos e 01 na posição de chefia de departamento, os demais técnicos em radiologia, técnico em enfermagem, pedagogo. A maioria dos entrevistados estão nas atividades há mais de 24 meses. Os colaboradores apontam a necessidade de capacitação/sensibilização aos contratantes para que o processo de inclusão seja efetivo.

Segue tabelas com dados da pesquisa:

Tabela 1. Distribuição etária de 9 servidores deficientes visuais que atuam em processos administrativos em 02 IES no Estado de São Paulo, em 2022

Idade	% respondido
18 a 28 anos	0,0%
29 a 39 anos	11,1%
39 a 49 anos	67,7%
> 49 anos	22,2%

Tabela 2. Nível de escolaridade dos 9 servidores deficientes visuais que atuam em processos administrativos em 02 IES no Estado de São Paulo, em 2022

Nível de escolaridade	% respondido
Ensino médio completo	0,0%
Pós-graduação incompleta	0,0%
Ensino superior incompleto	11,1%
Ensino superior completo	11,1%
Pós-graduação completa	67,7%

Tabela 3. Tempo de serviço dos 9 servidores deficientes visuais que atuam em processos administrativos em 02 IES no Estado de São Paulo, em 2022

Tempo de trabalho	% respondido
Até 12 meses	0,0%
12 meses a 24 meses	0,0%
Não responderam	11,1%
> de 24 meses	89,9%

Tabela 4. Conhecimento sobre Emprego Apoiado pelos 9 servidores deficientes visuais que atuam em processos administrativos em 02 IES no Estado de São Paulo, em 2022

Conhece a metodologia Emprego Apoiado	% respondido
Sim	66,7%
Não	33,3%

Tabela 5. Participações em capacitações por parte dos 9 servidores deficientes visuais que atuam em processos administrativos em 02 IES no Estado de São Paulo, em 2022

Enquanto colaborador, participou de alguma capacitação para o ambiente	% respondido
Sim	55,6%
Não	44,4%

Tabela 6. Necessidade de capacitações para 9 servidores deficientes visuais que atuam em processos administrativos em 02 IES no Estado de São Paulo, em 2022.

Enquanto colaborador, você defende que deve haver capacitação/sensibilização para os gestores e outros profissionais que atuam direto com a pessoa com deficiência?	% respondido
Sim	100,0%
Não	0,0%

Tabela 7. O que os 9 servidores deficientes visuais avaliam de mais importante para inclusão em processos administrativos em 02 IES no Estado de São Paulo, 2022

Para você, o que é mais importante para a inclusão da pessoa com deficiência?	% respondido
Acessibilidade	0,0%
Utilização de tecnologias assistivas	11,1%
Esses elementos todos são importantes, assim como acolhimento, cultura inclusiva e aberta à diversidade, empatia, entre outros; são várias as dimensões a serem consideradas.	11,1%
Todas as opções são fundamentais para a organização e execução das atividades laborais, no entanto, penso que a barreira atitudinal seja a mais prejudicial ao desenvolvimento da pessoa com deficiência	11,1%
Treinamento para PCD	22,2%
Sensibilização do contratante	44,4%

Tabela 8. Uso de tecnologias assistivas pelos 9 servidores deficientes visuais que atuam em processos administrativos em 02 IES no Estado de São Paulo, em 2022

Você faz uso de alguma tecnologia assistiva (adaptações) para o desenvolvimento de sua atividade?	% respondido
Sim	33,3%
Não	66,7%

Tabela 9. Barreira atitudinal nas áreas administrativas das 02 IES no Estado de São Paulo, onde atuam os 9 servidores deficientes visuais, em 2022

Você identificou alguma barreira atitudinal por parte dos gestores e/ou colaboradores	% respondido
Sim	11,1%
Não	88,9%

5 DISCUSSÃO

Na atual conjuntura, a empregabilidade se torna difícil para toda população. Dessa forma, há uma preocupação com relação à pessoa com deficiência e neste trabalho lançou-se um olhar crítico e diferenciado sobre as diversas formas de colocação no emprego formal junto a populações com deficiência visual.

A pessoa com deficiência encontra-se em desvantagem e numa condição injusta no âmbito social e ambiental no qual prevalecem barreiras atitudinais, comunicacionais, metodológicas, instrumentais, programáticas e arquitetônicas, considerando que a acessibilidade é uma qualidade que se deseja como facilitador no contexto de vida como um todo, essencial para o pleno exercício da cidadania e civilidade.

Esta pesquisa problematiza as resistências e necessidades das instituições e gestores nela inseridos em relação à inserção laboral das pessoas com deficiência visual, fazendo uma reflexão sobre a prática do Emprego Apoiado.

Na primeira tentativa da aplicação do questionário, considerou-se as não respostas em razão da pandemia da Covid-19, uma vez que para a pessoa com deficiência a condição e necessidade do isolamento se fez mais presente e muito mais impactante.

Fomentou-se então a ideia de mudança de metodologia, considerando que após a diminuição da pandemia e o provável retorno às atividades laborais.

No entanto, esses dados não foram fidedignos, pois as mesmas IES foram contatadas, novos e-mails enviados e as respostas foram diminutas, e que, enquanto pesquisadora, avalia-se como um dado significativo de que somente os que se reconhecem como pessoa com deficiência esteve de acordo com a proposta do questionário.

Em 2020, durante a pandemia da Covid-19, os contatos ficaram restritos, acarretando dificuldades para levantamento de dados e até mesmo sabermos quantas pessoas estão nas atividades dentro de universidades.

Como poucas IES se dispuseram a responder, conforme planejado para decorrer no 1º semestre, fez-se necessário a alteração da Metodologia, para não impactar nos prazos estabelecidos ou até inviabilizar o Projeto “.

As perguntas foram direcionadas aos colaboradores com deficiência visual das instituições, contemplando questões sobre as respectivas necessidades, seus gestores e setores de trabalho. As entrevistas foram analisadas e categorizadas, por meio de leitura completa das respostas, buscando enfatizar o que me motivou a fazer tal pesquisa.

No início da aplicação do questionário, era esperado um número maior de respostas de pessoas com deficiência visual para desenvolvimento da proposta desta investigação. De 20 pessoas com deficiência contatadas, apenas nove (45%) responderam. Atribui-se essa condição à pandemia do covid-19, em que os contatos ficaram restritos e, além disso, as pessoas com deficiência visual não se colocam como tal, em razão à não necessidade de tecnologias assistivas, talvez pelo fato de, ao ingressarem nos setores administrativos das universidades, já teriam passado pelo processo inclusivo.

A faixa etária dos colaboradores prevalece entre 39 e 49 anos (67,7%) (Tabela 1), o que dentro da proposta de inclusão trata-se de pessoas numa faixa etária que possivelmente vivenciaram a exclusão, buscaram capacitações e percorreram os caminhos da inclusão, pois a afirmação de que “Todo ser humano tem direito à liberdade de locomoção”, inserida na Declaração Universal dos Direitos Humanos, da Organização das Nações Unidas (Organização das Nações Unidas, 1948), inspirou o combate às barreiras arquitetônicas nos últimos 50 anos do século XX e nos anos iniciais do terceiro milênio.

A maioria dos entrevistados (67%) tem pós-graduação completa (Tabela 2), o que novamente nos leva a refletir sobre o perfil e a capacitação de cada um, em razão ao tempo de serviço e à busca para manutenção nas atividades laborais, assim como atividades desempenhadas.

A maioria (89,9%) está há mais de 24 meses no local (Tabela 3), o que provavelmente possibilitou o conhecimento e integração no posto de trabalho. Nesse caso, percebe-se que a inclusão foi incorporada como um valor no setor administrativo, considerando as medidas de acessibilidade presentes desde a entrada até o posto de trabalho, ambiência, tecnologias, recursos.

Diante das respostas obtidas, percebe-se o quanto as pessoas com deficiência visual se adaptaram ao trabalho, dentro das possibilidades ali impostas. Informam ainda que, no caso de uma cegueira total, a falta de recursos como piso tátil, placas braille e reorganização da ambiência ainda são algo a ser pensado e cuidado.

Quando se fala da metodologia do Emprego Apoiado, a maioria dos entrevistados (66,7%) informa ter conhecimento (Tabela 4); contudo tal conhecimento não foi utilizado para o processo de inclusão nas áreas administrativas da universidade, tendo em vista a forma de entrada, por meio de concurso público.

A maioria dos servidores (55,6%) recebeu capacitação para inserção nas atividades laborais (Tabela 5). As pessoas com deficiência visual, na maioria das vezes, se sentem aptas para desenvolver suas atividades em todos os setores da instituição, uma vez que a universidade dispõe de tecnologias avançadas e disponibilidade para adaptações necessárias.

Foram recebidas nove respostas, sendo oito da mesma IES, em análise desses resultados considera-se que é necessário oferecer diferentes tipos de suporte às pessoas com deficiência, com olhar especial para aqueles que requerem maior apoio para a equiparação de oportunidades. Considerando que os servidores das IES ingressaram no mercado de trabalho via concurso público, por que não estariam aptos a exercer as funções?

Todos os que responderam ao questionário concordaram com a necessidade dos responsáveis por gestão com pessoas das IES receberem capacitação para o acolhimento da pessoa com deficiência em seu setor, diminuindo as barreiras atitudinais, ainda que não tenham sido citadas (Tabela 6). Eliminar as barreiras atitudinais por meio de mudanças de paradigmas acerca da pessoa com deficiência é uma carência emergencial, reforçando a necessidade de se identificar perfil x posto de trabalho adequado, aliados às competências e habilidades individuais.

Uma amostragem mais subjetiva, decorrentes de experiência profissional e critérios pessoais; (Tabela 7) traz questões importantes sobre processo de inclusão e sinalizam a importância da sensibilização, empatia, diversidade, acolhimento, por parte do contratante e demais profissionais que atuam com a pessoa com deficiência. De acordo com a pesquisa realizada e as poucas respostas obtidas, observa-se que os fatores resultam em exclusão social e no frequente enfrentamento de barreiras incapacitantes, que restringem ou impedem a participação dessas pessoas em diversos setores da sociedade. Atitudes resultantes de preconceito negam oportunidades em diversas áreas de cuidado e promoção de desenvolvimento pessoal, tais como serviços de saúde, educação, assistência social, trabalho e emprego, cultura, lazer, esportes, entre outros e por vezes as próprias atitudes de autoexclusão.

A necessidade do uso de tecnologias assistivas foi apontada por 66,7% dos questionados, facilitando o acesso e a realização de suas atividades (Tabela 8). Revelam a importância de fazer uso de produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com os setores administrativos, visando a autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social, o que remete à Convenção Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.

A fim de possibilitar às pessoas com deficiência viver de forma independente e participar plenamente de todos os aspectos da vida, os Estados Partes tomarão as medidas apropriadas para assegurar às pessoas com deficiência o acesso, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, ao meio físico, ao transporte, à informação e comunicação, inclusive aos sistemas e tecnologias da informação e comunicação, bem como a outros serviços e instalações abertos ao público ou de uso público, tanto na zona urbana como na rural. (ONU, 2006, p. 33).

A barreira atitudinal foi apontada por apenas 01 entrevistado (Tabela 9), o que contradiz as outras respostas, que pedem 100% de sensibilização do contratante. (aqui é importante mencionar se este faz parte do grupo dos 8 da mesma IES ou se foi da outra IES, o que dá margem a suspeitar do gestor desta ou dizer que foi descontentamento de apenas 1 servidor da mesma IES) Novamente se discute a necessidade de sensibilização, pois as barreiras atitudinais podem surgir de várias vertentes. Entende-se que por meio da sensibilização que se poderá erradicar tais barreiras ou, pelo menos, minimizar seus efeitos danosos.

A Carta para o Terceiro Milênio indica que:

[...] o século 20 demonstrou que, com inventividade e engenhosidade, é possível estender o acesso a todos os recursos da comunidade - ambientes físicos, sociais e culturais. no século 21, nós precisamos estender este acesso - que poucos têm - para muitos, eliminando todas as barreiras ambientais que se interponham à plena inclusão deles na vida comunitária." (Rehabilitation International, 1999, p. 1).

O desenvolvimento desse trabalho demonstra o que todos têm o direito ao trabalho, buscando colocar a pessoa certa no lugar certo, mesmo após a classificação por meio do concurso, denota-se também que é uma barreira das IES, em que as vagas são associadas a um setor e não é realizado um trabalho de lotação com perfil de competências.

Muitos elementos são importantes, citando aqui o acolhimento, cultura inclusiva e abertura a diversidade e empatia, dimensões essas a serem percorridas e efetivadas. Trata-se de um trabalho de sensibilização, porém ainda não temos políticas públicas que favoreçam o uso das tecnologias para a pessoa com deficiência visual.

É necessário a construção de caminhos que levam as entidades a buscar conhecimentos e experiências com a relação à inclusão no trabalho de pessoas com deficiência, experiências essas trazidas pelas próprias pessoas com deficiência.

A necessidade de acolhida da pessoa com deficiência visual é de suma importância, assim como para qualquer colaborador que ingresse no ambiente.

A baixa visão e a cegueira não podem ser impeditivas para participação social do indivíduo, impedimentos esses formados pela própria sociedade.

As Instituições de Ensino devem oferecer condições para que o colaborador possa demonstrar seus conhecimentos e ter retornos positivos para ambas as partes; empregado e empregador. Percebe-se que a Instituição de Ensino desconhece a dificuldade das pessoas com deficiência, isso porque só procuram o concurso público os que já se reconhecem capacitados. Nota-se que a instituição necessita criar uma demanda específica para essa população, objetivando sua integração nos ambientes de trabalho.

A instituição está aberta para inclusão da pessoa cega preparada, capacitada e adaptada. Falta um atrativo no que diz respeito ao cego total, que necessita de tecnologias para desenvolver seu trabalho e que é capacitado, contudo não se reconhece e não vê espaço nas universidades.

O ambiente deve ser favorável, com uso de equipamentos, tecnologias que beneficiem o colaborador resultando em uma melhor adaptação e motivação para o trabalho.

Fica claro, na pesquisa realizada, nas respostas dissertativas, que os perfis são diversos, que pessoas são diferentes e que precisamos sim avaliar singularmente cada pessoa dentro das habilidades e possibilidades que lhes são ofertadas.

De fato, se a inclusão estiver voltada para os dois sentidos, pessoa - ambiente ela será efetiva, entendendo que a diversidade faz parte da natureza humana e que garante os apoios diferenciados e adequados para a participação plena da pessoa no mercado de trabalho, isso é equidade, o que possibilita as práticas inclusivas, oportunizando igualdade em espaços comuns e compartilhados.

É essencial fazer uso dos mecanismos disponibilizados pelo governo federal, promovendo políticas afirmativas, objetivando a inclusão, junto a isso valorizando a eficiência e eficácia do servidor público, aliando a Metodologia do Emprego Apoiado que traz em sua essência a satisfação e sensação de pertencimento e dever cumprido por parte do trabalhador com deficiência.

Importante investir em mudanças que atendam às necessidades da pessoa com deficiência para o acesso ao trabalho, sendo o Emprego Apoiado um dos caminhos para tal transformação.

Ao início as discussões sobre inclusão da pessoa com deficiência no mercado formal de trabalho, algumas empresas buscaram contratar não só pela Lei de Cotas e sim pelo âmbito social, o que possibilitou a fidelização na integração do funcionário junto à empresa, facilitando ainda o processo de trabalho e permanência.

O processo de empregabilidade tem maior êxito quando o empregador possibilita as orientações e acompanhamentos adequados, valoriza as relações humanas, com cooperação, comprometimento e motivando seus colaboradores, preservando-os.

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

De uma forma geral, se o ambiente não for adequado, a deficiência surge como limites de ação e expansão pessoais e, conseqüentemente, pode acabar por segregar o indivíduo do convívio social, afastando-o das oportunidades normais de realização pessoal, profissional, social, afetiva etc.

Sobretudo, há ainda a necessidade de quebrar preconceitos e acreditar que é possível uma sociedade igual para todos.

Porém, apesar da mudança do *Paradigma de Serviços* (normalização) para o *Paradigma de Suportes* (inclusão), atualmente observa-se que essas modificações ainda não se enraizaram na prática. As duas formas de olhar coexistem no cotidiano e, às vezes, até encontramos abordagens e posturas no lidar com a deficiência que ainda associam essa situação às condições medievais e sub-humanas.

Algumas atitudes acabam negando oportunidades em diversas áreas de cuidado e promoção de desenvolvimento pessoal, tais como serviços de saúde, educação, assistência social, trabalho e emprego, cultura, lazer, esportes, entre outros.

É necessário oferecer diferentes tipos de suporte às pessoas com deficiência, com olhar especial para aqueles que requerem maior apoio para a equiparação de oportunidades. Tendo elas direito ao trabalho, buscando colocar a pessoa certa no lugar certo.

Por meio de mudanças de paradigmas acerca da pessoa com deficiência, barreiras atitudinais podem ser eliminadas, pois o mito da limitação ainda se faz presente em nossa sociedade, incorporando pelos familiares e as próprias pessoas com deficiência a invisibilidade, havendo um grande desafio na desconstrução desse mito, pois é preciso demonstrar que a diversidade existe e merece investimentos.

Construir caminhos que levam as entidades a buscar conhecimentos e experiências com relação à inclusão no trabalho de pessoas com deficiência, experiências essas trazidas pelas próprias pessoas com deficiência.

Começamos por investir na quebra das barreiras atitudinais e arquitetônicas, na falta de acessibilidade, na falta de *softwares* que favorecem o contato e a atividade laboral da pessoa com deficiência visual. Outras questões importantes são focar nos aspectos psicoemocionais das pessoas com baixa visão e mostrar a viabilidade dos recursos que possam auxiliá-los.

Se faz necessária a construção de recursos funcionais, como facilitador para o processo de empregabilidade da pessoa com deficiência visual, dando oportunidade às pessoas que com habilidades desenvolvidas que possam de fato ocupar espaço no mercado de trabalho. Deve-se pensar no perfil da pessoa com deficiência visual e na capacidade produtiva e ativa, avaliando sua potencialidade e não a incapacidade, alinhando seu perfil ao posto de trabalho, verificando as exigências que se pede para fazer parte da equipe.

É necessário cruzar esses perfis; compatibilizar o perfil da pessoa com o posto de trabalho e observar se o candidato poderá ser incluído com todas as necessidades exigidas por ambas as partes, incluindo os dispositivos que funcionam como facilitadores de acesso às atividades laborais, preocupando-se com a complexidade social do processo de inserção laboral da Pessoa com Deficiência Visual, por meio de concurso público.

Há muitos caminhos a percorrer, contudo fomentar políticas públicas e favorecer tais discussões se faz necessário para que haja uma visão holística da vulnerabilidade do ser humano na condição da deficiência. A gestão das pessoas deve ser pautada nas competências e não nas deficiências, e os contratantes, por sua vez, devem incentivar a prática de responsabilidade social promovendo a valorização e inclusão das pessoas com deficiência. Pessoas são diferentes e seus perfis são diversos, dependem de variáveis, do grau de deficiência, das necessidades por ele trazidas.

6 CONCLUSÕES

Diante dos aspectos aqui tratados, uma questão relevante refere-se ao processo de inclusão no trabalho da população com deficiência visual, que buscam uma colocação e cuja necessidade imediata de obtenção de renda a faz aceitar uma inserção no mercado de trabalho sem passar por todas as etapas propostas pela metodologia do Emprego Apoiado.

Entende-se que as áreas administrativas dos IES não têm a preparação teórica e prática quanto à Metodologia do EA, contudo buscam aprimorar e facilitar o acesso da pessoa em seus diversos setores.

Desse modo, as Instituições de Ensino poderão analisar as funções e cargos, detalhando informações sobre os diversos serviços que compõem os vários departamentos dos IES, o que levará a trabalhar sobre as funções a serem executadas, quais os recursos necessários e /ou já existentes, compatibilizando a vaga com o perfil do candidato.

É possível com esse olhar aquilatar as condições de trabalho, as necessidades individuais de cada profissional, realizar educação permanente, facilitar a adequação entre posto de trabalho e a pessoa com deficiência e, por fim, efetivar a inclusão.

Conclui-se que a Metodologia do Emprego Apoiado, planejando com o perfil da pessoa com deficiência, possibilita a criação de oportunidades para que a pessoa se mantenha no trabalho, favorecendo o crescimento profissional, adaptando o posto de trabalho, avaliando o grau de risco e, assim, remetendo-as a um desempenho laboral eficiente.

É importante que as IES forneçam condições para que o servidor possa utilizar seus conhecimentos, dispondo de tecnologias avançadas, possibilitando aos dois lados ganharem nessa relação, estando a pessoa com deficiência visual apta a desenvolver atividades em todos os setores.

Faz-se necessário entender que as pessoas com deficiência visual que alcançam o posto de trabalho numa na área administrativa de uma IES já ultrapassaram todos os preceitos do Emprego Apoiado, uma vez que para chegar ao EA precisam fazer uso de várias tecnologias, que, de certa forma, não lhe serão ofertadas no momento do concurso público.

Cabe a sociedade ter compromisso ético com as pessoas com deficiência visual e demais deficiências; sendo prudentes, relacionando os contrapontos frente a paradigmas, crenças e valores que possam sustentar os modelos de inclusão no mercado de trabalho formal.

Também deve favorecer sua atuação fora de uma instituição protegida e consequentemente dentro do ambiente de trabalho, respeitando seu perfil e funcionalidade. Trata-se aqui de mudanças de conceitos, abordagens, paradigmas e não de mudança de lugar.

Dessa forma, é imprescindível compreender que o movimento inclusivo é uma Tecnologia Assistiva que garante a empregabilidade e permanência da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho e sobretudo no mercado formal de trabalho.

Por fim, que as portas das IFES sejam abertas a essas questões apresentadas nesta pesquisa para uma análise crítica e justa, pensando num todo, possibilitando aprimorar os procedimentos, protocolos e acessos atitudinais e físicos, desde a entrada até o refeitório da universidade, na ambiência, na composição de vários espaços, na luminosidade local. Que a instituição passe por um período que exige mudanças capazes de torná-la mais ágil e flexível para cumprir sua função social efetiva, que não tenha apenas o papel de cumprir a cota e sim estar empenhada em uma colocação digna e inclusiva, onde quem é a pessoa com deficiência visual seja um dos questionamentos mais importantes.

7 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

Amaral LA. Conhecendo a Deficiência. São Paulo: Robe Editorial; 1995.

American Association On Intellectual And Developmental Disabilities (AAIDD). Definition of Intellectual Disability. Washington, D.C.; c2022 [cited 2012 Oct 9]. Available from: <http://www.aaidd.org>

Amarante P. Saúde Mental e Atenção Psicossocial. Rio de Janeiro: Editora Fiocruz; 2007.

Aranha MS. A deficiência através da História. Trabalho e Emprego: Instrumento de construção da identidade Pessoal e Social. São Paulo: SORRI-BRASIL; 2003. (Série Coleção Estudos e Pesquisas na Área da Deficiência, vol. 9).

Associação Europeia de Emprego Apoiado (EUSE), Folheto Informativo y Modelo de Calidad. EUSE; 2005.

Barasch M. Blindness - The History of a Mental Image in Western Thought. London: Routledge; 2001.

Betti AP. Emprego Apoiado. São Paulo: [publisher unknown]; 2011.

Brasil. Decreto no 5.773, de 7 de maio de 2006. Dispõe sobre o exercício das funções de regulação, supervisão e avaliação de instituições de educação superior e cursos superiores de graduação e sequenciais no sistema federal de ensino. Diário Oficial da República Federativa do Brasil, Brasília, 10 maio 2006. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2006/Decreto/D5773.htm. Acesso em: 14 agosto 2022.

Carmo JC. Construindo a Inclusão da pessoa com Deficiência. São Paulo: Aurea Editora; 2011.

Clemente CA. Agir pela Inclusão – Ação Social pelo acesso das pessoas com deficiência ao mercado de trabalho- Osasco (SP) : Espaço Cidadania ; 2006

_____. Pessoas com Deficiência e Mercado de trabalho: lei de cotas e imagens da responsabilidade social. Osasco (SP): Espaço da Cidadania; 2009.

Da Silva MI. Por que a terminologia “Pessoas com deficiência”? Sistema Integrado de Vagas e Currículos para pessoas com deficiência e reabilitadas. São Paulo. [cited 2017 Nov 13]. Available from: <http://selursocial.org.br/porque.html>

De Andrade RP. A Promoção da acessibilidade e a gestão inclusiva de profissionais com deficiência visual na empresa: uma proposta de e-book para gestores. Dissertação de Mestrado Profissional – UNIFESP; 2016.

Dos Reis FP. A Tecnologia Assistiva e a Oftalmologia. Dissertação de Mestrado Profissional – UNIFESP; 2019.

Documento Norteador do Programa Acompanhante da Pessoa com Deficiência do Município de SP- Área Técnica de Saúde da Pessoa com Deficiência/Atenção Básica; 2012.

Fédida P. A negação da Deficiência. In: D'Avila Neto MI.. A Negação da Deficiência, a instituição da diversidade. Rio de Janeiro: Achiamé/ Socius; 1984.

Focault M. Microfísica do Poder. Org. e Trad.: Roberto Machado. Rio de Janeiro: Graal; 1979.

Fundação Banco do Brasil. Tecnologia Social – Uma estratégia para o desenvolvimento. Rio de Janeiro: FBB; 2004.

Garcia JC. Passoni IR. Instituto de Tecnologia Social – ITS BRASIL; 2017.

Carvalho KA, Sousa JC. Gestão por Processos: Novo Modelo de Gestão para as Instituições Públicas de Ensino Superior, Revista Administração em Diálogo. 2017. 19(2):1-18.

Hull J. Do you think I am stupid? Echoes: Justice, Peace and Creation News (World Council of Churches), 19/2001. Geneva. Switzerland; 2000.

IFES. Concursos. [cited 2022 Aug 14]. Available from: <https://www.ifes.edu.br/processosseletivos/servidores/item/2644-concurso-publico-02-2022-tecnicos-administrativos>

IBDD - Instituto Brasileiro dos Direitos da Pessoa com Deficiência.

Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE). Censo Demográfico; 2010. [cited 2012 Sep 13]. Available from: <https://censo2010.ibge.gov.br/resultados.html>

Instituto de Tecnologia Social – ITS Brasil. Emprego Apoiado e Qualidade de Vida: Como se faz. São Paulo: ITS Brasil; 2017.

Instituto de Tecnologia Social – ITS Brasil. Emprego Apoiado – Abrindo Portas, Programa Nacional de Apoio à Atenção da Saúde da Pessoa com Deficiência (PRONAS /PCD). São Paulo: ITS Brasil; 2017.

Lorimer P. Reading by Touch – Trials, Battles and Discoveries. National Federation of the Blind. Baltimore; 2000.

Ministério da Saúde (BR). Secretaria de Atenção à Saúde. Política nacional de saúde da pessoa com deficiência, Brasília, DF; 2007. [cited 2011 Jul 89. Available from: <http://portal.saude.gov.br>

_____. Portaria nº 793, de 24 de abril de 2012. Institui a Rede de Cuidados à Pessoa com Deficiência no âmbito do Sistema Único de Saúde. Brasília, DF; 2012.

Moura LCM. A deficiência nossa de cada dia – Do coitadinho a super herói. São Paulo: Iglu; 1992.

Moreira, MC, organizador. Da arte de compartilhar: uma metodologia de trabalho social com famílias, Rio de Janeiro: Mauad Instituto Desiderata; Teresópolis: Compartilharte; 2006.

Nogueira C. A História da Deficiência: tecendo a história da assistência a criança deficiente no Brasil. Dissertação de Mestrado. Centro de Educação e Humanidades e Centro de Ciências Sociais/Programa de Pós-graduação de Mestrado em Políticas Públicas e Formação Humana. Universidade do Estado do Rio de Janeiro. Rio de Janeiro; 2008.

Pastore J. O Direito ao Trabalho. Oportunidade de Trabalho para Portadores de Deficiências. São Paulo: LTr; 2000.

Pessotti I. Deficiência mental: da superstição à ciência. São Paulo: Queuroz Edusp; 1984.

Pochamann M. Outra cidade é possível: Alternativas de inclusão social em São Paulo: Cortez; 2003.

Presidência da República (BR). Decreto no. 3.298, de 20 de dezembro de 1999. Dispõe sobre a Política Nacional para a Integração da Pessoa Portadora de Deficiência, consolida as normas de proteção, e dá outras providências. Brasília; 1999. [cited 2012 Oct 22]. Available from: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm.

_____. Casa Civil / Subchefia para assuntos jurídicos. Decreto no. 6949, de 25 de agosto de 2009. Dispõe sobre a Convenção Internacional sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, Brasília; 2009. [cited 2012 Oct 22]. Available from: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm

Ferraz S, Dallari AA. Processo administrativo no direito brasileiro. São Paulo: Malheiros; 2020.

Rehabilitation International. *Carta para o Terceiro Milênio*. Londres: Assembleia Governativa da Rehabilitation International; 1999.

Sanches, Cida , Scarpi, MJ. Administração em Saúde - Autogestão de Consultórios e Clinicas Rio de Janeiro: Editora DOC; 2010. Capítulo 21, p. 223 - 224

Santos L. Uma história para contar. Campinas (SP): Saberes Editora; 2013.

Sassaki RK. Inclusão - Construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA; 1997.

Sassaki RK. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. Sistema de Vagas e Currículos para Pessoas com Deficiência e Reabilitados. São Paulo. [cited 2016 Nov 12]. Available from: <http://www.selursocial.org.br/terminologia.html>

Secretaria Especial dos Direitos Humanos da República (BR), Gabinete do Secretário. Portaria no. 142, de 16 de novembro de 2006 Dispõe sobre a instituição do Comitê de Ajudas Técnicas.. Diário Oficial da União: República Federativa do Brasil. 2006 Nov 13; Seção 2:3.

Supremo Tribunal Federal (BR). Presidente do STF no exercício de Presidente da República. Decreto no. 9.508 de 24 de setembro de 2018. Reserva às pessoas com deficiência percentual de cargos e de empregos públicos ofertados em concursos públicos e em processos seletivos no âmbito da administração pública federal direta e indireta. Brasília; 2009. [cited 2012 Oct 22]. Available from: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2018/decreto/d9508.htm

Organização das Nações Unidas (ONU). Declaração Mundial dos Direitos Humanos; 1948.

_____. Diretrizes da RBC – Reabilitação Baseada na Comunidade. São Paulo: OMS; 2010.

_____. Relatório Mundial sobre Deficiência 2011. Tradução Lexius Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPcP; 2012. 334p.

São Paulo (Estado). Convenção Sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. [cited 2012 Sep 13]. Available from: <http://www.pessoacomdeficiencia.sp.gov.br>

Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. Revista Nacional de Reabilitação. São Paulo. 2002. 5(24): 6-9. Romeu Sasaki

Verdugo MA. El cambio de paradigma en la concepcion del retraso mental: la nueva definicion de la AAMR. Ciclo Cero. 1994. 25(3):5-25.

Wehman P. Life beyond the classroom. Transition strategies for young people with disabilities. Baltimore: Paul H. Brookes; 1992.

_____. Supported Employment: What is it? Journal of Vocational Rehabilitation, 2012. 37:139-142.

Wehman P, Moon MS (eds). Vocational rehabilitation na supported employment . Baltimore: Brookes; 1988.

8 ANEXOS

ANEXO I - TERMO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO

Prezado(a) Sr(a).

Gostaríamos de convidá-lo(a) para participar **voluntariamente** da pesquisa denominada: **Levantamento de perfil, cargos, funções e permanência, a fim de compor o Manual de Rotinas e Procedimentos para Admissão e Apoio a Pessoa com Deficiência Visual, por meio da Metodologia do Emprego Apoiado**. Essa pesquisa, tem como finalidade principal **contribuir para elaboração de um manual, salientando o perfil da pessoa com deficiência visual, levantamento de cargos e funções, aspectos ergonômicos, avaliação de posto de trabalho, considerando grau de risco, caracterizando-as e verificando em qual contexto estão inseridas, viabilizando a metodologia do Emprego Apoiado. Identificar por meio de entrevistas on line, possíveis formas da utilização do EA em setores diversos das Universidades Públicas do Estado de SP.**

Trata-se de uma pesquisa realizada por pós-graduando do Programa de Mestrado Profissional do Departamento de Oftalmologia da Escola Paulista de Medicina, da Universidade Federal de São Paulo, psicóloga Elaine Cristina de Oliveira, sob a orientação do Prof. Dr. Marinho Jorge Scarpi.

As informações dessa pesquisa serão muito importantes para auxiliar na construção de um **MANUAL DE PROCEDIMENTOS PARA INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA VISUAL NO MERCADO DE TRABALHO**.

As informações coletadas por meio das entrevistas serão utilizadas somente para os fins dessa pesquisa.

Sua participação nessa pesquisa é **totalmente voluntária**, e o Sr./Sra. é livre para desistir de participar a qualquer momento, como também para deixar de responder a quaisquer perguntas da entrevista. Não haverá nenhum custo ou prejuízo, também não será fornecida nenhuma vantagem pessoal ou financeira por sua participação na pesquisa.

Nenhuma informação de cunho pessoal ou individual será divulgada nos resultados ou em possíveis publicações relacionadas a essa pesquisa. Todas as informações coletadas serão analisadas em conjunto com as de outros participantes, sendo que todos terão o direito de conhecer os resultados da pesquisa.

Esta pesquisa será analisada pelo Comitê de Ética em Pesquisa da Universidade Federal de São Paulo pelo cadastro da pesquisa no sistema Plataforma Brasil, segundo roteiro apropriado e de acordo com a Resolução nº 466/2012, do Conselho Nacional de Saúde (BRASIL, 2012).

A pesquisa dar-se-á início após o parecer favorável do Comitê de Ética em Pesquisa. Se o(a) Senhor(a) concorda em responder a essa entrevista por favor, assine as duas vias deste Termo de Consentimento e rubrique a primeira página. Uma cópia do termo lhe será entregue.

Após a leitura e a compreensão deste Termo de Consentimento Livre e Esclarecido, entendo que a minha participação é voluntária, sem nenhum prejuízo de qualquer ordem. Estou seguro de que meus dados pessoais serão mantidos sob sigilo. Autorizo, assim, a utilização das respostas por mim fornecidas unicamente para o propósito dessa pesquisa, e a divulgação dos dados obtidos de forma coletiva para o fim destinado.

Nome completo do(a) entrevistado(a):

Assinatura do(a) entrevistado(a): _____

São Paulo, ____ de _____ de 2021

ANEXO II – 1ª Proposta de Questionário de Pesquisa

Link:

[https://docs.google.com/forms/d/1ccZ-](https://docs.google.com/forms/d/1ccZ-4QVuM7nOtBtbcaHv9dJKrpMGLVM2yYqrwx0tC0/edit)

4QVuM7nOtBtbcaHv9dJKrpMGLVM2yYqrwx0tC0/edit

Mestrado Profissional - Pesquisa Tecnológica em Saúde Ocular.

Levantamento de perfil, cargos, funções e permanência, a fim de compor o Manual de

Rotinas e Procedimentos para Admissão e Apoio a Pessoa com Deficiência Visual por meio

da Metodologia do Emprego Apoiado.

*** Required**

Email address *

Your email

PREENCHIMENTO PELO RESPONSÁVEL DIRETO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

*** Caso tenha mais de um profissional com deficiência, preencher outro formulário**

Você é Gestor *

Sim

Não

Se, não. Qual seu cargo *

Your answer

INSTITUIÇÃO *

Your answer

Polo *

Your answer

Você conhece a Metodologia do EMPREGO APOIADO *

- Sim**
- Não**

Enquanto Gestor, você participou de alguma capacitação/sensibilização para a inclusão da

peessoa com deficiência *

- Sim**
- Não**

Enquanto Gestor, qual atividade laboral você avalia que uma pessoa com deficiência visual

pode exercer *

Your answer

Enquanto gestor, o que valoriza de maior importância para a inclusão da pessoa com

deficiência visual *

- Sensibilização ao contratante**
- Acessibilidade**
- Treinamento para a pessoa com deficiência**
- Utilização de Tecnologias Assistivas**
- Acompanhamento de profissionais capacitados em inclusão durante o processo.**

Numero de funcionários na Instituição *

- menor 500**
- acima de 500**

Tem funcionários com deficiência *

1

Sim

Não

Tipo de Deficiência *

Intelectual

Física

Visual

Auditiva

Múltipla

Sexo *

Feminino

Masculino

Idade *

18 - 29

30 - 49

50 - 70

Cargo/Função do profissional com deficiência *

Your answer

Departamento que atua *

Your answer

Tempo de Serviço *

menos de 05 anos

mais de 05 anos

O profissional com deficiência participou de algum processo de capacitação, para início ao

trabalho *

Sim

Não

O profissional com deficiência, faz uso de Tecnologia Assistiva (adaptações), para o

desenvolvimento de sua atividade *

Sim

Não

Houve barreira atitudinal por parte de outros colaboradores *

Sim

Não

Houve necessidade de alteração arquitetônica, para inclusão do profissional com

deficiência *

Sim

Não

Comentários *

Your answer

Send me a copy of my responses.

Submit

ANEXO III – Questionário de Pesquisa

Link:

<https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfYpfX2cgBpwzlxoVBFrhKo-6N3AKPdwfjWgThsaigTua1qQ/formResponse>

REGISTRO DE CONSENTIMENTO LIVRE E ESCLARECIDO PARA PESQUISAS EM AMBIENTE VIRTUAL

Você está sendo convidado a participar de uma pesquisa. O título da pesquisa é “Levantamento de perfil, cargos, funções, permanência e necessidades da pessoa com deficiência visual nos processos administrativos em instituições públicas de ensino superior no Estado de São Paulo, na visão dos seus gestores.”. O objetivo desta pesquisa é realizar levantamento de cargos e funções, aspectos ergonômicos, avaliação de posto de trabalho, considerando grau de risco, caracterizando-as e verificando em qual contexto estão inseridas, viabilizando a metodologia do Emprego Apoiado para pessoa com deficiência visual.

O (a) pesquisador(a) responsável por essa pesquisa é Elaine Cristina de Oliveira, aluna do Programa Mestrado Profissional em Tecnologia, Gestão e Saúde, Departamento de Oftalmologia e Ciências Visuais da Escola Paulista de Medicina, sob a orientação do Prof. Dr. Marinho Jorge Scarpi, da Universidade Federal de São Paulo. Você receberá todos os esclarecimentos necessários antes, durante e após a finalização da pesquisa, e lhe asseguro que o seu nome não será divulgado, sendo mantido o mais rigoroso sigilo mediante a omissão total de informações que permitam identificá-lo/a. As informações serão obtidas por meio de entrevista on line, com colaboradores que possuem deficiência visual, encaminhados via e mail, a partir do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (LINK), entrevista livre sobre atividades e perfis , atrelados a pesquisa bibliográfica.

A pesquisa bibliográfica atrelada as entrevistas; visam compreender como as Universidades recebem os profissionais e qual a expectativa frente à empregabilidade de seus membros com deficiência, assim como cargos e funções desempenhadas e espaço ocupado, com ou sem acessibilidade e/ou uso de tecnologia assistiva. As perguntas serão direcionadas aos colaboradores das instituições com deficiência visual e posterior a coleta de dados, um perfil mais fidedigno, contemplando as necessidades das pessoas com deficiência, seus gestores e setores de trabalho, as entrevistas serão analisadas e categorizadas, por meio de leitura completa das respostas, buscando enfatizar o que me motivou a fazer tal pesquisa.

Sua participação envolve riscos mínimos, no que diz respeito as tecnologias necessárias para o acesso da pesquisa on line. Sua participação pode ajudar os pesquisadores a entender melhor quais contribuições serão necessárias para o construção do Manual de Procedimentos, considerando levantamento do perfil, funções e cargos e permanência da pessoa com deficiência visual. Somando -se as pesquisas das profissionais anteriormente citadas, nos levará a fidelização do processo de empregabilidade, adaptação e retenção da pessoa com deficiência visual em seu ambiente de trabalho. Favorecendo o gestor e sua equipe, no que se refere a condução e organização dos processos nelas envolvidas. Assim, você está sendo consultado sobre seu interesse e disponibilidade de participar dessa pesquisa. Você é livre para recusar-se a participar, retirar seu consentimento ou interromper sua participação a qualquer momento. A recusa em participar não acarretará nenhuma penalidade.

Caso você desista de participar da pesquisa, você poderá solicitar a qualquer momento e sem nenhum prejuízo, a exclusão dos dados coletados. Para isso, por favor envie e-mail para ecoliveira@unifesp.br, solicitando a exclusão dos seus dados coletados. Você não receberá pagamentos por ser participante. Todas as informações obtidas por meio de sua participação serão de uso exclusivo para esta pesquisa e ficarão sob a guarda do/da pesquisador/a responsável. Caso a pesquisa resulte em dano pessoal, o ressarcimento e indenizações previstos em lei poderão ser requeridos pelo participante. Os pesquisadores poderão contar para você os resultados da pesquisa quando ela terminar, se você quiser saber.

Para maiores informações sobre os direitos dos participantes de pesquisa, leia a Cartilha dos Direitos dos Participantes de Pesquisa elaborada pela Comissão Nacional de Ética em Pesquisa (Conep), que está disponível para leitura no site: http://conselho.saude.gov.br/images/comissoes/conep/img/boletins/Cartilha_Direitos_Participantes_de_Pesquisa_2020.pdf

Se você tiver qualquer dúvida em relação à pesquisa, você pode entrar em contato com o pesquisador através do(s) telefone(s) 11 9 99606660 ou 4472 0874 , pelo e-mail ecoliveira@unifesp.br

Este estudo foi analisado por um Comitê de Ética em Pesquisa (CEP). O CEP é responsável pela avaliação e acompanhamento dos aspectos éticos de todas as pesquisas envolvendo seres humanos, visando garantir a dignidade, os direitos e a segurança de participantes de pesquisa. Caso você tenha dúvidas e/ou perguntas sobre seus direitos como participante deste estudo, ou se estiver insatisfeito com a maneira como o estudo está sendo realizado,

entre em contato com o Comitê de Ética em Pesquisa (CEP) da Universidade Federal de São Paulo, situado na Rua Botucatu, 740, CEP 04023-900 – Vila Clementino, São Paulo/SP, telefones (11) 5571-1062 ou (11) 5539-7162, de segunda a sexta, das 08:00 às 13:00hs ou pelo e-mail: cep@unifesp.br.

Se aceitar fazer parte como participante, você deve salvar e/ou imprimir este documento para o caso de precisar destas informações no futuro.

Consentimento do participante

Ao responder a pesquisa, a seguir, você declara que entendeu como é a pesquisa, que tirou as dúvidas com o/a pesquisador/a e aceita participar, sabendo que pode desistir em qualquer momento, durante e depois de participar da pesquisa. Você autoriza a divulgação dos dados obtidos neste estudo mantendo em sigilo sua identidade. Pedimos que salve em meus arquivos este documento, e informamos que enviaremos uma via desse Registro de Consentimento para o meu e-mail.

Declaração do pesquisador

Declaro que obtive de forma apropriada e voluntária, o Consentimento Livre e Esclarecido deste participante (ou representante legal) para a participação neste estudo. Declaro ainda que me comprometo a cumprir todos os termos aqui descritos.

Qual seu e-mail

Qual cargo exerce no setor

Qual sua idade

Idade *

18 - 29

30 - 49

50 - 70

Qual seu nível de formação

Ainda não há respostas para esta pergunta.

Quanto tempo está no trabalho

Ainda não há respostas para esta pergunta.

Você conhece a metodologia do emprego apoiado

Ainda não há respostas para esta pergunta.

Enquanto colaborador, você participou de alguma capacitação para o ambiente de trabalho?

Ainda não há respostas para esta pergunta.

Enquanto colaborador, você defende que deve haver capacitação/sensibilização para os gestores e outros profissionais que atuam direto com a pessoa com deficiência?

Ainda não há respostas para esta pergunta.

Qual atividade laboral você avalia que as pessoas com deficiência visual podem exercer?

Ainda não há respostas para esta pergunta.

Para você, o que é de mais importante para a inclusão da pessoa com deficiência?
Entre:

Ainda não há respostas para esta pergunta.

Você participou de algum processo de capacitação para o início de trabalho?

Ainda não há respostas para esta pergunta.

Você faz uso de alguma tecnologia assistiva (adaptações) para o desenvolvimento da sua atividade?

Ainda não há respostas para esta pergunta.

Se respondeu sim na anterior ,descreva qual

Ainda não há respostas para esta pergunta.

Você identificou alguma barreira atitudinal por parte dos gestores e/ou colaboradores?

Ainda não há respostas para esta pergunta.

Se respondeu sim, descreva

Ainda não há respostas para esta pergunta.

Houve necessidade de alteração arquitetônica para sua inclusão no trabalho?

Ainda não há respostas para esta pergunta.

Se sim, descreva.

Ainda não há respostas para esta pergunta.

Descreva como você vê o perfil da pessoa com deficiência visual em ambientes administrativos de universidades.

Ainda não há respostas para esta pergunta.