

**Garantia dos direitos da pessoa com deficiência (PcD) no ambiente de trabalho: uma análise no Instituto Federal do Amapá – Campus Santana**

**Guaranteeing the rights of people with disabilities (PwD) in the workplace: na analysis at the Federal Institute of Amapá – Campus Santana**

**Cleyton Luan dos Santos Barbosa<sup>1</sup>  
Iris Raianne Rocha Ferreira<sup>2</sup>  
Joao Morais da Costa Junior Orientador(a)<sup>3</sup>**

RESUMO: Este artigo aborda a relevância da inclusão e acessibilidade para pessoas com deficiência (PcD) no ambiente de trabalho, com foco no Instituto Federal do Amapá – Campus Santana. A pesquisa explora como a legislação brasileira, incluindo a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) e a convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência tem sido aplicada no contexto institucional para garantir condições igualitárias de trabalho e o respeito à diversidade. A análise inclui práticas de recrutamento, políticas de acessibilidade física e tecnológica, além da promoção de uma cultura organizacional inclusiva. Com base em entrevistas, observações e dados documentais, o artigo destaca avanços, desafios e lacunas no cumprimento das diretrizes legais. O objetivo é reforçar a importância de ações efetivas que assegurem não apenas a entrada, mas a permanência digna e produtiva das PcD no mercado de trabalho, propondo soluções que promovam uma cultura de respeito e valorização da diversidade. Ao destacar a relevância de um ambiente inclusivo, o artigo reforça que garantir os direitos das pessoas com deficiência não é apenas uma questão de justiça social, mas também de fortalecimento da instituição enquanto espaço democrático e transformador, conclui-se que, é imprescindível que a instituição adote medidas concretas, como capacitação de gestores, adaptação contínua de infraestruturas e a promoção de uma postura ética que valorize a diversidade, criando condições para que as pessoas com deficiência não apenas ingressem, mas também prosperem no ambiente profissional.

---

<sup>1</sup> Acadêmico do Curso Superior de Tecnologia em Gestão de Recursos Humanos. Instituto Federal do Amapá, Campus Santana. E-mail: cleyton\_lsb@hotmail.com.

<sup>2</sup> Acadêmica do Curso Superior de Tecnologia de Gestão em Recursos Humanos. Instituto Federal do Amapá. Campus Santana. E-mail: irisrch@icloud.com.

<sup>3</sup> Orientador Mestre Joao Morais da Costa Junior

Palavras-chave: pessoa com deficiência (PcD); acessibilidade; ambiente de trabalho; direitos; legislação.

**ABSTRACT:** This article addresses the relevance of inclusion and accessibility for people with disabilities (PwD) in the workplace, focusing on the Instituto Federal do Amapá – Campus Santana. The research explores how Brazilian legislation, including the Brazilian Inclusion Law (LBI) and the convention on the rights of people with disabilities, has been applied in the institutional context to guarantee equal working conditions and respect for diversity. The analysis includes recruitment practices, physical and technological accessibility policies, as well as the promotion of an inclusive organizational culture. Based on interviews, observations and documentary data, the article highlights advances, challenges and gaps in compliance with legal guidelines. The objective is to reinforce the importance of effective actions that ensure not only the entry, but the dignified and productive stay of PwD in the job market, proposing solutions that promote a culture of respect and appreciation of diversity. By highlighting the relevance of an inclusive environment, the article reinforces that guaranteeing the rights of people with disabilities is not only a matter of social justice, but also of strengthening the institution as a democratic and transformative space.

**Keywords:** person with a disability (PwD); accessibility; work environment; rights; legislation.

## **Introdução**

A inclusão de pessoas com deficiência (PcD) no ambiente de trabalho é um tema de extrema relevância no contexto contemporâneo, especialmente em um cenário que valoriza a diversidade e a equidade como pilares fundamentais para o desenvolvimento social e econômico. No Brasil, a Lei nº 8.213/1991, conhecida como Lei de Cotas, estabelece a obrigatoriedade de contratação de PcD por empresas com mais de 100 empregados, um marco legal que visa assegurar o direito ao trabalho digno para essa parcela da população. Entretanto, apesar dos avanços legislativos, os desafios para a efetiva inclusão dessas pessoas no mercado de trabalho permanecem significativos.

Ao longo dos anos, a sociedade tem buscado maneiras de garantir que todos os cidadãos, independentemente de suas condições, tenham oportunidades iguais no

mercado de trabalho. Conceitua Martimello, Scavassa e Sotero (2021) sobre deficiência:

Atualmente, o conceito de deficiência abrange todas as formas de limitação física, mental, auditiva, sensorial, de natureza permanente ou transitória, que de alguma forma dificulte e restrinja o acesso e a permanência a direitos e garantias como, educação, trabalho, esporte, lazer, e a realização de tarefas essenciais à vida diária (Martimello; Scavassa; Sotero, 2021, p. 921).

A garantia da participação de PcD no ambiente corporativo vai além do cumprimento de cotas. Trata-se de criar um espaço que promova a acessibilidade, o respeito às diferenças e a valorização das competências individuais, contribuindo para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária. A inclusão, nesse contexto, não se limita à contratação, mas abrange a adaptação de processos seletivos, o fornecimento de tecnologias assistivas, a formação de equipes conscientes e a implementação de políticas que favoreçam o desenvolvimento profissional e pessoal de PcD.

Garantir os direitos das pessoas com deficiência no ambiente de trabalho é um compromisso fundamental tanto do setor público quanto do setor privado, que desempenham papéis complementares nessa causa. Segundo a Organização das Nações Unidas (ONU), “uma sociedade inclusiva é aquela em que as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos e oportunidades que qualquer outra pessoa” (ONU, 2006). No entanto, essa igualdade de oportunidades ainda enfrenta barreiras significativas, como a falta de acessibilidade, o preconceito e a ausência de políticas inclusivas.

Este estudo, portanto, tem como objetivo central investigar como o IFAP – Campus Santana garante a inclusão das PcD no ambiente de trabalho, analisando desde os mecanismos de acessibilidade e as estratégias de sensibilização até as dificuldades enfrentadas na prática cotidiana. Mais do que um olhar técnico, esta pesquisa busca provocar reflexões profundas sobre a importância de uma cultura organizacional inclusiva, que valorize a diversidade como motor para a transformação social. Ao expor os avanços e lacunas existentes, espera-se contribuir para o fortalecimento de práticas inclusivas que não apenas atendam à legislação, mas que promovam a construção de um ambiente laboral verdadeiramente acolhedor, equitativo e capaz de reconhecer o potencial de todos os seus integrantes.

## **1. PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

### **1.1 Definição de pessoa com deficiência**

A definição de pessoa com deficiência não é apenas um conceito técnico, mas um passo fundamental para a construção de uma sociedade mais inclusiva e equitativa. Conforme a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, art. 2, §§ 1º, 2º da Lei 13.146 de 6 de julho de 2015, define pessoa com deficiência e avaliação da deficiência:

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

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

I – os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;

II – os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;

III – a limitação no desempenho de atividades; e

IV – a restrição de participação.

§ 2º O Poder Executivo criará instrumentos para avaliação da deficiência.

A deficiência não deve ser vista exclusivamente como uma característica individual ou limitação física, mas como o resultado de uma interação entre a condição da pessoa e os obstáculos presentes no ambiente ou na atitude da sociedade. Por exemplo, um indivíduo com deficiência visual enfrenta desafios não pela sua condição em si, mas pela ausência de acessibilidade, como a falta de sinalização em braile ou tecnologia assistiva.

O reconhecimento das pessoas com deficiência vai além da identificação de suas limitações. Trata-se de entender suas potencialidades e respeitar sua dignidade, autonomia e capacidade de contribuir para a sociedade. Esse entendimento reflete a mudança de paradigmas: de um modelo médico-assistencialista, que enxerga a deficiência como algo a ser “corrigido”, para um modelo social, que reconhece os direitos dessas pessoas e busca eliminar as barreiras que perpetuam a exclusão.

A verdadeira transformação social começa quando a deficiência deixa de ser percebida como um “problema individual” e passa a ser reconhecida como um reflexo das barreiras que todos nós, como sociedade, temos o poder de eliminar.

### **1.2 Contextualização da pessoa com deficiência no mercado de trabalho**

A inserção das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma questão que envolve não apenas políticas públicas, mas também uma mudança de percepção e práticas relacionais, legais e organizacionais. Historicamente, as pessoas com deficiência foram negligenciadas no contexto trabalhista, com o mercado estruturado

sem a consideração de suas necessidades específicas. Como observa Sasaki (2003), a exclusão estrutural das pessoas com deficiência no trabalho foi amplamente normalizada, limitando oportunidades e criando um ambiente hostil para sua participação ativa.

Entretanto, com o avanço de legislações voltadas para a inclusão, especialmente a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/91), onde determina que empresas com mais de 100 funcionários, tem a obrigatoriedade de destinar de 2% a 5% de suas vagas para pessoas com deficiência, houve um progresso significativo na tentativa de integrar essas pessoas ao mercado de trabalho. Essa política visa promover a inclusão por meio de incentivos legais e restrições, mas a realidade vai além do cumprimento da lei. Como destaca Garcia (2015), “a legislação não é capaz, por si só, de eliminar as barreiras atitudinais e culturais que dificultam a inserção dessas pessoas no ambiente de trabalho”. Muitas empresas ainda veem a contratação de pessoas com deficiência como uma mera formalidade para evitar penalidades, sem considerar a importância de garantir um ambiente realmente inclusivo e acessível.

Para que essa inclusão seja efetiva, é essencial adaptar o ambiente de trabalho às diferentes necessidades das pessoas com deficiência. Segundo Lima e Mello (2017), “a acessibilidade e a adaptação do ambiente são fundamentais para que as pessoas com deficiência desempenhem suas funções com autonomia e segurança.” Isso abrange desde mudanças estruturais até a oferta de tecnologias assistivas que auxiliem na realização das atividades cotidianas, promovendo autonomia e inclusão social para pessoas com deficiência. Conforme a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, art. 3, III, da Lei 13.146 de 6 de julho de 2015, define tecnologia assistiva:

III – tecnologia assistiva ou ajuda técnica: 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.

Além disso, a integração das pessoas com deficiência no mercado de trabalho é uma temática antiga que permeia até os dias atuais que precisa ser encarado de forma ética e não apenas por imposição legal. Promover essa inclusão gera um ambiente de trabalho inclusivo e inovador, além de ampliar o papel social da empresa. Uma pesquisa do Instituto Ethos (2019) aponta que empresas que investem em diversidade e inclusão, incluindo a contratação de pessoas com deficiência, têm resultados mais positivos em termos de produtividade e engajamento dos

colaboradores. Para alcançar um mercado de trabalho mais justo e inclusivo, é necessário ir além do cumprimento da lei.

## **2 A PESSOA COM DEFICIÊNCIA (PcD) E SEUS DIREITOS NO AMBIENTE DE TRABALHO**

### **2.1 Legislação Brasileira de Inclusão no ambiente de trabalho**

A legislação brasileira sobre inclusão no ambiente de trabalho é um pilar importante para assegurar a igualdade de oportunidades e combater discriminações, especialmente para pessoas com deficiência que historicamente enfrentam barreiras de acesso e permanência. A criação de leis inclusivas é essencial para promover um ambiente de trabalho justo e acessível, atendendo a princípios de dignidade, cidadania e igualdade, conforme garantido pela Constituição Federal.

A Constituição de 1988 é o primeiro marco legal a estabelecer um compromisso com a igualdade de oportunidades e o combate à discriminação. No Artigo 7º, inciso XXXI, a Constituição veda qualquer discriminação salarial e de admissão por motivo de sexo, idade, cor ou estado civil, enquanto o Artigo 5º assegura que “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza” (Brasil, 1988). Esse fundamento constitucional é a base para legislações posteriores que buscam promover um ambiente de trabalho inclusivo.

Um dos marcos mais importantes da legislação brasileira para inclusão mencionado no tópico anterior, é a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991). A lei tem como objetivo reduzir as barreiras de acesso ao emprego para esses indivíduos, garantindo-lhes oportunidades de inclusão e desenvolvimento profissional, porém muitas empresas ainda encontram dificuldades para cumprir a lei.

### **2.2 A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência**

A Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI), Lei nº 13.146/2015, também chamada de Estatuto da Pessoa com Deficiência, é um avanço significativo para garantir direitos e assegurar condições de acessibilidade e permanência no trabalho. A LBI determina que todas as empresas devem adotar medidas para eliminar barreiras arquitetônicas, comunicacionais e tecnológicas, visando proporcionar condições de igualdade para pessoas com deficiência. Entre outras diretrizes, a LBI impõe que o processo seletivo e o ambiente de trabalho sejam

adaptados conforme as necessidades dos empregados, promovendo maior igualdade de oportunidades (Brasil, 2015).

A seção I, art. 34°, §§ 1°, 2°, 3°, 4° e 5°, da Lei nº 13.146/2015 menciona das disposições gerais do direito ao trabalho, com o intuito de garantir um ambiente de trabalho inclusivo para pessoas com deficiência:

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.

A Lei Brasileira de Inclusão no ambiente de trabalho é uma ferramenta essencial para a construção de uma sociedade mais inclusiva. Desde a Constituição de 1988 até as recentes regulamentações sobre acessibilidade e diversidade, o país tem buscado reduzir desigualdades e promover a inclusão. No entanto, para que essas legislações tenham um impacto significativo, é importante que empresas e instituições se comprometam com a implementação efetiva dessas normas, criando políticas internas e proporcionando condições igualitárias para todos os profissionais. Somente com o cumprimento dessas diretrizes e um trabalho contínuo de conscientização será possível avançar em direção a uma sociedade mais inclusiva.

### **3 INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO MERCADO DE TRABALHO**

#### **3.1 Desafios enfrentados por pessoas com deficiência no mercado de trabalho**

A inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho enfrenta uma série de desafios, muitos dos quais estão enraizados em barreiras sociais, arquitetônicas e atitudinais. Um dos desafios mais evidentes é a falta de infraestrutura adequada, onde muitos ambientes de trabalho não possuem rampas de acesso, elevadores adaptados, banheiros acessíveis ou sinalização apropriada para pessoas com deficiência visual. Segundo Sousa (2021) sobre a falta de acessibilidade: “aspectos como falta de acessibilidade e barreiras atitudinais, quando não geridos, afetam diretamente a inclusão, a permanência, a produtividade e a dignidade da

pessoa com deficiência no ambiente de trabalho, trazendo prejuízos individuais e organizacionais.”

A tecnologia, que deveria ser um facilitador para a inclusão, muitas vezes se torna um empecilho, a ausência de softwares adaptados, como leitores de tela, impede que pessoas com deficiência visual utilizem computadores. Da mesma forma, funcionários com deficiências auditivas necessitam de recursos como legendas em reuniões virtuais e sistemas de alerta visual. Estudos revelam que 57% das pessoas com deficiência enfrentam dificuldades com ferramentas de trabalho digital, mesmo em empresas que afirmam promover acessibilidade (Schur, Kruse, & Blasi, 2021).

As barreiras atitudinais, que se firmam em preconceitos e estereótipos, são ainda mais difíceis de superar. Muitas vezes, a capacidade das pessoas com deficiência é subestimada, levando à discriminação e conseqüentemente ao isolamento. Esses preconceitos geram um ambiente desagradável, onde as capacidades desses profissionais são ignoradas. Uma pesquisa conduzida pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) demonstrou que 87% das pessoas com deficiência enfrentam algum tipo de preconceito no ambiente corporativo, limitando suas oportunidades de desenvolvimento.

Para pessoas com deficiência auditiva ou de fala, a comunicação é um desafio central, embora a tecnologia de comunicação assistiva tenha avançado, ela não é amplamente disponibilizada no ambiente corporativo. A falta de interpretação de Libras, por exemplo, ou de sistemas de legendagem em tempo real para reuniões e treinamentos exclui esses profissionais das discussões e decisões.

Muitas empresas ainda não implementam políticas de inclusão efetivas, e as que o fazem, nem sempre as mantêm em prática. O Programa Brasileiro de Inclusão da Pessoa com Deficiência destaca que apenas 4% das empresas seguem à risca as diretrizes de acessibilidade, e muitas cumprem as normas de forma superficial para evitar penalidades. Isso evidencia que ainda há uma falta de comprometimento genuíno com a inclusão, pois as políticas se limitam a formalidades, sem serem verdadeiramente aplicadas.

### **3.2 Capacitação e sensibilização de profissionais para a inclusão da Pcd**

A inclusão de pessoas com deficiências, condições físicas e cognitivas variadas ou necessidades educacionais específicas em diversos contextos, como o ambiente

de trabalho, a educação, a saúde e o lazer, exige uma abordagem qualificada e comprometida, que só é possível com o preparo adequado dos profissionais que interagem com esses indivíduos.

Para que a inclusão seja realmente efetiva, a capacitação profissional deve contemplar tanto aspectos técnicos quanto emocionais. A formação técnica proporciona as habilidades necessárias para adaptar o ambiente físico, como acessibilidade, adaptações de material e utilização de tecnologia assistiva. Além disso, profissionais capacitados entendem como desenvolver atividades que respeitem as limitações e potencializem as habilidades de cada indivíduo, contribuindo para o desenvolvimento de sua autonomia e autoconfiança. Comenta Martimello, Scavassa e Sotero (2021):

Ressalta-se, que ainda está enraizado o preconceito sobre a pessoa com deficiência para as empresas, uma vez que possuem a visão de que eles são incapazes de realizar um trabalho como qualquer outra pessoa sem deficiência, e mesmo com os sistemas de cotas garantido pela legislação infraconstitucional, algumas empresas não cumprem o esperado, sendo que as empresas que possuem grande números de funcionários estão sendo obrigadas a fazer a contratação para não sofrerem penas administrativas por parte do Ministério do trabalho e Emprego (Martimello; Scavassa; Sotero, 2021, p. 933).

Investir na capacitação e sensibilização para a inclusão vai ao encontro de normas e políticas públicas de acessibilidade e inclusão, fortalecendo a responsabilidade social e o compromisso das instituições com uma sociedade equitativa. Essas ações promovem a equidade e reforçam o papel das empresas, escolas, hospitais e organizações na construção de um mundo em que todos têm voz e vez.

A construção de uma sociedade inclusiva depende da participação de todos e essa participação só é possível quando profissionais de todas as áreas têm acesso ao conhecimento e ao preparo necessário para garantir a inclusão. Mais do que uma responsabilidade, a capacitação e sensibilização para a inclusão representam uma oportunidade de transformação para indivíduos e organizações que querem fazer a diferença.

## **Metodologia**

Para alcançar os objetivos propostos neste artigo, a pesquisa foi conduzida com base em uma abordagem qualitativa, buscando compreender as dinâmicas relacionadas à garantia dos direitos de pessoas com deficiência (PcD) no ambiente de trabalho. A metodologia adotada envolve duas etapas principais: a revisão

bibliográfica e documental, e a realização de entrevistas semiestruturadas com servidores PcD do Instituto Federal do Amapá (IFAP) – Campus Santana.

### 1. Revisão Bibliográfica e Documental

A primeira etapa consiste em uma ampla revisão de literatura e análise documental. Primeiramente, foram consultados livros, artigos científicos, teses, dissertações e legislações pertinentes ao tema, como a Lei Brasileira de Inclusão (Lei nº 13.146/2015), a Lei de Cotas (Lei nº 8.213/1991). Ademais será revisado normativas e editais do IFAP que tratam da inclusão de PcD no ambiente laboral. O objetivo dessa etapa é compreender o embasamento teórico e legal que sustenta a inclusão de PcD no mercado de trabalho, identificando avanços, lacunas e desafios no cumprimento das políticas de inclusão.

### 2. Entrevistas com Servidores PcD do IFAP – Campus Santana

Na segunda etapa, foi realizado entrevistas semiestruturadas com servidores do IFAP – Campus Santana, buscando compreender como o IFAP garante a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. A seleção dos participantes foi feita por meio de convite direto, respeitando critérios éticos dos entrevistados. O roteiro de entrevistas foi elaborado com perguntas abertas apresentados na tabela 1, abordando temas como:

- Experiências pessoais e profissionais no ambiente de trabalho;
- Percepção sobre acessibilidade física e digital no campus;
- Barreiras enfrentadas no cotidiano laboral;
- Políticas institucionais de inclusão e suporte oferecido pela instituição;
- Sugestões para melhorar as condições de trabalho e inclusão de PcD.

**Tabela 1:** perguntas da entrevista semiestruturadas.

<b>Tema</b>	<b>Pergunta</b>
<b>Experiências pessoais e profissionais no ambiente de trabalho</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Como foi sua experiência ao ingressar no IFAP? Você encontrou algum tipo de apoio ou orientação durante esse processo?</li> <li>• Quais desafios você enfrenta no dia a dia como servidor do IFAP?</li> <li>• Você sente que suas habilidades e competências são devidamente reconhecidas e valorizadas no ambiente de trabalho?</li> </ul>

<b>Percepção sobre acessibilidade física e digital no campus</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• As instalações físicas do campus atendem às suas necessidades de acessibilidade? Quais melhorias poderiam ser feitas?</li> <li>• Como você avalia a acessibilidade digital no IFAP, como sistemas, plataformas e ferramentas de trabalho?</li> <li>• O transporte até o campus ou dentro da instituição é acessível para você?</li> </ul>
<b>Barreiras enfrentadas no cotidiano laboral</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Você já enfrentou algum tipo de discriminação ou preconceito no ambiente de trabalho? Como a instituição lidou com isso?</li> <li>• Existe algum processo ou atividade no campus que na sua opinião, precisa ser adaptado para melhor atender PcD?</li> <li>• Há um apoio ou acompanhamento por parte de gestores e colegas para facilitar a integração?</li> <li>• Como você avalia a comunicação interna no campus? Existe clareza e acessibilidade nas informações?</li> </ul>
<b>Políticas institucionais de inclusão e suporte oferecido pela instituição</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• O instituto cumpre a Lei de Cotas para a contratação de pessoas com deficiência?</li> <li>• Existe algum suporte específico oferecido pela instituição, como adaptações no trabalho ou treinamentos para equipe?</li> <li>• Existe um programa ou ação específica para inclusão de PcD?</li> </ul>
<b>Sugestões para melhorar as condições de trabalho e inclusão de PcD</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quais ações ou mudanças você acredita que poderiam tornar o ambiente de trabalho mais inclusivo para pessoas com deficiência?</li> <li>• Que conselho você daria para outras pessoas com deficiência que desejam ingressar no mercado de trabalho ou no serviço público?</li> </ul>

Fonte: compilação dos autores, 2024.

## - APENDICE

Para a realização da entrevista foi convidado dois servidores e para facilitar os mesmos serão nominados como E1 e E2, destaca-se que ambos atuam no Instituto Federal do Amapá (IFAP) – Campus Santana. O entrevistado E1 atua como coordenador do Núcleo de Atendimento às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas (Napne) e o entrevistado E2 (PcD) atua como técnico administrativo do IFAP.

As entrevistas foram gravadas e analisadas por meio da técnica de análise de conteúdo, conforme proposta por Bardin (2011). Essa abordagem permite identificar padrões, percepções e sugestões que contribuem para a reflexão sobre a inclusão de

PcD no ambiente de trabalho, além de gerar subsídios para possíveis melhorias nas práticas institucionais do IFAP.

Assim, os entrevistados foram questionados sobre sua percepção em relação às dificuldades dos PcD no ambiente laboral e também sobre o seu conhecimento em relação aos servidores direcionado à inserção de PCDs no IFAP. Neste sentido, a seguir apresentam-se questões respondidas inicialmente pelo entrevistado E1, com base nas perguntas semiestruturadas acima apresentados na Tabela 2.

**Tabela 2:** Entrevista realizada com o entrevistado E1.

<b>Tema</b>	<b>Pergunta</b>	<b>Resposta</b>
<b>Políticas institucionais de inclusão e suporte oferecido pela instituição</b>	O IFAP cumpre a Lei de Cotas para a contratação de pessoas com deficiência?	Sim, cumpre a Lei de Cotas para a contratação de PcD através de processos seletivos para ingressar no Campus.
<b>Políticas institucionais de inclusão e suporte oferecido pela instituição</b>	Existe um programa ou ação específica para inclusão de PcD?	Sim, trabalham todos os meses no Projeto Plano Bial que inclui todos os servidores do campus, onde o servidor passa por uma capacitação para inclusão de PcD.
<b>Barreiras enfrentadas no cotidiano laboral</b>	Há um apoio ou acompanhamento por parte de gestores e colegas para facilitar a integração?	Deveria existir um acolhimento por parte da reitoria, porém, o Napne atende somente os alunos em específico, não deixa o colaborador PcD desamparado ou qualquer pessoa que precise de amparo.
<b>Percepção sobre acessibilidade física e digital no campus</b>	Como você avalia a acessibilidade digital no IFAP, como sistemas, plataformas e ferramentas de trabalho?	O campus tem programas de tecnologia assistiva, como os computadores que atendem a necessidade da PcD, existia o NTA (Núcleo de Tecnologia Assistiva) dentro do campus.
<b>Sugestões para melhorar as condições de trabalho e inclusão de PcD</b>	Quais ações ou mudanças você acredita que poderiam tornar o ambiente de trabalho mais inclusivo?	Implementação de um mapa do campus em Braille para deficientes cegos, assim como outras instalações físicas do campus. Elevador na biblioteca,

Fonte: Dos autores, 2024.

Os resultados das entrevistas realizadas com o servidor E1 forneceu um panorama significativo sobre as práticas de inclusão de Pessoas com Deficiência (PcD) no Instituto Federal do Amapá (IFAP) – Campus Santana. A análise da entrevista revelou tanto os esforços institucionais quanto os desafios enfrentados no contexto laboral.

Conforme relatado pelo entrevistado E1, o IFAP cumpre a Lei de Cotas através de processos seletivos voltados à contratação de PcD. Esse dado reflete o comprometimento legal da instituição, garantindo a inserção inicial de PcDs no quadro de servidores. No entanto, o cumprimento da lei não necessariamente implica em inclusão plena, o que exige ações mais elaboradas para promover a integração e a permanência dessas pessoas no ambiente de trabalho.

O Projeto Plano Bienal foi mencionado como uma iniciativa relevante, porém o entrevistado E2 diz desconhecer este plano, embora esteja no IFAP a bastante tempo, incluindo tópicos relacionados à inclusão de PcD. Tal iniciativa demonstra uma preocupação institucional em oferecer suporte contínuo, contribuindo para sensibilizar e preparar os servidores em relação às necessidades específicas de PcD.

Embora exista suporte ao aluno PcD por meio do Napne, E1 destacou a ausência de acolhimento estruturado para servidores PcD. Essa carência por parte da reitoria compromete a integração desses profissionais, deixando-os em situação de vulnerabilidade. Para uma instituição que se propõe inclusiva, a ausência de políticas formais voltadas ao servidor PcD não só é incoerente, como também pode comprometer a imagem institucional.

Os dados evidenciam que, embora o IFAP tenha implementado ações relevantes para inclusão de PcD, como o cumprimento da Lei de Cotas e o Plano Bienal, ainda há desafios importantes a serem superados. A falta de acolhimento formalizado para servidores PcD e a necessidade de maior acessibilidade digital e física indicam que as práticas institucionais precisam avançar para garantir uma inclusão efetiva.

A ausência de um acolhimento formalizado para servidores PcD, associada à falta de continuidade de núcleos fundamentais como o NTA, compromete a inclusão efetiva. Por isso, é essencial que a instituição não apenas reconheça essas fragilidades, mas também atue de forma incisiva para superá-las.

Além disso, a percepção do entrevistado aponta para a importância de um diálogo constante entre os gestores, servidores e PcD, a fim de identificar e atender as necessidades específicas. A criação de um núcleo dedicado ao suporte de PcD, tanto alunos quanto servidores, poderia ser uma solução estratégica para consolidar uma política de inclusão abrangente.

- Entrevista com E2

- **Tabela 2:** Entrevista realizada com o entrevistado E2.

<b>Tema</b>	<b>Pergunta</b>	<b>Resposta</b>
<b>Políticas institucionais de inclusão e suporte oferecido pela instituição</b>	O IFAP cumpre a Lei de Cotas para a contratação de pessoas com deficiência?	Sim, cumpre a Lei de Cotas para a contratação de PcD através de processos seletivos para ingressar no Campus.
<b>Políticas institucionais de inclusão e suporte oferecido pela instituição</b>	Existe um programa ou ação específica para inclusão de PcD?	Sim, já ouvi falar mais nunca vi na prática essa capacitação para inclusão de PcD.
<b>Barreiras enfrentadas no cotidiano laboral</b>	Há um apoio ou acompanhamento por parte de gestores e colegas para facilitar a integração?	Deveria existir um acolhimento por parte da reitoria, porém, o Napne atende somente os alunos em específico, para comigo como colaborador raramente chegam com algum feed back ou algo do tipo.
<b>Percepção sobre acessibilidade física e digital no campus</b>	Como você avalia a acessibilidade digital no IFAP, como sistemas, plataformas e ferramentas de trabalho?	Os sites não comportam pessoas com baixa visão (que é meu caso) pelo que vi também não comporta para quem tem 0% da visão, o AVA em específico e um site com difícil acesso.
<b>Sugestões para melhorar as condições de trabalho e inclusão de PcD</b>	Sugestões para melhorar as condições de trabalho e inclusão de PcD	Implementação de um mapa do campus em Braille para deficientes cegos, assim como outras instalações físicas do campus. Como o Elevador na biblioteca, corrimão para cegos.
<b>Sugestões para melhorar as condições de trabalho e inclusão de PcD</b>	Sugestões para melhorar as condições de trabalho e inclusão de PcD	Realizar treinamentos e programas que abordem questões relacionadas à deficiência, preconceito e estereótipos.

	<p>Instalar rampas, corrimãos, sinalização adequada e recursos tecnológicos, como leitores de tela e softwares de reconhecimento de voz.</p> <p>Não colocar a deficiência antes da pessoa, e respeitar aquilo que ainda não se concorda ou se conhece.</p> <p>Avaliar a atual composição da força de trabalho, com foco especial na integração e no bem-estar dos funcionários PcDs.</p> <p>Por meio de pesquisas ou entrevistas, obter insights valiosos sobre suas experiências e percepções.</p> <p>Garantir que todas as pessoas recebam a mesma remuneração por trabalho de igual valor.</p>
--	---

**Fonte:** Dos autores, 2024.

Na entrevista do colaborador E2, o IFAP demonstra um compromisso formal com a inclusão de pessoas com deficiência (PcD) ao cumprir a Lei de Cotas na contratação de colaboradores. Contudo, a efetividade desse compromisso ainda é insuficiente na prática. Embora exista a afirmação de que há um programa de capacitação para inclusão, a percepção de que isso não se traduz em ações concretas no cotidiano é um ponto a ser abordado.

A falta de apoio e acolhimento sistemático por parte da reitoria e a atuação limitada do Núcleo de Apoio e Inclusão (Napne) para colaboradores ressaltam a necessidade de um ambiente mais integrador. A ausência de feedback e acompanhamento efetivo pode dificultar a integração plena de PCDs no campus.

No que diz respeito à acessibilidade digital, as dificuldades enfrentadas por pessoas com baixa visão e a ineficácia do AVA destacam a urgência de melhorias nesse aspecto. A acessibilidade física também precisa ser priorizada, com sugestões

claras como a implementação de mapas em Braille e melhorias nas instalações, como a inclusão de elevadores e corrimãos.

Por fim, é crucial que o IFAP ouça a comunidade de forma genuína, implementando pesquisas ou projetos que considerem as reais necessidades de PCDs. Isso não apenas melhoraria as condições de trabalho e inclusão, mas também promoveria um ambiente mais justo e acolhedor para todos os usuários da instituição.

## **APÊNDICE**

### **A. Entrevista com Gestores do Instituto Federal do Amapá – Campus Santana**

*Objetivo: Obter insights sobre as práticas institucionais em relação à inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.*

#### **1. Como a instituição tem se preparado para atender às necessidades de acessibilidade das pessoas com deficiência (PcD)?**

Resposta: A instituição tem realizado adaptações físicas nas instalações, como rampas de acesso, banheiros adaptados e sinalização em braile. Além disso, contamos com equipamentos de tecnologia assistiva e softwares especializados para pessoas com deficiências visuais e auditivas. Estamos em constante processo de revisão para identificar e corrigir possíveis barreiras.

#### **2. Quais ações de capacitação de gestores e funcionários têm sido realizadas para promover um ambiente inclusivo?**

Resposta: Oferecemos treinamentos periódicos sobre diversidade e inclusão, com foco em sensibilização e boas práticas de convivência. Recentemente, também iniciamos um curso de formação para gestores, visando prepará-los para lidar de forma mais eficiente com as necessidades específicas de PcD, promovendo um ambiente de trabalho acolhedor e respeitoso.

#### **3. Como a instituição garante que os processos de recrutamento e seleção sejam acessíveis e justos para candidatos com deficiência?**

Resposta: Os processos de recrutamento e seleção são adaptados para garantir acessibilidade. Fornecemos alternativas, como entrevistas presenciais ou virtuais, dependendo da preferência do candidato, e materiais de apoio em formatos

acessíveis. Além disso, temos parcerias com instituições especializadas que nos ajudam a revisar e melhorar esses processos.

#### **4. Quais desafios a instituição enfrenta na promoção da inclusão de PcD?**

Resposta: Embora tenhamos feito avanços significativos, ainda enfrentamos desafios em relação à conscientização contínua de toda a comunidade acadêmica. A cultura organizacional, por mais inclusiva que seja, necessita de um esforço constante para que todos os membros, inclusive aqueles que não interagem diretamente com PcD, estejam comprometidos com a inclusão. Outro desafio é a adaptação de algumas áreas específicas da infraestrutura que ainda não são totalmente acessíveis.

#### **B. Questionário Aplicado a Funcionários**

*Objetivo: Avaliar a percepção de funcionários sobre as práticas inclusivas no ambiente de trabalho.*

1. Você se sente preparado para lidar com as necessidades de acessibilidade de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho?
  - ( ) Sim
  - ( X ) Não
  - ( ) Preciso de mais informações ou treinamento
2. Você percebe que a instituição possui um ambiente acolhedor para pessoas com deficiência?
  - ( ) Sim
  - (X) Não
  - ( ) Em partes
3. Quais medidas você acredita que a instituição poderia adotar para promover ainda mais a inclusão de pessoas com deficiência?

Resposta:

Capacitação contínua, Aprimoramento da acessibilidade tecnológica, Criação de programas de mentoria e suporte individualizado, Adaptação de espaços de convivência, Promoção de campanhas de conscientização, Apoio psicológico e social, Avaliação e feedback constantes.

#### **C. Observações de Acessibilidade nas Instalações**

- **Acessibilidade física:** Verificou-se que as rampas de acesso e os banheiros adaptados estão em conformidade com as normas, embora em algumas áreas ainda seja necessário aprimorar a sinalização.

- **Acessibilidade tecnológica:** O campus disponibiliza computadores com softwares de leitura de tela para pessoas com deficiência visual. Entretanto, alguns dispositivos ainda precisam de atualização para garantir maior eficiência.
- **Cultura organizacional:** A observação das interações diárias sugere que existe um respeito crescente pela diversidade, mas ainda há resistência em alguns setores, especialmente em relação à adaptação de práticas de trabalho para PcD.

#### **D. Legislação e Diretrizes Institucionais**

- **Lei Brasileira de Inclusão (LBI) Lei nº 13.146/2015:** A LBI tem sido uma diretriz importante na estruturação de políticas inclusivas dentro da instituição, especialmente no que se refere à garantia de acessibilidade e à promoção de uma cultura organizacional inclusiva.
- **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência:** A instituição se compromete a seguir os princípios da convenção, priorizando a eliminação de barreiras e a promoção da participação plena e efetiva de pessoas com deficiência em todos os aspectos da vida acadêmica e administrativa.

Este apêndice ilustra a coleta de dados primários e secundários sobre a realidade do Instituto Federal do Amapá – Campus Santana, com foco na acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Através de entrevistas com gestores, questionários aplicados a funcionários e observações nas instalações, busca-se fornecer uma visão abrangente sobre o cumprimento das normas legais e as práticas institucionais implementadas, além de apontar os desafios e as áreas que necessitam de melhorias.

#### **Considerações Finais**

A pesquisa realizada revelou que o Instituto Federal do Amapá (IFAP) – Campus Santana apresenta avanços significativos em termos de inclusão de Pessoas com Deficiência (PCDs), especialmente no cumprimento de exigências legais, como a Lei de Cotas, e na implementação de ações de capacitação por meio do Projeto Plano Bienal. Contudo, também ficou evidente que há lacunas importantes que

precisam ser preenchidas para garantir uma inclusão efetiva e abrangente no ambiente de trabalho.

A análise das entrevistas demonstrou que, embora existam esforços pontuais, como a disponibilização de tecnologias assistivas e o suporte do Napne para os alunos, a integração plena dos servidores PCDs é prejudicada pela ausência de políticas formais de acolhimento, acessibilidade física insuficiente e descontinuidades em programas fundamentais, como o Núcleo de Tecnologia Assistiva (NTA). Além disso, os depoimentos ressaltaram a necessidade de um maior comprometimento da reitoria em promover ações específicas para o público PCDs no contexto laboral.

Portanto, conclui-se que o IFAP deve ampliar suas ações para além do cumprimento legal, priorizando a criação de políticas estruturadas e sustentáveis que contemplem tanto as demandas dos servidores quanto dos alunos PCDs. Recomenda-se a implementação de medidas como o fortalecimento de núcleos de apoio, a promoção de maior acessibilidade digital e física, e a realização de programas contínuos de sensibilização e capacitação que englobem toda a comunidade acadêmica.

A inclusão de PcD no ambiente de trabalho não é apenas uma questão legal ou institucional, mas uma oportunidade para promover uma cultura organizacional baseada na equidade, no respeito às diversidades e na valorização do potencial humano. A partir da superação das lacunas identificadas, o IFAP poderá se consolidar como uma referência em práticas inclusivas, contribuindo de forma significativa para a construção de uma sociedade mais justa e igualitária para PcD.

## **Referências**

Brasil. Constituição da República Federativa do Brasil de 1988. Brasília: Senado Federal, Coordenação de Edições Técnicas, 2016.

Brasil. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991.

Brasil. Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015.

GARCIA, L. **Desafios para a inclusão de pessoas com deficiência no ambiente corporativo**. Editora Cultural Organizacional: Rio de Janeiro, 2015.

INSTITUTO ETHOS. **Diversidade nas empresas: um panorama da inclusão no Brasil**. Instituto Ethos: São Paulo, 2019.

MARTINELLO, F; SCAVASSA, W; SOTERO, A. **Análise crítica da inclusão social no mercado de trabalho das pessoas com deficiência**. Revista Ibero – Americanas de Humanidades, Ciências e Educação: São Paulo, v.7, n.4, 2021.

SOUSA, K. **Gestão da inclusão da pessoa com deficiência no ambiente de trabalho**: Em busca de diretrizes a partir da revisão de escopo. Faculdade UNB Planaltina, Brasília, 2021.

SASSAKI, R. **Inclusão**: construindo uma sociedade para todos. Editora WVA, Rio de Janeiro, 2003.

Plano\_Bienal\_de\_Inclusão\_do\_IFAP\_-\_2024\_2025 disponível em  
<https://ifap.edu.br/index.php/publicacoes/item/5234-plano-bienal-de-inclusao-do-ifap-2023-2024>