



INSTITUTO FEDERAL DE  
EDUCAÇÃO, CIÊNCIA E TECNOLOGIA  
CEARÁ

PRÓ-REITORIA DE EXTENSÃO

## ***RELATÓRIO DAS VISITAS DE ASSESSORIA***

***SISTEMATIZAÇÃO DAS DEMANDAS APRESENTADAS PELOS CAMPI  
NA ÁREA DA ACESSIBILIDADE E DIVERSIDADE ÉTNICO-RACIAL***

Fortaleza, 2019

## **RESPONSÁVEIS PELAS ASSESSORIA E RELATORIAS**

Kelma de Freitas Felipe - Coordenadora de Acessibilidade e Diversidade étnico-racial

Patrícia Fernandes de Freitas - Assistente Social

Hellenvivian de Alcantâra Barros – Pedagoga

## **INTÉRPRETE DE LIBRAS**

Guilherme Júlio da Silva - PROEXT

Nádia Maria Fonseca Campos Ribeiro – Campus Fortaleza

## 1 APRESENTAÇÃO

O presente relatório é fruto do trabalho da Coordenadoria de Acessibilidade e Diversidade étnico-racial (CAD), ligada ao Departamento de Extensão Social e Cultural da Pró-reitoria de extensão (Proext) do IFCE junto aos *campi*.

Em janeiro de 2018, a Coordenadoria de Acessibilidade e Diversidade étnico-racial (CAD) com o objetivo de construir um plano de ação para o referido ano, definiu a realização de visitas de assessoramento aos *campi* do IFCE como uma das principais propostas de atuação, no intuito de estimular a implantação e o monitoramento dos Núcleos de Acessibilidade às pessoas com Necessidade Específicas (NAPNE) e dos Núcleos de Estudos Afro-brasileiros e Indígenas (NEABI).

Pensar a temática da acessibilidade e diversidade significa mudança de atitudes e criação de estratégias que viabilizem a inserção de pessoas com deficiência, negros, indígenas, quilombolas, dentre outros públicos em situação histórica de negação de direitos em nossos *campi*.

No IFCE, as ações iniciais de acessibilidade datam de abril de 2005, oficializadas através da portaria nº 44/2005, de 20 de abril de 2005, da então Escola Agrotécnica Federal de Iguatu-CE, atual unidade componente do IFCE.

Em 2015, foi publicada a **Resolução 050 de 2015** que aprovou o **Regulamento dos NAPNEs** no IFCE. No mesmo ano publicou-se a portaria 509/ GR que instituiu a Comissão Técnica de Acessibilidade do IFCE para realizar diagnóstico sobre a acessibilidade dos *campi* e número de discentes com deficiência. Em 28 de maio de 2018, foi aprovada a Resolução de nº 64 que traz algumas alterações na resolução 050/2015, em relação ao público alvo atendido.

Os NAPNEs – Núcleo de Acessibilidade às Pessoas com Necessidades Educacionais Específicas objetivam criar uma cultura da “educação para convivência”, aceitação da diversidade e, principalmente, buscar a quebra das barreiras arquitetônicas, tecnológicas, educacionais e atitudinais.

Referente a temática da diversidade, somente a partir de 2015 é que temos, na Proext, registros dos *campi* de ações de estudos e levantamento de dados populacionais para mapeamento de atividades e grupos ligados a povos afrobrasileiros e indígenas no Estado do Ceará.

Em 31 de julho de 2017, foi aprovada pelo CONSUP a **Resolução nº 071** que cria o **Regulamento dos NEABIs** no IFCE. Em 2018, foi aprovada a Resolução de nº 65 que traz algumas alterações na referida resolução.

O NEABI tem como missão sistematizar, produzir e difundir conhecimentos, fazeres e saberes que contribuam para a promoção da equidade racial e dos Direitos Humanos, tendo como perspectiva a superação do racismo e de outras formas de discriminações, ampliação e consolidação

da cidadania e dos direitos das populações negras e indígenas no Brasil, no Ceará e, em particular, no Instituto Federal do Ceará.

Compreendendo a necessidade de implantação e fortalecimentos dos referidos núcleos em todos os 32 *campi* do IFCE, estabelecemos, em nosso plano de ação para 2018, que realizaríamos 10 visitas de assessoria aos *campi*. Conforme Tabela 01 algumas visitas somente foram realizadas em 2019 em virtude de calendários da Proext e de alguns *campi*.

Para alcançarmos tal proposta fizemos uma divisão dos *campi* por microrregiões de forma que pudéssemos contemplar todas as unidades, agendando as visitas aos *campi* que estivessem em melhor localização geográfica para receber outros, assim como, priorizando aqueles que ainda não tínhamos realizado visitas outrora.

Tabela 1- Período de realização das assessorias

	<b>Microrregiões</b>	<b>Unidades</b>	<b>Data</b>
<b>01</b>	Microrregiões I	<b>Aracati</b> e Jaguaruana	07/02/18
<b>02</b>	Microrregiões II	Acopiara, Jaguaribe, <b>Iguatu</b> , Cedro	21/03/18
<b>03</b>	Microrregiões III	Fortaleza, <b>Caucaia</b> , Pecém, Maranguape, Maracanaú, Horizonte	25/04/18
<b>04</b>	Microrregiões IV	Tianguá, <b>Ubajara</b> , Sobral	19/06/18
<b>05</b>	Microrregiões V	Itapipoca, Umirim, <b>Paracuru</b>	16/08/18
<b>06</b>	Microrregiões VI	<b>Juazeiro</b> e Crato	19/09/18
<b>07</b>	Microrregiões VII	Quixadá, Morada Nova, Limoeiro, <b>Tabuleiro</b>	23/10/18
<b>08</b>	Microrregiões VIII	Guaramiranga, <b>Baturité</b> , Canindé	30/10/18
<b>09</b>	Microrregiões IX	Acaraú, <b>Camocim</b>	19/02/19
<b>10</b>	Microrregiões X	Boa Viagem, <b>Crateús</b> , Tauá	26/03/19

Fonte: elaboração própria, 2018

Considerando a importância de dar visibilidade e fortalecermos as ações já realizadas, além de provocar a implantação de novos núcleos, organizamos uma pasta contendo instrumentais e regulamentações que servissem de orientação para a realização dos trabalhos, sendo estes: Regulamentos internos de NAPNE e NEABI, Nota técnica, Levantamento bibliográfico sobre as temáticas, Ficha de acompanhamento dos discentes com deficiência, Formulário de pesquisa junto aos discentes pretos, pardas e povos indígenas, Plano de Atuação, Relatórios, Fluxos para a implantação de Napne e Neabi e Modelo de portaria.

Com a realização das visitas, foi possível obter uma maior aproximação com os profissionais dos *campi*, conhecer a realidade dos campi, realizar socialização de experiências entre representantes dos núcleos, realizar orientações sobre o fluxograma para implantação de novos núcleos, fazer orientações e entrega de instrumentais para acompanhamentos dos discentes, exposição e diálogo da conclusão de pesquisas junto aos *campi* e discentes, além de promoção de discussões sobre as temáticas da acessibilidade e diversidade étnico-racial na defesa por uma educação mais inclusiva.

Destacamos também que a realização de tal atividade proporcionou a inserção da comunidade externa em nossa instituição, considerando que tivemos momentos de apresentações culturais, valorizando as parcerias já existentes e a importância de trazer essas discussões através da arte, o que causa impacto em nossos servidores e desperta para um novo olhar em relação a estas temáticas da acessibilidade e da diversidade étnico-racial.

Durante as visitas também foram trabalhados aspectos conceituais sobre Educação Inclusiva, diferenças entre os termos Integrar e Incluir, Ações Afirmativas e Políticas de Cotas. Vale aqui referenciar o autor Sasaki o qual afirma que a atenção educacional a pessoa com deficiência passou por 04 fases (exclusão, segregação institucional, integração e inclusão<sup>1</sup>), o que representou uma evolução processual.

Outrossim, dialogamos sobre os marcos da legislações, enfatizando a Lei Brasileira de Inclusão - LBI nº 13.146 de 2015, a qual define que para a efetivação deste sistema de ensino inclusivo, cabe ao poder público assegurar educação de qualidade à pessoa com deficiência, colocando-a a salvo de toda forma de violência, negligência e discriminação. Também afirma que incumbe ao poder público assegurar, criar, desenvolver, implementar, incentivar, acompanhar e avaliar:

I - sistema educacional inclusivo em todos os níveis e modalidades, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida; II- aprimoramento dos sistemas educacionais, visando a garantir condições de acesso, permanência, participação e aprendizagem, por meio da oferta de serviços e de recursos de acessibilidade que eliminem as barreiras e promovam a inclusão plena (BRASIL, 2015, p.27-28).

Falamos, ainda sobre as Ações Afirmativas, entendendo-as como parte de uma política pública que visa à superação de um quadro de desigualdades que atinge grupos tradicionalmente excluídos da

---

<sup>1</sup> Na Fase de exclusão, nenhuma atenção foi fornecida às pessoas com deficiência por considerar que elas não necessitariam de uma educação escolar. Na Fase de segregação institucional, as famílias de PcD se uniram para criar escolas especiais, fazendo com que PcD passassem a ter acesso a escola porém de forma separada dos demais alunos. Na Fase de integração, crianças e jovens mais aptos eram encaminhados às escolas comuns, classes especiais e salas de recursos. Nesta fase, exige-se um esforço unilateral tão somente da pessoa com deficiência e seus aliados (a família, comunidade), sendo que a pessoa com deficiência devia tornar-se mais aceitável pela comunidade. Na Fase de inclusão, todas as pessoas são incluídas nas salas comuns. Nesta fase o objetivo é modificar a sociedade de acordo com as necessidades das PcD ao compreender que ela precisa ser capaz de atender às necessidades de seus membros. Assim, a fase da inclusão define que incluir não significa somente adaptar o indivíduo a sociedade, mas também promover na sociedade ajustes que viabilizem a inclusão destes.

sociedade brasileira em virtude da sua raça, gênero, idade, pessoas com deficiência, dentre outros, através do acesso mais equânime às carreiras profissionais de formação universitária. Busca a igualdade de oportunidades e a transformação da estrutura eurocêntrica da universidade brasileira (Flavia Piovesan, 2005).

Trazer essas discussões para dentro de nossos *campi* desperta em nossos servidores/gestores transformar a discussão sobre acessibilidade e diversidade étnico-racial em algo institucional além de estimular a criação de novos núcleos de forma a dar maior visibilidade as atividades e torná-las contínuas.

Até o final de 2017, contávamos com 21 Napnes e 10 Neabis criados oficialmente através de Portarias. Atualmente, temos **25 Napnes e 24 Neabis** implantados. Acreditamos que a implantação desses novos núcleos são provenientes do trabalho realizado pela coordenação, assim como, do envolvimento e compromisso dos profissionais que compõem os núcleos.

Como meta estabelecida no Plano de Desenvolvimento Institucional (2019/2023) deliberamos que até 2023 teremos Napnes e Neabis em todos os 32 *campi* do IFCE. Como objetivo do referido plano foi proposto: fortalecer as ações no âmbito da acessibilidade e da diversidade étnico racial, observadas através dos indicadores como índice de ações de extensão realizadas na área de acessibilidade e diversidade étnico racial; taxa de implantação de Napnes e taxa de implantação de Neabis. Assim, temos trabalhado para o alcance desses dados.

Vale acrescentar que nas assessorias contamos com a participação de 276 pessoas, entre servidores, estudantes e gestores e às vezes até representações da comunidade externa. Vale ressaltar que foram elaborados dez relatórios, um de cada assessoria, garantindo-se o registro dos diálogos, experiências, demandas e avaliações de todos os momentos. Aqui, trazemos apenas uma síntese das demandas de inclusão educacional dos *campi* para conhecimento pelos gestores e outros segmentos institucionais, tendo em vista que muitas das demandas não são de responsabilidade apenas da Proext, mas de outros segmentos do IFCE e outras também dependem de articulações nacionais.

## **2 SÍNTESE DAS ASSESSORIAS REGIONAIS**

As visitas regionais de assessoria aos Napnes e Neabis caracterizou-se como uma ação desafiadora para a CAD, considerando as limitações de recursos humanos e materiais para a realização das viagens. Porém, avaliamos a importância de fortalecimento do trabalho da Coordenadoria junto aos *campi* e Núcleos para o aprimoramento de nosso trabalho na construção de espaços de discussão

no IFCE sobre acessibilidade e diversidade étnico-racial, além de possibilitar o repasse do material de orientação para a implantação e monitoramento dos núcleos.

Cada visita realizada, demandou uma forte articulação entre diretores gerais, diretores de extensão e coordenadores de Napnes e Neabis, além de docentes e técnicos administrativos que pudessem contribuir com o fortalecimento das discussões sobre as temáticas da acessibilidade e diversidade étnico-racial.

A pauta foi dividida em 2 momentos, sendo o primeiro de responsabilidade do campus (momento de acolhida e credenciamento) e o segundo de responsabilidade da Coordenadoria com apresentação de conceitos importantes sobre a Acessibilidade e Diversidade étnico-racial, normas e legislações, apresentação das situações dos Napnes e Neabis, apresentação de fluxogramas e instrumentais para realização e acompanhamento das ações, além de socialização de experiências exitosas dos *campi*.

Abaixo sinalizaremos as principais demandas expostas durante as visitas com o objetivo de repassar aos gestores dos *campi* os pontos em que deveremos ter uma maior atenção para a construção de uma Educação Inclusiva no IFCE.

## **2.1 Apresentação dos dados em relação a quantidade de discentes e servidores com deficiência e os tipos de deficiências.**

Ter conhecimento sobre o número de pessoas com deficiência no IFCE é de fundamental importância para orientar nossos gestores em relação aos seus planejamentos de ações anuais que venham favorecer o processo de inclusão, assim como, para acompanhar estes discentes ingressos no IFCE, suas potencialidades e dificuldades no processo educacional.

Sabendo dessa relevância, apresentaremos dados quantitativos obtidos através da pesquisa realizada pela Comissão Técnica de Acessibilidade do IFCE no período 2017 a 2018 e da solicitação feita a Pro-reitoria de Gestão de Pessoas (em 2019) em relação ao número de servidores com deficiência em nossos *campi*.

Com referência ao número de discentes com deficiência, segundo dados da pesquisa temos um total de 109 discentes estando estes distribuídos nos seguintes *campi*:

Tabela 2- campus e total de discentes com deficiência

<b>Campus</b>	<b>Nº</b>	<b>Campus</b>	<b>Nº</b>	<b>Campus</b>	<b>Nº</b>	<b>Campus</b>	<b>Nº</b>
Acaraú	03	Cedro	04	Jaguaribe	02	Pecém	0
Acopiara	0	Crateús	09	Jaguaruana	08	Quixadá	04
Aracati	07	Crato	0	Juazeiro do Norte	11	Sobral	02
Baturité	-	Fortaleza	16	Limoeiro do Norte	05	Tabuleiro do Norte	0
Boa viagem	01	Guaramiranga	0	Maracanaú	04	Tauá	04

Camocim	02	Horizonte	0	Maranguape	0	Tianguá	05
Canindé	02	Iguatu	05	Morada Nova	03	Ubajara	05
Caucaia	04	Itapipoca	01	Paracuru	0	Umirim	02
<b>Total: 109 discentes</b>							

Fonte: elaboração própria, 2019 com dados de 2017.1

Referente aos tipos de deficiências dos discentes identificados na pesquisa obtivemos os seguintes dados, conforme tabela abaixo:

Tabela 2- Tipos de Deficiência dos discentes no IFCE

Tipos de Deficiência	Quant.
Deficiência Física	39
Deficiência Auditiva	22
Deficiência intelectual	04
Deficiência Visual	32
Transtorno do Espectro Autista - TEA	04
Altas habilidades/ Superdotação	02
Múltiplas	02
Outras necessidades	03
Não respondeu	01
<b>Total</b>	<b>109</b>

Fonte: elaboração própria, 2019

Em relação ao número de servidores com deficiência temos um total de 44 servidores distribuídos nos seguintes *campi*:

Tabela 3- Deficiência e Quantitativo de Servidores com Deficiência

Campus	Nº	Campus	Nº	Campus	Nº	Campus	Nº
Acaraú	01	Cedro	04	Jaguaribe	0	Pecém	-
Acopiara	01	Crateús	02	Jaguaruana	-	Quixadá	01
Aracati	01	Crato	-	Juazeiro do Norte	01	Sobral	04
Baturité	03	Fortaleza	04	Limoeiro do Norte	03	Tabuleiro do Norte	01
Boa viagem	0	Guaramiranga	-	Maracanaú	03	Tauá	05
Camocim	01	Horizonte	01	Maranguape	01	Tianguá	01
Canindé	0	Iguatu	03	Morada Nova	-	Ubajara	03
Caucaia	03	Itapipoca	0	Paracuru	-	Umirim	0
<b>Total: 47 servidores</b>							

Fonte: elaboração própria, 2019.

Referente aos tipos de deficiências dos servidores identificados obtivemos os seguintes dados, conforme tabela:

Tabela 4- Deficiência e Quantitativo de Servidores com Deficiência

Tipos de Deficiência	Quant.
Deficiência Física	23
Deficiência Auditiva	15
Deficiência Visual	08
Não informou	01
<b>Total</b>	<b>47</b>

Fonte: elaboração própria, 2019

De posse de tal informação, verificamos que, atualmente, o Instituto Federal do Ceará tem em seus campi um total de **156 pessoas com deficiência**, entre estudantes e servidores, fazendo-se necessário garantirmos o desenvolvimento de uma **Política de Acessibilidade no IFCE** de forma que possamos efetivar a inclusão destes em nossa instituição.

Desse total de Pessoas com Deficiência, queremos dar destaque as Deficiências Física (62), Visual (40) e Auditiva (37), as quais apresentaram maiores índices fazendo-se necessário realizar uma articulação junto ao nosso corpo de docentes e técnicos administrativos pesquisadores para o desenvolvimento de tecnologia assistiva.

Considerando as dificuldades para o ingresso de novos servidores tradutores e intérpretes de libras, queremos dar ênfase aos números de discentes e servidores com deficiência auditiva, pois dos 37, 28 são surdos, e, atualmente, temos apenas 12 tradutores intérpretes de libras lotados em nossos *campi*, sendo urgente a discussão sobre a contratação de novos servidores para que possamos possibilitar uma acessibilidade comunicacional.

É válido também destacar que para garantirmos uma inclusão efetiva é preciso oferecer recursos que possibilitem não apenas o ingresso destas pessoas com deficiência nas instâncias educacionais públicas (servidores e discentes), mas a sua permanência, respeitando suas condições. Atender as políticas de reservas de vagas (cotas em concurso público e em processos seletivos para discentes) não é suficiente, pois conforme afirma Sasaki em sua teoria, não queremos somente a integração, precisamos promover a inclusão em nosso espaço institucional, eliminando todos os tipos de barreiras<sup>2</sup> que *obstruam a participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas*, conforme estabelece a Lei Brasileira de Inclusão (2015, p.12)

## **2.2 Principais demandas dos participantes das assessorias com relação a temática da Acessibilidade no IFCE**

Durante as visitas de assessorias realizadas junto aos profissionais envolvidos com a temática de acessibilidade, membros ou não de Napnes, foram elencadas as principais demandas que aqui serão divididas em tópicos para garantir uma melhor visibilidade, sendo estes: Arquitetônica/Infraestrutura; Formação/capacitação de integrantes dos núcleos; Recursos humanos; Recursos financeiros; Apoio institucional, Parcerias; Ingresso de estudante (Sistema, Identificação, Projeto Pedagógico do Curso) e Visibilidade das ações.

---

<sup>2</sup> Qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança. (Brasil, 2015, p.13)

Tais informações são de grande relevância aos nossos gestores, considerando que podemos identificar as reais necessidades dos *campi* para promoção da acessibilidade em nossa instituição de forma efetiva.

Para compreensão do processo de inclusão de Pessoas com Deficiência é importante analisar o marco legal que, atualmente, regulamenta à garantia de direitos às pessoas com deficiência, quais sejam:

- 1- Lei Brasileira de Inclusão da pessoas com deficiência: Lei n. 13.146, de 6 de julho de 2015, destinada a assegurar e a promover, em condições de igualdade, o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais por pessoa com deficiência, visando à sua inclusão social e cidadania.
- 2- Decreto nº 7.611, de 17 de novembro de 2011, que dispõe sobre a educação especial, o atendimento educacional especializado e dá outras providências.
- 3- Decreto nº5.626, de 22 de dezembro de 2005, que regulamenta a Lei nº 10.436, de abril de 2002, que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais.
- 4- Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, que dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio.
- 5- Lei nº 12.764, de dezembro de 2012 que institui a Política Nacional de Proteção dos direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista.
- 6- Decreto nº5.296 de 02 de dezembro de 2004 que dá prioridade de atendimento as pessoas com deficiência e estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida.

Tais regulamentações precisam ser revisitadas considerando que estes documentos oferecem orientação a nossa instituição em relação a efetivação de uma política de inclusão em nosso ambiente educacional, além de garantir um melhor funcionamento dos Napnes.

Considerando questões que perpassam a atuação dos Napnes, em nossas visitas de assessorias, foram elencadas pelos participantes a necessidade de proximidade das intervenções dos Napnes em relação ao ensino, considerando as questões relativas ao acesso, permanência e êxito dos estudantes e a busca de estratégias metodológicas para cumprir o dever da educação inclusiva.

Diante de tais colocações destacou-se que a Educação Inclusiva deve ser uma política institucional considerando que todos precisamos trabalhar com esta temática, sendo referente ao ensino, extensão, pesquisa, assistência estudantil, comunicação, infraestrutura e gestão de pessoas, ou seja, deve permear todos os âmbitos institucionais.

Foi apresentado aos participantes o fluxo que temos, atualmente, para a criação dos Núcleos e destacado o público alvo definido para atendimentos nos Napnes, sendo estes: Deficientes Físicos, Deficientes Auditivos, Deficientes Visuais, Surdo, Surdocego, Deficiência Intelectual, Transtorno do Espectro Autista e Altas Habilidades/Superdotação.

Destacou-se, ainda, que o estudante para ser acompanhado pelos Napnes não precisam apresentar, obrigatoriamente, nenhum documento médico, porém para ingressar por meio das cotas na instituição é preciso provar sua deficiência, apresentando um comprovante médico.

Segue abaixo as demandas apresentadas na visitas de assessorias, sendo estas divididas por eixos:

➤ **Arquitetônica/Infraestrutura**

- Garantir arquitetura acessível em todos os *campi*, com rampas, piso tátil e plataformas elevatórias;
- Necessidade de concessão de sala para os núcleos Napnes, conforme resolução 050 de 2015 do CONSUP;
- Buscar viabilizar-transporte adaptado para os discentes;
- Ajustar o piso tátil onde está errado;
- Adequação dos mobiliários da instituição (*balcão da recepção ainda é muito alto*) às necessidade específicas de estudantes e servidores;

➤ **Formação/capacitação de integrantes dos núcleos**

- Formação sobre as temáticas de acessibilidade;
- Formações/capacitações em cada especialidade (GT surdez; GT altas habilidades e superdotação, GT Adaptação Curricular, GT Cotas Sociais/ Ingressos);
- Criação de especialização em Educação Inclusiva;
- Criação de um cadastro de talentos para realização de palestras, cursos que possam ser compartilhados;
- Continuidade das visitas de assessoria para ampliação da proximidade da coordenação com os *campi*;
- Criação de pasta no *google drive* compartilhando materiais diversos;
- Capacitação sobre educação inclusiva no ingresso de novos servidores;
- Inclusão da legislação sobre educação inclusiva nos concursos públicos do IFCE;

- Criação de grupos de estudos sobre acessibilidade.
- Criar estratégias para romper as resistências dos docentes frente à utilização de novas metodologias com estudantes com deficiência.
- Promover capacitação em EAD, apresentando dicas de vídeos, textos, bibliografias.

➤ **Recursos humanos**

- Contratação de tradutores e intérprete de libras para que possa ser garantida a acessibilidade comunicacional às pessoas surdas que ingressam nos *campi*;
- Garantir a presença de profissionais especializados lotados no Napne para acompanhamento dos discentes com necessidades específicas;
- Verificar junto aos médicos lotados no IFCE/ campus Fortaleza a possibilidade desses profissionais fazerem a avaliação dos estudantes com suspeita de alguma deficiência e avaliarem os discentes com deficiência que ingressam através das cotas.
- Criar um fluxo de atendimento para fazer diagnóstico dos estudantes com deficiência que não possuem laudo médico.

➤ **Recursos financeiros**

- Ausência de Recursos específicos para trabalhar a temática da acessibilidade;
- Ter um edital específico para financiar ações específicas de Napnes;
- Garantir Função Gratificada aos Coordenadores de Napnes;
- Lançar edital específico para área da Tecnologia Assistiva.
- Investimento direto, licitações e pregoes específicos para atender as aquisições necessárias de acessibilidade e inclusão;

➤ **Parcerias**

- Aproximação com rede municipal e estadual para pensar educação inclusiva;
- Estreitar os laços entre o IFCE e o AEE das redes estadual e municipais.

➤ **Apoio institucional**

- Garantia das condições estruturais, financeira e do número de servidores nos *campi* para atuar na educação inclusiva;
- Desenvolvimentos de ações que façam com que servidores e alunos entendam a importância do Núcleo.

- Lançamento de edição especial de revistas para publicação de artigos voltados para os temas da acessibilidade, com a valorização dos estudos e produções.

➤ **Ingresso de estudante (Sistema, Identificação, Projeto Pedagógico do Curso)**

- Criação, no sistema acadêmico, de item obrigatório de preenchimento dos dados dos discentes, com opções de pessoa com deficiência e suas classificações;
- Estabelecimento de fluxograma no ingresso de discentes com deficiência, proveniente de cotas, junto ao Coordenadoria de Controle Acadêmico;
- Criação de comissão para averiguação dos casos de dúvida em relação aos ingressos pela política de cotas nos quesitos de pessoas com deficiência (incluir médicos);
- Núcleos terem assento na participação das discussões de adaptação curricular;
- Cumprimento da Lei nº 13.146/2015 que institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, que estabelece em seu artº. 27, a educação como direito da pessoa com deficiência, devendo ser assegurado sistema educacional inclusivo em todos os níveis.

➤ **Visibilidade das ações**

- Produção de vídeos das ações realizadas nos *campi* sobre acessibilidade;
- Criação da TV Napne pelo youtube divulgando as ações, projetos e programas do IFCE:

### **2.3 Principais demandas dos participantes das assessorias com relação a temática da Diversidade étnico-racial no IFCE**

Em relação a temática étnico-racial as demandas também foram divididas em tópicos para que melhor pudéssemos expor, sendo distribuídas nos seguintes pontos: Formação/capacitação de integrantes dos núcleos; Recursos financeiros; Apoio institucional, Ingresso de estudante (Sistema, Identificação, Projeto Pedagógico do Curso), Visibilidade das ações e outros.

É válido aqui destacar as leis que hoje regulamentam a promoção da igualdade racial, oportunizando a inclusão de discente em nossa instituição, sendo estas:

- 1- **Lei 10639/2003** que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática "História e Cultura Afro-Brasileira"

- 2- **Lei 11.645/2008** que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da rede de ensino a obrigatoriedade da temática “História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena”.
- 3- **Lei 12.711/2012** (dispõe sobre a reserva de vagas para estudantes de escola pública, negros e indígenas nas universidades federais e institutos federais).
- 4- **Lei Nº 12.990/2014** que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União.
- 5- **Portaria Normativa nº 4**, de 6 de abril de 2018 que regulamenta o procedimento de heteroidentificação complementar à autodeclaração dos candidatos negros, para fins de preenchimento das vagas reservadas nos concursos públicos federais, nos termos da Lei nº12.990, de 9 de junho de 2014.

Ter conhecimento sobre a referida legislação fortalece nossas ações em busca de um ambiente educacional que respeite a diversidade étnico-racial e garanta, através de mecanismos legais, a inclusão de pessoas, historicamente, excluídas de ambientes educacionais. Segundo a fala de uma estudante de Baturité e representante da comunidade indígena de Kanindé de Aratuba, participante na assessoria, o ingresso de muitos alunos indígenas no IFCE e na UNILAB, são provenientes de lutas que foram travadas ao longo da história. A estudante concluiu com a frase: “se fere minha existência serei resistência”.

Em nossas visitas destacou-se o fluxograma existente para a criação dos Núcleos de estudos afro-brasileiro e indígenas – NEABI no IFCE, além de dar um destaque para o público alvo dos Neabis que englobam a população indígenas, além de pretos e pardos.

Destacou-se também a existência do programa permanência, o qual está vinculado a Assistência Estudantil do IFCE, que garante um bolsa a estudantes indígenas e quilombolas.

No decorrer das visitas, apresentamos também a proposta institucional de criação da comissão de heteroidentificação, que trabalhará sobre os critérios fenotípico, para averiguação dos discentes que solicitam ingresso no IFCE através das cotas, na tentativa de garantir esse direitos para aqueles que realmente foram marginalizados devido a condição racial e de etnia.

Durante as visitas alguns alunos fizeram considerações sobre preconceitos sofridos por anos fazendo com que pretos, pardos e indígenas tivessem receio de identificar-se. Os referidos discentes trouxeram questões como a importância do auto reconhecimento, a valorização de questões

culturais e dos traços biotipos (estrutura física e biológica), a necessidade de saber e valorizar as origens e reconhecer suas histórias.

Durante as questões conceituais foi explicado os conceitos de etnia e raça, sendo afirmado que etnia está relacionada ao pertencimento territorial e raça às características físicas<sup>3</sup>.

Conversou-se também sobre a necessidade de obrigatoriedade no sistema *Q' acadêmico*, de classificação dessa etnia-raça para que estes discentes possam ser institucionalmente identificados e acompanhados.

Segue abaixo as demandas apresentadas nas visitas de assessorias, sendo estas divididas por eixos:

➤ **Formação/capacitação de integrantes dos Núcleos**

- Formação sobre as temáticas de diversidade étnico-racial;
- Formações/capacitações em cada especialidade (Racismo institucional, Povos indígenas, etc);
- Criação de um cadastro de talentos para realização de palestras, cursos que possam ser compartilhados,
- Ampliar proximidade da coordenadoria com os *campi*, dando continuidade as visitas de assessoria;
- Criação de pasta no *google drive* compartilhando materiais diversos;
- Criação de grupos de estudos sobre diversidade étnico-racial.
- Promover capacitação em EAD, dicas de vídeos, textos, bibliografias.

➤ **Recursos financeiros**

- Garantia de recursos específicos para trabalhar a temática da diversidade étnico-racial;
- Ter um edital específico para financiar ações específicas do Neabis;
- Garantia de Função Gratificada aos Coordenadores de Neabis.

➤ **Apoio institucional**

- Condições estruturais, financeira e do número de servidores do campus;
- Colaborar com o desenvolvimentos de ações que façam com que servidores e alunos entendam a importância do Núcleo.

---

<sup>3</sup> Deixando mais didático aqui: A diferença entre raça e etnia é que etnia determina um grupo por seus aspectos culturais, já a raça diz respeito às diferenças biológicas entre as pessoas. Sendo assim, a raça irá se referir às características físicas de uma pessoa, como estrutura óssea, pele, cabelo ou cor dos olhos. Enquanto isso, a etnia refere-se à fatores culturais, como a nacionalidade, cultura regional, ascendência e linguagem ( <https://www.diferenca.com/raca-e-etnia/>).

- Lançamento de edição especial de revistas para publicação de artigos voltados para os temas da diversidade ético-racial, com a valorização dos estudos e produções.

➤ **Ingresso de estudante (Sistema, Identificação, Projeto Pedagógico do Curso)**

- Criar no sistema acadêmico item obrigatório de preenchimento dos dados dos discentes com opções de etnia e raça;

- Criar comissão para averiguação dos ingressos pela política de cotas nos quesitos de pretos, pardos, indígenas e quilombolas;

- Inserir, no momento da acolhida dos novos estudantes, orientações sobre os núcleos Neabi e Napnes assim como a importância de preencher as informações de forma correta, realizando um trabalho de sensibilização sobre a temática da inclusão;

- Cumprimento das Leis nº 10639 de 2003 e da Lei nº 11645 de 2008 que defende a inclusão obrigatória no currículo oficial da rede de ensino da temática "História e Cultura Afro-Brasileira e Indígena".

➤ **Visibilidade das ações**

- Produção de vídeos das ações realizadas nos *campi* sobre diversidade étnico-racial;

- Criação da TV Neabi pelo youtube, divulgando as boas ações e projetos do IFCE.

➤ **Outros**

- Ter mapeamento das comunidades indígenas e quilombolas;

- Ampliar carga horária do secretário dos núcleos de 4h para 6horas, tendo em vista ele ter mais atribuições que os outros membros;

- Ter mais momentos como estes nos *campi*, descentralizando as discussões da Proext.

### 3 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Diante das demandas apresentadas, verificamos o quanto se faz urgente a necessidade de **um trabalho articulado entre as Pro-reitorias** (PROEN, PROEXT, PROAP, PROGEP e PRPI), além de participação das diretorias sistêmicas, para que o Instituto Federal do Ceará realmente possa desenvolver uma educação inclusiva nos aspectos da acessibilidade e diversidade étnico-racial. Não conseguiremos garantir essa inclusão enquanto os temas supracitados forem colocados sob a responsabilidade de apenas uma Pró-reitora, ou até mesmo uma coordenação. Garantir o acesso, permanência e êxito de pessoas com deficiência, pretos, pardos, indígenas e quilombolas em nossa

instituição requer que todos nós acreditemos nesse processo de inclusão e rompamos com barreiras atitudinais e de preconceitos étnico-racial.

Desta forma, durante todo esse trabalho de campo, realizado através dessas visitas de assessoria verificamos o desafio que os Napnes e Neabis enfrentam em suas ações cotidianas, destacando a importância do **diálogo com a gestão** na elaboração dos instrumentos normativos como PPI, PDI, PLOA e PAA, dentre outros, bem como na discussão de nossas intervenções institucionais.

Nesse trabalho, também foi possível verificar a relevância da integração e o **fortalecimento das parcerias entre os campi das microrregiões**. A realização de atividades como esta que agrupam os *campi* da região estimula a realização de atividades em parceria, além de fortalecer os profissionais para a criação de novos núcleos.

Também foi perceptível durante estas visitas verificar o quanto nossos *campi* vêm se articulando com a comunidade externa, desenvolvendo **ações de extensão** que favorecem o desenvolvimento local e regional. Dentre os parceiros citados temos: Comunidade Quilombola do sítio Veiga, Comunidade Telhas e Córregos dos Ius, Comunidade Anacé Tapebas e Kanindé, Comunidade dos Pitaguary, Conselhos municipais da Pessoa com Deficiência, Secretaria municipal de Educação, Conselho de direitos da Pessoas com Deficiência.

Em avaliação sobre as visitas de assessoria, os participantes destacaram a importância da evolução e atualização dos temas propostos, considerando a necessidade de **formação profissional nas temáticas** sobre deficiência, Transtorno do Espectro Autista - TEA, Altas habilidades e superdotação, racismo institucional, ancestralidade e fenótipo, etc. Destacaram a necessidade de capacitação local, **mudanças na matriz dos cursos**, para contemplar uma formação mais inclusiva e de **adaptação curricular**.

Foi sinalizado a importância de ser desenvolvida ações pelo IFCE de premiações, eventos e festivais que estimulem as **práticas inovadoras** voltadas para a inclusão. E da realização de mais reuniões por semestres com a participação de Técnicos administrativos e Docentes, com momentos de trocas de experiências. Destacou-se também a necessidade da instituição estimular o envolvimento dos TAEs nas ações de extensão, sendo esta contabilizada em sua carga horária.

Destacou-se a invisibilidade do papel dos profissionais envolvidos com as ações propostas pelos Napnes diante da edificação dos novos prédios e/ou reformas nos *campi*, sem considerar o estabelecido na Normas Brasileira de Regulamentação - NBR/9050, sendo necessário uma **articulação com a gestão administrativa, os engenheiros e arquitetos** para que possamos colaborar com estas questões de acessibilidade arquitetônica.

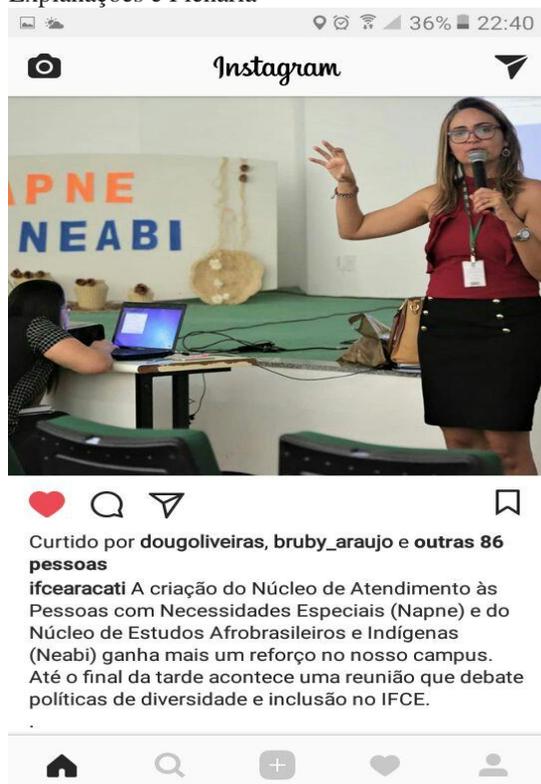
Foi sinalizada a importância da **utilização de instrumentais** que auxiliem em ações mais concretas, bem como a uniformização das ações no atendimento dos discentes colaborando com o acompanhamento, elaboração de plano de ações e relatórios, o que fortalecerá as ações dentro da instituição.

Os participantes das assessorias também falaram da necessidade de criação de **comissão para averiguação dos estudantes que ingressam no instituto por meio de cotas**, fazendo com que tal ação afirmativa seja realmente destinada ao público alvo, com a criação de fluxo e orientação ao profissionais que trabalham no setor de ingresso para que pessoas com deficiência, pretos e pardos tenham seus direitos garantidos.

#### 4 REGISTROS FOTOGRÁFICOS

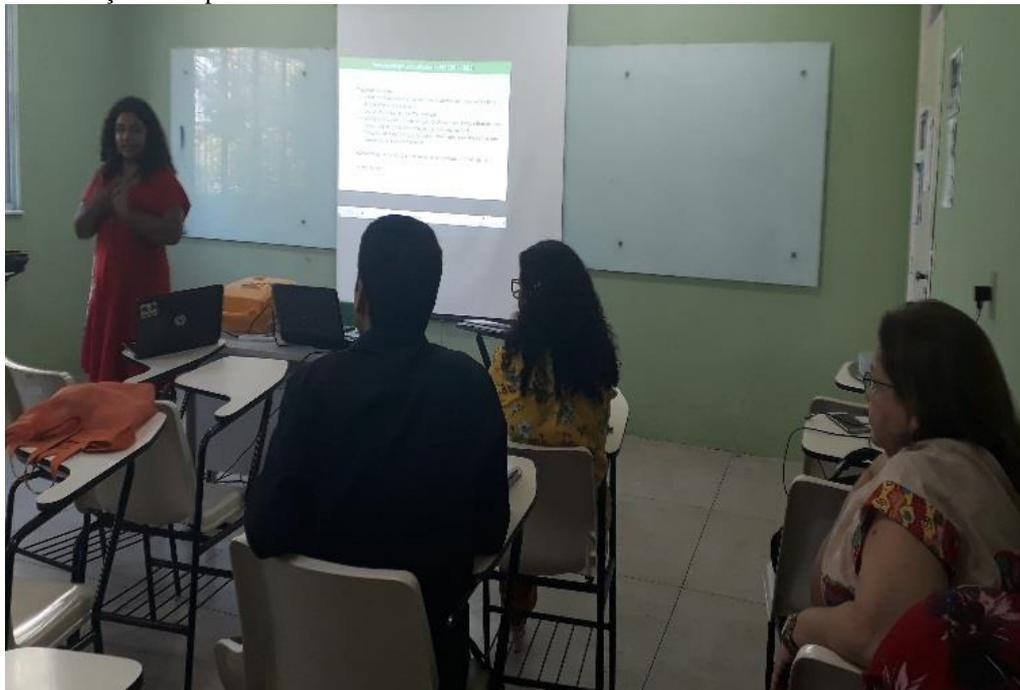
- Assessoria Regional Aracati e Jaguaruana, ocorrida no campus de Aracati em 07/02/2018

Explicações e Plenária



- Assessoria Regional Acopiara, Jaguaribe, **Iguatu**, Cedro, ocorrida no campus de Iguatu em 21/03/2018

Socialização de experiências



Trabalhos de grupo



- Assessoria Regional Fortaleza, **Caucaia**, Pecém, Maranguape, Maracanaú, Horizonte ocorrida no campus Caucaia em 25/04/2018

Momentos de acolhimento



Fala de gestores/as

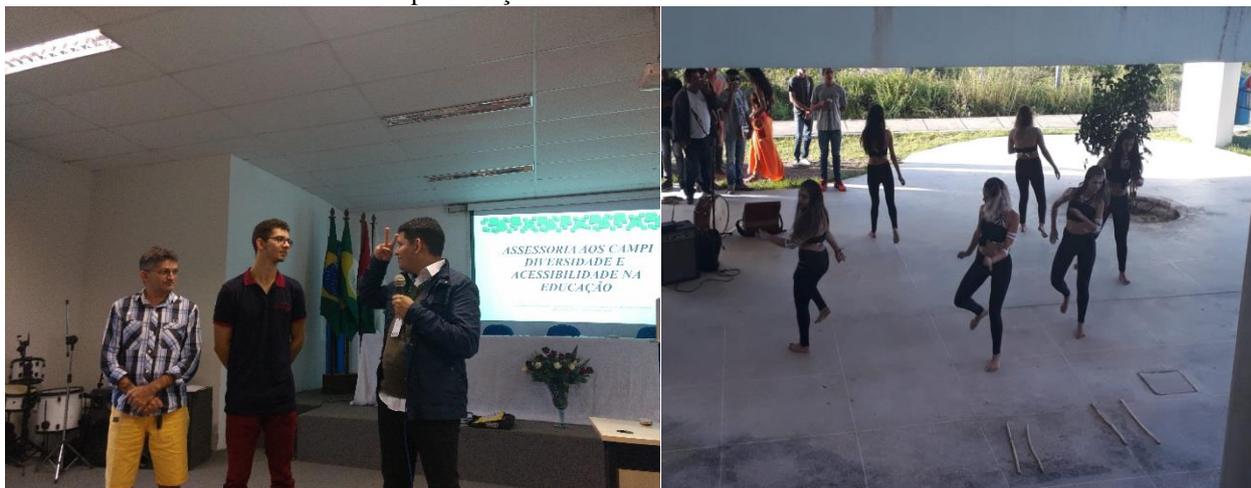


Momentos de interpretação em Libras para participantes surdos



- Assessoria Regional Tianguá, Ubajara, Sobral ocorrido em Ubajara em 19/06/2018

Apresentações culturais relativas às temáticas



Trabalhos de grupo: instrumentalização Napne e Neabi



- Assessoria Regional Itapipoca, Umirim, **Paracuru** ocorrida no campus Paracuru em 16/08/2018

Diálogos conceituais



- Assessoria Regional Juazeiro e Crato ocorrida no campus de Juazeiro do Norte em 19 de setembro de 2018

Grupo Participante



**Assessoria** Quixadá, Morada Nova, Limoeiro, **Tabuleiro** ocorrida no campus de Tabuleiro do Norte em 23/10/2018

Explicações iniciais



Integração- almoço do grupo participante

Assessoria Regional Baturité, Canindé e Guaramiranga ocorrida no campus Baturité em 30/10/2018

Relatorias



Apresentação cultural



Trabalho de Grupo



## Assessoria regional Acaraú, Camocim, ocorrida no Campus de Camocim em 19/02/2019

Diálogos conceituais



Grupo Participante



- **Assessoria Regional** Boa Viagem, **Crateús**, Tauá, ocorrida no Campus de Crateús no dia 26/03/2019



*Há escolas que são gaiolas e há escolas que são asas.*

*Escolas que são gaiolas existem para que os pássaros desaprendam a arte do voo. Pássaros engaiolados são pássaros sob controle. Engaiolados, o seu dono pode levá-los para onde quiser. Pássaros engaiolados sempre têm um dono. Deixaram de ser pássaros. Porque a essência dos pássaros é o voo.*

*Escolas que são asas não amam pássaros engaiolados. O que elas amam são pássaros em voo. Existem para dar aos pássaros coragem para voar. Ensinar o voo, isso elas não podem fazer, porque o voo já nasce dentro dos pássaros. O voo não pode ser ensinado. Só pode ser encorajado.*

*Rubem Alves*