

INCLUSÃO, EDUCAÇÃO E TRABALHO

“NA SOCIEDADE INCLUSIVA NINGUÉM É BONZINHO. Ao contrário. Somos apenas – e isto é o suficiente – cidadãos responsáveis pela qualidade de vida do nosso semelhante, por mais diferente que ele seja ou nos pareça ser. Inclusão é, primordialmente, uma questão de ética.”
(Cláudia Werneck¹, 2009)

No Brasil, educação e mercado de trabalho são duas áreas prioritárias para a efetivação da promoção da igualdade e da inclusão social². Não é difícil imaginar os motivos para isso.

A **educação** possibilita o desenvolvimento do potencial dos indivíduos e a formação não somente para o trabalho, mas para a vida em sociedade. Segundo a Unesco³, a educação neste novo milênio deve buscar fundamentalmente quatro aprendizagens: aprender a ser, aprender a fazer, aprender a conhecer, e aprender a conviver.

Trabalho é meio para garantir a subsistência pessoal e familiar. Além disso, promove interação social, sentimento de pertencer, realização pessoal, desenvolvimento da autoestima, senso de dignidade e utilidade e o exercício da cidadania.

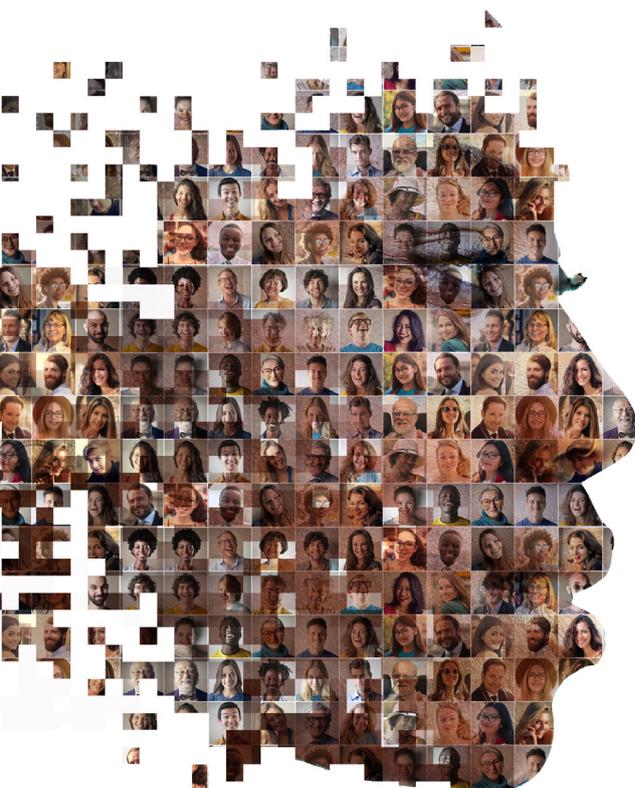
DIVERSIDADE HUMANA E DEFICIÊNCIA

Você já pensou que um **corpo com deficiência é uma expressão da diversidade humana**? Que existem várias maneiras de existir no mundo e de habitar os corpos? Que a deficiência pode possibilitar experiências singulares e ricas de significado que o sujeito não teria não fosse essa característica de si?

Faz sentido para você constatar que o fato de as pessoas serem ou não capazes de realizar uma função como ver, ouvir, andar, ou falar de determinado modo, não significa que elas sejam melhores ou piores? Significa apenas que são **diferentes**?

O comportamento que hierarquiza as pessoas em função de um ideal de perfeição, de adequação, de “normalidade” e de capacidade funcional pode ser denominado **CAPACITISMO** e se assemelha a outras formas de preconceito e opressão social, como o sexismo, o racismo, a homofobia⁴.

Rejeitar o entendimento de deficiência como uma tragédia pessoal, como um “problema” do indivíduo, e compreendê-la como um resultado da interação entre o indivíduo que possui uma limitação física, sensorial e/ou mental e o ambiente físico e social ao seu redor é um legado do **modelo social da deficiência**⁵.



O modelo social de deficiência (MSD) retira o foco das limitações funcionais das pessoas com deficiência (PcD) e desloca a questão para as limitações e barreiras impostas pela sociedade e que impedem a plena participação social das pessoas com deficiência. Nessa perspectiva, a deficiência não é algo que se encerra no corpo dos indivíduos com impedimentos. Não resume a deficiência à lesão ou a uma doença a ser curada, mas uma questão a ser abordada por toda a sociedade. Segundo a perspectiva do MSD, pode-se constatar que o ambiente tem relação direta com as possibilidades e o grau de liberdade e autonomia conferidos à pessoa com limitação funcional. Sua vida social, laboral, suas oportunidades de educação e lazer e mesmo a saúde podem ser enormemente facilitadas ou dificultadas pelas barreiras ambientais, sociais e informacionais, que podem lhe prejudicar o desenvolvimento e o exercício de direitos.

O modelo social vai nos indicar que exclusão social, laboral ou educacional, não é uma consequência “natural” da existência da deficiência, mas do fato de a sociedade estar despreparada para lidar com as diferenças, talvez pelo fato de ter sido organizada POR pessoas sem deficiência PARA pessoas sem deficiência⁶.

Ressignificar a deficiência e as crenças que possuímos sobre capacidades/incapacidades, normalidade/anormalidade é fundamental para o desenvolvimento de práticas inclusivas, qual quer que seja o contexto: social, familiar, escolar, laboral, etc.

O que pensamos sobre a deficiência impacta como iremos lidar com a deficiência.

E O QUE É DEFICIÊNCIA, AFINAL?

Ao longo dos anos, a concepção acerca do que é a deficiência, os termos usados para denominá-la(s) e o tratamento destinado às pessoas com deficiência modificaram-se e avançaram, acompanhando o desenvolvimento das sociedades diante das descobertas científicas e da maturidade dos movimentos de defesa de direitos humanos.

Houve época em que pessoas com alguma deficiência não eram consideradas humanas ou eram classificadas como inválidas (sem valor), aleijadas, incapazes ou aberrações. Difícil de acreditar, não é?

Na antiguidade, em vista da concepção de homem ideal, perfeito, a deficiência é vista como um obstáculo intransponível e o resultado é a exclusão social praticamente completa dessas pessoas.

Na idade média, a deficiência é entendida como resultado do desejo divino e as pessoas com deficiência são vistas como objeto de compaixão e piedade. O resultado são as práticas de segregação, com a internação dessas pessoas em instituições de caridade.

A partir das ideias iluministas, da revolução industrial, da evolução do capitalismo, da ciência e da medicina, do desenvolvimento da estatística e do conceito de “normalidade”, e das grandes guerras, a deficiência passa a ser vista como um desvio, ou um problema a ser corrigido. O “deficiente” precisa ser tratado e adequado para estar em sociedade. As práticas de reabilitação passam a ser um caminho para a “integração social”.

Para fugir desse estereótipo de deficiente,

adotou-se o termo “pessoa portadora de deficiência” (PPD), enfatizando-se em primeiro plano, pela primeira vez, a “pessoa” que tem a deficiência. Todavia, o termo “portador” não se mostrou adequado, pois algo que se porta é algo que se pode deixar em algum lugar, ou seja, algo não inerente à pessoa, o que não é o caso da deficiência!

Com os movimentos sociais de luta por direitos, a compreensão da deficiência como intrínseca ao indivíduo e como expressão da diversidade humana, e a difusão das ideias do modelo social da deficiência, desloca-se a questão da deficiência do nível individual para o nível social, e o resultado é a necessidade de adequação da sociedade para promover a INCLUSÃO de todas as pessoas nos diversos espaços sociais.

Atualmente, o termo correto a ser utilizado é “pessoa com deficiência”, cuja sigla é PcD, pois prioriza o sujeito, a pessoa, e considera, sem eufemismos, o fato de se possuir uma deficiência.



POR QUE OS MOVIMENTOS SOCIAIS DE PcD OPTARAM PELO TERMO “PESSOAS COM DEFICIÊNCIA”?

Pessoas com deficiência querem e devem ser vistas, primeiramente, como sujeitos de direitos. Trata-se de um processo de afirmação e empoderamento. As pessoas com deficiência engajadas na luta pelo reconhecimento não querem esconder ou camuflar a sua deficiência e, por isso, não se identificam com expressões do tipo: pessoas especiais, portadoras de deficiência, portadores de necessidades especiais, inválidos, incapazes ou excepcionais.

Ou seja, é preciso entender que as PcD também possuem direitos e deveres para com a sociedade, são capazes de exercer plenamente sua função social, necessitando – como todas as pessoas - de condições adequadas para o exercício de seus deveres sociais e também para o usufruto de seus direitos.

AS BARREIRAS, DE QUALQUER TIPO, PODEM AGRAVAR AS DIFICULDADES ENFRENTADAS POR ESSAS PESSOAS, TIRANDO-LHES DIREITOS. VOCÊ JÁ SE IMAGINOU SEM DIREITOS?

COMPLICADO, NÃO É?

Com a identificação da pessoa com deficiência como sujeito de direitos, procura-se a concretização de uma vida humana digna e plena. Para isso, o direito à dignidade humana pressupõe reconhecer e valorizar a diversidade humana e as necessidades decorrentes da deficiência.

Esse termo entrou no ordenamento jurídico nacional com o Decreto nº 6.949, de 2009 – que promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, e seu Protocolo Facultativo, como texto constitucional.



VAMOS VER QUAL O CONCEITO LEGAL DE “PESSOAS COM DEFICIÊNCIA”:

“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.” (Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – Art. 1º)

Essa nova percepção tira o foco das limitações funcionais das pessoas com deficiência e atribui mais importância às **limitações impostas pela sociedade**, que impedem a plena participação social das pessoas com deficiência.

A frase da arquiteta e cadeirante Thaís Frota resume bem isso: “Se o lugar não está pronto para receber TODAS as pessoas, esse lugar é deficiente.” E nessa frase estamos falando apenas de uma barreira física, por exemplo. E as barreiras sociais? E as barreiras de comunicação?

Nesse contexto que estamos tratando,

O QUE É UMA BARREIRA?

É um outro conceito que vale a pena entender.

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

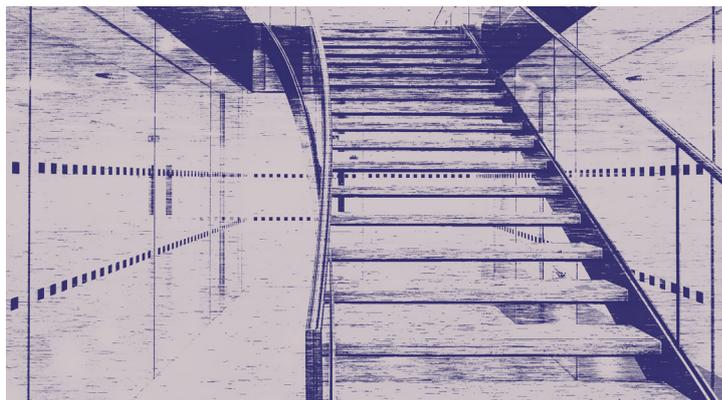


BARREIRAS URBANÍSTICAS

As existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo, como locais sem calçamento ou semáforos sem aviso sonoro.

BARREIRAS ARQUITETÔNICAS

As existentes nos edifícios públicos e privados, como balcões muito altos para cadeirantes e pessoas anãs, elevadores estreitos ou espaços abertos sem identificação no piso para cegos.



BARREIRAS NOS TRANSPORTES

As existentes nos sistemas e meios de transportes, como catraca muito estreita, metrô sem anúncio sonoro, escada de acesso a aviões.

BARREIRAS NAS COMUNICAÇÕES E NA INFORMAÇÃO

Qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação. Mensagem apenas visual na televisão, informação apenas sonora em aeroportos, formulário que só possa ser preenchido de determinada forma são exemplos desse tipo de barreira.



BARREIRAS ATITUDINAIS

Atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições, como a recusa de emprego a uma pessoa com deficiência mesmo que ela consiga desempenhar a tarefa como alguém sem tal deficiência.



BARREIRAS TECNOLÓGICAS

As que dificultem ou impeçam o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias, como um computador não adaptado para uma pessoa com paralisia.



Não são somente as pessoas com deficiência que necessitam de adequações para a participação social. Qualquer pessoa poderá, em algum momento de sua vida, necessitar de algum tipo de adaptação ou adequação do ambiente para exercer suas atividades.

VOCÊ SABE QUAL O CONCEITO DE PESSOA COM MOBILIDADE REDUZIDA?

A pessoa que tem, por qualquer motivo, dificuldade de movimentação, permanente ou temporária, gerando redução efetiva da mobilidade, da flexibilidade, da coordenação motora ou da percepção. Isso pode acontecer em decorrência de um acidente, de alguma condição de saúde ou doença, ou da própria passagem do tempo, no caso de algumas pessoas idosas.

COMO ATENDER ÀS NECESSIDADES DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA, COM MOBILIDADE REDUZIDA E DE TODAS AS PESSOAS, EM GERAL?

PARA RESPONDER ESSA QUESTÃO, É PRECISO CONHECERMOS O CONCEITO DE “ACESSIBILIDADE”.

ACESSIBILIDADE

FERRAMENTA PARA A INCLUSÃO

Respeitar e compreender o valor da diversidade humana exige, muito além de boa intenção, realizar ações que viabilizem condições de equidade.

Acessibilidade:

“Possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida”.

(Art. 3º da Lei Brasileira de Inclusão Lei nº 13.146/2015)



Lei Brasileira de Inclusão

Lei nº 13.146, de 2015

ACESSIBILIDADE É UM ATRIBUTO ESSENCIAL DO AMBIENTE,

que garante a melhoria da qualidade de vida das pessoas e deve ser promovida para atender à coletividade, gerando resultados sociais positivos e contribuindo para o **desenvolvimento inclusivo e sustentável**.

Como princípio, a acessibilidade determina que as concepções de todos os espaços e formatos de produtos e serviços permitam que as pessoas, independentemente de limitações físicas, intelectuais ou sensoriais, possam ser suas usuárias legítimas.



A acessibilidade é um direito que visa assegurar o máximo possível de autonomia, segurança, conforto e dignidade para quem dela usufrui. Também pode ser vista como uma garantia, posto que é também um direito fundamental para o alcance dos demais direitos.

Quando a inclusão de PcD é incorporada como um valor para as organizações, as medidas de acessibilidade estão presentes desde a concepção até a avaliação de ambientes, produtos, processos de trabalho e serviços. A Acessibilidade passa a ser um fator implícito no planejamento organizacional utilizando o conceito de “Desenho Universal”.

DESENHO UNIVERSAL

Concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem utilizados por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou de projeto específico, incluindo tecnologia assistiva (Lei Brasileira de Inclusão).

A Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT) elabora parâmetros técnicos de acessibilidade segundo preceitos do desenho universal, destacando-se:

- NBR 9050 – referente à acessibilidade arquitetônica e urbanística; e
- NBR 15599 – referente à acessibilidade na comunicação



A INCLUSÃO DAS PcD NOS CONTEXTOS DE TRABALHO

Vai ficando mais fácil perceber que, para realizar a efetiva INCLUSÃO das PcD nos contextos de trabalho nas organizações, é preciso garantir acessibilidade urbanística, arquitetônica, informacional, comunicacional, tecnológica e, sobretudo atitudinal.

É preciso que as pessoas estejam abertas a conviver com alguém que possui uma deficiência. Reconhecer as dúvidas, possíveis embaraços, ideias preconcebidas para, então, dirimi-los e buscar uma convivência que garanta a expressão e o desenvolvimento das competências, a sinergia do grupo, a produtividade aliada ao sentimento de bem-estar no trabalho e as potencialidades criadas pela diversidade nas equipes de trabalho. **Lembre-se: um espaço inclusivo é um espaço bom para todos!**

Vamos ver alguns aspectos importantes que devem ser observados por colegas e gestores no intuito de promover a real inclusão no contexto de trabalho:

- Ofereça condições adequadas de trabalho. Isso inclui todas as formas de acessibilidade e eventualmente o uso de tecnologias assistivas. **Adequação e suporte são essenciais para todo trabalhador. Considere!**

- Compreenda e respeite as limitações. Cada pessoa – independente de possuir uma deficiência – tem seus tempos e seu ritmo de trabalho. **Entenda que as pessoas são diferentes e que a diversidade agrega valor!**

- Ofereça oportunidades de crescimento e desenvolvimento profissional. Muitas vezes os trabalhadores com deficiência têm suas possibilidades limitadas por crenças equivocadas acerca de seu potencial de desempenho e de suas capacidades. **Pergunte, converse, dê feedback!**

- Dê espaço, liberdade, autonomia e voz. Pessoas que participam da organização do trabalho são mais comprometidas e realizadas profissionalmente. **Boas relações socioprofissionais e espaços de diálogo são fundamentais para o bem-estar no trabalho!**

- Respeite as necessidades de jornada reduzida. Algumas PcD necessitam de horário especial, para evitar sobrecarga física e/ou possibilitar tratamentos e reabilitação. Pode ser que, mesmo com jornada reduzida, uma PcD produza igual ou mais do que outra. Pode ser que não. **Independentemente disso, todas as pessoas têm direito ao trabalho.**

- Cuide para que os processos seletivos considerem a diversidade e para que haja justiça desde a entrada na organização.

**SUORTE E INCLUSÃO = QUALIDADE DE VIDA NO TRABALHO E
PRODUTIVIDADE = CIDADANIA E DIGNIDADE**

**“INCLUSÃO É O PRIVILÉGIO DE CONVIVER COM AS DIFERENÇAS.”
MANTOAN, 2003. PROFESSORA ESPECIALISTA EM INCLUSÃO ESCOLAR.**

A CÂMARA DOS DEPUTADOS É UMA DESSAS ORGANIZAÇÕES

que se dedicou a dar esse olhar às PcD. Ela vem oferecendo, desde 2004, produtos, serviços, informações e ações em seus ambientes para possibilitar acessibilidade a todas as pessoas. Acesse e conheça! Na página no portal da Câmara você vai encontrar notícias, normas, artigos, publicações, filmes e outros recursos que vão lhe possibilitar um aprofundamento no assunto.



Conheça a Acessibilidade na Câmara dos Deputados:

<http://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/gestao-na-camara-dos-deputados/responsabilidade-social-e-ambiental/acessibilidade>.



DESIGN UNIVERSAL PARA A EDUCAÇÃO

Um grupo de profissionais e pesquisadores de design ambiental do Centro para o Design Universal da Universidade Estadual da Carolina do Norte sugeriu sete princípios com o propósito de desenvolver diretrizes para a criação de ambientes acessíveis para todos. Desses princípios derivaram exemplos para a aplicação na área de educação (Desenho Universal para a Instrução, sigla em inglês UDI⁷):

1. **Uso equitativo ou equiparável.** O design é útil para todos.

Em educação, significa planejar o processo de ensino para pessoas com capacidades diversas. Os mesmos meios podem ser proporcionados a todos os alunos e quando não for possível, deve-se prover um equivalente. Ex: audiolivros para pessoas cegas ou para disléxicos.

2. **Flexibilidade de uso.** Amplo leque de habilidades e preferências individuais.

No planejamento educacional significa promover oportunidades de escolhas para os alunos. Exemplo: variedade do acesso de fontes (livros, entrevistas, sites, documentos); formas diversas de realização de um trabalho final; variação do formato de provas.

3. **Simplicidade e intuitividade.** Fácil compreensão e uso.

Exemplo: materiais didáticos e atividades em sala de aula devem ser simples de acompanhar; apoio de colega ou professor pode ser ofertado durante tarefas e trabalhos; explicação clara dos resultados esperados.

4. **Informação perceptível.** Comunica de maneira fácil e eficaz o necessário, independente das condições ambientais ou das capacidades sensoriais do aluno.

Exemplo aplicado: impressões com letra ampliada para estudantes com baixa visão; possibilidade de gravar a aula; uso de legendas nas mídias visuais.

5. **Tolerância ao erro.** Minimizando o risco de ações involuntárias ou equivocadas.

Aplicação no ensino: o educador prevê variações no ritmo de aprendizagem e nas habilidades necessárias. Exemplo: previsão de entrega do trabalho em partes, para receber feedback e acompanhar o ritmo; modificação da taxa, volume e complexidade das tarefas, conforme o caso.

6. **Mínimo esforço físico.** Promover conforto e eficiência e evitar fadiga.

Aplicação no ensino: minimizar o desgaste físico para privilegiar o máximo de concentração na aprendizagem em questão. Exemplos: configuração da sala de aula de forma que permita a mobilidade de alunos com cadeira de rodas; oferta de textos em formato digital ou de áudio.

7. **Tamanho e espaço para acesso e uso.** De forma a facilitar o alcance e manipulação independentemente do tamanho, da postura ou da mobilidade do corpo do usuário ou aluno.

Exemplos na educação: mobiliários ajustáveis, disposição dos assentos, maçanetas em portas e armários em altura adequada.

Além disso, especialistas da Universidade de Connecticut acrescentaram à lista de princípios dois conceitos:

8. **Uma comunidade de alunos.** O ambiente educacional promove interação e comunicação entre alunos e alunos e docentes.

9. **Clima de aprendizagem.** A aprendizagem é projetada para ser acolhedora e inclusiva. Há expectativas elevadas em relação a todos os alunos, constantemente transmitidas e respeitando a diversidade. O feedback aos alunos é permanente.

Isso porque um ambiente interativo, a formação de uma verdadeira comunidade educacional, com clima acolhedor e inclusivo, favorecerem, sobremaneira, a aprendizagem e a efetividade do processo educacional para todos os envolvidos.

ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO NAS ESCOLAS DE GOVERNO

Nos últimos anos, muito se tem discutido e publicado no Brasil acerca da inclusão nas escolas. Mais recentemente a preocupação com o tema e a demanda social chegam às universidades e às escolas de governo, especialmente voltadas para o público adulto.

O Centro de Formação, Treinamento e Aperfeiçoamento da Câmara dos Deputados e a Escola Nacional de Administração Pública (ENAP), entre outras, têm desenvolvido esforços para promover a inclusão em seus ambientes administrativos e educacionais.

A ENAP⁸ organizou e sistematizou suas ações em quatro eixos, que correspondem às principais barreiras que prejudicam a participação plena das PcD e das pessoas com mobilidade reduzida, e que podem ser orientadoras e inspiradoras para outras Escolas:

1. **INCLUSÃO SOCIAL E FUNCIONAL** visa ampliar a visibilidade e a efetiva participação das PcD nos ambientes e atividades da Escola. Exemplos de ações realizadas pelas duas escolas em cada eixo:

- Viabilizar e divulgar recursos de acessibilidade disponíveis.
- Sistema de inscrição em cursos com campos para informar a deficiência e a necessidade de recursos de acessibilidade.
- Acesso e permanência de servidores e estagiários com deficiência.

2. **ACESSIBILIDADE ARQUITETÔNICA E URBANÍSTICA** visa à eliminação de barreiras arquitetônicas e urbanísticas nas dependências e imediações da Escola. Exemplos de ações realizadas pelas duas escolas em cada eixo:

- Reformas que contemplem as normas técnicas vigentes.
- Participação na resolução de problemas de acessibilidade no entorno da Escola (trânsito de pedestres, ponto de ônibus, sinalização, etc).

3. ACESSIBILIDADE COMUNICACIONAL E TECNOLÓGICA visa ampliar a visibilidade e a efetiva participação das PcD nos ambientes e atividades da Escola. Exemplos de ações realizadas pelas duas escolas em cada eixo:

- Adequação, desenvolvimento e disponibilização de conteúdos em formatos acessíveis (disponíveis para leitura com aplicativos leitores de tela, com legenda em português e em libras).
- Oferta de serviços de audiodescrição e libras em eventos e produções audiovisuais.
- Divulgação e disponibilização de tecnologias assistivas.

4. INOVAÇÃO E EDUCAÇÃO INCLUSIVA abrange o desenvolvimento e a prospecção de conhecimentos, mecanismos e estratégias de gestão inclusiva que abordem a temática da deficiência pela perspectiva dos direitos humanos. Exemplos de ações realizadas pelas duas escolas em cada eixo:

- Desenvolvimento de cursos e eventos educacionais com temáticas relacionadas à deficiência e com o objetivo de educar para a diversidade.
- Capacitação dos próprios servidores para a melhoria no atendimento ao público com deficiência, planejamento e organização de eventos acessíveis.
- Troca de experiências de gestão de inclusão na administração pública.
- Revisão de conteúdos de cursos para adequação a Lei Brasileira de Inclusão (Lei n. 13.146/2015).

EXEMPLOS DE TECNOLOGIAS ASSISTIVAS EXISTENTES NA ENAP E/OU NO CEFOR:



MOBILIÁRIO

- Mesa e cadeira separadas
- Mesa para usuários de cadeiras de rodas
- Cadeiras mais largas (obesidade)
- Cadeiras de rodas



SERVIÇOS

- Audiodescrição
- Interpretação em libras
- Condição de posicionamento e iluminação para leitura labial
- Auxílio na leitura e na escrita (ledor/transcritor)
- Programa de Acessibilidade/Inclusão



EQUIPAMENTOS E TECNOLOGIAS

- Lupa digital para ampliação de texto na tela do computador
- Sistema narrador e sistema/programa NVDA
- Recurso de alto contraste para visualização da tela
- Teclado virtual, que permite ampliar letras e ajustes de cores e contrastes
- Mouse: opção de ampliar tamanho do cursor, cores e forma de interações com os objetos em tela

CRÉDITOS

Texto

Juliana Werneck e Márcio Susumu

Fontes

1 WERNECK, Cláudia. Ninguém mais vai ser bonzinho, na sociedade inclusiva. 3. ed. Rio de Janeiro: WVA, 2009.

2 SANTOS, Wederson; DINIZ, Débora.; PEREIRA, Natália. Deficiência e perícia médica: os contornos do corpo. In: DINIZ, D.; MEDEIROS, M.; BARBOSA, L. (orgs.). Deficiência e Igualdade. Brasília: Letras Livres: Editora Universidade de Brasília, 2010. p. 153-174.

3 DELOURS, Jacques et al. Educação, um tesouro a descobrir: Relatório para a Unesco da Comissão Internacional sobre Educação para o século XXI. São Paulo: Cortez Editora, 1998.

4 MELLO, Anahi Guedes de; NUERNBERG, Adriano Henrique. Gênero e deficiência: interseções e perspectivas. Revista Estudos Feministas, Florianópolis, v. 20, n. 3, p. 635-655, set. 2012. ISSN 1806-9584. Disponível em: <https://periodicos.ufsc.br/index.php/ref/article/view/S0104-026X2012000300003/23816>. Acesso em: 14 abr. 2018.

5 DINIZ, Débora. O que é deficiência. 2. reimpressão. São Paulo: Brasiliense, 2012.

6 FINKELSTEIN, Vic. The social model of disability repossessed. In: Manchester Coalition of Disabled People, 1st December 2001. Disponível em <https://disability-studies.leeds.ac.uk/wp-content/uploads/sites/40/library/finkelstein-soc-mod-repossessed.pdf>. Acesso em: 14 abr. 2018.

7 VALLE, Jan W.; CONNOR, David J. Ressignificando a Deficiência: da abordagem social às práticas inclusivas na escola. Tradução de Fernando de Siqueira Rodrigues; revisão técnica: Enicéia Gonçalves Mendes, Maria Amélia Almeida. Porto Alegre: AMGH, 2014.

8 BRASIL. ENAP. Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência. Brasília, 2017. Disponível em: <http://repositorio.enap.gov.br/bitstream/1/2986/1/Cartilha%20Programa%20de%20Inclus%C3%A3o%20de%20Pessoas%20com%20Defici%C3%Aancia.pdf>. Acesso em 13 de fevereiro de 2018.

Cartilha do PROGRAMA DE INCLUSÃO DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA da Escola Nacional de Administração Pública (Enap), 2017.

Portal do Programa de Inclusão de Pessoas com Deficiência da ENAP: <https://inclusao.enap.gov.br>

Coordenação de Acessibilidade da Câmara dos Deputados: <http://www2.camara.leg.br/a-camara/estruturaadm/gestao-na-camara-dos-deputados/responsabilidade-social-e-ambiental/acessibilidade>

Layout, ilustração e diagramação

Aldo Faiad e Gabriel Breda

Fotos

iStock

Revisão

Marcela Albuquerque e Júlia Mundim

Direção

Alessandra Watanabe

Coordenação de Educação a Distância

Márcio Martins

Agradecimento Especial

Coordenação de Acessibilidade da Câmara dos Deputados
Escola Nacional de Administração Pública (ENAP)