



Cartilha de Capacitação



MP
iNCLUSIVO
supervisores
de estágio

Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça
de Proteção ao Idoso e Pessoa com Deficiência

MPRJ
MINISTÉRIO PÚBLICO
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO



PROCURADORIA - GERAL DE JUSTIÇA

José Eduardo Ciotola Gussem

SECRETARIA - GERAL

Dimitrius Viveiros Gonçalves

CAO IDOSO E PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Cristiane Branquinho Lucas

Renata Scharfstein

MATERIAL

Cartilha: Convivência e Gestão de Pessoas com Deficiência – MP Inclusivo

PROGRAMAÇÃO VISUAL E DIAGRAMAÇÃO

STIC - Gerência de Portal e Programação Visual

COLABORADORES

Aline Moraes Dias

Ana Paula dos Santos

Fabio Vieira da Silva

APOIO

Instituto Nacional de Educação de Surdos – INES

Instituto Benjamin Constant – IBC

Colégio Pedro II – CP II

Instituto Municipal Philippe Pinel - Núcleo de Intervenção Cultural e

Geração de Trabalho e Renda

Movimento Paratodos

Movimento Down

©2018 Ministério Público do Estado do Rio de Janeiro – MPRJ
É permitida a reprodução parcial ou total desta obra, desde que citada a fonte.



APRESENTAÇÃO

Caro Servidor,

Para criar uma sociedade inclusiva, muitos obstáculos arquitetônicos, urbanísticos, de informação e de comunicação precisam ser removidos, garantindo dignidade, autonomia e acessibilidade às pessoas com deficiência.

Hoje você está sendo convidado a ser agente dessa inclusão! Respeitar a diversidade humana é a mais simples e eficaz atitude a ser adotada, em qualquer caso concreto, para que pessoas com deficiência possam exercer plenamente seus direitos e liberdades fundamentais.

Esta cartilha se propõe a esclarecer, derrubar barreiras atitudinais, fortalecer premissas básicas de acessibilidade e eliminar eventuais receios no convívio social e laboral, promovendo a inclusão efetiva da pessoa com deficiência no MPRJ. Ela pretende ser um guia para servidores que atuam como gestores de estagiários não forenses, fornecendo procedimentos técnicos, estratégias e boas práticas que auxiliem na inclusão e manutenção da pessoa com deficiência em seu ambiente de trabalho.

*É importante voltar nosso olhar **para as potencialidades de cada indivíduo** e não para a deficiência em si.*

Entender os diferentes tipos de deficiência e ter informações adequadas sobre o assunto fará de você mais que um multiplicador da filosofia inclusiva em nossa Instituição. Em outras palavras, o que se pretende é que você seja um agente ou colaborador na transformação da realidade social de muitos jovens estudantes.

Boa leitura!



PROJETO MP INCLUSIVO

O Projeto MP Inclusivo tem por objetivo proporcionar a estagiários não forenses, com qualquer tipo de deficiência, experiência educativo-profissional, por meio de atividades supervisionadas nas unidades do MPRJ, capaz de gerar oportunidades para o ingresso no mercado de trabalho. Almeja, ainda, ofertar aos estudantes condições para atingirem seu maior potencial humano, oferecendo capacitação de qualidade, ambientação inclusiva e acompanhamento especializado.

O Projeto também proporciona um crescimento profissional e pessoal daqueles que irão conviver com o estagiário com deficiência.



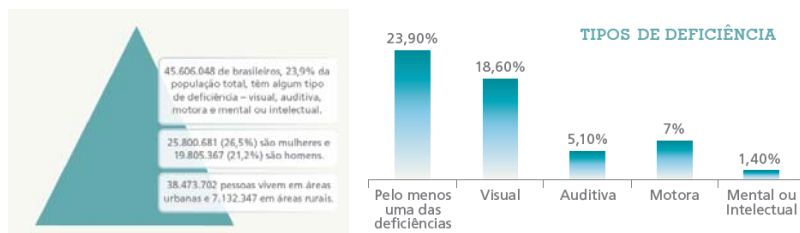
A POPULAÇÃO COM DEFICIÊNCIA

DADOS GERAIS

Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS, 2012), 1 bilhão de pessoas vivem com alguma deficiência – ou seja: uma em cada sete pessoas no mundo. A Organização das Nações Unidas (ONU, 2017) completa ainda que 80% das pessoas que vivem com alguma deficiência residem nos países em desenvolvimento. No último censo demográfico do IBGE, realizado em 2010, foi declarado que, aproximadamente, 45 milhões de brasileiros (23,9% da população) possuem pelo menos um tipo de deficiência (IBGE, 2012).

Dentre as deficiências investigadas no mesmo censo do IBGE, a visual apresentou a maior ocorrência na população brasileira (18,6%), sendo seguida pela motora (7%), auditiva (5,1%) e mental ou intelectual (1,4%)¹.

Gráfico 1 – Características Gerais das Pessoas com Deficiência



*Tipos de Deficiência: As pessoas com mais de um tipo de deficiência foram contadas em todos os casos.

Fonte: Cartilha do Censo 2010 – A Deficiência no Brasil

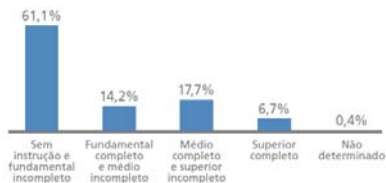
EDUCAÇÃO

Em 2010, o IBGE verificou que era a seguinte proporção de pessoas de 15 anos ou mais, com algum tipo de deficiência, em relação ao seu grau de ensino: 14,2% possuíam o fundamental completo, 17,7%, o médio completo e 6,7% possuíam o superior completo. Ressalta-se o número expressivo dessa população sem instrução ou ensino fundamental incompleto: 61,1%.

¹ Mental não é sinônimo de Intelectual desde 1995, segundo a OMS, o que ficou ratificado pela Declaração de Montreal sobre a Deficiência Intelectual, de 06 de outubro de 2004.



Gráfico 2 – Distribuição percentual da população de 15 anos ou mais de idade por pelo menos uma deficiência investigada e nível de instrução



Fonte: Cartilha do Censo 2010 – A Deficiência no Brasil

TRABALHO

No tocante ao trabalho, como documentado por vários estudos, são baixas as taxas de empregabilidade das pessoas com deficiência em idade laborativa, seja pelo pouco nível de instrução ou, vencida a muito custo essa barreira, pela falta de oportunidade dos empregadores. Menores taxas de participação no mercado de trabalho ampliam as chances de a deficiência levar à pobreza.

Para melhorar o acesso à economia formal das pessoas com deficiência, em 1991, foi criada a Lei de Cotas (Lei nº 8.213), que obriga empresas com 100 ou mais funcionários a destinar de 2% a 5% de suas vagas àqueles profissionais².

Tabela 1 – Percentuais das cotas para pessoas com deficiência (Lei nº 8.213/91)

Número de Funcionários	Percentual de Cotas
de 100 a 200	2%
de 201 a 500	3%
de 501 a 1.000	4%
de 1.001 em diante	5%

Fonte: Ministério do Trabalho

Apesar da incontestável importância desse mecanismo legal, menos de 1% do contingente de 45 milhões de brasileiros com deficiência (418.521 trabalhadores) estão empregados, de acordo com a última Relação Anual de Informações Sociais (RAIS), disponibilizada pelo Ministério do Trabalho em 2016.

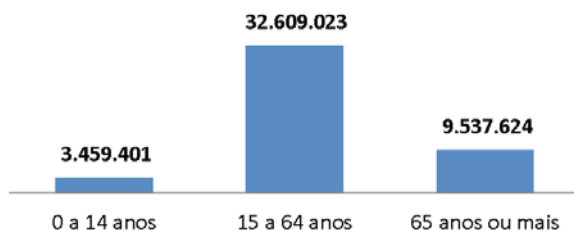
²

A partir da Lei Brasileira de Inclusão (2015), os transtornos mentais foram incluídos nas categorias beneficiadas.



Ainda que se recorte o grupo de pessoas com deficiência em idade ativa (faixa de 15 a 64 anos), o número apresentado continua incompatível com as vagas ocupadas no mercado de trabalho: cerca de 32 milhões de pessoas X 418.521 vínculos. Em outras palavras, 98% da população com alguma deficiência em idade laborativa estariam desocupados ou em trabalhos informais, geralmente menos remunerados e não regulados pelo governo.

Gráfico 3 – População com pelo menos uma das deficiências investigadas, por grupos de idade



Fonte: Dados do Censo IBGE, 2010

A lógica do mercado capitalista tende a considerar os trabalhadores com deficiência menos produtivos e mais caros, daí a importância dos sistemas legais de proteção e da implementação de políticas afirmativas. O imaginário social acerca das pessoas com deficiência, em geral, tem sido uma barreira atitudinal potente e excludente e contribui, em muitos casos, para as não contratações. O perfil preferido é de candidatos com boa aparência, inteligência, despachados, brancos etc.

Com vistas a ajudar na mudança desse panorama, fruto de discriminação e preconceitos, a inclusão no MPRJ de estagiários não forenses com deficiência constitui-se em importante ferramenta, a fim de ampliar o acesso à economia formal e contribuir na realização das aspirações profissionais e pessoais desse grupo.

DEFICIÊNCIA E POBREZA

No mundo todo, as pessoas com deficiência “apresentam piores perspectivas de saúde, níveis mais baixos de escolaridade, participação econômica menor e taxas de pobreza mais elevadas em comparação às pessoas sem deficiência” (OMS, 2012). As inúmeras barreiras para ter acesso à saúde, à educação, ao emprego, ao transporte e à informação explicam em parte esse triste cenário.



Muitos documentos internacionais reconhecem a deficiência como questão de direitos humanos, sendo a mais recente a Convenção das Nações Unidas sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (CDPD, 2006). Em 2008, o Brasil ratificou a CDPD e seu Protocolo Facultativo, com equivalência de emenda constitucional, nos termos previstos no art. 5º, §3º da Constituição brasileira, por meio do Decreto Legislativo 186/2008 e do Decreto 6.949/2009, representando um marco histórico na valorização desse segmento populacional.

Após intenso e frutífero debate entre governos e organizações civis, foi promulgada a Lei 13.146/2015 (Estatuto da Pessoa com Deficiência), 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” (art. 1º).

Visando metas comuns, a Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH), os tratados e as convenções internacionais, bem como a Constituição Federal Brasileira e outras leis tentam assegurar que todos os indivíduos, independente de suas condições, sejam livres, autônomos e realizados. Os mesmos princípios universais de dignidade humana, integralidade, igualdade e não-discriminação formam a base para a promoção de inclusão social das pessoas com deficiência.

Diante dos fundamentos e objetivos expressos em todo esse arcabouço jurídico, é clara a exigência de uma postura ativa e afirmativa, não só do Estado, mas também da sociedade – para criar ambientes inclusivos, para cumprir e fazer cumprir a legislação existente, para tornar perceptíveis, enfim, os milhões de brasileiros com deficiência.

As aspirações próprias desse segmento populacional necessitam de respeito, apoio e participação de todos, a fim de garantir a efetiva inclusão na vida comunitária e a quebra do vínculo entre deficiência e pobreza.



CONCEITO DE DEFICIÊNCIA E DICAS DE CONVIVÊNCIA

CONCEITO ATUAL DE PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial³, 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 (artigo 2º da LBI).

Não existem fórmulas ou roteiros para proporcionar a melhor inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, em especial pelo fato de cada indivíduo, independente de ter deficiência ou não e do tipo de deficiência, ser um indivíduo único no mundo.

Entendemos que a criatividade, vontade de acertar e ausência de barreiras atitudinais, isto é, barreiras no campo das atitudes, são os melhores caminhos para a inclusão.

O mais importante é sempre estar aberto para avaliações e críticas construtivas sobre acertos e erros nesse processo, o que envolve a percepção da pessoa com deficiência e dos outros integrantes da equipe, proporcionando crescimento ao longo do processo.

Nunca deve ser esquecido o lema adotado pelas pessoas com deficiência: NADA SOBRE NÓS, SEM NÓS. Conforme esclarece Romeu Kazumi Sassaki, esse lema evoluiu historicamente, surgindo por volta de 1962 e germinando em 1981, no assim reconhecido: “Ano Internacional da Pessoa com Deficiência” (SASSAKI, 2007).

“É necessário se espantar, se indignar e se contagiar, só assim, é possível mudar a realidade”. (Nise da Silveira)

Contudo, sem a pretensão de esgotar o tema, seguem algumas “dicas” de convivência, veiculadas por algumas organizações a associações.

3 A inclusão da palavra *mental* é de suma importância, pois designa as pessoas com transtornos mentais /psiquiátricos, reconhecidos desde a ratificação, em 2008, pelo Brasil, da CDPD.



Dicas de convivência – pessoa com deficiência física

- Quando conversar com uma pessoa com deficiência física, dirija-se diretamente à ela, mesmo que haja um acompanhante;
- Procure ficar no mesmo nível do olhar de um cadeirante;
- Nunca movimente uma cadeira de rodas, bengalas ou muletas sem pedir permissão ao usuário;
- Se for ajudar um cadeirante a subir desnível, segure a manopla com cuidado e coloque o peso na parte traseira da cadeira, para levantar as rodas da frente e facilitar o acesso de todo o conjunto;
- Se for ajudar um cadeirante a descer desnível, faça-o de marcha ré;
- Se presenciar um tombo de pessoa com deficiência, ofereça ajuda imediatamente e pergunte como deve proceder;
- Use naturalmente os verbos que denotam movimento ao conversar com pessoas com deficiência física (correr, andar, caminhar etc.). Elas não se insultam com essas palavras;
- Pessoas com paralisia cerebral podem apresentar movimentos involuntários, espasmos musculares, dificuldades na fala etc., mas a inteligência está preservada. Tenha empatia, paciência e respeite o seu ritmo. Não entendeu algo, peça que repita;
- Atente para as barreiras arquitetônicas em seu local de trabalho (degraus, desníveis, falta de rampas etc.). Se necessário, solicite adaptações aos setores responsáveis; e
- Se ficar responsável por guardar muletas, bengalas ou outro equipamento de pessoa com deficiência, deixe-os sempre ao alcance do usuário.

Dicas de convivência – pessoa com deficiência visual

- Ao encontrar uma pessoa cega, identifique-se, para se mostrar presente;
- Quando apresentar a pessoa cega, vire-a de frente para o interlocutor. Isso evita que ela estenda a mão para o vazio;
- Nunca se afaste sem anunciar que está saindo do lado de um cego;
- Quando receber a pessoa cega em seu local de trabalho, faça visita aos locais de uso comum (banheiro, copa, elevador etc.), indicando com a maior riqueza de detalhes os ambientes por onde estão passando;
- Nunca deixe portas entreabertas ou materiais no caminho (corredores e locais de passagem);
- Se mudar a mobília do setor, avise o que modificou;



- Se pretende ajudar uma pessoa cega, pergunte antes se ela aceita;
- Se for ajudar um cego a atravessar a rua, ofereça o braço (ela pode optar por segurar em seu cotovelo ou ombro). À medida que andam, avise sobre degraus, buracos ou outro obstáculo no caminho;
 - Em lugares estreitos, siga à frente da pessoa cega, estendendo o braço para trás;
 - Se perceber algo em desarranjo no vestuário do cego (botão fora de ordem, meias trocadas, blusa do avesso etc.), avise-o com gentileza.
- Ao indicar assento a um cego, coloque uma de suas mãos no encosto. Avise também se o banco ou cadeira tem braços;
- Ao indicar caminhos, seja o mais minucioso possível. Não use expressões: *aqui, ali, lá...* e quando disser à direita ou à esquerda, use a pessoa com deficiência visual como referência (ex. vire à sua direita ou à sua esquerda);
- Use naturalmente os verbos *olhe* e *veja*: pessoas com deficiência visual não se incomodam com isso;
- Se a pessoa cega estiver acompanhada de um cão-guia, não acaricie ou alimente o animal: isso tira a atenção e pode colocar a pessoa com deficiência visual em perigo; e
- Em grupos, apresente cada integrante ao cego, indicando a posição de cada um.

Dicas de convivência – pessoa com deficiência auditiva

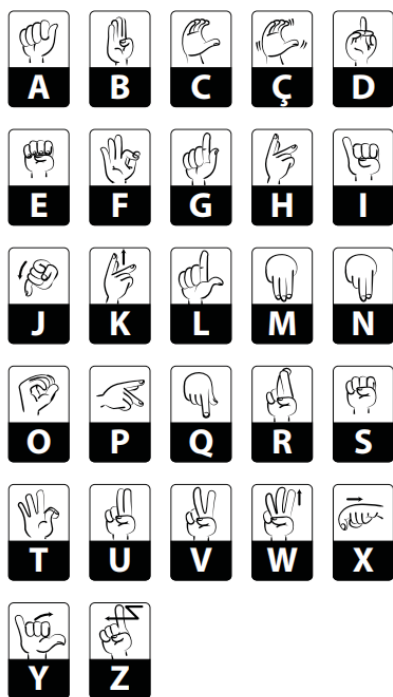
- Nunca utilize os termos: surdo-mudo, surdinho, mudinho para se referir a uma pessoa com deficiência auditiva. Esses termos carregam preconceito e devem ser abolidos. Lembre-se que surdos podem falar, desde que aprendam a Língua Portuguesa e tenham auxílio de especialistas (como fonoaudiólogo, por exemplo).
- A primeira língua de um surdo é Libras*. Se ele aprender a Língua Portuguesa, para todos os efeitos, será considerada sua segunda língua. Tenha em mente esta informação quando for analisar texto escrito por um surdo: deve-se valorizar, principalmente, o aspecto semântico, identificando as palavras-chaves da informação;
- Surdos oralizados (que conseguem ler, escrever e/ou falar) podem ter a habilidade também da leitura labial. Nesses casos, quando for conversar com um surdo oralizado que faz leitura labial, fique de frente para ele e fale devagar; e
- Surdos têm por hábito tocar os interlocutores, para chamar a atenção, para iniciar conversa ou pedir licença. Faça o mesmo em suas intervenções.



**Libras – Língua Brasileira de Sinais. É utilizada pela comunidade surda, tem modalidade visual-espacial e estrutura gramatical própria.*

O MPRJ, em convênio com o Instituto Nacional de Educação de Surdos (INES), oferta vagas a funcionários interessados em aprender Libras! Maiores informações com a Diretoria de Recursos Humanos (email: drh.gdp@mprj.mp.br)!

Figura 1 – Alfabeto manual em Libras



Fonte: Mara Gabrilli, 2012



Dicas de convivência – pessoa com deficiência intelectual

- Dirija-se sempre à pessoa com deficiência intelectual, ainda que exista um acompanhante;
- Pessoas com deficiência intelectual podem levar mais tempo para aprender; repita quantas vezes forem necessárias, respeite o ritmo de cada um, interaja na velocidade do interlocutor e tenha paciência;
- Utilize linguagem e instruções simples e diretas;
- Não seja superprotetor: deixe que a pessoa com deficiência intelectual faça ou tente fazer sozinha as tarefas designadas;
- Não use diminutivos, não a infantilize;
- Sempre que possível, mostre um modelo ou demonstre as tarefas que quer ver executadas;
- Explique quais são os comportamentos adequados no ambiente de trabalho;
- Em advertências, seja claro, firme, mas nunca severo: pessoas com deficiência intelectual costumam ser suscetíveis;
- Estabeleça uma rotina de trabalho: atividades simples e úteis são as ideais;
- Não use a deficiência como limitador do indivíduo; esteja mais atento às habilidades pessoais que às limitações efetivamente evidentes;
- Permita que a pessoa com deficiência, se solicitado, leve alguém (geralmente um cuidador, familiar ou amigo próximo) para dar suporte nos primeiros dias de trabalho: a insegurança e a tensão com o novo ambiente diminuirão bastante;
- Ocorrendo situação embaraçosa, use delicadeza e sinceridade para resolver;
- Tenha em mente que, em qualquer deficiência intelectual, o potencial a ser desenvolvido pelo indivíduo depende de investimentos em saúde, educação e inclusão social. Tudo isso redundará em uma melhor qualidade de vida e em sujeitos realizados;
- Evite usar metáforas ou figuras de linguagem; e
- Use exemplos concretos e contextualizados na realidade.

Dicas de convivência – pessoa com deficiência psicossocial

- Procure definir tarefas e rotinas para organizar e orientar melhor as ações propostas;
- Acolha e escute o estagiário de forma a entender seu estado emocional dando orientações claras sem ser invasivo;



- Ao perceber que o estado emocional está alterado de alguma maneira (agitação, confusão mental, falta de expressividade emocional, pensamento delirante) acolha na medida do possível e contacte o profissional de referência no cuidado em saúde;
- Podem ocorrer em alguns casos comportamentos repetitivos ou ritualizados. Respeitar a individualidade e acolher a diferença ajuda a construir um processo de trabalho produtivo;
- Planeje com o estagiário as atividades a serem desenvolvidas de acordo com as potencialidades e habilidades, bem como as possíveis dificuldades identificadas. É importante considerar que cada indivíduo possui habilidades específicas que refletem as escolhas pessoais, como exemplo, alguns não conseguem trabalhar com o público, outros preferem tarefas que envolvam análise e conferência de documentos, alimentação de sistemas informatizados etc.
 - Não infantilize a pessoa com transtorno mental;
 - O delírio é real para quem o vivencia. Por isso, se o estagiário se apresentar com pensamento delirante, escute, acolha e, se possível, retome as ações laborativas; e
 - Entenda que a pessoa com deficiência psicossocial foi historicamente excluída do convívio social e laboral e almeja entrar no mercado de trabalho superando barreiras atitudinais persistentes.

Dicas de convivência – Transtorno do Espectro do Autismo (TEA)

- Você deve agir naturalmente ao dirigir-se a uma pessoa com TEA;
- Trate-a com respeito e consideração, independente da sua faixa etária;
- Cumprimente e despeça-se dela normalmente.
- A pessoa com TEA deve ser alocada nos ambientes menos barulhentos;
- Sua inserção ao trabalho deve ser construída com horário reduzido com progressivo aumento até que se sintam adaptados às rotinas e às pessoas que farão parte do seu convívio;
 - Crie rotinas para eles, pois se sentem mais seguros;
 - Use um tom de voz tranquilo ao se dirigir ao estagiário. Tons muito altos podem ser aflitivos;
 - Evite movimentos e mudanças bruscas. Toda adaptação deve ser gradativa;
 - É importante não invadir o espaço pessoal, chegando perto demais ou sendo insistente;
 - Use sempre linguagem simples e direta;



- As tarefas devem ser apresentadas por etapas, somente após cumprida uma etapa é que a seguinte deve ser proposta;
- Dê uma orientação de cada vez: “vá até aquela mesa” e depois: “traga a pasta vermelha”;
- Não crie expectativas de reações emocionais de entusiasmo ou decepção por parte dos estagiários; eles expressam seus afetos muito discretamente;
- Algumas pessoas com TEA falam pouco ou demoram a responder. Outros, ao contrário, gostam de falar e alguns apresentam uma fala mais repetitiva. Não se deve inibir a fala ou forçar interação;
- As situações novas podem trazer maior tensão, e, nesse sentido, é importante que o estagiário tenha momentos em que possa circular pelo ambiente e até sair para a rua, caso se perceba alguma situação de desconforto em permanecer no local;
- Muitos apresentam comportamentos não usuais como movimentos de rosto, braços, mãos, pernas e pés, que podem provocar algum desconforto em quem está no convívio. Busque aos poucos ir entendendo como eles funcionam; e
- Muitas pessoas com TEA são boas com tecnologia, mas isso precisa ser testado caso a caso.



TECNOLOGIAS ASSISTIVAS

Especialistas no tema costumam afirmar que a deficiência está no meio e não propriamente nas pessoas. É fácil entender que um meio mais ou menos acessível é determinante para a inclusão social.

Além da acessibilidade física, existem produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que ampliam as habilidades funcionais da pessoa com deficiência, dando-lhes mais autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social (BRASIL, 2009b). São as chamadas tecnologias assistivas.

A Associação Internacional de Normatização, em sua ISO 9999, identifica onze classes de produtos assistivos (BRASIL, 2009):

- Tratamento médico pessoal;
- Treinamento de habilidades;
- Órteses e próteses;
- Proteção e cuidados pessoais;
- Mobilidade pessoal;
- Cuidados com o lar;
- Mobiliário e adaptações para residenciais e outras edificações;
- Comunicação e informação;
- Manuseio de objetos e equipamentos;
- Melhorias ambientais, ferramentas e máquinas; e
- Lazer.



EXEMPLOS DE TECNOLOGIAS ASSISTIVAS

- Sistema Braille;
- *Softwares* que fazem leitura de tela de computador ou a ampliam;
- Talheres, copos, pratos, utensílios adaptados;
- Roupas desenhadas para facilitar o vestir e despir;
- CAA – Comunicação Aumentativa e Alternativa (pranchas de comunicação impressa; vocalizadores de mensagens gravadas etc.);
- Telefones para surdos (TS);
- Aparelhos de audição;
- Casas inteligentes com controle de ambientes;
- Rampas, elevadores acessíveis, adaptações em banheiros e mobiliário;
- Bengalas, muletas, andadores, carrinhos, cadeiras de rodas manuais ou elétricas, *scooters*;
- Sistemas especiais de assentos e encostos em cadeiras de rodas, estabilizadores ortostáticos;
- Órteses e próteses para pessoas com deficiência física;
- Auxílios ópticos (lentes, lupas manuais e lupas eletrônicas);
- Cadeira de rodas/basquete, bola sonora etc.;
- Recursos de áudio-descrição em cinemas, teatros, museus, casas de espetáculos etc.;
- Sistemas de Comunicação Alternativos (SAS), principalmente para aqueles com paralisia cerebral; e
- Emprego apoiado.



CONCLUSÃO

Essa é uma proposta de construção coletiva, de co-responsabilidade e co-autoria.

O trabalho proposto será acompanhado e seus resultados e eventuais dificuldades deverão ser noticiados e avaliados ao longo de todo o processo, de forma que estejamos sempre nos aperfeiçoando e criando um ambiente de trabalho e uma sociedade mais inclusiva.

Uma sociedade inclusiva é aquela capaz de contemplar, sempre, todas as condições humanas, encontrando meios para que cada cidadão, do mais privilegiado ao mais comprometido, exerça o direito de contribuir com o seu melhor talento para o bem comum.

“Há pessoas que nos falam e nem as escutamos, há pessoas que nos ferem e nem cicatrizes deixam, mas há pessoas que simplesmente aparecem em nossas vidas e nos marcam para sempre” (Cecília Meirelles).



BIBLIOGRAFIA CONSULTADA E SUGERIDA

BRASIL. *Lei nº 13.146*, de 6 julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm>.

_____. *Diretrizes de Atenção à Reabilitação da Pessoa com Transtornos do Espectro do Autismo (TEA)*. Brasília: Ministério da Saúde, 2014. 86 p. Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diretrizes_atencao_reabilitacao_pessoa_autismo.pdf>.

_____. *Diretrizes de Atenção à Pessoa com Síndrome de Down*. Brasília: Ministério da Saúde, 2013. 60 p. Disponível em: <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/publicacoes/diretrizes_atencao_pessoa_sindrome_down.pdf>.

_____. *Cartilha do Censo 2010 – Pessoas com Deficiência*. Brasília: SDH-PR/SNPD, 2012. 36p. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/cartilha-censo-2010-pessoas-com-deficiencia-reduzido.pdf>>.

_____. *Lei nº 12.764*, de 27 de dezembro de 2012. Institui a Política Nacional de Proteção dos Direitos da Pessoa com Transtorno do Espectro Autista; e altera o § 3o do art. 98 da Lei no 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12764.htm>.

_____. *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência*. Protocolo Facultativo à Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência. Decreto Legislativo nº 186, de 09 de julho de 2008. Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009. 4ª Ed., rev. e atual. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos, 2010. 100p. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/convencao-pessoas-com-deficiencia.pdf>>.

_____. *Portaria nº 3.088, de 23 de dezembro de 2011*. Institui a Rede de Atenção Psicossocial para pessoas com sofrimento ou transtorno mental e com necessidades decorrentes do uso de crack, álcool e outras drogas, no âmbito do Sistema Único de Saúde (SUS). Disponível em <http://bvsmms.saude.gov.br/bvs/saudelegis/gm/2011/prt3088_23_12_2011_rep.html>.

_____. *Tecnologia Assistiva*. Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Comitê de Ajudas Técnicas - CAT. Brasília: CORDE, 2009b. 138 p. Disponível em: <<http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/publicacoes/livro-tecnologia-assistiva.pdf>>.



_____. *Decreto 5.296*, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis n.º 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2004-2006/2004/Decreto/D5296.htm>.

_____. *Lei n.º 10.216*, de 6 de abril de 2001 (Lei da Reforma Psiquiátrica). Dispõe sobre a proteção e os direitos das pessoas portadoras de transtornos mentais e redireciona o modelo assistencial em saúde mental. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/LEIS/LEIS_2001/L10216.htm>.

ESDRAS, D.; GALASSO, B. *A escolarização de estudantes surdos no Brasil: educação básica*. Rio de Janeiro: INES, 2018. Disponível em: <<http://repositorio.ines.gov.br/ilustra/handle/123456789/664>>.

_____. *Panorama da educação de surdos no Brasil: Ensino Superior*. Rio de Janeiro: INES, 2017. Disponível em: <<http://repositorio.ines.gov.br/ilustra/handle/123456789/518>>.

GABRILLI, M. *Manual de Convivência – pessoas com deficiência e mobilidade reduzida*. 2a ed. rev. São Paulo, 2012. Disponível em: <http://maragabrilli.com.br/wp-content/uploads/2017/10/manual_web.pdf>

INSTITUTO BRASILEIRO DE GEOGRAFIA E ESTATÍSTICA – IBGE. (Org.). *Censo Demográfico 2010 – Características gerais da população, religião e pessoa com deficiência*. Rio de Janeiro: IBGE, 2012. Disponível em: <https://biblioteca.ibge.gov.br/visualizacao/periodicos/94/cd_2010_religiao_deficiencia.pdf>.

INSTITUTO DE TECNOLOGIA SOCIAL – ITS BRASIL. *Emprego Apoiado*. Disponível em: <<http://itsbrasil.org.br/tag/emprego-apoiado>>.

MINISTÉRIO DO TRABALHO. Dados Estatísticos. Programa de Disseminação das Estatísticas do Trabalho. *Relação Anual de Informações Sociais (RAIS)*. Disponível em: <<http://pdet.mte.gov.br/rais?view=default>>.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS – ONU [internet]. *A ONU e as pessoas com deficiência*. Disponível em: <<https://nacoesunidas.org/acao/pessoas-com-deficiencia/>>.

_____. *Declaração Universal dos Direitos Humanos (DUDH)*. Ed. rev. 5. (DPI/876). Rio de Janeiro: Unic, 2009. Disponível em: <<http://www.onu.org.br/img/2014/09/DUDH.pdf>>.



ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE – OMS. World Health Organization, The World Bank (Org.). *Relatório mundial sobre a deficiência* - World report on disability. Tradução Lexicus Serviços Linguísticos. São Paulo: SEDPCD, 2012. Disponível em: <http://apps.who.int/iris/bitstream/10665/44575/4/9788564047020_por.pdf?ua=1>.

ORGANIZAÇÃO PAN-AMERICANA DA SAÚDE – OPAS/OMS. [internet]. *Folha informativa - Transtornos mentais*. Atualizada em abr 2018. Disponível em: <https://www.paho.org/bra/index.php?option=com_content&view=article&id=5652:folha-informativa-transtornos-mentais&Itemid=839>.

_____. *Declaração de Montreal sobre a Deficiência Intelectual*, de 06 de outubro de 2004. Montreal – Canadá. Tradução de Jorge Márcio Pereira de Andrade. Disponível em: <<http://www.portalinclusivo.ce.gov.br/phocadownload/cartilhasdeficiente/declaracaodemontreal.pdf>>.

PROJETO DE INCLUSÃO SOCIAL PELO TRABALHO DE USUÁRIOS DE SERVIÇOS DE SAÚDE MENTAL – PISTRAB. Disponível em: <<https://www.pistrab.com.br/>>

SASSAKI, R. K. *Deficiência psicossocial: a nova categoria de deficiência*. Fortaleza: Agenda 2011 do Portador de Eficiência, 2010. Disponível em: <<https://oab-rj.jusbrasil.com.br/noticias/2748813/artigo-deficiencia-psicossocial-romeu-kazumi-sasaki>>.

_____. Nada sobre nós, sem nós: Da integração à inclusão – Parte 1. *Rev. Nacional de Reabilitação*, ano X, n. 57, jul./ago. 2007, p. 8-16. Disponível em: <<https://claudiovereza.files.wordpress.com/2011/06/partes-1-e-2-nada-sobre-nos-sem-nos-da-integracao-a-inclusao-2007r.pdf>>.

TOGNI, L. S.; e ONOCKO CAMPOS, R. T. Deficiência Intelectual e Saúde Mental: Quando a Fronteira Vira Território. *Rev. Pólis e Psique*, vol. 3, n. 2, 2013. Disponível em: <<https://seer.ufrgs.br/index.php/PolisePsique/article/view/43066/28745>>.





Centro de Apoio Operacional das Promotorias de Justiça
de Proteção ao Idoso e Pessoa com Deficiência

MPRJ
MINISTÉRIO PÚBLICO
DO ESTADO DO RIO DE JANEIRO