

ESCOLA NACIONAL DE ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

ESPECIALIZAÇÃO EM INOVAÇÃO E TECNOLOGIAS NA EDUCAÇÃO

**A Participação de Servidores com Deficiência em Ações de
Educação: uma abordagem no Ministério da Saúde.**

Nome do Autor Fernando Carlos da Motta Soares

Área temática Nível Micro. Temática: Característica dos alunos

Brasília - DF

13 de novembro de 2020

1 PROBLEMA DE PESQUISA

Identificar se existem e quais são as providências que permitem, aos servidores com deficiência que atuam no Ministério da saúde, a participação em ações de educação ofertadas pelo órgão.

2 CONTEXTUALIZAÇÃO E JUSTIFICATIVA

Após o advento da reserva de vagas em concurso público para as pessoas com deficiência, observou-se o aumento do número de cargos ocupados por essas pessoas. Entretanto, não se observa, na maioria das vezes e nem na devida proporção, ações que facilitem a vida desses servidores em seu ambiente de trabalho e em especial no tocante ao seu aperfeiçoamento por meio da educação continuada. Nesse sentido, o presente artigo tem a pretensão de realizar a identificação e análise preliminar da participação das pessoas com deficiência que são servidoras do Ministério da Saúde - MS, nas ações de educação ofertadas pelo órgão.

Tendo como ponto de partida as legislações que tratam dos direitos das pessoas com deficiência, neste trabalho busca-se abordar se e como acontece o acesso a ações de educação pelas pessoas com deficiência que integram o quadro de servidores do MS. Neste sentido, buscou-se trazer à baila alguns aspectos legais, alguns conceitos e algumas informações recebidas em resposta a consultas feitas ao Ministério da Saúde e ao Ministério da Economia via “Fala.BR”, plataforma integrada de ouvidoria e acesso à informação do governo federal.

Com o intuito de facilitar a compreensão, o presente trabalho ficou assim estruturado: inicialmente serão apresentados alguns tópicos importantes de normativos que abordam questões afetas às pessoa com deficiência, em especial no tocante à educação; no segundo momento, serão dispostas algumas informações julgadas importantes e necessárias ao bom entendimento da problemática em questão; posteriormente, serão apresentadas as informações recebidas dos Ministérios e apontados aspectos considerados relevantes nessas informações; por fim, com base em tudo que foi exposto, serão feitas algumas considerações com indicações de possíveis aplicações para a administração pública.

3 OBJETIVOS

3.1 Objetivo geral

Saber da existência de pessoas com deficiência atuando como servidoras no Ministério da Saúde, bem como, se neste órgão existe algum procedimento que propicie a participação desses servidores nas ações de educação por ele ofertadas.

3.2 Objetivos específicos

Levantar a existência e a quantidade de pessoas com deficiência que sejam servidoras do Ministério da Saúde;

Identificar se existe alguma providência adotada pelo Ministério da Saúde no sentido de facilitar a participação dos servidores com deficiência nas ações de educação ofertadas pelo órgão;

Trazer à baila o tema de forma a contribuir com o órgão por meio do despertamento para essa questão;

Suscitar interesse em outros pesquisadores para essa problemática, com foco no serviço público.

4 REFERENCIAL TEÓRICO

Serão apresentados neste ponto orientações e determinações contidas em textos normativos, bem como, alguns conceitos desenvolvidos por estudiosos do tema em questão.

4.1 Breves considerações acerca dos recentes marcos legais

No Brasil já foram editados diversos normativos acerca dos direitos das pessoas com deficiência. Principalmente após a publicação da Convenção sobre os direitos das pessoas com deficiência, realizada pela Organização das Nações Unidas em 2006 (ONU, 2008) que serviu de estímulo aos legisladores nacionais. Tal documento visa promover o respeito e a igualdade por meio da proteção e garantia do igual e total acesso a todos os direitos humanos e liberdades fundamentais a todas as pessoas com deficiência (ONU, 2008). Assinado por mais de 160 países, inclusive o Brasil, o documento foi ratificado por aqui em 2009 quando passou a ter valor de emenda constitucional, devendo, portanto, ser respeitado e levado em consideração quando da elaboração de leis e políticas públicas a partir de então. O Documento foi aprovado pelo Senado Federal por meio do Decreto Legislativo Nº 186, de 9 de julho de 2008 (BRASIL, 2008a) e a sua promulgação se deu pelo Decreto Nº 6.949, de 25 de agosto de 2009 (BRASIL, 2009a). A íntegra do texto da Convenção encontra-se como anexo nos dois dispositivos legais.

Um dos aspectos mais importantes da Convenção é o que diz respeito à definição de pessoa com deficiência (PCD), onde consta:

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 igualdades de condições com as demais pessoas. (ONU, 2008, p. 4).

Pela definição apresentada, fica claro que o texto da Convenção (ONU, 2008) quis trazer visibilidade para a questão das barreiras com as quais podem se deparar as pessoas com deficiência, e coloca as obstruções causadas

por estas barreiras, em conjunto com as limitações que a pessoa possui, como fator determinante para que ela seja considerada PCD.

São muitos os compromissos assumidos pelos países que fazem parte da Convenção. Além dos compromissos voltados especificamente para a educação, alguns de âmbito geral tendem a contribuir para a facilitação do acesso à educação para as pessoas com deficiência. Nesse sentido, cita-se o Artigo 4º, das obrigações gerais, no qual a Convenção estabelece que os Estados Partes se comprometem a:

Realizar ou promover a pesquisa e o desenvolvimento, bem como a disponibilidade e o emprego de novas tecnologias, inclusive as tecnologias da informação e comunicação, ajudas técnicas para locomoção, dispositivos e tecnologias assistivas, adequados a pessoas com deficiência, dando prioridade a tecnologias de custo acessível (ONU, 2008, p. 6).

[...]

Propiciar informação acessível para as pessoas com deficiência a respeito de ajudas técnicas para locomoção, dispositivos e tecnologias assistivas, incluindo novas tecnologias bem como outras formas de assistência, serviços de apoio e instalações (ONU, 2008, p. 6).

Dessa forma, o documento deixa claro que não basta criar e disponibilizar, é preciso informar a quem interessa quanto à disponibilidade, possibilidade de emprego e forma de utilização dos elementos auxiliares e facilitadores disponíveis. (ONU, 2008).

Já o Artigo 24, dedicado à educação, estabelece que:

1.Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência à educação. Para efetivar esse direito sem discriminação e com base na igualdade de oportunidades, os Estados Partes assegurarão sistema educacional inclusivo em todos os níveis, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida, com os seguintes objetivos:

a) O pleno desenvolvimento do potencial humano e do senso de dignidade e autoestima, além do fortalecimento do respeito pelos direitos humanos, pelas liberdades fundamentais e pela diversidade humana;

b) O máximo desenvolvimento possível da personalidade e dos talentos e da criatividade das pessoas com deficiência, assim como de suas habilidades físicas e intelectuais;

c) A participação efetiva das pessoas com deficiência em uma sociedade livre. (ONU, 2008, p. 16).

Dita também a Convenção que, para a realização dos direitos nela preconizados, os Estados Partes assegurarão que “adaptações razoáveis de acordo com as necessidades individuais sejam providenciadas;” (ONU, 2008, p. 16) e também que “medidas de apoio individualizadas e efetivas sejam adotadas em ambientes que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social, de acordo com a meta de inclusão plena.” (ONU, 2008, p. 16). Ainda, preconiza a Convenção que:

Os Estados Partes assegurarão que as pessoas com deficiência possam ter acesso ao ensino superior em geral, treinamento profissional de acordo com sua vocação, educação para adultos e formação continuada, sem discriminação e em igualdade de condições. Para tanto, os Estados Partes assegurarão a provisão de adaptações razoáveis para pessoas com deficiência. (ONU, 2008, p. 17).

No Artigo 27, dedicado ao trabalho e emprego, a Convenção dita que:

1. os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência ao trabalho, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas. Esse direito abrange o direito à oportunidade de se manter com um trabalho de sua livre escolha ou aceitação no mercado laboral, em ambiente de trabalho que seja aberto, inclusivo e acessível a pessoas com deficiência. Os Estados Partes salvaguardarão e promoverão a realização do direito ao trabalho, inclusive daqueles que tiverem adquirido uma deficiência no emprego, adotando medidas apropriadas, incluídas na legislação, com o fim de, entre outros:”

[...]

d) Possibilitar às pessoas com deficiência o acesso efetivo a programas de orientação técnica e profissional e a serviços de colocação no trabalho e de treinamento profissional e continuado;

[...]

i) Assegurar que adaptações razoáveis sejam feitas para pessoas com deficiência no local de trabalho;

j) Promover a aquisição de experiência de trabalho por pessoas com deficiência no mercado aberto de trabalho; (ONU, 2008, p. 18-19).

No rastro da Convenção, o Brasil lançou a Política nacional de educação especial na perspectiva da educação inclusiva, também no ano de 2008. Nessa política, consta trecho da carta magna brasileira de 1988 onde os constituintes já faziam algumas recomendações acerca desse assunto. Consta na Política:

A Constituição Federal de 1988 traz como um dos seus objetivos fundamentais, “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (art.3º, inciso IV). Define, no artigo 205, a educação como um direito de todos, garantindo o pleno desenvolvimento da pessoa, o exercício da cidadania e a qualificação para o trabalho. No seu artigo 206, inciso I, estabelece a “igualdade de condições de acesso e permanência na escola”, como um dos princípios para o ensino e, garante, como dever do Estado, a oferta do atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino (art. 208). (BRASIL, 2008b, p. 7).

Na mesma Política, encontra-se referência à Convenção da Guatemala que tem o Brasil como um dos seus signatários:

A Convenção da Guatemala (1999), promulgada no Brasil pelo Decreto nº 3.956/2001, afirma que as pessoas com deficiência têm os mesmos direitos humanos e liberdades fundamentais que as demais pessoas, definindo como discriminação com base na deficiência, toda diferenciação ou exclusão que possa impedir ou anular o exercício dos direitos humanos e de suas liberdades fundamentais. Esse Decreto tem importante repercussão na educação, exigindo uma reinterpretação da educação especial, compreendida no contexto da diferenciação adotada para promover a eliminação das barreiras que impedem o acesso à escolarização. (BRASIL, 2008b, p. 9).

Respalhada por esses e outros mandamentos legais, a Política nacional de educação especial na perspectiva da educação inclusiva foi criada tendo

como objetivo assegurar a inclusão escolar de alunos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades/superdotação, orientando os sistemas de ensino para garantir: acesso ao ensino regular, com participação, aprendizagem e continuidade nos níveis mais elevados do

ensino; transversalidade da modalidade de educação especial desde a educação infantil até a educação superior; oferta do atendimento educacional especializado; formação de professores para o atendimento educacional especializado e demais profissionais da educação para a inclusão; participação da família e da comunidade; acessibilidade arquitetônica, nos transportes, nos mobiliários, nas comunicações e informação; e articulação intersetorial na implementação das políticas públicas. (BRASIL, 2008b, p. 14).

No item VI da Política podem ser encontradas suas diretrizes.

Destaca-se:

A educação especial é uma modalidade de ensino que perpassa todos os níveis, etapas e modalidades, realiza o atendimento educacional especializado, disponibiliza os serviços e recursos próprios desse atendimento e orienta os alunos e seus professores quanto a sua utilização nas turmas comuns do ensino regular. (BRASIL, 2008b, p. 16).

A LEI N° 13.005, de 25 de junho de 2014, que aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências, aponta, entre outras, as seguintes diretrizes:

Art. 2º [...]

III - superação das desigualdades educacionais, com ênfase na promoção da cidadania e na erradicação de todas as formas de discriminação;

[...]

V - formação para o trabalho e para a cidadania, com ênfase nos valores morais e éticos em que se fundamenta a sociedade;

[...]

X - promoção dos princípios do respeito aos direitos humanos, à diversidade e à sustentabilidade socioambiental. (BRASIL, 2014).

Já no contexto da educação corporativa no âmbito do governo federal, o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, que dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas (PNDP) da administração pública federal (BRASIL, 2019a), dita, em seu artigo 2º, inciso I, que um dos instrumentos

dessa Política é o “Plano de Desenvolvimento de Pessoas – PDP”. Em seu artigo 3º, § 1º, inciso VII, explicita que o PDP deverá “ofertar ações de desenvolvimento de maneira equânime aos servidores”; e no inciso VIII informa que o PDP deverá “acompanhar o desenvolvimento do servidor durante sua vida funcional”. Considerando que o texto legal não faz diferença entre este ou aquele servidor possuidor desta ou daquela característica, entende-se que estão contemplados todos os servidores, inclusive os que apresentem algum tipo de deficiência. Aliás, a expressão “equânime”, presente no texto, deixa clara a intenção de que o desenvolvimento de pessoas na administração pública federal se faça de forma igualitária, imparcial, neutra e justa, invocando a total ausência de preconceitos e exclusões. (BRASIL, 2019a).

O texto da Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019, que trata dos critérios e procedimentos específicos para a implementação da PNDP, corrobora os dispositivos desta quando deixa evidente que a área de gestão de pessoas de cada órgão deverá “garantir que a oferta das ações de desenvolvimento aconteça de maneira equânime a todos os servidores, privilegiando a alternância” (BRASIL, 2019b, art. 4º, inciso III). Quis o elaborador da norma, nesse caso, deixar ainda mais clara a inexistência de exclusões, ao inserir no texto normativo a palavra “todos”. Por essa expressão, torna-se perceptível o dever do órgão de emendar esforços no sentido de permitir e facilitar a participação de todos os seus servidores, sem distinção, em eventos de educação para o trabalho. (BRASIL, 2019b).

A Portaria nº 3.642, de 23 de dezembro de 2019 (BRASIL, 2019c), reafirma as premissas constantes no Decreto nº 9.991 (BRASIL, 2019a) e na Instrução Normativa nº 201 (BRASIL, 2019b). A Portaria em questão institui as diretrizes para implementação da PNDP no âmbito do Ministério da Saúde e, entre outros comandos, determina que:

Art. 2º A oferta de ações de desenvolvimento deve ser realizada de maneira equânime a todos os servidores, observando a vinculação com os objetivos estratégicos do Ministério da Saúde e a transformação das práticas profissionais da organização do trabalho.

[...]

Art. 5º [...]

VII São diretrizes para a implementação da PNDP no Ministério da Saúde: [...] oportunizar de maneira equânime a oferta de ações de desenvolvimento aos servidores.

[...]

Art. 8º Compete concorrentemente à CODEP e à gestão de pessoas das unidades do Ministério da Saúde nos Estados:

[...]

III divulgar internamente o cronograma de ações de desenvolvimento de forma a garantir que os servidores possam se inscrever nas ações de desenvolvimento constantes do PDP;

[...]

VIII gerir os riscos referentes à implementação das ações de desenvolvimento para o uso adequado dos recursos públicos” (BRASIL, 2019c).

Os mandamentos legais aqui explicitados fazem ver a intenção dos legisladores em assegurar o desenvolvimento dos trabalhadores da esfera pública e deixar claro que as ações de educação ofertadas pelos órgãos devem estar disponíveis a todos os servidores que nele atuam, e que, para tanto, devem ser envidados esforços no sentido de facilitar o acesso a essas ações. Resta demonstrada também, a obrigatoriedade do órgão em relação a tomar todas as medidas necessárias para que a oferta de ações de educação aconteça de forma a evitar barreiras à participação de qualquer servidor, requerendo, para tanto, que seja lançada mão dos recursos e tecnologias disponíveis com o intuito de permitir a participação nas ações educativas, e o consequente desenvolvimento, para as pessoas com deficiência que atuam no órgão.

4.2 Tópicos relevantes para o entendimento do tema em análise

Ao falar da participação das pessoas com deficiência em ações de educação como forma de promover o seu desenvolvimento no âmbito profissional, alguns conceitos precisam ser demonstrados de forma a contribuir

com esse entendimento. Nesse sentido, na sequência serão abordados os seguintes tópicos: acessibilidade, tecnologia assistiva, educação inclusiva e educação continuada.

4.2.1 ACESSIBILIDADE

A Lei 13.146, de 6 de julho de 2015, Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) em seu art. 3º, inciso I, descreve o conceito de acessibilidade nos seguintes termos:

Art. 3º Para fins de aplicação desta Lei, consideram-se:

[...]

i - 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. (BRASIL, 2015).

Dall'agnol (2017) afirma que:

A acessibilidade é direito que garante à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida viver de forma independente e exercer seus direitos de cidadania e de participação social; constituindo um atributo essencial do ambiente que garante a melhoria da qualidade de vida das pessoas.

Diariamente, um número muito grande de pessoas com deficiência passa por situações desafiadoras ao se depararem com barreiras sejam elas físicas ou atitudinais. Estes fatos, em sua grande maioria, passam despercebidos pelas pessoas sem deficiência, uma vez que não lhes afetam diretamente.

No Brasil, não é pequeno o número de pessoas que se deparam com esses desafios. Segundo o Censo Demográfico 2010 (IBGE, 2010), 23,9% da população brasileira apresenta algum tipo de deficiência. Isso, em números daquele ano, representa 45,6 milhões de pessoas que todos os dias passam por

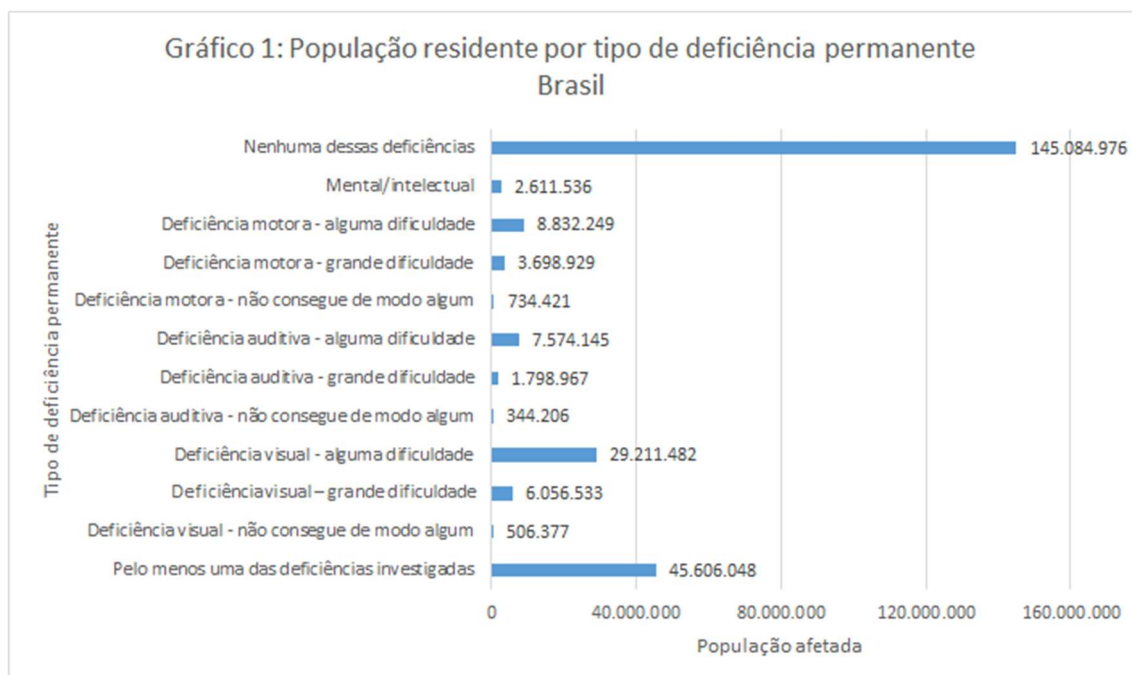
dificuldades geradas pelas barreiras com as quais se deparam. Essas barreiras normalmente acarretam situações excludentes ou discriminatórias às pessoas com deficiência. Isto se dá nas mais diversas situações, incluindo-se aí, e muito frequentemente, as que dizem respeito a estudos, aprendizagem, capacitação, desenvolvimento. E, nesse sentido, com o intuito de possibilitar a participação das pessoas com deficiência nos diversos papéis que elas desempenham na vida diária, inclusive o de aprendiz, percebe-se a necessidade de acessibilidade como condição primordial à superação das limitações geradas pelas diversas barreiras com as quais podem se deparar.

**Tabela 1: População residente por tipo de deficiência permanente
Brasil**

Tipo de deficiência permanente	População afetada
Pelo menos uma das deficiências investigadas	45.606.048
Deficiência visual - não consegue de modo algum	506.377
Deficiência visual – grande dificuldade	6.056.533
Deficiência visual - alguma dificuldade	29.211.482
Deficiência auditiva - não consegue de modo algum	344.206
Deficiência auditiva - grande dificuldade	1.798.967
Deficiência auditiva - alguma dificuldade	7.574.145
Deficiência motora - não consegue de modo algum	734.421
Deficiência motora - grande dificuldade	3.698.929
Deficiência motora - alguma dificuldade	8.832.249
Mental/intelectual	2.611.536
Nenhuma dessas deficiências	145.084.976

Fonte: IBGE (2010)

Gráfico 1: População residente por tipo de deficiência permanente - Brasil



Fonte: IBGE (2010).

Considera-se a acessibilidade como sendo a combinação de arquitetura, instrumento, comunicação, metodologia, atitude e programação, percebendo todos esses elementos como sendo fundamentais e complementares entre si (SASSAKI, 2009). Trata-se de instrumentos considerados relevantes no tocante ao acesso à educação, à formação com foco no desenvolvimento profissional das pessoas com deficiência. Nesse sentido, pondera-se como sendo crucial o aspecto atitudinal da acessibilidade, uma vez que atitudes discriminatórias e preconceituosas em relação às pessoas com deficiência são barreiras constantemente por elas encontradas nos ambientes de aprendizagem e que atuam de forma a desestimular o seu desenvolvimento. Por ser em muitas situações mais sutil, a barreira atitudinal muitas vezes não é percebida por quem a pratica, mas dificilmente não é notada por quem a sofre. Portanto, eliminar essas barreiras e promover a acessibilidade atitudinal é fundamental para inclusão das pessoas com deficiência nos processos educacionais. Nessa linha, a formação e conscientização da população é a sugestão de Sassaki (2009) com o intuito de incentivar a convivência entre

indivíduos com diferenças culturais, físicas, sociais, intelectuais e econômicas nos diversos ambientes sociais, inclusive nos de ensino e aprendizagem.

4.2.2 TECNOLOGIA ASSISTIVA

Tecnologia Assistiva é uma expressão utilizada para identificar uma gama de recursos e serviços que têm por objetivo facilitar, ampliar ou mesmo promover as habilidades funcionais das pessoas com deficiência, contribuindo para a sua inclusão e para que tenham uma vida mais independente. (BERSCH, 2017).

Rita Bersch (2009) classifica os serviços de tecnologia assistiva de acordo com os seus objetivos funcionais, aí incluídos:

Mobilidade, adequação postural, comunicação, recursos para cegos ou pessoas de baixa visão, para surdos ou pessoas com perdas auditivas, instrumentos que promovam independência em atividades da vida diária, recursos para educação, recreação, acessibilidade arquitetônica, adaptações de veículos, recursos para acesso ao computador, órteses, próteses e outros. (BERSCH *et al.*, 2007 apud BERSCH, 2009, p. 45).

Segundo o portal do Ministério de Educação “as tecnologias assistivas existem para disponibilizar recursos e serviços que possibilitem a ampliação das habilidades funcionais dos alunos com deficiência”. (MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO, c2018).

No livro Tecnologia Assistiva (BRASIL, 2009b), lançado pela Secretaria Especial de Direitos Humanos da Presidência da República, encontra-se a seguinte definição:

Tecnologia Assistiva é uma área do conhecimento, de característica interdisciplinar, que engloba produtos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivam promover a funcionalidade, relacionada à atividade e participação, de pessoas com deficiência, incapacidades ou mobilidade reduzida, visando sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social. (BRASIL, 2009b, p. 9)

Esses entendimentos e definições fazem ver o quanto esses elementos que integram o conjunto das chamadas tecnologias assistivas são

importantes para a área da educação em todos os níveis, inclusive na corporativa, favorecendo o desenvolvimento das pessoas com deficiência em todas as fases da vida, permitindo-lhes, desta forma, uma participação justa e efetiva nos processos laborais cotidianos.

4.2.3 EDUCAÇÃO INCLUSIVA

Incluir é o mesmo que abarcar, englobar, incorporar. De acordo com Houaiss e Villar (2009, p. 414) trata-se de “fazer que seja parte de”, “inserir”, “abranger”, “envolver”. Portanto, educação inclusiva deve ser aquela que abraça a todos independente das suas diferenças, ou melhor, abraça a todos também por conta das suas diferenças, pelo aprendizado que a heterogeneidade pode proporcionar, pela oportunidade de interagir, entender e colaborar com os diferentes. Desta forma, a educação inclusiva para além de conceder aos diferentes o direito de participar das mesmas experiências de ensino aprendizagem que seus pares, proporciona a todos a oportunidade de aprender pela interação, pela troca, pela observação e principalmente pela colaboração com os que não lhe são iguais.

Alguns pesquisadores apresentam considerações que contribuem para ampliar a percepção e sensibilidade acerca desse tema:

Evoluir é perceber que incluir não é tratar igual, pois as pessoas são diferentes! Alunos diferentes terão oportunidades diferentes, para que o ensino alcance os mesmos objetivos. Incluir é abandonar estereótipos. (WERNECK, 1993, p. 56).

A filosofia da inclusão, por sua vez, precisa ser interpretada, divulgada e planejada corretamente, a fim de produzir resultados adequados. Neste sentido, campanha de esclarecimento sobre a educação inclusiva, levada a efeito pelos setores público e privados junto à sociedade, muito contribuirá para torná-la realidade. (SCHWARTZMAN, 1999, p. 262).

A educação inclusiva pode ser definida como a prática da inclusão de todos – independentemente de seu talento, deficiência, origem socioeconômica ou cultural – em escolas e salas de aula provedoras, onde as necessidades desses alunos sejam satisfeitas (STAINBACK, S.; STAINBACK, W., 1999, p. 21).

Se não houver outra utilidade, adaptar as escolas e as turmas para incluir todos significa dizer, implicitamente, “a escola pertence a todos”. Qualquer cultura que diga “você é importante” aumenta a probabilidade de seus membros serem capazes de dizer o mesmo uns para os outros e para si mesmos (STAINBACK, S.; STAINBACK, W., 1999, p. 404).

Essas afirmações feitas por estudiosos no assunto conduzem à percepção do quanto é importante a inclusão no âmbito da educação e o quanto ainda é preciso evoluir para se alcançar um estágio satisfatório nesse sentido.

Há a necessidade de que as pessoas que atuam na área da educação, em qualquer instância, reconheçam e assumam a importância da compreensão, entendimento e empatia para com as diferenças, passando a falar e agir de forma a contribuir para divulgação da necessidade de inclusão dos diferentes - consideradas aí as pessoas com deficiência e suas singularidades - deixando claro que nenhuma característica deverá ser motivo para que o indivíduo que a possui seja excluído de qualquer possibilidade de aprendizagem. Ainda, e mais importante, deve-se contribuir para que o incluído seja protagonista do seu próprio processo de aprendizagem e, para tanto, deve-se lançar mão das mais variadas iniciativas e recursos que possam contribuir para esse intento.

4.2.4 EDUCAÇÃO CONTINUADA (APRENDIZAGEM AO LONGO DA VIDA)

Do ponto de vista da necessidade de formação continuada de todo trabalhador no intuito de manter-se atualizado para que possa acompanhar as constantes descobertas, mudanças e inovações que ocorrem contemporaneamente em ritmo cada vez mais acelerado, e visando garantir a sua empregabilidade, capacidade laboral e possibilidade de crescimento no ambiente de trabalho, espera-se que as instituições, sejam elas públicas ou privadas, elaborem planos de desenvolvimento de pessoas através dos quais sejam disponibilizadas ações de educação que oportunizem o aperfeiçoamento e o crescimento do seu corpo funcional, o que tende a culminar em melhores resultados para a própria organização.

A ideia de educação continuada (educação ao longo da vida ou aprendizagem ao longo da vida ou formação contínua) foi mais intensamente

disseminada a partir da divulgação do relatório “Educação: um tesouro a descobrir”, da Comissão Internacional sobre a Educação para o século XXI, coordenado por Jacques Delors, onde se lê que “doravante, temos de aprender ao longo de toda a vida e uns saberes penetram e enriquecem os outros” (DELORS *et al.*, 2003, p. 104); e complementa dizendo que:

É este *continuum* educativo, coextensivo à vida e ampliado às dimensões da sociedade, que a Comissão entendeu designar, no presente relatório, pela expressão “educação ao longo de toda a vida”. (DELORS *et al.*, 2003, p. 104).

Com relação à igualdade de oportunidades nesse processo de aprendizado contínuo, afirma o relatório que:

“De um modo geral, o princípio da igualdade de oportunidades constitui um critério essencial para todos os que se dedicam à progressiva concretização das diferentes vertentes da educação ao longo da vida. Correspondendo a uma exigência democrática, seria justo que este princípio estivesse presente, de maneira formal, em modalidades mais flexíveis de educação [...]”. (DELORS *et al.*, 2003, p. 106).

Quanto à aprendizagem voltada ao aspecto laboral, no mesmo relatório é enfatizada a importância do processo educativo continuado combinando diferentes aspectos que passam a compor as competências exigidas pelo mercado de trabalho:

Os empregadores substituem, cada vez mais, a exigência de uma qualificação ainda muito ligada, a seu ver, à ideia de competência material, pela exigência de uma competência que se apresenta como uma espécie de coquetel individual, combinando a qualificação, em sentido estrito, adquirida pela formação técnica e profissional, o comportamento social, a aptidão para o trabalho em equipe, a capacidade de iniciativa, o gosto pelo risco. (DELORS *et al.*, 2003, p. 94).

Analisando a possibilidade de se reverter os possíveis desvios ocorridos na caminhada educativa ao longo da vida, Delors considera que:

A sociedade apareceria, logo de saída, como responsável pelas igualdades e possibilidades de escolarização e de formação posterior oferecidas a cada um no decurso da sua vida, sejam quais forem os desvios ou incertezas no seu percurso educativo. (DELORS *et al.*, 2003, p. 106).

Cita, também, a multidimensionalidade da educação ao longo da vida afirmando que ela “junta o conhecimento não-formal ao conhecimento formal, o desenvolvimento de aptidões inatas à aquisição de novas competências. Implica esforço, mas traz também a alegria da descoberta”. (DELORS *et al.*, 2003, p. 107); e diz, ainda, que “relacionar a educação com o mundo do trabalho é outra das tarefas urgentes”. (DELORS *et al.*, 2003, p. 238).

As ideias expostas no relatório acerca da constante necessidade de educação, capacitação e crescimento do indivíduo corroboram a visão de Freire (1996, p. 22) quando este diz que “o inacabamento do ser ou sua inconclusão é próprio da experiência vital. Onde há vida, há inacabamento”, o que deixa clara a importância da educação para o ser humano em todo o seu processo de construção de si mesmo. Daí a necessidade de se evitar na educação corporativa a exclusão de qualquer indivíduo, considerando que todos estão experimentando esse processo de autoconstrução. Nesse contexto, carece de especial atenção aqueles que, por conta de características específicas e menos comuns, tendem a ter mais dificuldade de acesso às ações de educação.

Salm, Menegasso e Heidemann (2004, p. 1), definem a educação corporativa como sendo um “conjunto de conhecimentos úteis e aplicáveis, adquiridos de forma permanente pelos funcionários, para poderem produzir com competência os resultados almejados por sua instituição”. Definindo educação continuada, Mundim (2002, p. 63-64) diz tratar-se de “[...] conjunto de práticas educacionais planejadas para promover oportunidades de desenvolvimento do funcionário, com a finalidade de ajudá-lo a atuar mais efetiva e eficazmente em sua vida institucional”. Estas são definições que explicitam a interconexão existente entre a educação continuada e a educação corporativa demonstrando-as complementares e necessárias ao atingimento dos objetivos institucionais.

Em se tratando de servidores públicos, verifica-se que por meio da educação continuada o indivíduo desenvolve competências que propiciam a realização de entregas mais efetivas aos órgãos onde atuam e consequentemente à sociedade. Nesse sentido, percebe-se a capacitação do servidor como fundamental e necessária para que a instituição atinja os objetivos

que ensejaram a sua criação. Com base nesse entendimento e em definições anteriormente expostas, evidencia-se que nenhum servidor deve ficar de fora desse processo.

5 METODOLOGIA

5.1 Modalidade de pesquisa

Trata-se de uma pesquisa exploratória, com o intuito de identificar e conhecer o problema, abrindo espaço para novas discussões e possível busca de soluções.

5.2 Atividades relacionadas à coleta e ao tratamento de dados

Em um primeiro momento foi feita uma consulta ao Ministério da Saúde para saber quantas pessoas com deficiência são servidoras do órgão atualmente e se existia alguma ação voltada especificamente para esse público no tocante à facilitação de acesso às ações de educação ofertadas. Em seguida, foram revisitados normativos que tratam da questão da acessibilidade e educação voltadas às pessoas com deficiência, especialmente no âmbito do serviço público e mais especificamente voltada aos servidores do Poder Executivo Federal. Foi realizado, também, um levantamento de conceitos pertinentes à questão em estudo, e que são considerados importantes à compreensão da mesma. Posteriormente foi realizada coleta de dados junto ao Ministério da Economia. De posse das informações recebidas dos órgãos consultados foram elaboradas tabelas e gráficos. Por fim, foi produzida uma breve análise com base nas respostas recebidas aos questionamentos endereçados aos órgãos do Executivo Federal.

6 RESULTADOS

A seguir serão apresentados os dados e informações resultantes das consultas realizadas via “Fala.BR”. Quanto a esta plataforma, esclarece-se:

O Fala.BR foi desenvolvido pela Controladoria-Geral da União (CGU). A plataforma permite aos cidadãos fazer pedidos de informação pública e manifestações de ouvidoria, em conformidade com a Lei de Acesso à Informação e o Código de Defesa dos Usuários de Serviços Públicos. (MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS, 2020).

6.1 Realidade atual do Ministério da Saúde quanto à participação de pessoas com deficiência em ações de capacitação e desenvolvimento

Buscando identificar a real situação que se apresenta atualmente no Ministério da Saúde quanto à participação de pessoas com deficiência nas ações de desenvolvimento e capacitação ofertadas pelo órgão, foram solicitadas algumas informações, via “Fala.BR”, tanto ao Ministério da Saúde (MS) quanto ao Ministério da Economia (ME). A seguir serão apresentadas as informações contidas nas respostas encaminhadas pelos órgãos, acompanhadas de breves considerações acerca dessas informações.

Em questionamento quanto ao número de pessoas com deficiência que integra o conjunto de servidores em atuação no Ministério da Saúde, foi informado pelo órgão se tratar de 79 servidores. Segundo consta no material recebido, esta informação foi retirada do Sistema Integrado de Administração de Pessoal - SIAPE. De acordo com a informação, destas 79 pessoas, 32 são do sexo feminino e 47 são do sexo masculino.

Acerca desse mesmo questionamento, a resposta apresentada pelo Ministério da Economia apresentava o quantitativo de 165 pessoas com deficiência atuando no Ministério da Saúde na condição de servidor público. Dessas, 64 são do sexo feminino e 102 são do sexo masculino. Por não terem sido informados nominalmente pelo ME, não houve a possibilidade de verificar se dentre essas pessoas constam as citadas na relação encaminhadas pelo MS.

Ao Ministério da Saúde foi também perguntado quais as deficiências apresentadas pelas pessoas com deficiência por ele informadas e o quantitativo de pessoas que apresenta cada uma dessas deficiências. Para facilitar a compreensão, a resposta recebida está representada na tabela que se segue.

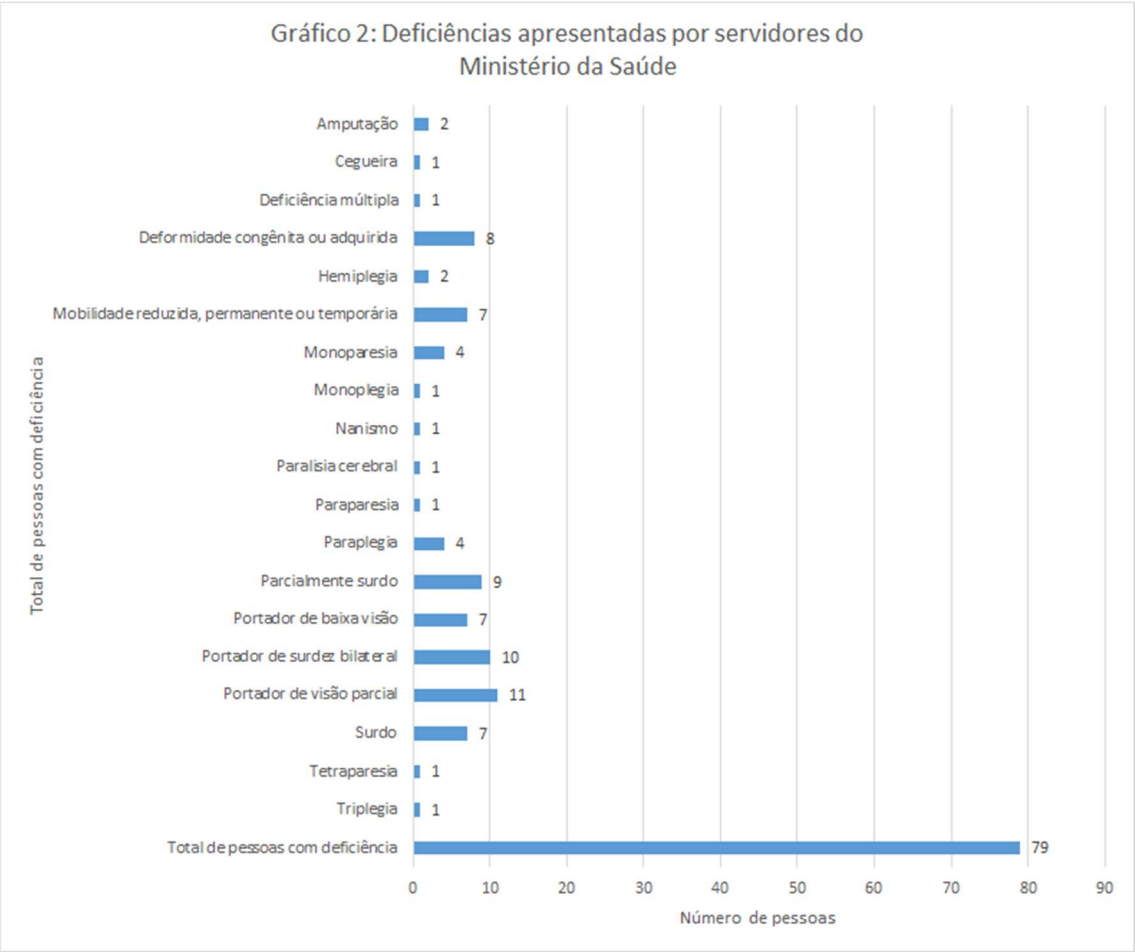
**Tabela 2: Deficiências apresentadas por servidores do
Ministério da Saúde**

Tipo de deficiência	Número de Pessoas
Amputação	2
Cegueira	1
Deficiência múltipla	1
Deformidade congênita ou adquirida	8
Hemiplegia	2
Mobilidade reduzida, permanente ou temporária	7
Monoparesia	4
Monoplegia	1
Nanismo	1
Paralisia cerebral	1
Paraparesia	1
Paraplegia	4
Parcialmente surdo	9
Portador de baixa visão	7
Portador de surdez bilateral	10
Portador de visão parcial	11

Surdo	7
Tetraparesia	1
Triplegia	1
Total de pessoas com deficiência	79

Fonte: elaborado pelo autor com dados fornecidos pelo Ministério da Saúde.

Gráfico 2: Deficiências apresentadas por servidores do Ministério da Saúde



Fonte: elaborado pelo autor com dados fornecidos pelo Ministério da Saúde.

O mesmo questionamento quanto aos tipos de deficiência e quantitativo de pessoas que as apresentam, foi encaminhado ao Ministério da Economia. Novamente, a resposta está apresentada sob a forma de tabela apresentada a seguir.

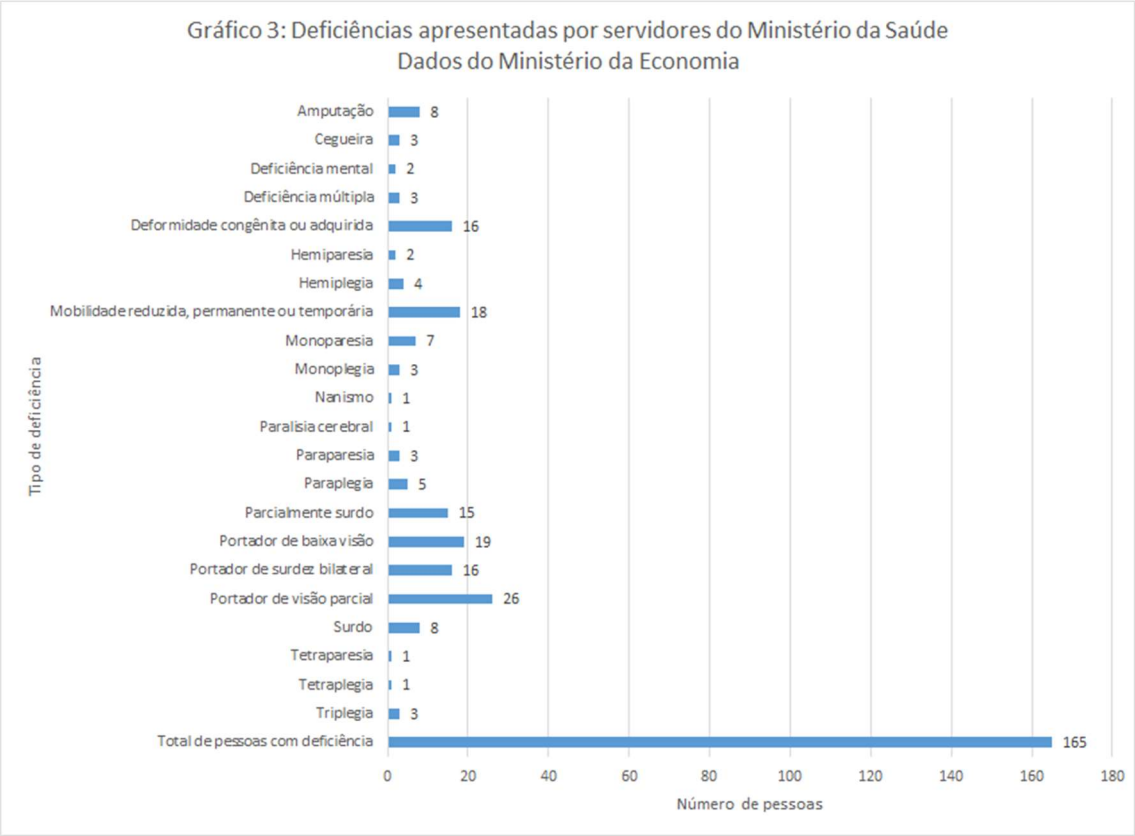
Tabela 3: Deficiências apresentadas por servidores do Ministério da Saúde – Dados do Ministério da Economia

Tipo de deficiência	Número de Pessoas
Amputação	8
Cegueira	3
Deficiência mental	2
Deficiência múltipla	3
Deformidade congênita ou adquirida	16
Hemiparesia	2
Hemiplegia	4
Mobilidade reduzida, permanente ou temporária	18
Monoparesia	7
Monoplegia	3
Nanismo	1
Paralisia cerebral	1
Paraparesia	3
Paraplegia	5
Parcialmente surdo	15
Portador de baixa visão	19
Portador de surdez bilateral	16
Portador de visão parcial	26
Surdo	8

Tetraparesia	1
Tetraplegia	1
Triplegia	3
Total de pessoas com deficiência	165

Fonte: elaborado pelo autor com dados fornecidos pelo Ministério da Economia.

Gráfico 3: Deficiências apresentadas por servidores do Ministério da Saúde
Dados do Ministério da Economia



Fonte: elaborado pelo autor com dados fornecidos pelo Ministério da Economia.

Respondendo a mais uma pergunta, o Ministério da Economia esclareceu que não há registro sistêmico que possa informar se o ingresso dessas pessoas no órgão se deu em decorrência de cotas reservadas às pessoas com deficiência.

Questionado se alguma ação já havia sido realizada no sentido de identificar as necessidades de capacitação das pessoas com deficiência que atuam no órgão, a Ministério da Saúde respondeu que, até fevereiro de 2020 (quando foi enviada a resposta) nenhuma ação nesse sentido tinha sido realizada. Quanto a esta mesma questão, o Ministério da Economia informou que, como órgão central do SIPEC, nenhuma ação havia sido realizada com esse intuito.

Em resposta a outros questionamentos, o MS informou que, até fevereiro de 2020, não havia sido realizado nenhum planejamento ou execução de ações de desenvolvimento voltadas a atender as necessidades de formação das pessoas com deficiência que são servidoras do órgão.

Quanto à existência de reclamações, solicitações ou sugestões com relação à dificuldade de acesso a treinamentos/capacitações pelas pessoas com deficiência, o Ministério da Saúde informou não haver nenhum registro nesse sentido. Atendendo ao mesmo questionamento, o Ministério da Economia respondeu que não há registro no Departamento de Carreiras e Desenvolvimento de Pessoas da Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal (DESEN/SGP) acerca dessa questão.

Questionado se existe alguma iniciativa no sentido de facilitar o acesso às ações de capacitação para as pessoas com deficiência que atuam na Administração Pública Federal direta e indireta, o ME informou que não existe, entretanto, frisou que a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas preconiza o acesso equânime às ações de desenvolvimento dos servidores, exigindo, inclusive, processo seletivo em determinadas ações.

No que tange aos formulários de inscrição para participação em ações de educação, tanto para turma aberta quanto para turma fechada, informou o Ministério da Saúde que tais documentos não apresentam campo específico para que o servidor possa informar se se trata ou não de pessoa com deficiência e qual deficiência é por ela apresentada. Informou, também, que esse questionamento a eles dirigido despertou o olhar para essa realidade e que providências seriam tomadas no intuito de que os formulários de inscrição sejam

readequados visando ao atendimento dessa necessidade. Foi dito também que, por não solicitarem esses dados no documento de inscrição, não existe registro de quantas pessoas com deficiência já participaram ou cogitaram participar das ações de desenvolvimento ofertadas pelo órgão. Também quanto à participação das PCDs e identificação das deficiências por elas apresentadas, o Ministério da Economia informou que o Plano de Desenvolvimento de Pessoas - PDP não contempla campo para colher esta informação especificamente.

Perguntado ao Ministério da Economia se existe alguma orientação no sentido de que os órgãos da Administração Pública Federal direta e indireta lancem mão de mecanismos que permitam o acesso das pessoas com deficiência aos eventos de educação, a resposta foi de que não há, entretanto, informaram, mais uma vez, que a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas preconiza o acesso equânime às ações de desenvolvimento dos servidores.

A resposta do ME foi negativa também, quando questionado se existe alguma orientação emitida por aquele órgão no sentido de que sejam disponibilizados mecanismos, tecnologias, ferramentas, produtos e/ou serviços que possibilitem a participação em ações de educação pelas pessoas com deficiência que atuam na Administração Pública Federal direta e indireta.

O Ministério da Saúde informou ainda que entre os anos de 2016 e 2019, por meio da gestão direta da Divisão de Estratégias de Desenvolvimento de Pessoas - DIEDEP, foram efetivamente ofertadas aos servidores 233 turmas de ações de desenvolvimento.

7 POSSÍVEIS APLICAÇÕES DO ESTUDO PARA A ADMINISTRAÇÃO PÚBLICA

Comparando-se a tabela 2 com a tabela 3 fica evidenciada a carência de unidade entre as informações. Observa-se diferença no quantitativo geral de PCDs e, também, que o quantitativo de pessoas por deficiência só apresenta números idênticos em três situações: nanismo, paralisia cerebral e tetraparesia. Nota-se, ainda, que no quadro referente às informações fornecidas pelo ME constam três tipos de deficiência que não aparecem nas informações repassadas pelo MS, são elas: deficiência mental, hemiparesia e tetraplegia.

Dessa comparação resulta explicitada a possível falta de um controle sistêmico das pessoas com deficiência que atuam como servidores no Poder Executivo Federal.

Não havendo de fato esse controle, com base no que foi apresentado, de certo inexiste condições de se atender ao que preconiza a legislação em vigor, em especial no que tange à participação equânime dos servidores em ações de capacitação. A ausência de controle pode ser um impedimento no sentido de que sejam adotadas as medidas necessárias à participação das pessoas com deficiência nas ações educativas ofertadas pelo órgão.

As tabelas também demonstram quão variadas são as deficiências apresentadas por servidores do Ministério da Saúde, fato que aponta para a necessidade de identificação de recursos de acessibilidade e tecnologias assistivas que atendam a essas demandas de forma a permitir a superação de barreiras que possam impedir a efetiva inclusão dessas pessoas e o seu desenvolvimento continuado.

Considerando as informações colhidas e as constatações delas resultantes, observam-se algumas ações que podem vir a ser desenvolvidas com o intuito de atender às previsões legais e, desta forma, permitir que a educação continuada das pessoas com deficiência se faça equanimemente durante a sua jornada como servidor público federal.

Nesse sentido, cita-se:

- Melhoria na gestão do Sistema Integrado de Administração de Pessoal de forma a permitir atualizações constantes a serem realizadas por todos os órgãos sempre que haja o ingresso de um servidor com deficiência ou que algum servidor, por acidente de trabalho ou não, passe a integrar o conjunto de pessoas com deficiência em atuação no órgão.

- Inserção, nos normativos legais e infralegais que tratam da formação e educação continuada dos servidores, de dispositivos que contemplem especificamente tanto as pessoas com deficiência quanto as medidas necessárias ao atendimento de suas necessidades, com vista à superação das possíveis barreiras encontradas para participação delas nas ações de educação.

- Determinação, pelo órgão central do SIAPE, da obrigatoriedade de campos específicos nos formulários de inscrição para participação em ações de educação, de forma a contemplar a informação quanto ao servidor ser ou não portador de deficiência, a deficiência que apresenta e qual a necessidade específica que precisa ser atendida para que seja possibilitada a participação efetiva no evento educativo disponibilizado, conduzindo, assim, ao atingimento dos objetivos educacionais.

- Concepção e implementação, pela área de desenvolvimento de pessoas, de projeto que contemple a aproximação dessa unidade com os servidores com deficiência que atuam no órgão, para, de maneira ativa, identificar as necessidades de capacitação e os recursos necessários à participação deles, de forma a antecipar-se na adoção das providências necessárias. Tais recursos deverão estar previamente organizados pela instituição, visando mitigar as barreiras à formação continuada dos servidores com deficiência, sejam elas arquitetônicas, materiais, tecnológicas, comunicacionais ou atitudinais.

- Implementação, pela área de gestão de pessoas, de iniciativas que promovam a sensibilização de todos trabalhadores do órgão acerca da inclusão das pessoas com deficiência com o intuito de estimular a participação ativa destas nos processos de trabalho de sua unidade, nos eventos educativos e nos

processos seletivos do órgão, de forma a motivar e contribuir para o desenvolvimento contínuo dos servidores com deficiência.

Estas são algumas das possíveis aplicações resultantes deste estudo. Acrescente-se a elas, a possibilidade de despertar em outros pesquisadores o interesse pelo tema abordado, estimulando novas pesquisas e, com isso, o surgimento de novos dados que apontem para outras possíveis melhorias no serviço público, possibilitando, em última instância, ganhos para a sociedade, sendo esta a razão de ser das instituições públicas.

Há que se desenvolver nos órgãos públicos a cultura de buscar por soluções prévias, antevendo e antecipando-se às necessidades, principalmente em um universo múltiplo, diverso e plural como o que se verifica no conjunto de servidores públicos.

Muitas vezes, a busca de soluções compartilhadas entre diversos órgãos pode ser a solução mais rápida e efetiva e menos onerosa. A questão aqui abordada é uma dessas em que a cooperação pode fazer toda a diferença.

A temática deste estudo tende a ramificar-se para diversas outras questões que permeiam a educação, os direitos das pessoas com deficiência e a gestão de pessoas no serviço público. Todas essas são questões bastantes complexas em suas essências. Desta forma, o presente artigo não tem a pretensão de responder a todas elas e nem de esgotar o assunto. Antes disso, por meio da pesquisa realizada, pretende-se trazer à tona a necessidade de se discutir a educação profissional de pessoas com deficiência que atuam no serviço público de forma mais ampla e constante, com o intuito de promover iniciativas de fato inclusivas visando o desenvolvimento desses servidores e a consequente realização de entregas que tenham cada mais valor para a sociedade.

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, 2020. 397 p. Edição administrativa do texto constitucional promulgado em 5 de outubro de 1988, compilado até a Emenda Constitucional nº 105/2019. Disponível em:

https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/566968/CF88_EC105_livro.pdf. Acesso em: 1 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 3.956, de 8 de outubro de 2001**. Promulga a Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência. Brasília: Presidência da República, 2001. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/2001/d3956.htm. Acesso em: 1 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília: Presidência da República, 2009. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 1 nov. 2020.

BRASIL. **Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019**. Dispõe sobre a Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas da administração pública federal direta, autárquica e fundacional, e regulamenta dispositivos da Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990, quanto a licenças e afastamentos para ações de desenvolvimento. Brasília: Presidência da República, 2019. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2019-2022/2019/Decreto/D9991.htm. Acesso em: 1 nov. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.005, de 25 de junho de 2014**. Aprova o Plano Nacional de Educação - PNE e dá outras providências. Brasília: Presidência da República, 2009. Disponível em: <http://pne.mec.gov.br/18-planos-subnacionais-de-educacao/543-plano-nacional-de-educacao-lei-n-13-005-2014>. Acesso em: 1 nov. 2020.

BRASIL. **Lei nº 13.146, de 6 de julho de 2015**. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). Brasília: Presidência da República, 2015. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 1 nov. 2020.

BRASIL. Congresso Nacional. **Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008**. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Brasília: Senado Federal, 2008. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/CONGRESSO/DLG/DLG-186-2008.htm
Acesso em: 1 nov. 2020.

BRASIL. Ministério da Economia. Secretaria Especial de Desburocratização, Gestão e Governo Digital. Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal. **Instrução Normativa nº 201, de 11 de setembro de 2019.** Dispõe sobre os critérios e procedimentos específicos para a implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas, de que trata o Decreto nº 9.991, de 28 de agosto de 2019, pelos órgãos integrantes do Sistema de Pessoal Civil da Administração Federal - SIPEC. Brasília: Secretaria de Gestão e Desempenho de Pessoal/MEC, 2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/instrucao-normativa-n-201-de-11-de-setembro-de-2019-215812638>. Acesso em: 1 nov. 2020.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva.** Brasília: Secretaria de Educação Especial/MEC, 2008. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/arquivos/pdf/politicaeducacional.pdf>. Acesso em: 1 nov. 2020.

BRASIL. Ministério da Saúde. **Portaria nº 3.642, de 23 de dezembro de 2019.** Institui as diretrizes para implementação da Política Nacional de Desenvolvimento de Pessoas no âmbito do Ministério da Saúde e dispõe sobre os critérios para concessão de afastamentos e licenças para ações de desenvolvimento. Brasília: MEC, 2019. Disponível em: <https://www.in.gov.br/en/web/dou/-/portaria-n-3.642-de-23-de-dezembro-de-2019-235215821>. Acesso em: 1 nov. 2020.

BRASIL. Secretaria Especial dos Direitos Humanos. Subsecretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. Comitê de Ajudas Técnicas. **Tecnologia Assistiva.** Brasília: SEDH, 2009. 138 p.

BERSCH, Rita de Cássia Reckziegel. **Design de um Serviço de Tecnologia Assistiva em Escolas Públicas.** 2009. Dissertação (Mestrado em Design) – Faculdade de Arquitetura, Escola de Engenharia, Universidade Federal do Rio Grande do Sul. Programa de Pós-Graduação em Design. Porto Alegre, RS, 2009. Disponível em: <https://lume.ufrgs.br/bitstream/handle/10183/18299/000728187.pdf>. Acesso em: 11 set. 2020.

BERSCH, Rita de Cássia Reckziegel. **Introdução à Tecnologia Assistiva.** Porto Alegre, RS, 2017. Disponível em: https://www.assistiva.com.br/Introducao_Tecnologia_Assistiva.pdf. Acesso em: 26 de nov. 2020.

DALL'AGNOL, Talita Cazassus. A importância da acessibilidade para a inclusão de pessoas com deficiência. **Diário da Inclusão Social:** a inclusão como ferramenta de transformação social, Brasília, 7 nov. 2017. Disponível em:

<https://diariodainclusaosocial.com/2017/11/07/a-importancia-da-acessibilidade-para-a-inclusao-de-pessoas-com-deficiencia/#:~:text=A%20acessibilidade%20%C3%A9%20direito%20que,qualidade%20de%20vida%20das%20pessoas>. Acesso em: 19 out. 2020.

DELORS, Jacques; AL-MUFTI, In'am; AMAGI, Isao; CARNEIRO, Roberto; CHUNG, Fay; GEREMEK, Bronislaw; GORHAM, William; KORNHAUSER, Aleksandra; MANLEY, Michael; PADRÓN QUERO, Marisela; SAVANÉ, Marie-Angélique; SINGH, Karan; STAVENHAGEN, Rodolfo; SUHR, Myong Won; NANZHAO, Zhou. **Educação, um tesouro a descobrir**: relatório para a UNESCO da Comissão Internacional sobre a Educação para o século XXI. 8. ed. São Paulo: Cortez, 2003.

FREIRE, Paulo. **Pedagogia da Autonomia**: saberes necessários à prática educativa. São Paulo: Paz e Terra, 1996.

HOUAISS, Antônio; VILLAR, Mauro de Salles. **Minidicionário Houaiss da Língua Portuguesa**. 3. ed. Rio de Janeiro: Objetiva, 2009.

IBGE. **Censo Demográfico**: População residente por tipo de deficiência permanente, 2010. Brasília: IBGE, 2010. Disponível em: <https://www.ibge.gov.br/estatisticas/sociais/populacao/9662-censo-demografico-2010.html?edicao=9749&t=destaques>. Acesso em: 26 out. 2020.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO. **Portal de ajudas técnicas**. Brasília: MEC, c2018. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/component/content/article?id=12681:portal-de-ajudas-tecnicas>. Acesso em: 30 nov. 2020

MINISTÉRIO DA MULHER, DA FAMÍLIA E DOS DIREITOS HUMANOS. **Fala.BR**. Brasília: Ministério da Mulher, da Família e dos Direitos Humanos, [2020]. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/acesso-a-informacao/fala.br#:~:text=O%20Fala.BR%20foi%20desenvolvido,dos%20Usus%20de%20Servi%C3%A7os%20P%C3%ABlicos>. Acesso em: 30 nov. 2020.

MUNDIM, Ana Paula Freitas. **Desenvolvimento de Produtos e Educação Corporativa**. São Paulo: Atlas, 2002.

ONU. **Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Brasília: ONU, 2008. Disponível em: https://www2.senado.leg.br/bdsf/bitstream/handle/id/99423/Convencao_direito_pessoas_deficiencia_2008.pdf?sequence=2&isAllowed=y. Acesso em: 1 nov. 2020.

SALM, José Francisco; MENEGASSO, Maria Ester; HEIDEMANN, Francisco G. Política de Educação Continuada Corporativa: capacitação gerencial em empresa pública. In: CONGRESO INTERNACIONAL DEL CLAD SOBRE LA

REFORMA DEL ESTADO Y DE LA ADMINISTRACIÓN PÚBLICA, 9., 2004, Madri. **Anales** [...]. Caracas: CLAD, 2004.

SASSAKI, Romeu K. Inclusão: acessibilidade no lazer, trabalho e educação. **Revista Nacional de Reabilitação**, São Paulo, n. 12, mar./abr. 2009.

SCHWARTZMAN, José Salomão. **Síndrome de Down**. São Paulo: Mackenzie: Memnon, 1999.

STAINBACK, Susan; STAINBACK, William. **Inclusão**: um guia para educadores. Porto Alegre: Artmed, 1999.

WERNECK, Claudia. **Muito prazer eu existo**. Rio de Janeiro:WVA,1993.