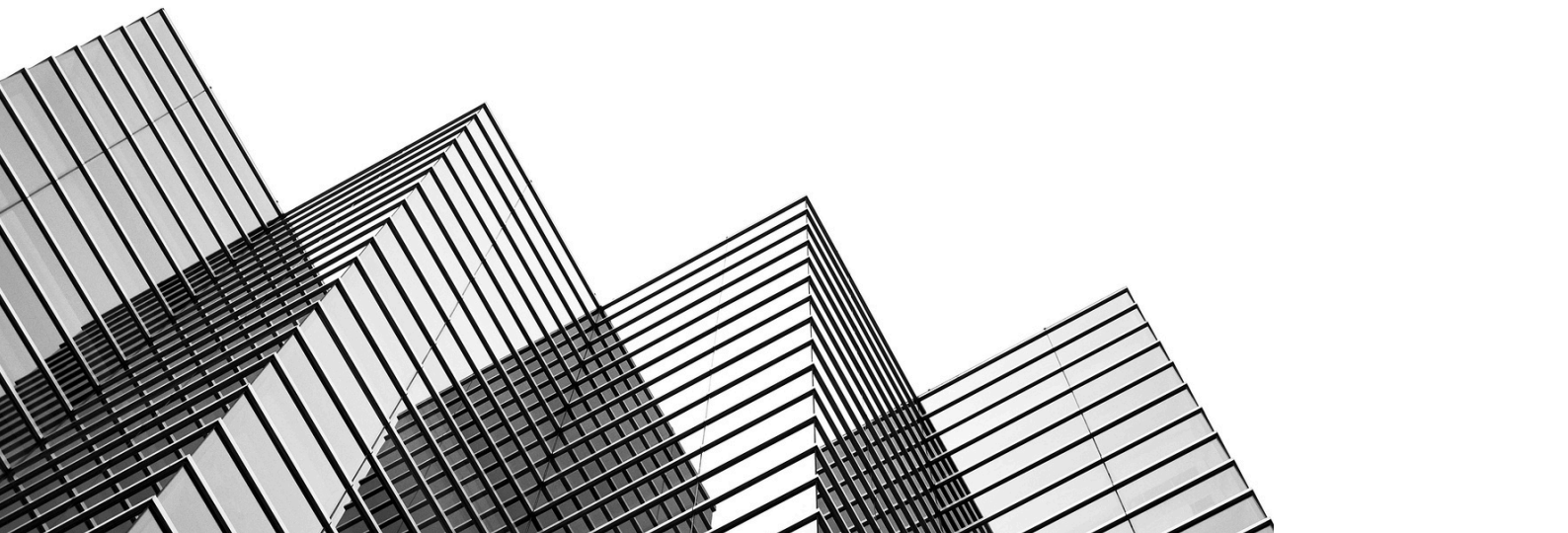




COMUNICANDO A DIVERSIDADE

Guia de inclusão da diversidade
nas organizações





Organização

Ana Luiza Marins Melo

Relações Públicas pela Universidade Federal de Santa Maria (UFSM).

Carlise Porto Schneider Rudnicki

Professora de Graduação e Pós-Graduação em Comunicação na UFSM.

Relações Públicas pela Universidade Federal do Rio Grande do Sul (UFRGS).

Mestra e doutora em Desenvolvimento Rural pela UFRGS.

Phillipp Dias Gripp

Pesquisador de Pós-Doutorado (Edital 07/2022 FAPERGS/CNPq) na UFSM.

Jornalista pela Universidade Federal do Pampa. Mestre e doutor em Comunicação Midiática pela UFSM.

Nosso conteúdo está protegido pela legislação brasileira sobre direito autoral.

Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9610.htm

Ficha Catalográfica

C741 Comunicando a diversidade [recurso eletrônico] : guia de inclusão da diversidade nas organizações / organização: Ana Luiza Marins Melo, Carlise Porto Schneider Rudnicki, Phillipp Dias Gripp. – Santa Maria, RS : UFSM, [2024].
1 e-book

Projeto de pesquisa: Territórios conectados pela sororidade: questões de gênero, TICs e fortalecimento de laços em espaços periféricos”, edital FAPERGS/CNPq 07/2022
ISBN 978-85-99971-46-8

1. Comunicação 2. Diversidade 3. Acessibilidade 4. Inclusão
5. Organizações 6. Cidadania I. Melo, Ana Luiza Marins
II. Rudnicki, Carlise Porto Schneider III. Gripp, Phillipp Dias

CDU 316.77
331:364
658.3

Ficha catalográfica elaborada por Lizandra Veleza Arabidian - CRB-10/1492
Biblioteca Central - UFSM

Nosso conteúdo está protegido pela legislação brasileira sobre direito autoral.

Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9610.htm

Este guia foi elaborado pela equipe de colaboradores e pesquisadores que fazem parte do projeto de pesquisa: “Territórios conectados pela sororidade: questões de gênero, TICs e fortalecimento de laços em espaços periféricos” (edital Fapergs/CNPq 07/2022).

PRESIDENTE DA REPÚBLICA FEDERATIVA DO BRASIL

Luiz Inácio Lula da Silva

MINISTRO DA EDUCAÇÃO

Camilo Santana

UNIVERSIDADE FEDERAL DE SANTA MARIA

REITOR

Luciano Schuch

VICE-REITORA

Martha Bohrer Adaime

OGANIZADORES

Ana Luiza Marins Melo

Carlise Porto Schneider Rudnicki

Phillipp Dias Gripp

ELABORAÇÃO DO CONTEÚDO

Ana Luiza Marins Melo

Carlise Porto Schneider Rudnicki

EDITORAÇÃO

Ana Luiza Marins Melo

REVISÃO

Phillipp Dias Gripp

Nosso conteúdo está protegido pela legislação brasileira sobre direito autoral.

Lei nº 9.610, de 19 de fevereiro de 1998.

Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9610.htm

SUMÁRIO

06 GLOSSÁRIO DE TERMOS

09 INTRODUÇÃO

10 DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES

11 COMUNIDADE LGBTQIAPN+

12 GÊNERO E SEXUALIDADE

13 DESAFIOS E BARREIRAS

14 ALÉM DAS CORES: LEGISLAÇÃO E DIREITOS

15 QUEM PODE INVENTAR PALAVRAS?

16 CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

17 PESSOAS COM DEFICIÊNCIA (PCDS)

18 VOZES SILENCIADAS: A EXCLUSÃO SOCIAL

19 LEGISLAÇÃO E DIREITOS

20 ALÉM DAS APARÊNCIAS: DEFICIÊNCIAS QUE DESAFIAM O OLHAR

21 ACESSIBILIDADE: RELATOS DE PCDS

23 BARREIRAS DE ACESSIBILIDADE

24 INOVAÇÃO PARA INCLUSÃO: A TECNOLOGIA ASSISTIVA

25 COMUNICAÇÃO E LINGUAGEM INCLUSIVA

28 ALÉM DOS ESTERÓTIPOS DO CAPACITISMO

29 COMO SER UMA EMPRESA MAIS DIVERSA

31 REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

GLOSSÁRIO DE TERMOS

01 IDENTIDADE DE GÊNERO

A forma como um indivíduo se identifica, podendo ser masculino, feminino, não-binário ou outro gênero, que pode corresponder, ou não, ao sexo atribuído no dia do nascimento.

02 ORIENTAÇÃO SEXUAL

O tipo de atração sexual, romântica ou emocional de uma pessoa em relação a outras. Não é algo fixo e/ou definitivo.

03 CISGÊNERO

Indivíduo que se identifica com o gênero que lhe foi atribuído no nascimento.

04 TRANSGÊNERO

Indivíduo que não se identifica com o gênero que foi designado ao nascer, baseado em seu sexo biológico.

05 NÃO-BINÁRIO

Uma pessoa cuja identidade de gênero não se encaixa estritamente nas categorias tradicionais de masculino ou feminino.

06 QUEER

Um termo amplo que descreve identidades sexuais e de gênero que não são estritamente heterossexuais e/ou cisgênero.

07 PANSSEXUAL

Uma pessoa que é atraída por indivíduos independentemente de seu gênero ou identidade sexual.

08 DEAD NAME

Referir-se a uma pessoa trans pelo nome que ela usava antes de sua transição, o que pode ser desrespeitoso e invalidante.

09 PRONOMES DE GÊNERO

Palavras usadas para se referir a uma pessoa (por exemplo, ele, ela, eles, elas) que refletem sua identidade de gênero.

10 CAPACITISMO

Discriminação ou preconceito direcionado a pessoas com deficiência.

11 VULNERABILIDADE

Indica um estado de risco ou fragilidade.

12 ACESSIBILIDADE

Possibilidade de acessar um serviço, lugar ou produto sem nenhuma barreira ou dificuldade.

13 LIBRAS

Sigla para Língua Brasileira de Sinais, que é a língua de sinais utilizada pela comunidade surda no Brasil.

INTRODUÇÃO

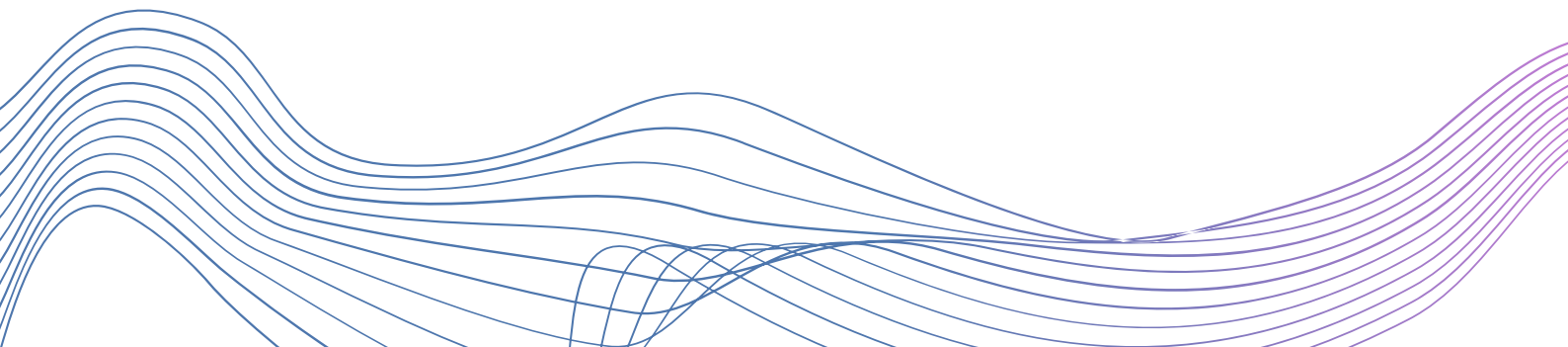
Bem vinda, bem vindo e bem vindes ao Guia de Inclusão da Diversidade nas Organizações. Este guia foi produzido com o objetivo de fornecer a todas as pessoas orientações práticas e informações com a finalidade de criar um ambiente mais acolhedor e equitativo para pessoas Lésbicas, Gays, Bissexuais, Transexuais/Transgêneros/Travestis, Queer, Intersexual, Assexual, Pansexual, Não-binárias (LGBTQIAPN+) e pessoas com deficiência (PcDs).

O principal objetivo deste guia é fornecer orientações claras e simplificadas para ajudar pessoas e organizações a compreenderem as necessidades específicas da população LGBTQIAPN+ e PcDs. Reconhecemos que a diversidade e a necessidade de inclusão são realidades presentes em todas as áreas da sociedade e é de extrema importância que as organizações estejam preparadas para receber e valorizar tal diversidade, prezando por uma inclusão adequada.

Neste guia, abordamos apontamentos atuais relacionados à inclusão da diversidade, desde legislação e direitos a práticas inclusivas de recrutamento e permanência que promovam ambientes organizacionais de igualdade e de oportunidade para todes.

Este documento faz parte do Projeto de Pesquisa “Territórios Conectados pela Sororidade: questões de gênero, TICs e fortalecimento de laços em espaços periféricos” (edital FAPERGS/CNPq 07/2022) e do Projeto de Extensão “#elasnaTI”, coordenados pela professora Dra. Carlise Porto Schneider Rudnicki; foi elaborado por Ana Luiza Melo como parte de um projeto experimental de conclusão do curso de graduação em Relações Públicas; e conta com a revisão final do Dr. Phillipp Dias Gripp para sua publicação no formato de e-book.

Esperamos que este documento sirva como um instrumento para organizações e pessoas comprometidas com a estruturação de uma sociedade verdadeiramente inclusiva, onde todas as pessoas possam prosperar e contribuir plenamente. Juntos, podemos promover uma mudança positiva e construir locais mais justos e igualitários para todas/es/os.



DIVERSIDADE E INCLUSÃO NAS ORGANIZAÇÕES

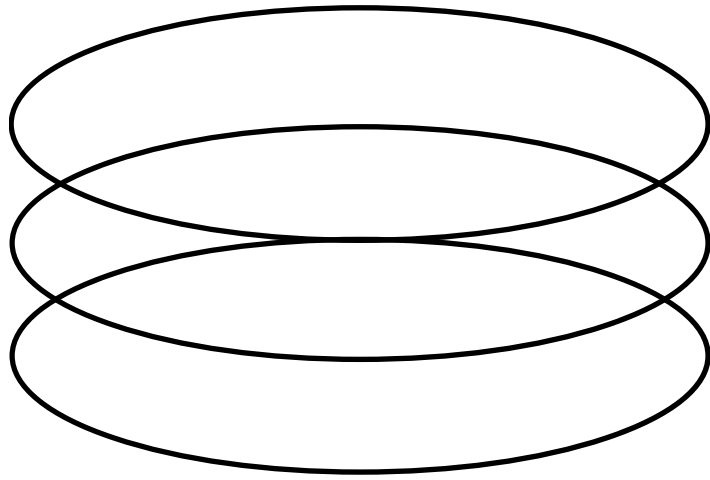
A diversidade é um conceito amplo que inclui diversas características e experiências entre grupos e indivíduos. Ao pensar em diversidade, é fundamental considerar fatores como: raça, religião, etnia, gênero, deficiências, diferenças socioeconômicas e orientação sexual. Ou seja, reconhecer as diferentes perspectivas e identidades que compõem a sociedade atual.

A gestão da diversidade objetiva potencializar a capacidade de funcionários diversos de contribuírem para os propósitos organizacionais sem serem impedidos de exercerem suas funções por conta de sua raça, gênero, naturalidade etc. Ela vai além de cumprir compromissos legais e éticos, concentra-se em arquitetar ambientes onde haja inovação e dinamismo. Dentre os benefícios dessa gestão, estão: promoção da inovação e criatividade, aumento da satisfação do quadro de colaboradores, aumento da produtividade, atração e retenção de talentos, entre outros.

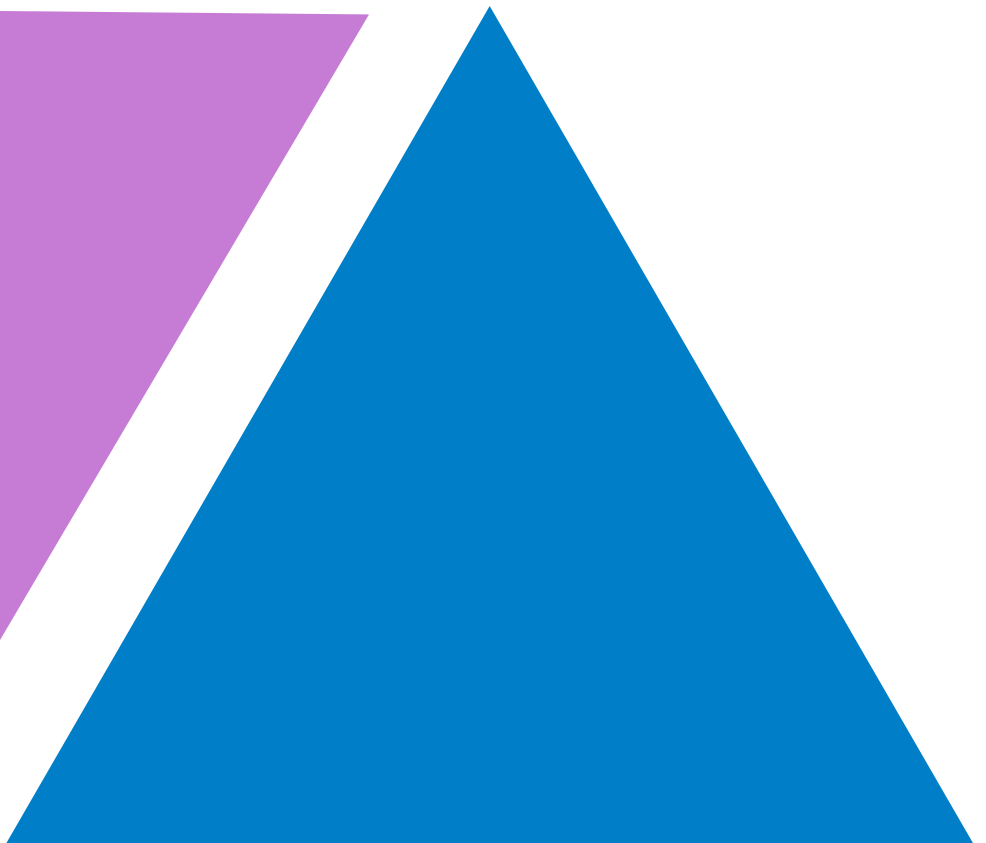
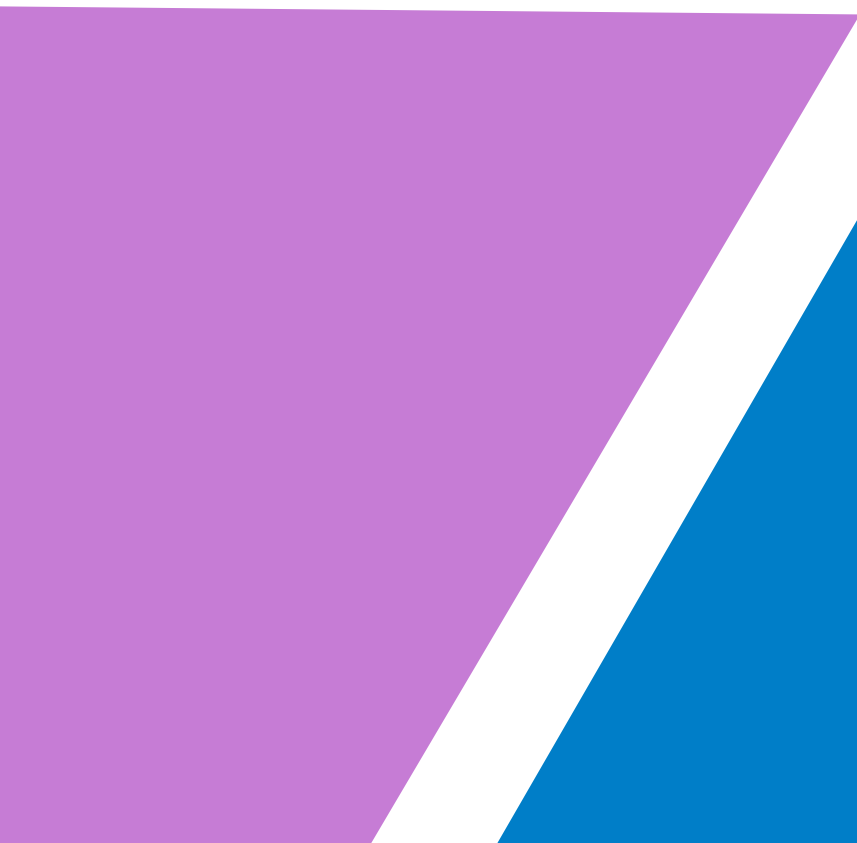
No entanto, é importante constar que para o bom gerenciamento da diversidade dentro de uma organização, é necessário que exista um entendimento coerente do conceito de inclusão. Inclusão significa promover oportunidades e tratamentos igualitários para todas as pessoas. Promover um ambiente diverso e inclusivo garante que todos, independentemente de suas características, tenham acesso igualitário a recursos, oportunidades e reconhecimento.

Isso envolve criação de grupos de afinidade, utilização de linguagem inclusiva, investimento em treinamentos sobre Diversidade & Inclusão (D&I) e em infraestrutura acessível. Promover essa gestão não se refere apenas a aceitar as diferenças, mas a criar uma cultura organizacional em que todos se sintam valorizados e respeitados.

O efeito da diversidade e da inclusão nas organizações deve ser observado para além dos próprios muros, pois as organizações que desenvolvem esses valores contribuem para uma sociedade mais equitativa. Em um mundo cada vez mais globalizado e diverso, a habilidade de gerir a diversidade se torna um imperativo ético. Assim, a D&I nas organizações não são meros preceitos de gestão, mas princípios fundamentais que constituem empresas resilientes e inovadoras para promover uma sociedade mais justa.



COMUNIDADE LGBTQIAPN+



GÊNERO E SEXUALIDADE

Entender as noções de gênero e sexualidade é fundamental para compreender as dinâmicas sociais atuais. Historicamente, o gênero tem sido observado a partir de uma perspectiva binária que reconhece apenas masculino e feminino, excluindo e marginalizando outras identidades e expressões. Essa visão limitada restringe as identidades a apenas masculino e feminino, ou homens e mulheres. A multiplicidade de expressões de gênero é ignorada por este ponto de vista binário, excluindo, por exemplo, os gêneros fluido, não-binário, neutro, entre outros.

Essa binarismo ignora a multiplicidade de expressões existentes, o que resulta na exclusão daqueles que não se encaixam nas categorias hegemônicas de masculino e feminino. Nesse sentido, entender a diversidade de gênero existente na sociedade atual é um fator essencial para garantir que todas as pessoas sejam reconhecidas e tenham suas identidades respeitadas.

Enquanto a identidade de gênero se refere a como uma pessoa se identifica, a sexualidade diz respeito ao tipo de atração – sexual e/ou não – que um indivíduo sente por outras pessoas. A sexualidade pode incluir orientações como a homossexualidade, bissexualidade, assexualidade, entre outras. A expressão de gênero, por sua vez, refere-se a como um indivíduo expressa externamente seu gênero, seja através de suas roupas, acessórios, penteados, comportamentos ou outras formas de expressão. É válido ressaltar que a expressão de gênero não precisa necessariamente corresponder à identidade de gênero ou orientação sexual.

Essas questões se cruzam com outros modos de desigualdade social, criando intersecções que moldam a realidade de cada pessoa. Marcadores como gênero, raça, classe social, orientação sexual, bem como outras características, estão interligadas. Cada um desempenha um papel na forma como os indivíduos são marginalizados ou privilegiados na sociedade. Por exemplo, um homem transexual negro pode enfrentar múltiplas camadas de opressão, como o racismo, sexismo e a transfobia, o que intensifica as barreiras que ele encontra socialmente.

Portanto, é importante entender essas diferenças para promover uma sociedade mais justa. Ampliar o entendimento e o respeito à diversidade, além de trabalhar para eliminar desigualdades, é crucial para avançar em prol dos direitos da população LGBTQIAPN+ e garantir uma vida social com dignidade e respeito para a população.

DESAFIOS & BARREIRAS

DE ACORDO COM UMA PESQUISA DIVULGADA PELO CENTER FOR TALENT INNOVATION, CERCA DE 61% DOS FUNCIONÁRIOS LGBTQIAPN+ NO BRASIL ESCONDEM SUA SEXUALIDADE DE COLEGAS E GESTORES

Pessoas pertencentes à comunidade LGBTQIAPN+ enfrentam diariamente diversos desafios nos ambientes organizacionais. Um dos principais fatores que afetam essa população é a discriminação – velada ou direta – com base na orientação sexual ou identidade/expressão de gênero. Essas agressões podem criar um ambiente desconfortável, dificultando o desenvolvimento profissional desses indivíduos.

Alguns desses desafios são:

- Discriminação durante o processo de recrutamento, com base na orientação sexual ou identidade de gênero – isto pode incluir perguntas inadequadas sobre a vida pessoal ou preconceitos implícitos na seleção;
- Desigualdade salarial em comparação com seus colegas heterossexuais;
- Assédio ético e moral a partir de comentários ofensivos, piadas homofóbicas ou transfóbicas;
- Assédio sexual com avanços sexuais ofensivos;
- Falta de oportunidades de desenvolvimento;
- Isolamento social e exclusão;
- Retaliação por revelar identidade.

ALÉM DAS CORES: LEGISLAÇÃO E DIREITOS

Historicamente, a população LGBTQIAPN+ tem sofrido com a falta de inclusão, violências e discriminação. No Brasil, alguns direitos foram conquistados e essas legislações são fundamentais para proteger essas pessoas. Para reforçar o conhecimento sobre os direitos da população LGBTQIAPN+, selecionamos algumas leis que garantem a proteção desse grupo:

- A Constituição Federal de 1988 estabelece princípios de igualdade e não discriminação. Segundo o Art. 5º: “todos são iguais perante a lei, sem distinção de qualquer natureza, garantindo-se aos brasileiros e aos estrangeiros residentes no país a inviolabilidade do direito à vida, à liberdade, à igualdade, à segurança e à propriedade”;
- O Supremo Tribunal Federal (STF) decidiu em junho de 2019 que a discriminação por orientação sexual ou identidade de gênero é equiparada ao crime de racismo, e se enquadram nos crimes previstos na Lei nº 7.716/1989;
- Os profissionais LGBTQIAPN+ têm direito à igualdade de condições de trabalho, incluindo acesso a todas as oportunidades de promoção e desenvolvimento profissional, sem discriminação com base em orientação sexual ou identidade de gênero – a Consolidação das Leis do Trabalho (CLT) e outras normas trabalhistas asseguram esses direitos;
- Em 2018, o STF decidiu que mães e pais em relações homoafetivas têm direito à licença-maternidade e licença-paternidade em caso de adoção ou nascimento de filhos/as;
- Também em 2018, o STF definiu que pessoas transexuais e travestis podem alterar o nome e o sexo no registro civil sem que se submetam à cirurgia. Além disso, mesmo sem o registro oficial em cartório, essas pessoas têm o direito de usar o nome social dentro da empresa onde trabalham;
- Em outubro de 2015, a Agência Nacional de Saúde Suplementar (ANS) publicou a resolução normativa nº 387, que estabeleceu que planos de saúde privados são obrigados a cobrir tratamentos de redesignação sexual e terapias hormonais para transexuais.

QUEM PODE INVENTAR PALAVRAS?

A linguagem neutra tem como objetivo eliminar estereótipos de gênero, incentivando a inclusão de pessoas não-binárias, transexuais e de gênero fluido. Ao longo da história, a língua têm apresentado construções de gênero que frequentemente excluem indivíduos que não se enquadram no masculino ou feminino. A utilização da linguagem neutra tem como objetivo desafiar essas regras linguísticas, permitindo a criação uma linguagem mais inclusiva e representativa.

A utilização de pronomes neutros é um dos principais pontos desse debate. Na língua portuguesa, algumas comunidades estão usando termos como "elu/delu" para se referir a pessoas do gênero neutro. Além disso, a linguagem neutra também se estende a adjetivos e substantivos. Em muitas línguas, termos relacionados a profissões ou características frequentemente apresentam uma indicação de gênero. A adaptação de termos para formas neutras ou inclusivas é uma maneira de promover a igualdade e o respeito às identidades de gênero.

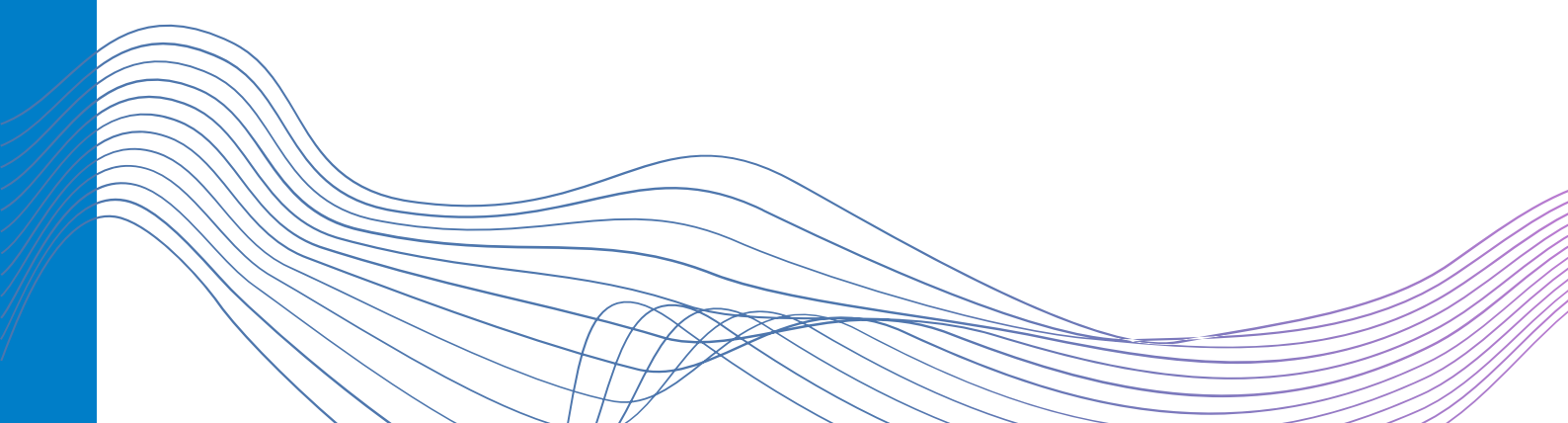
A resistência cultural é um dos principais desafios enfrentados na aplicação da linguagem neutra, pois muitas pessoas se apegam às regras linguísticas tradicionais, seja por questões culturais, linguísticas ou até mesmo por desconhecimento.

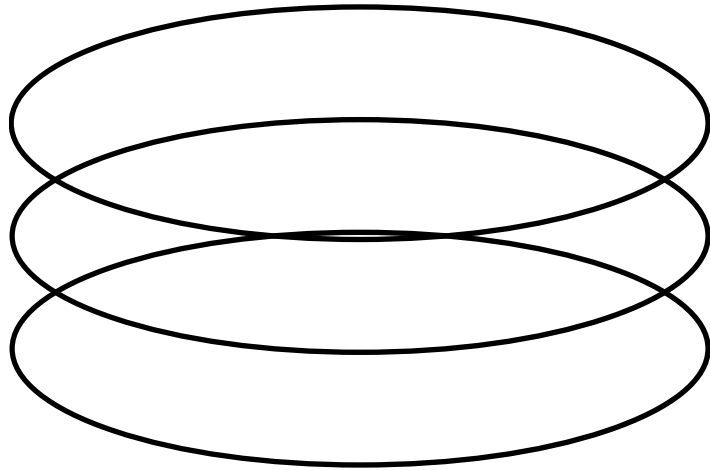
A adoção da linguagem neutra é mais do que uma questão de correção linguística, pois ela mostra a evolução da sociedade em respeitar e reconhecer a diversidade do ser humano. Ao incentivar a inclusão, a linguagem neutra também contribui para um ambiente social mais justo, onde todas as pessoas se sentem representadas e respeitadas.

Em ambientes como organizações e instituições de ensino, usar a linguagem neutra pode indicar um compromisso com a inclusão e a diversidade. Isso não apenas beneficia pessoas não-binárias, mas também enriquece a cultura organizacional, proporcionando um espaço mais acolhedor para todes/as/os.

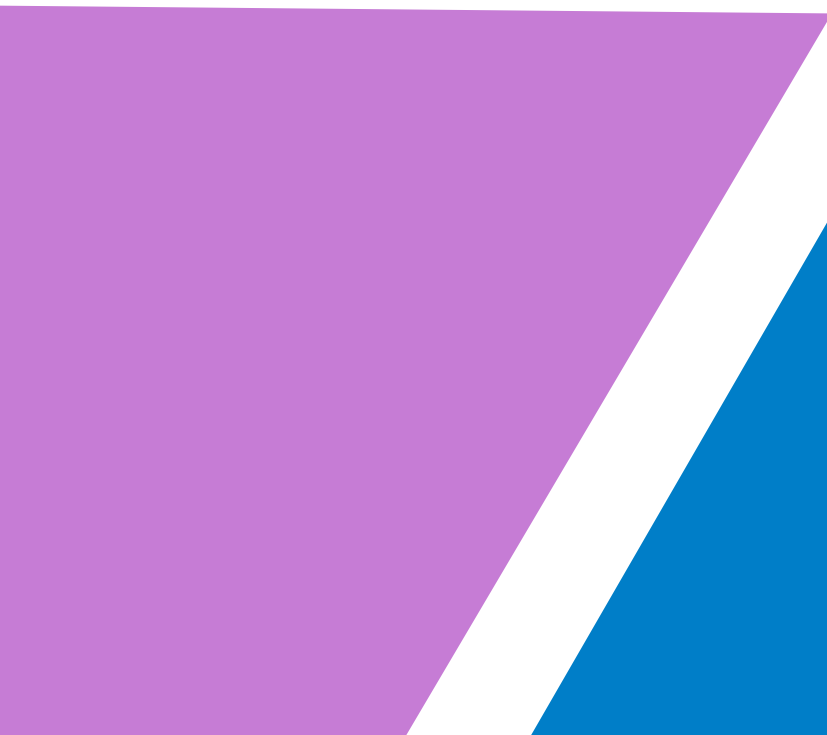
CAPACITAÇÃO E DESENVOLVIMENTO

A implementação de programas de capacitação e desenvolvimento focados na comunidade LGBTQIAPN+ é crucial para promover a cultura de inclusão e prevenir a discriminação. Por isso, listamos algumas áreas de desenvolvimento que podem ser trabalhadas pelas organizações:

- Treinamento em sensibilização e diversidade – oferecer treinamentos para os funcionários sobre tópicos relacionados à diversidade sexual e de gênero, incluindo conceitos básicos sobre identidade de gênero, orientação sexual, pronomes de tratamento e terminologias LGBTQIAPN+;
 - Prevenção de discriminação e assédio – conscientizar os funcionários sobre as políticas da empresa, direitos dos profissionais LGBTQIAPN+ e os procedimentos para denúncias;
 - Desenvolvimento da liderança inclusiva – realizar treinamentos para líderes e gestores sobre liderança inclusiva, destacando a importância de promover um ambiente de trabalho diversificado e respeitoso;
 - Comunicação respeitosa – treinar líderes e equipes para abordar temáticas relacionadas à diversidade de forma sensível e inclusiva;
 - Workshops e palestras – realizar workshops e palestras sobre o tema e ministrados por especialistas em diversidade e inclusão LGBTQIAPN+ afim de promover discussões construtivas;
 - Avaliação e acompanhamento – realizar avaliações regulares para medir a eficácia dos programas de treinamento e identificar áreas de melhoria, além de estabelecer um processo contínuo de acompanhamento e feedback para garantir que as práticas inclusivas sejam mantidas e aprimoradas ao longo do tempo.
- 



**PESSOAS
COM
DEFICIÊNCIA
(PcDs)**



VOZES SILENCIADAS: A EXCLUSÃO SOCIAL

Historicamente, pessoas com deficiência (PcDs) têm sido socialmente excluídas, enfrentando preconceitos e estigmas. A partir do século XX, no entanto, começaram a surgir movimentos de luta por direitos civis que impulsionaram medidas de inclusão e avanços significativos, como o aprimoramento da tecnologia assistiva, incluindo cadeiras de rodas, aparelhos auditivos, leitores digitais e outros dispositivos.

A exclusão social das pessoas com deficiência é um problema multifacetado, manifestando-se em diversas áreas, como na educação, na saúde e no mercado de trabalho. Essa exclusão não se dá apenas por meio de limitações e barreiras físicas, mas também pela existência de preconceitos, estigmas e falta de acessibilidade, que afetam de forma ampla a vida dessas pessoas.

Na educação, a falta de materiais didáticos acessíveis, infraestrutura adequada, como rampas, corrimões, elevadores e pisos táteis, além da ausência de professores capacitados, podem prejudicar o acesso das pessoas com deficiência a uma educação plena e de qualidade. A inclusão escolar depende não só de ajustes físicos, mas também de um ambiente acolhedor e adaptado às necessidades de cada indivíduo.

No mercado de trabalho, os obstáculos começam muitas vezes até mesmo antes da entrevista, com a falta de acessibilidade na infraestrutura dos locais. Além disso, as pessoas com deficiência frequentemente enfrentam desafios como baixos salários, falta de oportunidades e atitudes discriminatórias, o que limita seu desenvolvimento profissional e sua inserção plena no mercado de trabalho.

A exclusão social dessas pessoas tem impactos significativos em suas qualidades de vida, limitando suas oportunidades de participação na sociedade em igualdade de condições. Por isso, é essencial que as organizações realizem a manutenção de políticas públicas de inclusão, investimento em infraestrutura acessível, campanhas de conscientização e programas de capacitação para educadores e outros públicos para que haja conscientização, acessibilidade e equidade.

LEGISLAÇÃO E DIREITOS

É fundamental que existam leis para garantir os direitos fundamentais das pessoas com deficiência (PcDs), assegurando que elas tenham acesso à inclusão social, acessibilidade e igualdade de direitos. Por isso, separamos algumas leis específicas que garantem a qualidade de vida desse grupo:

- Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (ONU, 2006) – adotada pela ONU em 2006, esta convenção tem como finalidade promover, proteger e assegurar todos os direitos humanos para as pessoas com deficiência;
- Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência) – Lei nº 13.146/2015 – instituída em 2015, essa lei assegura e promove o exercício dos direitos e liberdades fundamentais das pessoas com deficiência;
- Lei de Cotas para Pessoas com Deficiência – Lei nº 8.213/1991 – determina que empresas com mais de 100 empregados devem reservar de 2% a 5% de suas vagas para trabalhadores com deficiência;
- Decreto nº 5.296/2004 – sancionado em 2004, regulamenta as Leis Federais nº 10.048/2000 e 10.098/2000, exigindo a promoção da acessibilidade em espaços e transportes públicos;
- Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB) – Lei nº 9.394/1996 – inclui um capítulo específico sobre educação especial, assegurando o atendimento educacional especializado com recursos e técnicas adequados às pessoas com deficiência;
- Constituição Federal de 1988 – estabelece princípios de igualdade e não discriminação, garantindo todos os direitos básicos às pessoas com deficiência, como direito à saúde, trabalho, transporte, educação, entre outros;
- Decreto nº 6.949/2009 – promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, incorporando-os ao direito brasileiro;
- Lei do Passe Livre – Lei nº 8.899/1994 – instituída em 1994, garante às pessoas com deficiência o direito ao transporte coletivo interestadual gratuito, mediante à apresentação de documentos que atestem a deficiência.

ALÉM DAS APARÊNCIAS: DEFICIÊNCIAS QUE DESAFIAM O OLHAR

As deficiências invisíveis ou não aparentes abrangem condições que não são percebidas externamente, como baixa visão, distúrbios de aprendizagem, fibromialgia, TDAH e autismo. Embora essas condições possam não ser fisicamente visíveis, elas têm um impacto significativo na vida diária e no bem-estar das pessoas que as enfrentam.

Um dos principais desafios enfrentados por pessoas com deficiências invisíveis é a falta de compreensão e empatia da sociedade. Por suas condições não serem visíveis, essas pessoas frequentemente encontram dificuldades para explicar suas necessidades e são mal interpretadas. Essa falta de visibilidade pode resultar em discriminação e estigmatização. Por exemplo, indivíduos com TDAH ou autismo podem ser vistos como desatentos ou socialmente desajeitados, sem que as pessoas ao seu redor compreendam as dificuldades que enfrentam diariamente.

Além disso, a ausência de visibilidade dessas deficiências pode levar à falta de apoio adequado. Estudantes com distúrbios de aprendizagem, por exemplo, podem não receber as acomodações necessárias para alcançar seu pleno potencial acadêmico. Da mesma forma, pessoas com TDAH podem ter dificuldades para se concentrar ou manter a organização, o que pode impactar negativamente suas oportunidades de carreira e progressão profissional.

É importante validar as experiências de pessoas com deficiências invisíveis. Muitas vezes, essas pessoas têm suas dificuldades minimizadas ou questionadas, o que pode afetar sua autoestima e bem-estar emocional. Por isso, é importante investir em treinamentos para profissionais de saúde e educação sobre inclusão nas escolas e locais de trabalho. Ao aumentar a compreensão e aceitação das deficiências invisíveis, podemos criar ambientes mais inclusivos e acessíveis, onde todas as pessoas possam prosperar, independentemente de suas condições de saúde.

ACESSIBILIDADE: RELATOS DE PCDS

A acessibilidade garante que pessoas independentemente de suas capacidades físicas, sensoriais ou cognitivas possam participar plenamente da vida social. Ela é um direito garantido por lei e é fundamental para termos uma sociedade inclusiva, autônoma e independente para todos ao utilizar/acessar qualquer produto, serviço ou informação.

Relatos

Alberto Coelho

“Meu nome é Alberto Coelho, sou funcionário público municipal, tenho hemiparesia, afetando os membros do lado esquerdo e percebo a falta de cumprimento das normas legais referentes à acessibilidade, não apenas por parte da iniciativa privada, mas também e principalmente por órgãos públicos, os quais deveriam ser os primeiros a cumprir a legislação vigente e não o fazem, em especial a NBR 9050.

Já trabalhei em setores da administração pública municipal, onde precisava me deslocar por escadas, algumas vezes longas e cansativas, onde não haviam rampas ou elevadores, circulações estreitas e/ou mal iluminadas”.

Luísa Souza

“Meu nome é Luísa Souza, sou estudante de Educação Artística, atuo na área da educação. Eu tenho visão monocular, tive dificuldades em transcrever do quadro na época de escola, me dava muita dor de cabeça e foi por isso que descobri meu diagnóstico. Hoje no período acadêmico, não tenho dificuldades de locomoção, meu único problema é com a má-qualidade que algumas projeções são feitas em aula, as salas não são próprias para usar o projetor”.

Mônica Ramos

“Meu nome é Mônica Ramos, tenho 23 anos e sou estudante de Comunicação Social com habilitação em Relações Públicas. Possuo visão subnormal em ambos os olhos e também sou neurodivergente, tendo transtorno de déficit de atenção e hiperatividade (TDAH). Na minha trajetória, tive o privilégio de ser diagnosticada cedo, tanto na deficiência visual, com 3 anos de idade, quanto do TDAH, com 10 anos de idade, por conta de em minha vida pessoal, minha mãe aceitar e ir atrás sem medo. Já na trajetória estudantil, desde a creche aconteceu situações onde uma professora falou que eu não conseguiria aprender a ler e escrever, porém, aprendi e depois no ensino fundamental e médio tive dificuldades no tratamento que recebia das professoras que compreendiam minha deficiência como uma limitação para tudo, não tinham noção de como algumas ações causavam constrangimento.

Na faculdade o tratamento é mais humanizado, focado em minhas necessidades, acredito que a UFSM tem a melhor recepção – claro, não é perfeita, mas mesmo assim ela me fornece o necessário para meu desenvolvimento sem me excluir ou me diminuir”.

José Junior

“Meu nome é José Junior, ex-jogador de basquete em cadeira de rodas, modalidade que tive o prazer de praticar por 16 anos. Fiquei paraplégico aos 20 anos e vi minha vida virar de ponta a cabeça. Não é nada fácil ficar desacordado e acordar uma semana após o acidente sem os movimentos das pernas. Mas a vida tinha que seguir e, após um longo período em tratamento fisioterápico, retornei a minha casa. Em 2007 decidi ir morar em Belo Horizonte, onde vi as barreiras reais, não apenas barreiras físicas, mas o preconceito da sociedade. Mesmo assim não abaixei a cabeça e decidi enfrentar ruas esburacadas, sem rebaixamento para travessia nas faixas de pedestre, ou com rebaixamentos fora dos padrões, o que pode acarretar em um acidente; diversos locais de atendimento ao público sem acesso, com degraus ou escadas; ônibus coletivo sem elevadores, ou operando com o equipamento danificado; e até mesmo profissionais que não sabiam operar os equipamentos. O local onde concluí meus estudos através do supletivo tinha rampas totalmente fora dos padrões, que mesmo com ajuda de outra pessoa ainda era arriscado o acesso”.

Fernanda Souza

“Meu nome é Fernanda Souza, tenho 32 anos, sou graduada em Letras Português/Inglês, atuo na área, na revisão de textos, mas também atuo na área de TI na parte de Governança. Vou destacar 3 experiências.

Escola: estudei em um colégio público a vida toda, ele era bastante inclusivo, mas as barreiras atitudinais de vez em quando se fizeram presentes, eu já estava no ensino médio e costumava deixar minhas muletas encostadas na parede onde ficava o quadro, até que uma professora esbarrou nelas e elas caíram no chão, mas em vez de ela pegar elas e colocar no lugar ou até mesmo me dar elas, essa professora chutou as muletas para o canto e disse que "aquilo" estava no caminho dela atrapalhando, me senti muito desrespeitada e assim que ela voltou para sua mesa eu me levantei, peguei e as coloquei no lugar, eu não disse nada, mas vi no meu olhar o quanto aquilo tinha sido inadequado.

Faculdade: lá tinha elevadores de acesso, porém toda vez que eu ia usar precisava pedir para algum funcionário ligar para que eu pudesse usar.

Empresa: tive uma indicação para uma entrevista para uma vaga para PcD, mas recebi uma ligação para que eu desconsiderasse minha ida lá para a entrevista, pois a empresa não tinha elevadores de acesso, apenas escadas, as vagas atendiam apenas às pessoas com deficiência que tinham condições de subir/descer escadas”.

BARREIRAS DE ACESSIBILIDADE

As barreiras de acessibilidade são quaisquer entraves que impedem ou dificultam a participação plena de pessoas com deficiência na vida cotidiana.

Quais são as barreiras de acessibilidade?

- **Barreiras Urbanísticas:** são aquelas que dificultam ou impedem a circulação em áreas de uso coletivo, como ruas, calçadas, praças e outros espaços públicos;
- **Barreiras Arquitetônicas:** referem-se aos obstáculos que dificultam o acesso a espaços físicos, sejam eles públicos ou privados, como edifícios, residências, escolas, entre outros;
- **Barreiras no Transporte:** são as dificuldades ou impedimentos encontrados nos meios de transporte, incluindo a falta de veículos adaptados ou de infraestrutura acessível em estações e paradas;
- **Barreiras na Comunicação e Informação:** envolvem os obstáculos que dificultam ou impossibilitam a transmissão e o recebimento de informações de forma clara e eficaz, como a falta de intérpretes de Libras, legendas em vídeos ou materiais em braile, por exemplo;
- **Barreiras Atitudinais:** atitudes e comportamentos que, baseados em preconceitos e estigmas sociais, dificultam a participação plena de pessoas com deficiência em atividades na sociedade;
- **Barreiras Tecnológicas:** são aquelas que impedem ou dificultam o acesso a serviços online e a tecnologias digitais, como websites não adaptados para leitores de tela ou a ausência de legendas em vídeos.

INOVAÇÃO PARA INCLUSÃO: A TECNOLOGIA ASSISTIVA

A tecnologia assistiva (TA) refere-se a um conjunto de ferramentas e serviços destinados a melhorar a acessibilidade e a autonomia das pessoas com deficiência. Sua principal finalidade é permitir a inclusão dessas pessoas na sociedade com qualidade de vida, possibilitando-lhes realizar suas atividades do dia a dia de forma igualitária. Alguns exemplos de tecnologia assistiva são:

1. Auxílios de Mobilidade - refere-se a dispositivos como cadeiras de rodas, scooters elétricos, exoesqueletos, andadores, entre outros, que permitem que pessoas com mobilidade reduzida se movimentem de maneira autônoma;
2. Tecnologia para Deficientes Visuais - inclui leitores de tela, ampliadores, dispositivos para leitura em braille, entre outros, que permitem que pessoas com deficiência visual ou com visão reduzida acessem diferentes recursos visuais;
3. Comunicação Alternativa - envolve softwares de leitura, dispositivos de voz, tradução de textos para Libras e sistemas utilizados por pessoas não-verbais ou com dificuldades de comunicação para se expressarem;
4. Tecnologia para Deficientes Auditivos - engloba aparelhos auditivos, tradutores de Libras e sistemas de alerta por vibração, ou seja, recursos que melhoram a capacidade auditiva e de comunicação para deficientes auditivos;
5. Tecnologias Computacionais - abrange teclados adaptados, mouses especiais, software de reconhecimento de voz e dispositivos de controle ocular, que integram pessoas com deficiência ao mundo digital;
6. Tecnologias para neurodivergentes - integra jogos sensoriais, plataformas de aprendizado personalizadas, fones com cancelamento de ruído, aplicativos para desenvolvimento de habilidades sociais, sistemas de controle de ambientes etc.

Benefícios da Tecnologia Assistiva (TA)

A TA apresenta diversos benefícios, pois é capaz de proporcionar autonomia às pessoas com deficiência, permitindo-lhes realizar atividades cotidianas de forma independente. Ela facilita a inclusão social e profissional, proporcionando oportunidades iguais para participar de atividades sociais, educativas e no mercado de trabalho. Além disso, a TA permite que pessoas com deficiência participem do processo educacional sem entraves, garantindo qualidade de vida, acesso à informação e à educação, promovendo assim a inclusão digital e a participação integral na sociedade.

COMUNICAÇÃO E LINGUAGEM INCLUSIVA

AFIM DE PROMOVER A ACESSIBILIDADE, RESPEITO À DIVERSIDADE E REMOÇÃO DE BARREIRAS QUE DIFICULTEM A UTILIZAÇÃO DE SERVIÇOS E PRODUTOS DE COMUNICAÇÃO

A comunicação inclusiva busca garantir que todos os indivíduos tenham acesso pleno e livre de barreiras aos serviços de informação e comunicação, independentemente das capacidades físicas ou mentais.

Princípios do Desenho Universal

Os princípios do desenho universal funcionam como diretrizes para a criação de produtos e ambientes acessíveis a todas as pessoas. Estes princípios desempenham um papel significativo para garantir que a comunicação seja inclusiva tanto para a comunidade LGBTQIAPN+ como para as pessoas com deficiência. Os sete princípios do desenho universal são:

- Equitativo – design que seja utilizável por todos e igualmente, independentemente dos níveis de habilidade;
- Flexível – design que permite que as pessoas escolham sua forma de uso com base em suas preferências e habilidades individuais;
- Intuitivo: design fácil de usar, independentemente da experiência do usuário;
- Perceptível: as informações fornecidas através do design devem ser efetivas, independente das habilidades do usuário;
- Seguro: design que não acarrete consequências graves por erro humano, evitando sempre que possível uma ação não intencional;
- Mínimo esforço: design eficiente e confortável;
- Adequado: design que oferece tamanho e espaço adequados para aproximação, alcance e uso, independentemente do tamanho do corpo, postura ou mobilidade do usuário.

Descrição de Imagens

Ao navegarmos pela internet, é comum nos depararmos com diversos recursos ilustrativos usados para exemplificar ou ilustrar informações. No entanto, por diversas vezes, essas imagens não são acessíveis para aqueles que utilizam recursos de tecnologia assistiva – como leitores de tela, linhas braille e navegadores textuais –, o que dificulta o acesso a informações transmitidas visualmente. Por isso, é necessário utilizar a descrição de imagens nos conteúdos, para que não haja nenhuma barreira de acesso à informação.

A descrição de imagem se trata de escrever um texto alternativo junto à imagem, com a finalidade de possibilitar a leitura de usuários com baixa visão ou cegos. Para fazer uma descrição eficaz, é necessário se atentar em alguns elementos, como: linguagem clara e direta, foco nos detalhes mais importantes da imagem e descrição objetiva com todas as informações sobre cores, posições e detalhes. Nas redes sociais, também utiliza-se as hashtags #pracegover ou #pratodosverem para indicar que o conteúdo tem uma descrição detalhada.

Audiodescrição

A audiodescrição (AD) é um recurso que torna filmes, vídeos e peças de teatro acessíveis, além de facilitar o acesso a conteúdos culturais, educacionais ou de entretenimento por pessoas com deficiência intelectual, TDAH, autistas, disléxicos, idosos, cegos e com baixa visão.

A AD pode ser ao-vivo, gravada ou simultânea e é feita por um profissional da área, o audiodescritor. Ela deve ser clara e objetiva, relatando expressões faciais, ações, características físicas, informações sobre o ambiente, figurinos etc.

Braille

O Braille é um sistema utilizado por pessoas cegas ou com deficiência visual composto por 63 sinais. Ele é formado por caracteres em relevo que representam letras, números ou símbolos de pontuação. Sua leitura é feita da esquerda para a direita, podendo ser bimanual (leitura com as duas mãos) ou unimanual (leitura com uma mão).

Esse sistema é crucial para garantir a acessibilidade e autonomia de pessoas cegas, tanto na educação quanto no dia a dia, permitindo que essas pessoas leiam livros, rótulos, placas e realizem demais atividades da vida cotidiana.

Legendas

As legendas são textos descritivos que acompanham um vídeo ou imagem, elas desempenham um papel crucial na acessibilidade pois permitem a compreensão do conteúdo audiovisual.

Elas precisam ser objetivas e transmitir tons emocionais, gírias e sotaques. Além disso, é importante que estejam em perfeita sincronia com o áudio, apresentem fontes claras e com um bom contraste entre o texto e o fundo da imagem.

Textos e cores

A forma de disposição do texto e contraste de cores são importantes para garantir que os conteúdos escritos sejam acessíveis tanto em plataformas digitais quanto físicas. A organização do texto envolve uma variedade de práticas importantes. Um espaçamento adequado entre linhas (por exemplo, um espaço duplo ou 1,5) entre parágrafos melhora a legibilidade e permite que os leitores se movam facilmente pelo texto. Textos alinhados à esquerda (também conhecidos como alinhados à direita em línguas que são escritas da direita para a esquerda) são melhores do que textos justificados porque eles evitam espaços irregulares que podem dificultar a leitura. Além disso, use um tamanho de fonte significativo, recomendamos acima de 12 para textos impressos; em arquivos digitais, como em e-books, pode-se utilizar o tamanho 12, pois é possível aumentar o tamanho para leitura através do zoom. O contraste de cores também é um ponto muito importante para a acessibilidade. Para que o conteúdo seja legível, é necessário que exista contraste entre o texto e o fundo. Texto preto sobre fundo branco ou texto branco sobre fundo preto, por exemplo, são combinações eficazes. As Diretrizes de Acessibilidade para Conteúdo Web (WCAG) recomendam uma razão de contraste de pelo menos 4,5:1 para texto regular e 3:1 para texto grande. Prefira combinações de cores que não cansem os olhos e evite cores muito brilhantes ou conflitantes, pois podem causar fadiga visual. Além disso, a cor não é a única maneira de transmitir informações importantes.

ALÉM DOS ESTERÉOTIPOS DO CAPACITISMO

Capacitismo é um termo que se refere à discriminação e ao preconceito contra pessoas com deficiência. Essa forma de discriminação se baseia na crença de que as pessoas com deficiência são inferiores ou menos capazes do que as pessoas sem deficiência. O capacitismo pode manifestar-se de várias formas, incluindo atitudes negativas, estereótipos, exclusão social e falta de acesso à educação e a oportunidades de emprego.

Historicamente, as pessoas com deficiência têm sido marginalizadas e excluídas de muitas áreas da vida social, econômica e cultural. Parte disso se deve a estigmas em torno da deficiência. O capacitismo pode ser expresso através de ações diretas, como através de insultos e intimidações, ou de formas mais sutis, como na falta de acomodações adequadas no local de trabalho, escolas e espaços públicos.

É fundamental ouvir e valorizar as vozes e experiências das pessoas com deficiência e reconhecê-las como especialistas nas suas próprias vidas. Além disso, é crucial implementar políticas e práticas que garantam a acessibilidade e removam barreiras físicas e comportamentais.

A legislação desempenha um papel crucial na luta contra o capacitismo. Leis como a Lei Brasileira de Inclusão (LBI) e a Lei dos Americanos com Deficiências (ADA) nos Estados Unidos estabelecem direitos e garantias para pessoas com deficiência, promovendo a acessibilidade e a inclusão em diversos aspectos da vida.

Em resumo, o capacitismo é uma forma de discriminação que rebaixa e marginaliza as pessoas com deficiência. Superar esta discriminação requer um esforço coletivo para mudar atitudes, remover barreiras e implementar políticas inclusivas que garantam que todas as pessoas, independentemente da sua capacidade, tenham oportunidades iguais de participação na sociedade e de sucesso.

COMO SER UMA ORGANIZAÇÃO DIVERSA E INCLUSIVA

01 EDUCAÇÃO E CONSCIENTIZAÇÃO CONTÍNUA

Promover cursos regulares sobre inclusão e diversidade, abordando temas como capacitismo e LGBTfobia a fim de conscientizar todo o quadro de funcionários sobre a importância de um ambiente acolhedor e com destaque à necessidade de eliminar preconceitos, falas capacitistas e estigmas.

02 POLÍTICAS DE INCLUSÃO E DIVERSIDADE

Desenvolver e executar políticas que promovam a inclusão e a diversidade, garantindo que essas políticas protejam os direitos das pessoas com deficiência e LGBTQIAPN+. Isso inclui a criação de códigos contra discriminações, assédios e intimidações, bem como a garantia de oportunidades iguais no recrutamento, promoção e desenvolvimento profissional.

03 ACESSIBILIDADE

Garantir que as instalações físicas e os recursos digitais da empresa sejam acessíveis a todos, incluindo a implementação de rampas, elevadores, pisos táteis, banheiros adaptados, sites acessíveis, leitores de tela e legendas em vídeos. Certificar-se de que todas as comunicações e materiais técnicos estejam disponíveis em formatos acessíveis para pessoas com deficiência.

04 CRIAÇÃO DE GRUPOS DE AFINIDADE

Incentivar a formação de grupos de afinidade dentro da empresa, como grupos de funcionários LGBTQIAPN+ e de pessoas com deficiência (PcDs). Esses grupos podem oferecer apoio mútuo, promover campanhas de conscientização e defender as necessidades específicas dessas comunidades no ambiente organizacional.

05 FERRAMENTAS DE TRABALHO E ESTUDO ACESSÍVEIS

Fornecer equipamentos de tecnologia assistiva necessários, como teclados adaptados, mouses, software de reconhecimento de voz, dispositivos de comunicação alternativos, tecnologia de audiodescrição, entre outros. Além disso, é importante garantir que todos os funcionários tenham ferramentas conforme suas necessidades.

06 RESPEITO E SEGURANÇA NO LOCAL DE TRABALHO

Criar um ambiente de trabalho onde todas as pessoas se sintam seguras e respeitadas. Incentivar o uso de uma linguagem inclusiva e sensível, que respeite a identidade de gênero, os pronomes de cada pessoa e extinguindo o uso de falas capacitistas.

07 CANAIS DE FEEDBACKS

Estabelecer canais abertos para feedback de funcionários PCDs e LGBTQIAPN+ sobre as pautas de acessibilidade e inclusão na organização. Esse feedback pode ser usado para fazer melhorias contínuas nas políticas e práticas de inclusão, garantindo que a voz de todas as pessoas sejam ouvidas e atendidas.

08 DIVERSIDADE E ADAPTAÇÃO NO PROCESSO SELETIVO

Implementar processos de recrutamento que alcancem variados perfis, com processos seletivos justos baseados em competências, além de treinamento contínuo para os recrutadores sobre preconceitos inconscientes e técnicas de entrevista inclusivas.

REFERÊNCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BAVON, A. Você realmente sabe o que significam diversidade e inclusão? LinkedIn. 11 jun. 2019. Disponível em: <https://www.linkedin.com/pulse/você-realmente-sabe-o-que-significam-diversidade-e-inclusão-ana-bavon/> Acesso em: 7 out. 2019

BERTUCCI, Pri; ZANELLA, Andrea. Manifesto Ite para uma Comunicação Racialmente Inclusiva. 2015.

BRASIL. Constituição (1988). Constituição da República Federativa do Brasil. Brasília, DF: Senado Federal, 1988. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/constituicao.htm. Acesso em: 14 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 7.716, de 5 de janeiro de 1989. Define os crimes resultantes de preconceito de raça ou de cor. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 89, 6 jan. 1989. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7716.htm. Acesso em: 14 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADO 26/DF – Ação Direta de Inconstitucionalidade por Omissão. Relator: Ministro Celso de Mello. Brasília, DF: STF, 13 jun. 2019. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=ADO+26&base=baseAcordaos>. Acesso em: 14 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. ADI 4277/DF – Ação Direta de Inconstitucionalidade. Relator: Ministro Marco Aurélio. Brasília, DF: STF, 1 mar. 2018. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=ADI+4277&base=baseAcordaos>. Acesso em: 14 ago. 2024.

BRASIL. Supremo Tribunal Federal. RE 670422/RS – Recurso Extraordinário. Relator: Ministro Marco Aurélio. Brasília, DF: STF, 1 mar. 2018. Disponível em: <https://www.stf.jus.br/portal/jurisprudencia/listarJurisprudencia.asp?s1=RE+670422&base=baseAcordaos>. Acesso em: 14 ago. 2024.

BRASIL. Agência Nacional de Saúde Suplementar. Resolução Normativa nº 387, de 28 de outubro de 2015. Dispõe sobre a atualização do Rol de Procedimentos e Eventos em Saúde. Diário Oficial da União: seção 1, Brasília, DF, p. 67, 30 out. 2015. Disponível em: https://www.in.gov.br/materia/-/asset_publisher/KujrwOTZC2Mb/content/id/32000375. Acesso em: 14 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.213, de 24 de julho de 1991. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 1991. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm. Acesso em: 14 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 8.899, de 29 de junho de 1994. Concede passe livre às pessoas portadoras de deficiência no sistema de transporte coletivo interestadual. Brasília, DF: Presidência da República, 1994. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8899.htm. Acesso em: 14 ago. 2024.

BRASIL. Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996. Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Brasília, DF: Presidência da República, 1996. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l9394.htm. Acesso em: 14 ago. 2024.

BRASIL. Decreto nº 5.296, de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nº 10.048, de 8 de novembro de 2000, e nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000, e dá outras providências. Brasília, DF: Presidência da República, 2004. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm. Acesso em: 14 ago. 2024.

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, DF: Presidência da República, 2009. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 14 ago. 2024.

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, DF: Presidência da República, 2015. Disponível em: https://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2015/lei/l13146.htm. Acesso em: 14 ago. 2024.

MAURO, Matheus. LGBTQIA+ e os desafios do Mercado de Trabalho. Disponível em: <<https://pt.linkedin.com/pulse/lgbtqia-e-os-desafios-do-mercado-de-trabalho-matheus-mauro>>. Acesso em: 10 jul. 2024.

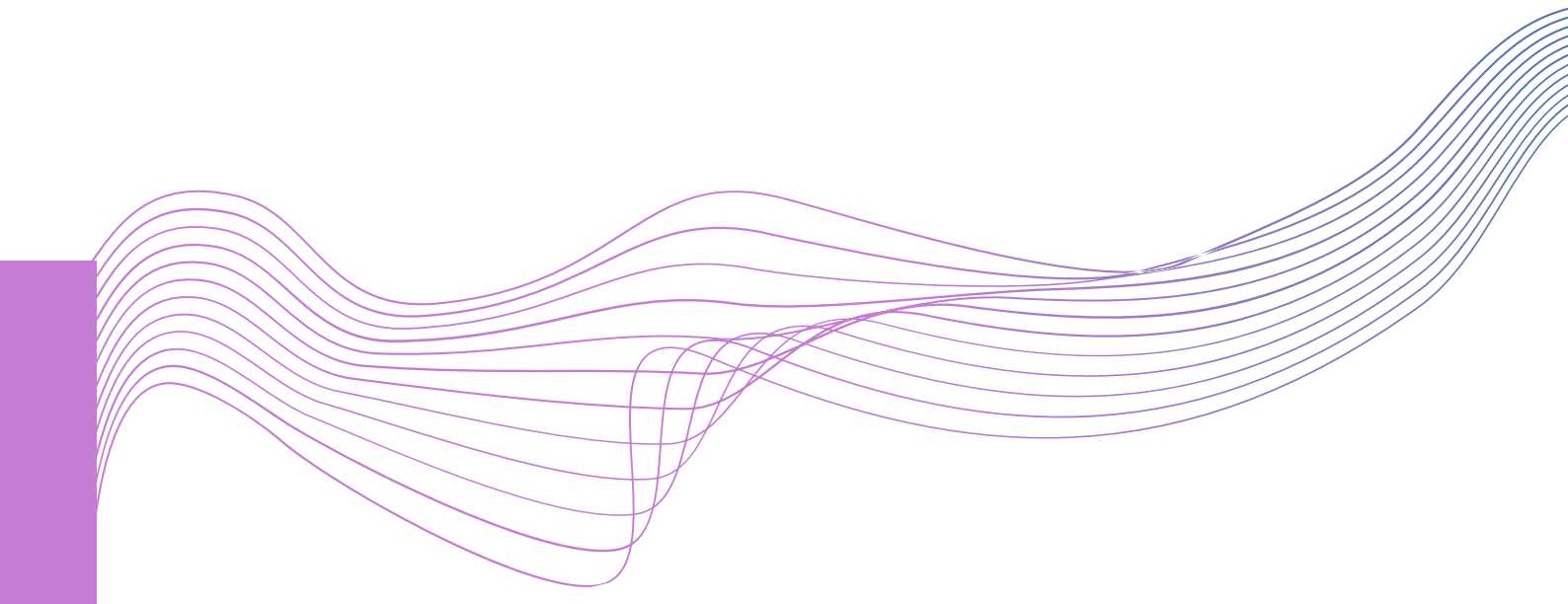
ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, 2006. Disponível em: <https://www.un.org/esa/socdev/enable/documents/tccconvs.pdf>. Acesso em: 14 ago. 2024.

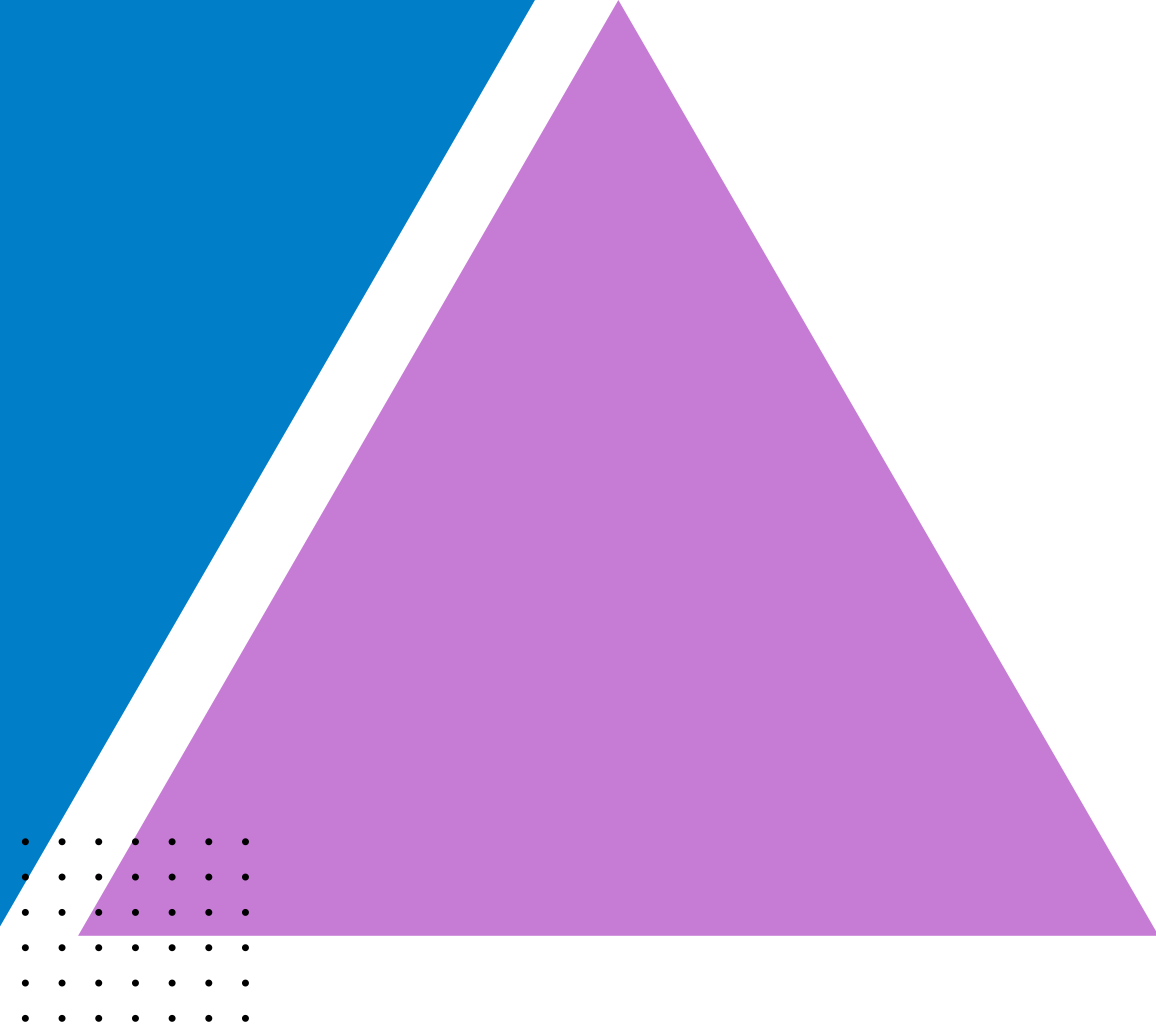
OLIVEIRA, L. A História da Inclusão das Pessoas com Deficiência ao Longo dos Séculos. Disponível em: <<https://www.virtualvision.com.br/blog/historia-pessoas-com-deficiencia/#:~:text=O%20S%C3%A9culo%20XX%20trouxe%20avan%C3%A7os>>. Acesso em: 14 jun. 2024.

OLIVEIRA, Matheus. Lingua non grata? Origem e motivações da linguagem neutra no Brasil e o empenho legislativo na câmara dos deputados contra sua oficialização: Um olhar sociolinguístico. Disponível em: <https://bdm.unb.br/bitstream/10483/34970/1/2023_MatheusVilanovaOliveira_tcc.pdf>. Acesso em: 28 jun. 2024.

PEREIRA, Jaqueline Andrade; SARAIVA, Joseana Maria. Trajetória histórico social da população deficiente:: da exclusão a inclusão social. SER Social, [S. l.], v. 19, n. 40, p. 168–185, 2017. DOI: 10.26512/ser_social.v19i40.14677. Disponível em: https://periodicos.unb.br/index.php/SER_Social/article/view/14677. Acesso em: 14 jun. 2024.

TST. Direitos das Pessoas com Deficiência. Disponível em: <<https://tst.jus.br/direitos-das-pessoas-com-deficiencia>>.





FALE CONOSCO

analuzamarinsmelo@gmail.com

