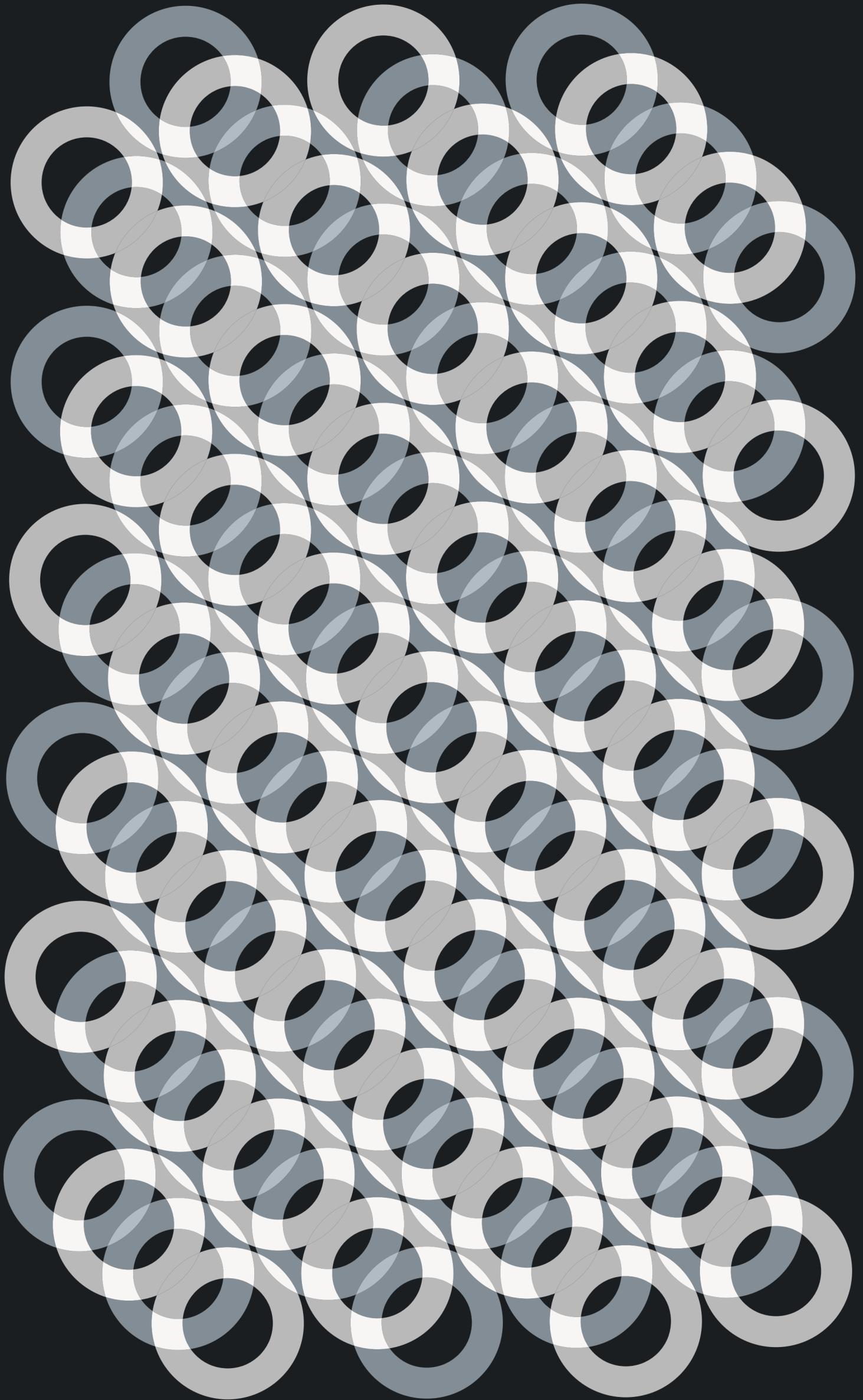


C6 BANK

| pessoas com deficiência



Índice

INTRODUÇÃO	3
AS LUTAS E CONQUISTAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA	5
DEFICIÊNCIAS VISÍVEIS E INVISÍVEIS	7
ACESSIBILIDADE	12
EDUCAÇÃO E CARREIRA: DESAFIOS E OPORTUNIDADES	15
CAPACITISMO: O QUE É ISSO?	19
SER INCLUSIVO É UM DEVER DE TODOS!	21
FONTES	23

01

INTRODUÇÃO

Você conhece toda a imensidão das pessoas e características humanas?

Segundo levantamento de 2019 do Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), mais de 45 milhões de brasileiros possuem algum tipo de deficiência, que pode ser física, intelectual, visual, auditiva, múltipla ou de mobilidade reduzida. Esse número representa cerca de 23,9% da população brasileira. E mesmo sendo uma parcela tão grande e plural, as pessoas com deficiência sofrem com a invisibilidade social, a discriminação e os estereótipos sobre seus corpos, mentes, capacidades e habilidades.

Por isso, é válido ressaltar que nenhum cidadão é, e nem deve ser, definido por suas deficiências e características, e empresas e outras instituições que compõem nossa esfera social precisam assumir uma postura que garanta isso. É necessário promover a igualdade para além da inclusão e da acessibilidade, que são direitos garantidos por lei para que as pessoas desta comunidade tenham as mesmas condições de trabalho, de crescimento e de autonomia. Todas as pessoas, incluindo aquelas com deficiência, devem ser reconhecidas por suas competências e não por suas características. Assim, não reforçamos uma visão pejorativa desse grupo.

E quanto mais diversidade tivermos em nossos espaços e na convivência do dia a dia, mais fácil será a identificação do que precisa ser melhorado para a construção de um mundo mais inclusivo, com igualdade e equidade social. Ainda há muito o que se aprender sobre pessoas com deficiências, seu contexto histórico na busca por direitos, suas conquistas e obstáculos. Mas queremos que você esteja ao nosso lado nessa busca por uma sociedade mais justa e, para isso, entender sobre esse movimento é fundamental.

IGUALDADE

É a ideia de que as pessoas devem receber as mesmas iniciativas e condições, independentemente de raça, gênero, classe social ou orientação sexual. No entanto, como as pessoas são diferentes e têm vivências e origens distintas, nem sempre o resultado alcançado é, de fato, um ponto de partida igualitário para todos.



EQUIDADE

Diz respeito às iniciativas que devem ser desenvolvidas de formas diferentes, moldando-as de acordo com contextos específicos, porque os grupos sociais possuem características e demandas diversas. Não há uma mudança da estrutura social, o que existe é uma adaptação desses pilares para que todos tenham condições de alcançar o mesmo resultado. Entende-se ainda, que equidade é quando tratamos cada um de forma justa e de acordo com suas necessidades e nenhuma pessoa terá um tratamento especial ou privilégio.



Neste material, vamos abordar as lutas e conquistas desse grupo minorizado e debater sobre os obstáculos enfrentados diariamente para garantir os próprios direitos, as políticas de acesso e políticas de acessibilidade, sobre toda a pluralidade de características das pessoas com deficiência e como todos podem ser aliados na busca por mais igualdade e equidade social.

02

AS LUTAS E CONQUISTAS DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA



Historicamente, pessoas com deficiência sofrem com a discriminação e a exclusão em diferentes esferas da nossa sociedade. Aspectos como marginalização, a privação de liberdade e a falta de recursos e políticas inclusivas sempre fizeram parte dessa realidade, o que foi causando um processo de invisibilidade e preconceito ao longo do tempo. Com o surgimento de movimentos, grupos e iniciativas de apoio à causa, por volta da década de 40, as mudanças sociais voltadas às pessoas com deficiência foram intensificadas e implementadas de forma global. Ao ampliar sua voz e espaço na sociedade, vemos cada vez mais avanços no campo legislativo, no próprio acesso aos direitos básicos e na conscientização sobre a importância de se respeitar e incluir socialmente pessoas com deficiência.

Atente-se aos termos corretos para se referir sobre as pessoas com deficiência. Isso porque, durante os anos, revisões e novos conceitos foram criados para valorizar a pessoa e não qualquer característica que ela possa ter. Assim, vemos uma evolução nas nomenclaturas de acordo com valores de cada época, para evitar falas e visões estereotipadas e, em muitos casos, preconceituosas, e dar ainda mais protagonismo para a inclusão.

O termo correto é pessoa com deficiência. Com essa denominação, o ser humano é o mais importante e vem antes de suas características, que não o definem. Alguns outros termos foram criados em diferentes momentos da história, mas não são mais aceitos por não expressarem a realidade dessas pessoas.

- **Deficiente:** o termo é considerado pejorativo, já que define a pessoa como um todo por uma de suas características;
- **Excepcional, especial e pessoa com necessidade especial:** é um eufemismo na tentativa de amenizar o termo “deficiência” em um momento que existia um tabu sobre como lidar e abordar o tema, a sociedade passou a chamar as pessoas com deficiência dessa forma. Essa nomenclatura não é mais utilizada pois todas as pessoas são diferentes e têm necessidades especiais e distintas uma das outras;
- **Pessoa deficiente:** como um avanço, em que a pessoa vem antes de suas características, a expressão se popularizou por alguns anos. No entanto, seu uso deixou de ser incentivado por, ainda assim, definir a deficiência como um todo e não como uma característica;
- **Portadores de deficiência:** neste caso, o desuso foi indicado pois ninguém porta sua deficiência, já que não é algo que se pode ter em determinados momentos e abrir mão em outros, como se fosse um objeto.

CELEBRE OS PRINCIPAIS MARCOS E CONQUISTAS DO GRUPO:

1948

Declaração Universal dos Direitos Humanos: Assinado em 10 de dezembro, durante uma Assembleia Geral da Organização das Nações Unidas (ONU), o documento criado em conjunto por diversos países foi o primeiro a definir e estipular medidas para garantir os direitos básicos à vida e à proteção universal dos Direitos Humanos.

1975

Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes: Também assinada pela ONU, a declaração estabeleceu que pessoas com deficiência possuem os mesmos direitos civis, políticos, sociais, culturais e econômicos que todas as demais pessoas. É válido lembrar que o termo deficiente foi substituído por pessoas com deficiência.

1983 a
1992

Década das Nações Unidas para as Pessoas com Deficiência: Instituída pela ONU, o objetivo da ação era garantir o desenvolvimento de iniciativas do Programa de Ação Mundial relativo a Pessoas com Deficiência, que tem como princípios a prevenção, reabilitação e equiparação de oportunidades às organizações desse recorte.

1991

Lei de Cotas (Lei nº 8213/91): Considerado um dos grandes avanços na história dessa luta no Brasil, a lei estabeleceu que empresas com cem ou mais funcionários direcionassem uma parcela (entre 2% e 5%, de acordo com o volume total de pessoas) de postos de trabalho exclusivamente para pessoas com deficiência. O objetivo da norma foi garantir igualdade no acesso ao emprego

1994

Declaração de Salamanca: Para reafirmar o compromisso dos países com as práticas de integração e as políticas para a garantia dos direitos à educação de pessoas com necessidades educativas específicas, a declaração foi elaborada durante uma conferência sobre educação promovida pela Unesco em Salamanca, cidade da Espanha.

2006

Convenção sobre direitos das pessoas com deficiência: Realizado em Nova York, na sede das Nações Unidas, o encontro foi o momento da assinatura de uma emenda constitucional sobre os direitos humanos focados na inclusão social, autonomia e independência de pessoas com deficiência. As diretrizes assinadas pelos países membros foi a base para o desenvolvimento de políticas em diversos locais do mundo, incluindo o Brasil, com a Lei Brasileira da Inclusão.

2015

Lei Brasileira da Inclusão: Conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência, a Lei Brasileira da Inclusão (nº 13.146) é a adaptação da Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência da ONU às leis brasileiras, tratando sobre diversos aspectos relacionados à inclusão e acessibilidade de milhões de pessoas no Brasil.

“NADA SOBRE NÓS, SEM NÓS”

A frase “Nada Sobre Nós, Sem Nós” tem sido usada por mais de 30 anos como um verdadeiro lema para pessoas com deficiência. A origem da expressão vem da organização não-governamental “Pessoas com Deficiência da África do Sul” (Disabled People South Africa – DPSA), como forma de reconhecer a necessidade e garantir direitos humanos a todos os sul-africanos com deficiência.

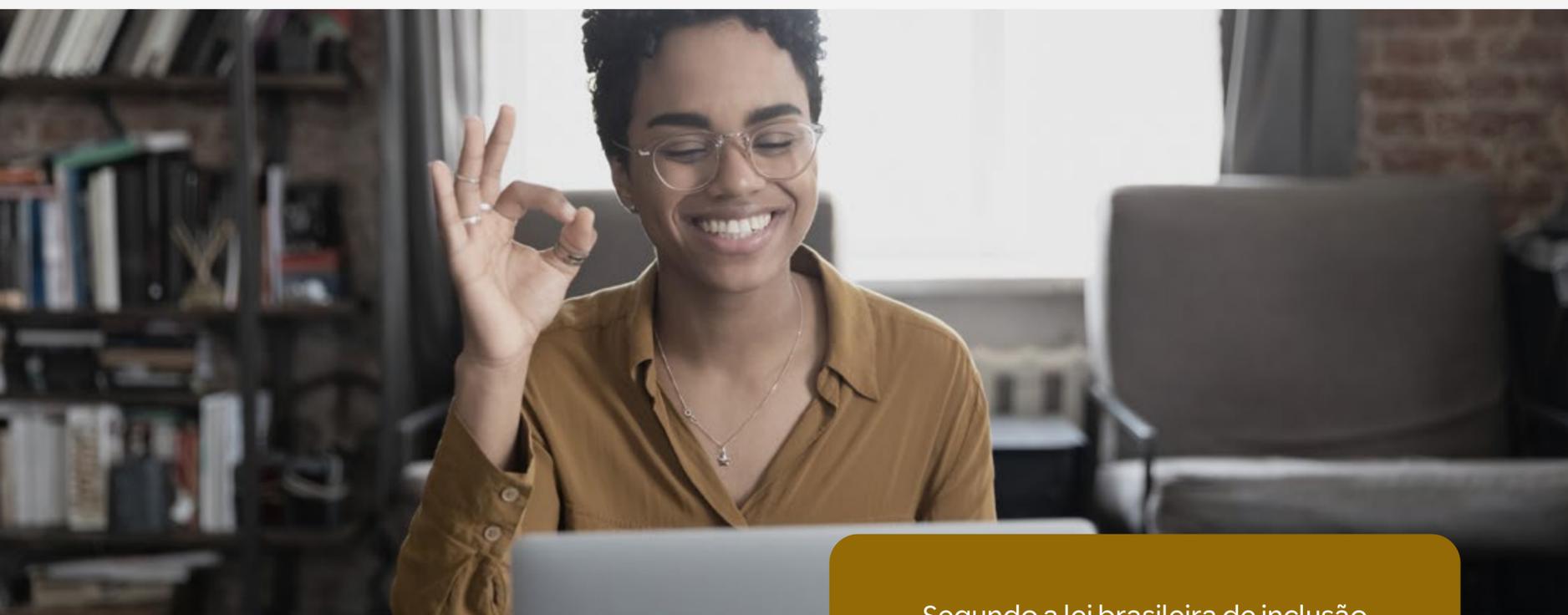
O termo foi escolhido para mostrar uma preocupação da população com deficiência, que observou, historicamente, seu silenciamento mesmo em assuntos que diziam respeito ao grupo. Por isso, com o passar dos anos, a frase foi incorporada por toda a comunidade, ganhou ainda mais peso e se popularizou mundialmente por reforçar a necessidade da criação de políticas de inclusão que se destinem a pessoas com deficiência e que sejam pensadas por elas ou que tenham sua participação e poder de decisão no planejamento.

03 DEFICIÊNCIAS VISÍVEIS E INVISÍVEIS

Dentro da rotina da nossa sociedade, podemos afirmar que há uma pluralidade de deficiências e de diversidade de corpos. Essas características únicas podem ser visíveis ou invisíveis.

No caso de pessoas com deficiência, esses traços podem despertar visões, tratamentos e oportunidades diferentes no trabalho, na educação e nas relações pessoais, já que o peso social dado para os diferentes tipos de deficiência é distinto, o que gera mais oportunidades ou obstáculos de acordo com estereótipos criados referentes a cada um.

Isso se dá pelo estigma social criado em torno das pessoas com deficiência e suas habilidades. Para uma pessoa com deficiência menos perceptível ao olhar, as barreiras e o preconceito podem ser menores em um primeiro momento, mas ainda podem acarretar situações discriminatórias devido à ignorância sobre o assunto, que ainda é considerado um tabu.



Por outro lado, as deficiências mais visíveis podem gerar mais estranheza em ambientes menos sensibilizados com o tema, gerando discriminação e preconceito, afetando a segurança, a saúde mental e física e dificultando acesso a seus direitos e oportunidades.

Por isso, é importante entendermos que deficiência pode ser ou não visível aos nossos olhares, e que cada uma tem a sua especificidade e demanda. Nesse sentido, falar sobre inclusão social para o grupo é também debater, de forma responsável e ativa, sobre como as políticas de acesso e inclusão podem ser trabalhadas para garantir igualdade para todas as pessoas.

Agora, um exercício rápido: você já parou para pensar quais são as características que podem definir o que é ou não é considerado uma deficiência, já que nem todas elas são perceptíveis no meio social?

Segundo a lei brasileira de inclusão ou Estatuto da Pessoa com Deficiência, considera-se uma pessoa com deficiência aquela que “tem impedimento de longo prazo de natureza física, transtorno mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade, em igualdade de condições com as demais pessoas”.

A definição desmistifica a ideia de que pessoas com deficiências não podem ou não têm capacidade de integrar a sociedade ou serem incluídas nos mais diversos espaços. Ela também frisa que há barreiras para que elas participem de forma plena na sociedade, reforçando a necessidade de mais inclusão.

TIPOS DE DEFICIÊNCIAS E NEURODIVERSIDADE

Para entender melhor o que é deficiência e quais as características de cada tipo, vamos conhecer as definições de acordo com os órgãos de saúde pública.



DEFICIÊNCIA FÍSICA

Um dos tipos de deficiência visível, a física apresenta características que alteram uma ou mais partes do corpo e traz dificuldades de locomoção, movimentos e outras funções motoras. Pode ser de nascença ou adquirida durante a vida. Aqui, podemos citar pessoas com nanismo, que usam próteses em membros ou cadeiras de rodas.

● Mobilidade reduzida

Dentro do conceito de deficiência física há as pessoas com mobilidade reduzida, ou seja, que apresentam alguma dificuldade nessa habilidade, de forma permanente ou temporária, tendo limitações em seus movimentos e na coordenação motora. O conceito foi incluído nas leis de pessoas com deficiência após aprovação do Decreto 5.296, de 2004.



DEFICIÊNCIA VISUAL

Enquadra-se nesse conceito a pessoa que tenha perdido a sua capacidade de visão total ou parcialmente, de acordo com os parâmetros definidos por lei, em ambos os olhos, ou em casos de pessoas com visão monocular, em que há apenas visão de vultos, perda de visão em um dos olhos, na visão periférica e noção de profundidade. Pode ser de forma definitiva ou um impedimento de longo prazo ou quando não há possibilidade de tratamentos (nos casos em que lentes e correções óticas não são capazes de promover a visão).



DEFICIÊNCIA AUDITIVA

A deficiência auditiva é considerada quando há a perda total ou parcial da audição em ambos os ouvidos, podendo ser em diversos graus. Nesse conceito, há também as pessoas com baixa audição, que podem recorrer a tratamentos como o uso de próteses auditivas.



DEFICIÊNCIA INTELECTUAL

Nesse grupo, a deficiência pode se apresentar em uma série de características que podem gerar dificuldades no funcionamento intelectual. A adaptação social, que passa, por exemplo, por interação interpessoal, a vida acadêmica e atividades de lazer, requer mais dedicação. A complexidade desse tipo de deficiência é tema constante de debates sobre a inclusão, por exemplo, no sistema de ensino nacional. Dentro dessa categoria, estão algumas deficiências de origem genética (como a síndrome de Down) ou mesmo adquiridas em vida, como consequências de doenças e infecções (como a meningite).



DEFICIÊNCIA MÚLTIPLA

A deficiência múltipla é um termo utilizado para caracterizar a existência de duas ou mais deficiências simultâneas e associadas. Elas podem ser físicas, sensoriais, mentais, comportamentais e/ou emocionais. Não há dados sobre as mais recorrentes e suas causas podem ser diversas, como má-formação congênita, infecções virais, decorrência de acidentes, entre outros.

É essencial que a pessoa com deficiência múltipla seja estimulada em diferentes atividades em que possa ter autonomia, não só para execução de tarefas e conhecimento, mas também para tomar decisões sobre sua vida. Esse fator pode ser determinante para seu desenvolvimento e aprendizagem, que devem ser adaptados de acordo com suas necessidades.

PARALISIA CEREBRAL: EM QUE TIPO DE DEFICIÊNCIA ELA SE ENQUADRA?

A paralisia cerebral é um dos tipos de deficiência mais comuns na infância, de acordo com acompanhamentos da saúde feitos no Brasil. Ela é caracterizada por alterações neurológicas permanentes que afetam diretamente o sistema motor e/ou cognitivo e que podem comprometer o desenvolvimento de funções de movimento, postura do corpo, fala e deglutição.

Nesse caso, a paralisia cerebral deve ter avaliação de um especialista para cada caso e pode se enquadrar em deficiência física, intelectual ou múltipla, dependendo do grau em que ela afeta o indivíduo. Entre as características mais comuns para esse tipo de deficiência estão perda de força nos membros inferiores ou superiores, alterações na hipertrofia muscular, na fala e raciocínio lógico.

NEURODIVERSIDADE

Um termo que tem sido frequentemente falado dentro da pauta de pessoas com deficiência é **neurodiversidade**. A palavra abarca a diversidade e as diferenças neurológicas de cada pessoa. O termo começou a ser utilizado na década de 1980, quando a socióloga July Singer afirmou que uma conexão neurológica atípica, ou seja, que estava fora do padrão conhecido e aceito pela sociedade, não era o mesmo que uma doença. A afirmação é importante pois tratava da relação fundamental entre a sociedade e pessoas com condições neuroatípicas e sua busca por tratamento.

O movimento ganhou destaque nos últimos anos, com a participação de ativistas neurodiversos reivindicando direitos, compreensão das características e oportunidades de estudo e trabalho. Essa participação ativa é uma vitória, pois marca o início da luta de pessoas neurodiversas por demandas apontadas e discutidas por elas e não por terceiros, como as adaptações necessárias para uma pessoa no espectro autista trabalhar de forma plena, por exemplo, ou a reformulação nos processos seletivos e no plano de carreira de alguém neurodiverso, bem como nos treinamentos de equipes para incluir esses profissionais da melhor maneira.

CONHEÇA ALGUMAS DEFICIÊNCIAS QUE REPRESENTAM A NEURODIVERSIDADE:



TRANSTORNO DO ESPECTRO AUTISTA (TEA)

O TEA é considerado um transtorno no neurodesenvolvimento, que pode abranger inúmeras características e especificidades. Com o desenvolvimento atípico, as pessoas que estão no espectro autista têm diversos graus e intensidades de características, que podem envolver diferenças comportamentais, na comunicação, relacionamento interpessoal e padrões de comportamentos repetitivos. São caracterizados por dificuldade em interações sociais. Geralmente, pessoas dentro do espectro autista podem apresentar variações de humor repentinas, dificuldade de concentração e na coordenação motora, fixação por um assunto ou atividade e tendência ao isolamento, preferindo não ter contato visual ou físico com outras pessoas.



DISPRAXIA

A dispraxia, também conhecida como Transtorno do Desenvolvimento da Coordenação (TDC), é observada nas diferenças do desenvolvimento na coordenação motora, espacial e postural de uma pessoa, geralmente percebida já na infância. Isso porque indivíduos com dispraxia apresentam dificuldade em atividades rotineiras, como em cuidados pessoais, brincadeiras, prática de esportes ou no senso de direção.



SÍNDROME DE TOURETTE

Essa condição consiste em um distúrbio neurológico e psiquiátrico observado, geralmente na infância, por tiques motores e/ou vocais, em intensidades e frequências distintas para cada pessoa. Entre os principais tiques estão piscadas excessivas, contração de músculos faciais, gritos isolados, batidas em objetos próximos, entre outros.



DEFICIÊNCIA PSICOSSOCIAL

Nesse tipo, se enquadra como deficiência quadros clínicos estabilizados, sem possibilidade de cura ou tratamentos e que apresentem características e limitações nas funções cognitivas de uma pessoa. Essa deficiência pode ser motivada por alguma sequela originada de um transtorno mental não curável e crônico, como casos de bipolaridade. Apesar disso, não são todas as pessoas com esses transtornos que são consideradas na deficiência psicossocial. Esse conceito não considera nenhum transtorno em que há possibilidade de tratamento de sua fase mais aguda e não deve ser confundido como uma doença.

DOENÇA VS DEFICIÊNCIA

Entender a distinção entre doença e deficiência é muito importante justamente para a inclusão e respeito das pessoas com deficiência. Para isso, podemos entender sobre o CID e o CIF.

Para entender as deficiências, foi criado o CIF (Classificação Internacional de Funcionalidades), que avalia as características e padroniza as necessidades de cada uma das deficiências. Já as doenças são padronizadas por meio do CID (Classificação Internacional de Doenças). Com ela, todas as doenças e seus sintomas são padronizadas, catalogadas e numeradas. Isso ajuda o mundo todo a trocar informações sobre diagnósticos e tratamentos. Aqui, entram os casos que não são enquadrados em nenhum tipo de deficiência, como hérnia de disco, dislexia, esquizofrenia, transtornos obsessivo compulsivo (TOC), de déficit de atenção com hipertatividade (TDAH) e de ansiedade e bipolaridade, artrose, epilepsia, depressão, miopia, astigmatismo, obesidade e alergias em geral e não são consideradas deficiências.

04 ACESSIBILIDADE

A palavra acessibilidade costuma aparecer frequentemente em materiais que abordam a temática de pessoas com deficiência. Mas o que esse termo realmente significa e por que ela é tão importante?

Definição de acessibilidade: de acordo com a Lei Brasileira de Inclusão (LBI), Lei nº 13.146/2015, acessibilidade é a “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”.



Levando em consideração a definição da LBI, a acessibilidade é sobre garantir o acesso e a autonomia às pessoas com deficiência. E considerando a dificuldade que vem, muitas vezes, na interação do indivíduo com as barreiras encontradas diariamente, a acessibilidade pode ser entendida como a eliminação desses obstáculos. Dessa forma, a pessoa com deficiência exerce sua independência e tem a segurança necessária para praticar suas atividades, seja em ambientes físicos ou virtuais.

As barreiras para as pessoas com deficiência podem estar presentes nos meios de comunicação, em falas ou atitudes excludentes, nas vias públicas, nos meios de transporte, em ambientes físicos ou nas plataformas digitais. Entender o que representa cada um desses obstáculos é importante para que seja possível ter um olhar mais inclusivo no nosso dia a dia, além de fomentar a prática da empatia.

TIPOS DE ACESSIBILIDADE

Quando pensamos em acessibilidade, geralmente, associamos à questão da mobilidade e estrutura física de algum local (pensando em rampas para cadeiras de rodas ou banheiros com ajustes específicos, por exemplo). Mas para uma sociedade ser mais inclusiva e acessível, é importante refletir que a acessibilidade física é apenas um dos pontos a serem considerados quando falamos do assunto.

DE PESSOAS PARA PESSOAS: O QUE É ACESSIBILIDADE ATITUDI-

Aqui, estamos falando sobre o comportamento e relacionamento sem preconceitos com pessoas com deficiência, evitando utilizar estereótipos, estigmas ou ter atitudes discriminatórias. É pensar em garantir o acesso amplo e global para eliminar as barreiras sociais e promover oportunidades iguais entre todos os cidadãos.

Apesar de ser um dos tipos de acessibilidade mais importantes e de grande impacto na vida de pessoas com deficiência, muitas vezes o assunto não recebe da sociedade a atenção que deveria por desconhecimento e até pelo tabu que há ao abordar a relação entre pessoas com e sem deficiência.

A acessibilidade atitudinal depende de todos. Algumas formas de promover esse acesso é dirigir-se à pessoa com deficiência quando for falar com ou sobre ela, questionar se a pessoa precisa de algum auxílio e entender que pessoas com deficiência podem falar sobre inúmeros assuntos, ser especialistas em suas áreas e não somente abordar sobre o tema ou suas características.

CONHEÇA OUTROS TIPOS:



ACESSIBILIDADE ARQUITETÔNICA

É toda a infraestrutura de ambientes e locais públicos ou privados pensados e adaptados para não haver barreiras físicas que impossibilitem o acesso e a locomoção.

Considerando que a sociedade foi construída sem as demandas das pessoas com deficiência, tudo em torno desse conceito seguiu o mesmo alinhamento. Com isso, prédios, casas, edifícios comerciais, shoppings, e até calçadas e ruas não têm, na maioria dos casos, a acessibilidade necessária para garantir a segurança e livre circulação de todos os cidadãos.

Entre as diversas formas para quebrar esse tipo de barreira, podemos destacar alguns exemplos: a colocação de corrimãos nas escadas de um edifício, a construção de rampas, o uso de elevadores ou plataformas (mesmo em lugares com poucos andares), o nivelamento de calçadas em centros urbanos e bairros residenciais, a implantação de sinais sonoros em semáforos, a utilização de piso tátil e a adaptação de banheiros, portas e meios de transporte.



ACESSIBILIDADE METODOLÓGICA

Conhecido também como acessibilidade pedagógica, aqui estamos falando da eliminação de barreiras na forma de ensino. Um exemplo disso são professores que realizam atividades incluindo alunos com deficiência ou adaptando conteúdos com diferentes recursos ou linguagens.

 <p>ACESSIBILIDADE INSTRUMENTAL</p>	<p>São ferramentas e utensílios de estudo, em ambientes profissionais e de lazer, voltados ao público com deficiência. Exemplo: softwares de leitura em braile.</p>
 <p>ACESSIBILIDADE PROGRAMÁTICA</p>	<p>São todas as leis, decretos, portarias e normas que respeitam e promovem a inclusão de pessoas com deficiência nos diversos âmbitos sociais. Nessa categoria, encontram-se a Lei Brasileira da Inclusão e a Convenção sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência.</p>
 <p>ACESSIBILIDADE COMUNICACIONAL</p>	<p>É a acessibilidade voltada para o acesso à comunicação, garantindo que a informação seja transmitida de forma efetiva às pessoas com deficiência.</p> <p>Garantir a acessibilidade na comunicação é fundamental para que um conteúdo seja inclusivo e facilmente consumido por pessoas com algum tipo de deficiência. Hoje, algumas ferramentas como closed caption, legendas e a presença de intérpretes em um evento ou transmissão são exemplos desse tipo de acessibilidade. Sites de notícias também disponibilizam a opção de ler ou ouvir um mesmo conteúdo, por exemplo, o que contribui muito para o acesso de pessoas com deficiência ao que foi publicado.</p> <p>Levando em consideração os diferentes tipos de deficiência e as especificidades de cada meio de comunicação, conteúdos impressos, online, em áudio e/ou audiovisuais devem conter textos alternativos para descrever imagens, áudios das publicações realizadas, tradução dos conteúdos em braile e em Libras, sempre que possível.</p>
 <p>ACESSIBILIDADE DIGITAL</p>	<p>É a eliminação de barreiras que possam impedir o acesso digital a sites, aplicativos ou documentos virtuais. Conteúdos adaptados em braile ou áudio são recursos de acessibilidade digital para pessoas com deficiência visual, por exemplo.</p>
 <p>ACESSIBILIDADE NATURAL</p>	<p>A própria natureza pode impor barreiras às pessoas com deficiência e esses espaços precisam ser pensados sob a ótica inclusiva também. Nesse tipo de acessibilidade, o objetivo é eliminar dificuldades como, por exemplo, o acesso de cadeirantes ao mar ou o passeio por uma vegetação de chão irregular.</p>



05

EDUCAÇÃO E CARREIRA: DESAFIOS E OPORTUNIDADES

A pesquisa “Pessoas com Deficiência e Emprego”, realizada em 2020 pelo Ibope na cidade de São Paulo e região metropolitana, aponta que mais da metade dos entrevistados, 52%, não está trabalhando e apenas 31% possuem ocupações com carteira assinada (o que representa apenas 0,9% de todos os trabalhadores formais no país). O estudo também mostra que dois em cada dez profissionais com deficiência nunca trabalharam e 77% dos funcionários com deficiência afirmam que nunca foram promovidos.

Esse cenário existe mesmo com a criação da lei de cotas, que garante o direito e promoção de vagas afirmativas destinadas exclusivamente para pessoas com deficiências (lei nº 8213/91), assegurando que o mercado de trabalho crie para esse grupo acesso dentro das empresas.

As vagas afirmativas são aquelas criadas para contemplar um grupo específico (nesse caso, pessoas com deficiência), sendo exclusivas a profissionais que fazem parte dele. Elas integram um conjunto de ações, incentivos e políticas para promover a equidade e a igualdade de oportunidades, o desenvolvimento profissional de grupos minorizados nos processos sociais, políticos e econômicos. Isso porque, historicamente, essas pessoas foram marginalizadas e excluídas da vida social, impactando suas carreiras e o desenvolvimento de habilidades para ocupar o mercado. Com isso, a desigualdade das oportunidades entre pessoas com e sem deficiência abriu um abismo que impossibilitou, por anos, a participação ativa desse grupo em diversos âmbitos sociais.

No entanto, ainda que a lei de cotas estabeleça a contratação delas, a norma esbarra na realidade. O que é visto nas empresas é que o percentual mínimo destinado a este grupo não é respeitado mesmo com

a aplicação de multa pelo descumprimento da regra, e que, em lugares que trazem profissionais com deficiência, ainda há falta de ambientes inclusivos para gerar neles o senso de pertencimento.

Esse debate tem ganhado força ao longo dos anos, não somente com incentivos governamentais e práticas de ESG (governança ambiental, social e corporativa), mas também com a iniciativa de cidadãos e organizações sociais, como a REIS – Rede Empresarial de Inclusão Social, que passaram a cobrar respostas concretas e ações afirmativas e inclusivas em processos seletivos, campanhas publicitárias e nas escolas. É necessário que haja a criação de oportunidades iguais de crescimento profissional e em níveis gerenciais e diretivos que, em sua maioria, ainda são territórios dominados por pessoas sem nenhum tipo de deficiência.

Por isso, apesar da vitória e da ocupação de mais espaço no mercado de trabalho, esse cenário ainda não é o ideal. Se por um lado, as vagas afirmativas são iniciativas para garantir as mesmas oportunidades para todos, por outro, vemos que apenas cerca de 25,4% da população com deficiência e em idade permitida para o trabalho desempenha alguma função em emprego formal ou informal. Quando o recorte é voltado para as pessoas sem deficiência, esse índice salta para 60,4%, revelando que ainda há muito o que ser feito para a inclusão verdadeira desse grupo.

ALGUMAS BOAS PRÁTICAS INCLUEM:



ANÚNCIO DE VAGAS AFIRMATIVAS

Pensando especificamente na inclusão de pessoas com deficiência, as regras estabelecidas pela Lei de Cotas garantem a reserva de vagas para esse público em empresas com mais de cem funcionários. A norma estabelece ainda um percentual mínimo, que vai de 2% a 5%, dependendo do número de colaboradores, de pessoas com deficiência que devem fazer parte da força total de trabalho.

Para sinalizar uma vaga afirmativa, as empresas podem indicar no título que ela é exclusiva para pessoas com deficiência. Além disso, a empresa deve levar em consideração o meio de comunicação pelo qual a vaga será divulgada, uma vez que também é importante garantir a acessibilidade nesse aspecto, como explicado anteriormente.



PROCESSO SELETIVO ONLINE E PRESENCIAL

Para que um processo online seja realmente inclusivo, é necessário que o ambiente digital esteja adaptado às necessidades da pessoa com deficiência porque, assim como no físico, o mundo virtual também pode conter barreiras de acesso e inclusão. São muitas as questões que devem ser verificadas pelas empresas que fazem processos eletivos online, como recursos de audiodescrição na plataforma utilizada, possibilidade de ter um tradutor de Libras no momento de uma entrevista por videoconferência ou acessibilidade em formulários e arquivos utilizados durante o processo como um todo.

Se a seleção é feita presencialmente, também é necessário que o ambiente atenda às necessidades do candidato com deficiência. Outro ponto importante a ser considerado é sobre a locomoção do profissional: é essencial garantir que sua mobilidade não seja dificultada ou impossibilitada pelas barreiras existentes no trajeto, seja ele realizado por meio de transporte público ou particular.



INCLUSÃO DE FUNCIONÁRIOS

Após o processo seletivo, chega o momento de receber as pessoas com deficiência no ambiente de trabalho. Os responsáveis devem verificar se o ambiente atende às demandas específicas da pessoa com deficiência e se existem adaptações a serem feitas no local, bem como nas ferramentas de trabalho utilizadas por esse profissional no dia a dia. Dessa forma, fica garantido ao colaborador as mesmas oportunidades de autonomia e segurança para que ele desempenhe o seu trabalho. A preparação de líderes, pares e liderados também é fundamental para que a pessoa com deficiência encontre um ambiente inclusivo e acolhedor. Nesse momento, o acesso à informação pode evitar a reprodução de falas preconceituosas ou a prática de atitudes excludentes. Os meios de comunicação utilizados na empresa também devem ser revistos para identificar necessidades de adaptação na forma ou no formato de veiculação.



ATENÇÃO AO PRECONCEITO EM AMBIENTES CORPORATIVOS

Um estudo do Ibope mostrou uma realidade alarmante, em que cerca de 69% dos entrevistados informaram que vivenciaram ou presenciaram algum tipo de discriminação, como bullying, rejeição, assédio moral e sexual, isolamento ou até violência física no ambiente de trabalho. Nesse cenário, é clara a importância e a necessidade de se preparar equipes e o local de trabalho para além das questões arquitetônicas de acessibilidade, sendo necessário que todos os times sejam treinados para que o profissional com deficiência seja acolhido e recebido da melhor maneira possível, evitando situações constrangedoras ou discriminatórias.

É papel de todos saber como lidar com as diferenças e estar atento a falas e atitudes que evidenciem preconceitos para evitar esse tipo de situação dentro das empresas. Esse é um trabalho que deve ser feito continuamente e abrangendo todos os níveis hierárquicos de uma empresa.

DEFICIÊNCIA NÃO É INEFICIÊNCIA!

Um dos grandes equívocos que essa comunidade enfrenta é em relação ao estereótipo e confusão sobre o que é deficiência, eficiência e ineficiência. No entanto, esses termos não são coligados, afinal, são conceitos totalmente distintos: a eficiência é definida pelo alto rendimento e bons resultados apresentados por um indivíduo ou time e a ineficiência é o oposto disso - baixo rendimento, ausência de resultados. Nenhum dos dois têm ligação com o fato da pessoa ter ou não ter algum tipo de deficiência.



INCLUSÃO ESCOLAR DE PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

O direito à aprendizagem e o acesso à educação são direitos constitucionais garantidos a todo cidadão brasileiro, mas nem todas as pessoas têm as mesmas oportunidades para ingressar em instituições de ensino, principalmente quando falamos de pessoas com deficiência.

Promover a inclusão desse grupo na comunidade escolar oferece ganhos a toda a sociedade, uma vez que a diversidade de experiências e contextos proporcionada pelas instituições

de ensino é uma das primeiras interações sociais e culturais dos estudantes.

Além disso, a convivência em um ambiente diverso proporciona o respeito às diferenças e o pleno desenvolvimento social de alunos e professores, sejam eles pessoas com deficiência ou não.

Fatores que evidenciam uma educação inclusiva:



- **Convívio** – permite que o estudante com deficiência interaja plenamente com o ambiente escolar, colegas de classe, professores e demais profissionais da instituição.
- **Conhecimento** – garante que alunos com e sem deficiência tenham acesso ao mesmo conhecimento e atividades pedagógicas, mesmo que para isso sejam necessárias adaptações na estratégia de aplicação e condução do aprendizado.
- **Expectativa** – estabelece as mesmas expectativas de aprendizagem e desenvolvimento aos estudantes com e sem deficiência.

Vale lembrar que uma educação inclusiva promove não apenas o aprendizado, mas também estimula a independência e a autonomia de pessoas com deficiência, garantindo a integralidade de seus direitos.

NÃO À SEGREGAÇÃO

O Decreto nº 10.502, publicado em setembro de 2020, instituiu a Política Nacional de Educação Especial, que prevê a matrícula de alunos com deficiência somente em escolas específicas. A medida foi suspensa pelo Supremo Tribunal Federal (STF), mas ainda aguarda uma decisão definitiva. Em 2020, o Brasil chegou a uma taxa de 90% de estudantes com deficiência matriculados no sistema de ensino básico em salas tradicionais, representando cerca de 1,3 milhão de alunos. Se por um lado muitos acreditam que pessoas com deficiência devam estar em escolas dedicadas ao atendimento de suas necessidades específicas, por outro lado, esse pensamento pode reforçar práticas de discriminação e tendem a aumentar o preconceito e a exclusão deste grupo.

META 4 DO PLANO NACIONAL DE EDUCAÇÃO (PNE)

Criado em 2014, o Plano Nacional de Educação (PNE), Lei nº 13.0005/2014, estabeleceu objetivos para a área educacional até 2024. A Meta 4 do PNE prevê universalizar, para a população com deficiência de 4 a 17 anos, com transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação, o acesso à educação básica e ao atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino, com a garantia de sistema educacional inclusivo, de salas de recursos multifuncionais, classes, escolas ou serviços especializados, públicos ou conveniados. A meta também estabelece espaços de Atendimento Educacional Especializado (AEE), como medida complementar e não substitutiva da sala de aula comum, que podem ser frequentados pelos estudantes com deficiência no contraturno. O AEE deve identificar demandas específicas e elaborar recursos pedagógicos e de acessibilidade que eliminem barreiras existentes, garantindo a inclusão e a autonomia dos estudantes.

06 CAPACITISMO: O QUE É ISSO?



É chamado de capacitismo a discriminação e violência contra pessoas com deficiência, que se apresentam como um julgamento de que a pessoa é incapaz ou inapta a realizar atividades ou viver situações comuns do cotidiano, como trabalhar, se relacionar ou ter vida social ativa, em função da sua deficiência.

Em uma sociedade que definiu um padrão para o ser humano “normal” e que dita regras coletivas e individuais baseadas nesse padrão, há a exclusão de qualquer pessoa ou grupo que seja diferente da imagem idealizada e socialmente construída. Com isso, vemos surgir o preconceito e a discriminação de diversos grupos, incluindo pessoas com deficiência.

Ele se torna uma forma de opressão e está enraizado de forma estrutural nas relações sociais, assim como o racismo e o machismo, por exemplo, inclusive porque o histórico da busca pelo corpo perfeito está na base da sociedade e remonta a séculos atrás.

O capacitismo limita as oportunidades, rotula pessoas e define, física e intelectualmente, de acordo com um estereótipo, quem é capaz e quem não é. Por isso, essa forma de discriminação cria barreiras para que pessoas com deficiência conquistem os seus espaços, oportunidades e direitos em diferentes áreas da sociedade, gerando mais desafios e uma constante luta por mais inclusão e respeito.

COMO AGIR PARA EVITAR O CAPACITISMO

A falta de conhecimento ou informação sobre a realidade de pessoas com deficiência e o conceito enraizado na sociedade podem trazer à tona diversas atitudes capacitistas. Algumas expressões, por exemplo, que podem parecer inofensivas ou comuns no nosso vocabulário, tem o capacitismo como base quando analisadas de forma mais abrangente. E atentar-se à nossa comunicação é um primeiro passo na busca por mudanças sociais.

Para evitar que sigamos reforçando falas e comportamentos preconceituosos, vamos observar certos exemplos de atitudes capacitistas:

“ COMO VOCÊ CONSEGUE?

Muita gente se espanta com o fato de uma pessoa com deficiência ter autonomia para trabalhar e cuidar dos filhos e da própria casa. É raro o mesmo questionamento para uma pessoa que não tenha deficiência. Isso é reforçar a ideia de incapacidade ou de que ela sempre precisará de ajuda.

“ EU FAÇO PRA VOCÊ, EU TE LEVO

Mesmo parecendo um gesto de generosidade, fazer algo pela pessoa quando ela não te pediu também é uma atitude capacitista. Mantenha o diálogo aberto para a pessoa se sentir confortável em pedir auxílio, caso seja necessário. E sempre se lembre de perguntar antes de fazer suposições.

“ VOCÊ É UM GUERREIRO!

Comentários sobre a superação de pessoas com deficiência são comuns, mas elas não são super heroínas. Na verdade, elas precisam superar adversidades porque vivem em uma sociedade que impõe barreiras físicas e atitudinais, mas não devem ser endeusadas por isso. A melhor forma de valorizar essas pessoas é lutar por direitos e acessibilidade, para que elas não precisem superar obstáculos que pessoas sem deficiência não têm.

“ ISSO É SURPREENDENTE!

Se uma pessoa com deficiência conclui os estudos ou realiza um bom trabalho no ambiente profissional, o elogio também pode ser uma forma de mascarar a surpresa por seu êxito na carreira. Elogie de forma verdadeira e natural o esforço dos profissionais, independente se elas têm ou não algum tipo de deficiência.

“ QUE LINDA ATITUDE!

Muitas pessoas são parabenizadas por conviver ou se relacionar com pessoas com deficiência, como se a atitude fosse altruísta ou assistencial. Ir a um restaurante, a um show ou manter um relacionamento afetivo ou sexual com pessoas com deficiência não é um ato nobre, apenas uma relação como qualquer outra.



CUIDADO TAMBÉM COM TERMOS E EXPRESSÕES CAPACITISTAS!

Nunca use os termos “louco”, “maluco”, “retardado”, “bipolar”, “deformado” como ofensa ou xingamento, isso só reforça o preconceito e a discriminação. É importante também substituir outras expressões que são capacitistas, como:

- Falar que está “cego de raiva”, prefira expressões como “estava muito nervoso” ou “estava de cabeça quente”.
- Usar “Dar uma de João sem braço” ou dizer que uma pessoa é “braço curto” - substitua por “preguiçoso” ou “que fugiu das responsabilidades”.
- Afirmar que sua equipe “não tem braço para isso”, - fale “não temos recursos para isso”.
- Afirmar que “estava viajando aqui no meu mundinho autista”, - use “estou mais introspectivo”.
- Questionar se a pessoa “está cega/surda/muda”, - pergunte “você prestou atenção ao que te perguntei?”.
- Não utilize a expressão “fingir demência”, substitua por “se fez de desentendido”.
- Não reclame que um amigo deu “uma mancada”, diga “vacilo” ou “atitude errada”.



07

SER INCLUSIVO É UM DEVER DE TODOS!

A inclusão pode ser entendida como algo complicado ou trabalhoso na nossa sociedade, mas ela não é. A confusão, muitas vezes, é consequência da falta de representatividade e de diferentes corpos nos espaços sociais, que pode tornar a ideia de que comportamentos inclusivos no dia a dia são algo distante da nossa realidade e mais complexo do que é de fato, na prática. Por isso a necessidade de promoção de políticas de inclusão dentro e fora das empresas, além do apoio de toda a sociedade nessa causa.



COMO SER UMA PESSOA ALIADA À CAUSA?

Há uma série de pequenas atitudes e mudanças de pensamento que podem ajudar na causa e nos tornar pessoas mais inclusivas – afinal, essa não é uma pauta restrita à comunidade de pessoas com deficiência. Portanto, todo mundo pode se aliar ao movimento no seu dia a dia. Confira algumas dicas:

- Reconheça o privilégio que você tem, por ser uma pessoa sem deficiência – entenda que os espaços que você frequenta, os meios de comunicação que você utiliza, além de vários outros aspectos que permeiam sua experiência na sociedade não foram construídos para pessoas com deficiência. Sendo assim, não ter nenhuma deficiência te coloca em posição de vantagem social;
- Busque informações sobre o movimento, suas lutas e demandas para a criação de um mundo mais igualitário – acompanhar o trabalho de pessoas que estão à frente do movimento do tema pode te ajudar a estar mais próximo da pauta e, conseqüentemente, mais atento à falta de inclusão ao seu redor;
- Saiba quais são os termos corretos, entendendo que eles foram pensados e definidos

para evitar falas discriminatórias e, caso note que alguma expressão ou termo capacitista ainda faz parte do seu vocabulário, se polície para evitar o uso;

- Não tenha atitudes capacitistas que menosprezem a pessoa com deficiência ou que questionem sua capacidade sob qualquer forma;
- Cuidado com as piadas pejorativas que reforçam estereótipos;
- Não use um tom infantilizado para falar ou se referir a pessoas com deficiência. Converse normalmente com elas e sobre diversos assuntos;
- Lembre-se sempre de perguntar ao invés de supor: mesmo com a melhor das intenções, você pode acabar invadindo o espaço de outra pessoa ao fazer coisas no lugar dela ou não considerar sua autonomia na rotina, gerando desconfortos desnecessários;
- Não considere a pessoa com deficiência como super-heroína ou exemplo de superação. Essa visão traz estereótipos e normaliza os obstáculos de acessibilidade e de oportunidades, problemas que elas não deveriam encarar em uma sociedade mais justa e igualitária;
- Consuma conteúdos e informações que mostrem a realidade da rotina dessas pessoas na busca por oportunidades reais de inclusão. Há uma diversidade de criadores de conteúdos que se popularizaram nas redes sociais com conteúdo de diferentes perspectivas sobre o que é ser uma pessoa com deficiência no Brasil e no mundo.

Ser um aliado não depende somente das empresas, instituições formais, mídia ou governos. É um dever de todo mundo! Faça o exercício de avaliar quantas pessoas com deficiência você conhece, seja no âmbito pessoal ou profissional, e quantas pessoas com deficiência você vê como referência em algum assunto específico, quantos trabalhos criados por essa comunidade você acompanha. E caso você conheça, é importante entender como tornar a sua relação em algo saudável para todos, afinal, há muita coisa a ser aprendida, principalmente em relação a termos e atitudes que possam ofender ou inferiorizar uma determinada pessoa.

Vale ressaltar que as relações se constroem de forma espontânea, mas um caminho é procurar conhecimento e manter o diálogo, entender as dificuldades e sobre como você pode interagir de forma respeitosa e responsável.

E COMO EU POSSO CONTRIBUIR PARA MUDAR ESSA REALIDADE?

A educação e o conhecimento são as melhores formas de combater qualquer tipo de discriminação ou preconceito. Refletir sobre suas atitudes e analisar como a sociedade está evoluindo e se moldando para garantir mais

inclusão, acolhimento e direitos a esse grupo de pessoas é fundamental para a criação de um olhar mais empático.

Faça o exercício de sair da sua bolha social e olhar além para entender que a realidade do próximo também merece atenção e cuidado. Reveja os espaços físicos frequentados e analise se são acessíveis a todos os cidadãos. Contribua em lutas coletivas ou individuais, avaliando sempre o que pode estar faltando ou bloqueando o acesso desse grupo à liberdade de viver em uma sociedade que não exclui, não limita e é igualitária nos direitos e no respeito ao próximo.

Discuta sobre deficiência e capacitismo com seus amigos, familiares e colegas de trabalho. Aprenda sobre o papel de cada um para tornar todos os espaços sociais mais inclusivos.

Da mesma forma, além de respeitar e tratar com dignidade, procure escutar e entender as demandas de uma pessoa com deficiência. Ouvi-las com atenção e de forma intencional é a forma mais eficaz de compreender o que deve ser modificado para que todos nós tenhamos as mesmas oportunidades, acessos e direitos e que o legado deixado para as próximas gerações seja uma sociedade inclusiva e muito mais acessível.

08 FONTES

[Afinal, o que é ostomia?](#) Escola Paulista de Enfermagem. Acesso em 05 de agosto de 2022.

[Capacitismo e os desafios das pessoas com deficiência.](#) Politize. Acesso em 05 de agosto de 2022.

[Classificação Internacional de Funcionalidade, Incapacidade e Saúde \(CIF\).](#) Ministério Público do Paraná. Acesso em 05 de agosto de 2022.

[Constituição da República Federativa do Brasil de 1988.](#) Presidência da República - Casa Civil - Subchefia para Assuntos Jurídicos. Acesso em 05 de agosto de 2022.

[DAMASCENO, Luiz Rogerio da Silva. Direitos humanos e proteção dos direitos das pessoas com deficiência: Evolução dos sistemas global e regional de proteção.](#) Revista Jus Navigandi, ISSN 1518-4862, Teresina, ano 20, n. 4320, 30 abr. 2015. Acesso em 05 de agosto de 2022.

[Declaração Universal dos Direitos Humanos.](#) Unicef Brasil. Acesso em 05 de agosto de 2022.

[Decreto Nº 6.949, de 25 de agosto de 2009.](#) Presidência da República - Casa Civil - Subchefia para Assuntos Jurídicos. Acesso em 05 de agosto de 2022.

[Educação Inclusiva: Conheça o Histórico da Legislação Sobre Inclusão.](#) Todos pela Educação. Acesso em 05 de agosto de 2022.

[Entenda como eliminar comportamentos capacitistas a pessoas com deficiência no ambiente de trabalho.](#) Tree Diversity. Acesso em 05 de agosto de 2022.

[Guia Reis de Comunicação Inclusiva e Acessível.](#) Rede Empresarial de Inclusão Social. Acesso em 05 de agosto de 2022.

[Lei Nº 13.146, de 6 de julho de 2015.](#) Presidência da República - Secretaria-Geral - Subchefia para Assuntos Jurídicos. Acesso em 05 de agosto de 2022.

[MENDES, Rodrigo Hübner. Educação Inclusiva na prática: experiências que ilustram como podemos acolher todos e perseguir altas expectativas para cada um.](#) Acesso em 05 de agosto de 2022.

[O que é TDAH.](#) Associação Brasileira do Déficit de Atenção. Acesso em 05 de agosto de 2022.

[Pesquisa: Pessoa com Deficiência e Emprego.](#) Secretaria de Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência de São Paulo. Acesso em 05 de agosto de 2022.

[Pesquisa diz que pessoa com deficiência sofre preconceito no trabalho.](#) Época Negócios. Acesso em 05 de agosto de 2022.

[REDONDO, Luciene. Pessoas com Deficiência Psicossocial/Transtornos Mentais: Visões atuais sobre a condição da Deficiência.](#) Inclusão com Acessibilidade no Trabalho. Acesso em 05 de agosto de 2022.

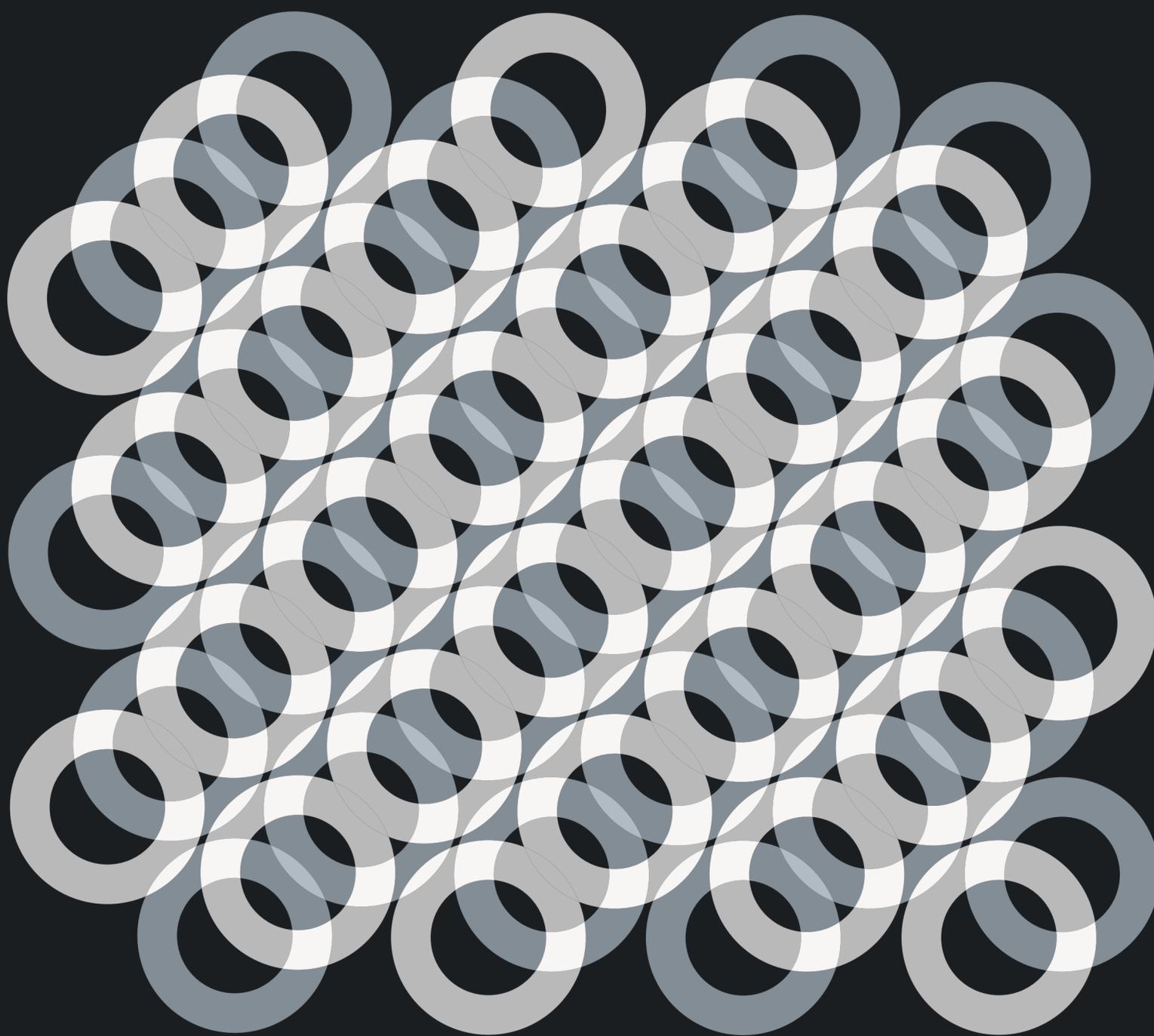
SASSAKI, Romeu Kazumi. Nada sobre nós, sem nós: da integração à inclusão – Parte 1. Revista Nacional de Reabilitação, ano X, n. 57, jul./ago. 2007, p. 8-16.

[SASSAKI, Romeu Kazumi. Terminologia sobre Deficiência na Era da Inclusão.](#) Acesso em 05 de agosto de 2022.

[Síndrome de Tourette.](#) Portal Drauzio Varella. Acesso em 05 de agosto de 2022.

[Só uma em cada quatro pessoas com deficiência tem trabalho.](#) Portal R7. Acesso em 05 de agosto de 2022.

[Conheça o Brasil - População: Pessoas com Deficiência.](#) IBGE Educa. Acesso em 05 de agosto de 2022.



QUER FALAR COM A GENTE? ESTAMOS AQUI:

E-MAIL

faleconosco@c6bank.com.br

CHAT - 24H

NO APP DO C6 BANK

CENTRAL DE RELACIONAMENTO - 24H

3003 6116 - CAPITAIS E REGIÕES METROPOLITANA

0800 660 6116 - DEMAIS LOCALIDADES

SAC - 24H

0800 660 0060

OUVIDORIA

0800 660 6060 - 9H ÀS 18H - SEGUNDA A SEXTA, EXCETO FERIADOS

C6BANK