

INSERÇÃO DE UM JOVEM COM DEFICIÊNCIA INTELECTUAL EM ATIVIDADES LABORAIS POR MEIO DO EMPREGO CUSTOMIZADO

Annie Gomes Redig

Programa de Pós-Graduação em Educação – ProPEd / UERJ

Amanda Carlou

Instituto Federal de Educação, Ciência e Tecnologia do Rio de Janeiro - IFRJ

Eixo temático: Deficiência Intelectual

Indicação de categoria: pôster

Resumo: A presente pesquisa, recorte de um estudo em andamento, tem por objetivo analisar a inserção de um jovem com deficiência intelectual em atividades laborais na Faculdade de Educação da Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ, através do emprego customizado. O emprego customizado é o resultado da reestruturação ou criação de atividades em um posto de trabalho de forma a otimizar a ação. Para este estudo, será abordada apenas a customização do trabalho de um jovem com deficiência intelectual. Foi utilizada como metodologia a pesquisa-ação. A pesquisa teve duração de seis meses, com dois encontros semanais, duas horas por dia. O estudo foi realizado com um jovem com deficiência intelectual (denominado de treinando) de uma instituição especializada, matriculado no curso de Formação Inicial e Continuada – FIC. Participou também, duas instrutoras laborais, que acompanharam o jovem na execução de suas atividades. Concluiu-se que o emprego customizado facilita a inserção desses sujeitos no mercado de trabalho, visto que, são pensados de acordo com suas possibilidades, sem exigência de uma escolarização mínima.

Palavras-chave: deficiência intelectual, atividades laborais, emprego customizado

Introdução

O presente trabalho é um recorte de uma pesquisa em andamento, e tem por objetivo analisar a inserção de um jovem com deficiência intelectual em atividades laborais na Faculdade de Educação da Universidade do Estado do Rio de Janeiro – UERJ, através do emprego customizado (REDIG, 2012, 2013;

REDIG, MASCARO & CARLOU, 2013). Porém, nesse artigo, será abordada apenas a customização do trabalho de um jovem com deficiência intelectual.

Abreu-Ellis e Ellis (2011) discutem o processo de transição da escola para o trabalho, enfatizando o planejamento de atividades que contemplem o desenvolvimento de habilidades sociais. Segundo esses autores, “os programas de transição da escola para o trabalho beneficiam toda a juventude independentemente da deficiência e tais experiências oferecem aos alunos um sentido mais rico e mais significativo da educação” (p.84). Para Luecking (2009) as experiências de trabalho durante o Ensino Fundamental e Médio podem ser organizadas de diversas formas, tais como: 1) estruturado de forma essencial na formação educacional, fazendo parte do currículo; 2) complementando as atividades da sala de aula; 3) valendo para créditos para a sua formação¹; 4) trabalho de meio período, sem necessariamente ser relacionado com a sua formação educacional.

Luecking (2009) propõe que todos os alunos com deficiência participem de programas de transição para o mercado de trabalho. Então, durante o período em que o aluno estiver frequentando a escola, essa deverá propor ações como estágios, visitas, para que desperte no sujeito o interesse para o trabalho e perceba suas habilidades e interesses. Esses programas de transição ajudam o aluno com deficiência a obter as experiências de trabalho que tanto as empresas exigem.

Portanto, essa concepção traz a filosofia do “*win-win situation*” – “situação em que todos ganham”. Ou seja, o empregador ganha com a produção do funcionário (e, no caso do Brasil, cumpre as cotas) e esse, ganha os benefícios do emprego. Porém, o empregador não exigirá habilidades e/ou funções que o funcionário não poderá exercer no momento. Para tal, em alguns casos, a atividade designada para essa pessoa, será por meio da criação ou adaptação individualizada de um posto de trabalho que não existia, mas que faz falta, ou poderia contribuir para a empresa (REDIG, 2013; REDIG, MASCARO & CARLOU, 2013).

¹ Nos EUA, no ensino médio há sistema de créditos e os alunos têm oportunidades de fazer algumas matérias eletivas.

O emprego customizado é o resultado da reestruturação ou criação de atividades em um posto de trabalho de forma a otimizar a ação. Para tal, é necessário combinar as habilidades do sujeito com as adequações necessárias para execução da atividade. A presença do *job coach* (instrutor) é importante para auxiliar o funcionário de forma específica na realização da tarefa (LUECKING, 2011).

Becerra, Montanero, Lucero e González (2008) descrevendo um programa de apoio laboral para pessoas com deficiência intelectual na Espanha, esclarecem que esse instrutor, também conhecido como “*preparador laboral / especialista en empleo*”, é um profissional cuja função é intermediar o trabalhador e a empresa, bem como desenvolver ou encontrar a melhor adaptação possível. O seu suporte deve ser exercido de forma decrescente (ou seja, aos poucos sua intervenção é reduzida) para que o funcionário desenvolva as tarefas, fazendo com que ele estabeleça as metas, planeje suas ações e supervisione os resultados de forma autônoma.

A proposta do emprego customizado possibilita que indivíduos com deficiência desempenhem atividades laborais, de acordo com as suas possibilidades, evitando, assim que se tornem um peso para sua família e sociedade. A filosofia do emprego customizado é significativamente diferente da predominante no emprego competitivo, porque a competição do mercado de trabalho é perversa com a pessoa com deficiência (GRIFFIN, HAMMIS & GEARY, 2011).

Metodologia

Para a presente pesquisa está sendo utilizada a metodologia de pesquisa-ação, que conceitua-se como sendo necessário um envolvimento dos sujeitos da/na pesquisa e que a partir da contínua intervenção, ocorra mudanças na ação, por meio da reflexão (PIMENTA, 2006). Portanto, para o sucesso desse método, é preciso “uma reflexão permanente sobre a ação” (JESUS, 2010, p.150).

O estudo está sendo realizado com um jovem com deficiência intelectual (denominado de treinando) de uma instituição especializada, matriculado no

curso de Formação Inicial e Continuada – FIC, de auxiliar de contínuo-reprografia². Participam também, duas estudantes do curso de Pedagogia, como instrutoras laborais. Esse estudante, para se formar no curso, precisa realizar um treinamento, o qual foi customizado e está sendo desenvolvido na Faculdade de Educação da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), durante seis meses (2º semestre de 2012 à 1º semestre de 2013), duas vezes por semana, duas horas por dia. Nessa atividade o treinando recebe um auxílio de custo da instituição especializada.

Para a análise do treinando, foi elaborada uma tabela de suporte para os 35 encontros da pesquisa. Vale enfatizar, o significado dos níveis de suporte: **0**: não realiza a atividade nem com ajuda, ou seja, não consegue realizar o comando dado; **1**: realiza a atividade com apoio físico do instrutor laboral, ou seja, é preciso que o instrutor realize a atividade juntamente com o treinando; **2**: realiza a atividade com apoio verbal do instrutor laboral. É necessário que o instrutor oriente cada ação da atividade; **3**: realiza a atividade com supervisão. Isso significa que o treinando realiza a atividade com o apoio visual do instrutor. Esse fica apenas olhando o trabalho; **4**: realiza sozinho. Não há mais necessidade da presença do instrutor laboral para a realização da atividade.

Resultados parciais - Realização do treinamento: emprego customizado

O treinando, muito tímido, ao iniciar o treinamento, quase não falava, tentava ao máximo se concentrar para executar as atividades com perfeição. A sua primeira tarefa foi realizada no setor responsável pelo curso de Educação à Distância (EAD), iniciou o treinamento realizando a atividade de rasgar documentos anteriores ao ano de 2010, para preservar os dados pessoais dos alunos, e sendo esta uma atividade necessária para otimização das funções daquele setor. Essa função é totalmente customizada, visto que, não existe um funcionário na Faculdade para isso. Os documentos ficavam guardados em um armário no laboratório de informática, mas precisava pegar a chave na secretaria da EAD. Eram separados pela secretária da EAD e deixados para o

² O auxiliar de contínuo-reprografia exerce as funções administrativas, como um auxiliar de escritório.

treinando, que ao chegar iniciava o serviço. Entretanto, esse trabalho durou poucos encontros. Rasgar papel é uma ação fácil, que não exige muito esforço mental e sim físico, sendo assim, o treinando não teve dificuldade em realizá-la.

No seu primeiro dia de trabalho efetivo, a secretária da EAD, separou uma pilha de documentos identificados com o ano de 2009. Todavia, o treinando os lia antes de rasgar para se certificar que realmente eram do referido ano, apesar da instrutora laboral 1 avisá-lo que não havia necessidade, ele continuou lendo por curiosidade. Por volta das 16:30h desse dia, já quase no final do expediente, o treinando já não lia mais os documentos e sim verificava a data e os rasgava de dois em dois. Os papéis que não encontrava o ano, separava em uma nova pilha, até que a instrutora laboral 1, o informou que podia rasgar também. Ao perceber que teria que parar o trabalho, por conta da hora, ele fez cara de insatisfeito e falou: *“Poxa, estava tão bom!”*

No segundo encontro, o treinando continuou o serviço, sem se distrair com os demais funcionários do laboratório de informática, ele executava seu trabalho em um ritmo lento, mas eficiente. Após o intervalo para o lanche, a instrutora laboral percebeu que a pilha de documentos que estava separada para serem rasgados, estava significativamente menor do que antes do intervalo, provavelmente alguém fez o serviço para ele. As pessoas, comumente, acreditam que os sujeitos com deficiência intelectual não são capazes de executar as tarefas propostas, então, por causa de uma visão paternalista / assistencialista, acabam fazendo as atividades no seu lugar, achando que estão ajudando.

Os documentos acabaram, não havendo mais necessidade do treinando nesse setor da Faculdade, então, a secretária do Programa de Pós-graduação em Educação (ProPEd), solicitou o treinando para auxiliar na organização, em ordem alfabética, das fichas dos alunos. O respectivo treinando foi encaminhado para esse setor, visto que, era o único alfabetizado entre os demais treinandos da pesquisa. Contudo, colocar em ordem alfabética *Ana*, *Beatriz* e *Carla*, como estava acostumado a fazer na instituição especializada que frequentava era simples, porém ao se deparar com as fichas nominais dos

alunos do Programa, percebemos a complicação do serviço. Essa ação iniciou na gaveta dos nomes começados pela letra M, que era a que mais precisava de organização. Com o tempo, o treinando foi agindo nas outras gavetas.

A nova atividade pareceu difícil para o treinando. Embora, ele saiba ler, colocar em ordem alfabética os nomes, se mostrou uma função complicada, principalmente porque não bastava ordenar se baseando apenas na primeira letra do nome. [...] Ele não é de falar e não compartilha comigo suas dificuldades. Ele apenas se mantém quieto e nem se quer tenta fazer algo por si mesmo. Senti que nessa nova atividade, ele estava mais dependente da minha mediação. (Registro no diário de campo da instrutora laboral 1, no dia 03/10/12).

Para auxiliar na realização da tarefa, foi elaborado, pela própria instrutora laboral 1, um alfabeto numerado para facilitar o trabalho do treinando, que escrevia os nomes em um papel separado. Com o uso do alfabeto, ele podia comparar os nomes dos alunos, realizando a atividade de forma visual e concreta.

O treinando não conseguia colocar na ordem alfabética sem escrever os nomes no papel e ao terminar a tarefa, ele conferia se estava tudo correto para depois informar que havia concluído a atividade. Mesmo após confirmar se não havia errado, a instrutora passava o olho e perguntava se estava tudo certo, então, ele conseguia perceber se havia algum erro e consertar. Ele se preocupava em não atrasar o trabalho, mas seu ritmo era lento. Sendo assim, o seu tempo era respeitado.

O seu comprometimento com o serviço, pode ser apontado pelo *componente normativo* que segundo alguns autores (CARVALHO-FREITAS, MARQUES & ALMEIDA, 2009) refere-se ao sentimento de obrigação, no qual o funcionário trabalha na empresa por acreditar que é o certo a fazer, “o indivíduo guia suas ações por padrões e pressões normativas por ele internalizadas” (p.94).

Durante os primeiros meses da pesquisa, o treinando se mostrou passivo, aguardando a ordem para iniciar qualquer atividade. Após algumas conversas da instrutora laboral 1, ele começou a tomar algumas atitudes, como pegar a cadeira para sentar, puxar a mesa de apoio, abrir a gaveta. O treinando aprendeu rápido o caminho para o ProPEd e guiava a sua instrutora.

Com o passar do tempo, ele internalizou a rotina do serviço e conseguia memorizar a gaveta e a sílaba que havia parado no dia anterior, como por exemplo, nomes que começam com RO. Entretanto, tinha dificuldade para assimilar a função do papel colorido que a instrutora sugeriu que colocasse para marcar a última ficha guardada e os procedimentos seguintes. Era necessário explicar com frequência as etapas do trabalho para a sua realização.

A atividade de guardar os documentos, tarefa aparentemente fácil, também é complexa, pois exige concentração, atenção e sequência, visto que, precisava saber em qual ficha parou no encontro anterior e quais fichas usou.

“Perguntei ao treinando para que servia o papel colorido na gaveta e ele respondeu: - não lembro, porque eu estava de recesso” (Registro do diário de campo da instrutora laboral 1, no dia 08/01/13).

Esse retrocesso, esquecimento de conteúdos aprendidos, também foi encontrado em relatos de professoras especialistas, que apontaram com uma das barreiras para o aprendizado desse sujeito (REDIG, 2010). Além de ser um dos aspectos para a categorização da deficiência intelectual (AAIDD, 2012).

O treinando, muitas vezes, não tinha a iniciativa de dizer que não sabia fazer o exercício, ficava apenas olhando o papel. Era preciso que a instrutora laboral, perguntasse se precisava de ajuda para que respondesse que sim, e em alguns casos, não sabia informar a sua dificuldade. As pessoas com deficiência intelectual podem apresentar problemas para identificar o que não entendem, então, podem estagnar diante de uma situação complexa.

A mediação nesse caso, foi importante para que o treinando se sentisse confiante para então, entender a atividade, com o objetivo de poder cumpri-la com mais autonomia. Contudo, o treinando ainda não alcançou o nível 4, permanecendo, praticamente em todos os encontros no nível 2, ou seja, com o apoio verbal do instrutor. Optamos, em alguns momentos em assinalar como nível 2, mesmo que em algumas situações, agisse no nível 3, porque necessitava de apoio verbal, nem que fosse para uma orientação inicial, como *“Onde paramos? Quais as letras da gaveta?”*.

Todavia, essa é uma atividade que necessita de grande elaboração mental, pois é de alta complexidade. Talvez, se fosse uma situação real de trabalho em uma empresa e não treinamento, em que não houvesse o instrutor laboral durante todo o período, o trabalho fosse desenvolvido com mais autonomia pelo aluno. Entretanto, Nunes, Araújo, Schirmer e Walter (2013) lembram, de uma pesquisa desenvolvida nos EUA, em que atendimentos individualizados ao sujeito com deficiência, feitos por pessoas sem formação adequada, podem resultar em efeitos negativos, dependência, estigmatização, entre outros. Todavia, na presente pesquisa, a mediação teve resultado contrário, pois trouxe ganhos significativos para o treinando, visto que, apesar da instrutora laboral 1 ainda estar cursando a Faculdade de Pedagogia, esta estava envolvida no grupo de pesquisa sobre Educação Inclusiva, com várias experiências na área. Portanto, a mediação sendo realizada por um profissional especializado e através de um planejamento sistemático e individualizado, é imprescindível para o desenvolvimento do trabalho customizado.

Apesar de necessitar de auxílio verbal, essa intervenção acontecia de forma cada vez mais reduzida. Porém, por conta de nomes iguais, o treinando precisava de ajuda para perceber que a organização alfabética seria identificada pelo sobrenome.

Às vezes me pergunto se exijo demais dele. Penso isso, porque busco intervir o mínimo possível em suas atividades. Entretanto, isso faz com que o trabalho fique mais cansativo para ele, porque exijo mais esforço de sua parte. (Registro do diário de campo da instrutora 1, no dia 24/10/2012).

Enquanto a instrutora se questionava se exigia demais do treinando, o professor da instituição especializada, quando ia ao treinamento, o ajudava na execução da tarefa. De acordo com Glat (2004), alguns profissionais que lidam com pessoas com deficiência intelectual não acreditam no seu potencial, concluindo que ele não conseguirá cumprir atividades que consideram complexas. Para a autora (GLAT, 2004, p.57) “os profissionais contribuem para a manutenção da deficiência – função que lhes é atribuída pela sociedade – se tornando os intermediários entre os deficientes e o resto do mundo”.

Houve situações em que o desempenho do treinando caiu, devido à sala da secretaria do ProPEd estar mais movimentada. O barulho e movimentação de outras pessoas tiravam a sua concentração. Isso condiz com o (Perfil Pessoal Positivo)³ PPP do aluno (REDIG, 2012), em que sugere ambiente tranquilo e com pouco contato com público.

No encontro 32, a instrutora laboral 1 conversou com o treinando, informando que ela não seria mais a sua instrutora, pois teria que sair da pesquisa, mas que ele deveria continuar a realizar o seu trabalho com competência da forma que fazia. A partir desse dia, ele passou para o nível de suporte 3, caindo apenas no primeiro dia da instrutora laboral 2.

“Pode deixar que eu vou fazer uma homenagem para você, porque você é uma pessoa muito especial!”
(Treinando, referindo-se a fazer um bom trabalho).

No dia do encerramento da primeira fase do treinamento, as responsáveis, instrutoras laborais e treinandos, organizaram uma festa em que cada um contribuiu com alguma coisa. Nesse dia, de forma espontânea, o treinando falou sobre o que achou de trabalhar na UERJ.

Eu quero agradecer à Deus por tudo! Eu fiz esse curso maravilhoso. Quero agradecer a vocês, primeira vez que eu cheguei aqui, pra rasgar documentos...

Ele reforçou a vontade de continuar na UERJ e o quanto essa etapa do treinamento foi importante para o seu desenvolvimento. Luecking (2010, 2013) alega que atividades laborais que retratam um emprego, facilitam no desenvolvimento da compreensão do sujeito com deficiência nas relações de trabalho, autonomia pessoal, expectativas do empregador, além de oportunizar maiores chances para a sua inserção no mercado de trabalho, visto que, será uma experiência no seu currículo.

³ O Perfil Pessoal Positivo (PPP) consiste na utilização de um inventário de habilidades, com o objetivo de visualizar as capacidades e potencialidades do sujeito (REDIG, 2012).

Considerações parciais

O emprego customizado permite que pessoas com deficiência intelectual sejam inseridas no mercado de trabalho, independente de sua escolarização e de seus avanços acadêmicos, contribuindo dessa forma, para um maior desenvolvimento da autonomia e participação social desses indivíduos. Pois de acordo com os dados apresentados neste estudo, o treinando, mesmo com suas dificuldades e auxílio, conseguiu executar as tarefas propostas.

É importante ressaltar, a presença do instrutor laboral, visto que, esse é um recurso humano que auxiliará o funcionário com deficiência à aprender as atividades e realizá-las com competência. A presença desse mediador é fundamental para que o sujeito possa ir, gradativamente, avançando no desenvolvimento das habilidades necessárias para a realização da tarefa. Esse profissional será um ponto de referência e/ou segurança para a pessoa com deficiência no ambiente laboral. No entanto, não devemos pensar neste apoio como algo permanente, sua atuação dependerá de vários fatores: características individuais do treinando, desenvolvimento de habilidades necessárias para a realização de tarefas, adaptação do treinando ao ambiente laboral, entre outros. A avaliação da trajetória do indivíduo durante o processo de treinamento e customização é fundamental para a definição das estratégias de mediação que serão adotadas pelo instrutor laboral.

Luecking (2010, 2013) coloca que o ideal é o estudante antes de concluir seus estudos, experimente atividades laborais, de forma remunerada, como um emprego de verdade, pois assim, ele será capaz de adquirir preferências de trabalho e ter no futuro um emprego de sucesso. Isso facilita no processo de transição da escola para a vida adulta e mercado de trabalho.

Referências Bibliográficas

AAIDD – American Association on Intellectual and Developmental Disabilities. *User's Guide to accompany the 11th edition of Intellectual Disability: Definition, Classification, and Systems of Supports*. AAIDD, 2012.

ABREU-ELLIS, C. & ELLIS, J. B. A transição da escola para o trabalho de pessoas com deficiências. In: PLETSCHE, M. D. & DAMASCENO, A. (Orgs).

Educação Especial e Inclusão Escolar: reflexões sobre o fazer pedagógico. pp. 83-96. Seropédica, RJ: Editora da UFFRJ, 2011.

BECERRA, M. T.; MONTANERO, M.; LUCERO, M. & GONZÁLEZ, E. Evaluación de un programa de apoyo laboral para trabajadores con discapacidad intelectual em tareas con elevada exigencia cognitiva. In: *Revista Española sobre discapacidad intelectual.* pp. 63-81. V. 39. Nº 226, 2008.

CARVALHO-FREITAS, M. N.; MARQUES, A. L. & ALMEIDA, L. A. D. de. Pessoas com deficiência: comprometimento organizacional, condições de trabalho e qualidade de vida no trabalho. In: *Geraiis: Revista Interinstitucional de Psicologia.* pp. 92-105. UFMG, 2009.

GLAT, R. *A integração social dos portadores de deficiência: uma reflexão.* Rio de Janeiro: 7Letras, 2004.

GRIFFIN, C.; HAMMIS, D. & GEARY, T. Introduction to customized job development. In: GRIFFIN, C.; HAMMIS, D. & GEARY, T. (Orgs.). *The job developer's handbook: practical tactics for customized employment.* pp. 1-22, 3ed. Baltimore, Maryland: Paul H. Brookes Publishing Co. 2011.

JESUS, D. M. de. O que nos impulsiona a pensar a pesquisa-ação colaborativo-crítica como possibilidade de instituição de práticas educacionais mais inclusivas? In: BAPTISTA, C. R.; CAIADO, K. R. M.; JESUS, D. M. de (Orgs). *Educação Especial: diálogo e pluralidade.* pp. 139-160. Porto Alegre: Ed. Mediação, 2010.

LUECKING, R. G. *The way to work: how to facilitate work experience for youth in transition.* Baltimore, Maryland: Paul H. Brookes Publishing Co. 2009.

_____. The art of possibility: seamless transition from school to work and adult life. In: *Voice: Looking to the future. Down Syndrome Victoria and Down Syndrome NSW Member's Journal.* Setembro, 2010. Disponível no site <http://www.transcen.org/images/stories/TransCen/publications/PDFs/rvoicearticle.pdf> Acessado no dia 01 de julho de 2014.

_____. Seamless transition from school to employment. In: *Voice: Employment and community participation. Down Syndrome Victoria and Down Syndrome NSW Member's Journal.* Agosto, 2013. Disponível no site <http://www.transcen.org/images/stories/TransCen/publications/PDFs/rvoicearticle2013.pdf> Acessado no dia 01 de julho de 2014.

_____. Connecting employers with people who have intellectual disability. In: *Intellectual and developmental disabilities.* pp. 261-273, vol.49, nº 04. 2011. Disponível no site www.aidd.org Acessado no dia 26 de junho de 2012.

PIMENTA, S. G.. Pesquisa-ação crítico-colaborativa: construindo seu significado a partir de experiências com a formação docente. In: PIMENTA, S.

G.; GHEDIN, E. & FRANCO, M. A. S. *Pesquisa em Educação: alternativas investigativas com objetos complexos*. pp. 25-64. São Paulo: Edições Loyola, 2006.

NUNES, L. R. O. de P.; ARAÚJO, C. A. G. de; SCHIRMER, C. R. & WALTER, C. C. de F. In: GLAT, R. & PLETSCHE, M. D. (Orgs.). *Estratégias educacionais diferenciadas para alunos com necessidades especiais*. pp. 65-90. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2013.

REDIG, A. G.. *Ressignificando a Educação Especial no contexto da Educação Inclusiva: a visão de professores especialistas*. 183f. Dissertação de Mestrado, PROPEd, UERJ, 2010.

_____. Perfil Pessoal Positivo: estratégia para favorecer a inserção da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho. In: *Anais do V Congresso Brasileiro de Educação Especial e VII Encontro Nacional dos Pesquisadores da Educação Especial*. pp. 1315 – 1330. São Carlos: UFSCar, 2012.

_____. Inclusão da pessoa com deficiência intelectual no mercado de trabalho: rompendo paradigmas. In: *Anais do VII Congresso Brasileiro Multidisciplinar de Educação Especial e VIII Encontro da Associação Brasileira de Pesquisadores em Educação Especial*. pp. 1-10. Londrina: UEL, 2013.

_____; MASCARO, C. A. A. de C. & CARLOU, A. Inclusão no trabalho de pessoas com necessidades educacionais especiais. In: GLAT, R. & PLETSCHE, M. D. (Orgs.). *Estratégias educacionais diferenciadas para alunos com necessidades especiais*. pp. 157-174. Rio de Janeiro: EdUERJ, 2013.