



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



GESTÃO DA INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA UNIVERSIDADE CATÓLICA DE BRASÍLIA

Ariadne Mesquita Rodrigues
aridadi@hotmail.com
UCB

Siegrid Guillaumon Dechandt
siegrid@ucb.br
UCB

Cesar Eduardo Leite
cesarl@ucb.br
UCB

Resumo: O presente estudo tem como objetivo apresentar uma análise sobre a gestão de uma organização e universidade inclusiva, visando incluir socialmente pessoas com deficiência, sem discriminação por categoria de deficiência, assim como a perspectiva dessas pessoas na Universidade Católica de Brasília. Para tal, objetivou-se o levantamento dos projetos desenvolvidos pela universidade às pessoas com deficiência, a análise do ambiente ergonômico, o cumprimento das determinações previstas na legislação, a preparação dos indivíduos na universidade, enquanto agência de formação, para convívio com essas pessoas e a perspectiva do colaborador e estudante com deficiência no âmbito universitário. Foi realizada uma pesquisa sob a forma de estudo de caso único e coletado os dados por meio da entrevista semiestruturada, aplicada com estudantes e colaboradores (técnico-administrativo) da Universidade Católica de Brasília no primeiro semestre de 2015.

Palavras Chave: Pessoas deficientes - Inclusão - Inclusão - -



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



1. INTRODUÇÃO

Ao longo da história, de acordo com Pastoré (2000), as sociedades restringiram, estereotiparam, discriminaram e até exibiram as pessoas com deficiência dentro das mais diferentes interpretações, desde as que atribuíam aos seus problemas uma origem divina, até as que exploravam suas deformidades.

Pastoré (2000, p. 14) relata ainda que:

A sociedade é corresponsável pela percepção que as pessoas têm em relação às pessoas com deficiência. Quando as barreiras são grandes e as oportunidades são pequenas, eles são injustamente afastados da vida comum, marginalizados em casa ou em instituições que pouco contribuem para seu crescimento individual - maneiras deficientes de tratar pessoas eficientes.

As pessoas com deficiência estão amparadas, no Brasil, desde a Constituição Federal de 1988, a qual incorporou garantias às pessoas com deficiência, como: proibição de qualquer discriminação no tocante a salário e critérios de admissão do trabalhador com deficiência; percentual dos cargos e empregos públicos; a habilitação e reabilitação das pessoas com deficiência a promoção de sua integração à vida comunitária por meio da assistência social e atendimento educacional especializado as pessoas com deficiência. Consequentemente houve a elaboração da lei nº 7.853/89 e que disciplinou também a atuação do Ministério Público e criou a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência – Corde, a atual Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência. (BRASIL 6, 2014)

No Brasil, apesar de recente, há diversas leis, artigos, decretos e convenções que dizem respeito direta ou indiretamente à inclusão de pessoas com deficiência ou aos PcD, que é comumente utilizado em âmbito mundial, nos espaços públicos, organizações, escolas e universidades.

No contexto da universidade, pressupõe-se que, além de uma agência de formação, deve ser um espaço democrático e plural, onde as diferenças são respeitadas e as potencialidades incentivadas.

A Universidade Católica de Brasília possui como missão atuar solidária e efetivamente para o desenvolvimento integral da pessoa humana e da sociedade, por meio da geração e comunhão do saber, comprometida com a qualidade, os valores éticos e cristãos, na busca da verdade. Diante disso, este estudo que ressalta uma pesquisa qualitativa, responderá ao seguinte problema: quais os processos e perspectivas para inclusão das pessoas com deficiência na Universidade Católica de Brasília?

Portanto, o objetivo geral é verificar e compreender os processos e perspectivas para inclusão das pessoas com deficiência na Universidade Católica de Brasília. Tendo como objetivos específicos identificar o que é a inclusão, conhecer os projetos desenvolvidos na universidade, analisar o ambiente ergonômico e as barreiras físicas pelo campus, verificar se há o cumprimento das determinações previstas na legislação em geral, analisar como é feita a preparação dos indivíduos na universidade para convívio com essas pessoas, conhecer a perspectiva do colaborador e estudante com deficiência no âmbito universitário e assim refletir de que forma a Universidade Católica de Brasília pode ser mais inclusiva, considerando que grande parte das organizações também possuem este mesmo desafio.

A escolha do tema se deu ao fato da autora ter trabalhado diariamente, por 2 anos, com um cadeirante, dividindo a mesma sala e serviços desenvolvidos. O treinamento da tarefa que iria executar foi dado pelo mesmo, e assim pode observar de perto a eficiência dele e as reais



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



necessidades de acessibilidade na empresa, desde a largura da porta até chegar à vaga exclusiva no estacionamento, assim como a falta de treinamento e acompanhamento por parte da Gestão de Pessoas. Esta realidade desafiou-a a conhecer um pouco mais das perspectivas das pessoas com deficiência em relação ao mundo, e nesse estudo de caso único, sobre a gestão da universidade inclusiva.

Sendo assim, este estudo também é importante para o campo da Administração, tendo em vista os desdobramentos que a legislação traz sobre necessidades de gestão específicas para inclusão do colaborador e estudante com alguma categoria de deficiência na universidade, assim como uma organização. Os estudos sobre a inclusão e gestão de pessoas com deficiência incluem-se no campo de investigações sobre a diversidade que, nos últimos anos, se vem caracterizando como tema relevante dos estudos organizacionais. Conforme Alves e Galeão-Silva (2004), na gestão da diversidade, são atingidas todas as diferentes identidades, e a diversidade passam a ser vista como vantagem competitiva para a organização. Além das barreiras atitudinais que não devem existir, para assim garantir oportunidades iguais e respeito a todos, características de uma universidade inclusiva.

2. REFERENCIAL TEÓRICO

O último censo demográfico divulgado pelo Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE, em 2010, aponta que 45,6 milhões de pessoas declararam ter ao menos um tipo de deficiência, o que corresponde a 23,9% da população. Conforme o mesmo, dentre as pessoas com deficiência e em idade ativa para realização de trabalho, 53,8% estão desocupados ou fora do mercado de trabalho. Ainda de acordo com o censo, o Distrito Federal possui cerca de 574 275 pessoas com deficiência, correspondendo a 22,34% da população.

2.1. TERMINOLOGIA SOBRE DEFICIÊNCIA E INCLUSÃO

É comum a dúvida que as pessoas têm ao mencionar quanto as pessoas que possuem alguma limitação, seja física, intelectual, visual, auditiva ou múltipla. Na tentativa de serem politicamente corretas, as pessoas acabam agindo da maneira menos correta possível, pois o uso de uma palavra inadequada pode refletir preconceito e falta de conhecimento.

Conforme afirma Sasaki (2003) os termos são considerados corretos em função de certos valores e conceitos vigentes em cada sociedade e em cada época. Assim, eles passam a ser incorretos quando esses valores e conceitos vão sendo substituídos por outros, o que exige o uso de outras palavras. O uso do termo portador de deficiência (com flexões no feminino e no plural) era bastante popular no Brasil entre 1986 e 1996. Porém as pessoas com deficiência alegaram que a deficiência que elas têm não é como objetos que portamos ou não, e sim uma condição. Após debate mundial, os termos “pessoa com deficiência” e “pessoas com deficiência” são utilizados no texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência, aprovada em 13 de dezembro de 2006 pela Assembleia Geral da ONU. Sendo assim, o termo correto a ser utilizado atualmente é pessoas com deficiência (sem especificar o tipo de deficiência), o qual reflete a realidade de forma positiva e tem o apoio das pessoas com deficiência.

Incluir quer dizer fazer parte, inserir, introduzir. Inclusão é o ato ou efeito de incluir. Assim, a inclusão das pessoas com deficiências significa torná-las participantes da vida social, econômica e política, assegurando o respeito aos seus direitos no âmbito da Sociedade, do Estado e do Poder Público.



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPÓSIO DE EXCELENCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



2.2. CATEGORIAS DE DEFICIÊNCIAS

Será abordada neste estudo a classificação de deficiência vigente na legislação brasileira, conforme o Decreto 5.296/04, por meio da categorização da deficiência, sendo estes:

- a) deficiência física: alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as que não produzam dificuldades para o desempenho de funções;
 - b) deficiência auditiva: perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz;
 - c) deficiência visual: cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60º; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores;
 - d) deficiência mental: funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:
 - 1. comunicação; 2. cuidado pessoal; 3. habilidades sociais; 4. utilização dos recursos da comunidade; 5. saúde e segurança; 6. habilidades acadêmicas; 7. lazer; 8. trabalho;
 - e) deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências; e
- II - pessoa com mobilidade reduzida, aquela que, não se enquadrando no conceito de pessoa portadora de deficiência, tenha, por qualquer motivo, dificuldade de movimentar-se, permanente ou temporariamente, gerando redução efetiva da mobilidade, flexibilidade, coordenação motora e percepção (BRASIL 3, 2004)

2.3. LEI DE COTAS

No que tange a inclusão organizacional, a reserva legal de cotas em organizações privadas é estabelecida por meio do artigo 93 da Lei Federal 8.213/91, que trata da obrigatoriedade das empresas com mais de 100 colaboradores em preencher de 2% (dois por cento) a 5% (cinco por cento) dos seus cargos com beneficiários reabilitados ou pessoas portadoras de deficiência, habilitadas, na seguinte proporção: de 2% até 200 colaboradores; de 3% de 201 a 500 colaboradores; de 4% de 501 a 1000 colaboradores e acima de 1001 colaboradores em 5%.

Por abranger mais de 1000 colaboradores, a Universidade Católica de Brasília deve reservar 5% das vagas de contratação para pessoas com deficiência.

2.4. A CONTRATAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Conforme Brasil 1 (2014), a Convenção 159 da OIT (Organização Internacional do Trabalho), de 1983, define pessoa com deficiência como aquela cujas possibilidades de obter e conservar um emprego adequado e de progredir no mesmo fique substancialmente reduzido devido a uma deficiência de caráter físico ou mental devidamente comprovada.



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



De acordo com a cartilha publicada pelo Ministério do Trabalho e Emprego, intitulado “A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho” (2007): “A equipe que efetua a seleção deve estar preparada para viabilizar a contratação desse segmento. Principalmente, precisa ter claro que as exigências a serem feitas devem estar adequadas às peculiaridades que caracterizam as pessoas com deficiência”. (BRASIL 7, 2014)

Assim, também não se pode exigir experiência das pessoas com deficiência e seu isolamento em um setor, para não caracterizar como uma atitude segregacionista, a qual não permite a integração social deste segmento e elimina as suas possibilidades de progresso no emprego. Por isso, recomenda-se que, à medida do possível, em todos os setores da empresa sejam alocadas pessoas com deficiência (art. 2º da Recomendação nº 168 da OIT). (BRASIL 2, 2014)

A contratação é apenas uma das etapas da inclusão da pessoa com deficiência na organização. A permanência no cargo requer outras medidas também importantes, como a avaliação do desempenho do profissional com deficiência, que deve ser avaliado dentro de critérios previamente estabelecidos e acordados entre empregado e empregador. Essa avaliação deve levar em conta a limitação que a deficiência pode causar em sua produtividade. Os critérios também devem ser entendidos pelos colegas de trabalho, para que todos possam compartilhar uma experiência que agregue valor, enriqueça as relações humanas no ambiente de trabalho e desenvolva o potencial dos colaboradores da empresa. (Ethos, 2002).

2.5. BENEFÍCIOS PARA AS ORGANIZAÇÕES EM RELAÇÃO À INCLUSÃO DAS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

No atual mundo competitivo, as organizações buscam cada vez mais se destacar e mostrar seu potencial. Um dos meios é a inclusão de pessoas com deficiência no quadro de colaboradores. Conforme o artigo do Instituto Ethos (2002), conta como um ponto positivo, pois promove a diversidade na organização, a integração social da pessoa com deficiência e o desenvolvimento dela como profissional, assim como o desenvolvimento dos demais colaboradores, visando a alteridade. A potencialização de talentos cresce na organização ao se igualar as chances de que todos desenvolvam seus potenciais, fortalece também a sinergia no trabalho em equipe, melhora o clima organizacional e um ambiente de trabalho mais humanizado.

A imagem da organização é um dos maiores ganhos que a mesma possui ao incluir pessoas com deficiência. Na pesquisa Responsabilidade Social das Empresas – Percepção do Consumidor Brasileiro, realizada pelo Instituto Ethos em 2000, 46% dos entrevistados declararam que a contratação, capacitação e promoção de pessoas com deficiência (e também mulheres e negros), está em primeiro lugar entre as atitudes que os estimulariam a comprar mais produtos de determinada organização.

2.6. CONVIVENDO COM AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

É fundamental que, ao incorporar em seu quadro de funcionários pessoas com deficiência, a empresa prepare seu público interno para recebê-las. Conforme o Instituto Ethos (2002):

Procure relacionar-se com a pessoa portadora de deficiência com naturalidade. Não a trate como se fosse uma criança, nem como se estivesse doente. É provável que, por causa da deficiência, ela tenha dificuldade para realizar algumas tarefas. Por outro lado, como todas as pessoas, deficientes ou não, poderá ser bastante hábil para fazer outras coisas. Pergunte sempre se ela quer ou precisa de ajuda, e espere sua resposta. Mas não se ofenda se seu



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



oferecimento for recusado, pois nem sempre as pessoas com deficiência precisam de auxílio. Se você não se sentir confortável ou seguro para fazer algo solicitado por uma pessoa portadora de deficiência, sinta-se livre para recusar, mas procure alguém que possa ajudar. Em situações embaraçosas, tenha em mente que o respeito, aliado a uma boa dose de delicadeza, sinceridade e bom humor, sempre ajudam. Considere que os acessórios utilizados pelas pessoas com deficiência fazem parte de seu espaço. Cadeiras de rodas, muletas, bengala só devem ser tocados quando solicitado.

Essa orientação vai além da inclusão em um quadro de funcionários. É válido para qualquer pessoa sem deficiência em eliminar a barreira atitudinal e tratar com cordialidade e respeito as pessoas com deficiência.

3. ASPECTOS METODOLÓGICOS

Tendo em vista o alcance do objetivo geral de verificar e compreender os processos e perspectivas para inclusão das pessoas com deficiência na Universidade Católica de Brasília, realizou-se um estudo de caso único, o qual “pode, então, ser utilizado para se determinar se as proposições de uma teoria são corretas ou se algum outro conjunto alternativo de explicações possa ser mais relevante” (YIN, 2002, p. 62). No que diz respeito ao contexto da inclusão no âmbito universitário. O estudo de caso permite uma investigação para se preservar as características holísticas e significativas dos eventos da vida real (YIN, 2002, p. 21).

A coleta de dados para os estudos de caso pode se basear em muitas fontes de evidências: documentação, registros em arquivos, entrevistas, observação direta, observação participante. (YIN, 2002, p.106).

Por meio de análise documental, buscaram-se nos livros de Sasaki (1997) e Pastoré (2000) os termos, condições, tratamentos para com as pessoas com deficiência. Assim como a busca na legislação brasileira quanto às questões que englobam as pessoas com deficiência.

A partir de dados secundários, houve uma consulta ao site da Universidade Católica de Brasília para conhecimento da história, missão e visão. Consulta aos registros em arquivos do Serviço de Orientação Inclusiva – SOI no local, pois os arquivos de Regimento Interno, tabelas quantitativas, levantamentos dos participantes do serviço e propostas de melhorias e visões não podem ser retiradas do mesmo.

Foi realizada, no segundo semestre de 2014 e primeiro semestre de 2015, entrevistas informais com o colaborador Seiti, a gestora Ellen, e a voluntária Sheila do Serviço de Orientação Inclusiva – SOI para conhecimento do mesmo.

Devido à dificuldade de contato com todas as pessoas com deficiência pelo campus da universidade, foram encaminhados por e-mail mais de 64 entrevistas semiestruturada aos estudantes e participantes do Serviço de Orientação Inclusiva – SOI e aplicado pessoalmente a 9 colaboradores técnico-administrativos da universidade e 1 estudante do curso de Administração, no total de 74 entrevistas semiestruturada. Porém, houve o retorno e resposta de apenas oito colaboradores técnico-administrativos e da estudante do curso de Administração. A realização do encaminhamento das entrevistas semiestruturada foi realizada no primeiro semestre de 2015.

Por meio da visita de campo, é criada a oportunidade de fazer observações diretas. As condições físicas de um edifício ou de espaços de trabalho poderão revelar alguma coisa sobre o clima ou o empobrecimento de uma organização; da mesma forma, a localização ou os móveis do escritório de um respondente pode ser um bom indicador da posição do respondente dentro da organização (YIN, 2002). A observação direta foi realizada no decorrer



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



do meu curso de Administração na Universidade Católica de Brasília, entre os anos de 2010 a 2015.

A observação participante se dá ao fato de “desempenhar algum outro papel funcional” (YIN, 2002, p.116) na universidade desde o ano de 2010 e conviver diariamente com as pessoas com deficiência pelo campus.

4. APRESENTAÇÃO DA ANÁLISE DE DADOS

4.1 A UNIVERSIDADE CATÓLICA DE BRASÍLIA

A Universidade Católica de Brasília é uma Instituição filantrópica, Católica, de Ensino Superior privada e brasileira, localizada na cidade de Taguatinga, no Distrito Federal e com Campi nas cidades de Taguatinga e Brasília. É administrada pela UBEC - União Brasiliense de Educação e Cultura, associação fundada em 1972. Foi criada em 1974, a Faculdade Católica de Ciências Humanas (FCCH) sendo a primeira unidade de ensino oferecendo três cursos: Economia, Pedagogia e Administração. Em 1989 foi reconhecida pelo Ministério da Educação como Universidade, mantendo em sua essência a promoção do conhecimento, sem se descuidar da espiritualidade baseada na ética cristã (www.ucb.br).

Hoje, conhecida carinhosamente por “Católica” ou apenas UCB, a Universidade Católica de Brasília oferece 37 cursos de graduação presencial, 10 programas de mestrado e cinco doutorados. Com recursos próprios ou de financiadores externos, possui 100 projetos de pesquisa envolvendo alunos da graduação e pós-graduação e mais de 50 projetos de extensão. A UCB oferece aos seus 22 mil estudantes as melhores instalações e estruturas. Além disso, oferece ensino EAD, com a Católica Virtual, com polos espalhados em 27 estados e outros países, como Estados Unidos, Japão e Angola (www.ucb.br).

4.2 SERVIÇO DE ORIENTAÇÃO INCLUSIVA – SOI

Desde 2002 a Universidade Católica de Brasília tem desenvolvido projetos de extensão especiais para auxiliar estudantes e colaboradores com deficiência. A princípio havia o projeto Altas Habilidades, que atendia a adolescentes; em 2005, mudou para Projeto Talentos Especiais e, a partir de 2009, o Serviço de Orientação Inclusiva – SOI.

O SOI tem como objetivo desenvolver ações de apoio didático-pedagógico acessível, orientações acadêmicas baseadas nos parâmetros da inclusão educacional de pessoas com deficiência, favorecer a implantação e manutenção de uma Política Institucional Acadêmica Inclusiva que possibilite o acesso e a permanência de estudantes e colaboradores com deficiência na Universidade Católica de Brasília.

O SOI está subordinado a Gerência de Comunicação e Relacionamento e a Pró-reitoria de Administração, o qual está localizado no Bloco L, sala 26. Composto por uma gestora pedagoga, seis intérpretes de Libras, dois colaboradores, sendo um com deficiência visual, e em torno de vinte voluntários, que participam do projeto de voluntariado do SOI. Os voluntários são estudantes de graduação da universidade que tomam conhecimento do serviço por meio de divulgações no Graduação OnLine a cada início de semestre e buscam além do cumprimento de atividades extracurriculares, relacionadas as horas complementares de seus cursos, o conhecimento e auxílio ao próximo.

Atualmente são atendidos pelo SOI 64 estudantes ativos e cadastrados na Secretaria Acadêmica e em torno de 20 colaboradores. As pessoas com deficiência são identificadas assim que realizam um cadastro na universidade, seja na inscrição do vestibular ou em processo seletivo de contratação. Trabalhando em colegiado com outros setores (direções de cursos, gestão de pessoas, brigadistas), o SOI, com o projeto de orientação, entra em contato



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



com as pessoas com deficiência apresentando os serviços prestados e elas tem o conhecimento do mesmo e a opção de serem atendidas ou assim que precisarem de auxílio recorrer ao serviço. Os atendidos pelo SOI contam com serviços como auxílio de intérpretes, digitalização de livros e textos, leitores e escreventes, materiais em Braille e apoio psicológico.

Ao visitar o setor do SOI, pela primeira vez, fui orientada e conduzida pelo colaborador Seiti, com deficiência visual, pelas dependências do Bloco L e informada quanto ao projeto de acessibilidade na universidade, em parceria com estudantes do curso de Arquitetura. O projeto denominado LIA – Levantamento de Infraestrutura Acessível – visa percorrer as dependências da universidade e verificar questões como acesso aos banheiros, salas de aula, rampas, corrimões, pontos de apoio, nivelamento de pisos, elevadores, pilastras entre tantos outros. Com este levantamento busca a implementação ou manutenção dos locais, conforme a NBR 9050 da ABNT (2014), na qual tange a acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos.

Conta também com o projeto Roda Inclusiva, o qual busca orientar os professores a métodos de lecionar as pessoas com deficiência. O projeto de Capacitação de Atendimento Acessível ao Público, em colegiado com a Gestão de Pessoas, destinado aos colaboradores da universidade oferecendo oficinas como a de Libras, por exemplo. O projeto de Recursos Pedagógicos de Acessibilidade, como a ampliação de textos. Além do projeto de Serviços de Apoio Especializado, o qual oferece leitores e escreventes, auxiliando os estudantes em sala de aula.

Atualmente o SOI deixa de ser um projeto para se estender a um setor, um serviço oferecido, devido à amplitude, necessidade e conhecimento do mesmo na universidade, caracterizando assim, a Universidade Católica de Brasília como inclusiva.

4.3 PROJETO COLABORADORES COM DEFICIÊNCIA

O Setor de Gestão de Pessoas da UCB oferece aos colaboradores com deficiência a oportunidade de inclusão social por meio da contratação, acompanhamento e desenvolvimento profissional. A Gestão de Pessoas na perspectiva do cuidado e da competência atua de forma participativa, buscando agregar, aplicar, formar e manter esses profissionais, reconhecendo sua potencialidade e dando-lhes condições de desenvolvimento profissional (www.ucb.br).

4.4 ACESSIBILIDADE NO CAMPUS

A acessibilidade também é de suma importância. A dificuldade começa com a locomoção até o trabalho ou universidade, que por muitas vezes, depende da utilização de transporte público precário, calçadas não adequadas para transitar, falta de rampas de acesso e elevadores e falta do piso tátil.

Nas organizações há a dificuldade de adaptar os espaços para as pessoas com deficiência. Os deficientes cadeirantes, por exemplo, enfrentam dificuldades como a largura de uma porta, o nivelamento de pisos, os banheiros, a inclinação de rampas e pontos de descanso. Os deficientes visuais precisam de piso tátil com textura e cores diferenciadas, textos acompanhados dos signos em Braille entre tantos outros. Somente em 19 de Dezembro de 2000, com a Lei nº 10.098, que se estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, mediante supressão de barreiras e de obstáculos nas vias e espaços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação. (BRASIL 5, 2014)

A acessibilidade no campus I da Universidade Católica de Brasília pode ser vista de forma positiva para uma pessoa sem deficiência, pois é possível observar elevadores e rampas,



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPÓSIO DE EXCELENCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



estacionamento exclusivo, banheiros exclusivos e adaptados a cadeirantes, algumas estatuas/monumentos com o código Braille e interprete de Libras nos eventos abertos a comunidade acadêmica e externa e que possuem alguma pessoa com deficiência participando. Porém, ao se colocar e conversar com as pessoas com deficiência, percebe-se que uma falta de nivelamento de piso faz toda a diferença.

5. ANÁLISE DE DADOS

As análises das entrevistas foram realizadas tendo como referência o conteúdo das entrevistas, isto é, a posição das pessoas com deficiência quanto aos aspectos pesquisados. Foi contemplada a frequência de respostas de conteúdo similar, considerando a predominância quantitativa das posições das pessoas sobre as questões.

Para facilitar a análise das entrevistas, estabeleceu-se códigos para identificar as pessoas com deficiência entrevistadas. Tal identificação é composta por Colaborador (a) A, B, C, D, E, F, G, H e a estudante. As categorias de deficiência participantes da entrevista são: cadeirantes, cadeirante tetraplégico, visão monocular, surdo, nanismo e encurtamento de uma das pernas.

Estabeleceram-se alguns critérios de análise como: Lei de Cotas, dificuldades enfrentadas no dia-a-dia, acessibilidade no campus, relação com as demais pessoas, mudança no comportamento dos outros após conhecê-lo (a), benefício em se ter pessoas com deficiência, orientação para acolhê-los (as), acompanhamento na universidade, conhecimento do SOI, sugestão, críticas e elogios.

I. Sobre a Lei de Cotas (art. 93 da Lei nº 8.213/91)

Conforme Brasil 4 (2014), um dos aspectos bastante dividido nas respostas concedidas pelos colaboradores. Abaixo alguns exemplos de falas:

Colaboradora A:

“Uma necessidade que deveria ter mais amplitude nas empresas.”

Colaborador E:

“Sou a favor. Por meio dele beneficia as pessoas com deficiência a concorrer, disputar, ter aprovação de acordo com a sua capacidade física ou mental.”

Já o colaborador D avalia que:

“Eu não sou favorável a essa Lei de Cotas, porque isto para mim é uma forma de preconceito. O mundo hoje já vive tanto preconceito por tão pouco e ainda se cria uma lei dessas.”

Assim como a colaboradora F:

“Eu sou extremamente contra (...) pois quem quer uma vaga que passe no vestibular. Todos somos capazes de estudar e passar sem precisar de cotas. Meu ponto de vista.”

A análise em relação à Lei de Cotas torna-se fonte de ambivalência, pois é vista positivamente para um grupo de pessoas com deficiência e para o outro como uma forma de preconceito. É necessário assim, uma maior divulgação e conhecimento da lei para as próprias pessoas com deficiência, mostrando-as que, apesar de considerarem como uma forma discriminatória, é uma conquista de seus direitos e facilitando assim a inclusão no âmbito acadêmico e social.



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



II. Dificuldades enfrentadas no dia-a-dia

Conforme os relatos, a maior dificuldade enfrentada, principalmente para os cadeirantes, não está dentro da universidade e sim a caminho para a mesma, ou seja, nas ruas. Segue abaixo o relato da colaboradora H:

“A acessibilidade nas ruas com calçadas quebradas, a falta de rampas e o transporte público, principalmente o ônibus.”

A Estudante, visando o contexto geral na sociedade, relata que:

“Nossa! Ainda tem muitas: nas ruas, no transporte, locais com escadas, locais com banheiros para cadeirantes, mas que infelizmente os empresários não mantêm limpos e muitas vezes utilizam como depósitos.”

Foram destacadas apenas duas falas das colaboradoras quanto à dificuldade de realização de suas tarefas, conforme transcrito pela colaboradora surda abaixo:

Colaboradora G:

“A dificuldade é a comunicação, porque as pessoas não sabem Libras, só falam.”

A colaboradora surda trabalha com atendimento ao público também, o que pode sim dificultar a comunicação, visto que nem todos sabem o básico da Linguagem Brasileira de Sinais. Com isso, é importante considerar o ajuste de função laboral.

Vale ressaltar que os estudantes da universidade possuem a disciplina de Libras como optativa em todas as grades curriculares, dando incentivo e abertura a inclusão dos surdos no âmbito acadêmico.

A Colaboradora F relata que:

“As pessoas com nanismo enfrentam muitas dificuldades por serem pequenas e viverem em um mundo pensado para pessoas com estatura maior. São constantes os obstáculos encontrados por elas no dia-a-dia, só que aqui na Católica eu não tenho nem uma dificuldade.”

No mais, as pessoas com deficiência que trabalham na Universidade Católica de Brasília mencionaram que não enfrentam dificuldades no dia-a-dia para realização de suas atividades.

Observa-se assim, a adequação e preparação do ambiente ergonômico para com os colaboradores com deficiência da universidade. Havendo assim a quebra de barreiras físicas no realizar das atividades laborais.

III. Acessibilidade no Campus

Quanto ao critério de acessibilidade no campus, foi constatado em geral, e principalmente para os cadeirantes, as rampas de acesso (e em caso do bloco não possuir elevador), conforme os relatos abaixo:

Colaborador B:

“Apesar das calçadas possuírem rampas, muitas delas estão em um grau de inclinação muito elevado principalmente para mim que sou tetraplégico, tenho movimentos nos membros superiores, mas com força reduzida o que dificulta um pouco meu acesso ao campus. Outro caso decorrente é sobre os brigadistas, que davam auxílio para



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



a travessia da passarela ao término do expediente e que agora estão proibidos de fazerem esse tipo de auxílio às pessoas com deficiência.”

Estudante:

“Não tenho o que reclamar. Até porque, tenho cadeira motorizada, mas para aqueles que não têm cadeira motorizada, complica por casa das rampas.”

Já para a colaboradora F, com nanismo, sugere:

“Eu acho que tem que ser adaptados algumas coisas como as pias dos banheiros que são muito altas.”

Os demais colaboradores consideram o campus acessível, ou até mesmo por sua deficiência não exigir mudanças, como afirma a colaboradora A:

“Tudo transcorre bem, devido a minha deficiência não exigir nada de mudanças no acesso.”

A partir desses relatos, verifica-se a importância de reavaliar as rampas e pontos de apoio das mesmas aos cadeirantes da universidade. Assim como a adaptação de pias (e até mesmo bebedouros, caixas de atendimento) para os anões e auxílio dos brigadistas como no caso citado.

IV. Quanto à relação com as pessoas

A relação e convívio com os demais colaboradores, é assegurada em boa, ótima e normal por todos os entrevistados. Segue abaixo algumas falas:

Colaborador B:

“Não tenho nenhum problema em relação aos outros colaboradores. Aos estudantes o que me motiva é possibilidade de estar em contato com pessoas diferentes todos os dias e poder ajudá-los, de alguma forma, me deixa contente e vir trabalhar na UCB.”

Colaboradora F:

“A minha relação com os meus colegas de trabalho é muito boa e me dou com todo mundo. Atendo os estudantes muito bem e nunca tive reclamações.”

Porém a colaboradora H, avalia em relação aos estudantes que:

“O convívio é bom, apesar de alguns estudantes às vezes entram na minha sala, eu cumprimento para atendê-los e eles passam direto para a mesa de outro colega, parece que não acreditam na minha capacidade, acham que estou aqui somente pela lei da cota.”

Com isso, podemos destacar a bom convívio, respeito e ética por parte dos colaboradores sem deficiência para os com deficiência. Buscando então, a quebra de barreiras atitudinais por parte de alguns estudantes.

“A acessibilidade atitudinal é a responsável pela eliminação das barreiras atitudinais que se apresentam também sob a forma de atitudes de preconceito e discriminação por parte da sociedade, mas que não se restringem às pessoas com deficiência, pois estão relacionadas a própria diversidade humana.” (GUEDES, 2007).

V. Se houve mudança no comportamento dos outros após o conhecê-lo (a):



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



Foi questionado aos colaboradores com deficiência se desde a chegada do mesmo e em sua percepção, se houve mudanças comportamentais por parte dos colegas de trabalho e se foram ou não favoráveis. Segue abaixo algumas respostas:

Colaborador E:

“No meu caso não tive nenhuma alteração, fui bem recebido e pude me adaptar a universidade.”

Colaborador D:

“Mudanças sempre haverá, mas comigo as mudanças sempre foram positivas. Que saiba se tem alguma negativa eu ainda não fui informado.”

Estudante:

“Sim. Algumas pessoas acham que eu não teria potencial e depois que me conheceram, mudaram o modo de pensar.”

No caso da colaboradora F, com nanismo, houve o comportamento atitudinal e positivo de sua gestora para adaptação do ponto biométrico, conforme sua fala:

“Sim. Teve a mudança do ponto (biométrico) que ficou mais baixo, fácil de registrar a entrada e a saída.”

A colaboradora G, surda, transcreve que:

“Sim. Porque quando entrei na universidade não tinha muito interprete e hoje surdo e mais valorizado na instituição.”

Sendo assim, podemos destacar a necessidade e importância da quebra de barreira atitudinal no cotidiano.

VI. Quanto ao benefício em se ter pessoas com deficiência

Na percepção dos colaboradores entrevistados, todos assumem como um reconhecimento da Universidade Católica de Brasília para com eles e suas necessidades, cada um em seu particular, e o potencial para desenvolver suas habilidades. Abaixo, relatos que comprovam a afirmação:

Colaborador B:

“Estão sendo formados todos os anos, alunos que vão fazer parte do mercado de trabalho. E esse convívio com pessoas com deficiências, espero que saiam com uma ideia que essas pessoas são capazes também de fazerem parte e contribuir para uma sociedade mais consciente.”

Colaborador E:

“Torna a universidade mais humanitária. Eles (pessoas com deficiência) podem contribuir para o desenvolvimento da instituição como qualquer outro aluno.”

Colaboradora F:

“A contratação de pessoas com deficiência deve ser vista como qualquer outra contratação, eis que se esperam do trabalhador, em quaisquer condições, profissionalismo, dedicação e assiduidade; enfim, atributos ínsitos a qualquer empregado. A Universidade



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



Católica deixa claro que todas as pessoas devem ser tratadas igualmente, independentemente de qualquer deficiência que possam ter.”

Nesse quesito, contata-se, a partir da percepção dos colaboradores com deficiência, que a Universidade Católica de Brasília cumpre com sua missão de atuar solidária e efetivamente para o desenvolvimento integral da pessoa humana e da sociedade. Aspecto fundamento para uma universidade inclusiva e que constantemente busca as melhorias para sua comunidade.

VII. Quanto à orientação para acolher pessoa com deficiência

Segundo a percepção dos colaboradores entrevistados, desconhecem qualquer orientação ou curso oferecidos aos demais membros da comunidade universitária e mencionam que deveria haver essas orientações, conforme relato abaixo:

Colaborador D:

“Se recebem eu não sei, mas deviam com certeza receber orientações.”

Colaborador E:

“Porque nem todo local tem pessoas preparadas para lidar com a limitação de cada um. Tendo essa preparação poderá o deficiente se sentir acolhido.”

Como conclusão deste critério, observa-se a importância de ampliar os meios de divulgação desses cursos oferecidos aos colaboradores, como o Minicurso de Libras oferecido pelo SOI e atendimento ao público no geral, e aos estudantes, como a disciplina de Libras. É claro, que há outras formas de orientação. Segue abaixo a percepção da estudante cadeirante entrevistada:

“Acredito que as pessoas deveriam ter orientação e educação em casa, para quando chegarem à fase adulta, não terem um olhar diferente. Pois nós (deficientes) somos seres humanos e sentimos essa indiferença.”

A educação mencionada pela estudante cabe primeiramente à família e sociedade. A universidade, enquanto agência de formação, oferece os cursos já citados e inclui no âmbito acadêmico a diversidade de pessoas e conhecimentos.

VIII. Acompanhamento na Universidade

Na Universidade Católica de Brasília é oferecido pela Gestão de Pessoas o Projeto Colaboradores com Deficiência. Porém, há alguma discordância em relação à divulgação do mesmo, onde alguns confirmam conhecer e outros desconhecem totalmente. Conforme afirma alguns colaboradores:

Colaborador D:

“Sim. Todo semestre uma turma do curso de Psicologia, juntamente com a Gestão de Pessoas, faz um acompanhamento conosco. São 05 encontros por semestre.”

Os colaboradores E, B e a estudante disseram não receber acompanhamento e qualquer contato por parte do projeto envolvido.

Assim percebe-se novamente uma falha na comunicação e divulgação de projetos na universidade.



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPÓSIO DE EXCELENCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



IX. Conhece o SOI

Todos os colaboradores entrevistados possuem conhecimento do Serviço de Orientação Inclusiva – SOI, porém, por critério deles, alguns preferem não buscar auxílio. Segue abaixo um dos relatos:

Colaborador B:

“Já ouvi falar, mas não tenho contato.”

Colaborador D:

“Então, na época que eu entrei na universidade o SOI ainda não existia, própria Gestão de Pessoas que orientava as pessoas com deficiência. Alguns anos depois o SOI foi criado para orientar os mesmos, ou seja, eu só conheço praticamente por nome.”

X. Opiniões, críticas, sugestões

Observou-se certa timidez ou receio em expressarem suas opiniões, críticas ou sugestões em relação à Universidade Católica de Brasília, mesmo ao garantir que a identidade do entrevistado não seria revelada. Segue abaixo algumas opiniões:

Colaboradora A:

“Falta a pratica de esportes especifico para os portadores.”

Colaboradora F:

“Existe um crescimento perceptível da presença das pessoas com deficiência nas ruas e espaços públicos. A decisão de abrir postos de trabalho para pessoas com deficiência rompe as barreiras que tradicionalmente excluem essas mesmas pessoas do processo produtivo.”

Colaboradora G:

“Na universidade observo mudanças significativas para comunidade surdo.”

6. CONSIDERAÇÕES FINAIS

Este estudo partiu da hipótese de como gestar uma universidade inclusiva. Sendo assim, buscou responder a seguinte pergunta: quais os processos e perspectivas para inclusão das pessoas com deficiência na Universidade Católica de Brasília?

Por meio de um estudo de caso único, qualitativo, realizaram-se entrevistas semiestruturadas com colaboradores técnico-administrativos e estudante da Universidade Católica de Brasília, e com a gestora e voluntária do Serviço de Orientação Inclusiva – SOI, Ellen e Sheila, respectivamente, no primeiro semestre de 2015.

Considerando as respostas obtidas, e análise como observadora direta e participante, foi possível identificar que são diversos os processos envolvidos para incluir as pessoas com deficiência, seja colaborador técnico-administrativo ou estudante. Contudo, há um ruído na comunicação e divulgação desses projetos para a comunidade acadêmica, as quais estão incluídos colaboradores com e sem deficiência, estudantes e pessoas que visitam o campus.

No que tange a reserva legal de cotas – Lei de Cotas – para contratação de colaboradores com deficiência, a posição dos mesmos é ambivalente entre o grupo entrevistado. Por alguns considerarem como uma forma de preconceito e outros como uma



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



oportunidade de potencializar suas habilidades em atividades laborais. Assim, é importante destacar a necessidade do conhecimento da legislação, dos direitos, até mesmo pelas próprias pessoas com deficiência.

Em relação ao convívio das pessoas com deficiência com as demais pessoas pelo campus, observou-se como positiva o acolhimento daqueles no âmbito acadêmico. Como em qualquer canto da sociedade, ainda há a barreira atitudinal a ser quebrada, porém, a universidade vem trazendo esse conceito cada vez mais para a comunidade e aos estudantes, por meio da disciplina optativa de Libras e inclusão de pessoas com deficiência em seu quadro de funcionários. Sendo que alguns deficientes trabalham diretamente com atendimento ao público, como o caso da colaboradora entrevistada H, a qual é cadeirante.

Outro dado relevante é a percepção que as pessoas com deficiência possuem em relação ao acolhimento recebido na Universidade Católica de Brasília, atuando assim em prol de sua missão de atuar solidária e efetivamente para o desenvolvimento integral da pessoa humana e da sociedade. Aspecto fundamental para uma universidade inclusiva e que constantemente busca as melhorias para sua comunidade.

Este estudo havia um potencial para obtenção de um maior número de respostas. Contudo, durante a realização ocorreu algumas limitações, como: não recebimento das entrevistas semiestruturadas por parte do maior público, no caso os estudantes participantes do Serviço de Orientação Inclusiva – SOI. Assim como restrições institucionais, em relação à busca de quantitativos de colaboradores com e sem deficiência e a forma de administrar da Gestão de Pessoas esse conceito de colaboradores com deficiência na universidade.

O intuito deste estudo é garantir que o assunto de inclusão das pessoas com deficiência seja contemplado, não só na teoria e pauta do planejamento da Universidade Católica de Brasília, mas na prática. Que o processo de inclusão seja realmente vivenciado no âmbito acadêmico, no qual tantos assuntos são discutidos e que se pressupõe a harmoniosa relação entre as diferenças.

A inclusão, apesar de ainda estar longe da perfeição, vem sendo conquistada dia após dia, tornando possível a conquista de respeito e reconhecimento e espaço na universidade. Muitas vezes, projetos, como o SOI, são imprescindíveis para garantir importantes melhorias para pessoas com deficiência.

Este estudo impulsiona novas pesquisas para que seja demonstrada a criação de novos projetos, melhorias às pessoas com deficiência, melhorias na comunicação e divulgação das atividades relacionadas a esse grupo na Universidade Católica de Brasília.

7. REFERÊNCIAS

ALVES, M. A., & GALEÃO-SILVA, L. G. A crítica da gestão da diversidade nas organizações. Revista de Administração de Empresas, 44(3), 20-29, 2014.

ABNT - ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. NBR 9050: Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Disponível em: <http://www.pessoacomdeficiencia.gov.br/app/sites/default/files/arquivos/%5Bfield_generico_imagens-filefield-description%5D_24.pdf> Acesso em 5 de novembro de 2014.

BRASIL 1. Decreto nº 129, de 22 de maio de 1991. Promulga a Convenção nº 159, da Organização Internacional do Trabalho - OIT, sobre Reabilitação Profissional e Emprego de Pessoas Deficientes. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/1990-1994/D0129.htm> Acesso em 05 de novembro de 2014.

BRASIL 2. Decreto nº 2.682, de 21 de julho de 1998. Promulga a Convenção nº 168 da OIT, relativa à Promoção do Emprego e à Proteção contra o Desemprego. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/D2682.htm> Acesso em 25 de novembro de 2014.



28 · 29 · 30
de OUTUBRO

XII SEGET
SIMPÓSIO DE EXCELÊNCIA EM GESTÃO E TECNOLOGIA
TEMA 2015
Otimização de Recursos e Desenvolvimento



BRASIL 3. Decreto nº 5.296 de 2 de dezembro de 2004. Regulamenta as Leis nos 10.048, de 8 de novembro de 2000, que dá prioridade de atendimento às pessoas que especifica, e 10.098, de 19 de dezembro de 2000, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2004-2006/2004/decreto/d5296.htm> Acesso em 25 de novembro de 2014.

BRASIL 4. Lei Federal 8.213/91, Artigo 93. Dispõe sobre os Planos de Benefícios da Previdência Social e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l8213cons.htm> Acesso em 05 de novembro de 2014.

BRASIL 5. Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000. Estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas portadoras de deficiência ou com mobilidade reduzida, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l10098.htm> Acesso em 05 de novembro de 2014.

BRASIL 6. Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989. Dispõe sobre o apoio às pessoas portadoras de deficiência, sua integração social, sobre a Coordenadoria Nacional para Integração da Pessoa Portadora de Deficiência - Corde, institui a tutela jurisdicional de interesses coletivos ou difusos dessas pessoas, disciplina a atuação do Ministério Público, define crimes, e dá outras providências. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/leis/l7853.htm> Acesso em 05 de novembro de 2014.

BRASIL 7. Ministério do Trabalho e Emprego. A inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. – 2. ed. – Brasília: MTE, SIT, 2007. 100 p.

GUEDES, L. C. Barreiras atitudinais nas instituições de ensino superior: questão de educação e empregabilidade. Recife: Universidade Federal de Pernambuco, 2007. 271p.

INSTITUTO ETHOS. O que as empresas podem fazer pela inclusão das pessoas com deficiência/coordenação. Marta Gil. São Paulo: Instituto Ethos, 2002. 97p.

PASTORÉ, J. Oportunidades de trabalho para portadores de deficiência. São Paulo: LTr, 2000.

SASSAKI, R. K. Inclusão: construindo uma sociedade para todos. Rio de Janeiro: WVA, 1997. 176p.

SASSAKI, R. K. Terminologia sobre deficiência na era da inclusão. In: VIVARTA, Veet (Org.). Mídia e Deficiência. Brasília: Agência de Notícias dos Direitos da Infância /Fundação Banco do Brasil, 2003, p. 160-165.

UCB - UNIVERSIDADE CATÓLICA DE BRASÍLIA. Disponível em: < <http://www.ucb.br/>> Acesso em 07 de Abril de 2015.