Gestão Universitária
Estudos sobre a UnB

Volume 2

Gestão Universitária

Estudos sobre a UnB

Volume 2

César Augusto Tibúrcio Silva
Nair Aguiar-Miranda
(Organizadores)

EDITORA UnB

Universidade de Brasília
Editora Universidade de Brasília
Faculdade de Economia, Administração, Contabilidade,
Ciência da Informação e Documentação (FACE)
2011

Equipe editorial

Editoras de publicações Nathalie Letouzé Moreira, Regina Marques
Coordenação de produção gráfica Marcus Polo Rocha Duarte
Coordenação de revisão Ramiro Galas Pedrosa
Normalização Welma Pereira Batista
Revisão Mary Angotti e Olavo Mesquita de Carvalho
Emendas Liane Matsumoto e Rebeca Guedes Mesquita
Elaboração de resumos Rosana Aparecida Silva
Diagramação e projeto gráfico Mauro Pereira Bento
Supervisão gráfica Elmano Rodrigues Pinheiro e Luiz A. R. Ribeiro

Impresso no Brasil
Direitos exclusivos para esta edição:
Editora Universidade de Brasília
SCS, quadra 2, bloco C, nº 78, edifício OK,
2º andar, CEP 70302-907, Brasília, DF
Telefone: (61) 3035-4200
Fax (61) 3035-4230
Site: www.editora.unb.br
E-mail: contato@editora.unb.br

Ficha catalográfica elaborada pela Biblioteca Central da Universidade de Brasília

G393u Gestão universitária : estudos sobre a UnB / César Augusto Tibúrcio Silva e Nair Aguiar-Miranda, organizadores. _ Brasília : Editora Universidade de Brasília, 2011.
2 v. ; 22 cm.

ISBN 978-85-230-1290-8 (v. 2)

1. Gestão. 2. Universidade. 3. Ensino superior. I. Silva, César Augusto Tibúrcio. II. Miranda, Nair Aguiar.

CDU 378.4

Agradecimentos

Este livro apresenta resultados dos trabalhos de conclusão dos alunos do Curso de Especialização em Gestão Universitária da Universidade de Brasília. Sua publicação decorre do esforço conjunto de várias pessoas, cujo empenho e dedicação tornaram possível o surgimento da primeira obra coletiva de autoria de servidores técnicos administrativos da universidade.

A publicação do livro reflete a importância atribuída pela Reitoria e pela Editora UnB à divulgação de estudos sobre a universidade feitos por seus próprios técnicos, orientados por docentes da instituição. Esperamos que os trabalhos aqui contidos possam contribuir para o autoconhecimento e para o desenvolvimento da universidade.

Deixamos expressos nossos agradecimentos aos integrantes do corpo docente do Programa de Pós-Graduação em Administração, do Programa de Pós-Graduação em Contabilidade, do Departamento de Administração e da Faculdade de Direito, que ministraram as disciplinas e orientaram a elaboração das monografias.

Lembramos ainda o papel fundamental de Rosana Aparecida Silva na elaboração dos resumos das monografias e de Regina Marques na viabilização do lançamento deste volume.

Cabe destacar também a participação importante de Vera Lúcia Cavalcanti Correa de Oliveira como assistente editorial, acumulando

essa atividade com suas múltiplas tarefas como Secretária do Curso de Especialização.

Finalmente, os nossos agradecimentos à equipe de revisão e editoração da EDU pelo apoio no lançamento desta obra que retrata, em última instância, a preocupação de várias equipes de gestores da universidade na construção de um projeto de desenvolvimento institucional embasado no investimento na formação dos servidores e, portanto, na ampliação do capital intelectual da Universidade de Brasília.

Os organizadores

Sumário

Parte IV - Gestão da Responsabilidade Social

Diversidade e inclusão de pessoas com necessidades especiais na Universidade de Brasília

Ana Cristina da Costa Carolino
Rosa Amariles Vilar de Azevedo

Introdução

A questão da inclusão de Pessoas com Necessidades Especiais (PNE) na sociedade ainda é muito incipiente. O princípio da inclusão é baseado na aceitação das diferenças e na valorização do indivíduo, em que se deve acolher a diversidade num processo de cooperação e conhecimento.

O movimento em favor da atenção às PNE tem evoluído, inclusive na terminologia utilizada. Atualmente elas são identificadas como pessoas que apresentam limitações na execução de alguma atividade. As principais fontes de atuação desse movimento têm sido no campo da acessibilidade, que consiste na eliminação de barreiras tanto no espaço físico como no digital. Um novo paradigma está nascendo: o que considera a diferença como algo inerente na relação entre os seres humanos (MADER, 1997).

O Brasil é considerado um país avançado em relação à questão das PNE. Mas apesar de possuir várias leis criadas a partir da década de 1980, tratados e convenções internacionais ratificados e da Constituição da República, que incorporou garantias às pessoas com deficiência, ainda não propicia a inclusão social e profissional de forma eficaz para esses indivíduos. Para que as leis sejam plenamente cumpridas, faz-se necessário que haja por parte de todos os interessados (primeiro, segundo e terceiro setores e a própria pessoa) uma transformação (BAHIA, 2006).

Diante das leis que possibilitam e favorecem o acesso imediato e a participação ativa das pessoas com necessidades especiais e diante da diversidade existente, grandes empresas e entidades públicas começam a modificar alguns comportamentos focalizando a inclusão. Começam a desconstruir a referência do indivíduo com deficiência como incapaz, inválido, oneroso e improdutivo e construir a figura da pessoa dotada de qualificação.

A dificuldade encontrada pelas PNE para a qualificação profissional e a inserção no mercado de trabalho é histórica e não encontra amparo nas instituições de ensino onde estão se qualificando para uma profissão.

Para fins deste estudo analisamos a diversidade e a inclusão das pessoas com necessidades especiais na Universidade de Brasília (UnB), tendo como objetivo identificar qual a percepção dessas pessoas quanto ao tema proposto, descrevendo os principais conceitos referentes à diversidade e à inclusão, questionando as dificuldades vividas quanto à acessibilidade e analisando o programa existente e que benefícios estão sendo destinados a elas.

Diversidade organizacional

Quando um indivíduo ingressa em uma organização, carrega consigo condutas, pensamentos e posturas que podem divergir das ações organizacionais, provocando diversidades no ambiente e ocasionando conflito ante as metas da organização e nos relacionamentos.

Para Cox (1998), diversidade é "diversidade de identidades", um misto de pessoas com identidades grupais diferentes no mesmo sistema social. De acordo com a teoria da identidade social, a maneira pela qual alguém é definido por outros influencia sua autoidentidade em algum grau e tem efeito em seus próprios méritos para afiliação ao grupo.

De acordo com a teoria das relações intergrupais, os indivíduos podem sentir-se mais ou menos identificados com o grupo no qual compartilham alguma característica biológica comum, como gênero,

família, etnia e idade. Na organização, quando se compartilham cargos e experiências, diz-se existir um grupo organizacional. E a filiação ao grupo de identidade antecede a filiação ao grupo organizacional. Portanto, para essa teoria, os indivíduos não abandonam suas identidades raciais, sexuais ou étnicas quando entram em uma organização (COX, 1998).

Há três motivos para as organizações se preocuparem com o gerenciamento da diversidade: o primeiro é o paradigma moral – se numa empresa não há discriminação, é onde o indivíduo prefere trabalhar; o segundo diz respeito a requerimentos legais – se a organização obedece às leis de "cotas" reservadas para alguns trabalhadores, ela convive com a diversidade; e o terceiro e mais importante é a diversidade como fator na *performance* organizacional (PASQUALI, 2002).

Diversidade cultural e inclusão de pessoas com necessidades especiais

A diversidade cultural relaciona-se a um bom gerenciamento, a uma comunicação incrementada, melhores formas de resolução de problemas, tomadas de decisão mais efetivas, produtividade aumentada, maior flexibilidade e alta moral entre os empregados.

Fala-se a respeito da integração e das oportunidades de trabalho para portadores de deficiência. Um projeto desenvolvido pela Organização Internacional do Trabalho (OIT) e o Ministério do Trabalho e Emprego (MTE) resultou em um estudo em que é apresentada a questão da inclusão das pessoas com deficiência nas organizações. De acordo com a OIT (1999), essa questão apresenta quatro dimensões principais inter-relacionadas: as limitações impostas pela natureza da deficiência; a qualidade do acesso a uma cultura representativa da sociedade contemporânea; a qualidade do acesso a uma preparação profissional adequada; e a igualdade de condições com outros postulantes às oportunidades de trabalho oferecidas.

Há, além daquelas deficiências que permitem que a pessoa trabalhe sob determinadas condições – uma das naturezas apresentadas pelo

deficiente –, outras duas: as deficiências que não permitem à pessoa trabalhar (que não serão consideradas neste estudo) e as deficiências que permitem à pessoa trabalhar normalmente. Segundo a OIT (1999), as deficiências que permitem à pessoa trabalhar sob determinadas condições – inerentes ao quadro clínico e à preparação do local de trabalho – são uma excelente oportunidade de a organização exercer sua responsabilidade social.

Há, segundo a OIT (1999), alguns referenciais específicos com relação à questão da igualdade de acesso, considerando perfis profissionais semelhantes, como se observa: o nível de escolaridade entre os portadores de deficiência física é maior que entre os deficientes auditivos, visuais e mentais; os deficientes visuais têm maior oportunidade com atividades autônomas; a aparência dessas pessoas parece ser fator de influência na sua contratação; a pessoa com deficiência tem três vezes menos oportunidades de contratação; as pessoas deficientes, uma vez adaptadas à organização, permanecem no emprego; as empresas não demonstraram preocupação com custos quando da valorização da pessoa deficiente, física e mental, no que tange a transformações no ambiente físico. As diferenças podem compartilhar um espaço comum, apenas com simples adaptações; a integração da pessoa deficiente na empresa leva a novas formas de comunicação e ao respeito pelas diferenças.

Inclusão pressupõe enfrentar o desafio permanente da exclusão com que pessoas de vários segmentos sociais se depararam e que, muitas vezes, se faz presente em suas vidas. É o que acontece com os homossexuais, os negros e tantos outros excluídos. E, como esses, há um outro grupo de excluídos – as pessoas com necessidades especiais –, que não tem acesso aos direitos constitucionais que devem pertencer a todos (MARTINS, 2003).

A sociedade ainda não é inclusiva. Há grupos de pessoas discriminadas, inclusive nas denominações que recebem, como: mongol, ceguinho e outras. O termo inclusão, diferentemente, indica que a sociedade deve mudar, e não a pessoa. Para isso, até as palavras e as expressões para denominar as diferenças devem ressaltar os aspectos

positivos e, assim, promover mudança de atitudes em relação a essas diferenças (SCHWARTZMAN, 1997).

Educação especial

Há no Brasil o Fórum Nacional de Educação Especial das IES, com o propósito de discutir a entrada e a permanência do aluno portador de deficiência na universidade, em condições de competir com qualquer profissional (FERREIRA, 2003).

Na visão de Ferreira (2003), necessidades educacionais especiais significam o atendimento de uma série de recursos e apoio de caráter mais especializado às pessoas portadoras de deficiências. O autor considera também que a dependência de recursos financeiros, técnicos e humanos nas Instituições de Ensino Superior (IES) leva a um acompanhamento voltado para as políticas educacionais, e a inclusão das PNEs nessas instituições requer modificação não só da estrutura física e administrativa, mas, principalmente, modificação de concepções, da visão de homem.

Ferreira (2003) exemplifica atitudes, de caráter transitório ou permanente, que podem ser seguidas pelas IES: viabilização do acesso, do ingresso, da permanência e do êxito do estudante com necessidades especiais; efetivação das políticas públicas de inserção da pessoa com necessidades especiais; proposição de criação ou alteração das normas internas; articulação com órgãos e setores da instituição para adaptação das barreiras físicas; remoção das barreiras arquitetônicas; eliminação das barreiras atitudinais (modificação de concepções) por meio da informação, do contato e da reflexão acerca da diversidade e da construção de uma sociedade para todos; eliminação de barreiras pedagógicas, com aquisição e adaptação de recursos instrucionais e material didático; e ainda intercâmbio com outras IES para troca de informações e experiências.

Ressalta Ferreira (2003) que existe uma diferenciação entre Pessoas com Necessidades Especiais (PNE) e Pessoas com Necessidades

Educacionais Especiais (PNEE). As PNE apresentam, em caráter permanente ou temporário, algum tipo de deficiência física, sensorial (visual ou auditiva), mental, múltipla, condutas típicas ou altas habilidades, que necessitam de recursos especializados para desenvolver mais plenamente seu potencial e superar ou minimizar suas dificuldades; as PNEE necessitam de adaptações, procedimentos e recursos especiais para que seu processo de ensino-aprendizagem se efetive, propiciando a expressão plena de suas capacidades acadêmico-sociais.

De acordo com Abranches (2000), inclusão no sentido de conviver numa sociedade heterogênea implica mais do que tolerância às particularidades e às diferenças, exige equilíbrio entre participação e representação, necessita de relações recíprocas de troca e respeito às diferenças.

Pesquisa sobre PPNE

Os meios utilizados para a pesquisa foram bibliográfico, documental e de campo. Realizou-se um levantamento no Programa de Apoio às Pessoas com Necessidades Especiais (PPNE) e na Secretaria de Recursos Humanos (SRH) para saber quem são, quantas e onde estão as PNE da UnB.

As informações acerca da diversidade e da inclusão das pessoas com necessidades especiais foram coletadas por meio de entrevistas individuais, semiestruturadas, com posterior degravação. Ficou esclarecido para o entrevistado o sigilo total sobre as informações coletadas, além de garantir-lhes o conhecimento do resultado do trabalho. Foi estabelecido o critério de que todos os participantes pertencessem a um dos três segmentos da comunidade universitária: docentes, discentes e técnicos administrativos. Participaram deste estudo 16 pessoas com diversos tipos de necessidades especiais, sendo três docentes, oito discentes e cinco técnicos.

A técnica aplicada foi de a entrevista dirigida, com depoimentos gravados com base em roteiro predeterminado sobre os temas abordados. O tratamento de dados foi realizado pela análise de conteúdo segundo

pressupostos metodológicos preconizados por Laurence Bardin, em que o resultado foi considerado satisfatório para que empreendêssemos a investigação propriamente dita.

A etapa seguinte foi a classificação pelas duas categorias centrais que nos propusemos a investigar: diversidade e inclusão. Durante a análise, após a leitura recorrente das entrevistas transcritas, estabelecemos um processo de comparar, contrastar, analisar e sintetizar o conteúdo das falas para uma melhor compreensão.

Em seguida, depois do procedimento das categorias e das subcategorias, identificamos os temas pelo critério de semelhança, lógica e pertinência dos conteúdos. Os temas e os exemplos verbalizados foram interpretados e analisados, resultando em uma síntese referente aos significados.

Para a coleta do perfil dos entrevistados, foi elaborado um questionário fechado contendo categoria, idade, estado civil, número de filhos, tipo de deficiência, uso de equipamentos de adaptação, meios de locomoção da residência para a universidade, meio de locomoção interno no *campus*, recursos utilizados na vida acadêmica, programas/projetos/ações do PPNE. Foram realizadas também entrevistas não estruturadas com 12 perguntas abertas relativas ao tema do estudo.

Resultados e discussão dos dados

Há 17 anos a UnB está envolvida com questões concernentes às PNE. Ao se mobilizar para atender aos anseios da comunidade que possui limitações de qualquer espécie, a instituição pratica uma política social de direito à cidadania. Em outubro de 1999, foi criado por meio de Ato da Reitoria nº 1068/99 o PPNE/UnB, seguindo as recomendações da Política Nacional de Integração dos Portadores de Deficiência, as diretrizes das Nações Unidas, do governo federal, do Ministério da Justiça e do Ministério da Educação.

O programa consolida uma política permanente de atenção às PNEs e resulta na adequação das necessidades de aprendizagem; na equalização do acesso e uso dos espaços e instalações acadêmicas; bem como na formação de profissionais para atendimento.

Programas existentes na UnB

Os programas que visam a oferecer ao discente portador de necessidade especial apoio social, pedagógico e tecnológico existentes hoje na UnB são:

- Atendimento diferenciado na Biblioteca Central (BCE) – acordo feito entre o PPNE e a BCE que propicia empréstimos de livros por *e-mail*, que são levados por funcionários da BCE ao PPNE. Para utilizar o serviço é necessário ter vínculo com o PPNE.
- Estacione legal – a partir da iniciativa da PRC, o *campus* dispõe de 87 vagas em estacionamentos destinados às PNE espalhadas em pontos centrais.
- Tutoria especial – o aluno deficiente visual ou auditivo recebe auxílio de um monitor, escolhido pelo próprio aluno, nas disciplinas em que está matriculado. O monitor deve cursar a disciplina junto às PNE ou já tê-la cursado com aprovação.
- Audioteca – entrará em funcionamento no 1º semestre de 2007 a auditoria virtual e sonora, com três cabines de gravação e audição, para disponibilização de mil títulos digitalizados ou gravados em CD ou fita K-7 na parte de adaptação física do prédio da biblioteca.
- Projeto cão-guia de cegos – o PPNE é parceiro do Integra, uma ONG de apoio ao deficiente visual do DF que treina cães labradores para aumentar a mobilidade, a segurança e a independência do deficiente visual. Atualmente, um estudante da UnB faz uso de cão-guia.

- Transporte pelo *campus* – foi feita parceria entre a UnB e a empresa Fiat, e desde setembro de 2004 transita pelo *campus* um minifurgão que transporta, em horários previamente agendados, as PNE, inclusive aqueles que utilizam cadeira de rodas.
- Articulação com outras faculdades – o PPNE fecha acordos com faculdades da UnB visando à ampliação e à melhoria dos serviços. A Faculdade de Educação oferece disciplinas que contemplam o tema: pessoas com necessidades educacionais especiais. A Faculdade de Tecnologia coordena um grupo de alunos de todas as engenharias e Ciências da Computação no sentido de construir rampas de acesso.
- Prioridade de matrícula – a Resolução nº 048/2003 garante ao estudante PNE prioridade de matrícula na UnB, permitindo a organização da grade horária sem se submeter às "janelas".

Perfil dos entrevistados

- Entrevistado 1 – deficiente físico, homem, 24 anos, técnico administrativo e discente, solteiro, sem filhos; deficiência resultante de falta de oxigenação no cérebro, o que gerou paralisia cerebral e problemas de coordenação motora; faz parte do programa da UnB.
- Entrevistado 2 – deficiente visual, homem, 38 anos, discente, solteiro, sem filhos; deficiência de nascença; faz parte do programa da UnB.
- Entrevistado 3 – deficiente físico, homem, 63 anos, docente, casado, dois filhos, cadeirante; adquiriu sua deficiência em 2005 devido ao uso de medicação para o coração, que acarretou lesão medular; não faz parte do programa da UnB.
- Entrevistado 4 – deficiente visual, mulher, 22 anos, discente, solteira, sem filhos; deficiência congênita e degenerativa por herança dos pais; faz parte do programa da UnB.

- Entrevistado 5 – deficiente auditivo, homem, 54 anos, técnico administrativo, casado, três filhos, deficiência adquirida em torno dos 6 anos de idade, que acredita ter sido consequência de um tapa muito forte no ouvido esquerdo, causando uma pressão de ar; não faz parte do programa da UnB.
- Entrevistado 6 – deficiente físico, homem, 29 anos, técnico administrativo e discente, solteiro, sem filhos, cadeirante; deficiência adquirida aos 9 meses por sequelas de poliomielite; faz parte do programa da UnB.
- Entrevistado 7 – deficiente físico, mulher, 33 anos, técnico administrativo, solteira, sem filhos; deficiência adquirida aos 9 meses por sequelas de poliomielite; não faz parte do programa da UnB.
- Entrevistado 8 – deficiente físico, homem, 65 anos, técnico administrativo, divorciado, um filho; deficiência adquirida em um acidente de trabalho fora da universidade em 1972; não faz parte do programa da UnB.
- Entrevistado 9 – deficiente físico, mulher, 24 anos, discente, solteira, sem filhos; deficiência genética epidermolise bolhosa – sensibilidade em pele e atrofia dos dedos das mãos e dos pés; faz parte do programa da UnB.
- Entrevistado 10 – deficiente visual, homem, 37 anos, técnico administrativo, solteiro, sem filhos; deficiência decorrente de problemas na gestação; não faz parte do programa da UnB.
- Entrevistado 11 – deficiente visual, mulher, 39 anos, docente, solteira, dois filhos; deficiência adquirida por diabetes tipo 1 aos 21 anos; faz parte do programa da UnB.
- Entrevistado 12 – deficiente auditivo, mulher, 22 anos, discente, solteira, sem filhos; deficiência de nascença; faz parte do programa da UnB.

- Entrevistado 13 – deficiente visual, homem, 30 anos, discente, solteiro, sem filhos; deficiência agravada aos 14 anos – estreitamento da córnea; faz parte do programa da UnB.
- Entrevistado 14 – deficiente físico, mulher, 30 anos, técnico administrativo, solteira, sem filhos, cadeirante; deficiência genética progressiva desenvolvida aos 14 anos, há oito anos está em uma cadeira de rodas; não faz parte do programa da UnB.
- Entrevistado 15 – deficiente físico, homem, 23 anos, discente, solteiro, sem filhos, cadeirante; deficiência adquirida em 2002 ocasionada por mergulho em águas rasas no mar. Fraturou a cervical na altura da 6ª e da 7ª vértebras; faz parte do programa da UnB.
- Entrevistado 16 – deficiente físico, homem, 38 anos, docente, solteiro, sem filhos; deficiência resultante de falta de oxigenação no cérebro, o que gerou paralisia cerebral e problemas de coordenação motora; faz parte do programa da UnB.

A diversidade de acordo com os pesquisados

Das narrativas emergiram as seguintes subcategorias de como os entrevistados compreendem a diversidade.

Diversidade/toda diferença

Tema – "[...] diversas formas existentes, diferente do outro." Eis alguns exemplos de verbalizações de diversidade fornecidas pelos entrevistados:

> "Bom, diversidade são as dificuldades que o deficiente encontra no dia a dia de cada, todos os dias da nossa vida pra gente é um desafio, a partir do momento que você levanta [...] enfrenta muitas dificuldades." (E10)

> "Diversidade seria a possibilidade de eu estar optando e escolhendo dentre vários métodos, o que fosse mais funcional para mim." (E14)

Muitos entrevistados citam que a diversidade é a "diferença". Já Cox (1998) diz que as definições mais amplas indicam que o termo diversidade se refere a todas as diferenças individuais entre as pessoas, isto é, todos são diferentes.

Bento (2000) afirma que a diversidade na sala de aula é possível e salutar, pois todos ganham. Vários profissionais da área pedagógica corroboram essas afirmações.

Relacionamento

Tema – "[...] tranquilo, bem acolhido." A seguir, alguns aspectos abordados pelos pesquisados:

> "É muito tranquila, eu não verifico nada com relação a isso, de preconceito. [...] o que é problemático às vezes é a liberação pras aulas, que sempre dá problemas." (E1)
>
> "A minha relação com os colegas de trabalho, na verdade, alguns monstram-se impacientes com o meu problema de audição." (E4)
>
> "As pessoas têm a tendência de pensar que quem é fisicamente limitado é mentalmente também. E aí, normalmente, eu já encontrei alguma barreira sim, mas em relação aos colegas é tudo superável, porque mesmo quem pensa que eu sou meio boba, a princípio, convive e acaba vendo que o buraco é mais embaixo." (E14)

O fato de existirem diferenças não leva ao ostracismo, como se pronunciou o entrevistado 6, ao explicar que foi muito bem acolhido na UnB, mesmo existindo a diferença. O depoimento da entrevistada (E11) (deficiente visual), ao dizer que hoje o departamento encaminha via *e-mail* material que é impresso em tinta, demonstra que alguém se dá ao trabalho de digitar o material repassado aos colegas, e ela o lê no programa de voz desenvolvido para deficientes visuais. Cox (1998) expressa que a filiação ao grupo de identidade é vista como altamente relacionada com

seus efeitos nas relações sociais. A entrevistada 12, quando menciona que é ajudada em sala de aula, expressa que, mesmo com as diferenças, as pessoas tentam se ajudar mutuamente.

Em contrapartida, o entrevistado 10 diz que "o deficiente, quando chega em um local, qualquer lugar, é tratado com indiferença". Acerca disso, Pasquali (2002) afirma que gerenciar a diversidade é também minimizar seus aspectos negativos.

Discriminação

Tema – "[...] visual é complicado, sistema não tem intenção de discriminar." A seguir, exemplos de compreensão dessa temática pelos entrevistados:

> "Oh! Eu já meio que superei essa barreira discriminação [...] e não adianta falar que a sociedade não é discriminatória [...]. Quem sofre o preconceito sabe o que é preconceito [...]. Pelo concurso acho que você tá meio que legitimado." (E1)
>
> "Olha, aqui na UnB eu já tive algumas situações assim um pouco complicadas, por falta de sensibilidade de alguns professores, principalmente." (E9)
>
> "No resto no mundo sim, aqui no HUB nunca tive problemas com relação a isso." (E14)

Mader (1997) afirma que a inclusão do portador de deficiência depende da mudança de paradigma. É importante estabelecer a diferença entre preconceito e discriminação justamente porque eles ensejam diferentes ações na busca da igualdade (BENTO, 2002). O E8 (deficiente físico) afirma que quando alguém chega onde trabalha, o vê andando e fala que ele deveria estar aposentado, nessa atitude há o preconceito e também há discriminação, e isso procura afastá-lo do ambiente social.

Barreiras encontradas

Tema – "[...] acessibilidade." Exemplos de verbalizações:

"Por eu ser deficiente visual [...] eu não tenho muita noção de profundidade, às vezes não dá pra enxergar um degrau ou alguma coisa assim [...] já caí, já me machuquei [...]." (E4)

"Bem, acho que a principal delas é a questão das distâncias." (E9)

"A dificuldade é incrível, porque não existe adaptação pra deficiente, tem muitas calçadas, eu mesmo já caí em calçadas indo pra reitoria." (E10)

"da rampa que tem na biblioteca, uma vez eu capotei da cadeira [...] Lá no minhocão é que tem uma dificuldade pra acessar o que está embaixo [...] mas hoje pra mim é indiferente, qualquer banheiro vai ser a mesma luta." (E14)

"Ah!! De todo tipo (risos), é calçadas, banheiros, preconceito com relação a alunos [...] no início foi difícil de você se mostrar, mostrar que você tá ali porque você merece." (E1)

Para Ferreira (2003), os professores e os demais envolvidos na etapa de ensino formal devem se envolver no novo paradigma da educação. Ao afirmarem que ficam prejudicadas na sala de aula quando o professor fala de costas ou mais rápido, as entrevistadas 12 e 4 demonstram com clareza as dificuldades encontradas nesse ambiente.

A tônica principal dada pelos entrevistados em seus depoimentos acerca das barreiras foi com relação às arquitetônicas. De acordo com Sassaki (2000), pelo modelo social da deficiência ficou claro que a sociedade, com suas barreiras arquitetônicas, programáticas e atitudinais, impede a participação plena das pessoas deficientes em seus ambientes físicos e sociais. Quando os entrevistados falam dos preconceitos enfrentados em relação às pessoas, sinalizam que é necessária a remoção não só de barreiras arquitetônicas, mas também as atitudinais – aquelas referentes ao "olhar" das pessoas "normais" e desinformadas para com essas pessoas.

Direitos respeitados

Tema – "[...] falta muito a ser feito, está caminhando." Os pesquisados assim se expressaram:

> "Só o direito de acesso já é uma abertura para estar promovendo esses direitos [...]. Adaptação que é promovida pra se prestar o vestibular [...]." (E2)

> "Ainda há muitos setores na UnB que são inacessíveis tanto para os deficiente físicos como para os outros tipos de deficiência [...] Na UnB você não tem como ter acesso a muitos dos prédios [...]." (E6)

> "Aqui na UnB, por exemplo, tenho direito a intérprete, todos os recursos que o PPNE oferece, tenho direito ao professor que seja brasileiro, e por aí vai, prova com tempo adicional, apesar de não usar, então não são todos os direitos." (E12)

O entrevistado 16 fala da conscientização da UnB em tentar buscar os portadores de deficiência na sociedade, tornando-os cidadãos que têm direitos. Cunha (2002) observa que os direitos dessas pessoas passam pelo princípio da igualdade de usufruírem tratamento especial nos serviços de educação, inserção no trabalho, lazer e saúde.

O entrevistado 10 manifesta sua indignação quanto ao não respeito aos direitos constitucionais. As ações políticas desenvolvidas pelo Estado e pela sociedade são chamadas de ações afirmativas ou positivas, elas têm por objetivo permitir o equilíbrio das relações humanas, eliminando qualquer atitude de natureza discriminatória em razão da origem, de raça, sexo, cor, idade e outras formas (CR, art. 3º, IV). O sistema de quotas, no caso dos vestibulares para as universidades públicas, não reserva vagas para pessoas com necessidades especiais, como ocorre nos concursos públicos (CUNHA, 2002).

Como afirmou a E11, a universidade é o espaço da mudança. Nesse caminho, Bahia (2006) salienta que a constituição incorporou garantias às pessoas com deficiência e que o Estado assume a responsabilidade pela assistência social e pelo atendimento educacional especializado.

A inclusão sob o ponto de vista dos pesquisados

Das narrativas emergiram as seguintes subcategorias de como os entrevistados compreendem a inclusão.

Inserir no meio

Tema – "[...] falta política, mas está acontecendo, em processo de andamento." A seguir, exemplos de verbalizações dos entrevistados.

> "Inclusão [...] você conseguir dar condições para que os deficientes possam realizar as atividades na sociedade de maneira semelhante às pessoas ditas normais." (E9)
>
> "E inclusão, eu até não gosto muito desse termo porque pra mim não existe gente excluída, o sistema é que constrói uma marginalização dessas pessoas [...]. Acho que inclusão poderia ser o fato de tirar essas pessoas dessa marginalidade." (E15)

Observa-se que a inclusão é vista por boa parte dos entrevistados como um processo que deve ser mais trabalhado, não só na universidade, mas também na sociedade. Como assegura o E10, para muitos a inclusão seria a oportunidade de convívio e participação na vida em sociedade.

As afirmativas dos entrevistados E6 e E14 deixam transparecer que todos são diversos, em todos os sentidos, e não se pode negar essa pluralidade existente na universidade.

Inclusão é o termo que se encontrou para definir uma sociedade que considera todos os seus membros como cidadãos legítimos (MADER, 1997).

Quando a E11 afirma ser a inclusão um princípio da sociedade, depara-se com o que assevera Martins (2003), ao afirmar que inclusão é um processo dinâmico, envolvente, participativo, que tem uma amplitude educativa profundamente social, pela qual os alunos aprendem a viver juntos suas diferenças.

Desenvolvimento do processo de estratégias

Tema – "[...] muito incipiente, mais arquitetônicas que atitudinais" Exemplos de verbalizações:

> "Na verdade eu percebo que a universidade ainda é muito tímida no movimento de políticas voltadas para a inclusão, mas aos poucos até que tá tendo um progresso, com a própria criação do PPNE." (E13)
>
> "Desde 1999, o PPNE, como um programa que articula essas ações, hoje institucionalizado, ele tem buscado justamente isso, para que a universidade cada vez mais assuma essa postura de inclusão e crie, construa a cultura de inclusão." (E11)
>
> "O que eu estou vendo são estratégias pontuais de ordem arquitetônica, ou seja, materiais, mas a inclusão é muito mais atitude do que uma ação só material." (E16)

De acordo com as verbalizações dos entrevistados E12 e E10, que vivenciam o desenvolvimento de estratégias para a inclusão, fica retratada a percepção de descaso em relação às suas condições. Mesmo não deixando de levar em conta os pontos positivos, muitas vezes eles se sentem excluídos. Os entrevistados E3 e E14 consideram que as estratégias existentes são incipientes, há muito a ser feito para que se consiga alcançar a inclusão de fato.

É importante salientar que são desenvolvidas estratégias, principalmente as arquitetônicas –, como a instalação e a adaptação de rampas, calçadas, banheiros –, que proporcionam um certo conforto; além da criação do PPNE, que tem a função de identificar as necessidades específicas de cada uma dessas pessoas na UnB e, na medida do possível, sanar barreiras.

Condições favoráveis

Tema – "[...] se propõe a fazer até pelo ingresso/vestibular e pelo programa." Verbalizações:

> "Mas depois que ele é aprovado no vestibular essa facilidade não se perpetua, ou seja, ele não encontra no dia a dia, na sua vida na UnB." (E3)

> "Um suporte fora disso dos funcionários e dos professores em geral, e só se algum for sensível e tiver boa vontade, porque se for depender só deles acaba tendo muita dificuldade no processo." (E9)

> "Não, muito pelo contrário ela dificulta bastante, porque eu acho que nada mais justo seria ter cotas aqui na UnB pra deficientes, eu acho que essa questão de cotas pra negros, isso aí é uma aberração." (E10)

Para os respondentes E15 e E16, uma das condições favoráveis ao processo de inclusão das PNEs na universidade é o fato de já existir um programa instituído. Já o E4 enfatiza que o programa é importante, mas que a mentalidade da comunidade universitária deve ser trabalhada no sentido de um entendimento melhor do significado da palavra inclusão. No entender do E14, fica claro que por falta de interesse, não só da chefia, mas de outros órgãos da universidade, não foi possível adaptar o banheiro.

Para Sprovieri (1997), qualquer possibilidade de integração só pode ocorrer com esforços conjuntos realizados por pessoas e organizações que confiam na viabilidade de seus ideais.

Programa de Apoio às Pessoas com Necessidades Especiais (PPNE) – compreensão dos entrevistados

Das narrativas surgiram as seguintes subcategorias do referido programa.

Conhecimento e participação

Tema – "[...] sei que existe, conheço, participo." A seguir alguns relatos dos entrevistados:

> "Já ouvi falar, mas [...] nunca fui convidado para conhecer." (E5)

> "Olha, eu não conheço muito bem esse programa, porque a gente não tem muito acesso, mas eu tenho informação, ele é até legal [...]." (E10)

> "Eu nunca pensei em que eu poderia ajudar, [...] até agora não me foi apresentada nenhuma proposta em relação a eu fazer parte desse movimento." (E14)
>
> "Desde quando eu fiz o vestibular e solicitei atendimento especial, aí passei, eles já me ligaram e falaram do programa e desde então eu tenho participado [...]." (E15)
>
> "Fiz parte dele e ainda faço. Tenho total conhecimento do trabalho que é desenvolvido lá [...] eu vim antes do programa, então eu sei de perto o quanto isso facilita." (E16)

O programa existe, está firmado no Ato da Reitoria, mas nem todos têm conhecimento e participam dele. O E3 afirma já ter ouvido falar, mas nunca conheceu (trata-se de um servidor). Está previsto nos objetivos do programa o atendimento a toda a comunidade universitária, que inclui servidores e alunos. Porém, por limitações institucionais e baixos recursos, está voltado apenas para efetivar a inclusão de alunos, público mais numeroso (FONSECA, 2007).

É interessante aumentar a visibilidade interna do programa com uma campanha de conscientização, visando a sensibilizar não só a comunidade universitária, mas também a comunidade externa, para que tenha conhecimento da totalidade das ações e dos projetos.

Importância da existência do programa institucionalizado

Tema – "[...] suma importância institucionalizar os direitos das pessoas." A importância do programa sob o ponto de vista dos entrevistados, verbalizada a seguir.

> "Ele é de suma importância, porque é através dele que vai haver a implementação dentro do próprio *campus* universitário das facilidades necessárias para as PNES." (E3)
>
> "A importância dele na UnB é institucionalizar [...] os direitos das PNEs por meio do programa." (E4)

> "Inclusive algumas das PNES que chegaram e não se reconheciam como tal passaram a se reconhecer, com a convivência do programa, que é interessante." (E6)

> "Eu acho que o fato, por exemplo, de um trabalho que vocês estão desenvolvendo abordando este tema já está chamando a atenção [...] e levantando um ponto muito importante de discussão [...] e isso vai mudando as concepções, isso faz com que as pessoas reflitam sobre a questão e passem a adotar o novo paradigma [...]." (E11)

> "Deve o PPNE estar olhando também a questão financeira da pessoa [...] então eu fico me perguntando: o que será que o PPNE está buscando neste meio? Qual é a ideia por trás disso tudo? Porque eu acho que a gente tem que apoiar quem não tem condição, mas olha, quem tem condição tem que se virar." (E14)

De acordo com Fonseca (2007), o programa tem como meta promover a inserção dos estudantes com deficiência no meio acadêmico, oferecendo apoio pedagógico, tecnológico e social. O E1 vê a importância de se ter um veículo institucionalizado no qual as pessoas com deficiência possam gritar por atenção.

Há diferentes dificuldades encontradas pelas pessoas com necessidades especiais na UnB. Elas necessitam de condições de igualdade, sem privilégios, para poder dar prosseguimento aos estudos. Esse paralelo está pautado nas normas do programa, que se propõe a realizar o acompanhamento das PNE na instituição, desde a realização das provas do vestibular até a conclusão de sua graduação ou pós-graduação. A importância do programa, segundo o E2, é promover o acesso dessas pessoas ao ensino superior e mostrar para a sociedade que a deficiência não é uma condição limitante para a formação.

O E1 cita que não é um privilégio o que é feito para eles, trata-se de uma garantia de direito, o que é corroborado por Fonseca (2007). No decorrer dos sete anos de existência do programa, montou-se um

arcabouço de projetos e ações sociais, mesmo com problemas financeiros e de pessoal reconhecidos pela universidade.

Como afirma Ferreira (2002), há alguns exemplos de IES que, preocupadas com as necessidades especiais de seus discentes, têm desenvolvido ações para minimizar as dificuldades por eles enfrentadas. O respondente E16 afirma que fez e faz parte do programa da UnB, que tem conhecimento do trabalho desenvolvido e da importância dele. Apesar de demonstrarem ter conhecimento, observa-se que muitos dos entrevistados não sabem da existência do programa, como a E9, que é servidora.

Deficiências do Programa

Tema – "[...] faltam recursos [...] faltam projetos e ações [...] falta maior participação da comunidade." Alguns são relatados a seguir.

> "Atender 100% é muito complexo, é difícil, o programa norteia alguns princípios que facilitam a entrada e permanência desse aluno, o programa não pode e não deve nunca firmar pelo lado assistencialista, seria um erro muito grave [...]. Seus pontos fracos, eu acho que a falta de recurso é um ponto fraco, a falta de investimento em tecnologia de ponta, a falta de interesse de algumas categorias, aqui dentro em assumir essa responsabilidade social, pois o programa não pertence a A ou B, pertence a todas nós [...]". (E16)

> "Em relação ao ponto fraco, eu acho que não existe nada perfeito, eu acho que ele pode ter uma política mais efetiva em relação aos professores [...] a conscientização dos professores [...] precisa se ampliar essa ponte professor, aluno e PPNE." (E13)

> "Eu acho que o programa está falhando, mas está falhando dentro de um contexto muito maior, então quando eu falo que o programa deve realmente ampliar cada vez mais, estender esses braços para atender os alunos, nós temos que buscar uma universidade inclusiva, e não um programa que atua de forma pontual e de forma ainda fragmentada em um ou outro lugar [...]". (E11)

Ferreira (2002) afirma que são necessários recursos financeiros, técnicos e humanos, o que indica a importância de estar atento às políticas educacionais do ensino no Brasil, neste caso, mais especificamente, do ensino superior. Faltam recursos e uma política mais efetiva em relação aos professores, trabalhar mais a conscientização, como salientaram os entrevistados.

Uma questão crítica é quando o professor se depara com uma pessoa com necessidades especiais em sua sala de aula e não sabe o que fazer para ajudar, ou mesmo não tem a conscientização da necessidade de ajudar. Existem necessidades especiais que permitem ao aluno estudar normalmente ou sob determinadas condições, como também o professor com necessidades especiais ao dar aula ou o técnico administrativo em seu ambiente de trabalho. As deficiências que permitem tanto o aluno quanto o professor ou o técnico administrativo trabalharem sob determinadas condições têm seu amparo no programa da instituição.

Como diz a E4, têm de se fazer mais reuniões para discutir quais as necessidades gerais, porque são alunos de vários cursos. A universidade tem de trabalhar na inclusão dessas pessoas, porque elas estão se excluindo ou estão sendo excluídas de um determinado espaço.

Considerações finais e sugestões

Esta pesquisa abordou a diversidade e a inclusão de pessoas com necessidades especiais no ambiente universitário, sendo possível constatar que, embora as práticas de valorização se estejam firmando por meio de programas e ações como uma alternativa para a inclusão de fato, isso tem ocorrido de forma incipiente e com inúmeras dificuldades na adoção de estratégias e práticas para a promoção da inclusão. As pessoas são da mesma espécie, porém são únicas, e o que as torna iguais é o fato de serem diferentes. Diante dessa realidade, a universidade deveria ser um espaço de reconhecimento e valorização de seus diversos atores sociais.

A inclusão passa por um processo irreversível e ainda se encontra em construção, mas, para que ela ocorra de fato, é necessário investir cada vez mais em pesquisas e ações que visem efetivamente a contribuir para esse processo.

Apesar das dificuldades retratadas, conclui-se que as atividades socialmente responsáveis praticadas pela instituição, assim como as ações desenvolvidas pelo PPNE, trouxeram contribuições positivas no sentido de implementação de práticas de valorização da diversidade e da inclusão, cooperando para a redução dos problemas enfrentados pelas PNE na UnB.

A universidade é o lugar da verdadeira democracia, onde a prática adquirida se constrói sobre a própria experiência e onde o mundo é continuamente permeado por diferentes percepções e estilos de vida, fazendo com que as pessoas com necessidades especiais se sintam capazes e verdadeiramente livres, iguais e respeitadas. Ações tais como remoção das barreiras arquitetônicas, adaptações das barreiras físicas, eliminação das barreiras atitudinais, pedagógicas e divulgação do programa existente com uma campanha de conscientização são importantes para sensibilizar não só a comunidade universitária, mas também a comunidade externa.

Por isso, são sugeridos novos estudos que investiguem a influência do preconceito da deficiência nas relações entre os próprios alunos, nas relações familiares e nas diversas relações sociais vividas pelas pessoas instituídas como deficientes. Também seria importante pesquisar sobre a influência do preconceito da deficiência em todo o processo educacional.

Diante disso, não apenas os professores precisam estar preparados e envolvidos, mas todos aqueles que direta ou indiretamente participam desse processo: legisladores; responsáveis pelo planejamento educacional; funcionários das escolas e das universidades; pais e colegas, pois cada um pode colaborar efetivamente para que a inclusão se torne cada vez mais presente. Enfim, que seja uma realidade no país.

Referências

ABRANCHES, C. (Org.). *Inclusão dá trabalho*. Belo Horizonte: Armazém de Idéias, 2000.

BAHIA, M. S. *Responsabilidade social e diversidade nas organizações*: contratando pessoas com deficiência. Rio de Janeiro: Qualitymark, 2006.

BENTO, M. A. S. Igualdade e diversidade no trabalho. In: BENTO, M. A. S *Ação afirmativa e diversidade no trabalho*: desafios e possibilidades. São Paulo: Casa do Psicólogo, 2000. p. 13-32.

BRASIL. Constituição (1988). *Constituição da República Federativa do Brasil*.

COX JR., T.; NKOMO, S. M. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S. R.; HARDY, C.; NORD, W. R. (Orgs.). *Handbook de Estudos Organizacionais*. São Paulo: Atlas, 1999. v. 1. p. 334-360.

CUNHA, D. F. S. *Os direitos das pessoas portadoras de deficiências*: previsão legal e constitucional. 2002. 65 f. Monografia (Especialização à distância em Direito Sanitário para Membros do Ministério Público e da Magistratura Federal) – Faculdade de Direito, Universidade de Brasília, Brasília, DF, 2002.

FERREIRA, M. C. C.; FERREIRA, J. R. Sobre inclusão, políticas públicas e práticas pedagógicas. In: GÓES, M. C. R.; LAPLANE, A. L. F. (Orgs.). *Políticas e práticas de educação inclusiva*. Campinas, SP: Autores Associados, 2002.

FERREIRA, S. L. Diversidade e ensino superior: a Universidade Estadual de Londrina na construção de uma sociedade para todos. In: MARQUEZINE, M. C. et al. (Orgs.). *Inclusão*. Londrina: Eduel, 2003. 359 p. (Coleção Perspectivas Multidisciplinares em Educação Especial, 2).

FONSECA, A. P. *O Desafio da inclusão das pessoas com deficiência na Educação Superior:* o caso do Programa de Apoio às Pessoas com Necessidades Especiais na UnB – PPNE. 2007. Monografia – Instituto de Ciências Humanas, Universidade de Brasília, Brasília-DF, 2007.

MADER, G. Integração da pessoa portadora de deficiência: a vivência de um novo paradigma. In: MANTOAN, M. T. E. *A integração de pessoas com deficiência*. São Paulo: Senac, 1997.

MARTINS, L. A. R. Inclusão. In: MARQUEZINE, M. C. et al. (Orgs.) *Inclusão*. Londrina: Eduel. 2003, 359 p. (Coleção Perspectivas Multidisciplinares em Educação Especial, 2).

ORGANIZAÇÃO INTERNACIONAL DO TRABALHO. *Diversidade nas organizações II*: uma visão envolvendo portadores de deficiência, orientação sexual e a idade do trabalhador. Brasília, DF, 1999. Disponível em: <http://www.prefeitura.sp.gov.br/arquivos/cidadania/pppd/diversidade.doc>. Projeto desenvolvido em uma parceria da OIT/Brasília com o Ministério de Trabalho e Emprego.

PASQUALI, L.; VASCONCELOS, T. S.; MOURA, C. F. *Relatório técnico sobre gênero nas organizações*. Brasília, DF, 2003.

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

SCHWARTZMAN, J. S. Integração: do que e de quem estamos falando? In: MANTOAN, M. T. E. *A integração de pessoas com deficiência*. São Paulo: Senac, 1997.

SPROVIERI, M. H. S. A integração da pessoa deficiente. In: MANTOAN, M. T. E. *A integração de pessoas com deficiência*. São Paulo: Senac, 1997.

APÊNDICE A

ROTEIRO DAS ENTREVISTAS

Docente: ( ) Discente: ( ) Técnico administrativo: ( )
Estado civil: _____ Data de nascimento: _____
Tem filhos? ( ) Não ( ) Sim. Quantos? _____

Quando e como adquiriu sua deficiência?

- Sua deficiência é:
  ( ) Temporária ( ) Permanente
  Qual a sua deficiência ou necessidade Especial?_____
- Deficiência visual:
  ( ) Visão subnormal. Quanto?_____ ( ) Cego
- Deficiência auditiva:
  Aferida por audiograma nas frequências de 500Hz, 1.000Hz, 2.000Hz e 3.000Hz ( )
- Deficiência física:
- Usa de algum equipamento, adaptação, recurso, etc.?
  ( ) Cadeira de rodas ( ) Aparelho auditivo ( ) Muletas ( ) Bengala
  ( ) Órtese ( ) Prótese ( ) Outro. Qual? _____
- Meio de locomoção de sua residência até a UnB:
  ( ) Ônibus coletivo ( ) Carona ( ) Veículo próprio dirigido pelo aluno ( ) Transporte escolar ( ) Veículo próprio dirigido por familiares
  ( ) A pé ( ) Transporte adaptado/especial. ( ) Outro. Qual? ___ _____
- Meio de locomoção interno no *campus*:
  ( ) Próprio ( ) do PPNE ( ) Não utiliza
- Quais recursos você utiliza na vida acadêmica?
  ( ) Braile ( ) Intérprete de língua de sinais ( ) Ledor ( ) DOS-VOX, Jaws. Etc. ( ) Ampliação de texto ( ) Notebook ( ) Libras
  ( ) Computador ( ) Ajuda para escrever ( ) Leitura labial
  ( ) Outro (s). Qual (is)?_____

- Quais programas/projetos/ações do PPNE você está (ou foi) inserido? ( ) Transporte adaptado ( ) Prioridade na matrícula ( ) Mudança de sala de aula do subsolo (ou de anfiteatros) para o térreo. ( ) Tutoria especial. Quantos semestres?_____ ( ) Trancamento de disciplina. Quantas?_____ ( ) Trancamento geral de matrícula. Quantos?_____ ( ) Adaptação curricular. ( ) Mudança de curso ( ) Laboratório de Apoio ao Deficiente Visual. (LDV) ( ) Adaptação de material institucional ( ) Adaptação de material bibliográfico ( ) Adaptação de provas.

ENTREVISTAS

1. Para você, qual o significado das palavras diversidade e inclusão?
2. Na sua opinião, a UnB desenvolve estratégias para a inclusão? Quais?
3. Como você vê o processo de inclusão das PNES na UnB?
4. Você acha que a instituição (UnB) favorece a inclusão das PNES? Como?
5. Como é sua relação com seus colegas de curso/local de trabalho?
6. Você se sente discriminado por ser um a PNES?
7. Que barreiras você enfrenta ou enfrentou na UnB?
8. Você acredita que as PNES têm seus direitos respeitados na UnB?
9. Você conhece o Programa de Apoio às Pessoas com Necessidades Especiais (PPNE) da UnB?
10. Você faz parte do Programa de Apoio às Pessoas com Necessidades Especiais (PPNE)? Se não, por quê?
11. Qual a importância deste programa na UnB?
12. No seu modo de ver, o programa atende às necessidades das PNES? Se não, o que falta? Quais são seus pontos fracos?