

RESOLUÇÃO Nº ____/2019-CONSUNI, de ____ de ____ de 2019.

Institui a Política de Inclusão e Acessibilidade para às Pessoas com Deficiência na Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

A REITORA DA UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE, no uso das atribuições que lhe confere o Artigo 14, Inciso I, do Estatuto da UFRN,

CONSIDERANDO que os artigos 3º e 5º da Constituição Federal de 1988 têm a igualdade como princípio e a promoção do bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação, como um objetivo fundamental da República Federativa do Brasil, do que decorre a necessidade de promoção e proteção dos direitos humanos de todas as pessoas, com e sem deficiência, em igualdade de condições;

CONSIDERANDO o disposto na Lei nº 7.853, de 24 de outubro de 1989, Decreto nº 3.298, de 21 de dezembro de 1999, Lei nº 10.048, de 08 de novembro de 2000, Lei nº 10.098, de 19 de dezembro de 2000 e no Decreto nº 5.296, de 02 de dezembro de 2004, que estabelecem normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência, mediante a supressão de barreiras e de obstáculos nas vias, espaços e serviços públicos, no mobiliário urbano, na construção e reforma de edifícios e nos meios de transporte e de comunicação, com prazos determinados para seu cumprimento e implementação;

CONSIDERANDO a Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, e a Resolução CNE/CEB nº 2, de 11 de setembro de 2001;

CONSIDERANDO a Lei nº 10.436, de 24 de abril de 2002 e o Decreto nº 5.626, de 22 de dezembro de 2005, que reconhece como meio legal de comunicação e expressão a Língua Brasileira de Sinais - Libras e outros recursos de expressão a ela associados;

CONSIDERANDO a ratificação pelo Estado Brasileiro da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo com equivalência de Emenda Constitucional, por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, com a devida promulgação pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009;

CONSIDERANDO o Decreto nº 7.611, de 17 de novembro de 2011, que dispõe sobre a educação especial, o atendimento educacional especializado e dá outras providências;

CONSIDERANDO a Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015 - Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência;

CONSIDERANDO a Lei nº 13.409, de 28 de dezembro de 2016, que altera a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino;

CONSIDERANDO a Portaria nº 203, de 15 de março de 2010, da Reitoria desta instituição, que institui Comissão Permanente Núcleo de Apoio aos Estudantes com Necessidades Educacionais Específicas, com a incumbência de apoiar e orientar a comunidade universitária sobre o processo de inclusão de estudantes com necessidades educacionais específicas;

CONSIDERANDO a deliberação da Comissão de Criação do Programa de Inserção dos Servidores com deficiência no âmbito da UFRN, instituída por meio da Portaria nº 1.850-R, de 22 de setembro de 2014;

CONSIDERANDO o que consta no processo nº...

RESOLVE:

Art. 1º. Instituir a Política de Inclusão e Acessibilidade para as Pessoas com Deficiência na Universidade Federal do Rio Grande do Norte.

CAPÍTULO I DAS DISPOSIÇÕES PRELIMINARES

Art. 2º. Para fins de aplicação desta Resolução, considera-se:

I – “pessoa com deficiência” aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas;

II - “discriminação por motivo de deficiência” qualquer diferenciação, exclusão ou restrição, por ação ou omissão, baseada em deficiência, com o propósito ou efeito de impedir ou impossibilitar o reconhecimento, o desfrute ou o exercício, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, de direitos humanos e liberdades fundamentais nos âmbitos político, econômico, social, cultural, civil ou qualquer outro, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas;

III - “acessibilidade” a possibilidade e condição de alcance para utilização, com segurança e autonomia, de espaços, mobiliários, equipamentos urbanos, edificações, transportes, informação e comunicação, inclusive seus sistemas e tecnologias, bem como de outros serviços e instalações abertos ao público, de uso público ou privados de uso coletivo, tanto na zona urbana como na rural, por pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida, compreendendo:

a) “acessibilidade arquitetônica”: sem barreiras ambientais físicas, nas residências, nos edifícios, nos espaços urbanos, nos equipamentos urbanos, nos meios de transporte individual ou coletivo;

b) “acessibilidade atitudinal”: ausência de barreiras impostas por preconceitos, estigmas, estereótipos e discriminações;

c) “acessibilidade comunicacional”: ausência de barreiras na comunicação interpessoal, na comunicação escrita e na comunicação virtual (acessibilidade no meio digital);

d) “acessibilidade instrumental”: ausência de barreiras nos instrumentos, utensílios e ferramentas de trabalho, estudo, lazer, recreação e de vida diária;

e) “acessibilidade metodológica”: ausência de barreiras nos métodos, teorias e técnicas de ensino/aprendizagem, de trabalho, de ação comunitária (social, cultural, artística, entre outras), etc.;

f) “acessibilidade programática”: sem barreiras invisíveis embutidas em políticas públicas, normas e regulamentos.

IV - “barreiras”: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social da pessoa, bem como o gozo, a fruição e o exercício de seus direitos à acessibilidade, à liberdade de movimento e de expressão, à comunicação, ao acesso à informação, à compreensão, à circulação com segurança, entre outros, classificadas em:

a) “barreiras atitudinais”: atitudes ou comportamentos que impeçam ou prejudiquem a participação social da pessoa com deficiência em igualdade de condições e oportunidades com as demais pessoas;

b) “barreiras urbanísticas”: as existentes nas vias e nos espaços públicos e privados abertos ao público ou de uso coletivo;

c) “barreiras arquitetônicas”: as existentes nos edifícios públicos e privados;

- d) “barreiras nos transportes”: as existentes nos sistemas e meios de transportes;
- e) “barreiras nas comunicações e na informação”: qualquer entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que dificulte ou impossibilite a expressão ou o recebimento de mensagens e de informações por intermédio de sistemas de comunicação e de tecnologia da informação;
- f) “barreiras tecnológicas”: as que dificultam ou impedem o acesso da pessoa com deficiência às tecnologias;
- g) “barreiras metodológicas”: as que se apresentam nos métodos e técnicas de estudo e/ou trabalho;
- h) “barreiras instrumentais”: presentes nos instrumentos e utensílios de estudo, de atividades da vida diária e de lazer, esporte e recreação;
- i) “barreiras programáticas”: aquelas invisíveis, embutidas em políticas públicas (leis, decretos, portarias, etc.) e em normas e regulamentos (institucionais, empresarias, entre outras);
- V - “adaptação razoável”: as modificações e os ajustes necessários e adequados que não acarretem ônus desproporcional ou indevido, quando requeridos em cada caso, a fim de assegurar que as pessoas com deficiência possam gozar ou exercer, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, todos os direitos humanos e liberdades fundamentais;
- VI - “desenho universal”: a concepção de produtos, ambientes, programas e serviços a serem usados, na maior medida possível, por todas as pessoas, sem necessidade de adaptação ou projeto específico. O “desenho universal” não excluirá as ajudas técnicas para grupos específicos de pessoas com deficiência, quando necessárias;
- VII - “tecnologia assistiva” (ou “ajuda técnica”): produtos, equipamentos, dispositivos, recursos, metodologias, estratégias, práticas e serviços que objetivem promover a funcionalidade, relacionada à atividade e à participação da pessoa com deficiência, visando à sua autonomia, independência, qualidade de vida e inclusão social;
- VIII - “comunicação”: forma de interação dos cidadãos que abrange, entre outras opções, as línguas, inclusive a Língua Brasileira de Sinais (Libras), a visualização de textos, o Braille, o sistema de sinalização ou de comunicação tátil, os caracteres ampliados, a audiodescrição, os dispositivos multimídia, assim como a linguagem simples, escrita e oral, os sistemas auditivos e os meios de voz digitalizados e os modos, meios e formatos aumentativos e alternativos de comunicação, incluindo as tecnologias da informação e das comunicações;
- IX - “Necessidades Educacionais Específicas (NEE’s)”: são necessidades apresentadas por estudantes decorrentes de diversas condições, em caráter permanente ou temporário, que, em interface com as diversas barreiras, podem requerer apoio institucional especializado no processo de ensino-aprendizagem-avaliação, a fim de que lhes seja oportunizada a equiparação de condições que os leve à expressão plena de seu potencial e de participação. São elas:
- a) deficiências (física, intelectual, auditiva, visual, múltipla e surdocegueira);
 - b) transtorno do espectro autista;
 - c) altas habilidades/superdotação;
 - d) transtornos específicos da aprendizagem;
 - e) dificuldades secundárias de aprendizagem, vinculadas a causa orgânica específica como o transtorno do déficit de atenção/ hiperatividade – TDA/H.

CAPÍTULO II DAS DISPOSIÇÕES GERAIS

Seção I Da Igualdade e suas Implicações

Subseção I Da Igualdade e da Inclusão

Art. 3º. A fim de promover a igualdade, adotar-se-ão medidas apropriadas no intuito de eliminar e prevenir quaisquer barreiras atitudinais, urbanísticas, arquitetônicas, nos transportes, nas comunicações e na informação, ou tecnológicas, devendo-se garantir às pessoas com deficiência as adaptações razoáveis e as tecnologias assistivas necessárias para assegurar acessibilidade plena, coibindo qualquer forma de discriminação por motivo de deficiência.

Subseção II Da Acessibilidade com Segurança e Autonomia

Art. 4º. Para assegurar a acessibilidade com segurança e autonomia das pessoas com deficiência, dever-se-á, entre outras atividades, envidar esforços para:

I - atendimento ao público – pessoal, por telefone ou por qualquer meio eletrônico – que seja adequado a essas pessoas, inclusive aceitando e facilitando, em trâmites oficiais, o uso de línguas de sinais, o Braille, a comunicação aumentativa e/ou alternativa, e de todos os demais meios, modos e formatos acessíveis de comunicação, à escolha das pessoas com deficiência;

II - adaptações arquitetônicas que permitam a livre e autônoma movimentação dessas pessoas, tais como rampas, elevadores e vagas de estacionamento próximas aos locais de atendimento;

III - acesso facilitado para a circulação de transporte público nas dependências da UFRN.

§ 1º. A UFRN deverá capacitar seus servidores a fim de garantir o atendimento e a participação das pessoas especificadas no *caput*.

§ 2º. Nos contratos de terceirização, deve ser contemplada cláusula específica de responsabilização pela capacitação de seus funcionários na prestação de serviços às pessoas com deficiência na UFRN.

§ 3º. A UFRN deverá dispor de servidores capacitados para o uso e interpretação da Libras de modo a atender satisfatoriamente a demanda existente.

§ 4º. As edificações públicas já existentes devem garantir acessibilidade à pessoa com deficiência em todas as suas dependências e serviços, tendo como referência as normas de acessibilidade vigentes.

§ 5º. A construção, a reforma, a ampliação ou a mudança de uso de edificações deverão ser executadas de modo a serem acessíveis.

§ 6º. A formulação, a implementação e a manutenção das ações de acessibilidade atenderão às seguintes premissas básicas:

I - eleição de prioridades, elaboração de cronograma e reserva de recursos para implementação das ações;

II - planejamento contínuo e articulado entre os setores envolvidos.

§ 7º. Para atender aos usuários externos que tenham deficiência, dever-se-á reservar, nas áreas de estacionamento abertas ao público, vagas próximas aos acessos de circulação de pedestres, devidamente sinalizadas, para veículos que transportem pessoas com deficiência, desde que devidamente identificados, em percentual equivalente a 2% (dois por cento) do total, garantida, no mínimo, 1 (uma) vaga.

§ 8º. Mesmo se todas as vagas disponíveis estiverem ocupadas, a Administração deverá agir com o máximo de empenho para, na medida do possível, facilitar o acesso do

usuário com deficiência às suas dependências, ainda que, para tanto, seja necessário dar acesso à vaga destinada ao público interno da instituição.

Art. 5º. Os procedimentos licitatórios da instituição deverão se ater para produtos acessíveis às pessoas com deficiência.

§ 1º. O desenho universal será sempre tomado como regra de caráter geral.

§ 2º. Nas hipóteses em que comprovadamente o desenho universal não possa ser empreendido, deve ser adotada adaptação razoável.

Art. 6º. A UFRN deverá proporcionar acessibilidade nos portais e sítios eletrônicos.

Art. 7º. Os serviços oferecidos pela UFRN não podem negar ou criar condições diferenciadas em razão de deficiência do solicitante, devendo reconhecer sua capacidade legal plena, garantida a acessibilidade.

Subseção III Do Núcleo de Acessibilidade (CAENE)

Art. 8º. O Núcleo de Acessibilidade (CAENE) tem como finalidade o planejamento, a elaboração, o acompanhamento e a avaliação das ações da política de inclusão e acessibilidade para as pessoas com deficiência na UFRN, apoiando e/ou buscando diretrizes, alinhadas à promoção da acessibilidade, em relação a:

I – construções, reformas, locações ou aquisições de imóveis que assegurem o direito de ir e vir das pessoas com deficiência, nos termos das normativas técnicas em vigor;

II – atenção ao processo educacional e laboral, respectivamente, dos estudantes e servidores com deficiência e outras necessidades educacionais específicas;

III – acessibilidade metodológica nos Projetos Pedagógicos dos Cursos de graduação e pós-graduação conduzidos pela PROGRAD e PPG, respectivamente;

IV – ações que contemplem as dimensões de acessibilidade nos Planos de gestão (trienais e quadrienais) dos cursos, departamentos e unidades acadêmicas;

V – permissão de entrada e permanência de cães-guias em todas as dependências da instituição;

VI – Formação continuada de servidores em cursos de Língua Brasileira de Sinais (Libras) e outros cursos que abordem sobre temas relacionados à inclusão e à acessibilidade da pessoa com deficiência ofertados pela instituição, a fim de assegurar que as unidades acadêmicas e administrativas disponibilizem docentes e técnicos capacitados a atender surdos e demais pessoas com deficiência;

VII – indicação de tradutor e intérprete de Libras, sempre que houver a solicitação desse profissional para auxiliar pessoa com deficiência auditiva ou surdez;

VIII - indicação de utilização de guia-intérprete, sempre que houver a solicitação desse profissional para auxiliar pessoa com surdocegueira;

IX - indicação de utilização de audiodescritor, sempre que houver a solicitação desse profissional para auxiliar pessoa com deficiência visual;

X – aquisição de tecnologias assistivas, produção de informação e comunicação em formato acessível, especialmente o *website*, que deverá ser compatível com a maioria dos *softwares* livres e gratuitos de leitura de tela das pessoas com deficiência visual;

XI – inclusão nos editais de concursos públicos da previsão constitucional de reserva de cargos para pessoas com deficiência (CF, art. 37, VIII);

XII – assegurar acessibilidade nos processos seletivos e concursos promovidos pela instituição;

XIII – anotação na capa dos processos administrativos acerca da prioridade concedida à tramitação quando a parte for uma pessoa com deficiência ou se tiver idade igual ou

superior a 60 (sessenta) anos ou com doença grave nos termos da Lei n. 12.008, de 06 de agosto de 2009;

XIV – assegurar diferentes meios de comunicação acessível (intérprete de Libras, legenda, audiodescrição) nas manifestações públicas, dentre elas eventos, reuniões, aulas, vídeos e divulgações oficiais;

Parágrafo único. O disposto no inciso XIII aplica-se também aos processos seletivos simplificados para a contratação de pessoal.

Art. 9º. As unidades acadêmicas e administrativas da UFRN deverão desenvolver suas ações alinhadas à Política de Inclusão e Acessibilidade prevista nesta normativa, por meio da atuação das Redes de Apoio formadas pelos Grupos de Trabalho para Acessibilidade (GTA), em conformidade com o Modelo de Atenção às Pessoas com Deficiência, nos termos do anexo desta Resolução.

Art. 10. Caberá à CAENE, quando necessário, emitir parecer nas questões relacionadas aos direitos das pessoas com deficiência e nos demais assuntos conexos à inclusão e à acessibilidade no âmbito da instituição.

Art. 11. Caberá à administração superior prover as unidades acadêmicas e administrativas de crédito orçamentário que permita condições indispensáveis à permanência dos estudantes com NEE e servidores com deficiência, a partir de demanda informada, ouvida a respectiva CAENE.

Seção II Da Não Discriminação

Art. 12. É proibida qualquer forma de discriminação por motivo de deficiência, devendo-se garantir a todas as pessoas com deficiência igual e efetiva proteção legal contra a discriminação por qualquer motivo.

Seção III Da Proteção da Integridade Física e Psíquica

Art. 13. Toda pessoa com deficiência tem o direito a que sua integridade física e mental seja respeitada, em igualdade de condições com as demais pessoas.

Art. 14. A pessoa com deficiência tem direito a receber atendimento prioritário, sobretudo com a finalidade de:

- I - proteção e socorro em quaisquer circunstâncias;
- II - atendimento em todos os serviços de atendimento ao público;
- III - disponibilização de recursos, tanto humanos quanto tecnológicos, que garantam atendimento em igualdade de condições com as demais pessoas;
- IV - acesso a informações e disponibilização de recursos de comunicação acessíveis;
- V - tramitação processual em que for parte ou interessada, em todos os atos e diligências.

CAPÍTULO V DAS DISPOSIÇÕES FINAIS

Art. 15. É assegurado o direito de participação das pessoas com deficiência nas ações institucionais voltadas para inclusão e acessibilidade.

Art. 16. Esta Resolução entra em vigor a partir de sua publicação em Boletim de Serviço.

Art. 17. Os casos não previstos nesta Resolução serão resolvidos pelo CONSUNI, ouvida a CAENE.

Reitoria, em Natal, ____ de _____ de 2019.

Ângela Maria Paiva Cruz
REITOR(A)

ANEXO

MODELO DE ATENÇÃO ÀS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA UFRN

NATAL/RN

2019

SUMÁRIO

1. INTRODUÇÃO	10
2. JUSTIFICATIVA	11
3. OBJETIVOS	15
3.1 Geral	15
3.2 Específicos	16
4. METODOLOGIA	17
4.1 Proposição do problema	17
4.2 Análise e clarificação do problema	17
4.3 Propostas de soluções para a(s) demanda(s) do contexto	17
4.4 Execução, monitoramento e avaliação das ações	19
4.5 Socialização das experiências	19
5. PROCEDIMENTOS PARA IMPLANTAÇÃO DOS GTA	20
5.1 Primeira etapa – Adesão da direção da unidade acadêmica ao modelo de atenção às pessoas com deficiência ou outra NEE na UFRN	20
5.2 Segunda etapa - Formação do GTA	20
6. GESTÃO DE PESSOAS, MATERIAIS E LOCAL DE ATUAÇÃO DO GTA	21
7. DINÂMICA PARA O PROCESSO DE TRABALHO DO GTA NA REDE DE APOIO	22
7.1 Atribuições do GTA	23
7.2 Atribuições dos representantes que compõe o GTA nas unidades acadêmicas	24
a) Diretor(a) da unidade acadêmica ou equivalente	24
b) Assessor(a) acadêmico(a) ou equivalente	24
c) Profissional de referência da CAENE	25
d) Pessoa com deficiência	26
e) Membro da CISST	26
8. PROCESSO DE TRABALHO NOS AMBIENTES ACADÊMICOS	26
9. PROCESSO DE TRABALHO NOS AMBIENTES ADMINISTRATIVOS	29
10. PRINCÍPIOS NORTEADORES NO PROCESSO DE TRABALHO DO GTA	30
11. NÍVEIS DE MEDIAÇÃO PARA RESOLUTIVIDADE DAS DEMANDAS/BARREIRAS/PROBLEMAS NO GTA NA REDE DE APOIO	30
12. RESULTADOS ESPERADOS	32
13. RISCOS ENVOLVIDOS	32
REFERÊNCIAS	34

1. INTRODUÇÃO

Como reflexo mundial dos movimentos sociais e documentos internacionais em prol da inclusão social das minorias, particularmente das pessoas com deficiência¹, as agendas dos governos de vários países, inclusive do Brasil, tem assegurado políticas públicas e ações afirmativas que garantam os direitos básicos dessa população para o exercício pleno de sua cidadania.

Essas políticas, no contexto brasileiro, têm impactado no número de estudantes com deficiência em todos os níveis de ensino, particularmente no Ensino Superior, seja no acesso a cursos de graduação/pós-graduação, assim como no âmbito da contratação de servidores (docentes e técnicos) concursados para atuar na universidade.

Essa nova realidade, à luz do paradigma da inclusão social, impõe a necessidade de se pensar estratégias que tenham como propósito a união de esforços e recursos relacionados à inclusão educacional e laboral dessas pessoas, sendo a criação de Redes de Apoio interdisciplinar e intersetorial uma dessas estratégias (BRASIL, 2005).

Nessa proposta de modelo de atenção às pessoas com deficiência na UFRN, o entendimento atribuído à rede de apoio no contexto da educação inclusiva corrobora com as ideias de Schaffner e Buswell (1999) e Stainback e Stainback (1990), que se sustenta na atuação de diversos atores, cada um com uma função, para dar suporte seja a estudantes ou a servidores (docentes ou técnicos) com deficiência ou com outra Necessidade Educacional Específica² - NEE, utilizando-se de diferentes estratégias que visam ao debate constante para a resolução de barreiras relacionadas ao processo de inclusão e participação dessas pessoas nos ambientes acadêmicos ou laborais na universidade.

¹ O conceito de pessoa com deficiência neste documento segue o definido na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com deficiência (2006) ratificado pelo Estado Brasileiro com equivalência de Emenda Constitucional, por meio do Decreto Legislativo nº 186, de 9 de julho de 2008, com a devida promulgação pelo Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, onde define-se que pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, com interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (BRASIL, 2008; 2009).

² Necessidades Educacionais Específicas (NEE's): são necessidades apresentadas por estudantes decorrentes de diversas condições, em caráter permanente ou temporário, que demandam apoio institucional específico no processo de ensino-aprendizagem-avaliação, a fim de que lhes sejam oportunizadas a equiparação de condições que o levem à expressão plena de seu potencial e de participação. As condições são: deficiências (física, intelectual, auditiva, visual, múltipla e surdocegueira); transtorno do espectro autista; altas habilidades/superdotação; transtornos específicos da aprendizagem e dificuldades secundárias de aprendizagem, vinculadas à causa orgânica específica como o transtorno do déficit de atenção/ hiperatividade – TDA/H.

Nesse contexto, a UFRN institucionalizou a sua política de inclusão (PDI, 2010-2019) a partir da criação da Comissão Permanente de Apoio ao Estudante com Necessidades Educacionais Especiais (CAENE) através da Portaria Nº 203-R, de 15 de março de 2010, com a finalidade de organizar e efetivar em seu contexto ações que assegurem a inclusão desse público (UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE, 2010a; 2010b).

Na atual gestão, fiel aos princípios que norteiam a construção de um sistema educacional democrático, a UFRN busca, prioritariamente, garantir o acesso e a permanência de estudantes e servidores que apresentam deficiência ou outra NEE não só nos cursos de graduação e pós-graduação, mas nos demais níveis e modalidades de ensino, assim como em seus espaços de trabalho, respeitando a heterogeneidade de todos os que nela ingressam.

Ao contribuir para a consolidação da educação inclusiva e para o atendimento, sem restrições, às pessoas com deficiência ou outra NEE, a UFRN sinaliza para a construção de uma universidade que tenha, na diferenciação das pessoas, o sentido da unidade da ação educativa.

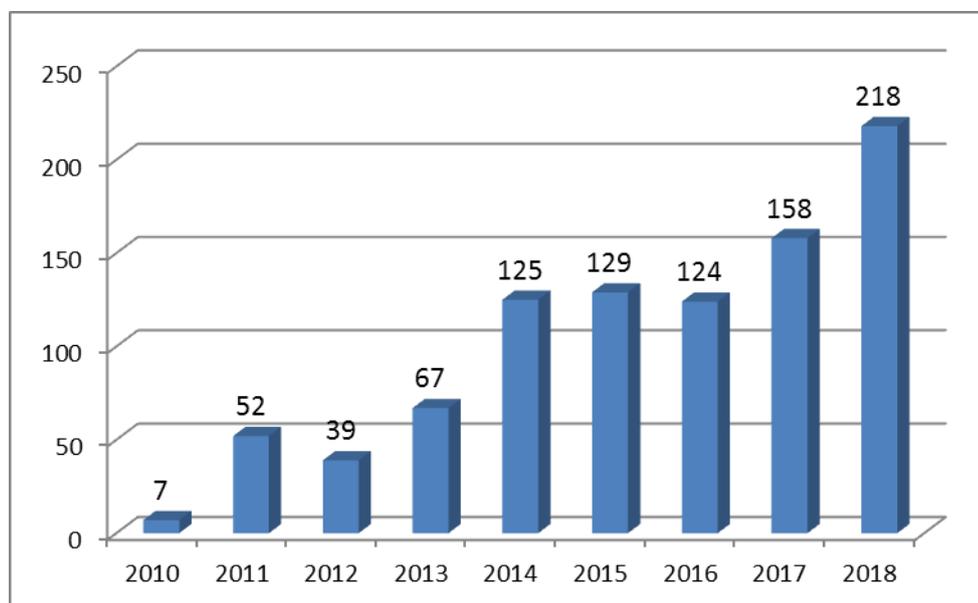
Nesse sentido, ao criar sua política de inclusão institucional, a UFRN busca assegurar aos estudantes e servidores com deficiência e outras necessidades educacionais específicas um espaço universitário livre de barreiras (arquitetônicas, atitudinais, de comunicação e de aprendizagem), garantindo a igualdade de oportunidades e a promoção de uma educação e trabalho de qualidade para todos.

2. JUSTIFICATIVA

Ao longo dos últimos oito anos (2010 a 2018), a UFRN tem construído, articulado e sedimentado ações voltadas para a garantia da inclusão e das condições de acessibilidade visando o atendimento à pessoa com deficiência ou com outras NEEs na instituição.

Com base nessa perspectiva, a UFRN, por meio do aprimoramento contínuo e fortalecimento de sua política de inclusão, tem constatado um aumento do número de solicitações de apoio de estudantes com NEE a CAENE (Gráfico 1) que requerem de uma série de recursos e apoios para ter acesso, progredir no currículo e participar de forma ativa de sua trajetória acadêmica.

Gráfico 1 – Total de solicitações de apoio feitas anualmente por estudantes com NEE a CAENE de todos os níveis de ensino



Fonte: CAENE, 2018.

Em função dessa realidade e da política de inclusão da UFRN, a CAENE, por meio de sua equipe educacional, tem oferecido diversos serviços de atenção aos estudantes com deficiência ou outra NEE na comunidade universitária, em consonância com a legislação vigente, tais como:

- a) apoio metodológico, recursos didáticos e tecnológicos destinados à remoção de barreiras ao desempenho acadêmico, de locomoção, de comunicação e atitudinais;
- b) procedimentos e recursos de ensino-aprendizagem e avaliação apropriados ao tipo de necessidade educacional especial apresentado pelo estudante;
- c) materiais pedagógicos de leitura e escrita em Braille ou impressos em fonte ampliada, livros falados ou digitais, leitores e outros recursos específicos;
- d) softwares para leitura, órteses para digitação, periféricos especiais, tais como: mouse, teclado e acionadores;
- e) mediadores para a compreensão da escrita e da fala, tais como: tradutor/ intérprete de LIBRAS -Língua Brasileira de Sinais, leitor, correção diferenciada, conforme prevista em Lei, nas atividades acadêmicas;

- f) plano especial de matriz curricular e prazo diferenciado para conclusão de atividades acadêmicas, tais como: realização de provas, atividades de sala de aula/laboratórios e entrega de trabalho;
- g) adequação de mobiliários, equipamentos e ambientes acessíveis, entre outros.

Paralelo ao aumento de estudantes com deficiência na UFRN, também se constata, nos últimos anos, o aumento do número de servidores com deficiência, totalizando, até dezembro de 2018, 78 servidores, sendo 17 com deficiência auditiva, 35 com deficiência física, 24 com deficiência visual e dois com deficiência múltipla (visual e auditiva).

Ressalta-se que, ao longo desses oito anos, também foram criados outros serviços de apoio às pessoas com deficiência no contexto da política de inclusão na UFRN como: o Laboratório de Acessibilidade da BCZM, o Setor de Musicografia Braille da EMUFRN, o Setor de Acessibilidade da SEDIS e o Comitê de Intérpretes de Libras.

No ano de 2018, a equipe técnico-educacional realizou um total de 1473 (mil quatrocentos e setenta e três) atendimentos, dos quais 1117 (mil cento e dezessete) a estudantes com deficiência, sendo 612 (seiscentos e doze) atendimentos pedagógicos, 172 (cento e setenta e dois) atendimentos psicológicos e 238 (duzentos e trinta e oito) atendimentos sociais. No que diz respeito aos familiares, a equipe realizou um total de 32 (trinta e dois) atendimentos e ao corpo docente (orientadores acadêmicos e coordenadores de curso) a equipe realizou um total de 121 (cento e vinte e um) atendimentos.

Além do atendimento direto aos estudantes, também foram realizadas 45 (quarenta e cinco) ações voltadas para formação continuada, sendo: 5 (cinco) cursos, 8 (oito) oficinas, 31 (trinta e uma) palestras e 1 (um) evento.

O trabalho desenvolvido pela CAENE, desde a sua criação, centra-se em um modelo de atenção no qual as demandas das pessoas com deficiência ou outra NEE são discutidas, problematizadas e encaminhadas no âmbito da própria CAENE, ou seja, com base nas avaliações dos estudantes com NEE, identificam-se os problemas e as barreiras e, a partir de então, elabora-se um plano de ação cujas intervenções podem ocorrer em diferentes níveis de atuação: próprio estudante, docentes, coordenadores de cursos de graduação/pós-graduação, orientadores acadêmicos e chefes de departamentos, variando entre estes o nível de atuação e participação, de acordo com a especificidade das tomadas de decisões relacionadas às demandas levantadas.

Nesse modelo de atenção, percebe-se que durante a intervenção não há um envolvimento maior da unidade acadêmica (Centro acadêmico ou Unidade Acadêmica Especializada) nas discussões e questões relacionadas à inclusão e acessibilidade dos estudantes com deficiência ou outra NEE matriculados nos cursos de graduação ou pós-graduação, bem como nos níveis de Ensino Básico, Técnico e Tecnológico.

Desse modo, a visibilidade e enfrentamento das problemáticas existentes ficam exclusivamente centradas no contexto do ensino, de modo que apenas alguns professores, coordenadores e/ou orientadores acadêmicos participam dessas discussões. A depender do grau de envolvimento, buscam promover meios que assegurem a “acessibilidade”, principalmente as de ordem pedagógica, tendo em vista estar sob sua responsabilidade.

Por outro lado, a maioria dos diretores das unidades acadêmicas, apesar de serem os principais articuladores e responsáveis pelas tomadas de decisões no âmbito da gestão, ficam distanciados da discussão, fato que corrobora para o desconhecimento e falta de envolvimento diretamente sobre o processo de inclusão e acessibilidade dos estudantes ou servidores com deficiência/NEE pertencentes a sua unidade acadêmica.

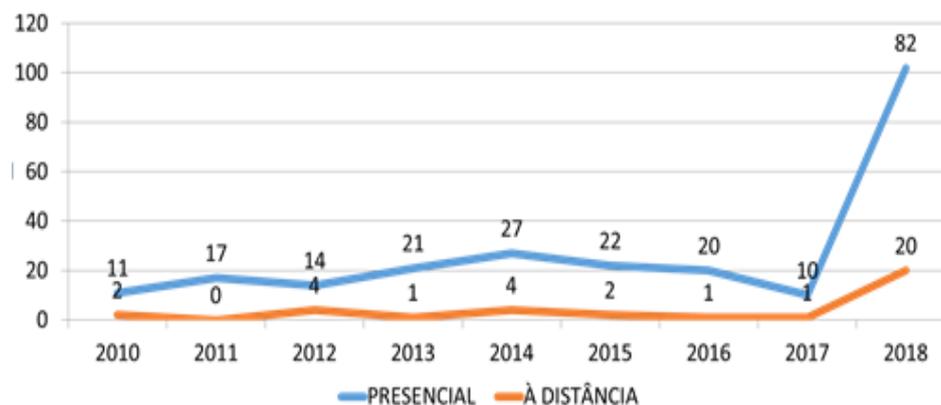
A ausência da participação dos diretores nesse processo pode interferir negativamente no desenvolvimento e implementação das políticas de inclusão institucional voltadas a esse público, tendo em vista a falta de uma agenda que contemple tal discussão, bem como o planejamento de ações que estejam em consonância com a referida política, com o plano quadrienal e as demandas da própria unidade acadêmica, dificultando o fortalecimento e o avanço dessas políticas na UFRN.

Essa preocupação pelo maior envolvimento de todos os atores, particularmente diretores, entre outros gestores, para a efetivação da política de inclusão na instituição, se acentuou após a publicação da Lei nº 13.409/2016, que alterou a Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012 (BRASIL, 2012; 2016), dispondo sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnicos de nível médio e superior das instituições federais de ensino, haja vista o impacto desta lei, no SISU de 2017, no ingresso dos cursos de graduação da UFRN no ano de 2018 (Gráfico 2).

Ao todo ingressaram 115 (cento e quinze) estudantes com deficiência, sendo 82 (oitenta e dois) em cursos de graduação presencial, 20 (vinte) em cursos de graduação à distância, além de 13 (treze) estudantes que ingressaram por meio de processos seletivos para Cursos Técnicos (dois na Escola de Música, um na Escola Agrícola de Jundiaí, cinco no Instituto MetrÓpole Digital e cinco na Escola de Saúde). Ressalta-se, ainda, que os estudantes

com deficiência que ingressaram na UFRN pela ampla concorrência não foram contabilizados.

Gráfico 2 – Estudantes com deficiência da graduação por ano de ingresso na CAENE por modalidade de ensino



Fonte: CAENE, 2018.

Frente ao exposto, algumas indagações surgem diante desse novo cenário que se apresenta na UFRN: 1) é possível manter a sistemática de atendimento aos estudantes com deficiência/NEE sob a responsabilidade apenas do Núcleo de Acessibilidade (CAENE) diante da Lei nº. 13.409/2016 (Lei de Cotas)? 2) a comunidade universitária se reconhece, também, como corresponsável pela inclusão das pessoas com deficiência/NEE no âmbito da instituição? 3) em que medida o atual modelo de atenção da CAENE tem contribuído para a construção de uma cultura inclusiva na UFRN? 4) a institucionalização das redes de apoio como estratégia para promover a inclusão e acessibilidade nas unidades acadêmicas pode influenciar uma maior participação e envolvimento da comunidade nas discussões e resolutividade das barreiras enfrentadas pelos estudantes e servidores com deficiência ou outra NEE?

3. OBJETIVOS

3.1. Geral

- Implementar redes de apoio por meio de Grupos de Trabalho para Acessibilidade (GTA) nos ambientes acadêmicos e administrativos para atuar em colaboração com a comunidade local na atenção educacional e laboral dos estudantes e servidores com deficiência ou outra NEE, respectivamente, favorecendo a construção de uma cultura inclusiva que respeite e valorize as diferenças e promova a acessibilidade no contexto universitário.

3.2. Específicos

- Disponibilizar informações acerca das pessoas com deficiência/NEE existentes nos ambientes acadêmicos e administrativos que contribuam para formulação de políticas institucionais inclusivas e para o planejamento e execução de ações que atendam as demandas educacionais e laborais desse público;
- Contribuir para mudanças no contexto e nas práticas educacionais e profissionais envolvendo pessoas com deficiência na UFRN;
- Implicar os gestores dos ambientes acadêmicos e administrativos nas discussões em torno da inclusão e acessibilidade;
- Conhecer e monitorar a situação educacional e profissional dos estudantes e profissionais com deficiência/NEE nas unidades acadêmicas e administrativas;
- Identificar as barreiras enfrentadas pelos estudantes e servidores com deficiência/NEE em seus ambientes acadêmicos e administrativos, bem como os recursos requeridos para garantir êxito na trajetória acadêmica e profissional na universidade;
- Promover formação continuada da comunidade universitária sobre acessibilidade e inclusão;
- Sensibilizar os docentes para prever nos programas de ensino metodologias acessíveis;
- Oferecer subsídios à elaboração dos planos quadrienais das Unidades Acadêmicas Especializadas, dos projetos pedagógicos dos Cursos (graduação e pós-graduação) e dos planos trienais dos Departamentos, visando contemplar temáticas relacionadas à inclusão e acessibilidade;
- Criar fóruns permanentes que possibilitem a troca de experiências e conhecimentos acerca das ações de inclusão e acessibilidade desenvolvidas nos ambientes acadêmicos e administrativos.

4. METODOLOGIA

A metodologia a ser adotada pelo GTA nos ambientes acadêmicos e administrativos estará focada na Aprendizagem Baseada em Problemas (ABP). A fim de atender às nossas especificidades no contexto da UFRN, será desenvolvida em cinco fases, descritas abaixo:

4.1 Proposição do contexto

Nesta fase, o profissional de referência da CAENE ou outro integrante do GTA poderá, a partir do contexto existente na unidade acadêmica, situar as demandas dos alunos com deficiência (pode ser apresentado em diversos formatos: vídeo, figura, diálogo, texto, Estudo de Caso, etc.) para identificação e conhecimento de todos os envolvidos na rede de apoio, motivando-os a pensar sobre a situação.

4.2 Análise e clarificação do contexto

A(s) demanda(s) apresentada(s) no GTA deve(m) ser fundamentada(s), levando os participantes a discutirem e refletirem coletivamente como contribuir para resolução da(s) demanda(s) situada(s).

Diante da análise da demanda apresentada, é fundamental conhecer o contexto de realidade que se apresenta a mesma (especificidades do ambiente acadêmico ou administrativo). Levantamento de documentos/normativas, mapeamento de estudantes e servidores com deficiência ou outra NEE, escuta das pessoas envolvidas, condições de acessibilidade (em todas suas dimensões: atitudinal, ambiental/arquitetônica, comunicacional, metodológica, instrumental, programática) são aspectos, entre outros, a serem considerados para instrumentalizar a discussão e encaminhamentos, visando provocar o GTA a refletir sobre questões em torno da inclusão e acessibilidade desse público no meio universitário. Isso possibilitará cada integrante do GTA a se perceber como ator do processo educacional e/ou profissional e sua influência nesse processo, seja como facilitador ou dificultador.

4.3 Propostas de soluções para a(s) demanda(s) do contexto

Após o conhecimento da(s) demanda(s) apontada(s), os integrantes do GTA deverão levantar propostas apontando soluções em curto, médio e/ou longo prazo de acordo com a natureza e a complexidade da demanda. Essas propostas podem ser de ordem individual ou coletiva. Na busca pelas soluções, a presente metodologia estimula os participantes a interagir e relacionar conhecimentos de diferentes áreas oportunizando a colaboração transdisciplinar na resolutividade do problema.

Espera-se nesta fase que os participantes do GTA compartilhem novos conhecimentos conceituais, procedimentais e atitudinais no processo de aprendizagem acadêmico ou laboral na busca de soluções que se traduzam em resultados concretos para inclusão e acessibilidade na UFRN.

Esse direcionamento metodológico corrobora com a perspectiva de trabalho em rede de apoio, onde os atores das diversas instâncias da universidade (gestão, técnica, administrativa e pedagógica) são a chave para o desenvolvimento da colaboração e compromisso coletivo na busca pela(s) solução (ões) da(s) demanda(s) apresentada(s).

Uma proposta dessa natureza traz implícito o papel ativo de todos os participantes do GTA no desenvolvimento das ações a serem concretizadas. Isso lhes possibilitará condições para refletir sobre suas atitudes e práticas como gestores, docentes, técnicos ou estudantes, respectivamente, na atuação administrativa, na prática pedagógica, no atendimento direto a essas pessoas ou no convívio entre pares nos diversos ambientes da universidade.

Esse papel ativo dos participantes é fundamental em se tratando da angústia presente em grande parte deles, devido à necessidade de conhecimentos para atuar junto a essa população na UFRN.

Nesse sentido, é importante, por parte de todos os atores envolvidos na busca pela(s) solução (ões) da demanda, encontrar motivação para vencer o sentimento de impotência que pode acontecer quando se está diante destes estudantes e/ou servidores com deficiência ou outra NEE e se conscientizar de que toda mudança é um processo. Isso implica em um movimento de reconstrução, em idas e vindas.

Complementando a abordagem metodológica por meio da ABP enquanto direcionamento para o processo de trabalho do GTA, os Estudos de Caso também poderão ser utilizados para a interação mais efetiva com a realidade concreta e o aprofundamento das discussões pelo GTA na rede de apoio nos ambientes acadêmicos ou administrativos.

Com base nas propostas de soluções para a(s) demanda(s) apresentada(s), os integrantes do GTA irão elaborar e sistematizar ações definindo os responsáveis pela ação a

ser desenvolvida. A escolha do(s) responsável(is) pelo cumprimento da(s) ação(ões) deve considerar o perfil e o papel que o integrante do GTA ocupa na universidade. Esse aspecto nos parece importante, considerando o conhecimento e a experiência do integrante indicado para o cumprimento da ação planejada que estará delegada à sua responsabilidade. Também pode ser indicado, como responsável pelo cumprimento da ação, membro externo ao GTA, pertencente ou não a unidade acadêmica, que aceite e se disponibilize, em função de sua expertise, a executar individualmente ou em parceria a ação planejada, em acordo com o GTA e, se necessário, com instâncias superiores envolvidas diretamente com a questão.

4.4 Execução, monitoramento e avaliação das ações.

Nessa fase, serão implementadas gradativamente as ações planejadas pelo GTA na busca pela solução da(s) demanda(s) existente. A execução das ações deve ser acompanhada de forma sistemática, pelo coordenador e demais membros do GTA, podendo haver redefinição delas, caso haja necessidade, para ajustes do processo em andamento. Nessa fase, a situação educacional/profissional dos estudantes/servidores com deficiência ou outra NEE também deve ser alvo desse monitoramento, tendo em vista a influência ou não das ações na participação e êxito em sua aprendizagem e em suas atividades profissionais. É fundamental o registro desse acompanhamento para orientar e/ou reorientar o GTA no que diz respeito às mudanças e encaminhamentos necessários para o alcance das ações previstas, assim como para subsidiar o relatório final das ações empreendidas.

Alguns mecanismos/instrumentos poderão ser utilizados para o monitoramento e avaliação das ações pelo GTA acerca da situação educacional/laboral dos estudantes/servidores com deficiência ou outra NEE na unidade acadêmica: indicadores, reuniões, relatórios, pesquisas de opinião, registros por meio de fichas/protocolos utilizados pelo GTA ou CAENE, registros do Sistema Integrado de Gestão de Atividades Acadêmicas – SIGAA (Módulo NEE) e do Sistema Integrado de Gestão de Recursos Humanos (SIGRH), fotografias, vídeos, dentre outros.

4.5 Socialização das experiências

Em se tratando de um modelo de atenção para atendimento a demandas de um público específico na universidade, a socialização das experiências do trabalho desenvolvido é

fundamental. A apresentação e discussão das experiências devem considerar as particularidades dos diversos níveis de instâncias (gestão, técnica, administrativa e pedagógica) envolvidas durante o processo de trabalho de modo a pontuar elementos/aspectos que contribuíram para avanços ou dificultaram o processo, visando aprimorar e fortalecer a política de inclusão e acessibilidade na UFRN. Essa fase ocorrerá por meio de Fóruns Permanentes de Acessibilidade semestralmente nas unidades acadêmicas e anualmente no âmbito da Universidade com a participação de todos os Grupos de Trabalho para Acessibilidade.

5. PROCEDIMENTOS PARA IMPLANTAÇÃO DOS GTA

Para implantação dos GTA nos ambientes acadêmicos e administrativos, deverá se considerar duas etapas:

5.1 Primeira etapa – Adesão da direção da unidade acadêmica ao modelo de atenção às pessoas com deficiência ou outra NEE na UFRN

Apresentação da proposta do novo modelo de atenção às pessoas com deficiência e outras NEEs na UFRN, baseado nas redes de apoio por meio dos GTA, aos diretores e demais atores das unidades acadêmicas para conhecimento, considerações e esclarecimentos. Será informado, também nessa ocasião, o número de estudantes e servidores com deficiência/NEE vinculados a referida unidade acadêmica. Ajustes poderão ser realizados, particularmente no processo metodológico e, portanto, do trabalho da rede, considerando-se as especificidades do contexto de cada unidade acadêmica e da própria proposta em construção.

5.2 Segunda etapa - Formação do GTA

O GTA será instituído pela Reitoria através de portaria, a partir da indicação do (a) diretor (a) da unidade acadêmica e/ou do(a) assessor(a) acadêmico(a) e/ou profissional de referência da CAENE da unidade sob sua responsabilidade.

O GTA deve ser constituído pelas seguintes representações:

- 1- Direção de centro ou equivalente;

- 2- Assessor acadêmico ou equivalente (Diretor de Ensino, Coordenador de Ensino, Supervisor Acadêmico);
- 3- Membro da Comissão Interna de Saúde e Segurança do Trabalho - CISST (PROGESP);
- 4- Profissional de referência da CAENE³;
- 5- Servidor (es) técnico (s) que atuam em serviços de apoio aos discentes;
- 6- Pessoas com deficiência ligada a unidade acadêmica;
- 7- Chefia de Departamento ou equivalente (Presidente de Câmara);
- 8- Coordenação de Cursos de Graduação ou de seu NDE;
- 9- Coordenação de Cursos de Pós-graduação ou de seu Colegiado;
- 10- Orientador Acadêmico.

Os membros do GTA assumem o compromisso, juntamente com o coordenador e o profissional de referência da CAENE, pela condução do trabalho da rede de apoio visando contribuir para as mudanças necessárias em prol de iniciativas que assegurem as condições de participação, aprendizagem e trabalho com qualidade dos estudantes e servidores com deficiência ou outra NEE nos contextos acadêmico e laboral do qual estão inseridos.

É importante ressaltar que outras dimensões de apoio podem ser requeridas como parceiras na busca de soluções para os problemas relacionados aos estudantes ou servidores com deficiência ou outra NEE, a depender da necessidade do envolvimento de outras instâncias intersetoriais, tais como: saúde, assistência social, jurídica, entre outras.

6. GESTÃO DE PESSOAS, MATERIAIS E LOCAL DE ATUAÇÃO DO GTA

A rede de apoio por meio do GTA para atuar nos ambientes acadêmicos e administrativos será constituída por diferentes atores da própria comunidade local, como mencionado anteriormente.

A quantidade de atores da comunidade que participarão do GTA na rede de apoio pode variar nos ambientes acadêmicos ou administrativos em função das especificidades de cada unidade acadêmica envolvida. Os servidores e discentes que participarão dos GTA deverão

³ Profissional de referência da CAENE – É o profissional com formação e/ou experiência, na área da educação inclusiva, que exercerá a função de mediador entre as unidades acadêmicas e a CAENE visando orientar, acompanhar e contribuir para a atuação e fortalecimento do GTA na rede de apoio no que tange as ações voltadas para a inclusão e acessibilidade na UFRN.

ser nomeados por portaria pelo (a) Reitor (a), com carga horária mínima (3h semanais) de participação definida previamente na referida normativa.

A participação de colaboradores externos no GTA pode acontecer a depender das necessidades e ações planejadas. Para tanto, esses colaboradores externos devem ter expertise na área de inclusão ou acessibilidade, de modo a contribuir e fortalecer a política de inclusão e acessibilidade da UFRN. O convite para participação deve acontecer pela direção da unidade acadêmica ou qualquer outro membro do GTA e, em caso de aceite, ao final da colaboração, receberá uma certificação/declaração atestando sua atuação como colaborador externo e o total de carga horária trabalhada na rede de apoio.

Os diretores das unidades acadêmicas deverão envidar esforços para estruturar ou indicar um local de funcionamento do GTA, que deve ser sinalizado como “**Grupo de Trabalho para Acessibilidade – GTA**” seguido de sua localização na UFRN, exemplos: GTA CERES - Caicó; GTA FACISA; GTA EAJ, GTA IMD, GTA CCHLA, etc, que sirva de referência dentro da unidade acadêmica para atuação do GTA com reuniões, escuta e/ou orientação, consultoria, entre outras atividades.

Ressalta-se que, considerando a natureza da proposta de atenção aos servidores/estudantes com deficiência ou outra NEE baseada em redes de apoio por meio de GTA, os diretores das unidades acadêmicas que ainda não possuem, em seu quadro de servidores, pedagogos com formação e experiência na área da educação inclusiva ou psicólogos da área escolar, deverão trabalhar conjuntamente com a PROGESP para buscar meios que possibilitem a contratação desses profissionais.

7. DINÂMICA PARA O PROCESSO DE TRABALHO DO GTA NA REDE DE APOIO

A organização e funcionamento dos GTA nos ambientes acadêmico e administrativo levarão em conta as especificidades do processo de trabalho já desenvolvido pela CAENE e pela PROGESP para o público em questão.

Quanto à dinâmica que conduzirá o trabalho nos ambientes acadêmicos e administrativos pelos GTA, será pautada metodologicamente na problematização, com vistas a busca de soluções e/ou encaminhamentos que respondam às demandas/problemas/dificuldades enfrentados por esse público para participação,

aprendizagem ou atuação profissional com êxito, a partir de uma construção coletiva que envolva e divida responsabilidades entre todos os segmentos da comunidade onde se inserem esses estudantes ou servidores com deficiência.

As atribuições de cada representante por categoria no GTA serão as mesmas que cada um assume no cargo em que atua de acordo com o que rege as normativas da instituição. A ideia no GTA é que cada representante possa contribuir para o fortalecimento da política de inclusão e acessibilidade e, conseqüentemente, pela construção de uma cultura inclusiva na UFRN. As atribuições do GTA e de cada representação que o constitui, são:

7.1 Atribuições do GTA

- Definir as diretrizes, com base no disposto nesta proposta, para o funcionamento da rede de apoio;
- Levantar as demandas dos estudantes e servidores com deficiência ou outra NEE;
- Elaborar e executar um plano de ação que responda às demandas da unidade acadêmica, estabelecendo prioridades a curto, médio e longo prazo, observando-se a legislação pertinente, a fim de assegurar as condições de acessibilidade;
- Monitorar e avaliar o desenvolvimento das ações implantadas;
- Acompanhar a trajetória acadêmica dos estudantes e servidores com deficiência ou outra NEE;
- Articular meios para o envolvimento e participação de todos atores da unidade acadêmica;
- Mapear, conhecer e dar visibilidade aos projetos de ensino, pesquisa e extensão na área da inclusão e acessibilidade que são desenvolvidos por docentes da unidade acadêmica;
- Incentivar a criação de projetos de ensino, pesquisa e extensão, a fim de concorrerem aos editais da UFRN e/ou de outras agências de fomento, que contemplem a inclusão e acessibilidade, preferencialmente voltados para demandas das pessoas com deficiência e ou outra NEE da própria unidade acadêmica;
- Estabelecer parcerias institucionais e interinstitucionais que possam contribuir para o fortalecimento e avanço das ações de inclusão e acessibilidade da unidade acadêmica e UFRN;

- Indicar para o diretor da unidade acadêmica as demandas de acessibilidade a serem incorporadas à sua agenda e ao seu plano de gestão;
- Elaborar e enviar relatório anual à CAENE acerca das atividades desenvolvidas pelo GTA;
- Acionar o GTA Central, por meio do coordenador (a), quando necessário, para discutir encaminhamentos de resolutividade que não foram possíveis de serem efetivados pelo GTA da unidade acadêmica.

7.2 Atribuições dos representantes do GTA nas unidades acadêmicas

As atribuições dos representantes do GTA obedecerão ao cargo que ocupam previsto nas normativas institucionais, como mencionado anteriormente, adequando-se a proposta do modelo de atenção. Seguem abaixo as atribuições de alguns dos representantes:

a) Diretor(a) da unidade acadêmica ou equivalente

- Assegurar as condições de infraestrutura para o desenvolvimento do GTA;
- Convocar reuniões com o GTA;
- Cumprir e fazer cumprir a política de inclusão da UFRN, observando a legislação vigente;
- Apresentar a(o) Reitor(a), relatórios de sua administração, propondo as providências necessárias para promoção e melhoria da inclusão e acessibilidade na unidade acadêmica sob sua responsabilidade;
- Prever no plano diretor da unidade acadêmica, diretrizes/metapas para a efetivação da política de inclusão institucional, inclusive orçamento para ações que promovam a acessibilidade;
- Participar de fóruns que tenham a finalidade de discutir questões referentes à inclusão e acessibilidade.

b) Assessor(a) acadêmico(a) ou equivalente

- Atuar como mediador das questões relativas à inclusão e acessibilidade de estudantes com deficiência ou outra NEE entre sua unidade acadêmica e o profissional de referência da CAENE ou Pró-reitoria de Graduação;

- Participar do diagnóstico, planejamento, desenvolvimento e monitorização das ações voltadas para inclusão e acessibilidade de sua unidade acadêmica;
- Atuar juntamente com as diversas instâncias de sua unidade acadêmica (Departamentos, Coordenações de cursos de graduação e pós-graduação) para que as diretrizes da política de inclusão institucional sejam referenciadas nos documentos (Planos Trienais/Quadrienais e projeto pedagógico) e atividades de ensino, pesquisa e extensão;
- Propor discussões com vistas à elaboração de propostas para superação de dificuldades relativas ao ensino de graduação e/ou pós-graduação voltadas para estudantes com deficiência/NEE;
- Elaborar e enviar, em parceria com os demais membros do GTA, relatório das atividades realizadas na unidade acadêmica;
- Participar de Fóruns que tenham a finalidade de discutir questões referentes à inclusão e acessibilidade no Ensino Superior.

c) Profissional de referência da CAENE

- Informar aos gestores sobre o ingresso de estudantes com deficiência ou outra NEE que se autodeclararem ou que estejam em acompanhamento pela CAENE matriculados nos cursos da sua unidade acadêmica;
- Promover formações continuadas que atendam as demandas da unidade acadêmica;
- Solicitar reuniões com os gestores ou outros atores da comunidade, quando necessário, para tratar de assuntos relacionados a inclusão e/ou acessibilidade;
- Mediar, junto à presidência da CAENE, questões que precisam ser encaminhadas ou resolvidas no âmbito da gestão central;
- Identificar, juntamente com o GTA da unidade acadêmica, demandas visando à melhoria da qualidade do ensino, pesquisa e/ou extensão ou relacionada a aspectos laborais para às pessoas com deficiência ou outra NEE;
- Acompanhar, juntamente com o assessor/diretor acadêmico, coordenador de curso e/ou orientador acadêmico, a trajetória dos estudantes com deficiência ou outra NEE, matriculados em cursos vinculados a unidade acadêmica do qual é referência;
- Participar do diagnóstico, planejamento, execução, acompanhamento e avaliação das ações desenvolvidas para a inclusão e acessibilidade da unidade acadêmica;

- Elaborar e apresentar relatório, semestralmente à CAENE, acerca da experiência vivenciada como profissional de referência e das atividades desenvolvidas na rede de apoio para acessibilidade na unidade acadêmica em que atua.

d) Pessoa com deficiência

- Participar das atividades estabelecidas pelo GTA de sua unidade acadêmica;
- Participar de eventos que tenham a finalidade de discutir questões referentes à inclusão e acessibilidade no Ensino Superior.
- Articular discussões sobre a temática da inclusão junto ao corpo discente ou de servidores de sua unidade acadêmica.
- Solicitar reuniões com gestores ou outros atores da unidade acadêmica quando necessário, para tratar de assuntos relacionados a inclusão e acessibilidade.

e) Membro da CISST

- Propor ações voltadas à promoção da saúde e à humanização do trabalho, em especial a melhoria das condições de trabalho, prevenção de acidentes, de agravos à saúde e de doenças relacionadas ao trabalho;
- Propor atividades que desenvolvam atitudes de corresponsabilidade no gerenciamento do meio ambiente, saúde e segurança, contribuindo, dessa forma, para a preservação da vida, melhoria das relações e do processo de trabalho;
- Valorizar e estimular a participação dos servidores, enquanto protagonistas e detentores de conhecimento do processo de trabalho, na perspectiva de agentes transformadores da realidade;
- Contribuir nas questões relacionadas ao meio ambiente e à Agenda Ambiental da Administração Pública – A3P no âmbito da UFRN;
- Elaborar o mapa de riscos dos ambientes de trabalho.

8. PROCESSO DE TRABALHO NOS AMBIENTES ACADÊMICOS

Por ambiente acadêmico entende-se, na perspectiva desta proposta, os espaços da universidade atrelados às unidades acadêmicas (centros acadêmicos e unidades acadêmicas

especializadas) que lidam direta ou indiretamente com o ensino, pesquisa e extensão. Na UFRN temos oito centros acadêmicos (Centro de Biociências - CB; Centro de Ciências da Saúde - CCS; Centro de Ciências Exatas e da Terra - CCET; Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes - CCHLA; Centro de Ciências Sociais Aplicadas - CCSA; Centro de Educação - CE; Centro de Ensino Superior do Seridó - CERES e Centro de Tecnologia - CT) e oito unidades acadêmicas especializadas (Escola de Música - EMUFRN; Escola Agrícola de Jundiá - EAJ; Faculdade de Ciências da Saúde do Trairi - FACISA; Escola de Ciências e Tecnologia - ECT; Instituto Metrópole Digital - IMD; Escola de Saúde; Escola Multicampi de Ciências Médicas - EMCCM e Instituto do Cérebro) distribuídos em 5 (cinco) Campi, sendo um em Natal, o Campus Central, e quatro no interior: Campus de Caicó; Campus de Currais Novos; Campus de Macaíba e Campus de Santa Cruz.

Cada unidade acadêmica contará com um profissional de referência da CAENE, no GTA.

Caberá ao profissional de referência da CAENE na sua unidade acadêmica informar, antes de iniciar o semestre letivo, ao coordenador de curso e ao GTA o número de estudantes com deficiência (autodeclarados) matriculados nos cursos e o tipo de deficiência com vistas à preparação para o acolhimento e ações que atendam as demandas dos estudantes. É importante enfatizar que alguns estudantes com deficiência podem estar matriculados em cursos sem o conhecimento da CAENE, geralmente aqueles que ingressam por livre concorrência e não se autodeclararam. Nessa situação, é fundamental que o coordenador de curso, ao entrar em contato com esse estudante, informe sobre a existência da CAENE e suas atribuições e solicite-o a informar sobre sua presença enquanto discente do curso a CAENE com vistas a inserir-se no cadastro institucional e buscar os apoios que demande.

A solicitação de apoio ou questões relacionadas a estudantes com deficiência ou outra NEE em seus ambientes acadêmicos pode ser encaminhada:

- 1) Pelo próprio estudante com deficiência ou outra NEE a CAENE via SIGAA;
- 2) Pelo coordenador de Curso a CAENE com anuência prévia do estudante com deficiência ou outra NEE via SIGAA;
- 3) Ao profissional de referência da CAENE ou a qualquer outro membro do GTA, ou
- 4) Ao profissional de serviço de apoio a discentes/servidor da sua unidade acadêmica (caso exista).

Independente da via de solicitação de apoio a CAENE, essa informação será levada ao conhecimento do GTA.

Todos os estudantes com deficiência ou outra NEE da unidade acadêmica que solicitaram apoio passarão por triagem e poderão ou não ser acompanhados pela CAENE ou por serviços de apoio da própria unidade acadêmica (caso existam). Esses estudantes terão parecer técnico com orientações dos profissionais que o atendem, disponibilizado aos docentes das disciplinas que o estudante está cursando e ao coordenador de curso via SIGAA.

Os profissionais que estarão atuando dentro das próprias unidades acadêmicas, trabalhando em parceria com o profissional de referência da CAENE no GTA (rede de apoio), poderão também ter acesso direto aos pareceres técnicos emitidos pela CAENE. A ideia, ao longo do processo, é a CAENE capacitar os profissionais das unidades acadêmicas a desenvolverem os mesmos procedimentos de avaliação e de intervenção utilizados pela CAENE.

Uma vez instalado o GTA, o profissional de referência da CAENE, por meio de oficina, fará uma formação introdutória explicando o processo de trabalho da rede de apoio (GTA).

O profissional de referência da CAENE poderá estar na unidade acadêmica em situações diversas (dando formação, orientações, acompanhamento, etc), cumprindo atividades estabelecidas em agenda para o semestre em vigência a partir das demandas locais existentes. No (s) dia(s) em que o profissional de referência estiver na unidade acadêmica, independente da ação a ser desenvolvida, deverá ser disponibilizado um espaço na própria unidade para organização prévia da ação e reuniões com membros do GTA ou da própria comunidade, caso seja necessário. A presença do profissional de referência na unidade acadêmica possibilitará também sua aproximação com o contexto que atuará, visando conhecer a realidade local para se familiarizar com os diversos segmentos (discentes, docentes, técnicos e gestores) e levantar, com outros membros do GTA, as demandas dos estudantes com deficiência ou outra NEE para elaboração de uma agenda coletiva contemplando ações para acessibilidade. Haverá dias em que o profissional de referência da CAENE desenvolverá atividades no âmbito da própria CAENE.

Enfatizamos que a presença do profissional de referência da CAENE na unidade acadêmica tem como finalidade maior a articulação entre os diversos segmentos que compõem a resolutividade das demandas dos estudantes com deficiência ou outra NEE e a promoção da inclusão e acessibilidade na referida unidade. A proposta da presença do profissional de referência da CAENE nesses espaços não se vincula diretamente ao atendimento individualizado desses estudantes. Nas situações que exigirem esse tipo de

intervenção, os profissionais de referência os encaminharão a CAENE. Lembramos que a ideia central da proposta do modelo em tela é criarmos uma cultura inclusiva nas unidades acadêmicas e, portanto, responsabilizar todos os envolvidos nesse processo dentro da UFRN.

Dentre as ações previstas na agenda pelo GTA, podemos destacar sensibilização, conhecimento da política de inclusão, normativas e serviços de apoio, mapeamento de estudantes e servidores com deficiência, estudos de caso, formação continuada de servidores, rodas de conversa, atuação junto aos orientadores acadêmicos, condições de infraestrutura, material acadêmico e informacional acessível, entre outros.

Cabe destacar que, a depender da atividade desenvolvida na unidade acadêmica, outros profissionais da CAENE, de outras instâncias da UFRN, ou mesmo externos à instituição, poderão contribuir com as discussões em torno da inclusão e acessibilidade na universidade.

O GTA deve se reunir semanalmente para tratar das questões pertinentes a inclusão e acessibilidade da unidade acadêmica. A carga horária dos encontros será de 3h e pode alternar em relação ao turno em que se realizará, a depender da necessidade do próprio grupo. O local onde serão realizados os encontros ficará sob a responsabilidade da direção da unidade acadêmica.

Nas unidades acadêmicas que possuam em seu quadro pedagogos, psicólogos e/ou assistentes sociais, o profissional de referência da CAENE trabalhará em parceria transferindo conhecimentos específicos que visem à capacitação para o atendimento aos estudantes com deficiência/NEE, como já mencionado.

9. PROCESSO DE TRABALHO NOS AMBIENTES ADMINISTRATIVOS

Por ambiente administrativo entende-se, na perspectiva desta proposta, as unidades onde cabem localizar os servidores. Esses, comprovada a deficiência, ao serem alocados, passam por vários profissionais da Pró-Reitoria de Gestão de Pessoas – PROGESP, com o objetivo de melhor inseri-los nos ambientes de trabalho.

Nos casos em que a deficiência é comunicada nas cotas do concurso, a Coordenadoria de Concursos – CCon encaminha todos os dados do candidato à Coordenadoria de Vigilância Epidemiológica e Perícia em Saúde – COVESP, onde é emitido o laudo de investidura pela Perícia Oficial de Saúde. Havendo restrições da pessoa com deficiência em atuar em alguns locais, o Médico do Trabalho emite o Exame Médico Ocupacional (EMO) e o encaminha à

unidade competente da PROGESP para posterior avaliação da Coordenadoria de Promoção da Segurança do Trabalho e Vigilância Ambiental – COPS. Essa, por sua vez, verificará todas as barreiras físicas e necessidades de equipamentos e recursos de apoio que venham a dar condições para a pessoa trabalhar.

A Coordenadoria de Acompanhamento e Avaliação – CAA realiza acompanhamento com a equipe e a chefia imediata que irão receber a pessoa com deficiência a fim de que as relações interpessoais no setor sejam favoráveis ao bom desempenho de todos que estão ali localizados.

Caberá ao membro do GTA das unidades administrativas mediar a comunicação do servidor com deficiência com a PROGESP e gestores da unidade de forma que as condições de trabalho necessárias sejam disponibilizadas e mantidas, bem como garantir que todas as ações oferecidas pela referida pró-reitoria estejam acessíveis a todos.

10. PRINCÍPIOS NORTEADORES NO PROCESSO DE TRABALHO DO GTA

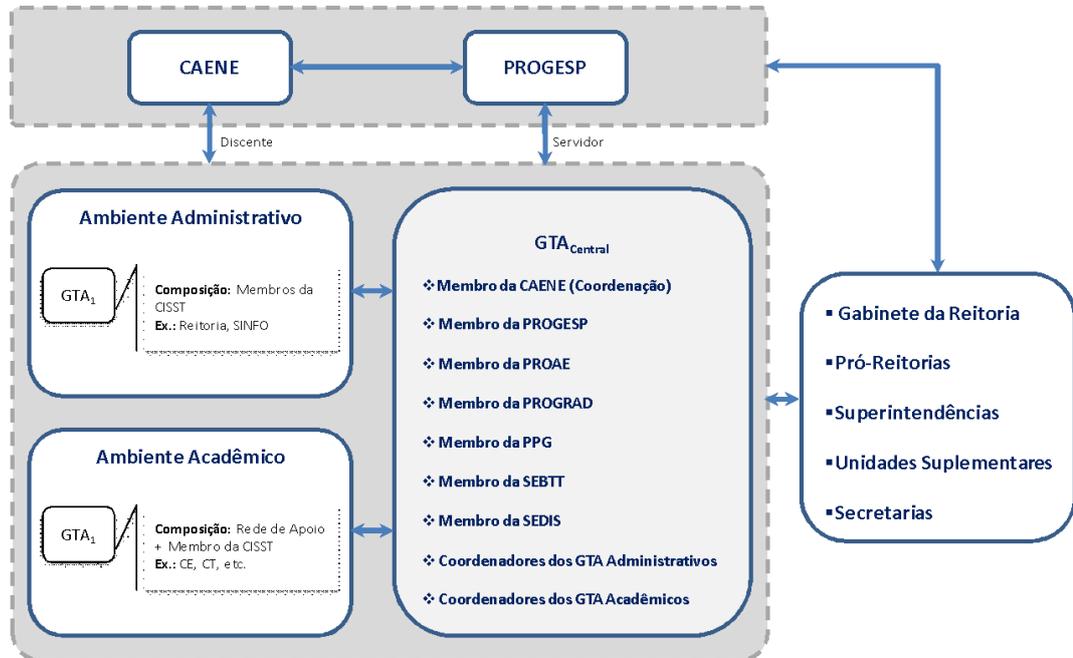
As atividades da rede de apoio, por meio dos GTA, terão como princípios norteadores:

1. Respeito à diversidade;
2. Comprometimento - Vinculação e dedicação ao trabalho de qualidade, eficiente e íntegro;
3. Ética - Aplicação cotidiana de preceitos e valores justos e coerentes ao trabalho na instituição;
4. Integração - Acolher, socializar e mobilizar pessoas num coletivo de trabalho, estimulando o trabalho em equipe e a tomada de decisão em grupo, sempre que possível;
5. Legalidade - Realizar integralmente ações que estão dentro do previsto nas leis regulamentadoras da educação, do serviço público e da sociedade como um todo.

11. NÍVEIS DE MEDIAÇÃO PARA RESOLUTIVIDADE DAS DEMANDAS/BARREIRAS/PROBLEMAS NO GTA NA REDE DE APOIO

Considerando que o modelo de atenção voltado aos servidores/estudantes com deficiência ou outra NEE terá como locus o próprio ambiente acadêmico ou administrativo onde eles se inserem, faz-se necessário apontar os níveis de mediação para encaminhamentos e resolutividade das demandas/barreiras/problemas no referido contexto (Figura 1).

Figura 1 – Níveis de mediação para resolutividade das demandas/barreiras/problemas relacionados aos estudantes ou servidores com deficiência ou outras NEE na UFRN



Fonte: Esquema elaborado por membros da PROGESP e CAENE

[Descrição da imagem] Organograma formado por células retangulares e quadrada ligadas por setas duplas azuis. De cima para baixo, da esquerda para direita, célula branca CAENE (discente) ligada horizontalmente a da PROGESP (servidor), e verticalmente a uma grande célula cinza. Que contém no canto superior esquerdo célula branca denominada “Ambiente Administrativo” com seu GTA1 composto por membros da CISST, exemplo: Reitoria, SINFO. Abaixo no canto inferior esquerdo célula branca denominada “Ambiente Acadêmico”, com GTA1 composto pela Rede de Apoio + membro da CISST, exemplo: CE, CT, etc. As duas células brancas estão ligadas a uma célula retangular na vertical à direita denominada GTAcentral, abaixo escrito: Membro da CAENE (Coordenação); Membro da PROGESP; Membro da PROAE; Membro da PROGRAD; Membro da PPG; Membro da SEBTT; Membro da SEDIS; Coordenadores dos GTA Administrativos; Coordenadores dos GTA Acadêmicos. À direita da grande célula cinza, célula branca, dentro escrito: Gabinete da Reitoria; Pró-Reitorias; Superintendências; Unidades Suplementares; Secretarias, ligada a CAENE e PROGESP. [Final de descrição]

As questões relacionadas aos servidores com deficiência nos ambientes administrativos serão tratadas pelo GTA constituído pela CISST/PROGESP da unidade administrativa a que pertence o servidor e nos ambientes acadêmicos pelo representante da CISST no GTA da unidade acadêmica.

No caso das demandas dos estudantes com deficiência ou outra NEE provenientes dos ambientes acadêmicos, serão tratadas pelo GTA da unidade acadêmica.

Na configuração para a resolutividade das questões relacionadas à inclusão e acessibilidade para além das redes de apoio (GTA) existentes em cada ambiente administrativo ou acadêmico, existirá também um GTA Central, representado por um membro

indicado de cada GTA constituído nos ambientes administrativos e acadêmicos e por representantes de Pró-reitorias e Secretarias ligadas à gestão de pessoas (PROGESP), a discentes (PROAE, PROGRAD, PPG, SEDIS e SEBTT) e pela CAENE. Esse GTA Central tem como finalidade procurar resolver demandas não solucionadas pelos GTA dos ambientes administrativos ou acadêmicos, acionando a CAENE ou a PROGESP. Caso as demandas enviadas a CAENE ou PROGESP não tenham resolutividade neste nível de mediação, as demandas poderão, de acordo com sua natureza e complexidade, ser encaminhadas ao Gabinete da Reitoria, Pró-reitorias, Superintendências, Unidades Suplementares ou Secretarias.

12. RESULTADOS ESPERADOS

- Maior conscientização e envolvimento da unidade acadêmica nas questões entorno da inclusão e acessibilidade.
- Efetiva participação e atuação dos gestores ao cumprir e fazer cumprir a legislação e a política de inclusão institucional na UFRN.
- Mudanças conceituais e atitudinais acerca das concepções entorno da condição da deficiência e das competências e habilidades dessas pessoas.
- Fortalecimento e maior integração entre os serviços de apoio voltados às pessoas com deficiência na UFRN.
- Fomento de ações que tenham como foco temas relacionados à inclusão e acessibilidade no âmbito do ensino, pesquisa e extensão na UFRN;
- Servidores (docentes e técnicos) mais capacitados/preparados para atuar frente à diversidade dos seus servidores/estudantes, principalmente daqueles com deficiência;
- Melhor integração entre as áreas de conhecimento presentes na universidade, com base no trabalho colaborativo, interdisciplinar e em rede;
- Articulação e parcerias intra e extra institucional firmadas para o desenvolvimento de estudos, tecnologias, produtos, entre outras ações em prol da construção de uma cultura inclusiva e acessível na universidade.

13. RISCOS ENVOLVIDOS

Como toda proposta inovadora, gera receios e angústias inerentes à própria condição do “novo”. Com isso, ao abordar questões relacionadas às pessoas com deficiência, alguns riscos podem ser previstos. Sendo assim, a fim de evitá-los ou ainda minimizar os impactos negativos para a sua aceitação e desenvolvimento, foram traçados planos de contingência, conforme o disposto a seguir:

Definição de riscos	Probabilidade de ocorrência	Impacto	Plano de contingência	Responsável pelo plano de contingência
Resistência à mudança de cultura	Alta	Alto	- Programas de sensibilização; - Prestar apoio e articulação política e legal.	CAENE
Falta de priorização por parte dos envolvidos na implementação das ações	Média	Alto	- Programas de sensibilização; - Prestar apoio e articulação política e legal - Normativas institucionais que regulamente carga horária para os envolvidos nas ações	PROGESP CAENE
Falta de priorização dos trabalhos do grupo por parte da própria equipe	Média	Alto	-Agenda de encontros fixos, já definida em calendário do Centro ou UAE; -Agendar os compromissos antecipadamente - Programas de sensibilização - Engajar os envolvidos mediante contato constante, solicitando, se necessário, apoio e sugestões; - Divulgar o andamento dos trabalhos, informando a todos sobre as decisões e os prazos; -Assegurar carga horária legalizada institucionalmente para os envolvidos nas ações	GTA
Dificuldade de interação com outras unidades envolvidas na implementação das ações, principalmente se houver outros grupos de trabalho que estejam desenvolvendo ações complementares	Média	Alto	-Agendar os compromissos antecipadamente - Propor programas de sensibilização -Engajar os envolvidos mediante contato constante, solicitando, se necessário, apoio e sugestões; -Divulgar o andamento dos trabalhos, informando a todos as decisões e os prazos.	CAENE PROGESP GTA
Falta de articulação/apoio político para desenvolver determinadas ações	Baixa	Alto	- Sensibilizar as instâncias superiores; -Fazer cumprir o que está posto na legislação e na política de inclusão institucional.	Reitoria Direção da unidade acadêmica
Falta de recursos humanos e materiais para implementar as ações previstas que respondam as demandas levantadas	Alto	Alto	-Articular junto às instâncias superiores para obter pelo menos parte dos recursos (dependendo do tipo de ação, a falta de alternativas para a falta de recursos pode inviabilizar sua execução); -Buscar soluções alternativas (fomento a editais da instituição que priorizem temáticas na área da inclusão e/ou acessibilidade; participação em editais de fomento a pesquisa, projetos institucionais, plano de relocação e contratação de servidores para atender demandas específicas, entre outras)	PROGESP PROPLAN Direção das unidades acadêmicas CAENE GTA

Transferência de responsabilidade da Unidade Acadêmica para o profissional de referência da CAENE	Alto	Alto	-Conscientizar a gestão e toda a comunidade que a responsabilidade pela concretização da inclusão e promoção da acessibilidade é de todos os atores que constituem a universidade; -Envolver todos os segmentos da comunidade nas discussões relacionadas a inclusão e acessibilidade mostrando o papel que cada um deve assumir nesse processo inclusivo da pessoa com deficiência ou outra NEE na UFRN.	CAENE
---	------	------	--	-------

REFERÊNCIAS

BRASIL. **Documento subsidiário à política de inclusão**. Brasília: Ministério da Educação, Secretaria de Educação Especial, 2005. 48 p.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto Legislativo n. 186/2008**. Aprova o texto da Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e de seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova Iorque, em 30 de março de 2007. Brasília, DF, 2008a. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/constituicao/congresso/DLG/DLG-186-2008.htm>. Acesso em: 25 mar. 2015.

BRASIL. Presidência da República. **Decreto 6.949/2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. Brasília, DF, 2009. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 25 mar. 2015.

BRASIL. Presidência da República. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012**. Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Brasília, DF, 2012. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/12711.htm>. Acesso em: 19 dez. 2018.

BRASIL. Presidência da República. **Lei 13.409/2016**. Altera a Lei no 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino. Brasília, DF, 2016. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/Lei/L13409.htm>. Acesso em: 19 jun. 2017.

SCHAFFNER, C. B.; BUSWELL, B. E. Dez elementos críticos para a criação de comunidades de ensino inclusivo e eficaz. In: STAINBACK, W.; STAINBACK, S. (Ed.). **Inclusão: um guia para educadores**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1999. p. 69-87.

STAINBACK, W.; STAINBACK, S. Colaboração, Rede de apoio e construção de comunidade. In: STAINBACK, W.; STAINBACK, S. (Ed.). **Inclusão: um guia para educadores**. Porto Alegre: Artes Médicas, 1999. p. 223-230.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. **Plano de Desenvolvimento Institucional:** 2010 - 2019. Natal, 2010a.

UNIVERSIDADE FEDERAL DO RIO GRANDE DO NORTE. **Portaria n. 203/10-R, de 15 de março de 2010.** Natal, 2010b.