

CAPÍTULO 3

A INCLUSÃO DOS PROFESSORES COM DEFICIÊNCIA: A ATENÇÃO DA GESTÃO UNIVERSITÁRIA

Mariana Pinkoski de Souza

Paulo Fossatti

Henrique Guths

1 Introdução

O acesso e permanência da pessoa com deficiência, tanto de alunos quanto de professores, nos cursos superiores iniciaram no final do século XX nas instituições de ensino superior no Brasil, juntamente com os avanços sociais e tecnológicos e amparadas pela Lei de Diretrizes e Bases da Educação (LDB) n. 9394 de 1996, especialmente fundamentadas no artigo 58.¹ Dados do IBGE (2010), apresentam que 23,9% da população total do Brasil tem algum tipo de deficiência, visual, auditiva, motora e mental ou intelectual, o que representa uma real necessidade de inclusão de pessoas com deficiência nas instituições de

1 Art. 58. Entende-se por educação especial, para os efeitos desta Lei, a modalidade de educação escolar, oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos portadores de necessidades especiais. Art. 58. Entende-se por educação especial, para os efeitos desta Lei, a modalidade de educação escolar oferecida preferencialmente na rede regular de ensino, para educandos com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades ou superdotação (Redação dada pela Lei nº 12.796, de 2013). § 1º Haverá, quando necessário, serviços de apoio especializado, na escola regular, para atender às peculiaridades da clientela de educação especial. § 2º O atendimento educacional será feito em classes, escolas ou serviços especializados, sempre que, em função das condições específicas dos alunos, não for possível a sua integração nas classes comuns de ensino regular. § 3º A oferta de educação especial, dever constitucional do Estado, tem início na faixa etária de zero a seis anos, durante a educação infantil. § 3º A oferta de educação especial, nos termos do caput deste artigo, tem início na educação infantil e estende-se ao longo da vida, observados o inciso III do art. 4º e o parágrafo único do art. 60 desta Lei. (Redação dada pela Lei nº 13.632, de 2018).

ensino superior. Diante desses dados, uma instituição de educação precisa levar em conta a deficiência do indivíduo para buscar proporcionar-lhe bem-estar, acessibilidade e autonomia.

No estado do Rio Grande do Sul (RS), foi constituído o Consórcio das Universidades Comunitárias Gaúchas (COMUNG). As instituições que pertencem ao COMUNG são FEEVALE, IPA, PUCRS, UCPEL, UCS, UNICRUZ, UNIFRA, UNIJUI, UNISC, UNISINOS, UNILASALLE, UNIVATES, UPF, URCAMP e URI.² O COMUNG é formado por uma grande rede de educação, ciência e tecnologia que, em seu conjunto, conta mais de 40 campi universitários, alcança mais de 380 municípios computa no ano de 2018 segundo seu jornal eletrônico,³ mais de 208 mil alunos de graduação e pós-graduação, ou seja, 50% dos universitários gaúchos, quase 9 mil professores e mais de 11 mil funcionários, obtendo a característica de ser o maior complexo de educação superior do RS.

As instituições confessionais e comunitárias destacam-se no cenário nacional, e em especial no RS, dado o grande número destas neste estado, por um forte compromisso social. Neste compromisso, elas trabalham na perspectiva de praticar um processo educativo e uma gestão universitária que possibilitem uma efetiva inclusão de pessoas com deficiência. Essa inclusão não se limita à dimensão da inserção, ela vai além e objetiva uma integração digna na qual as pessoas, além do acesso, são cuidadas para bem permanecerem no ambiente acadêmico e nele desenvolverem-se como seres humanos e profissionais, sejam eles estudantes, funcionários e/ou professores. Assim, a pesquisa realizada revela o olhar desafiador e inovador da gestão universitária frente à inclusão de professores universitários com deficiência. A arquitetura do presente artigo se constitui pelo referencial teórico, pós esta breve introdução, seguido da metodologia, resultados com a discussão e conclusão.

2 Educação superior e a gestão

A dicotomia e as exigências complexas da contemporaneidade apresentam-se entre a sociedade e a educação superior, com transformações

2 Id Ibid.

3 Disponível em: <<http://www.comung.org.br/>>. Acesso em: 19 de agosto de 2018.

de um novo pensar e fazer social de universidades engajadas em promover a inclusão educacional, social e profissional (SANTOS et. al., 2011). Frente à procura de instituições democráticas, autônomas, críticas e criativas que auxiliem no processo de construção de uma sociedade mais justa e humana, o tema sobre a atenção da gestão frente à inclusão de professores universitários com deficiência torna-se fundamental.

As instituições de ensino superior no Brasil realizaram, com o passar dos anos, evoluções formais para a efetiva inclusão da pessoa com deficiência. O Ministério da Educação, por intermédio da Secretaria de Educação Superior, publicou o Edital INCLUIR 04/2008, que convocava as Instituições Federais de Ensino Superior (IFES) a apresentarem propostas de criação, reestruturação e consolidação de Núcleos de Acessibilidade na instituição. Os núcleos de acessibilidade possuem a função de atuar na implementação da acessibilidade às pessoas com deficiência em todos os espaços, ambientes, materiais, ações e processos desenvolvidos na instituição, buscando integrar e articular as demais atividades para a inclusão educacional e social das pessoas com deficiência, no âmbito do Programa de Acessibilidade na Educação Superior - INCLUIR, promovendo, inclusive, o cumprimento disposto no Decreto nº 5.296/2004, nas Portarias MEC e nº 5.626/2005, e no referido Edital.

De acordo com o Censo do IBGE de 2010, os direitos da pessoa com deficiência podem ser acionados tanto com base no direito fundamental do ser humano como com base nas características próprias desse segmento populacional, eis que 45.606.048 de brasileiros têm algum tipo de deficiência, sendo visual, auditiva, motora e mental ou intelectual. A deficiência visual apresentou a maior ocorrência, afetando 18,6% da população brasileira, em segundo lugar está a deficiência motora, que ocorre em 7% da população, seguida da deficiência auditiva, em 5,10% e da deficiência mental ou intelectual, em 1,40%, sendo a maioria do sexo feminino com 25.800.681 (26,5%) e 19.805.367 (21,2%) do sexo masculino.

A demanda de profissionais com deficiência capacitados para a docência somente é possível com a mudança de paradigmas antigos. A sociedade democrática é fundada no princípio ético da equidade, assegurando direitos iguais ao processo educacional, frente ao conceito de inclusão, pelo qual, de acordo com Costa (2011), inclusão não significa apenas inserir a pessoa com limitações ou dificuldades dentro

do sistema de ensino, mas implica preparar esse ambiente para recebê-la. Para Sasaki (1997), a prática desta inclusão social e educacional repousa em princípios até então considerados incomuns, tais como: a aceitação das diferenças individuais, a convivência com diferentes grupos sociais, a valorização de cada indivíduo e a aprendizagem através da cooperação. De acordo com Siqueira (2010), é importante perceber-se que está inaugurado um novo milênio, a era da diversidade, na qual não cabe mais discriminar e excluir, pois o reconhecimento e a inclusão de indivíduos com deficiência representam um avanço significativo para a instauração de uma sociedade plenamente democrática.

A Lei de Cotas 8213/91, de acordo com o Censo da Pessoa com Deficiência (2010) e Freitas (2015), é uma iniciativa que dá garantias ao trabalhador com deficiência, criada em 24 de julho de 1991 e que estabelece em seu Artigo 93 que a empresa com 100 ou mais funcionários está obrigada a preencher de dois a cinco por cento dos seus cargos com pessoas com deficiência e reabilitadas, na seguinte proporção do número total de funcionários: até 200, 2%; de 201 a 500, 3%; de 501 a 1.000, 4%; de 1001 e acima, 5%.

Nos achados de Giabardo (2017), existem poucos artigos publicados com o tema dos professores universitários com deficiência, pois, em sua análise, de 1990 até 2015, apenas onze artigos foram encontrados, obtendo ausência de artigos publicados no Norte, Nordeste e Centro-oeste. Também foi observado que nenhum dos artigos tratou como tema principal a atenção da gestão universitária sobre este assunto relevante.

Para Bolzan (2017) e Fossatti (2013), o protagonismo do professor nas instituições de ensino superior são induzidos por uma gestão universitária comprometida com engajamento do profissional no mercado de trabalho e na vida acadêmica. Contudo, é fundamental observar o que enriquece este protagonismo laboral, um exemplo é a autonomia, pois é um dos fatores principais para o professor universitário com ou sem deficiência atuar, pois segundo Jung (2018), autonomia pode ser descrita como uma forma de desenvolvimentos de potencialidades, de crescimento humano e atos que auxiliem na sustentabilidade social.

A autonomia é um processo de ser e estar no mundo de forma harmoniosa e pode ser considerada uma trajetória para a vida inteira, que precisa ser cultivada

e dialogada sempre. Para Paulo Freire, a dimensão entre o docente e a autonomia engloba um mundo formado pela história, pela cultura, pela política, fazendo-nos constatar que nele estamos não para nos adaptar, mas para promover a mudança, não há como conceber o espaço pedagógico como neutro e imune a uma ideologia (LIMA, 2016).

Nos últimos 20 anos, o tema da gestão educacional tem recebido especial atenção no cenário da educação brasileira, com o advento da atual Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB), a Lei 9394, de 20 de dezembro de 1996, que dispõe sobre a gestão democrática nos âmbitos da Educação Básica e Superior das instituições públicas, prevendo participação docente, discente, formação de conselhos que integram a comunidade escolar e colegiados, no caso das universidades (FOSSATTI, 2017).

Um exemplo de gestão nas universidades comunitárias que podemos citar é o da Universidade La Salle (Unilasalle) Canoas, onde a metodologia é participativa, privilegiando a construção coletiva, fundamentada no “Plano de Formação Lassalista”, no “Programa Qualidade de Vida no Trabalho – Saúde do Trabalhador” e no “Programa de Gestão por Competência”. Estes programas possuem a finalidade de aproximar as pessoas e grupos de trabalho, verificar e dialogar sobre a Instituição: acolhida, respeito, cordialidade, valorizar a missão de cada um dos colaboradores na Instituição, aprofundar a compreensão da identidade e espiritualidade Lasallista, entendendo-os a partir da missão, visão e princípios institucionais (FOSSATTI, 2017).

O padrão organizacional das instituições de ensino é seguido de acordo com os valores estabelecidos pelos líderes, pelas crenças e pelos valores acadêmicos. Possuindo o tema emergente que é a inclusão no trabalho e na academia de professores com deficiências, os gestores devem se subsidiar de informações, entender as demandas, as exigências operacionais e profissionais, mas ao mesmo tempo compreender as subjetividades dos indivíduos para um melhor desenvolvimento relacional (DEWES, 2018).

É necessário compreender a cultura organizacional para que os gestores consigam constituir-se em líderes de equipes que trabalham em setores específicos, desempenhando atividades específicas, mas que, principalmente, trabalham em prol da manutenção dos tempos e espaços formativos de qualidade na instituição.

Nessa perspectiva, o formato da gestão concebido e posto em prática em cada instituição é também uma das dimensões que precisa ser compreendida por todos os envolvidos, pois somente com o comprometimento de todos é que a gestão poderá ser efetivada (FOSSATTI, 2017).

Para Dewes (2018) é primordial entender que a gestão é feita pela coletividade, a equipe de gestão de um determinado setor é fundamental, pois o processo de gestão é compartilhado com todos aqueles que vivem os tempos e espaços universitários. O gestor também precisa compreender que influências externas repercutem no ambiente interno da universidade e vice-versa, por isso é fundamental conhecer e compreender as dinâmicas externas e as internas, bem como o quanto e como cada uma repercute na gestão universitária inclusiva.

Com base nesses referenciais e na reflexão que os mesmos suscitaram, foi desenvolvida a pesquisa sobre a percepção de professores universitários com deficiência física, visual ou auditiva na educação superior. Nela, aspectos referentes à dimensão da gestão universitária no contexto da temática da inclusão do professor universitário com deficiência podem ser observados.

3 Metodologia

A pesquisa implicou uma investigação de natureza qualitativa, na qual, segundo Bardin (2012), permite-se que o foco de estudo vá se construindo e ajustando ao longo do processo. A pesquisa foi realizada no âmbito da educação superior brasileira, tomando em estudo de caso uma instituição confessional no Rio Grande do Sul. Foi escolhido, intencionalmente, um Centro Universitário da região metropolitana de Porto Alegre, por observação própria da natureza dos seus processos de inclusão de pessoas com alguma deficiência e da constatação de que tais processos têm sido tomados em estudos na graduação e na pós-graduação nos trabalhos de conclusão de curso. O tema é, pois, pertinente e importante para as pessoas com deficiência, bem como para as outras pessoas que com elas convivem e para as instituições de ensino.

O conjunto dos sujeitos da pesquisa foi constituído, pelo critério de inclusão, de dois deficientes físicos, um deficiente visual e um deficiente auditivo que trabalham como professores da instituição em estudo. O número

de participantes ficou condicionado à observação do número de professores deficientes que havia na Instituição.

A pesquisa foi realizada considerando, além de bibliografia impressa, a bibliografia encontrada nos portais científicos utilizando os termos “professores universitários”, “inclusão”, “gestão universitária”, “deficiência física”, “deficiência auditiva” e “deficiência visual”, em busca de material científico relevante para o objetivo do estudo. Foi aplicada, para coletar os dados, uma entrevista semiestruturada. A opção pela entrevista foi feita porque na pesquisa qualitativa, ela possibilita ao entrevistado rememorar os fatos vividos, falar de suas contradições, suas marcas, enfim, de suas memórias individuais e coletivas (CAIADO, 2003). Para manter o sigilo dos professores entrevistados, foram construídas siglas para identificar cada um: professor universitário com deficiência física, cadeirante (PDF1), professor universitário com deficiência física por talidomida (PDF2), professor universitário com deficiência visual (PDV) e professor universitário com deficiência auditiva (PDA). Foi utilizada a sigla PDV (pessoa com deficiência) ao longo do texto, sendo o termo correto para a denominação desde o ano de 2010. A pesquisa foi autorizada por Comitê de Ética em Pesquisa da instituição em estudo. Para o entrevistado cego foi feita uma versão em braile do Termo de Consentimento Livre e Esclarecido.

Os resultados práticos da pesquisa, concluída no ano de 2015, foram sistematizados na forma de um Guia de Orientação, contemplando procedimentos para gestão numa instituição de ensino superior e para o professor deficiente físico, visual ou auditivo.

Assim, considerando a importância da pesquisa realizada, acreditamos que os resultados construídos durante os estudos podem ajudar significativamente nas discussões, chamando a atenção para a necessidade de se ter presente a dimensão da atenção da gestão quando se discute políticas públicas, educação e inclusão.

4 Análise e discussão dos resultados

A seguir são apresentadas algumas considerações que podem ajudar uma instituição de ensino superior a otimizar suas práticas com professores universitários com deficiência, desde que a instituição desenvolva um processo

de construção de gestão universitária participativa e inclusiva, como práticas educativas e formação humana. Destacaremos o que os professores demonstraram através da entrevista realizada e também apontamentos de como as instituições podem atuar frente a estes resultados.

4.1 A atenção da gestão universitária para a autonomia

O livre acesso dentro do ambiente de trabalho e a autonomia para os professores universitários com deficiência facilita a atividade laboral, bem como, aumenta as possibilidades de atuações positivas. Para Fernandes (2010), o trabalho não é apenas de natureza econômica, mas também possui um potencial emancipatório, nos termos da auto realização individual. Nessa perspectiva, em que o trabalho não é reduzido a uma mera categoria instrumental, e quando a instituição oportuniza e disponibiliza o livre acesso aos indivíduos, a externalização de habilidades e talentos do indivíduo fica facilitada.

Para Preti (2014) é necessário compreender que a pedagogia da autonomia é produzida através do indivíduo, tanto na qualidade de professor universitário quanto na condição de aluno, a partir do seu autoconhecimento e baseado em sua história de vida. Considerando importante a construção e o desenvolvimento da autonomia, é possível, conscientemente, que as instituições de educação superior: a) promovam o livre acesso de professores universitários com deficiência; b) facilitem a atividade laboral dos professores universitários com deficiência; c) compreendam que a autonomia dos professores universitários com deficiência capacita-os a terem uma melhor atividade laboral, ampliando as suas habilidades; d) avaliem a satisfação e a autonomia dos professores universitários com deficiência.

4.2 A atenção da gestão para uma nova expectativa de vida

A atividade laboral envolve muitas dimensões na vida de um indivíduo, possibilita uma nova expectativa de vida e sentimentos. Por exemplo, para o professor universitário com deficiência física, usuário de cadeira de rodas, o trabalho envolve várias relações importantes em sua vida: “Na minha vida diária,

o trabalho é importante, no meu caso ele quase é o centro da minha dinâmica de vida, então ele tem uma série de razões importantes, tem a econômica, que ajuda na autonomia, tem as questões de natureza psicológicas, porque tu está ligado com muita gente, tu está se sentindo útil, exercendo uma profissão que de alguma forma eu me preparei” (PDF1).

A PCD, ao ter sua inserção no mercado de trabalho, pode ter a oportunidade de desenvolver uma nova expectativa de vida. Por isso, há necessidade das instituições de ensino superior: a) valorizem o trabalho exercido pelo professor universitário com deficiência; b) entendam a dimensão do trabalho na vida dos professores universitários com deficiência; c) compreendam a importância do trabalho para as demais dimensões da vida do professor universitário com deficiência.

4.3 A atenção da gestão para a reflexão sobre a inclusão e a exclusão

O Ensino Superior no Brasil tem se guiado pelo paradigma linear e cartesiano, que dissocia o pensamento e a ação, ocasionando a falta de contato com a realidade. Os professores, no esforço de conduzir os alunos a aprender, em geral, dão importância ao conteúdo em si, e não à sua interligação, gerando a dissociação entre teoria e prática, perdendo ricos aprendizados e saberes distintos (AMORIM, 2011).

Para Gesser (2012), na Idade Média, a exclusão social das pessoas com deficiência ocorria em sua totalidade, estas eram afastadas da sociedade porque eram consideradas inválidas, sem utilidade e incapazes para trabalhar, características atribuídas indistintamente a todas as pessoas que apresentassem alguma deficiência. Se em algumas culturas as pessoas com deficiência eram simplesmente eliminadas, em outras se adotava a prática de interná-las em grandes instituições de caridade, junto com doentes e idosos.

No século XX o avanço da medicina, responsável por trazer uma maior atenção às pessoas com deficiência, especialmente quanto à criação de hospitais-escola, foi determinante para o surgimento de novos estudos e pesquisas visando à reabilitação e inclusão. Desta forma, se antes da criação destas instituições os cuidados eram unicamente de responsabilidade da família, a partir de então o Estado passou a assumir solidariamente tal compromisso, promovendo leis e ações sociais.

Segundo Nogueira (2012), a inclusão social assegura todo o sistema de proteção institucional da pessoa com deficiência no Brasil, bem como implica na ideia de que há um débito social secular a ser resgatado em face das pessoas com deficiência, promovendo a remoção de barreiras arquitetônicas e atitudinais.

Acredita-se que é dever da sociedade e da gestão agir, corrigir-se, combinando esforços, considerando para que as instituições de ensino superior: a) elaborem encontros de capacitação e discussão referentes ao tema da inclusão da pessoa com deficiência; b) possibilitem a interação interdisciplinar dos professores universitários com deficiência com os professores universitários sem deficiência; c) enfatizem para a sociedade acadêmica os avanços da consciência da inclusão e a falta de respeito humano que existe no preconceito; d) difundam que a exclusão fere a dignidade humana e profissional; e) ambientem com qualidade de recursos e solidariedade humana o PCD na academia; f) construam uma maquete para melhorar a organização espaço-temporal do professor universitário com deficiência visual; g) ofereçam um local na IES para efetuar escutas dos professores universitários com deficiência; h) compreendam que a inclusão não é somente um ato legal e não se resume à inserção; i) removam barreiras arquitetônicas e atitudinais na Academia.

Dentre todos os fatores importantes para as instituições seguirem como exemplo de gestão, o dia a dia inclusivo e integrativo é o diferencial para o exemplo de sociedade acadêmica.

5 Considerações finais

Os resultados apresentados a partir da pesquisa realizada e expostos na forma de orientação sobre a gestão universitária para incluir professores universitários com deficiência na Academia, trazem o recorte no tocante a uma instituição universitária. No estudo original⁴ que resultou numa dissertação de mestrado, há também os indicativos de procedimentos a serem praticados pelos professores com deficiência.

A oportunidade de apresentação deste estudo constitui-se em uma

efetiva possibilidade de contribuir com a reflexão de gestão inovadora. A análise realizada neste estudo é apresentada com o resultado de um guia para as instituições, com intuito de auxiliar a construção de inclusões laborais e pessoais efetivas. O guia ressalta a importância da escuta ativa, a ambientação do professor com deficiência, a responsabilidade com os recursos tecnológicos e facilitadores, a avaliação da satisfação e a autonomia do profissional, a valorização individual do trabalho e principalmente a remoção de barreiras, não só arquitetônicas, mas as atitudinais.

A universidade, dada a sua natureza social, tem o compromisso de dar à sociedade retorno das pesquisas que realiza e do ensino e aprendizagem que promove. Assim, neste intuito, apresentamos nossa contribuição, demonstrando que a gestão universitária deve estar atenta e sensibilizada, atuando junto e em prol da inclusão dos professores universitários com deficiência, concluindo ser necessário mais estudos que abordem este assunto, a fim de fortalecer ações que ampliem o cuidado do professor universitário com deficiência na sociedade acadêmica.

Os contextos emergentes na educação superior repercutem na gestão, desenvolvendo e desmistificando as demandas sociais e globais que se tornam salutar e precisam ser englobadas no cotidiano para promover a relevância social na contemporaneidade, otimizando as atividades que constituem o tripé de atuação - ensino, pesquisa e extensão. Neste sentido, a desejada indissociabilidade entre estes elementos caracteriza a busca pelo sucesso de uma instituição atualizada e humanizada.

Referências

AMORIM, F. B.; TOMAÉL, M. I. Gestão da informação e gestão do conhecimento na prática organizacional: análise de estudos de casos. **RDBCI: Revista Digital de Biblioteconomia e Ciência da Informação**, v. 8, n. 2, p. 1-22, 2011.

BARDIN, L. **Análise de conteúdo**. Lisboa: Edições 70, 2012.

BOLZAN, D. P. V. **Formação de Professores**: construindo e compartilhando conhecimento. Porto Alegre: Mediação, 2 ed. 2009.

BOLZAN, D. P. V.; POWACZUK, A. C. H. Docência universitária: a construção da professoralidade. **Revista Internacional de Formação de Professores**, v. 2, n. 1, p. 90-104, 2017.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Diário Oficial. 1988.

BRASIL. **Cartilha do Censo 2010**: pessoas com deficiência. 2012.

BRASIL. **Ministério da Educação. Instituto Nacional de Estudos e Pesquisas Educacionais Anísio Teixeira**. Diretoria de Estatísticas Educacionais. Coordenação Geral do Censo da Educação Superior. Censo da Educação Superior. Brasília-DF. pgs. 3-13. 2014. Disponível em: <http://download.inep.gov.br/educacao_superior/censo_superior/questionarios_e_manuais/2013/glossario_modulo_ies_censup_2013.pdf>. Acesso em: 3 abril. 2015.

CAIADO, K. R. M. **Aluno deficiente visual na escola**: lembranças e depoimentos. Campinas: Autores Associados, PUC, 2003.

CARVALHO, R. P. Q. O Surdo EO Mercado De Trabalho: Conquistas e Desafios. **Anais do Seminário ENIAC**, v. 1, n. 4, p. 105-111, 2014.

COSTA, G. T. M; CARVALHO, C. L. A educação para o empreendedorismo como facilitador da inclusão social: um caso no ensino superior. **Revista Lusófona de Educação**, p. 103-118, 2011.

DEJOURS, C.; ABDOUCHELI, E. **Itinerário teórico em psicopatologia do trabalho**: psicodinâmica do trabalho. São Paulo: Atlas, 1999.

DEWES, A. **Gestão universitária: departamentos didáticos e contextos emergentes da educação superior pública**. 2017. 230f. Santa: UFSM, 2017. Monografia (especialização em Gestão Educacional). Centro de Educação, Universidade Federal de Santa Maria.

DEWES, A.; BOLZAN, D. P. V. Gestão universitária a partir da narrativa de professores gestores de departamentos didáticos. **Revista de Gestão e Avaliação Educacional**, p. 39-53, abr. 2018. Disponível em: <<https://periodicos.ufsm.br/regae/article/view/30806>>. Acesso em: 19 ago. 2018.

DUSEN, G. C. **The virtual campus: technology and reform in higher education.** ERIC Digest. 2009. Disponível em: <<http://bern.library.nenu.edu.cn/upload/soft/0-article/+024/24173.pdf>>. Acesso em: 02 jun. 2018.

FERNANDES, A. L.; SILVA, S. M. Recrutamento e Seleção do Profissional Portador de Deficiência nas organizações: Integração ou Inclusão?. **FACEF Pesquisa-Desenvolvimento e Gestão**, v. 11, n. 2, 2010.

FOSSATTI, P. **Perfil docente e produção de sentido.** Editora Unilasalle. 2013.

FOSSATTI, P., SOUZA, R. V. D., & JUNG, H. S. Desenvolvimento de lideranças lassalistas inovadoras: Fundamentos para excelência da gestão. **Repositório Institucional UFSC.** Disponível em: <<https://repositorio.ufsc.br/xmlui/handle/123456789/181076>>. Acesso em: 16 de agosto de 2018.

FREITAS, S. V. D. H.; BREGÃO, T. C. C.; FOSSATTI, P. Inclusão no ensino superior: promovendo acessibilidade e possibilidades no centro universitário La Salle-Unilasalle, Canoas. **SEFIC 2015**, 2017.

GESSER, M.; NUERNBERG, A. H.; TONELI, M. J. F. A contribuição do modelo social da deficiência à psicologia social. **Revista Psicologia & Sociedade**, v. 24, n. 3, p. 557-566, 2012.

GIABARDO, S.; RIBEIRO, C.; MARIA, S.; As produções científicas sobre o professor com deficiência. **Revista Educação Especial.** Universidade Federal de Santa Maria. v. 30, n. 58, ago, p. 373-387, 2017.

IBGE. **Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística.** Censo 2010.

JUNG, H. S. **Educação Básica e Autonomia do Educando:** Aproximações e Distanciamentos entre Brasil e Chile. Tese (Doutorado em Educação). 227 f. Canoas: Universidade La Salle. 2018.

LIMA, M. S. L.; DE CARVALHO BRAGA, M. M. S. Relação ensino-aprendizagem da docência: traços da pedagogia de Paulo Freire no ensino superior. **Educar em Revista**, v. 32, n. 61, p. 71-88, 2016.

NASCIMENTO, M. V.; BEZERRA, T.C. Dupla docência no ensino de língua brasileira de sinais: interação surdo/ouvinte em perspectiva dialógico-polifônica. **ReVEL**, v. 10, n. 19, 2012.

NOGUEIRA, R. W. Inserção da pessoa com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Brasileira de Tradução Visual**, v. 11, n. 11, 2012.

OLIVEIRA, M. A. et al. Educação inclusiva e a acessibilidade da pessoa com deficiência ao ensino superior. **REVELLI-Revista de Educação, Linguagem e Literatura**, v. 5, n. 2, p. 100-109, 2014.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS - OMS. 2015. Disponível em: <<http://nacoesunidas.org/pessoas-com-deficiencia-nao-devem-ser-esquecidas-dos-objetivos-de-desenvolvimento-sustentaveis-pedem-relatores-da-onu/>>. Acesso em: 03 Abril. 2018.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS- OMS. **Convenção da ONU sobre os direitos das pessoas com deficiência**, 2008.

ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DE SAÚDE-OMS. **Política Nacional de Saúde da Pessoa Portadora de Deficiência**. Brasília-DF; 2008. Disponível em: <http://bvsmis.saude.gov.br/bvs/publicacoes/politica_nacional_saude_pessoa_deficiencia.pdf>. Acesso em: 17 mar. 2013.

ORLANDO, R. M.; CAIADO, K. R. M. University teachers with disabilities: school career and professional achievement. **Revista Educação & Realidade**, v. 39, n. 3, p. 811-830, 2014.

PAIXÃO, R. B. et al. Por que ocorre? Como lidar? A percepção de professores de graduação em Administração sobre o assédio moral. **Revista de Administração**, v. 48, n. 3, p. 516-529, 2013.

PEREIRA, F. J. R.; SANTOS, S. R.; SILVA, C. C. Política de formação inclusiva: percepção de gestores sobre processo de mudanças em instituições de ensino superior. **Revista Brasileira de Enfermagem**, v. 64, n. 4, p. 711-716, jul./ago. 2011.

PRETI, F. R. et al. Desafios na formação dos professores para o uso das tecnologias assistivas com a deficiência visual. **Revista Teias**, v. 15, n. 39, p. 174-186, 2014.

ROSSATO, R. Universidade brasileira: novos paradigmas institucionais emergentes. A universidade como lugar de formação. **Observatório da educação capes/inep**, v. 2. p. 20-39. 2006.

SANTOS, C. M.; ABREU, M. H. E.; MELIM, J. I. As entidades do serviço social Brasileiro na defesa da formação profissional e do projeto ético-político. **Revista Serv. Soc.**, n. 108, p. 785-802, São Paulo, out./dez. 2011.

SANTOS, W. R. Justiça e deficiência: a visão do poder judiciário sobre o BPC. **Revista Sociedade em Debate**, v. 12, n. 2, p. 165-186, 2012.

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

SILVA, J. P. Inclusão de pessoas com deficiência no mercado de trabalho. **Revista Direito & Dialogicidade**, v. 4, n. 2, p. 60-75, 2013.

SILVA, J.; BERVIG, G.; FOSSATTI, P. A relação entre o trabalho da gestão escolar e o bem-estar docente. **Revista Trabalho & Educação**, v.27, n.1, p. 161-177, jan-abr, 2018. Disponível em: <<https://seer.ufmg.br/index.p.../trabedu/article/view/9905/8470>>. Acesso em: 19 ago. 2018.

SILVA, N.; TOLFO, S. Trabalho significativo e felicidade humana: explorando aproximações. **Revista Psicologia**, v. 12, n. 3, p. 341-354, 2012.

SILVA, R. T. P, *et. al.* História da educação e os processos sócio-culturais. **Encontro Nacional de Educação (ENAED)**, v. 2, n. 1, 2012. Disponível em: <<http://sinop.unemat.br/projetos/revista/index.php/enaed2/article/view/901>>. Acesso em: 20 mar. 2018.

SIQUEIRA, I. M.; SANTANA, C. S. Propostas de acessibilidade para a inclusão de pessoas com deficiências no ensino superior. **Revista Bras. Ed. Esp.**, Marília, v.16, n. 1, p.127-136, jan.-abr., 2010.

CALDAS, C. B. S.; SOUZA, F. R. S.; BRASIL, L. N.; HOLANDA, I. F. S. Educação inclusiva: dificuldades e progressos. **Revista Interfaces: Saúde, Humanas e Tecnologia**, v. 2, n. 2, 2014.

SOUZA, M. P.; TIMM, E. Z.; CUNHA, G. N. Governança universitária e o processo de inclusão de professores universitários com deficiência física, visual ou auditiva. **Educação, Ciência e Cultura**, v. 21, n. 2, p. 103-124, 2016.