



UNIVERSIDADE DE BRASÍLIA  
FACULDADE DE COMUNICAÇÃO  
DEPARTAMENTO DE COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL  
CURSO DE COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL

RICARDO LUÍS MARINHO DA COSTA SABINO BASTOS  
THAINÁ DE OLIVEIRA LIMA

**MANUAL DE ACOLHIMENTO À GESTANTE E PUÉRPERA NO AMBIENTE  
UNIVERSITÁRIO**

Brasília  
2018

RICARDO LUÍS MARINHO DA COSTA SABINO BASTOS  
THAINÁ DE OLIVEIRA LIMA

**MANUAL DE ACOLHIMENTO GESTANTE E PUÉRPERA NO AMBIENTE  
UNIVERSITÁRIO**

Memorial descritivo de produto apresentado ao curso de Comunicação Social com a habilitação em Comunicação Organizacional da Universidade de Brasília, como requisito parcial para obtenção do título de Bacharel em Comunicação Organizacional.

Orientadora: Profa. Dra. Elen Gerales

Brasília  
2018

RICARDO LUÍS MARINHO DA COSTA SABINO BASTOS  
THAINÁ DE OLIVEIRA LIMA

**MANUAL DE ACOLHIMENTO À GESTANTE E PUÉRPERA NO  
AMBIENTE UNIVERSITÁRIO**

**BANCA EXAMINADORA**

---

Professora Orientadora  
Profa. Dra. Elen Cristina Geraldês

---

Profa. Dra. Gabriela Pereira de Freitas

---

Mestranda Rosa Helena Santos de Jesus

---

Profa. Dra. Liziane Soares Guazina (Suplente)

Brasília  
2018

*“Estar grávida é sentir um fantástico mar de diferentes emoções que nem imaginava que existiam.” Autor desconhecido*

Dedicamos este trabalho a todas as mulheres que passaram, passam ou passarão pela gestação, especialmente aquelas que vivenciaram qualquer tipo de preconceito.

## **AGRADECIMENTOS**

Eu, Ricardo, agradeço, primeiramente, a Deus por tudo que já realizou, realiza e ainda vai realizar na minha vida, e por Seu amor imenso que me ampara em todos os momentos. Agradeço, também, a Nossa Senhora, meu grande consolo sempre que preciso.

Agradeço aos meus pais, Francisco e Regina, meus maiores apoiadores e que fazem o possível e o impossível pela minha felicidade, e aos meus irmãos, Alexandre e Fernando, que são meus maiores companheiros em todos os momentos. Amo vocês quatro demais! Agradeço também a Tutuca, companhia para todas as horas e que deixou grandes saudades!

A todos os meus tios e primos, minha extrema gratidão. E não posso deixar de agradecer a Adelice que reza por mim e me acompanha durante toda a minha vida. Quero agradecer a todos os meus amigos e amigas que tiveram algum impacto na minha vida. Não especificarei ninguém para não ser injusto caso esqueça de citar alguém. Agradeço especialmente aqueles que conheci na UnB e me ajudaram a enfrentar esses quatro anos!

Agradeço a todos os professores, professoras, funcionários e funcionárias desde a época da escola até a universidade, sem cada um de vocês, não estaria concluindo essa graduação. Não posso deixar de citar duas trabalhadoras da UnB que foram essenciais para a minha graduação. Primeiro, agradeço a Rosa, que não só atuou como secretária, mas que foi uma amiga querida, sempre disponível para me ajudar e conversar comigo, seja apenas para passar o tempo, ou para me dar coragem para continuar no curso. Ainda vamos ganhar na loteria, Rosinha!

E agradeço a minha querida orientadora e melhor professora que já tive, Elen. Obrigado por todos os conselhos e conversas, e por sua sua disposição ilimitada para sempre ajudar! Se hoje tenho uma outra visão de mundo e vontade de mudá-lo para melhor, muito disso é por sua causa! Por fim, agradeço a Thaina, minha dupla. Foi um prazer passar por esse TCC com você. Enquanto para alguns é um processo traumático e estressante, conseguimos enfrentar juntos de maneira calma e tranquila. Obrigado!

Eu, Thainá Lima, agradeço primeiramente a Deus e aos meus familiares que me deram muito apoio nesta jornada acadêmica tão importante para mim. A minha mãe, Márcia que sempre me mostrou que o conhecimento e a educação é o melhor caminho. Meus irmãos, Thamiris e Thales por serem meus melhores amigos, me darem os melhores conselhos e também feedbacks de trabalhos acadêmicos. E meu pai, Eli, que me ensinou sobre esforço e excelência de um bom trabalho. Ao meu namorado, Vitor, por ser um companheiro pra tudo e

estar sempre presente de corpo e alma. Pelo apoio e incentivo a concluir o curso, pelo carinho e cuidado que teve durante toda a minha gestação e pela parceira de vida.

Agradeço a minha orientadora Elen Geraldles, por ter me proporcionado a melhor experiência de conclusão de curso com tremenda empatia e acolhimento com o final da minha gestação. Pela seriedade que levou do trabalho, dedicação em auxiliar nos textos e pesquisas; pela flexibilidade de horário e de entregas; e pelo carinho e preocupação de como estava. Também agradeço ao Ricardo, por ter sido a melhor pessoa que conheci no final do curso. Sem ele, não conseguiria finalizar esse trabalho. Ele aceitou o desafio de fazermos em dupla um tema tão importante e pouco discutido. Ambos me mostraram que o acolhimento a gestante pode ser possível e entendido. Obrigada por me proporcionarem a experiência de ser realmente acolhida.

A secretaria da FAC, especialmente a Rosa, por ter me ajudado em todo o processo do Exercício Domiciliar. Pela paciência em responder todas as minhas dúvidas e por ter me mostrado o melhor caminho para resolver qualquer problema. Também aos professores Janara Kalline, Luciano Mendes, Elis Regina, Gabriela Freitas e Liziane Soares que através de suas matérias e empenho em trazer aulas diferenciadas, me fizeram apaixonar por Comunicação Organizacional e entender o meu papel de comunicadora na sociedade.

Por fim, agradeço a Deus por ter me dado o melhor presente, meu filho Arthur. Ter vivenciado a experiência de ser gestante na universidade não foi fácil, mas me ajudou a desenvolver esse trabalho e dar voz a todas as estudantes e trabalhadoras que passaram pela gestação.

Nós, Ricardo e Thainá, agradecemos todos que participaram de alguma forma no processo de construção deste trabalho. A cada uma das entrevistadas - estudantes e trabalhadoras - muito obrigado por compartilharem suas experiências. Agradecemos a Diretoria da Diversidade, especialmente a Susana Xavier, por toda a disponibilidade para nos ajudar. Agradecemos, também, a professora Gabriela Freitas pela ajuda com a parte gráfica e a professora Rejane Griboski, do curso de Enfermagem, pela disposição em nos ajudar.

## **RESUMO**

A gestação nem sempre é bem recebida. Constantemente, preconceito e situações inconvenientes são vivenciados por mulheres grávidas. O ambiente universitário não é exceção para tais casos, para estudantes e trabalhadoras. A partir dessas ocorrências, surgiu a motivação de criar o Manual de Acolhimento à Gestante e Puérpera no Ambiente Universitário. O produto traz os direitos garantidos às mulheres, experiências vividas no período da gestação, dicas de como acolher e ações oferecidas na Universidade de Brasília para mães e pais. A partir do manual pretende-se criar um espaço para debates, empoderar e apoiar mulheres grávidas e puérperas, além de incentivar a prática do acolhimento. Este memorial serve como base para a criação do produto e traz todo o procedimento feito para a realização do mesmo, desde análise de conceitos, revisão bibliográfica e entrevistas com mulheres que viveram ou estão vivendo a gravidez na UnB, até o planejamento prático do manual, explorando as cores, tipografias e imagens utilizadas. Como resultado, concluiu-se que o debate sobre a gestação no ambiente universitário ainda é quase inexistente e que o manual surge como uma ação essencial para transformar essa realidade.

Palavras-chave: Comunicação Organizacional; Manual; Gestação; Puerpério; Acolhimento.

## **ABSTRACT**

Pregnancy is not always well received. Constantly, prejudice and inconvenient situations are experienced by pregnant women. The university environment is no exception for such cases, for both students and workers. Based on these occurrences, came the motivation to create the Manual of Embrace of Pregnant and Puerperal Women in the University Environment. The product brings the rights guaranteed to women, experiences lived in the gestation period, tips on how to embrace and actions offered in the University of Brasília for mothers and fathers. From the manual it is intended to create an space for debates, to empower and support women in pregnancy and puerperium, and also stimulate that practice of embrace. This memorial serves as the basis for the creation of the product and brings the whole procedure done to do it, from the analysis of concepts, bibliographic review and interviews with women who experienced or are currently experiencing pregnancy in UnB, to the practical planning of the manual, exploring colors, typography e images used. As a result, it was concluded that the debate about gestation in the university environment is still almost non-existent and that the manual comes as an essential action to transform this reality.

**Keywords:** Organizational communication; Manual; Gestation; Puerperium; Embrace.



## **LISTA DE FIGURAS**

<b>Figura 1</b> - Mulheres e homens ingressantes no Ensino Superior.....	25
<b>Figura 2</b> - Cores e tipografia do manual.....	39
<b>Figura 3</b> - Primeira foto do manual .....	40
<b>Figura 4</b> - Segunda foto do manual .....	41
<b>Figura 5</b> - Terceira foto do manual.....	41
<b>Figura 6</b> - Quarta foto do manual .....	42
<b>Figura 7</b> - Quinta foto do manual .....	43

## **LISTA DE TABELAS**

<b>Tabela 1</b> – Cronograma de atividades e prazos da orientação.....	44
--	----

## SUMÁRIO

<b>INTRODUÇÃO .....</b>	<b>11</b>
<b>1. VIVÊNCIA ACADÊMICA .....</b>	<b>14</b>
<b>2. ACOLHIMENTO ÀS VULNERABILIDADES NA UNB .....</b>	<b>17</b>
<b>3. CENÁRIO LEGAL DA GESTÃO NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO .....</b>	<b>23</b>
<b>4. CONCEITOS .....</b>	<b>28</b>
4.1. Inclusão.....	28
4.2. Acolhimento.....	30
4.3. Diversidade Cultural .....	31
4.4. Gestão da Diversidade.....	32
4.4.1. Limites e possibilidades.....	34
<b>5. METODOLOGIA .....</b>	<b>36</b>
5.1. Revisão Bibliográfica .....	36
5.2. Entrevistas.....	37
<b>6. PLANEJAMENTO DO MANUAL .....</b>	<b>39</b>
6.1. Conceito do Manual .....	39
6.2. Cores e tipografia.....	39
6.3. Fotos.....	40
6.4. Impressão e orçamento.....	43
<b>7. CRONOGRAMA .....</b>	<b>44</b>
<b>CONSIDERAÇÕES FINAIS .....</b>	<b>45</b>
<b>REFERÊNCIAS .....</b>	<b>46</b>

## INTRODUÇÃO

A gravidez, muitas vezes, é um grande dilema. Ela pode ter sido esperada, planejada, aguardada, mas frequentemente desencadeia uma série de temores sobre seus impactos e desdobramentos. Não são apenas nove meses, é a vida toda. Nas universidades, estudantes que engravidam durante os estudos e trabalhadoras desse ambiente enfrentam não só os desafios desse período, mas algumas vezes são alvos de preconceitos e vivenciam situações de constrangimento, sendo, até mesmo, repreendidas por terem engravidado.

E quem são os autores ou autoras dessas críticas? Quem vê na estudante ou trabalhadora gestante sobretudo um problema? A resposta é múltipla. São os colegas, os servidores e os professores. Somos nós. Essas críticas se originam no desconhecimento da legislação, no paradigma da mulher grávida como inválida ou simplesmente no sexismo. A partir disso, surge a concepção de que preferencialmente não se deve engravidar durante um período de estudos, afinal, isso só trará “complicações”.

Desse modo, passa a ser até estimulado que em situações de gravidez a mulher interrompa os seus estudos, mesmo que temporariamente. Quando a estudante decide continuar estudando, a dificuldade não está apenas em conciliar os horários de aulas e estudos com os exames necessários e os possíveis efeitos da gravidez, mas é necessário enfrentar todo o desencorajamento, constrangimento e preconceito. Com isso, o trancamento ou o abandono passam a ser frequentes.

Entretanto, ao analisar o ambiente universitário, as mulheres estudantes não são as únicas afetadas por comentários e situações de preconceito. As trabalhadoras, especificamente da Universidade de Brasília (UnB), também são alvo de diversos episódios de constrangimento. Por mais que já exista uma legislação específica, a mesma não garante o fim do preconceito.

Com isso, a mulher, pela possibilidade de engravidar, pode ser excluída de conseguir algum trabalho. E mesmo com um emprego já garantido, quando a mesma engravida e anuncia o fato para seus colegas e chefes, as possíveis reações não se resumem a comemorações e abraços, mas incluem olhares tortos, incertezas a respeito da capacidade de trabalho e, diversas vezes, comentários maldosos e indevidos disfarçados de piadas.

Considerando todas as situações apresentadas acima, sejam direcionadas a estudantes ou a trabalhadoras, surgiu a proposta deste trabalho.

O objetivo do Manual de acolhimento à gestante e puérpera no ambiente universitário é iniciar um diálogo sobre a forma como as mulheres são tratadas no período da gravidez para possibilitar uma mudança positiva e necessária, trazendo, primeiramente, os direitos existentes, depois vivências reais de gestações na universidade para exemplificar de que maneiras o preconceito acontece e, complementarmente, dicas básicas e práticas de como deve ser feito o acolhimento, além de um panorama das ações oferecidas pela UnB voltadas para estudantes e trabalhadoras grávidas e puérperas.

Desse modo, o Manual possui dois públicos principais, apesar de ser destinado à toda sociedade. As mulheres, especialmente as grávidas, configuram o primeiro alvo. Todo o trabalho aqui realizado busca um empoderamento e amparo à mulher na gravidez, com informações essenciais e que podem beneficiar às leitoras, além de possibilitar uma identificação a partir das experiências relatadas. Portanto, o Manual foi idealizado e produzido, primeiramente, por elas e para elas.

O segundo grupo visado são os docentes e os colegas trabalhadores - especialmente aqueles em cargos de chefia - que vão lidar com o público citado acima. Sem o acolhimento por parte destas pessoas, é inviável a construção e manutenção de um ambiente saudável. Assim, o Manual surge como uma forma de estímulo à prática de acolher, reforçando a importância da mesma e trazendo dicas e informações necessárias para que a sua realização seja não apenas possível, mas incentivada.

Para dar suporte à produção e divulgação do Manual, foi feito este memorial, com algumas importantes etapas. Primeiramente, será apresentada a vivência acadêmica dos dois autores do projeto, como forma de traçar os caminhos que levaram à escolha do tema e à decisão de fazer um manual.

Em seguida, será apresentado o cenário de acolhimento aos diversos públicos em situação de vulnerabilidade no ambiente universitário, especificamente na UnB, apontando todo o trabalho de acolhimento que a instituição já faz, mas, também, indicando a falta de espaços e ações voltadas para as mulheres grávidas .

Outro cenário a ser analisado é a legislação já existente para amparar as gestantes, no ambiente universitário e de trabalho, resgatando informações e direitos muitas vezes desconhecidos, bem como evidenciando a escassez de proteções, especialmente, para estudantes.

Logo após, serão apresentados e analisados quatro conceitos fundamentais para a realização do produto: inclusão, acolhimento, manual e gestão da diversidade. Posteriormente,

será indicada a metodologia utilizada, seguida de todo o processo de planejamento do Manual. E, por fim, as considerações finais em relação a todo o trabalho realizado.

## 1. VIVÊNCIA ACADÊMICA

Somos uma dupla de pesquisadores, com diferentes motivações e vivências, e, dessa forma, resolvemos começar este memorial pelo relato, em primeira pessoa, da trajetória de cada um até chegar ao projeto final.

Eu, Ricardo, ingressei na Universidade de Brasília no primeiro semestre de 2015, no curso de Comunicação Organizacional. Em meus dois primeiros semestres, apesar de algumas matérias e conteúdos interessantes, nada me cativou totalmente. Foi na primeira metade de 2016, ao cursar a matéria Políticas de Comunicação, Sociedade e Cidadania, que encontrei minha motivação na área.

Com a professora Elen Geraldles, que futuramente se tornaria minha orientadora em meu TCC, eu tomei proporção dos efeitos que a Comunicação tem na sociedade e, conseqüentemente, da maneira que a mesma, se bem utilizada, pode trazer transformações e melhorias sociais. Com isso, não só pelo conteúdo abordado em sala, mas, principalmente, pela maneira acolhedora da professora, passei a me interessar pelo uso da Comunicação como forma de acolhimento.

Mesmo com o fim da matéria, a partir de diversas conversas fora de sala de aula com a professora Elen, o interesse pelo acolhimento e pela força de transformação positiva da Comunicação só aumentou. Já no quinto semestre, a disciplina Planejamento e Gestão em Organizações Públicas, Privadas e do Terceiro Setor também serviu como maneira de evidenciar como a Comunicação tem poder social, especialmente a partir de um observatório feito como trabalho final da matéria que teve como foco a representação de pessoas com deficiência em diversos meios de comunicação.

Gestão Estratégica para a Sociedade, disciplina do sexto semestre, apresentou teorias e discussões que contribuíram para a noção de transformação social carregada pela Comunicação. Por fim, em meu penúltimo semestre, a partir da matéria Assessoria e Consultoria em Comunicação, foi possível observar de forma mais prática como as competências aprendidas em Comunicação Organizacional podem ser utilizadas, por meio do trabalho realizado com a Diretoria da Diversidade da UnB.

Com isso, todos os conteúdos e contribuições adquiridos por todas as disciplinas do curso - não só as listadas aqui - e seus respectivos professores e professoras, especialmente Políticas de Comunicação, Sociedade e Cidadania - na qual atuei como monitor em dois semestres - e a influência recebida da professora Elen, resultaram na motivação de fazer um

TCC que servisse não só para conseguir um diploma, mas que, de fato, tivesse alguma aplicação prática, capaz de causar alguma transformação social, por menor que seja.

Eu, Thainá Lima, me interessava por marketing e eventos, por isso decidi fazer Comunicação Organizacional e ingressei no segundo semestre de 2014. Mas não tinha conhecimento do quão amplo é a área de comunicação.

Sou curiosa e gosto de participar ao máximo com o as oportunidades que a vida acadêmica proporciona, por isso, desde o primeiro semestre entrei para Facto, Empresa Júnior de Comunicação. Ela me possibilitou experiências profissionais e pessoais gratificantes e engrandecedoras. Fui me envolvendo no Movimento Empresa Júnior e também fiz parte da Concentro, Federação das Empresas Juniores do Distrito Federal. Conheci muitos profissionais e empresas, através de eventos que aconteciam por todo o Brasil. Por conta disso, me interessava muito por temas mais críticos, que tinham como foco as mudanças na sociedade. Comecei a entender, através do Movimento e de matérias como Ética, Legislação e Responsabilidade Social; Políticas de Comunicação, Sociedade e Cidadania; e Instrumentos da Comunicação Organizacional, quais são meus deveres na prática como cidadã e comunicadora.

Dessa forma, ao finalizar o curso, me despertou a ideia de entregar algo que fosse fazer diferença. Um trabalho que servisse como fonte de informação de fácil acesso e trouxesse, de alguma forma, mudanças, seja para os alunos ou para a UnB.

O tema gestação e puerpério, sempre me despertaram interesse, mas o desejo em produzir este trabalho surgiu a partir do momento em que me tornei gestante. Vivenciei uma dificuldade na universidade por não aceitarem os atestados médicos em uma matéria, sendo que tinha direito de fazer a matéria em Exercício Domiciliar e eu não sabia. Fui atrás de informações para conhecer os meus direitos e percebi que esse assunto não é tão conhecido por parte das estudantes. Para os profissionais que trabalham na universidade, esse assunto é um pouco mais conhecido por contas das leis trabalhistas. Porém, o que se deve levar em consideração é que toda a mulher tem direito de saber os cuidados especiais durante a gestação e o puerpério e quais são seus direitos perante ao ambiente universitário.

Minha outra motivação em desenvolver esse trabalho foi a de mostrar a realidade de uma gestante universitária. Quais são seus principais motivos de desistência, dificuldades enfrentadas, cobranças como estudante, trabalhadora e mãe. Quero evidenciar que cada caso é um caso e que tratar esse assunto com um superior direto, seja chefe ou professor não é tão simples. Isso porque o medo de ser prejudicada é grande e que é desmotivante ver o superior

fazendo pouco caso para se ter um diálogo para conciliar entregas de trabalhos. O objetivo é desenvolver um trabalho em que a gestante e o pai tenham fácil acesso a todas informações sobre a maternidade no ambiente universitário, pois não há nenhuma cartilha, folder ou qualquer produção específica para esse grupo.



## 2. ACOLHIMENTO ÀS VULNERABILIDADES NA UNB

Neste capítulo, realizaremos uma síntese dos programas de acolhimento em vigor na Universidade de Brasília, apontando seus públicos, características, limites e possibilidades. Para a obtenção dessas informações, visitamos os setores específicos da universidade e consultamos os sites dos mesmos. Entrar na universidade é uma grande conquista na sociedade. Este ato se configura como o sonho de muitas famílias e estudantes, além de representar socialmente a porta de entrada para um futuro cheio de possibilidades. Desse modo, os anos em que um estudante passa na universidade podem ser uma jornada cheia de alegrias e aprendizados.

Entretanto, essa não é a realidade para todos que passam por esse ambiente. Por ser constantemente associada a prazos, cobranças, pressão e notas, a universidade também apresenta um lado mais obscuro - muitas vezes ignorado - quando se trata de estudantes nas mais diversas situações de vulnerabilidade.

Uma pesquisa<sup>1</sup> realizada em 2018 pela Comissão de Saúde Mental criada na Universidade de Brasília mostrou que mais da metade dos estudantes da instituição - na graduação e na pós - apresentam pelo menos um sintoma que pode ocasionalmente levar ao suicídio.

É importante apontar que grande parte desses estudantes desenvolvem tais sintomas exclusivamente por conta da grande pressão que existe no ambiente acadêmico, que acaba por gerar uma forte vulnerabilidade emocional. No entanto, tal resultado está vinculado também à falta de preparo por parte da universidade para lidar com os mais diversos casos, não só relacionados às cobranças acadêmicas, mas também em casos de discriminação por raça, gênero e sexualidade, além de outras situações.

Com isso, antes de propor estratégias e sugestões, é essencial analisar aquilo que a UnB já tem feito para enfrentar as diversas situações de vulnerabilidade que ocorrem no seu espaço. Um exemplo a ser apontado é a Comissão de Saúde Mental, instituída pela reitoria em novembro de 2017. Com o propósito de elaborar uma política institucional de saúde mental e qualidade de vida, é composta por membros da administração superior, decanatos e unidades acadêmicas.

---

<sup>1</sup> Os resultados da pesquisa foram fornecidos exclusivamente ao Jornal de Brasília e divulgados na reportagem disponível em: <<http://www.jornaldebrasil.com.br/cidades/maioria-dos-estudantes-da-unb-apresenta-sintomas-de-problemas-como-a-depressao/>>

Para cumprir a proposta, a Comissão realizou uma pesquisa, a partir da aplicação de um questionário em estudantes e coordenadores de cursos na graduação e na pós-graduação, para fazer um levantamento dos fatores que são considerados como risco à saúde mental dos participantes, além de mapear casos já ocorridos nesse cenário. O resultado da pesquisa é o apresentado acima, indicando que mais da metade dos estudantes apresentam sintomas de problemas como a depressão.

Entretanto, é importante ressaltar que a Comissão foi criada com uma proposta temporária, ou seja, sua existência é limitada à criação de política de saúde mental na universidade.

Ainda no cenário da saúde mental, existe o Centro de Atendimento e Estudos Psicológicos (CAEP). Uma das funções do CAEP é dar suporte à realização de pesquisas de professores e alunos de graduação e pós-graduação do Instituto de Psicologia e também dar apoio para a realização das atividades práticas realizadas pelo Instituto para a formação dos alunos.

Além da ajuda na formação acadêmica e profissional de estudantes na área de psicologia, o CAEP também oferece atendimento psicológico. No primeiro semestre foram disponibilizados atendimentos nas seguintes áreas: atendimentos individuais para crianças, adolescentes e adultos; terapia conjugal e familiar; intervenção precoce nas primeiras crises do tipo psicótica; atendimento a pessoas com dores crônicas; atendimento a meninas entre 9 e 14 anos que tenham sofrido abuso sexual.

Para marcação de horário, pode-se ligar no telefone do CAEP, toda segunda-feira pela manhã - as consultas são marcadas por ordem de ligação. O valor da consulta dependerá do profissional que atender, podendo ser cobrado até 1% da renda mensal do paciente. Mesmo se tratando de um serviço oferecido diariamente, a procura ainda é muito maior que a capacidade de atendimento dos profissionais.

O Serviço de Orientação ao Universitário (SOU), inserido no Decanato de Ensino de Graduação (DEG) é outra alternativa para apoio psicológico na UnB, porém com um enfoque em questões educacionais. Com uma equipe formada por psicólogos escolares e pedagogos, o SOU, em parceria com professores e coordenadores, busca promover o desenvolvimento integral dos estudantes, com acolhimentos e atendimentos individuais para os mesmos, além de professores e familiares. Além dos atendimentos, o SOU também é responsável por analisar e identificar possíveis obstáculos ao desenvolvimento educacional, propondo mudanças e soluções.

Apesar da importância de promover a melhoria da saúde mental, é necessário, também, analisar outras situações de vulnerabilidade e a maneira que a UnB lida com as mesmas. Nesse quesito, podemos destacar o Decanato de Assuntos Comunitários (DAC), responsável pela Diretoria de Desenvolvimento Social (DDS).

A DDS surge com o intuito de atuar nas questões socioeconômicas. Sua principal função é planejar, regular, promover e monitorar as ações, projetos e programas instituídos pela Política de Assistência Estudantil, instituída pela própria Universidade.

Considerando que a dificuldade para muitos estudantes não está apenas no ingresso à Universidade, mas também no acesso de transporte - já que muitos moram longe - e permanência até a conclusão do curso - especialmente para aqueles que precisam conciliar trabalho e estudos -, a Política de Assistência Estudantil busca desenvolver estratégias para incluir socialmente, democratizar o acesso, além de possibilitar que a formação de cada estudante seja de qualidade e não seja impedida por fatores socioeconômicos.

Para a realização deste objetivo, existem alguns programas para os estudantes de graduação e de pós-graduação participantes dos programas de assistência estudantil (PPAES) em todos os campi, como o Programa Bolsa Alimentação, que consiste na gratuidade das refeições oferecidas pelo Restaurante Universitário, e o Programa Auxílio Socioeconômico que consiste na concessão - mediante seleção regida por Edital - mensal de um auxílio financeiro de R\$ 465,00 (quatrocentos e sessenta e cinco reais) com a finalidade de minimizar as desigualdades sociais entre os estudantes.

Além dos dois programas apontados, existem também o auxílio de moradia, o Vale-Livros da Editora UnB, o Auxílio Creche e o Programa de Acesso à Língua Estrangeira. Para todas as ações aqui citadas, deve-se consultar o edital específico de cada uma, com os requisitos para ser contemplado pelo programa.

Já para questões de vulnerabilidade por situações de raça, gênero e sexualidade, existe a Diretoria da Diversidade (DIV). É, também, uma diretoria do DAC e foi instituída em 2013, sendo fundamentada nos direitos humanos e na luta contra o preconceito. Para uma atuação direcionada e com mais qualidade, a DIV se divide em quatro coordenações: Coordenação da Diversidade Sexual (CODSEX), Coordenação da Questão Indígena (COQUEI), Coordenação da Questão Negra (COQUEN) e Coordenação dos Direitos da Mulher (CODIM).

A CODSEX existe como um espaço de apoio e acolhimento para membros da Universidade que fujam dos padrões de sexualidade e gênero vigentes na sociedade. Desse modo, a coordenação busca combater o preconceito e tornar a universidade um ambiente mais

acolhedor, promovendo ações como: monitoramento de normas e políticas para garantir o direito à diversidade sexual e promoção de fóruns de discussão sobre temas relacionados.

A COQUEI faz o acompanhamento dos estudantes indígenas que ingressam na UnB, dando apoio psicopedagógico e auxílio para o enfrentamento dos possíveis desafios de ajuste ao ambiente universitário. Algumas ações promovidas pela COQUEI são: processos de reintegração; promoção de atividades com temática indígena na Universidade; reuniões com professores e coordenadores de cursos com alunos indígenas matriculados.

A COQUEN busca construir espaços de acolhimento para estudantes negros e fortalecer as políticas de ações afirmativas na UnB, trabalhando na promoção de políticas de igualdade racial. Dentre as ações promovidas pela COQUEN estão: Programa Afroatitude, que realiza diversas atividades para fortalecer o sistema de cotas e a ideia de inclusão racial/social; apoio a pesquisas e programas de ensino que estejam vinculados ao sistema de cotas; realização de atividades acadêmicas com temáticas e culturas negras.

A CODIM tem como finalidade a promoção de ações de combate à violência contra a mulher nas mais diversas formas. Alguns dos projetos da Coordenação são: reuniões com as alunas, servidoras e técnicas que fazem parte dos coletivos feministas da universidade e do Diretório Central dos Estudantes (DCE); mapeamento das pesquisas, disciplinas e grupos da Universidade que discutam a questão de gênero; Dia 25 de cada mês: Dia Laranja pela Eliminação da Violência Contra as Mulheres (Orange Day), em parceria com a ONU Mulheres.

Além das ações específicas de cada coordenação, todas também estão abertas para atendimentos individuais, dando o acolhimento e direcionamentos específicos para cada caso. Entretanto, mais uma vez, muitas vezes a demanda é maior que a capacidade da Diretoria.

Por fim, é necessário destacar como espaço de apoio à vulnerabilidade, mais especificamente, para pessoas com deficiência, o Programa de Apoio às Pessoas com Necessidades Especiais, implementado em 1999 a partir de diversas legislações de integração e inclusão de pessoas com deficiência.

O PPNE atende todos os membros da comunidade acadêmica que apresentam algum tipo de deficiência sensorial, física ou intelectual. Entretanto, para cadastro no programa, deve ser apresentado um relatório médico comprobatório da necessidade especial, além do atendimento pela equipe no processo de acolhimento.

Entre as ações do PPNE, estão: acompanhamento acadêmico para certificar que a experiência na universidade esteja de acordo com as necessidades do estudante; realização de

curiosos e palestras sobre a temática da deficiência; transporte no campus - a ser agendado previamente - para estudantes com dificuldade de locomoção.

Para as mães e pais existe o Programa Infante Juvenil (PIJ) da Associação dos Servidores da Fundação da Universidade de Brasília (Asfub) não se caracteriza como escola ou creche, mas como um programa alternativo em que são oferecidos cuidados e atividades para crianças. Apesar de apresentar valores mais baixos que outros estabelecimentos no Plano Piloto com propostas semelhantes - os valores podem ser consultados no próprio local - e preço promocional para estudantes, ainda assim, nem todos podem arcar com os custos.

O Auxílio-creche da DDS - citado acima - também contempla pais e mães, especificamente aqueles caracterizados em situação de vulnerabilidade socioeconômica e que sejam responsáveis por crianças de idade entre zero e cinco anos. O auxílio é reservado a estudantes cuja criança não tenha sido contemplada com vaga na rede pública de ensino. Mais informações e detalhes podem ser consultados diretamente no edital disponível no site.

Para estudantes gestantes, existem duas ações do curso de Enfermagem da UnB. A primeira é um projeto de extensão em ação contínua, em prática há mais de 20 anos, chamado de Promoção de Saúde Sexual e Reprodutiva - também conhecido como Roda de Gestante - que oferece diversas atividades para mulheres e casais grávidos, desde palestras a exercícios de relaxamento. O projeto ocorre semanalmente no Hospital Universitário de Brasília (HUB).

Outra iniciativa do curso de Enfermagem é a Liga de Humanização do Parto e Nascimento (LHPN). Criada em 2012, tem o objetivo de estudar, debater e divulgar temas relacionados não só ao nascimento respeitoso, mas a uma gestação e puerpério saudáveis e de qualidade. As atividades são abertas à comunidade, a fim de ampliar a discussão sobre tais temáticas.

A partir da pesquisa sobre os espaços de acolhimento aos mais diversos tipos de vulnerabilidade, é possível concluir que existem alternativas disponíveis na UnB, mesmo que, em muitos dos casos, o serviço oferecido ainda seja insuficiente para a demanda. Desse modo, quando se pensa em todas as demandas e desafios enfrentados pelas mulheres gestantes, sejam estudantes ou trabalhadoras, as ações oferecidas a esse público ainda são escassas.

Qualquer gestação vem acompanhada de diversos exames médicos e outros compromissos e preocupações, além de todo o desgaste físico e emocional durante o processo. Desse modo, se torna um desafio conciliar todas as etapas desse momento com a carga cobrada pela Universidade, resultando, muitas vezes, no trancamento como a única solução possível.

No entanto, mesmo com todas as demandas da gravidez, a mesma não devia ser uma sentença de pausa, ou até mesmo, fim dos estudos. Por isso, é necessário que haja um espaço de acolhimento e apoio às estudantes grávidas. Nesse sentido, é preciso verificar o que a legislação brasileira e as regras específicas da UnB garantem como direito nessa situação.

### 3. CENÁRIO LEGAL DA GESTÃO NO AMBIENTE UNIVERSITÁRIO

Serão analisados neste capítulo, as leis que abordam os direitos ligados à maternidade e paternidade com o objetivo de entender quais são as leis que auxiliam as gestantes, mães e pais.

A Consolidação das Leis Trabalhistas (CLT) confere uma série de direitos às gestantes. Entre os direitos previstos para a mãe que trabalha no Brasil, os mais conhecidos são:

1. Garantia de emprego a contar da confirmação da gravidez até cinco meses após o parto (art. 10, inciso II, alínea b do ADCT); 2. Licença maternidade de 120 dias, sem prejuízo do salário (art. 392 da CLT) e para as servidoras públicas a licença é de 180 dias; dispensa do horário de trabalho pelo tempo necessário para a realização de, no mínimo, seis consultas médicas e outros exames complementares (§4º, inciso II do art. 392 da CLT); intervalos para a amamentação, até que a criança complete 6 meses de idade (art. 396 da CLT); licença para levar o filho ao médico (art. 473, XI da CLT). (BRASIL. Art. 10, inciso II, alínea b Constituição Federal de 88 e Arts. 392, 396 e 473 da Consolidação das Leis Trabalhistas)

Além desses direitos, as gestantes e mães também possuem o benefício do auxílio-creche, que exige um espaço com essa finalidade nas empresas onde trabalham pelo menos 30 mulheres com mais de 16 anos ou ainda o benefício pode ser feito na folha de pagamento. Outro dispositivo fundamental é que o empregador não pode exigir atestados de gravidez ou quaisquer outros de objetivo discriminatório para fins de admissão ou manutenção do emprego de mulheres, sob pena de cometer crime, conforme estabelece a Lei n. 9.029, de 1995.

Em caso de adoção, também existe a licença maternidade de 120 dias. De acordo com informações do Instituto Nacional do Seguro Social (INSS), que concede o benefício, o homem ou a mulher que adotar uma criança de até 12 anos de idade deve requerer o salário-maternidade diretamente no INSS, independentemente da sua relação de trabalho (empregado, autônomo, empregado doméstico, entre outros). O benefício será pago, durante 120 dias, a qualquer um dos adotantes, sem ordem de preferência, inclusive nas relações homoafetivas.

O aleitamento materno também é assegurado perante a lei para as mães. Segundo a Organização Mundial de Saúde (OMS), há a recomendação do aleitamento materno exclusivo até o bebê completar seis meses. Seguindo essa recomendação, o artigo 396 da CLT garante que as mães que voltarem ao trabalho antes de o bebê completar seis meses têm o direito a

dois intervalos, de meia hora cada, durante a jornada de trabalho, especificamente para a amamentação. “O artigo 9º do Estatuto da Criança e do Adolescente (ECA) estabelece que o poder público, as instituições e os empregadores propiciarão condições adequadas ao aleitamento materno, inclusive aos filhos de mães submetidas à medida privativa de liberdade”.<sup>2</sup>

Já para as gestantes e mães que estudam, os benefícios são menores. A aluna gestante tem o mesmo direito ao tempo de licença maternidade de 120 dias, sendo que as atividades acadêmicas podem ser feitas em casa e os exames finais, remarcados. É o que prescreve a LEI N.º 6.202 DE 17 DE ABRIL DE 1975:

Artigo 1º - A partir do oitavo mês de gestação e durante três meses a estudante em estado de gravidez ficará assistida pelo regime de exercícios domiciliares instituído pelo Decreto número 1.044, de 21 de outubro de 1969. Parágrafo único - O início e o fim do período em que é permitido o afastamento serão determinados por atestado médico a ser apresentado à direção da escola. Artigo 2º - Em casos excepcionais, devidamente comprovados mediante atestado médico, poderá ser aumentado o período de repouso, antes e depois do parto. Parágrafo único - Em qualquer caso, é assegurado às estudantes em estado de gravidez o direito à prestação de exames finais. Artigo 3º - Esta Lei entrará em vigor na data de sua publicação, revogadas as disposições em contrário. (BRASIL. Decreto n.º 6.202, de 17 de Abril de 1975. Exercício Domiciliar para alunas gestante, Brasília, DF, Abril de 1975.)

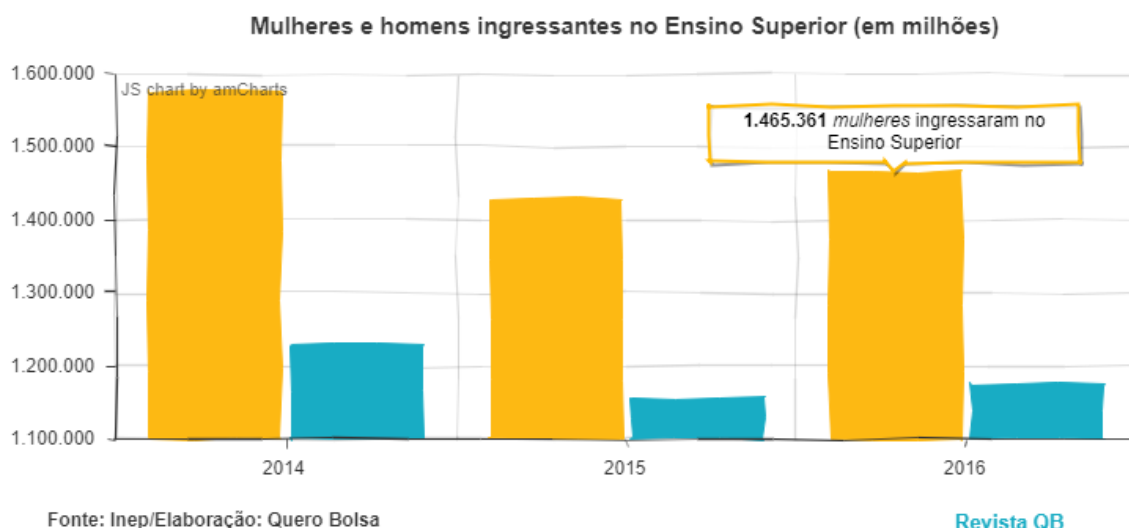
Segundo um estudo desenvolvido em 2013, com estudantes de Ensino Médio, pelo Ministério da Educação (MEC), a Organização dos Estados Ibero Americanos (OEI) e a Faculdade Latino-Americana de Ciências (Flacso), 18,1% das meninas de 15 a 29 anos deixaram de estudar devido a uma gravidez inesperada. Para os homens, esse motivo equivale a apenas 1,3% dos entrevistados. Não há nenhuma pesquisa que mostre como é esta situação no Ensino Superior, mas talvez o resultado seja similar, visto que os dados apontam uma prevalência de ingresso de mulheres nesse segmento de ensino “Segundo o Censo do Ensino Superior, há alguns anos que as mulheres são maioria na universidade, em 2016 elas

---

<sup>2</sup> "CNJ Serviço: conheça os direitos da gestante e lactante - Portal CNJ." 21 mar. 2016, <http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/81835-cnj-servico-conheca-os-direitos-da-gestante-e-lactante>.



representaram 55,49% dos ingressantes.”<sup>3</sup> O quadro abaixo evidencia o número de mulheres e homens que ingressaram no Ensino Superior desde de 2014.



**Figura 1 - Mulheres e homens ingressantes no Ensino Superior**  
**Fonte: INEP**

Mesmo que as mães trabalhadoras ou estudantes não conheçam seus direitos, desde 2011 o Ministério da Saúde distribuiu em todo o território nacional a caderneta da gestante com orientações sobre os direitos das mulheres antes e depois do parto.

Apesar da existência dos direitos para as mães estudantes, sua efetivação nem sempre ocorre com facilidade e rapidez.. O site [querobolsa.com](http://querobolsa.com) (site que concede bolsas de estudo e descontos em cursos de universidades e faculdades de todo Brasil, além de possuir um blog com conteúdos e dicas para os alunos do Ensino Superior) fez uma pesquisa no Google com o termo “licença-maternidade na faculdade no Reclame Aqui” (o site Reclame Aqui é um portal para que clientes que se sintam lesionados façam reclamações contra empresas sobre atendimento, compra, venda, produtos e serviços), e percebeu que existem diversas queixas sobre o não cumprimento da lei em instituições de ensino brasileiras. Em sua maioria, as reclamações são sobre cobranças indevidas de universidades particulares, faltas injustas, o não acatamento do atestado que dá direito à licença, falta de informação nas secretarias das instituições e informações erradas.

Muitas instituições se baseiam em seus regulamentos internos, pois possuem a sua própria conduta e regras para agir em determinadas situações. Por isso, o Semesp, como

<sup>3</sup> "Como Funciona a Licença-Maternidade na Faculdade? | Revista QB." 11 mai. 2018, <https://querobolsa.com.br/revista/como-funciona-a-licenca-maternidade-na-faculdade>. Acessado em 22 ago. 2018.

entidade representativa do Ensino Superior, orienta coletivamente o cumprimento da legislação do Ensino Superior, bem como do consumidor e outras normas pertinentes à oferta de curso.

Segundo o Ministério da Educação (MEC), é muito rara a ocorrência de denúncia relativa a tratamento discriminatório ou o não cumprimento de leis à estudante gestante. O site [querobolsa.com](http://querobolsa.com) entrou em contato com o MEC e descobriu que quando esse fato ocorre, “o Ministério envia um comunicado questionando o que aconteceu, mas caso a instituição ignore o comunicado ou não demonstre haver adotado uma conduta de atendimento às condições especiais da aluna não seria possível ao MEC aplicar alguma sanção administrativa em face da IES, pois as normas em vigor não lhe conferem competência para agir nessa situação específica.”<sup>4</sup> Ou seja, o MEC também não pode fazer nada efetivo caso a lei seja violada.

Para as instituições particulares a recomendação é que a aluna procure a Fundação de Proteção e Defesa do Consumidor, o Procon. Entretanto, segundo a assessoria de imprensa desse órgão, a orientação dada foi : “observando irregularidade com relação ao regime de exercícios domiciliares ou exames finais, para melhor análise e eventuais providências do caso, o consumidor pode procurar o Procon de sua cidade”.<sup>5</sup> Ou seja, para ter alguma resposta efetiva é necessário consultar a fundação da sua região, pois não há um consenso sobre essa questão.

O manual do bolsista do Prouni também se posiciona quanto a questões da licença maternidade para as alunas:

13.4 - Licença gestante: À estudante gestante é facultado, pelo período de 90 dias, a ausência justificada às aulas. No entanto, permanece a obrigatoriedade de realização de provas, a apresentação de trabalhos em datas especiais, bem como a realização de matrícula. Para os demais procedimentos deverá ser observado o estabelecido na Lei nº 6.202, de 17 de abril de 1975. (MEC/SESu/DIPES – Coordenação Geral de Projetos Especiais para a Graduação. Manual do Bolsista do Prouni, pg 12. Edição: Outubro de 2015)

Caso nenhuma das instâncias ajude a estudante gestante, o último recurso é o Ministério Público.

---

<sup>4</sup> "Como Funciona a Licença-Maternidade na Faculdade? | Revista QB." 11 mai. 2018, <https://querobolsa.com.br/revista/como-funciona-a-licenca-maternidade-na-faculdade>. Acessado em 13 nov. 2018.

<sup>5</sup> "Como Funciona a Licença-Maternidade na Faculdade? | Revista QB." 11 mai. 2018, <https://querobolsa.com.br/revista/como-funciona-a-licenca-maternidade-na-faculdade>. Acessado em 13 nov. 2018.

Para as alunas de universidades federais é importante consultar o estatuto e o regimento interno da instituição. Não há nenhuma informação, porém, sobre o tema nesses documentos da Universidade de Brasília. Segundo um técnico da Secretaria de Administração Acadêmica, o SAA, a aluna pode realizar as matéria em regime domiciliar, que consiste no cumprimento de atividades escolares na própria residência, aplicáveis a partir do oitavo mês de gestação durante três meses.

Ainda não há nenhuma lei específica que dê direito de afastamento ao estudante-pai universitário. A norma trabalhista concede ao homem cinco dias úteis de afastamento remunerado. Essa licença pode ser aumentada para 20 dias caso a empresa faça parte do programa Empresa Cidadã, que dá incentivos fiscais a firmas que ampliam licenças dos funcionários. Nos casos de adoção, a licença de 120 dias é a mesma para os pais também. Assim, pode-se concluir que a própria lei reforça o preconceito de que o cuidado é principal ou exclusivamente materno. Evidencia a falta de incentivo para uma paternidade engajada e ativa.

## 4. CONCEITOS

Neste capítulo, iremos desenvolver o referencial teórico que nos permitirá planejar e executar o Manual. Quatro conceitos são fundamentais para a construção do produto: inclusão, acolhimento, diversidade cultural e gestão da diversidade.

### 4.1. Inclusão

O conceito de Inclusão é amplamente debatido e se insere nas mais diversas esferas da sociedade, mesmo que muitas vezes não seja, de fato, praticado. Considerando que mulheres gestantes se encontram frequentemente em situações de exclusão nos ambientes em que estão inseridas, especificamente no cenário universitário - como estudantes ou servidoras/técnicas -, é importante compreender melhor o termo “incluir”, analisando seus diferentes desdobramentos.

Sasaki (1999) afirma que a ideia de inclusão é mais recente, e que a mesma era tratada anteriormente como integração. Entretanto, o autor defende que os dois termos são diferentes e traz evidências dessa diferença, apresentando a inclusão como um aperfeiçoamento da integração.

A prática de integrar surge, inicialmente, como alternativa para enfrentar a exclusão submetida historicamente às pessoas com deficiência. Desse modo, a integração social se dava - e ainda se dá - de três formas: uma inserção simples das pessoas com deficiência que, por méritos inteiramente próprios, conseguiam usufruir do que era oferecido pela sociedade, sem que esta fizesse alguma modificação; pela inserção de pessoas que tinham a necessidade de alguma adaptação no espaço para, só então, poderem conviver com pessoas não deficientes; e, por fim, pela criação de espaços separados e especiais para inserir pessoas com deficiência, prática que se mostra segregativa.

Portanto, para Sasaki (1999) todas essas formas de integrar socialmente são insuficientes, pois é como se a sociedade ficasse de braços cruzados, fazendo nada ou pouco, para receber apenas aqueles que conseguiram se adaptar aos seus padrões. Ou seja, para o autor todo o esforço da integração social estava concentrado na pessoa excluída. Entretanto, a inclusão exige que a sociedade se modifique para, assim, atender às necessidades de todos os seus membros,

Conceitua-se a Inclusão Social como o processo pelo qual a sociedade se adapta para poder incluir, em seus sistemas sociais gerais, pessoas com necessidades especiais e, simultaneamente, estas se preparam para assumir seus papéis na sociedade. A inclusão social constitui, então, um processo bilateral no qual as pessoas, ainda excluídas, e a sociedade buscam, em parcerias, equacionar problemas, decidir sobre soluções e efetivar a equiparação de oportunidades para todos. (Sasaki,1999,p.3)

Já para Mota (2007) o conceito de inclusão, apesar de muito discutido nos últimos anos, é muito complexo por apresentar diversas alternativas para defini-lo. Por isso, a autora sugere que a inclusão social seja entendida como o oposto da exclusão social, que representa uma negação da existência na sociedade. A partir disso, para Mota, a inclusão social é vista também como um processo de cidadania.

O termo “inclusão” é, também, constantemente associado ao âmbito educacional, com a discussão de uma “educação inclusiva”. Apesar de este não ser o foco do trabalho, os conceitos apresentados por autores na área possuem uma aplicabilidade além da educação escolar exclusivamente, podendo ser utilizados para diversos âmbitos sociais.

Guijarro (2005) vai de acordo com as ideias propostas por Sasaki, e também defende que a inclusão é muito mais ampla que a integração. Para a autora, na questão escolar, integrar é criar uma educação especial à parte da educação “comum”, já incluir é transformar a tal educação “comum” de modo que as barreiras e obstáculos existentes sejam eliminados.

Entretanto, a autora reforça que os processos de inclusão e atenção à diversidade não são simples e demandam esforço e compreensão dos profissionais, para que possam entender e adaptar-se às necessidades de todos os alunos. Portanto, pensar em inclusão é garantir que a individualidade de cada pessoa seja respeitada.

Osório (2005), ao estudar a inclusão escolar, apresenta um olhar mais crítico. A partir dos pontos apresentados pelo autor, uma crítica se destaca: "O pensado, o dito, o escrito e o silenciado sobre a inclusão se caracterizam por apresentarem duas faces, uma individualizante e outra totalizante (...)". Com isso, surge uma contradição na prática da inclusão, pois a mesma carrega um discurso de que “todos são iguais” ao mesmo tempo em que prega o respeito e aceitação da individualidade de cada um e das diferenças.

## 4.2. Acolhimento

Para o desenvolvimento do manual, foi pensado o termo “acolhimento”. Portanto, é necessário, também, compreendê-lo. Ao pesquisar o conceito, percebeu-se que é um termo constantemente associado à área da saúde. Desse modo, as definições e discussões que serão apresentadas se enquadram nesse contexto, mas é possível aplicá-las no contexto universitário.

O Ministério da Saúde, tendo como base a Política Nacional de Humanização, que busca humanizar o Serviço Único de Saúde, publicou uma diretriz, (2010), intitulada “Acolhimento nas práticas de produção de saúde”, em que defende o acolhimento como postura padrão. Segundo o texto, acolher favorece a existência de uma relação de confiança e a promoção da cultura de solidariedade. “O acolhimento como ato ou efeito de acolher expressa, em suas várias definições, uma ação de aproximação, um “estar com” e um “estar perto de”, ou seja, uma atitude de inclusão”.

No texto, é reforçado constantemente que o acolhimento não se restringe a uma hora ou local específico, nem demanda um profissional específico, mas deve ocorrer em todos os locais e momentos do serviço da saúde. E vai ainda além, ao afirmar que, apesar de muitas vezes ser escasso e parecer difícil de ser colocado em prática, o acolhimento deve estar presente em todas as relações e encontros na vida.

Guerrero et. al. (2013), no artigo "O acolhimento como boa prática na atenção básica à saúde", apresentam a ideia de que a prática de acolher deve estar ligada a um atendimento com o foco na resolução e na acomodação dos serviços prestados às necessidades dos usuários, tendo estes como prioridade.

Ferreira (2009) traz o acolhimento como uma ferramenta que busca a universalidade dos serviços prestados - na saúde -, buscando, primeiramente, escutar os usuário para, assim, buscar resolver os problemas. Somente a partir dessa escuta, é possível alcançar um nível maior de confiança e resultados mais satisfatórios. Solla (2005) mostra o acolhimento de forma parecida, reforçando a ideia da escuta e da resolubilidade das situações, e complementa que o prestador do serviço deve buscar sempre dar uma resposta positiva e se responsabilizar pela resolução do problema apresentado pelo usuário.

Olveira et. al. (2008) trazem a comunicação como fator fundamental para um acolhimento eficaz:

E de que tipo de comunicação estamos falando quando nos voltamos ao nosso interesse no contexto do acolhimento? Referimo-nos à capacidade de diálogo entre trabalhadores da saúde e destes com os usuários, na intenção de construir, de maneira co-responsável, um serviço resolutivo que atenda as necessidades de todos esses atores, bem como relações que produzam ou fortaleçam a autonomia dos usuários. (OLIVEIRA et. al. 2008, p. 750)

A partir da realização do acolhimento com comunicação respeitosa, sincera e empática, há uma potencialização na qualidade dos serviços. Para isso, deve estar claro que o processo de comunicação não significa apenas ser ouvido de forma clara, mas é, principalmente, escutar de forma acolhedora. Com base nessa prática, se torna muito mais viável a criação de um vínculo.

Assim, é desenvolvida uma relação de confiança, em que o usuário não só relata um problema e aguarda a solução, mas é, também, envolvido no processo, juntamente com o profissional responsável. “Para avançar na busca por esse ideal de relacionamento, é necessário romper com a prática de culpabilização do outro e repensar a conduta no sentido de todos assumirem a responsabilidade de promover transformações.” (OLIVEIRA et. al. 2008, p.760)

### **4.3. Diversidade Cultural**

A sociedade, de uma forma geral, vem sofrendo mudanças. Mais que a metade da força de trabalho americana já no início da década de 90, constituía-se de minorias, imigrantes e mulheres, de forma que o homem branco, nativo, embora indubitavelmente ainda dominante, é estatisticamente minoria. (THOMAS JR, apud Hanashiro e Carvalho, 2005, p. 2)

O avanço da globalização, das tecnologias de comunicação, o conflito de gerações no ambiente de trabalho, dentre outros fatores, vem provocando significativas mudanças na maneira como as pessoas se relacionam, bem como em seus valores e até mesmo em seus hábitos de consumo. Certas rupturas de paradigmas, naturalmente se refletem nas organizações.

Com a diversificação no trabalho, verificou-se que era necessário estudar essa procedência nas organizações e como tais questões estavam sendo estabelecidas em relação a

regras internas, benefícios, etc. No artigo, Gerenciando a Diversidade Cultural: experiências de empresas Brasileira, da autora Maria Tereza Fleury (2000), é evidenciado e definido o termo Diversidade Cultural. Segundo a autora, a diversidade é definida como um mix de pessoas com identidades diferentes interagindo no mesmo sistema social.

Subbarao (1995) notou que a diversidade da força de trabalho é um fenômeno internacional, presente nos países desenvolvidos ou em desenvolvimento. Há diversos aspectos a serem considerados ao se pensar no que significa diversidade: sexo, idade, grau de instrução, grupo étnico, religião, origem, raça e língua. Mamman (1995) e Nilson (1997) assumem também que o conceito de diversidade cultural inclui não somente a raça e o sexo mas também grupos étnicos, região de origem, idade, etc. (FLEURY, 2000, p. 20)

Entretanto, para alguns acadêmicos da Administração, a discussão sobre diversidade é mais ampla e refere-se a uma variedade de atributos de indivíduos e grupos.

A diversidade inclui todos, não é algo que seja definido por raça ou gênero. Estende-se à idade, história pessoal e corporativa, formação educacional, função e personalidade. Inclui estilo de vida, sexual, origem geográfica, tempo de serviço na organização, status de privilégio ou de não privilégio e administração ou não administração. (THOMAS JR, apud Nkomo e Cox Jr., 1999, p. 334)

Desta forma, entende-se a diversidade como qualquer característica que identifique uma pessoa, e que se reflete na forma como ela vê as outras e é vista.. Gestores e organizações possuem o desafio de lidar com a diversidade e adotar políticas que contemplem equipes cada vez mais heterogêneas, que com todas as suas diferenças sejam capazes de conviver e colaborar entre si.

#### **4.4. Gestão da Diversidade**

O conceito de gestão da diversidade surgiu nos Estados Unidos a partir da promulgação do *Affirmative Action*, na década de 60, que consistia em ações afirmativas para a inclusão e foi criado em razão da forte discriminação racial existente nas mais diversas organizações.

No Brasil, a discussão sobre a gestão da diversidade também surgiu quando passou-se a se discutir ações afirmativas, como cotas raciais, especialmente nas décadas de 1980 e 1990.



Entretanto, grande parte da discussão foi iniciada por subsidiárias de empresas norte-americanas.

Entende-se por gestão da diversidade a adoção de medidas administrativas que garantam que os atributos pessoais, ou de grupo, sejam considerados recursos para melhorar o desempenho da organização (Thomas Jr, 1990). Para Thomas Jr, essa gestão da diversidade cultural implica adotar um enfoque holístico para criar um ambiente organizacional que possibilite a todos o pleno desenvolvimento de seu potencial na realização dos objetivos da empresa.

Para os autores Mario Aquino e Luis Galeão Silva (2004), a gestão da diversidade possui dois pontos. O primeiro deles é que programas internos realizados pelas empresas voltados à diversidade podem ser considerados mais justos socialmente do que políticas de ação afirmativa, por terem base na meritocracia, enquanto as políticas afirmativas, para os autores, possuem um caráter de favorecimento. O segundo ponto é que, a partir de um bom gerenciamento da diversidade na organização, o desempenho da mesma seria intensificado e, assim, resultaria em uma vantagem competitiva no mercado devido ao impacto de um ambiente interno multicultural, agregando diversas experiências e habilidades.

Thomas Júnior apresenta uma visão positiva em relação às políticas afirmativas de inclusão, mas não as considera suficientes:

As Ações Afirmativas promoveram, sem dúvida, uma diversidade no interior das organizações americanas, funcionando como um passaporte para a inclusão de determinados grupos minoritários. No entanto, para maximizar o potencial dos grupos de identidade social diversa nas organizações é requerida a gestão de diversidade (THOMAS JR, 1991)

É necessário, portanto, que as políticas afirmativas estejam aliadas à gestão da diversidade. Os autores também destacam o fato de que a preocupação por parte das organizações com a diversidade não se dá por ser a coisa certa a ser feita socialmente, mas sim por ser uma maneira de maximizar lucros. Desse modo, a diversidade passa a ser vista como uma vantagem estratégica.

Ainda no artigo, os autores apontam quatro razões empresariais para gerenciar a diversidade cultural: vantagem competitiva para o recrutamento e permanência de profissionais; ter uma melhor produtividade e gerar maior satisfação por parte dos

trabalhadores; melhorar o marketing e o atendimento ao consumidor; reduzir assédio e discriminação.

Porém, para que haja uma implementação de práticas de gestão da diversidade são necessárias mudanças que vão além de meros procedimentos administrativos, abrangendo mudanças culturais (Gilbert, Stead e Ivancevich, 1999) e cognitivas (Schneider e Northcraft, 1999).

#### **4.4.1. Limites e possibilidades**

No artigo As práticas de recursos humanos para a gestão da diversidade: a inclusão de deficientes intelectuais em uma federação pública do Brasil, Maccali et al (2015) destacam que um dos aspectos que pesa contra a execução da gestão da diversidade é a resistência das pessoas que não se enquadram nas minorias ou nos grupos minorizados e, portanto, acham que qualquer prática advinda dessa gestão é indevida, por não serem seus beneficiários.

Outro desafio é a adaptação ao ambiente das organizações, que em grande parte, foram pensadas e criadas por homens e para homens, especificamente brancos e heterossexuais. Desse modo, todos aqueles que não se enquadram no padrão muitas vezes precisam se modificar para se adaptar. Portanto, torna-se desafiadora a prática da gestão da diversidade, pois a mesma surge com enfrentamento de um ambiente hegemônico já consolidado.

Alves e Galeão-Silva (2004) apresentam críticas à gestão da diversidade. De acordo com os autores, a diversidade nas organizações passa a ser vista não como uma oportunidade de inclusão e engajamento social, mas como um problema a ser solucionado.

Aqui reside, portanto, o argumento ideológico central da gestão da diversidade. O termo gestão abrange todas as operações necessárias para medir e controlar certo objeto – no caso, a diversidade. A redução de um problema social à dimensão técnica elimina o caráter político da questão. Elimina-se a ameaça da ruptura da unidimensionalidade pela ação afirmativa com a aceitação da idéia de diversidade como vantagem competitiva. A diferença neutralizada transforma-se em mercadoria e pode ser gerenciada como um recurso da organização. (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004, p.27)

Outra crítica feita pelos autores é a negação no Brasil da existência de discriminação, especificamente na questão de raça, com o mito da democracia racial. Tal negação

impossibilita a adoção de uma gestão efetiva, pois para executá-la é necessário admitir que existe o problema, criando-se um paradoxo. “Sem o reconhecimento da discriminação, não há sobre o que construir um discurso de igualdade de acesso ao trabalho.” (ALVES e GALEÃO-SILVA, 2004, p.27)

## **5. METODOLOGIA**

### **5.1. Revisão Bibliográfica**

Consideramos o percurso metodológico uma série de procedimentos para atingir o objetivo proposto. Neste projeto, o objetivo é realizar um manual de acolhimento a gestantes e puérperas na Universidade de Brasília. A primeira técnica foi uma revisão bibliográfica, para conferir o que já foi feito sobre a temática. Segundo Stumpf (2012), revisar as pesquisas na área é uma atividade que não só deve preceder a execução do trabalho, mas deve acompanhar todo o processo, desde a concepção do objeto de pesquisa, até a sua conclusão. Garcia (2016) diz que essa etapa serve como uma fundamentação teórica e que é essencial para a realização de qualquer pesquisa.

Desse modo, antes da construção do produto, foram buscados outros trabalhos de conclusão de curso, feitos, também, na Faculdade de Comunicação da UnB, como meio de investigar se já havia sido realizada alguma pesquisa com a mesma temática e, além disso, poder se inspirar em trabalhos com propostas semelhantes. A partir dessa busca, três trabalhos se destacaram, mesmo que nenhum com a temática da gestação.

“Homossexualidade e ambiente de trabalho : contribuições da comunicação organizacional para a gestão da diversidade sexual” foi a monografia apresentada por Raul da Silva Nunes. Apesar do foco ser diferente, a pesquisa traz conceitos importantes e também utilizados para a confecção do manual, especificamente no que diz respeito à gestão da diversidade.

O trabalho “Kit corporativo liberdade e resistência : a inserção do cabelo crespo e/ou cacheado no ambiente organizacional”, elaborado por Gabriela Gonzaga Varela, também traz contribuições, abarcando novamente o conceito de gestão da diversidade, além de trazer a criação de produtos como forma de acolhimento e inserção nas organizações.

Por fim, o terceiro trabalho encontrado foi realizado por Júlia Martins, Paula Velo e Murilo Lopes, intitulado “Manual de inclusão de pessoas com deficiência para a Universidade de Brasília”. Portanto, por ser um manual também com o intuito de inclusão na universidade, assemelha-se com o objetivo e o formato do “Manual de acolhimento à gestante e puérpera no ambiente universitário”, servindo, assim, como uma referência.

## 5.2. Entrevistas

Para melhor compreender de que maneira o manual poderia ser utilizado e quais questões o mesmo deveria conter, decidiu-se pelo uso de entrevistas semi-estruturadas com gestantes da Universidade de Brasília. Duarte (2006) afirma que a partir do uso de entrevistas e suas diferentes respostas, é possível verificar as variadas maneiras de perceber e de descrever um determinado fenômeno - no caso deste trabalho, a experiência da gestação no ambiente universitário - identificando e valorizando diferentes vivências.

Devido às características do tema, a melhor alternativa foi a utilização da entrevista em profundidade. Dentre as principais qualidades dessa abordagem está a possibilidade de intensidade nas respostas, indo além de apenas representar uma dimensão estatística. Sobre a mesma, Duarte (2006) diz:

Estabelecidas limitações e condições de realização, a entrevista pode ser ferramenta bastante útil para lidar com problemas complexos ao permitir uma construção baseada em relatos da interpretação e experiências, assumindo-se que não será obtida uma visão objetiva do tema de pesquisa (DUARTE, 2006, p.63)

Desse modo, foram aplicadas entrevistas para dois públicos que vivem atualmente ou viveram gestações: trabalhadoras da UnB - servidoras, professoras e técnicas - e estudantes universitárias. Para o primeiro grupo, foi utilizada a entrevista semi-aberta. Duarte (2006) define que este modelo tem origem em um ponto central - experiência de gestação durante trabalho na UnB - e um roteiro de questões-guia, que buscam tratar a amplitude do tema, sempre de forma aberta, possibilitando novas perguntas e desdobramentos.

Com isso, foram definidas cinco perguntas padrão, que possibilitaram o aprofundamento da conversa e, em cada entrevista, novas perguntas resultantes das falas das entrevistadas. A partir de indicação da DIV, foram entrevistadas cinco mulheres, dentre elas duas técnicas, uma servidora e duas professoras, e em todas prezou-se pelo anonimato. A técnica de coleta foi a gravação.

Para a entrevista das estudantes, inicialmente, pretendia-se utilizar o mesmo método. Entretanto, em razão da impossibilidade de encontros pessoais, acabou-se optando pelo *WhatsApp* como técnica de coleta e pelo método da entrevista fechada, que, de acordo com Duarte (2006) possui questionários estruturados e perguntas iguais em todas as entrevistas, possibilitando comparação entre as respostas. Apesar do método fechado, algumas perguntas possuíam profundidade e subjetividade, permitindo, assim, uma interpretação mais detalhada

e aprofundada, baseada nas características da entrevista em profundidade, indo além de uma análise apenas quantitativa.

Os dados não são apenas colhidos, mas também resultado de interpretação e reconstrução pelo pesquisador, em diálogo inteligente e crítico com a realidade. Nesse percurso de descobertas, as perguntas permitem explorar um assunto ou aprofundá-lo, descrever processos e fluxos, compreender o passado, analisar, discutir e fazer prospectivas. Possibilitam ainda identificar problemas, microinterações, padrões e detalhes, obter juízos de valor e interpretações, caracterizar a riqueza de um tema e explicar fenômenos de abrangência limitada. (DUARTE, 2006, p.62)

Ao total, foram entrevistadas sete estudantes, sendo cinco da UnB e duas de instituições privadas. O critério para escolha foi a busca por vivências diferentes, com algumas tendo trancado a faculdade pela impossibilidade de conciliar estudos e gestação, outras que trancaram apenas o semestre e, também, estudantes que continuaram os estudos simultaneamente com o período de gestação e puerpério.

## 6. PLANEJAMENTO DO MANUAL

Neste capítulo, iremos apresentar, de forma sucinta, as principais diretrizes que orientaram a produção do manual. Enfatizamos que sua elaboração foi um processo que envolveu as leituras de apoio, às entrevistas, a pesquisa da legislação e muita troca de ideias entre a dupla e a orientadora.

### 6.1. Conceito do Manual

No assunto relacionado à maternidade, as composições gráficas se assemelham, pois a maioria contém muitos vetores de bebês e com bastante informação. O objetivo do design é remeter à maternidade, com simplicidade, sem ser repetitivo. Por isso, foi elaborado um conceito para remeter à silhueta da gestante, utilizando o recurso de formas de círculo e cores em tons pastéis, por expressarem cuidado e delicadeza. As fotos escolhidas tinham uma conexão com o tema de cada capítulo.

### 6.2. Cores e tipografia

Os tons pastéis escolhidos foram para sair do comum e colocar outras cores além do rosa e laranja, que são as mais utilizadas para esse tema. Foi escolhida somente uma cor num tom mais vivo, o bordô, para destacar e dar um efeito diferente. Por isso, foram escolhidas seis cores, sendo elas:



*Dragon is coming*

**Montserrat SemiBold Italic**

*Montserrat Medium Italic*

Garamond

**Figura 2** - Cores e tipografia do manual  
**Fonte:** Própria

Foram escolhidas três tipos de tipografia, sendo elas Dragon Is Coming para destaques especiais, Montserrat SemiBold Italic e Medium Italic para títulos e subtítulos e Garamond para o texto corrido.

### **6.3. Fotos**

As fotos foram retiradas de um banco de imagens através do site <https://unsplash.com/> e o conceito das imagens é de criar uma conexão do início do manual com o início da gestação, ou seja, desde a descoberta da gravidez até o nascimento. Outro ponto importante é que a escolha das mulheres das imagens preocupou-se com a diversidade em relação à cor, raça e idade,



**Figura 3** - Primeira foto do manual  
**Fonte:** unsplash.com





**Figura 4** - Segunda foto do manual  
**Fonte:** unsplash.com



**Figura 5** - Terceira foto do manual  
**Fonte:** unsplash.com



**Figura 6** - Quarta foto do manual  
**Fonte:** unsplash.com



**Figura 7** - Quinta foto do manual  
**Fonte:** unsplash.com

#### **6.4. Impressão e orçamento**

Para impressão foi escolhido as seguintes especificações: capa dura, com acabamento BOPP, papel *couche* com gramatura de 120g, 4x4 (colorido, frente e verso) com laminação fosca. Foram realizadas quatro pesquisas de orçamento, no qual, foi escolhida a mais econômica. Ao total de três impressões do manual ficou o preço de R\$ 215,00.

## 7. CRONOGRAMA

Foram definidos prazos e metas iniciais adaptados por conta do final da gestação de Thainá. O trabalho foi bastante adiantado, com o objetivo de deixar os textos encaminhados, para que, não tivesse atrasos e fosse conciliado com as demandas e atividades de ambos os alunos. Foram 4 orientações, sendo que uma foi feita online, por conta do resguardo da aluna Thainá, além de conversas no grupo criado no *WhatsApp*.

Abaixo, a tabela com as demandas e datas definidas para entrega:

<b>Atividade</b>	<b>Prazo</b>	<b>Observação</b>
Sumário e definição do tema	Segunda-feira, 13/08	
Aporte teórico e pesquisa bibliográfica	Até o final de agosto	Pesquisa de teorias da comunicação organizacional: gestão da diversidade
Pesquisa de atendimentos à gestante na universidade	Até o final de agosto	Falar com a DIV e ver o que a universidade oferece em questão de apoio à gestante
Fazer o questionário para entrevistas	Até o final de agosto	Fazer um modelo para cada público: trabalhadoras e estudantes
Realizar as entrevistas	Até o final de setembro	
Desenvolvimento do Memorial	Até a primeira semana de novembro	
Desenvolvimento do Manual	Até a primeira semana de novembro	
Correções e feeds	Primeira semana de novembro	
Envio para impressão e envio para a banca	Até 14/11 - quarta-feira	

**Tabela 1** – Cronograma de atividades e prazos da orientação

**Fonte:** Própria

## CONSIDERAÇÕES FINAIS

Como uma de nossas entrevistadas bem disse “A gestação é um momento especial que requer uma atenção especial”. Entretanto, infelizmente, essa não é a realidade para todas as mulheres. Como pudemos observar, não só pela experiência da Thainá, mas, também, por meio de nossas pesquisas e entrevistas, frequentemente a gravidez é acompanhada de preconceitos e situações de constrangimento.

Apesar da importância e gravidade, percebemos que muito pouco é produzido e discutido sobre o assunto. E enquanto tais situações forem ignoradas, nenhuma mudança será possível. Desse modo, o manual e este memorial tem a intenção de provocar debates sobre a temática da gestação no ambiente universitário e, assim, gerar ações de acolhimento.

Portanto, tudo que aqui foi produzido é para ajudar e dar apoio para todas as estudantes que passaram, passam e passarão por uma gestação durante qualquer período de estudo. A educação é um direito de todos, e a gravidez, de forma alguma, deve ser impeditivo para tal. Torcemos para que todos os traumas e experiências negativas já vividas não se repitam.

Esperamos, também, que todas as mulheres trabalhadoras da UnB, seja qual for o cargo ou função, possam se sentir acolhidas pelo ambiente de trabalho. Percebemos que muitas vezes as mesmas não são informadas sobre seus direitos e passam por diversas situações que poderiam ser evitadas. Assim, pretendemos que todos os direitos que pesquisamos e disponibilizamos em nosso manual deixem de ser desconhecidos e possam ser usufruídos e entendidos por todas.

Acreditamos, da mesma forma, que toda a comunidade, especialmente colegas, chefes, professores e coordenadores, possam fazer proveito do manual. Além de empoderar as mulheres gestantes, percebemos que as pessoas que as cercam devem mudar suas mentalidades e praticar o acolhimento. Os direitos, vivências e dicas disponíveis no manual devem servir de inspiração e como instrumentos de mudança.

Por fim, temos a ambição de que o trabalho produzido não sirva apenas como conclusão de curso. Mas que possa, de fato, ser divulgado e atingir todos os públicos visados por nós, resultando em transformações positivas de atitudes, transformando o acolhimento numa prática comum. E, futuramente, que o Manual de Acolhimento à Gestante e Puérpera no Ambiente Universitário sirva como inspiração para a adoção de políticas específicas na UnB para amparar e acolher as mulheres gestantes e puérperas, sejam elas estudantes ou trabalhadoras.

## REFERÊNCIAS

BRASIL. Art. 10, inciso II, alínea b **Constituição Federal** de 1988 e Arts. 392, 396 e 473 da **Consolidação das Leis Trabalhistas**. Disponível em:

<<http://www.cnj.jus.br/noticias/cnj/81835-cnj-servico-conheca-os-direitos-da-gestante-e-lactante>>. Acesso em 25 de Julho de 2018.

BRASIL. **Decreto n.º 6.202**, de 17 de Abril de 1975. Exercício Domiciliar para alunas gestante, Brasília, DF, Abril de 1975. Disponível em: <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1970-1979/lei-6202-17-abril-1975-357541-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em 25 de Julho de 2018.

MEC/SESu/DIPES – Coordenação Geral de Projetos Especiais para a Graduação. Manual do Bolsista do Prouni,, pg 12. Brasil, Edição: Outubro de 2015. Disponível em: <[http://prouniportal.mec.gov.br/images/pdf/manual\\_bolsista\\_prouni.pdf](http://prouniportal.mec.gov.br/images/pdf/manual_bolsista_prouni.pdf)>. Acesso em 25 de Julho de 2018.

ANTUNES, Jéssica. Maioria dos estudantes da UnB apresenta sintomas de problemas como a depressão. **Jornal de Brasília**, Brasília, 23 de julho de 2018. Disponível em:

<<http://www.jornaldebrasil.com.br/cidades/maioria-dos-estudantes-da-unb-apresenta-sintomas-de-problemas-como-a-depressao/>>. Acesso em 20 de agosto de 2018.

VELOSO, Serena. Universidade planeja política de apoio à saúde mental. **UnB Notícias**, Brasília, 05 de julho de 2018. Disponível em:

<<https://noticias.unb.br/publicacoes/76-institucional/2368-universidade-planeja-politica-de-apoio-a-saude-mental>>. Acesso em 20 de agosto de 2018.

CARDIM, Nathalia. Em luto, UnB reage: precisamos falar sobre suicídio e saúde mental. **Metrópoles**, Brasília, 24 de junho de 2018. Disponível em:

<<https://www.metropoles.com/distrito-federal/saude-df/em-luto-unb-reage-precisamos-falar-sobre-suicidio-e-saude-mental>>. Acesso em 20 de agosto de 2018.

CENTRO DE ATENDIMENTO E ESTUDOS PSICOLÓGICOS. **Atendimentos**. Disponível em: <<https://unbcaep.wordpress.com/atividades/atendimentos/>>. Acesso em 20 de agosto de 2018.

DECANATO DE ENSINO DE GRADUAÇÃO. **SOU - Serviço de Orientação ao Universitário**. Disponível em: <<http://www.deg.unb.br/sou>>. Acesso em 20 de agosto de 2018.

DIRETORIA DE DESENVOLVIMENTO SOCIAL. **Programas**. Disponível em: <<http://www.dds.dac.unb.br/index.php/pro>>. Acesso em 20 de agosto de 2018.

DIRETORIA DA DIVERSIDADE. **A Diretoria**. Disponível em: <<http://www.div.unb.br/index.php/diretoria-div>>. Acesso em 20 de agosto de 2018.

PROGRAMA DE APOIO ÀS PESSOAS COM NECESSIDADES ESPECIAIS. **Apresentação**. Disponível em: <[http://www.ppne.unb.br/index.php?option=com\\_content&view=section&layout=blog&id=11&Itemid=12](http://www.ppne.unb.br/index.php?option=com_content&view=section&layout=blog&id=11&Itemid=12)>. Acesso em 20 de agosto de 2018.

PROGRAMA INFANTO JUVENIL. **O que é o PIJ?**. Disponível em: <<http://www.pijasfub.xpg.com.br>>. Acesso em 03 de novembro de 2018.

FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE. **Promoção de Saúde Sexual e Reprodutiva no HUB**. Disponível em: <<https://fs.unb.br/enfermagem/projetos-de-extensao/promocao-de-saude-sexual-e-reprodutiva-no-hub>>. Acesso em 12 de novembro de 2018.

FACULDADE DE CIÊNCIAS DA SAÚDE. **Enfermagem: Ligas Acadêmicas**. Disponível em: <<https://fs.unb.br/enfermagem/enfermagem-ligas-academicas>>. Acesso em 12 de novembro de 2018.

FLEURY, M. T. L. Gerenciando a diversidade cultural: experiências de empresas Brasileiras. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, vol. 40, n. 3, p.18-25, jul-set, 2000.

THOMAS, JR. R. Beyond race and gender: unleashing the power of your total work force by managing diversity. New York: Amacom, 1991. Citado por NKOMO, S. M.; COX Jr., T. Diversidade e identidade nas organizações. In: CLEGG, S.; HARDY, C.; NORD, W. **Handbook de estudos organizacionais**. São Paulo: Atlas, 1999.

THOMAS Jr., R. R. From affirmative action to affirming diversity. *Harvard Business Review*, v. 68, p. 107-118, 1990. Citado por HANASHIRO, D. M. M; CARVALHO, S. G. Diversidade Cultural: Panorama Atual e Reflexões para a Realidade Brasileira. **Revista Eletrônica de Administração**, Rio Grande do Sul, edição 47, vol. 11 n. 5, set-out, p. 1-21, 2005.

HANASHIRO, D. M. M; CARVALHO, S. G. Diversidade Cultural: Panorama Atual e Reflexões para a Realidade Brasileira. **Revista Eletrônica de Administração**, Rio Grande do Sul, edição 47, vol. 11 n. 5, set-out, p. 1-21, 2005.

ALVES, M. A.; GALEÃO-SILVA, L. G. A Crítica da Gestão da Diversidade nas Organizações. **Revista de Administração de Empresas**, São Paulo, vol. 44, n. 3, p.20-29, jul-set, 2004.

MAIA, P. L. O. **As organizações contemporâneas e a gestão da diversidade**. 2017. Disponível em:  
<<http://www.administradores.com.br/artigos/negocios/as-organizacoes-contemporaneas-e-a-gestao-da-diversidade/106424/>>. Acesso em: 11 de setembro de 2018.

MACCALI, Nicole et al . As Práticas de Recursos Humanos para a Gestão da Diversidade: a Inclusão de Deficientes Intelectuais em uma Federação Pública do Brasil. **RAM, Rev. Adm. Mackenzie**, São Paulo , v. 16, n. 2, p. 157-187, abril, 2015 . Disponível em:  
<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1678-69712015000200157&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1678-69712015000200157&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em 11 de setembro de 2018.

GILBERT, J. A.; STEAD, B. A.; IVANCEVICH, J. M. Diversity management: a new organizational paradigm. *Journal of Business Ethics*, v. 21 n. 1, p. 61- 77, 1999.



SCHNEIDER, S. K.; NORTHCRAFT, G. B. Three social dilemmas of workforce diversity in organizations: a social identity perspective. *Human Relations*, v. 52, n. 11, p. 1445-1468, 1999.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo Um a Sociedade Para Todos**. 3ª edição. Rio de Janeiro: WVA, 1999.

MOTA, L. O. **Envelhecimento e Inclusão Social: O Projeto Agente Experiente**. Dissertação (Mestrado em Serviço Social) – Pontifícia Universidade Católica do Rio de Janeiro, Rio de Janeiro, 2007.

GUIJARRO, M. R. B. Inclusão: um desafio para os sistemas educacionais. In: BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. **Ensaio pedagógico: construindo escolas inclusivas**: Brasília: MEC, SEESP, 2005. p. 7-14. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/ensaiospedagogicos.pdf>>. Acesso em: 18 outUbro de 2018.

OSÓRIO, A. C. N. Inclusão escolar: em busca de fundamentos na prática social. In: BRASIL. Ministério da Educação e Cultura. **Ensaio pedagógico: construindo escolas inclusivas**: Brasília: MEC, SEESP, 2005. p. 21-36. Disponível em: <<http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/ensaiospedagogicos.pdf>>. Acesso em: 18 outubro de 2018.

BRASIL. Ministério da Saúde. Secretaria de Atenção à Saúde. Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização. **Acolhimento nas Práticas de Produção de Saúde**. Ministério da Saúde, Secretaria de Atenção à Saúde, Núcleo Técnico da Política Nacional de Humanização. 2. ed. 5. reimp. Brasília: Editora do Ministério da Saúde, 2010b

OLIVEIRA, Adriano de et al . A comunicação no contexto do acolhimento em uma unidade de saúde da família de São Carlos, SP. **Interface (Botucatu)**, Botucatu , v. 12, n. 27, p. 749-762, Dec. 2008 . Disponível em:

<[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1414-32832008000400006&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1414-32832008000400006&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 18 de outubro de 2018.

GUERRERO, P. et al. O acolhimento como boa prática na atenção básica à saúde. **Texto contexto - enferm.**, Florianópolis, v. 22, n. 1, p. 132-140, março, 2013. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S0104-07072013000100016&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S0104-07072013000100016&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 18 de outubro de 2018.

SOLLA, J. J. S. P. Acolhimento no sistema municipal de saúde. **Rev. Bras. Saude Mater. Infant.**, Recife, v. 5, n. 4, p. 493-503, dezembro, 2005. Disponível em: <[http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci\\_arttext&pid=S1519-38292005000400013&lng=en&nrm=iso](http://www.scielo.br/scielo.php?script=sci_arttext&pid=S1519-38292005000400013&lng=en&nrm=iso)>. Acesso em: 18 de outubro de 2018.

FERREIRA, G. M. **Acolhimento: um processo em construção**. Trabalho de conclusão de curso de especialização em Atenção básica. UFMG: Belo Horizonte. 2009.

LOPES, Murillo de Moraes. **Manual de inclusão de pessoas com deficiência para a Universidade de Brasília**. 2016. 43 f., il. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Comunicação Social)—Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

MARINS, Julia; VELO, Paula. **Manual de inclusão de pessoas com deficiência para a Universidade de Brasília**. 2016. 45 f., il. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Comunicação Social)—Universidade de Brasília, Brasília, 2016.

NUNES, Raul da Silva. **Homossexualidade e ambiente de trabalho**: contribuições da comunicação organizacional para a gestão da diversidade sexual. 2017. 69 f., il. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Comunicação Social)—Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

VARELA, Gabriela Gonzaga. **Kit corporativo liberdade e resistência**: a inserção do cabelo crespo e/ou cacheado no ambiente organizacional. 2017. 52 f., il. Trabalho de conclusão de curso (Bacharelado em Comunicação Social)—Universidade de Brasília, Brasília, 2017.

GARCIA, E. Pesquisa Bibliográfica Versus Revisão Bibliográfica - Uma Discussão Necessária. **Revista Línguas & Letras**, Cascavel, vol. 17, n. 35, p. 291-294, 2016.

DUARTE, J. Entrevista em profundidade. In: DUARTE, J.; BARROS, A. (Orgs.). **Métodos e técnicas de pesquisa em comunicação**. 2. ed. São Paulo: Atlas, 2006. p. 62-83.