



UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA - UFPB
CENTRO DE EDUCAÇÃO – CE
CURSO DE LICENCIATURA EM PEDAGOGIA

LARYSSA KAROLYNE FERNANDES DE OLIVEIRA BONIFÁCIO

PERCEPÇÕES DE MULHERES DOCENTES COM DEFICIÊNCIA:
CONDIÇÕES PARA EXERCER A PROFISSÃO EM UMA
UNIVERSIDADE PÚBLICA

JOÃO PESSOA – PB

2021

LARYSSA KAROLYNE FERNANDES DE OLIVEIRA BONIFÁCIO

**PERCEPÇÕES DE MULHERES DOCENTES COM DEFICIÊNCIA:
CONDIÇÕES PARA EXERCER A PROFISSÃO EM UMA
UNIVERSIDADE PÚBLICA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Coordenação do Curso de Pedagogia do Centro
de Educação da Universidade Federal da
Paraíba – UFPB, em cumprimento às exigências
para obtenção do título de Licenciada em
Pedagogia desta instituição.

Orientadora: Prof^ª. Dr^ª. Munique Massaro

JOÃO PESSOA – PB

2021

Catálogo na publicação
Seção de Catalogação e Classificação

B715p Bonifácio, Laryssa Karolyne Fernandes de Oliveira.
Percepções de mulheres docentes com deficiência:
condições para exercer a profissão em uma universidade
pública / Laryssa Karolyne Fernandes de Oliveira
Bonifácio. - João Pessoa, 2021.
67f. : il.

Orientação: Munique Massaro.
Trabalho de Conclusão de Curso (Graduação em
Pedagogia) - UFPB/CE.

1. Mulheres com deficiência. 2. Capacitismo. 3.
Educação superior. 4. Magistério. 5. Barreiras. I.
Massaro, Munique. II. Título.

UFPB/CE

CDU 378-051(043.2)

LARYSSA KAROLYNE FERNANDES DE OLIVEIRA BONIFÁCIO

**PERCEPÇÕES DE MULHERES DOCENTES COM DEFICIÊNCIA:
CONDIÇÕES PARA EXERCER A PROFISSÃO EM UMA
UNIVERSIDADE PÚBLICA**

Trabalho de conclusão de curso apresentado à
Coordenação do Curso de Pedagogia do Centro
de Educação da Universidade Federal da Paraíba
– UFPB, em cumprimento às exigências para
obtenção do título de Licenciada em Pedagogia
desta instituição.

Aprovado em 30 de novembro de 2021.

BANCA EXAMINADORA



Dr^a. Munique Massaro (Orientadora) - UFPB

PRESIDENTA

Dr^a. Adenize Queiroz de Farias - UFPB

1^a EXAMINADORA

Dr^a. Izaura Maria de Andrade da Silva - UFPB

2^a EXAMINADORA

AGRADECIMENTOS

Agradeço a Deus, pela bênção diária da vida e pelo compassivo, misericordioso, muito paciente e rico amor.

À Nossa Senhora da Conceição, por todo cuidado, zelo, carinho, auxílio e colo que me deu, sou toda tua Mãe.

Ao meu digníssimo esposo, que antes de sermos uma só carne quando ainda adolescentes em 2011, aceitou dividir a vida comigo, e honrou, passou de namorado para noivo e de noivo para esposo. Não sei como seria minha vida sem você, e não busco fazer essa simulação, obrigada por todas as noites que dormiu sem mim, por todo silêncio que fez em casa para não me atrapalhar, pelas refeições que preparou quando percebeu que eu não o fiz, por se orgulhar de mim em cada parte do processo e sobretudo por me amar em cada uma de minhas fases: do primeiro período até a conclusão desse curso. Obrigada pelo apoio e incentivo que me deu e ainda dá, não acabou, só vou mudar de fase, aguente firme.

A minha orientadora Prof.^a Dr^a. Munique Massaro, que em um dado momento, aceitou meu convite para orientação e ainda me deu a oportunidade em projetos incríveis que levarei para a vida. Com a senhora nunca é o fim, todo obstáculo é uma chance de olhar com outra perspectiva, de melhorar, mas sobretudo de agir. A personificação de ética e competência, a responsável por me mostrar que na trajetória acadêmica é assim e ponto, que para fazer ciência tem que ter muita responsabilidade. Obrigada por ter confiado em mim, és minha inspiração.

A minha família, que permanece unida.

Aos meus avós, Conceição Fernandes (in memoriam), Pedro Bonifácio e Severina Ramos.

Ao meu pai, João Bosco, que se eu fosse escrever obrigada a cada um dos ensinamentos, não iriam sobrar páginas para o trabalho, mas abro exceção para agradecer imensamente por confiar e acreditar em mim, por me conduzir a tirar os sonhos do papel e antes de tudo, por me fazer pensar grande, além do limite, por conhecer tão bem até onde eu posso ir. Os desafios que foram propostos, os testes que foram feitos e a sua visão única de mundo, foram capazes de construir uma mulher e professora única também.

A minha Tia Ana, que me acolheu como filha aos 9 anos, quando minha avó partiu, e mesmo após casar não mediu esforços para minha felicidade. A minha prima-irmã Hallana, pelas problematizações constantes, a minha prima Deborah, por ter seguido a linha das problematizações de Hallana e me ensinado que “não há flores sem chuvas.”

A minha Mãe Itamira, por todas as madrugadas de joelhos em incansáveis orações.

Ao Tarcísio, por ter a ousadia de ser cientista no Brasil, por me fazer rir e chorar ao mesmo tempo que ajusta meu Currículo Lattes e a Ray por mais momentos de suporte que eu possa me lembrar, pelas tabelas e gráficos, pela máxima “chorar é perda de tempo” que eu precisei ouvir diversas vezes. Sinceramente, vocês dois são o verbo esperar de Paulo Freire, cientistas e brasileiros, Mestres e Doutores, aprendi muito com vocês.

À Bruna, que viveu e sofreu comigo os altos e baixos do presencial, da pandemia, do híbrido, da graduação, dos estágios e do Prolicen. Eu oro para que você viva muitos outros momentos comigo, sempre com o Ravi do lado, se não for assim não tem graça.

Às minhas amigas Tarcila e Bianca, que me ajudaram a superar o ano de 2018 dentro da sala 302 com sanidade e com um grupo no WhatsApp.

Ao Prof. Dr. Paulo César Geglí por me apresentar a Iniciação Científica e caminhar comigo do terceiro período até aqui, me incentivando a ir além, a tentar algo novo. O Senhor me fez reconhecer o valor de uma segunda chance e do compromisso com a formação. Obrigada.

Aos professores e professoras do Centro de Educação da Universidade Federal da Paraíba.

Aos departamentos que fizeram parte da realização deste projeto.

À Universidade Federal da Paraíba pelos 4 anos e meio de muito aprendizado.

Dedico esta monografia a minha avó Conceição Fernandes (*in memoriam*), que aos 65 anos era aluna concluinte de Pedagogia quando voltou para a casa do Pai. Voinha, formamos.

“Os sonhos são projetos pelos quais se luta. Sua realização não se verifica facilmente, sem obstáculos. Implica, pelo contrário, avanços, recuos, marchas às vezes demoradas. Implica luta.” (FREIRE, 2000, p. 54).

RESUMO

Não raro, encontra-se situações de opressão e discriminação contra os grupos sociais: mulheres, docentes e pessoas com deficiência em seus ambientes de trabalho e as vivências desses três grupos sociais são de lutas pelo seu direito de exercer bem a escolha profissional que acolheu para si. A partir desse contexto, esta pesquisa tem por objetivo analisar as percepções das mulheres docentes com deficiência de uma universidade pública acerca das condições para exercer a profissão. O foco central é dar atenção e visibilidade ao outro lado da inclusão, à docência exercida por elas, que assim como os alunos, também precisam ser protagonistas e estarem empoderadas em seu ambiente de trabalho. A pesquisa possui natureza qualitativa, e foi realizada por meio de entrevistas com nove docentes com deficiência do Campus I da Universidade Federal da Paraíba. As entrevistas foram realizadas e gravadas de forma remota por meio de um roteiro semiestruturado. Após a coleta de dados, os áudios das gravações foram transcritos e, a partir da leitura dos dados, estes foram divididos em temas para a análise. Como principais resultados tem-se que as percepções sobre a prática profissional das docentes com deficiência atuantes na universidade pública são permeadas de posicionamentos acerca das suas identidades e de realizações pessoais, no entanto, os principais desafios vivenciados dentro do ambiente de trabalho ainda são as barreiras arquitetônicas.

Palavras-chave: Mulheres com Deficiência; Capacitismo; Educação Superior; Magistério; Barreiras.

ABSTRACT

Often, there are situations of oppression and discrimination against social groups: women, teachers and people with disabilities in their work environments and the experiences of these three social groups are struggles for their right to exercise their professional choice well. welcomed to you. From this context, this research aims to analyze the perceptions of women teachers with disabilities at a public university about the conditions for exercising the profession. The central focus is to give attention and visibility to the other side of inclusion, to the teaching exercised by them, who, like the students, also need to be protagonists and be empowered in their work environment. The research has a qualitative nature, and was carried out through interviews with nine teachers with disabilities from Campus I of the Federal University of Paraíba. The interviews were conducted and recorded remotely using a semi-structured script. After data collection, the audio recordings were transcribed and, based on data reading, they were divided into themes for analysis. The main results show that the perceptions about the professional practice of teachers with disabilities working in public universities are permeated with positions about their identities and personal achievements, however, the main challenges experienced within the work environment are still the barriers architectural.

Keywords: Woman with Disabilities; Capacitance; College education; Magisterium; Barriers.

LISTA DE ILUSTRAÇÕES

Ilustração 1 - Capa do E-book Guia Anticapacitista.....	23
Ilustração 2 - Tirinha Inclusivistas, 2021	24
Ilustração 3 - Post em carrossel: 7 Formas de Capacitismo pra você não reproduzir mais	27

LISTA DE SIGLAS E ABREVIATURAS

CBIOTEC	Centro de Biotecnologia
CCEN	Centro de Ciências Exatas e da Natureza
CCHLA	Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes
CCJ	Centro de Ciências Jurídicas
CCM	Centro de Ciências Médicas
CCS	Centro de Ciências da Saúde
CCSA	Centro de Ciências Sociais Aplicadas
CCTA	Centro de Comunicação, Turismo e Artes
CE	Centro de Educação
CEAR	Centro de Energias Alternativas e Renováveis
CI	Centro de Informática
CT	Centro de Tecnologia
CTDR	Centro de Tecnologia e Desenvolvimento Regional
PAEE	Público-alvo da Educação Especial
UFPB	Universidade Federal da Paraíba

As abreviaturas e símbolos citados no trabalho que não constem nessa relação, encontram-se descritas no texto ou são comumente utilizadas.

SUMÁRIO

1	INTRODUÇÃO.....	13
2	MODELOS DA DEFICIÊNCIA.....	16
3	PERCURSOS: MERCADO DE TRABALHO, ACESSIBILIDADE E CAPACITISMO.....	20
4	DUPLA DESVANTAGEM: MULHERES COM DEFICIÊNCIA EM MOVIMENTO – DIREITOS E POSIÇÃO.....	31
4.1	Definindo Posições: Papel da Mulher.....	32
5	OBJETIVOS.....	37
5.1	Geral.....	37
5.2	Específico.....	37
6	MATERIAL E MÉTODO.....	38
6.1	Considerações Éticas da pesquisa.....	38
6.2	Tipo de Pesquisa.....	38
6.3	Local e Universo da Pesquisa.....	39
6.4	Participantes da Pesquisa.....	39
6.5	Procedimento de Coleta e Análise dos Dados.....	40
7	RESULTADOS E DISCUSSÃO.....	42
7.1	Mapeamento das Docentes Mulheres com Deficiência.....	42
7.2	Entrevistas.....	44
7.2.1	Trajetória Docente: posicionamentos.....	44
7.2.2	Os (raros) colegas de profissão.....	47
7.2.3	Capacitismo, é preciso não praticar.....	49
7.2.4	Os Centros de Ensino e suas barreiras.....	52
8	CONSIDERAÇÕES FINAIS.....	59
	REFERÊNCIAS.....	61
	APÊNDICES.....	65
	Apêndice A – E-mail para os Departamentos.....	65
	Apêndice B – Roteiro de Entrevista.....	66

1 INTRODUÇÃO

Em oportuno momento da formação inicial, apresenta-se aos licenciandos de Pedagogia o componente curricular Educação Especial. O componente detém grande responsabilidade para o olhar pertinente ao público-alvo da Educação Especial na perspectiva da Educação Inclusiva, e ter uma docente mulher com deficiência na regência deste foi fundamental para despertar um olhar crítico acerca deste tema de pesquisa - Inclusão, diversidade docente e o trabalho das docentes com deficiência. Após o primeiro encontro com o tema, a construção desta pesquisa se valeu do aporte inquietante que foi conquistado ao longo da graduação.

Esta pesquisa se apresenta com base na necessidade de dar voz e protagonismo às docentes que são pessoas com deficiência, principalmente no contexto atual, em que os agentes e as políticas do governo federal tentam minar as conquistas dessa parcela da população, como por exemplo o Decreto nº 10.502/2021, que se configura como retrocesso para a educação inclusiva no país, o “decreto da segregação” recebe este apelido pois prevê a matrícula de crianças e adolescentes com deficiência em classes e instituições especializadas, segregando esses(as) estudantes das redes regulares de ensino, não demonstrando apreço ou quaisquer comunhão com o que foi estabelecido na Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência em 2007, mediante o Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009, e atropelando a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência, nº 13.146, de 6 de julho de 2015. Com tantos passos para trás, tenta-se segregá-los(as) novamente.

Na direção contrária a tais medidas segregacionistas, e ainda, revisitando um importante marco que está disposto no artigo 6. da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência (2007),

“Mulheres com deficiência:

- 1.Os Estados Partes reconhecem que as mulheres e meninas com deficiência estão sujeitas a múltiplas formas de discriminação e, portanto, tomarão medidas para assegurar às mulheres e meninas com deficiência o pleno e igual exercício de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais.
- 2.Os Estados Partes tomarão todas as medidas apropriadas para assegurar o pleno desenvolvimento, o avanço e o empoderamento das mulheres, a fim de garantir-lhes o exercício e o gozo dos direitos humanos e liberdades fundamentais estabelecidos na presente Convenção.” (BRASIL, 2007)

Que dispõe com coerência demandas reais e factíveis, por meio de uma análise crítica sobre o objeto de estudo proposto, que são as condições de docentes mulheres com deficiência

para exercer a profissão, o estudo visa responder a seguinte questão: Qual a situação das condições de trabalho das mulheres docentes com deficiência e como foi/está sendo a trajetória de atuação dessas docentes em uma universidade pública?

Assim, o objetivo geral desta pesquisa é analisar as condições para exercer a profissão docente de mulheres com deficiência no Ensino Superior. E os objetivos específicos são: mapear o número de docentes mulheres com deficiência em um Campus de uma Universidade Pública; identificar a trajetória docente de mulheres com deficiência no Ensino Superior; descrever as principais dificuldades que as docentes encontram e que geram impactos em sua rotina de trabalho.

Esta pesquisa surge com vistas a sistematizar tais questionamentos e justifica-se, pois, pelo fato de o tema estar longe de ser esgotado, bem como pelo fato de que não há muitas pesquisas que visam investigar tais questionamentos. Trata-se de um estudo direcionado à situação de trabalho das mulheres docentes com deficiência, envolvendo aspectos da autoestima, que refletem nas suas práticas docentes no contexto do ensino superior. É preciso, pois, saber quais são suas conquistas, dificuldades, obstáculos físicos, pedagógicos, dentre outros.

Ao iniciar este trabalho, muitas foram as mudanças feitas em busca da melhor forma de exposição. Nesse sentido, compõe-se de capítulos e subcapítulos que tentam explanar a temática em questão, elucidando a proposta do estudo. No capítulo introdutório, faz-se a delimitação da temática, a questão de pesquisa e os objetivos do estudo. Após isto, passa-se à fundamentação teórica, a qual concentra-se os temas centrais do trabalho: Mulheres com deficiência e Trabalho, Capacitismo e Inclusão. Inicia-se com o capítulo dois “Modelos da Deficiência”, em que foram utilizadas pesquisas encontradas no Banco de Teses e Dissertações da Capes e nos repositórios institucionais da Universidade Federal da Paraíba. Aqui, é possível justificar o teor inédito do levantamento proposto por esta investigação. Nos itens: “Modelo Caritativo”, “Modelo Médico Tradicional” e “Modelo Social da Deficiência”, apresentam-se os principais conceitos dessas categorias, por meio da teorização de Moscovici, Sassaki, Lanna Júnior, Augustin, Harris, Bonfim e Diniz.

Na sequência, no terceiro capítulo, discorre-se sobre a temática “Percursos: Mercado de Trabalho, Acessibilidade e Capacitismo”, com discussões oriundas de Sassaki e Carvalho, expondo conceitos da Organização das Nações Unidas e os percursos legais para chegarmos até o presente. Além disso, a seção aborda a permanência e as condições do ambiente de trabalho, apresenta-se o histórico de definições do conceito de acessibilidade por Santos, Santos e Ribas,

Azevedo, Sarraf e Diniz e por fim, discorre-se sobre o capacitismo nas vozes de Mello, Zanotti Pedroso, Wolbring, e o influencer Ivan Baron, enfatizando suas lutas e como ele dá suporte a causa anticapacitista.

No quarto capítulo, “Dupla Desvantagem: Mulheres com Deficiência em Movimento: Direitos e Posição” expõe-se o conceito de dupla desvantagem abordado por Barton, sobre características da construção de mulher, sobre o papel feminino no mercado de trabalho e mulheres com deficiência no mercado de trabalho, pelas vozes de Almeida, Costa, Vila Nova, Diniz, Barton, Pastores e colaboradores, Freire e Aranha. Ademais, trata-se acerca da construção da feminização do magistério e como se deu a inclusão de servidoras com deficiência na legislação, finalizando assim, o referencial teórico.

No quinto capítulo, apresenta-se os objetivos gerais e específicos deste estudo. Em seu sexto capítulo coloca-se a técnica de coleta de dados que foi utilizada, o lócus da pesquisa, a técnica de análise dos dados e as questões éticas envolvidas no processo. Após este momento, em seu sétimo capítulo, apresentam-se os “Resultados e Discussões” com os dados das entrevistas sendo analisados. No último, o oitavo capítulo, estão as “Considerações Finais”, que se retomam os objetivos propostos por este estudo e com base nos achados da pesquisa defende-se o processo de inclusão para o exercício profissional em plenitude de mulheres docentes com deficiência na universidade.

2 MODELOS DA DEFICIÊNCIA

Conhecer a trajetória de mudanças onde os paradigmas se transformam é necessário para chegarmos ao momento presente. Nesse sentido, é válido conhecer os modelos de deficiência que acompanharam esse público-alvo durante suas vidas em diferentes momentos da história.

Conforme Moscovici (2003, p. 66), “todos nossos preconceitos (...) somente podem ser superados pela mudança de nossas representações sociais da cultura, da natureza humana e assim por diante”.

Os modelos de deficiência são ferramentas dos governos e da sociedade, para criar estratégias, entre tensões e avanços, que melhor atendem às necessidades das pessoas com deficiência. Em tempo, é crucial ressaltar as diferenças e paradigmas que existem diante de uma perspectiva histórica. Defende-se que se deva romper com todas as formas e faces do preconceito, não apenas no espaço escolar e fomentar a inclusão, pois:

[...] a inclusão consiste em adequar os sistemas sociais gerais da sociedade de tal modo que sejam eliminados os fatores que excluía certas pessoas do seu seio e mantinham afastadas aquelas que foram excluídas. A eliminação de tais fatores deve ser um processo contínuo e concomitante com o esforço que a sociedade deve empreender no sentido de acolher todas as pessoas, independentemente de suas diferenças individuais e das suas origens na diversidade humana. (SASSAKI, 2005, p. 21).

É válido pontuar os três modelos de deficiência, com o intuito de conhecer os conceitos e seus mecanismos para então saber distingui-los nas práticas sociais. Estão dispostos a seguir.

MODELO CARITATIVO

Neste modelo, a pessoa com deficiência é tida como uma vítima digna de caridade e de ajuda, é aquela que tem uma vida trágica e sofrida. A religião e o misticismo eram fontes de respostas: a deficiência seria um castigo divino, um déficit e as pessoas com deficiência seriam dignas de pena por serem vítima da própria incapacidade (LANNA JÚNIOR, 2010).

Aqui existem os cuidadores e eles são de forma exclusiva responsáveis por prestarem serviços a essa população, responsáveis por escolher qual será o atendimento que a pessoa com deficiência pode ou não receber. Nesta perspectiva, aparecem espaços especializados que oferecem serviços, em geral, mais brandos e menos desafiadores intelectualmente, o que resulta

em limitações, por exemplo na entrada da pessoa com deficiência nos meios acadêmicos, de trabalho e sociais (AUGUSTIN, 2012).

É nítido o que é reforçado neste modelo - a autopercepção de pessoa necessitada. Essa autopercepção é exatamente a que fomenta o aparecimento do fenômeno conhecido como “*mirror effect*”, em tradução literal, “efeito espelho”. Assim, muitas pessoas com deficiência que, como outros, veem-se refletidas nas atitudes das pessoas ao seu redor, e como as pessoas ao seu redor as acham incapazes, sofredas e carentes, elas mesmos passam a acreditar que são incapazes (HARRIS, 2003).

MODELO MÉDICO TRADICIONAL

Quando a resposta do misticismo e da religião já não mais servia, o avanço da medicina do século XVIII supriu a demanda trazendo um modelo de deficiência voltado para a patologia.

Aqui, foi entendido que a deficiência seria consequência natural da lesão em um corpo, e a pessoa com deficiência deveria ser objeto de cuidados biomédicos¹. A medicina voltou-se a cura das patologias existentes, pois essa situação era considerada um estado trágico que ninguém, ao menos em sã consciência, pretendia preservar, já que também haviam todas as barreiras sociais, atitudinais e ambientais que envolviam essa condição (BONFIM, 2009, p. 41).

“A deficiência ainda é considerada uma tragédia pessoal, e não uma questão de justiça social”. (DINIZ, 2012, p. 11). Fazia-se, portanto, todo o esforço clínico para que melhorassem as condições das pessoas com deficiência. Isso ainda acontece até hoje. No modelo médico, predomina o atendimento e serviços para a pessoa com deficiência, abordando um conjunto de teorias e práticas assistenciais em saúde, pressupondo a relação entre a lesão/doença e a experiência da deficiência, para que as pessoas com deficiência se normalizem ou se amenizem os danos, de modo a cumprir as exigências da sociedade. Deficiência é considerada uma enfermidade a ser curada ou reparada (DINIZ, 2007).

MODELO SOCIAL DE DEFICIÊNCIA

¹ Este modelo consagra a pessoa como portadora de uma patologia, um paciente para a reabilitação, que busca um “padrão de normalidade” uma “cura” de parecer físico, intelectual ou sensorial, e é sabido que a cura pode nunca acontecer.

Existe uma grande diferença entre o modelo médico e o modelo social, é o foco dado ao olhar. No modelo médico o olhar é individual ao corpo, preciso e não integral, e no modelo social, o olhar vai até as estruturas sociais que impedem aquele mesmo corpo. Aqui, o problema não está centrado na pessoa/deficiência, mas sim nas barreiras, na dimensão sociopolítica, na organização social. O modelo social passa a ser um instrumento essencialmente político para a interpretação da realidade com fins de transformação social (UPIAS, 1976).

Citada acima, a *Union of the Physically Impaired Against Segregation* (UPIAS), é um dos marcos deste modelo, datada de 1976, e em tradução livre “A União dos Deficientes Físicos Contra a Segregação”. Esta foi a primeira organização política conduzida por pessoas com deficiência do Reino Unido (UPIAS, 1975).

O modelo social defende que não se deve reproduzir o que corresponde ao modelo biomédico da deficiência, que privilegia a limitação funcional que é encontrada na pessoa e desfavorece as barreiras do contexto social (SASSAKI, 2003). Assim, o modelo traz uma crítica para o modo em que a sociedade se organiza e como ela oprime a diversidade das pessoas, excluindo pessoas com deficiência dos meios políticos e sociais.

É este modelo que define as três barreiras que a pessoa com deficiência enfrenta: barreiras de acessibilidade, barreiras institucionais e barreiras atitudinais. A experiência da deficiência não é resultado das lesões da pessoa, mas do ambiente social hostil à diversidade. A deficiência é uma manifestação da diversidade humana e que demanda adequação e adaptação inclusivas (DINIZ, 2007).

As dificuldades da pessoa com deficiência, pelo olhar do modelo social, não devem ser entendidas a partir das restrições físicas, mas pelas restrições sociais, pelas barreiras que limitam a manifestação da capacidade dos sujeitos (DINIZ, 2003).

O modelo social permite que a pessoa com deficiência assuma o controle da sua própria vida e empodere-se, seja ativa e política na comunidade, na tomada de decisões e dentro dos meios sociais, então “Ao denunciar a opressão das estruturas sociais, o modelo social mostrou que os impedimentos são uma das muitas formas de vivenciar o corpo.” (DINIZ *et al.*, 2009, p. 6). Para o modelo social, a sua causa está na estrutura social, que oprime essa população de diversas formas.

Sua prioridade é fomentar ideias e propostas empoderadas e emancipadoras sobre a deficiência, sobretudo no âmbito político, pois no modelo social da deficiência cabe à sociedade eliminar todas as barreiras físicas, programáticas e atitudinais para que as pessoas possam ter acesso aos serviços, lugares, informações e bens necessários ao seu desenvolvimento pessoal,

social, educacional e profissional (SASSAKI, 2003). Assim, fica nítido que superadas estas barreiras citadas, a comunidade se tornaria mais equalitária e não haveria deficiência dentro de uma comunidade organizada para todos.

3 PERCURSOS: MERCADO DE TRABALHO, ACESSIBILIDADE E CAPACITISMO

A Declaração Universal dos Direitos Humanos (ONU, 1948) teve um papel crucial para a visibilidade da pessoa com deficiência. Este foi o espaço onde a Organização das Nações Unidas (ONU) utilizou para decretar que “Todos os homens nascem livres e iguais em dignidade e direitos”, e encaminhou acordos internacionais contra todas as formas de discriminação e violência: contra às mulheres, às crianças, às diferenças raciais, diferenças de gênero, classe social, entre outras temáticas.

A Declaração dos Direitos das Pessoas Deficientes (ONU, 1975) deixou expressa em seu artigo primeiro uma definição que ignorava as barreiras diversas que impedem e bloqueiam a inclusão:

O termo pessoas deficientes refere-se a qualquer pessoa incapaz de assegurar por si mesma, total ou parcialmente, as necessidades de uma vida social “normal”, em decorrência de uma deficiência congênita ou não, em suas capacidades físicas ou mentais. (ONU, 1975, p. 1).

A seguridade, que é citada pelo primeiro capítulo, mostra uma visão pouco integral e voltada para a patologia, fortemente atrelada ao modelo médico tradicional já discutido, onde exclui o olhar social que promove seguridade de uma outra forma. Diferentemente do atual paradigma da inclusão, na qual:

[...] possibilita a sociedade se estruturar, organizar, adaptar para receber as pessoas com deficiência, devem ser eliminadas todas as barreiras que discriminam os sujeitos da sociedade, sejam elas arquitetônicas, metodológicas, instrumentais, atitudinais. (SASSAKI, 2005, p. 21).

Com o Decreto Legislativo nº 186, de 2008, o Brasil ratificou a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007, e no primeiro artigo, que expõe sobre o propósito dela, ocorreu uma mudança significativa acerca da importância do protagonismo das barreiras enfrentadas por esse público, que segue:

O propósito da presente Convenção é promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente. Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física,

mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas. (BRASIL, 2008, grifo nosso).

Com os conceitos preconizados pela ONU, de igualdade de condições, a Organização Internacional do Trabalho (OIT), passa a abranger ações de segurança e saúde e cita que essa prática pode ser considerada como o meio mais eficaz para se “romper com o ciclo da marginalização, pobreza e exclusão social, especialmente das pessoas com deficiência, as quais necessitam de ações afirmativas para sua adequada inclusão e manutenção no mercado de trabalho.” (BRASIL, 2007, p. 37).

Inclusão, adequação e manutenção são conceitos abordados e necessários à temática do mercado de trabalho para a pessoa com deficiência, pois ao que parece, é um lugar sempre permeado de incertezas e oposições. Cabe ressaltar que nas atividades laborais:

No caso das pessoas com deficiência, suas diferenças ganham conotações importantes e, como num eco, reverberam sob a forma de preconceitos que banalizam suas potencialidades. Tais pessoas costumam ser percebidas pelo que lhes falta, pelo que necessitam em termos assistenciais e não pelo seu potencial latente e que exige oportunidades para manifestação e desenvolvimento. (CARVALHO, 2010, p. 17).

Nesse contexto, para que se possa minimizar essas percepções, dentre outros fatores, é importante que o ambiente de trabalho tenha condições de acessibilidade para a pessoa com deficiência. A Associação Brasileira de Normas Técnicas (ABNT, 2015) definiu acessibilidade, por meio da norma NBR 9050 como: a possibilidade e condição de alcance, percepção e entendimento para a utilização com segurança e autonomia de edificações, espaços, mobiliários, equipamentos urbanos e elementos. Santos, Santos e Ribas (2005) afirmaram que a acessibilidade abarca vários aspectos, como: emprego, saúde, educação, reabilitação e o espaço urbano e edificado.

Essa norma ainda define o termo acessível como: espaço, edificação, mobiliário, equipamento urbano ou elemento que possa ser alcançado, acionado, utilizado e vivenciado por qualquer pessoa, inclusive aquelas com mobilidade reduzida (ABNT, 2015). Santos, Santos e Ribas (2005) discutiram que a acessibilidade é a possibilidade da convivência entre as diferenças, sendo benéfica para a sociedade e resultando numa melhor qualidade de vida para as pessoas com deficiência.

O Estatuto da Pessoa com Deficiência (BRASIL, 2015) assegura o direito ao trabalho, igualdade de oportunidades e condições de acessibilidade que garantam às pessoas com

deficiência desempenharem seu trabalho, fazendo usufruto do ambiente, assim como as pessoas sem deficiência, embora as primeiras precisem de meios, recursos e tecnologias para isso. Em seu artigo 37, apresenta:

Constitui modo de inclusão da pessoa com deficiência no trabalho a colocação competitiva, em igualdade de oportunidades com as demais pessoas, nos termos da legislação trabalhista e previdenciária, na qual devem ser atendidas as regras de acessibilidade, o fornecimento de recursos de tecnologia assistiva e a adaptação razoável no ambiente de trabalho. Parágrafo único. A colocação competitiva da pessoa com deficiência pode ocorrer por meio de trabalho com apoio, observadas as seguintes diretrizes: I – prioridade no atendimento à pessoa com deficiência com maior dificuldade de inserção no campo de trabalho; II – provisão de suportes individualizados que atendam a necessidades específicas da pessoa com deficiência, inclusive a disponibilização de recursos de tecnologia assistiva, de agente facilitador e de apoio no ambiente de trabalho; III – respeito ao perfil vocacional e ao interesse da pessoa com deficiência apoiada; IV – oferta de aconselhamento e de apoio aos empregadores, com vistas à definição de estratégias de inclusão e de superação de barreiras, inclusive atitudinais; V – realização de avaliações periódicas; VI – articulação intersetorial das políticas públicas; VII – possibilidade de participação de organizações da sociedade civil. (BRASIL, 2015, p. 26).

Outras legislações, como a Portaria nº 3.284, de 7 de novembro de 2003 estabeleceu a acessibilidade como requisito avaliativo dos cursos de ensino superior (BRASIL, 2003). Azevedo (2003) afirmou que “ser acessível é a condição que cumpre um ambiente, espaço ou objeto para ser utilizado por todas as pessoas”.

Sarraf (2007) definiu como acessibilidade o processo de eliminação de barreiras, não só físicas, mas do campo das informações, das atitudes. Muito embora, Diniz (2007) expôs que nem todos os corpos com impedimentos vivenciam necessariamente a opressão pela deficiência, dado que existe uma relação de dependência entre os impedimentos e o grau de acessibilidade de uma sociedade. Santos, Santos e Ribas (2005) argumentaram que é a convivência entre as diferenças, que resulta numa melhor qualidade de vida para as pessoas.

Além da acessibilidade, outro aspecto importante para se discutir, não só referente ao mercado de trabalho, mas à toda a sociedade, é o capacitismo.

Do início, o termo capacitismo vem do inglês: *ableism*, que, conforme Mello (2016), *ableism* ou *ablism* está centrado nas capacidades imaginadas das pessoas sem deficiência, para apontar as supostas limitações das que possuem algum tipo de deficiência, como uma forma de comparatismo entre o ser capaz e o não, com base em conceitos de sociedade e de normalidade.

Associando o termo ao imaginário que as pessoas sem deficiência têm sobre as pessoas com deficiência, surge o difundido e agora mais explorado termo: capacitismo. Assim “é

importante ressaltar que o preconceito para/com as pessoas com deficiência é chamado de capacitismo, justamente porque há uma memória social que as colocam sempre na condição de inválidas ou incapazes.” (ZANOTTI; PEDROSO, 2017, p. 106).

Ainda em concordância com Mello (2016, p. 3272), o capacitismo é considerado uma categoria que delibera sobre a maneira pela qual as pessoas com deficiência são tratadas como indivíduos incapazes – “incapazes de produzir, de trabalhar, de aprender, de amar, de cuidar, de sentir desejo, de ter relações sexuais etc.” -, fato que leva à aproximação com outros movimentos que sofrem discriminação social, tais como o sexismo e o racismo.

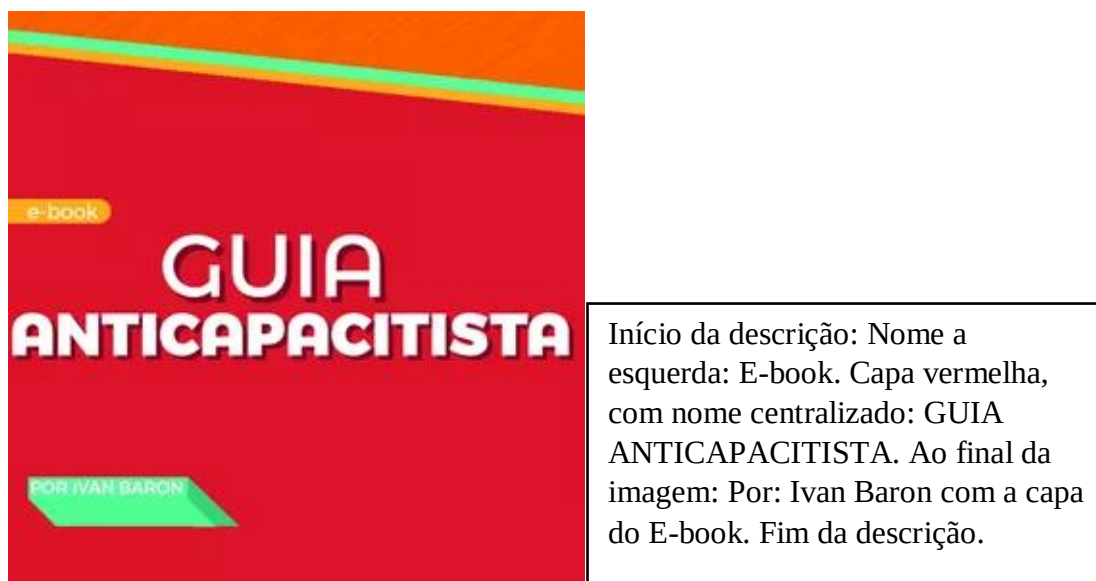
Há assim quem utilize as redes sociais para o combate ao capacitismo. No ano de 2021, um influenciador chamado Ivan Baron, nascido no Rio Grande do Norte, iniciou a sua trajetória levando sua voz para todo o Brasil. Ainda criança ele foi acometido por uma grave infecção alimentar que deixou consequências: a paralisia cerebral, que ocasionou a deficiência física e mobilidade reduzida. Na contramão do “esperado”, como Wolbring (2008, p. 252-53) citou acerca do capacitismo, que é “um conjunto de crenças, processos e práticas que produzem (baseado em habilidade ou valores); como um entendimento de si mesmo e a relação com sua autoimagem, com os outros e com o meio, incluindo como é julgado pelos outros”; a condição não limitou o Ivan, que buscou seu espaço e ergueu a bandeira da representatividade.

Hoje, com cerca de 164 mil seguidores no *Instagram* e mais de 246 mil no *Tiktok*, tornou-se conhecido como o “influenciador da inclusão”. Lançou diversos vídeos nas redes sociais, com o intuito de fomentar as discussões sobre o capacitismo vivenciado, e sempre apresenta uma retórica educativa em diversos contextos em que a mídia e demais artistas/figuras públicas propagam o capacitismo. Com a viralização² de seu conteúdo, foi possível perceber que muitas vezes o capacitismo está para além das palavras, mas nas atitudes.

Dentre os projetos de Ivan, está o E-book: Guia Anticapacitista, onde ele compartilha tudo que sabe sobre capacitismo de forma bem-humorada e sobretudo informativa. Segue a ilustração 1 com a capa do E-book:

² Tornar-se viral, seja um vídeo, uma *trend* (tendência) ou um *Challenger* (desafio), e ser visualizado por milhões de pessoas; é ser viral, espalhar-se rapidamente pela rede social que utilizou para fazer o *post* e para as redes vizinhas.

Ilustração 1- Capa do E-book Guia Anticapacitista, Por: Ivan Baron



Fonte: <https://www.hotmart.com/product/guia-anticapacitista-por-ivan-baron/M50465508V>

Outro trabalho desenvolvido pelo Ivan Baron (influenciador da inclusão), é a tirinha “Inclusivistas”³, de autoria conjunta com Emylle Torres (autora da #emyllesobrerodas), com ilustração da quadrinista Milene Correia (@MeenhasAventuras), que vem ganhando força e notoriedade, pois nos traços de humor e muita paciência, é mostrado situações vividas no dia a dia pela pessoa com deficiência.

A Emylle Torres aceitou o convite para contribuir com esta pesquisa e contou um pouco sobre como surgiu o projeto:

A gente teve a ideia antes de começar a tirinha “Inclusivistas”, eu e a Milena já postávamos esses quadrinhos, [...] a Milena é minha amiga, e ela é a ilustradora, **e aí ela pegava as histórias que eu contava pra ela, que eu passava, que eu passo né, e começou a desenhar as coisas que aconteciam comigo** e postar no Instagram, aí um dia eu falando com o Ivan, sei que tu conhece, ele é o influenciador da inclusão, e também é PCD, e aí ele já postava várias coisas assim sobre a militância PCD, e ele viu a tirinha achou legal, perguntou se queria fazer uma parceria, e juntos a gente teve essa ideia dos “Inclusivistas”. **Que são coisas que acontecem comigo e com o Ivan**, juntos contamos para Milene e ela faz a arte dela. Foi muito espontâneo e natural a forma que começou o projeto e toda quarta-feira a gente posta algo novo, alguma história que aconteceu com a gente. (2021).

Quando perguntada sobre o nome do projeto, “Inclusivistas”, Emylle respondeu:

³ Termo da teologia.

Assim, antes era o Emily sobre rodas, e ainda é, mas a gente postava de vez em quando, mas não era nada fixo, quando surgia uma história, uma ideia... Como a gente fez essa parceria com o Ivan né, a gente pensou em mudar né, botar outro nome para ser uma coisa fixa, que posta toda quarta-feira no Instagram dele, aí a gente foi no *WhatsApp*, no grupo que a gente tem e surgiu os “Inclusivistas”. (2021).

Segue a ilustração 2, com uma das tirinhas dos “Inclusivistas” - #Inclusivistas.

Ilustração 2 – Tirinha “Inclusivistas”, 2021



Início da descrição: 1. Nome “Inclusivistas”, acima de Emylle na cadeira de rodas e Ivan que está em pé ao seu lado. Ambos sorriem.



2. Emylle aparece sentada dizendo a frase: ‘EI, TROUXE UM AMIGO PRA CONHECER VOCÊS HOJE!’ Ela sorri.



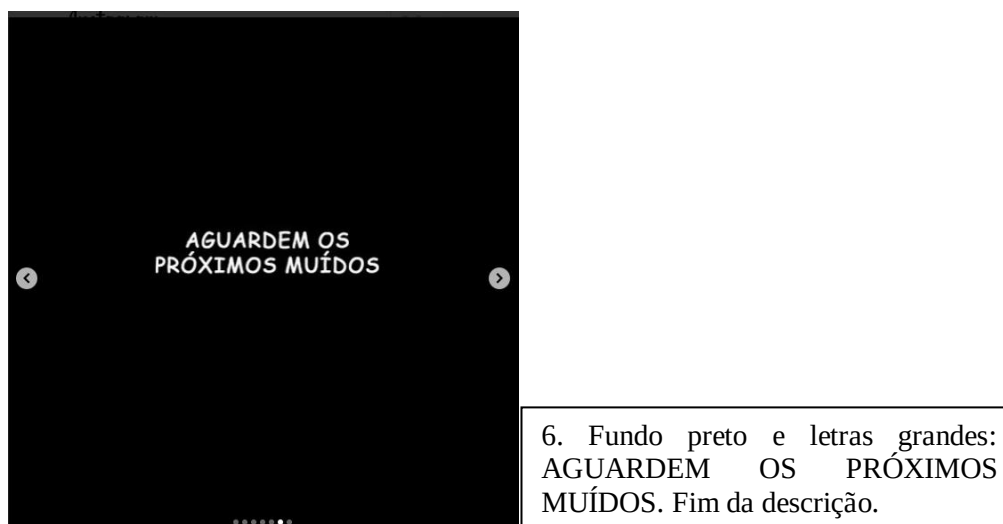
3. Emylle diz: 'O NOME DELE É IVAN'. Ivan aparece sorridente em pé, ele usa uma camiseta e uma bermuda, está de óculos de grau e usando a bengala. Carisma!



4. Alguém diz: 'É AQUELE RAPAZ DEFICIENTE DA INTERNET, NÉ?'. Em pé, o sorriso de Ivan desaparece e surge uma cara de decepção e surpresa.



5. Ivan diz: 'NÃO... SOU SÓ O IVAN MESMO.' Com cara de tédio.



Fonte: https://www.instagram.com/p/CU_ICMssnK/

Por fim, outra proposta de combate anticapacitista, é o IG⁴ da Vitória Mesquita, de 21 anos de Brasília, que é criadora de conteúdo digital e tem um perfil criado segundo sua bio⁵ para: “Desmistificar a Síndrome de Down com alegria! Inclusão e representatividade”. A autora destrava a concepção que entende que o capacitismo valoriza certas capacidades, o que leva à discriminação contra os “menos capazes” (WOLBRING, 2008).

Para Wolbring (2008), podem-se identificar muitas formas de capacitismo, tais como: o capacitismo biológico, baseado na estrutura; o capacitismo à base de cognição; o capacitismo com base na estrutura social, e o capacitismo inerente ao sistema econômico.

Segue, na ilustração 3, um breve guia explicativo, montado por ela, onde ela caracteriza sete diferentes roupagens do capacitismo. Dentro da lógica do capacitismo, a deficiência é considerada como “um estado diminuído do ser humano”. (DIAS, 2013, p. 2).

⁴ Significa o nome do perfil, @exemplo que pode ser usado no *Instagram*, *Twitter*.

⁵ Bio, abreviatura de biografia, é a descrição abaixo da foto do perfil *Instagram*.

Ilustração 3- Post em carrossel: 7 Formas de Capacitismo pra você não reproduzir mais



Início da descrição: 1. Título: 7 Formas de Capacitismo pra você não reproduzir mais. Abaixo dele, Vitória está em pé com a mão no queixo, pensativa.



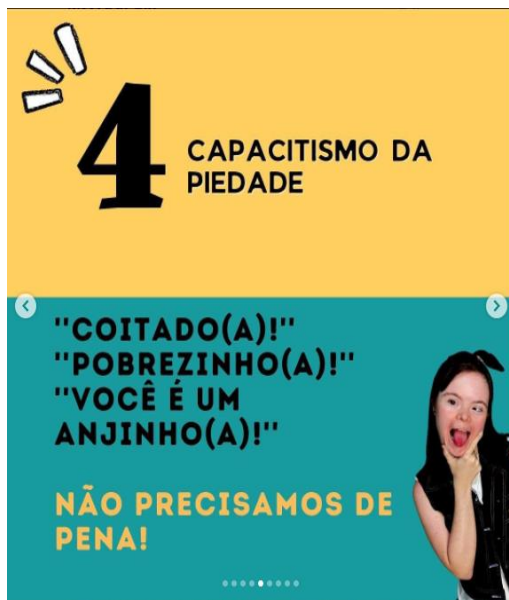
2. 1º Capacitismo reducionista. Quando pessoas com deficiência são definidas apenas por essa característica. Que tal ir além?



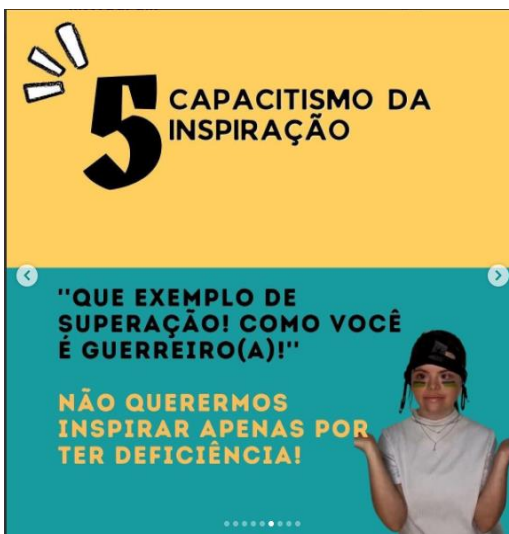
3. 2º Capacitismo da Infantilização. Trate pessoas com deficiência de acordo com suas idades. Simples, né?



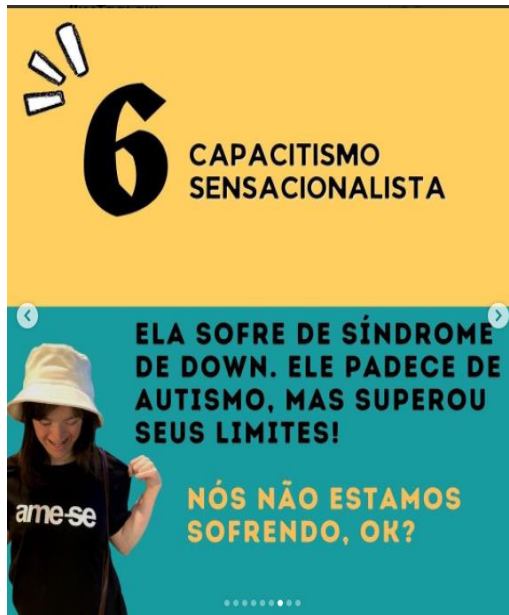
4. 3º Capacitismo de Ofensa. 'Fulano é cego/surdo', 'ciclano é retardado/mongoloide', 'o político é demente, bipolar.' Esses são termos pejorativos e capacitista!



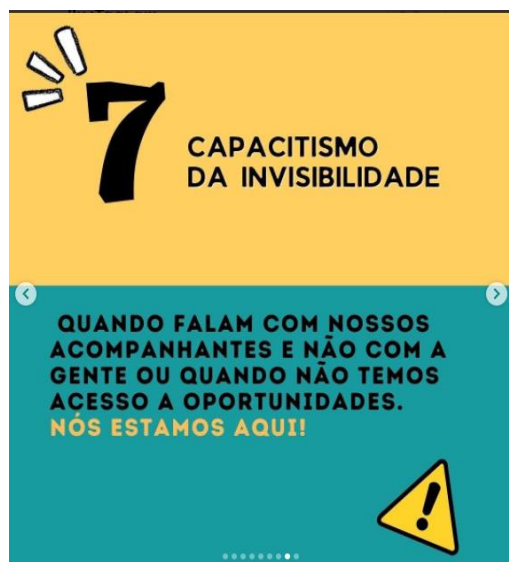
5. 4º Capacitismo da piedade. 'Coitado(a)', pobrezinho(a), você é um anjinho(a)'. Não precisamos de pena!



6. 5º Capacitismo da inspiração. 'Que exemplo de superação! Como você é guerreiro(a)'. Não queremos inspirar apenas por ter deficiência.



7. 6º Capacitismo sensacionalista. 'Ela sofre de Síndrome de Down. Ele padece de autismo, mas superou seus limites.' Nós não estamos sofrendo, ok?



8. 7º Capacitismo da invisibilidade. Quando falam com nossos acompanhantes e não com a gente ou quando não temos acesso a oportunidades. Nós estamos aqui! Fim da descrição.

Fonte: <https://www.instagram.com/p/CV3qj7wJRpo/>

4 DUPLA DESVANTAGEM: MULHERES COM DEFICIÊNCIA EM MOVIMENTO - DIREITOS E POSIÇÃO

Muitas mudanças de nomenclatura e de conceitos acerca da deficiência vem ocorrendo na sociedade ao longo do tempo, mas neste momento, cabe ressaltar a extrema importância da visibilidade dada a pessoa com deficiência, pois a partir disto, houve mudanças significativas nas suas condições de vida. Fica nítido que são muitas as formas e fortalecimentos legais, advindos de lutas e entraves, em que essas pessoas conseguiram que houvesse representatividade firmada na Constituição Federal (BRASIL, 1988).

Há, por exemplo, a Lei nº 7.853/89, que estipula normas gerais pelos direitos das pessoas com deficiência e competências dos órgãos da administração pública para o público-alvo da Educação Especial; a Lei nº 8.213/91, que estabelece cotas de contratação de pessoas com deficiência; a Lei nº 8.899/94, que versa sobre o direito de ir e vir por meio do Passe Livre e a urgência de tornar os meios de transporte mais acessíveis; a Lei nº 9.394/96, que estabelece as Diretrizes e Bases da Educação Nacional – LDB e reconhece a educação como base para a integração e participação da pessoa com deficiência na sociedade.

Pode-se citar ainda, a Lei nº 10.436/2002, que reconheceu a Língua Brasileira de Sinais (Libras) como meio legal de comunicação e expressão dos surdos; a Lei nº 10.098, de 23 de março de 1994, que estabelece normas gerais e critérios básicos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência ou com mobilidade reduzida; e diversos outros programas governamentais para a educação inclusiva no ensino superior, como o Programa Universidade para Todos – PROUNI, Plano de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI e também o Programa de Inclusão no Ensino Superior – INCLUIR.

Ademais, vale destacar a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva Inclusiva de 2008, que consolida um norte para o desenvolvimento e o processo da Educação Inclusiva na educação básica e no ensino superior; a Lei nº 12.711 de 2012, que assegura vagas para pessoa com deficiência em Universidades Federais e Instituições Federais de ensino técnico de nível médio; e a Lei nº 13.146 de 2015 instituindo a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência/Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Todo esse arcabouço legislativo, dentre outros, assegura a inclusão do público-alvo da Educação Especial (PAEE) e visa a garantia do direito da pessoa com deficiência à educação superior, onde já deveria haver núcleos de acessibilidade criados e consolidados nas

instituições, para possibilitar a permanência e excluir as barreiras arquitetônicas, de comunicação, pedagógicas ou atitudinais deste nível de ensino.

Apesar desses avanços nas legislações e em documentos oficiais, se faz necessário compreender o papel da mulher na sociedade e as condições sociais em que vive.

4.1 Definindo Posições: Papel da Mulher

Nos anos iniciais da república, ser mulher ainda significava manter-se nos moldes imperiais previamente convencionados. Esses moldes eram mais perceptíveis nas cidades interioranas, visto que as capitais, mesmo com dificuldade, acompanhavam mais a urbanização e as mudanças do cenário social.

A família encontrava-se ordenada pelos patriarcas e tendo muitos filhos. Nota-se uma hierarquia sob a forma de educação e a estruturação da educação familiar seguindo o princípio do respeito aos mais velhos. No tocante a educação feminina, esta buscava imprimir valores anteriormente arraigados na sociedade.

À mulher estava associada a higienização da família, a boa e mansa conduta das futuras gerações e nas palavras de Almeida (1998, p. 17), “a beleza e bondade que deveriam impregnar a vida social”. Para isto,

Um grande esforço teve que ser feito no sentido de enquadrar, por meio de normas, as condutas femininas, demarcar o "lugar da mulher" e definir claramente que tipo de mulher seria alvo do respeito social. Médicos, juristas, religiosos, professores e demais autoridades preocupados com a ordem pública alegavam questões de moralidade e uniam-se no coro das vozes hegemônicas a esse respeito. A imprensa como caixa de ressonância, dedicava-se a descrever os contornos da “mulher ideal” do novo século. (PINSKY, 2012, p. 472).

A funcionalidade familiar era baseada no respeito e predomínio da soberania masculina. A autoridade do lar e a estruturação da família seguia aspectos totalmente voltados para o homem, este ser central do núcleo organizacional doméstico, e então, em segundo plano, a subjugação da mulher e dos filhos a figura paterna. Conforme nos esclarece Jurandir Freire Costa:

Do ponto de vista dos higienistas, a independência da mulher não podia extravasar as fronteiras da casa e do consumo de bens e ideias que reforçassem a imagem da mulher-mãe. Por isto, sua presença nas catedrais da ciência era intolerável. A mulher intelectual dava mau exemplo às outras mulheres. (COSTA, 1979, p. 260).

O primeiro Código Civil Brasileiro aprovado em 1916, reafirmava as discriminações contra a mulher. Com o casamento, a mulher perdia sua capacidade civil plena, cabendo ao marido autorizar questões da vida social de sua esposa: trabalhar, realizar transações financeiras e fixar residência. As mulheres casadas – sob o pátrio poder – eram consideradas incapazes juridicamente, como as crianças, as pessoas com deficiência, os mendigos⁶ e os povos indígenas (minorias que aqui estavam longe de ser sujeitos de direito). Nesse primeiro Código Civil, no Capítulo III – Dos Direitos e Deveres da Mulher, tem-se que:

Art. 240 CC/1916. A mulher, com o casamento, assume a condição de companheira, consorte e colaboradora do marido nos encargos de família, cumprindo-lhe velar pela direção material e moral desta. Parágrafo único. A mulher poderá acrescer aos seus os apelidos do marido.

Art. 242 CC/1916. A mulher não pode, sem autorização do marido: I – praticar os atos que este não poderia sem consentimento da mulher; II – alienar ou gravar de ônus real os imóveis de seu domínio particular, qualquer que seja o regime de bens; III – alienar os seus direitos reais sobre imóveis de outrem; IV – contrair obrigações que possam importar em alheação de bens do casal. (BRASIL, 2002).

Assim, estavam determinados os papéis: para o patriarca da família, a autoridade da casa e a incumbência do sustento, enquanto para a mãe destinava-se a responsabilidade com os serviços domésticos e o zelo com os numerosos filhos. Nos primeiros anos da república brasileira, eram raros os casos de mulheres que exerciam funções fora do ambiente doméstico.

Com o passar do tempo, a mulher foi conquistando determinados direitos, entretanto, em concordância com Vila Nova (2004, p. 208),

Se hoje a mulher já conseguiu o acesso a muitas profissões durante muito tempo consideradas exclusivamente masculinas e conseguiu a equiparação dos seus salários em relação aos dos homens, por outro lado, não tem conseguido com facilidade eliminar outro tipo de discriminação na cultura fortemente machista.

O ensino primário proporcionou às mulheres da classe média a possibilidade para adentrar no mercado de trabalho. Ao surgir essa junção do trabalho doméstico com a maternidade, ser professora se tornou objeto de desejo entre as jovens e se no princípio da ideia existiu negação, neste outro momento passou a ser uma posição invejável, desde que não prejudicassem os ritos sociais.

⁶ Atualmente, também conhecidas pelo termo PopRua, a nomenclatura definida pelas políticas públicas é: pessoas em condição de vulnerabilidade social; pessoas em situação de rua.

Compreende-se que a feminização do magistério se deu por fomento de discursos religiosos, biológicos e pedagógicos e articularam-se para naturalizar o magistério como “trabalho de mulher” (COSTA, 2006). A profissionalização da mulher como professora estaria atrelada a uma conjectura da mãe e esposa cuidadosa e não da necessidade de educação e avanço para público feminino, assim este meio de trabalho e ensino partiu de um princípio patriarcal muito forte que persegue a profissão.

Ressalta-se que os movimentos sociais de luta pelos direitos humanos e respeito à diversidade se fortaleceram entre os anos 60 e 70. A sociedade que é construída diariamente por nós e fomentada pela lógica capitalista, transforma sujeitos integrais em conglomerados de interesses específicos.

A proposta de cidadã é midiática e exige sempre muita produtividade e padronização, além de estar sempre em busca da perfeição – seja ela real ou fictícia/inventada – como é o caso das mídias sociais onde há milhares de seguidores dispostos a cultuar um corpo perfeito de determinada influencer ‘X’ ou blogueira ‘Y’.

À primeira vista é até fácil de se compreender criticamente e, do ponto de vista do capital, todo esse fomento por corpos endeusados e pouco tangíveis. Estes corpos servem de parâmetro para que haja uma seleção de indivíduos em condições de produzir, pagar e comprar produtos e serviços para alcançar aquela perfeição.

Em meio a este frenesi, estão as mulheres docentes com deficiência deste estudo, um grupo ainda mais específico quando falamos de mulheres que são pessoas com deficiência, e que assim como tantos outros grupos vulneráveis, a condição de deficiência traz consequências mais desgastantes que para homens com deficiência, por exemplo, pois ainda se encontram em acentuada posição de desvantagem.

As mulheres com deficiência suportam a carga dos reflexos da histórica discriminação, por serem mulheres, e a carga discriminatória em decorrência da deficiência, por serem consideradas fora dos padrões instituídos e por isso, vistas como inadequadas ao convívio social. Quando duas, três ou mais condições ensejadoras de preconceitos e discriminação se reúnem em uma só pessoa, falamos em dupla, tripla ou múltipla desvantagem, o que equivale ao conceito de Barton (1996 *apud* PASTORE, 2000) de “opressão simultânea”.

O percurso das mulheres até o ensino superior é envolto de desafios, e quando se trata das mulheres com deficiência precisamos ter um olhar para dupla desvantagem (BARTON 1996 *apud* PASTORE, 2000). O retrato da mulher na república nos permite refletir o quanto caminhamos e lutamos até chegar as conquistas atuais, mas ainda hoje é perceptível as

desigualdades de gênero nas relações sociais; as mulheres permanecem sendo subjugadas e a sociedade permanece em berço patriarcal.

Manifestado isto, percebe-se as mulheres com deficiência enquanto sujeitos participantes dessa relação social de subjugação, preconceitos e discriminações. O Plano Nacional de Políticas para as Mulheres (PNPM), foi construído de forma participativa e coordenado pelo governo federal em nome da primeira presidenta do Brasil, Dilma Rousseff e elaborado a partir da Secretaria de Políticas Públicas para as Mulheres, em sua 3ª versão, previu ações e diretrizes para os anos de 2013 a 2015:

As mulheres com deficiências, jovens ou idosas, enfrentam desafios maiores, com preconceitos e estereótipos, histórias de exclusão e violências que limitam suas vidas, dificultando o acesso ao mercado de trabalho, à saúde e à educação. Para uma efetiva mudança dessa realidade, elas devem ser inseridas no processo democrático, na vida cotidiana, no trabalho, na educação, nos mais variados serviços e equipamentos públicos. A perspectiva de acessibilidade para as mulheres com deficiências é uma das metas perseguidas pelas políticas. Estas políticas devem garantir segurança e autonomia; para que as mulheres com deficiência sejam inseridas em todas as esferas da vida, pública e privada, sem serem alijadas de seus direitos e cidadania. (BRASIL, 2013).

O PNPM 2013-2015 também apresentou como princípios:

[...] autonomia das mulheres em todas as dimensões da vida; busca da igualdade efetiva entre mulheres e homens, em todos os âmbitos; respeito à diversidade e combate a todas as formas de discriminação; caráter laico do Estado; universalidade dos serviços e benefícios ofertados pelo Estado; participação ativa das mulheres em todas as fases das políticas públicas; e transversalidade como princípio orientador de todas as políticas públicas. (BRASIL, 2013).

E a partir dessa compreensão de autonomia que se deve alcançar a educação transformadora, a educação que tem uma base sólida, democrática e inclusiva, que é feita e pensada pelo coletivo e compreende as necessidades do individual. O patrono da Educação Brasileira nos deu o caminho; Paulo Freire alega e questiona em sua obra Educação e Mudança: “Não existe imparcialidade. Todos são orientados por uma base ideológica. A questão é: sua base ideológica é inclusiva ou excludente?”

Nesta vertente, pensa-se nas posições assumidas pelas próprias mulheres docentes com deficiência, que estão exercendo a docência dentro das instituições de ensino superior com autonomia e independência. Embora se sabe que o direito à educação já é assegurado, o acesso e a permanência ainda têm um caminho de embates a ser trilhado.

Ambos devem agir em conjunto para a inclusão acontecer na prática social, pois há intervenções tanto no processo de desenvolvimento do sujeito quanto no processo de reajuste social (ARANHA, 2001).

5 OBJETIVOS

5.1 Geral

- Analisar as percepções das mulheres docentes com deficiência de uma universidade pública acerca das condições para exercer a profissão.

5.2 Específicos

- Mapear o número de docentes mulheres com deficiência em um Campus de uma Universidade Pública;
- Identificar a trajetória docente de mulheres com deficiência no Ensino Superior;
- Descrever as principais dificuldades que as docentes encontram e que geram impactos em sua rotina de trabalho.

6 MATERIAL E MÉTODO

6.1 Considerações Éticas da pesquisa

A Resolução nº 510, de 07 de abril de 2016, do Ministério da Saúde dispõe acerca das diretrizes e normas regulamentadoras de pesquisas envolvendo seres humanos e define em seu capítulo II, artigo terceiro, que esses são princípios éticos das pesquisas em Ciências Humanas e Sociais:

I - reconhecimento da liberdade e autonomia de todos os envolvidos no processo de pesquisa, inclusive da liberdade científica e acadêmica; II - defesa dos direitos humanos e recusa do arbítrio e do autoritarismo nas relações que envolvem os processos de pesquisa; III - respeito aos valores culturais, sociais, morais e religiosos, bem como aos hábitos e costumes, dos participantes das pesquisas; IV - empenho na ampliação e consolidação da democracia por meio da socialização da produção de conhecimento resultante da pesquisa, inclusive em formato acessível ao grupo ou população que foi pesquisada; V - recusa de todas as formas de preconceito, incentivando o respeito à diversidade, à participação de indivíduos e grupos vulneráveis e discriminados e às diferenças dos processos de pesquisa; VI - garantia de assentimento ou consentimento dos participantes das pesquisas, esclarecidos sobre seu sentido e implicações; VII - garantia da confidencialidade das informações, da privacidade dos participantes e da proteção de sua identidade, inclusive do uso de sua imagem e voz; VIII - garantia da não utilização, por parte do pesquisador, das informações obtidas em pesquisa em prejuízo dos seus participantes [...] (BRASIL, 2016).

Nesses termos, as participantes da pesquisa consideraram-se livres e esclarecidas para consistir em participar do estudo proposto, resguardando a autora da pesquisa a propriedade intelectual das informações geradas e expressando a concordância com a divulgação pública dos resultados.

Esta pesquisa salvaguardou todos os requisitos e critérios que foram definidos pela resolução, para respeitar legalmente todas as envolvidas neste estudo.

6.2 Tipo de Pesquisa

O trabalho foi feito a partir da natureza exploratória de abordagem qualitativa com a intenção de identificar as dificuldades que cercam e fazem parte do tema proposto. Segundo Gil (2006, p. 43), a pesquisa exploratória tem como principal finalidade desenvolver, esclarecer e modificar conceitos e ideias, a fim de formular problemas/hipóteses pesquisáveis em estudos

posteriores.

Quanto aos procedimentos, utilizou-se da pesquisa de campo, pois no processo de dar voz a diversidade na docência foram trazidas as experiências reais, fundamentos necessários à compreensão do tema, como explicaram Marconi e Lakatos (2003).

6.3 Local e Universo de Pesquisa

A pesquisa foi realizada no Campus I da Universidade Federal da Paraíba (UFPB), que fica localizado na Cidade Universitária, s/n, Bairro do Castelo Branco III, no município de João Pessoa – PB com um anexo na mesma cidade, na Rua dos Escoteiros, nº 209, Bairro Costa do Sol. O local escolhido para realizar a pesquisa justifica-se em razão de se tratar do campo de formação do docente de diversas áreas de atuação.

A Universidade Federal da Paraíba possui um complexo de multi-campi que estão distribuídos assim: Campus I, no município de João Pessoa; Campus II, no município de Areia; Campus III, na cidade de Bananeiras; e Campus IV, nas cidades de Mamanguape e Rio Tinto. Nesta pesquisa nos delimitamos ao Campus I (Sede), que possui 13 Centros de Ensino, são eles: Centro de Educação (CE), Centro de Ciências Exatas e da Natureza (CCEN), Centro de Ciências Humanas, Letras e Artes (CCHLA), Centro de Ciências Médicas (CCM), Centro de Ciências Sociais Aplicadas (CCSA), Centro de Tecnologia (CT), Centro de Ciências da Saúde (CCS), Centro de Ciências Jurídicas (CCJ), Centro de Biotecnologia (CBIOTEC), Centro de Comunicação, Turismo e Artes (CCTA), Centro de Energias Alternativas e Renováveis (CEAR), Centro de Informática (CI), Centro de Tecnologia e Desenvolvimento Regional (CTDR). Os 13 Centros de Ensino somatizam 78 departamentos, que são órgãos setoriais, com funções deliberativas e executivas, em nível de administração. Sua equipe é composta por direção, assistência administrativa e docentes.

6.4 Participantes da Pesquisa

Os sujeitos considerados nesta investigação foram as docentes atuantes nos Centros de Ensino da UFPB, campus 1, que são pessoas com deficiência, as quais são detentores de uma grande relevância no processo de uma sociedade inclusiva. Sendo assim, a partir dessas participantes, de suas experiências, relatos e considerações, que se formou a base para a

elaboração deste estudo exploratório.

Cabe ressaltar que a amostra foi de caráter intencional, pois selecionou-se “um subgrupo da população que, com base nas informações disponíveis, [pôde] ser considerado representativo de toda a população.” (GIL, 2008, p. 94).

O tipo de amostra foi propositalmente escolhido pela pesquisadora, pois havia uma seleção baseada no conhecimento sobre a população e o respeito pela mesma. Foram realizadas entrevistas com todas as nove docentes, o que corresponde à 100% das mulheres que são docentes com deficiência presentes nos centros, tendo em vista a paupérrima diversidade na docência no Campus I da UFPB.

Para manter a identidade preservada fez-se o uso de codinomes, aqui representados pelas Deusas da mitologia grega: Afrodite, Atena, Deméter, Ártemis, Gaia, Perséfone, Hera, Héstita e Irene. Estes codinomes acompanharam cada docente até o final da pesquisa.

6.5 Procedimentos de Coleta e Análise de Dados

A coleta de dados se deu por meio digital. Por meio do site da Universidade Federal da Paraíba, foi pesquisado cada centro de ensino, que totalizaram em 13, e refinando ainda mais a pesquisa, foi pesquisado cada departamento, que são um total de 78, com o objetivo de encontrar o e-mail válido de contato das secretarias dos departamentos.

Feita esta primeira parte do mapeamento, com todos os e-mails válidos, iniciou-se o envio de e-mails solicitando informações sobre o corpo docente daquele departamento, assim, no corpo do texto constavam as seguintes informações: breve apresentação pessoal, uma explicação abordando a temática da pesquisa e após isto como o centro de ensino poderia auxiliar no mapeamento das docentes (Apêndice A).

Após a identificação das docentes com deficiência, estas foram contatadas com antecedência e autorizaram a participação na pesquisa por meio da assinatura do Termo de Consentimento Livre Esclarecido (TCLE), com vistas a obter o respaldo legal de todas as envolvidas na pesquisa.

Esta parte da pesquisa foi realizada online, ao vivo, por meio de um roteiro de entrevista semiestruturado. O roteiro da entrevista foi composto de identificação pessoal, uma breve apresentação e cinco perguntas abertas (Apêndice B).

Foram realizadas entrevistas com as participantes da pesquisa, nas datas e horários de melhor ajuste em suas rotinas. Ressalta-se aqui o entusiasmo delas ao serem convidadas a participar e contribuir para este estudo.

As docentes foram entrevistadas individualmente por meio das Tecnologias de Informação e Comunicação (TIC), utilizando-se o aplicativo Google Meet e assegurando assim, a sua utilidade nos processos de pesquisa científica, permitindo dar andamento ao estudo mesmo em um período remoto no meio pandêmico⁷. Para todas as partes, a forma mais eficaz foi marcar a entrevista por meio de um smartphone, notebook ou computador. As entrevistas tiveram uma duração média de 40 minutos e foram gravadas por áudio.

Após as entrevistas, os áudios foram ouvidos e as falas foram transcritas. Em seguida, todas as transcrições dos relatos das participantes foram lidas e assim, foram estabelecidos temas para possibilitar a análise de dados.

A análise desses dados teve uma abordagem qualitativa e foi dividida em quatro temas, a partir das falas que foram comuns às nove entrevistadas. Nesse ponto fez-se uma análise e interpretação do que foi coletado, sem a necessidade de ferramentas estatísticas. De acordo com Gil (2008, p. 175), “a análise dos dados na pesquisa qualitativa passa a depender muito da capacidade e do estilo do pesquisador.”.

⁷Em 31 de dezembro de 2019, a Organização Mundial da Saúde (OMS) foi alertada sobre vários casos de pneumonia na cidade de Wuhan, na República Popular da China. Tratava-se de uma nova cepa (tipo) de coronavírus que não havia sido identificada antes em seres humanos. A COVID-19 é uma doença infecciosa causada pelo novo coronavírus (SARS-CoV-2). Em 11 de março de 2020, a COVID-19 foi caracterizada pela OMS como uma pandemia. O termo “pandemia” se refere à distribuição geográfica de uma doença. A designação reconhece que, no momento, existem surtos de COVID-19 em vários países e regiões do mundo (OMS, 2020).

7 RESULTADOS E DISCUSSÃO

7.1 Mapeamento das Docentes Mulheres com Deficiência

Para dar início a pesquisa de campo, foi necessário realizar uma busca ativa pelas docentes com deficiência atuantes na Universidade Federal da Paraíba, e para isto, em tempos de pandemia, todo o processo foi realizado remotamente, como já explanado nos procedimentos desta pesquisa. A fim de consolidar o mapeamento, os e-mails dos setores responsáveis (departamentos e secretarias) foram capturados nos portais da UFPB.

O envio dos e-mails teve início no mês de maio de 2021, onde se obteve 22 respostas, não havendo respostas de 13 centros. Então, no mês de outubro de 2021, foi feito o reenvio dos e-mails e pesquisado contatos diferentes, não apenas das secretarias, buscando, por exemplo, contatos com as chefias departamentais. Assim, houve 20 respostas neste segundo contato, aproximando-se da totalidade dos departamentos. A última tentativa de contato - ainda através do e-mail - foi no mês de novembro de 2021, onde se obteve mais 15 respostas, totalizando 57 departamentos a colaborarem com este levantamento. Ressalta-se que 21 departamentos não responderam em nenhuma das três tentativas.

Em consonância com as respostas dos e-mails, respondidos e sem resposta, foi catalogado o departamento onde estavam as docentes e foi dado o andamento da pesquisa. Segue o quadro 1 acerca do resultado dos contatos com os departamentos.

Quadro 1 – Quantitativo total de departamentos procurados, respondentes e não respondentes

DEPARTAMENTOS	PROCURADOS	RESPONDENTES	SEM RESPOSTAS
78	78	57	21

Fonte: Autora, 2021.

No quadro 2, que segue, é possível observar uma síntese do mapeamento realizado. Neste quadro é apresentado os resultados encontrados sobre onde estão distribuídas as docentes com deficiência no Campus I da Universidade Federal da Paraíba.

Quadro 2 – Distribuição dos centros e departamentos da UFPB onde há mulheres docentes com deficiência atuantes

CENTROS DE ENSINO	DOCENTES COM DEFICIÊNCIA
CBIOTEC	0
CE	3
CCEN	2
CCHLA	1
CCM	0
CCSA	0
CT	1
CCS	0
CCJ	0
CCTA	3
CEAR	0
CTDR	0

Fonte: Autora, 2021.

O quadro 3 resume os tipos de deficiência encontrados no mapeamento realizado:

Quadro 3 – Caracterização dos Tipos de deficiência

TIPOS DE DEFICIÊNCIA	Deficiência Auditiva	Deficiência Física	Deficiência Intelectual	Deficiência Visual	Deficiência Múltipla	TOTAL DE TIPOS
FREQUÊNCIA	4	3	0	2	0	3

Fonte: Autora, 2021.

Expressos na tabela, os resultados indicam que, majoritariamente, são as pessoas com Deficiência Auditiva (44,4%) que estão ocupando o cargo de docente na Universidade Federal da Paraíba, em segundo lugar as com a Deficiência Física (33,3%), seguidas das que têm Deficiência Visual (22,2%).

Ainda como resultados, evidenciou-se que o Centro de Ciências Médicas (CCM), que conta com 170 docentes ativos de acordo com o Boletim Informativo⁸ (UFPB, 2019) foi um

⁸ E-book com números e acesso a diversos dados e estatísticas sobre ensino, pesquisa, extensão, inovação tecnológica, internacionalização, gestão de pessoas, orçamento e planejamento estratégico da UFPB, de 2012 a 2019.

dos primeiros a darem 100% de retorno no e-mail. Cada um de seus departamentos: Departamento de Cirurgia, Departamento de Medicina Interna, Departamento Obstetrícia e Ginecologia, Departamento de Pediatria e Genética, Departamento de Promoção da Saúde e Departamento de Doenças Infecciosas, Parasitárias e Inflamatórias, respondeu a solicitação afirmando não haver nenhuma mulher docente com deficiência em seu corpo docente.

O Centro de Energias Alternativas e Renováveis (CEAR), que conta com 55 docentes ativos de acordo com o Boletim Informativo (UFPB, 2019), em nome de seus departamentos: Departamento de Engenharia Elétrica e Departamento de Engenharia de Energias Renováveis, respondeu a solicitação afirmando não terem nenhuma mulher docente com deficiência em seu corpo docente.

O Centro de Tecnologia e Desenvolvimento Regional - Unidade Lynaldo Cavalcanti/Mangabeira (CTDR), que conta com 51 docentes ativos de acordo com o Boletim Informativo (UFPB, 2019) também enviou como resposta não terem nenhuma mulher docente com deficiência em seu corpo docente, em nome de seus departamentos: Departamento de Gastronomia, Departamento de Tecnologia Sucroalcooleira e Departamento de Tecnologia em Alimentos.

7.2 Entrevistas

Após o levantamento junto aos Centros de Ensino, na forma de contato por e-mail a cada departamento do Campus I da UFPB, foi realizado o contato com as docentes mapeadas, por meio digital. Algumas docentes forneceram além de seu e-mail institucional, seu e-mail pessoal ou o número do *WhatsApp*.

As entrevistas foram marcadas nas datas e horários que melhor atenderam oito docentes, e foram realizadas através do Google Meet, com duração entre 30 a 40min. Apenas uma docente preferiu responder as perguntas de forma escrita, por ser uma pessoa com deficiência auditiva e se expressar exclusivamente por meio da Libras. Foi dada a opção para esta docente para a participação de uma intérprete que poderia dar suporte ao diálogo durante a entrevista, mas a docente optou por continuar a contribuição com a pesquisa por escrito, então ocorreu a aplicação do roteiro de entrevista no formato de questionário.

7.2.1 Trajetória Docente: posicionamentos

Desempenhar a tarefa docente, para as participantes da pesquisa, que são pessoas com deficiência é uma atitude de posicionar-se, a ação profissional contribui para os alunos se tornarem agentes de inclusão:

Afrodite: “[...] bem no início, eu lembro de uma professora, da plateia, dizer assim: **‘como é que essa moça vai dar aula?’** mas ela assistiu minha aula, minha capacidade intelectual, capacidade de comunicação para poder ser professora como ela. Eu também tinha condições como qualquer pessoa com deficiência, e motivar outras pessoas a chegarem ali, isso é fundamental para mim. A aprovação veio, é claro que eu tive a banca muito qualificada, que avaliaram a prova de didática sem nenhum tipo de discriminação. **Mas a minha trajetória é de ativismo e anticapacitismo**, para mostrar que existem mulheres cegas capazes de realizar muito.”

Atena: “O ambiente mudou algumas vezes durante a minha trajetória, com alguma dificuldade, mas aí eu tentei fazer essa formação, vi que **eu estava muito bem para trabalhar, havia barreiras de acesso sim**, mas persisti na UFPB e ela se mostrou de todas as maneiras o local que eu queria atuar. Foi muita insistência minha também, **atitudes que tive que tomar para estar naquele espaço como uma cadeirante.**”

Estar à frente do componente curricular de graduação formando professores tem uma enorme importância para as docentes, Afrodite e Atenas, pois podem mostrar o outro lado da inclusão e consolidar, no meio acadêmico, a capacidade que as pessoas com deficiência possuem, embora para muitos, haja pouquíssimas oportunidades para demonstrar isto.

De longa perspectiva cronológica, a trajetória docente das duas é pautada por muitas realizações para que a nova postura social seja de representatividade. Elas mostram para os seus alunos que pensar a pessoa com deficiência como incapaz é um erro grave, e os alunos compreendem, pois segundo Freire (1987), a educação promove a ampliação da visão de mundo, quando a relação educador-educando é mediada pelo diálogo, e há de fato muito espaço para dialogar, pois os alunos têm a oportunidade de conviver e aprender com uma professora com deficiência, assistindo mulheres assumindo a sala de aula e todos os seus desafios. desmistificando a ideia da “coitadinha, ela não consegue”.

Acerca da expectativa da trajetória docente, Ártemis responde que a expectativa é que a trajetória por ela exercida transforme a forma de pensar sobre pessoa com deficiência. Segue parte da resposta dela e da docente Gaia.

Ártemis: “Satisfatória, dentro do planejamento realizado por mim mesma.”

Gaia: “Primeiro, eu quero dizer que quando eu fiz concurso para **professora eu precisei lotar sala de aula na prova de didática, enchi a sala de aula porque eu já pressentia que o preconceito podia ser muito grande.** [...] eu gosto de dar aula, da sala de aula, sou professora por convicção por vocação é o que me realiza realmente. [...] Minha trajetória que começou em Sapé [...] meu pai era caminhoneiro, minha mãe

dona de casa e assim a única coisa que eles queriam, até porque não tinha muito estudo, queria que as 7 (filhas) mulheres viessem estudar em João Pessoa e fizesse vestibular, então eu sou fruto disso. Quando chegou a minha vez, de vim para João Pessoa foi muito difícil porque meus parentes diziam, ‘era melhor você ficar, é boa em habilidades manuais, pra que ir pra João Pessoa?’, eu era boa fazia bolos para casamento, eu pintava bem em tecido, sendo assim eles queriam que eu me reduzisse aquilo. Mas minha vó, que foi muito importante pra minha vida, eu passei muito tempo com ela e ela bateu o pé, ela vai. **Eu também bati o pé, eu quero ir, todo mundo vai, eu quero estudar também.** Eu sempre fui alguém, que gosto muito de ler, sempre fui também muito engajada [...] então assim, **eu sempre estava procurando me colocar de acordo, com as condições claro**, mas sempre tive isso como meta, ser professora.”

Na fala da entrevistada Gaia é forte a percepção de luta para poder exercer seu direito de estudar no nível superior, e o trecho mostra, como Diniz (2007) expõe, que nessa guinada acadêmica, a deficiência daquela pessoa não é mais uma simples expressão de uma lesão que impõe restrições à participação social de uma pessoa. Ela (a deficiência) passa a ser um conceito complexo que reconhece o corpo com lesão, mas além disto, denuncia a estrutura social que oprime a pessoa com deficiência. Abaixo está o relato de Deméter, que fez transição de carreira, iniciou na Indústria e se encontrou na docência, conseguiu fazer o mestrado, o doutorado e o pós-doutorado.

Deméter: “Fiz graduação, tentei trabalhar na indústria e não me adaptei, então eu volto e faço, me dedico a pós-graduação: mestrado e doutorado [...] Prestei concurso na Universidade Federal do Ceará, passei me transferi e assumi lá, então depois de conhecer meu ex-falecido marido, me casei e me transferi *ex officio* para universidade federal da Paraíba em 99 e aí eu estou na Paraíba desde então, entre 2012/2013 eu fiz esse pós-doutoramento tardio. Sou paulista, fui morar no Nordeste e meus filhos nasceram na Paraíba.”

Perséfone: “Eu iniciei em 1994, foi um grande aprendizado porque a gente não entra na universidade com essa prática da docência né, embora nos superiores de graduação em ciências humanas a gente tenha de fazer didática do ensino superior [...] foi um aprendizado muito grande no começo. Não havia computador, eu não tinha computador em 1994, os computadores vão aparecer depois de 97, antes de 98 **eu contava muito com a colaboração ou de alguém**, que eu pagasse para ler para mim os estudos/materiais, porque não havia bibliografia em braile, ou então, sobretudo alguém que eu pagasse pra ler esses materiais e gravar, que era como eu preparava minhas aulas. Depois a partir do computador, aí se ampliou muito, porque eu podia escanear os livros, podia ler no computador, preparar minhas aulas... Aí depois, os próprios alunos, com envio de trabalhos pelo e-mail, eu sou uma das primeiras professoras do curso que incorporou grandemente a tecnologia, ela é necessária para minha atuação né, isso mesmo é dito pelos alunos, **‘professora você é a que mais usa tecnologia, mas não era por nada é porque naquela época professores era só papel livro físico né.’**”

Nesta fala, Perséfone afirma que seus alunos a reconheciam pelo bom uso das tecnologias incorporado em sua didática, e nos confirma que o uso das Tecnologias da Informação e Comunicação (TIC’s) foram valiosas para o seu trabalho docente fluir com

autonomia. O conceito de InfoInclusão advém de um projeto para proporcionar a pessoa com deficiência o acesso igualitário ao mercado de trabalho com o auxílio da Tecnologia da Informação e Comunicação (FORNACIALLI *et al.*, 2015).

Hera: “Sou professora desde os 17 anos, comecei a dar aula em escola, escola técnica, fui substituta da UFBA E UFPE. Sempre fui bailarina e professora, performance. Uma vida artística muito paralela a vida docente. **Quando eu cheguei aqui na Paraíba foi que eu entendi o que é esse lugar de ser uma pessoa com algum tipo de deficiência.** Porque como a surdez não é visível, ninguém sabe que você tem, toda hora a pessoa esquece já que eu não sou surda total, então eu tenho que fazer sempre muito esforço para continuar numa reunião coletiva, para estar numa reunião de professores durante muito tempo, e eu fui entendendo esse cansaço, mas aqui na paraíba eu fui entendendo esse lugar mais político disto, de falar quem sou, mesmo não sendo meu lugar e pesquisa, não posso falar como pesquisadora, mas posso falar como experiência. Então a partir de 2016 **quando eu cheguei aqui eu senti um chamado, de posicionamento, ‘fala que é, mostra que tá usando aparelho’.**”

O chamado ao qual a entrevistada Hera se refere, é tão logo a questão de pertencimento, visto que para Diniz (2012), as pessoas com deficiência podem experimentar a deficiência como uma restrição social, não importando se estas restrições ocorrem em ambientes inacessíveis, noções questionáveis de inteligência, competência social ou na inabilidade da população em geral em utilizar a língua de sinais, por exemplo. Essa questão também é evidenciada na fala de Héstia, diferentemente da Irene.

Héstia: “**No geral foi bem difícil**, a inserção na cidade e dentro da universidade, eu fui apoiada no começo por duas pessoas, foram dois colegas que me apoiaram nesse momento difícil. Eu batia no carro o tempo todo em João Pessoa, o trânsito eu não me entendia nele, perdia cartão do banco, jogava ele no lixo e aí procurava no lixo do prédio – imagina, aquele saco enorme e eu tirando tudo - até que eu precisei ter um grupo de apoio, mas era de energização com as mãos e tal. Pra poder eu ficar bem, como todas as universidades os grupos não são abertos né, eu não quero muito poder né, não estou atrapalhando os donos lá, - eu falei os donos mesmo, pois todo canto tem dono - também nos departamentos tem aquele nichos, eu não fui muito nesse aspecto de poder, eu não dei e não dou até hoje dei aula na pós-graduação, **embora eu tive bolsa para fora do Brasil de desempenho acadêmico e nada disso foi considerado interessante pela pós-graduação**, então eu dou aulas só na graduação, **mas eu acho espantoso esse desperdício, eu modéstia parte acho que fui desperdiçada**”.

Irene: “A minha trajetória foi bem tranquila, **do trabalho.**”

7.2.2 Os (raros) colegas de profissão

Em continuidade a entrevista, foi abordada acerca dos colegas de profissão das docentes participantes. Em lugares e horários diferentes, uma entrevistada citou a outra neste tema, mostrando como são raras e invisíveis as docentes com deficiência e sua atuação no mercado de trabalho. A terceira entrevistada possui deficiência física adquirida, que compromete 75% dos movimentos do braço, e afirma:

Afrodite: **“Pouquíssimos!** Contando que antes do meu concurso aqui, trabalhei em uma instituição para deficientes, e lá sim, havia colegas de trabalho com deficiência, aqui na UFPB são raros. É claro que no meu centro tenho três professoras, mas veja quantos docentes atuam aqui?”

Ártemis: **“Diretamente, não trabalhei com nenhum.** Indiretamente, tive contato com poucos colegas com deficiência. Em especial deficiência física motora.”

Atena: **“São poucas,** no meu centro conto com três, já me incluindo, então não é algo comum dentro do espaço da docência, embora acredite que a UFPB não tenha por exemplo, essa contagem, mas que eu conheço e trabalharam comigo, poucas.”

Nas falas das entrevistadas é possível analisar que os colegas de profissão são raros, situação que se refere diretamente ao mercado de trabalho pouco acolhedor e muito distante de ser uma realidade inclusiva para as mulheres com deficiência. É preciso entender a inclusão social como um processo de ajuste mútuo, onde cabe à pessoa com deficiência manifestar-se com relação a seus desejos e necessidades e à sociedade, a implementação dos ajustes e providências necessárias que possibilitem o acesso e a convivência no espaço comum, não segregado (ARANHA, 2001, p. 19).

Seguem as falas de Gaia, Deméter, Perséfone, Hera, Héstia e Irene sobre esse tema:

Gaia: “Na universidade, [...] no centro né, foram muito poucos porque eu entrei como professora em 1992, eu acho só tem eu e a professora “x” né com deficiência. Eu trabalhei também, quando terminei o curso na FUNADE mesmo, aí tem algumas pessoas com deficiência na Secretaria [...] e hoje no meu gabinete também tem pessoas com deficiência poucas, né mas fora isso, **muito poucas né, na minha profissão muito pouco.**”

Deméter: “[...] assim **docentes que eu me lembre não,** não trabalhei diretamente, mas a gente estava no mesmo ambiente, era um colega da pós-graduação, mas trabalhei como estudante. Tinha uma (mulher), que eu tinha contato, mas não era que trabalhava diretamente comigo.”

Perséfone: **“Nunca trabalhei não com algum colega,** [...] quer dizer, tive colegas que tem outros tipos de deficiência, em um outro centro [...] tem um professor cadeirante certo, mas eu acredito que é só esse né, temos uma outra professora no curso que é mononuclear, não é que seja propriamente uma deficiência, porque ela nem usa de tecnologia assistiva.”

Hera: “É, eu tenho uma amiga, que é professora da UFBA, mas não tenho uma experiência específica com dar aula para pessoas com deficiência [...], **mas com a pessoa com deficiência docente não.**”

Héstia: “**Aqui no meu centro só tem eu**, mas já dei aula a pessoas com deficiência, lembro de uma servidora também, mas docente e colega de trabalho minha... mesmo buscando na memória não lembro.”

Irene: “**Tenho cinco colegas surdos** no mesmo departamento.”

O concurso público ajuda no ingresso desta minoria na prática docente, já que na maioria das vezes a rede privada é omissa em investimento nos espaços acessíveis, assim se torna mais comum ver a diversidade na docência no meio público. A projeção para um futuro próximo, é que sejam quebradas lentamente as barreiras atitudinais, arquitetônicas e metodológicas que ainda estão presentes na universidade, para que a porta de acesso a essas docentes exista, e ocorra a permanência delas com dignidade também.

A colocação da Paula Campos Pinto, que é Doutora em Sociologia pela Universidade York (Toronto, Canadá) e colaboradora do Centro de Administração e Políticas Públicas da mesma universidade, sobre o tema da atuação do professor com deficiência é que as “adaptações são fundamentais para que estas pessoas possam exercer em condições de igualdade a função de docência com que estão comprometidas.”

Defende-se que, com mais acessibilidade poderá haver mais dignidade no exercício da profissão docente, assegurando à essas profissionais comprometidas e entusiasmadas em sua profissão, a possibilidade de inclusão.

7.2.3 Capacitismo, é preciso não praticar

Entender esse modelo presente na sociedade, de julgar a capacidade de uma pessoa dada a sua condição de deficiência, é importante para problematizarmos que não são os aspectos biológicos que impedem a pessoa com deficiência de trabalhar, não é a cegueira ou ter uma deficiência física, por exemplo, mas são as barreiras do ambiente que impossibilitam essas pessoas de terem acesso ao trabalho. É esse ambiente despreparado e hostil, onde muitas vezes impera o Capacitismo, que é desafiador.

Embora seja uma concepção totalmente equivocada, pode-se refletir que não existe nenhum ser humano que seja capaz de exercer todas as atividades, e que as pessoas capacitistas não compreendem é que temos capacidades diferentes e é por essas diferenças que temos que ter direitos às condições diversas também.

Nessa perspectiva, analisa-se a fala de Afrodite, sobre o Capacitismo. Na resposta, evidencia-se que o maior obstáculo para a inclusão ainda são as pessoas, que não se habilitam a aprender e permanecem no “medo do desconhecido”:

Afrodite: **“Incapaz é a sociedade por não se abrir para romper com todas essas barreiras que limitam e restringem a efetiva participação social de pessoas com deficiência.** Esse tipo de comportamento capacitista é presente e dificilmente combatido pelos professores em sala de aula. Temos até relatos de alunos que narram ter ouvido de professores que devido á deficiência deveriam repensar a escolha da profissão. Pessoalmente senti esse tipo de tratamento entre colegas, que ao perceberem a dificuldade que passei a ter, por ser destra e ter perdido a mobilidade [...] quase totalidade, passaram a me tratar como alguém que precisa sempre ser ajudada.”

Como profissionais da educação, é necessário, por meio da educação, intervir na sociedade, nos perceber como sujeitos da história, como aponta a teoria Freiriana, que o educador: “procura superar a dicotomia entre teoria e prática, pois durante o processo, quando o homem descobre que sua prática supõe um saber, conclui que conhecer é interferir na realidade”.

A seguir, observa-se a fala de Ártemis, em que ela afirma presenciar e sentir na pele o Capacitismo:

Ártemis: **“Infelizmente é algo que temos que conviver no ambiente social e em especial na universidade.** Já tive um aluno cego em disciplina do curso de Letras e constantemente a pergunta dos colegas era: como pode querer ser professor se nem vai enxergar os alunos? A resposta dele era de que exatamente por conta desse preconceito, queria ser professor, para mostrar às pessoas com deficiência visual, que era possível aprender e que por ter essas dificuldades, teria maiores condições de entender as dificuldades dos alunos. O mesmo comportamento ocorre cada vez que temos alunos com qualquer tipo de deficiência sem sala de aula. [...] **a mudança pode partir de cada um de nós.”**

Na fala de Artémis está descrita uma outra forma de manifestação do capacitismo – capacitismo reducionista -, que vem atrelada à necessidade do(a) trabalhador(a) com deficiência evidenciar suas potencialidades, provando sua capacidade de desempenho a todo o momento, não só para si, como um desafio saudável, mas para todos os outros, que trabalham ou observam ele(a) trabalhar.

Esse fato também é evidenciado na pesquisa de Cardoso *et al.* (2018, p. 15), a qual avaliou a vivência de prazer e sofrimento no trabalho de pessoas com deficiência, e afirmou que “outro ponto que apareceu reiteradamente na fala dos entrevistados é a necessidade de

sempre provar que tem a capacidade de realizar determinada tarefa o que dificulta criar uma reputação no ambiente de trabalho”.

Atena: “[...] **a pessoa com deficiência não se limita**, a única coisa que nos limita, é essa relação com a sociedade, com o poder público e com as pessoas que determinam qual é o nosso espaço, qual é o nosso limite, até onde podemos ir.”

Gaia: “**É, o capacitismo é mesmo e velho preconceito, a velha discriminação né**, ela se traveste de vários novos nomes, de várias formas, ela impõe um limite. Claro o capacitismo é impor limites porque eu costumo dizer que nós temos que analisar deficiência como uma questão coletiva, não como uma dimensão individual, mas é uma dimensão individual também.”

Na fala de Gaia, percebemos a familiaridade com o conceito e com a discriminação, onde aparece em momentos históricos e sociais diferentes, mas de acordo com ela, é o “velho preconceito”. O capacitismo é fundado no modelo médico que categoriza e rejeita as “variações de ser” e a biodiversidade (WOLBRING, 2008).

Deméter: “eu não entendi qual foi a sua pergunta [...] **desculpa capacitismo? eu não conheço esse termo. [...] não sei não, eu realmente não senti, eu não sei se é por causa do tipo de pessoa que eu sou também sabe Laryssa?** Entendi que as pessoas me veem como uma pessoa muito forte, eu acho até que eu sou uma pessoa muito forte sabe. É assim, eu sou muito emotiva, uma vez eu estava chorando num determinado local e a pessoa agiu como se eu fosse uma pessoa fraca, porque tive aquele momento chorando ... aí de repente eu saio de onde estou, e vou resolver a situação com os cachorros em cima entendeu? A pessoa ficou desentendida, mas eu percebi que havia ali concepção né, até que cultural mesmo, de achar por que chorou é fraco, mas eu mostrei que estou chorando, e do nada eu levanto e dou uma cacetada sabe.”

Perséfone: “Olha, na verdade quando eu entrei na universidade eu tinha estudado, eu tinha me formado com uma boa parcela deles, então como eu atuei no jornalismo paraibano durante 9 anos antes de ir para a UFPB, então para muitos deles já tinham contato comigo. **Então eu diria que esse capacitismo, pelo menos nas falas, nos comportamentos era pouco presente.** Não me lembro de identificar, só na reunião, uma vez - não sei se você sabe que nos fóruns tem muito conflito, muita briga e em uma briga lá, que estava dialogando, um colega disse assim: ‘Deus sabe o porquê dele te fazer cega’, aí eu me levantei e disse que ele argumentasse comigo, **no meu nível, que eu era uma colega dele, uma professora e que ele não viesse falar da minha cegueira.** Nessa hora eu também rebati com muita presteza, é um exemplo que eu me lembro assim, um exemplo forte, mas é um fato isolado.”

A partir da fala de Deméter, percebe-se que ela não está familiarizada com o termo Capacitismo. Já Perséfone, conta um fato isolado que aconteceu em diálogo com uma pessoa capacitista. Ressalta-se que existem diferentes tipos de capacitismo, para Dias (2013, p. 2), capacitismo é a concepção presente no social que lê as pessoas com deficiência como não iguais, menos aptas ou não capazes para gerir as próprias vidas.

Hera: “**É tudo muito sutil**, mas a partir do momento que a pessoa não sabe lidar com isso, tem uma mudança de comportamento quando o outro descobre que eu sou uma mulher surda. Como: ficar falando alto demais ou ficar fazendo gestos na sua frente, ou ainda, duvidar da sua capacidade de estar em algum cargo, ou não falar com você, falar com a pessoa que tá do lado. Ou tirar como retardada, por que, não consegue algo... fiz 6 meses de libras, e foi muito importante eu ter feito, mais do que porque a língua, mas porque eu vi contextos diferentes de pessoas surdas, funcionários da UFPB fazendo e querendo aprender. E lá nessa sala tinha uma senhora que gritava assim pra mim: ‘mas você consegue entender?’ como se a deficiência fosse algo do cognitivo. ‘Como que você consegue entender?’ como se a surdez fosse uma incapacidade de acompanhar alguma atividade, algum tipo de desenvolvimento. Então isso foi muito estranho, **porque eu sentia isso de forma muito sutil**, nada foi muito direto, mas com a fala dela eu falei: **ah, então as pessoas se comportam assim, é assim que elas pensam**. É muita coisa junta pra você identificar, mas aqui na Paraíba foi que a minha ficha foi caindo.”

Héstia: “**Não conheço o termo Capacitismo, só conheço capacidade**. Nunca me senti discriminada, nunca tive isso, nunca tive esse sentimento. Nem por colegas, nem por alunos.”

Irene: “**Eu não tenho problema com eles**, só que eles têm dificuldade em comunicar comigo e as vezes precisa chamar o intérprete de Libras.”

A partir dos relatos das docentes, pode-se refletir que é por meio do modelo social de deficiência, que muitos avanços ainda podem acontecer para que sejamos uma sociedade verdadeiramente democrática e inclusiva. Os discursos das docentes referem-se aos acontecimentos do dia a dia e preconceitos são velados sem que haja esforços verdadeiros para as pessoas capacitistas se transformarem. Para dialogar com essa afirmativa, a reflexão de Paulo Freire se faz oportuna: “Não existe imparcialidade. Todos são orientados por uma base ideológica. A questão é: a sua base ideológica é inclusiva ou excludente?” E é assim que se depara com a triste afirmativa, de que, infelizmente, a sociedade continua excludente. Cabe questionar, por quanto tempo ainda as pessoas continuarão excluindo?

7.2.4 Os Centros de Ensino e suas barreiras

A respeito das barreiras existentes nos Centros de Ensino, do campus 1 da UFPB, analisou-se na íntegra as respostas obtidas na entrevista sobre as dificuldades encontradas no ambiente de trabalho. A fala analisada é a da professora Atena, que tem deficiência física.

Atena: “**A dificuldade de locomoção**, os elevadores que não funcionam, como o da biblioteca e o da reitoria. O trajeto de um centro para o outro ou até mesmo do estacionamento para a sala de aula são cheios de barreiras, buracos, degraus, meio fio. Mesmo alguns prédios, como o auditório da pós-graduação, o único acesso é a escada. O deslocamento do estacionamento até a sala de aula, a distância também. O ideal é

que esse estacionamento fosse perto da entrada do CE, também não entendi por que pintaram de cinza as vagas de estacionamento reservadas as pessoas com deficiência do CE.”

Como se pode observar, os Centros de Ensino têm dificuldades exorbitantes na acessibilidade, e em alguns relatos há docentes que afirmam depender da solidariedade de alunos/colegas do trabalho para fazer o seu deslocamento diário, o que infringe o seu direito assegurado de ir e vir que está expresso na Constituição Federal de 1988, que é encontra no artigo 5º, inciso XV:

É livre a locomoção no território nacional em tempo de paz, podendo qualquer pessoa, nos termos da lei, nele entrar, permanecer ou sair com seus bens, assim, todo cidadão tem direito de se locomover livremente nas ruas, nas praças, nos lugares públicos, sem temor de serem privados de locomoção.

A Universidade Pública parece não respeitar esse direito; para tal afirmação, ressalta-se a segunda fala analisada, que elenca inúmeros exemplos do que ainda falta dentro do Centro de Educação. A fala, que segue, da entrevistada Afrodite, mostra que a legislação nem sempre é cumprida.

Afrodite: “[...] temos capacidades diferentes. E é assim também para as pessoas com deficiência, desde que tenha os recursos e suportes necessários. Como por exemplo: ambientes acessíveis, livres de barreiras, com rampas, portas largas, piso tátil, aparelhos, bengalas, cadeiras de rodas[...]”

O Programa de Acessibilidade na Educação Superior (INCLUIR) do Ministério de Educação (MEC) desde 2005 propõe ações que garantem o acesso pleno de pessoas com deficiência às instituições federais de ensino superior. Mas, como pode-se analisar, ainda há um longo caminho de fiscalização. Segundo a entrevistada Ártemis:

Ártemis: “Não são dificuldades para mim, mas percebo que alunos cadeirantes têm **muita dificuldade de locomoção nos espaços e em especial entrada e saída de sala de aulas**. Tem algumas salas na central de aulas com pequenos degraus na entrada. São cerca de 2 cm, mas o suficiente para que precisem da ajuda de outros colegas para elevar a cadeira e permitir o acesso. Já reclamei aos setores responsáveis e a resposta foi de que o degrau é muito pequeno para atrapalhar a movimentação. Também não há sinalização horizontal nem vertical para deficientes visuais, mobiliário adequado para deficientes motores, intérprete de LIBRAS. **Enfim, a Universidade não tem acessibilidade nem para os servidores nem para o público**. Já vi servidores com deficiência serem realocados de setor por dificuldades de acesso e não por incompatibilidade com o serviço.”

Gaia: “**Ainda tem muita dificuldade**, se você for ao espaço da reitoria, o espaço ainda cria barreiras, é uma questão interna que nunca funciona, eu entrei no Ministério

público para essa universidade colocar elevador, colocou, mas ali na reitoria nunca é acessível, o piso também não. Ainda temos instâncias na universidade a resolver, eu acho que deveria ter transporte interno que **possibilitasse o ir e vim com mais dignidade**, para os alunos e professores com deficiência, gente de um centro a outro é uma distância considerável né. [...] o restaurante universitário, ainda tem muitas dificuldades para quem tem deficiência é repleto de barreiras, também poderia ser mais adaptado né, mais preparado para receber alunos e professores com deficiência.”

Como apontam Moreira, Bolsanello e Seger (2011), para ser de fato uma universidade inclusiva, que é o almejado não só pelas participantes deste estudo, mas por todos que vem lutando por espaço e inclusão do PAEE, só é possível caminhar em busca da mudança que vai eliminando barreiras de toda ordem, desconstruindo conceitos, preconceitos e concepções segregadoras e excludentes. “É um processo que nunca está finalizado, mas que, coletivamente, deve ser constantemente enfrentado.” (MOREIRA *et al.*, 2011, p. 141).

Deméter: “[...] foi difícil o retorno, porque às vezes eu caía, eu estava com a perna muito fraca, embora estivesse fazendo fisioterapia, eu caí em sala de aula, eu caí dentro do supermercado... a perna falhava e eu caía. Mas aí eu retornei, [...] bem foi muito traumático isso porque eu tive que comprar cadeira de rodas, depois melhorou um pouco e eu passei a usar muletas... depois lentamente eu ainda passei a usar uma bengalinha e agora eu não uso nada não [...] lá no centro, tive muita dificuldade pra subir escadas pois sei que você vai falar de acessibilidade. **É muita dificuldade porque a universidade ela não tem (acessibilidade), a barreira é arquitetônica** [...] e a minha sala por exemplo lá no centro de tecnologia é no andar superior da biblioteca, não tem acessibilidade é só escada, então no início para eu subir escada é difícil, às vezes tem alguns alunos sentados na escada, isso ainda acontece... eu não desço uma escada sem estar muito segura, eu desço devagar. Nessa escada não tem corrimão dos dois lados, por exemplo.”

Perséfone: “Não tenho uma lista pronta, mas tem problemas, por exemplo a falta de acesso aos sistemas, aos SIG’S, a gente já denunciou bastante e eles tentam resolver, já melhorou mas ainda tem barreiras no SIGAA do professor [...] **eu acho que também, uma dificuldade é a universidade, ela não pensa no docente com deficiência, ele é meio que invisível, por exemplo, não se preocupa em adquirir equipamentos que facilitem o trabalho do docente, tem que ser deles próprios... mas assim a universidade ela está sempre tentando implementar políticas de inclusão para o aluno, mas para o professor com deficiência não tem, o servidor é meio que invisível.** [...] ultimamente eu tenho pedido sempre monitorias, aliás esse ano não consegui bolsa, não sei por que cargas d’água o projeto não recebeu a bolsa... não tenho nenhuma monitoria, como voluntários eu fico com pena dos alunos pois demanda tempo demais para as atividades.”

Santos, Santos e Ribas (2005) conceituaram que a acessibilidade engloba diversos aspectos: emprego, saúde, educação, reabilitação, espaço urbano e edificação, e que todos esses aspectos devem levar em consideração a pessoa com deficiência e suas especificidades, de forma a ser livre de barreiras. Entretanto, este discurso não foi apresentado nas falas de oito entre as nove entrevistadas; pelo contrário, elas evidenciaram as barreiras existentes no espaço de trabalho.

Hera: “Agora, estou num cargo de chefia, como coordenadora, e aí, em termos remotos, a dificuldade é o fone, pois não é recomendado para quem tem surdez estar ouvindo o fone, vai ferindo mais o tímpano, os tempos de reunião aumentaram fica um zumbido muito alto nos dois ouvidos, então eu comecei a ter muita dor de cabeça. [...] na surdez você não fica falando que você é surda, porque você vai tratar de outros assuntos, então tem uma dificuldade nesse lugar de ser docente, que é a competência que você tem que exercer e desenvolver e lhe dar com a deficiência de uma maneira, pois veem isto como uma restrição da sua competência. Então eu estava com muito medo de pegar coordenação, mas vejo que isso está sendo bom para mim, porque comecei a fazer mais sessão de fonoaudiologia, desenvolver melhor a fala e entender que isto é uma posição política, pois eu que sou deficiente estou nesse cargo ajuda outras pessoas alunos e professores também colocar em lugares de protagonismo. **Então eu estou experienciando, essa barreira comunicacional**, mas está sendo positiva o que não descaracteriza ser uma dificuldade. Pelo cansaço de ouvir, a gente faz muito esforço o deficiente auditivo para ouvir e aí é difícil falar para alguém eu estou cansada de ouvir. Porque se a pessoa falar muito alto dói, se a pessoa fala muito baixo você não escuta é uma confusão.”

Como pode ser evidenciado, a docente Hera traz em seu relato a respeito da barreira comunicacional que está vivenciando, mas reafirma a importância do seu posicionamento político de exercer um cargo de chefia para lutar pela inclusão na universidade. A questão da acessibilidade é uma reivindicação antiga e com grande visibilidade. No início, os movimentos defendiam que a pessoa com deficiência deveria se reabilitar da melhor forma possível. Nesta nova visão, é a sociedade que deve se readequar para atender à diversidade (SARRAF, 2007; BUENO; PAULA, 2007).

Héstia: “Brabo, vivemos nos trópicos, então assim eu uso aparelho auditivo, um dia saí do carro, e **você não tem muitos espaços contínuos protegidos**, o que salva são as árvores, para proteger do sol e da chuva, que são os dois muito fortes, pois então, **perdi um aparelho auditivo**, quando eu votei apressei o passo, mas não deu mais tempo, já estava ensopada. Então eu fico tirando e botando o aparelho, e não é indicado esse tirar e botar pois tenho medo de perder. Um aparelho custa mais de 6 mil reais, eu uso dois, então veja preciso proteger 12 mil reais.”

Irene: “Não tenho dificuldade. **É mais dificuldade de comunicação**, era intérprete de Libras, se eles não participar à reunião, na sala de aula e resolver os problemas para comunicação com as pessoas.”

A partir dessas duas falas, observa-se que a docente Irene também traz em seu relato a respeito da barreira comunicacional, já Héstia aborda a respeito das barreiras nas edificações. Pode-se perceber que essas são as condições atuais da universidade, relatadas pelas docentes com deficiência, que asseguram ainda não ter um sistema inclusivo.

Já que as leis não abarcam a realidade, é estarrecedor saber que nem o sistema utilizado institucionalmente é apropriado. O Sistema Integrado de Gestão de Atividades - SIGAA deixa a acessibilidade do lado e exclui as pessoas com deficiência visual.

Mesmo quando a dor ou inquietação é do outro, não podemos fechar os olhos e seguir em frente, pois a sociedade civil organizada é uma comunidade, e como tal deve pensar em direitos iguais para todos. Desde 2015, a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (LBI) afirma, em seu Art. 27, que a educação é um direito da pessoa com deficiência e que o sistema educacional deve ser inclusivo em todos os níveis.

Afrodite: “**Não tem piso tátil.** Você pode perceber que os centros e há longos corredores certo? Mas não tem piso tátil e há diversos **empecilhos que atrapalham a locomoção, são degraus e algumas outras coisas.** É claro, os banheiros dos professores são fechados, eu tenho que ir com auxílio até eles, então isso acontece na ordem: peço ajuda na sala para alguém ir buscar a chave, então vou com auxílio até o banheiro também, então uso o banheiro e peço ajuda para devolver a chave seja lá onde for o lugar dela, então peço ajuda para o retorno da sala. Esse ciclo é perturbador, por que a chave não pode ficar comigo? Já que tenho essa especificidade... **São questões maiores que essa é claro,** mas o obvio precisa ser dito.”

Artémis: “Pode perceber que ainda há muito a lutar para melhorar e adaptar a Universidade as nossas demandas. Sempre falo dos **degraus, da falta de rampas, mas é mais que isso.** É um todo inacessível, para o deficiente visual e o com deficiência motora. Tenho visto os apoiadores do CIA, **dividirem uma sala pequena para apoiar os alunos,** no calor, péssimas condições para as atividades. O SIGAA não ajuda também.”

As respostas de Afrodite e Artémis deixam exposto algumas das barreiras que a universidade ainda não conseguiu vencer/superar, pois para ter e ser um lugar acessível, é necessário que acessibilidade seja uma condição em um ambiente, espaço ou objeto para ser utilizado por todas as pessoas (AZEVEDO, 2003).

Atena: “Então por exemplo, sou uma professora com deficiência, me instrui a fazer um projeto, a deixar meus alunos a par das especificidades que a UFPB não abrange, pois eu acho que nesse ponto, **uma pessoa com deficiência é um tanto quanto invisível ou é vista como mais um número, mais um professor ali dentro.** Então eu buscava incorporar, ‘ok eu sou um professor ou eu sou uma professora’ muita gente não vai ver isso como um problema né, mas eu denunciava mesmo assim as dificuldades de acessibilidade, denuncia a **falta de rampas, os pisos cheios de degraus e as intermináveis outras questões arquitetônicas** e assim vai.”

Gaia: “**Acessibilidade** né, a questão dos **intérpretes** também para muito deficiente auditivo, tem muito problema, o que eu quero dizer é deveríamos ter mais da Universidade, ela deveria contribuir ainda mais né e mudar essa realidade principalmente na área de tecnologia que tem tantas possibilidades de fazer tanto [...] olhar pelo urbano e isso não é feito.”

Deméter: “O estacionamento **o piso é muito mal-feito**, ele tem muitas poças de água, num piso que é paralelepípedo né, é cheio de poças, isso era uma coisa ruim, ficava muito mais difícil, mas eu acho que é difícil até para as pessoas que não têm deficiência, imagina para alguém que tem que descer, tem que ir para a cadeia, pegar uma muleta sabe? Quem não tem deficiência você dá um pulinho da poça, mas o deficiente, ele vai molhar o pé. [...] a outra coisa é que eu acho que tem um lugar lá, que tem uma rampinha, que é para você chegar no centro do estacionamento, bem-feitinha, adequada o resto não é. [...] eu acho que deveria ter mais rampas, eu penso que deveria ter uma porcentagem maior ali de estacionamento para PCD, a **porcentagem está aquém da demanda e os prédios de uma maneira geral, não tem Acessibilidade**. [...] No prédio que chamamos de Bolo de noiva ele tem um elevador, Laryssa que nunca funcionou, é uma vergonha! Um elevador que ele deveria funcionar inclusive para isso, para pessoas deficientes, não funciona. **Não tem praticamente acessibilidade**, para você passar de um prédio para outro tem vários lugares que você não tem rampa por exemplo. É uma dificuldade que a pessoa que é ‘normal’ não percebe né, não vai se dar conta: as rampas, o piso do estacionamento, os prédios em si que não tem elevador e você não tem como ter acesso.”

Perséfone: “Agora estou com um problema sério de coluna, restrição de mobilidade, estou com restrição para subir e descer escadas, então por exemplo, o **elevador que nós temos lá, é inadequado demais!** Um elevador parecendo um elevador de carga, é horrível, eu tenho pânico de ficar dentro daquele elevador e em geral ele está quebrado. É horrível, nunca vi! Não sei por que se colocou aquilo ali, não sei se é porque não comportaria um elevador de grande porte, estou no centro a 27 anos e é sempre aquilo ali.”

As barreiras arquitetônicas aparecem nas falas das entrevistadas Atena, Gaia e Deméter, seja com falta de pisos táteis ou com uma demanda não suprida, que interrompem e dificultam o dia a dia das docentes. Para Sarraf, Bueno e Paula (2007) é preciso ressaltar a importância das pessoas mudarem o seu olhar, a sua atitude e organização em relação à pessoa com deficiência ou com mobilidade reduzida.

A fala da entrevistada Hera, que segue, trouxe um extenso relatório de suas vivências, sendo no modelo de ensino presencial ou remoto, as dificuldades existem, mas poderiam ser abrandadas se houvessem mudanças na estrutura física de seu ambiente de trabalho, por exemplo:

Hera: “**Dificuldade acústica**. Todas as salas de aula são de uma acústica muito ruidosa, e aí com o ruído e a fala dos alunos infelizmente não tem como, é muito barulho ao mesmo tempo, isso procede dependendo do contexto, tem umas que são mais isoladas dos corredores, mas no geral não tenho alocação nelas, dar aula presencial nesse ambiente com a acústica ruim é muito difícil, é uma dificuldade mesmo. A outra é, na reunião entre professores em salas grandes e com muito professores, da distância da sala sem acústica, a fala fica distante, nem sempre eu consigo compreender o que está sendo dito, e aí tem alguns professores que sabem disso e ficam do meu lado traduzindo. Para mim ainda é complicado tomar consciência dos direitos que eu posso ter, eu nunca solicitei nada no sentido de acessibilidade para o UFPB, quem é pessoa com deficiência sempre acha que é minoria, que não vale a pena solicitar porque não é para a maioria e é ao contrário, vale sim a pena solicitar, pela minha especificidade. Projetar uma sala para pessoa

com deficiência auditiva dentro da UFFB seria uma necessidade, que fosse em um local que não tivesse ruído, de uma maneira geral a UFFB não é acessível e não é só para a deficiência auditiva, para um cadeirante, para vários tipos de deficiência não tem esse suporte. Esse semestre por exemplo eu **não consegui monitoria para as minhas disciplinas**, as monitorias são maravilhosas, é muito bom, esse semestre não deu bolsa e aí para o aluno é bom que ele tenha uma bolsa. porque dedica tempo para acompanhar a disciplina ministrada, a monitoria ajuda com certeza e para mim que tem uma deficiência auditiva é assim um *plus*, porque é alguém que está dando um suporte e é muito bom. **Eu não sei nem se tem mas poderia ter como se fosse uma cota, se você tem deficiência auditiva você tem direito a essa porcentagem nas bolsas de monitoria porque ajuda muito**, e eu não sei até que ponto a instituição sabe desta ajuda dessa ajuda.”

Já as falas de Héstia e Irene retratam a importância do entendimento que diante do contexto histórico e político apresentado, a maior parcela histórica para os três grupos, mulheres, mulheres no mercado de trabalho e pessoas com deficiência, foram predominantemente segregacionistas e desiguais, e mesmo agora, com a politização das mulheres docentes, vemos que ainda há uma longa lista a ser cumprida para que haja de fato a equidade dentro da universidade pública.

Héstia: “**Os ruídos**. Não tem uma **sinalização visual**, porque, por exemplo eu sou coordenadora de uma galeria de artes, e não tem placa, eu mesmo fiz uma plaquinha e coloquei no campus. Onde é que é a Prefeitura? Quando me diziam ‘você tem que ir à prefeitura’ eu achava que era a prefeitura do centro da cidade e não a prefeitura do campus... A construção é toda errada, as salas não têm ventilação, é umidade. **Da distribuição institucional dos espaços e a falta de sinalização do lado de fora.**”

Irene: “Tenho uma particularidade, se tenho um problema, então, eu procuro primeiro eu resolver, essa questão da acessibilidade, eu confesso a você que eu própria nunca fui uma ativista, porque eu procurava resolver os problemas sozinha, muitas vezes se a minha sala não era acessível, **procurava fazer uma aliança com o taxista, para que ele me deixasse mais próxima, eu ia criando minhas próprias táticas, estratégias.** [...], mas eu sempre ia buscando resolver, porque eu sabia que **a instituição era, lenta ela é amorosa, tem burocracia e muitos protocolos** e eu não tenho muita paciência para esperar isso.”

Enfim, com o intuito de sistematizar as dificuldades encontradas pelas mulheres docentes com deficiência em seu local de trabalho, ou seja, na universidade pública, segue o quadro 4 que sintetiza a quantidade de vezes que uma dificuldade para exercer a profissão docente foi citada pelas entrevistadas.

Quadro 4 – Distribuição das principais dificuldades para exercer a profissão docente

DIFICULDADES ENCONTRADAS	TOTAL
DIFICULDADE DE LOCOMOÇÃO	7
SINALIZAÇÃO VISUAL INADEQUADA	2
MOBILIÁRIO INADEQUADO	2
POUCAS VAGAS DE ESTACIONAMENTO	2
BARREIRA COMUNICACIONAL	5
DIFICULDADE ACÚSTICA	2
SIG'S POUCO ACESSÍVEIS	2
MONITORIA SEM COTA PARA O DOCENTE	2
ESPAÇOS CONTÍNUOS DESPROTEGIDOS	1
ELEVADORES DISFUNCIONAIS	3

Fonte: Autora, 2021.

Ressalta-se que as falas evidenciadas trazem relatos reais, comuns as nove entrevistadas sobre suas dificuldades e percepções de como é ser uma docente com deficiência em uma universidade pública.

Experiências, barreiras e outros percalços citados ainda fazem jus a realidade pouco inclusiva do mercado de trabalho; partindo disto, pode-se traçar olhares mais críticos sobre o lugar dessas mulheres no ensino superior, e como ele é parte principal da sociedade que deve estar atento e mais aberto à diversidade.

8 CONSIDERAÇÕES FINAIS

Rememorando a pergunta norteadora, “qual a situação de trabalho das mulheres docentes com deficiência e como foi/está sendo a trajetória de atuação dessas docentes em uma universidade pública?” é possível dizer que com os relatos obtidos podemos sim, responder a tais questões.

Partindo deste norteamento e atingindo nosso objetivo geral, analisou-se as percepções das mulheres docentes com deficiência de uma universidade pública acerca das condições para exercer a profissão. Ocorreu também, o mapeamento do número de docentes mulheres com deficiência no Campus I da Universidade Federal da Paraíba, que teve como resultado nove mulheres docentes atuantes no Campus I.

Identificou-se ainda, como se deu a trajetória docente dessas mulheres com deficiência no ensino superior. Evidenciou-se que para elas a trajetória no ensino superior foi de posicionamentos pessoais e políticos, a inclusão transpassa a discussão de seu dia a dia, e as suas rotinas também permanecem permeadas por estigmas e desigualdades. Justamente pelo fato deste público ainda ser caracterizado por paradigmas que existem entre integração e inclusão, é perceptível que haja um olhar mais apurado para essas docentes e suas reivindicações, diante de uma perspectiva histórica.

Descreveu-se também as principais dificuldades que as docentes encontram e que geram impactos em sua rotina de trabalho. Ficou exposto na análise dos dados que a universidade é pública, mas não atende a todos os públicos, e existem diversos espaços sociais que não estão preparados para proporcionarem a inclusão, de fato, dessas servidoras, pois não há mudanças estruturantes, ou atenção suficiente às demandas listadas que permitam as docentes sentirem e perceberem que esses espaços foram pensados, construídos e organizados para a diversidade docente.

Essas docentes, por vezes invisibilizadas e ou subjugadas, carregam narrativas importantes para o outro lado da inclusão, a inclusão docente, a diversidade na docência. Suas vozes e caminhos percorridos ainda são de enfrentamento às barreiras físicas, arquitetônicas e atitudinais, porém percebe-se que nenhuma das nove entrevistadas se opôs a desmistificar e seguir a sua rotina de trabalho.

Por tratar-se de um estudo direcionado à situação de trabalho das docentes com deficiência e as dificuldades que refletem nas suas práticas docentes no contexto do ensino superior, foi possível saber quais foram as suas conquistas, dificuldades, obstáculos físicos,

pedagógicos, dentre outros. Entretanto, sabe-se ainda que o tema não está esgotado, os desafios são muitos, assim como as limitações deste estudo, realizado num recorte que abrange um campus de em uma universidade pública, de uma capital na região Nordeste do país, com docentes apenas do sexo feminino, que não transpassam diretamente por assuntos etários e não envolve todas as condições de trabalho existentes.

Surge então o desejo de contribuir em breve com novas contribuições dentro de um recorte mais amplo do objeto de estudo, com mais docentes mulheres atuantes em outros campi da Universidade Federal da Paraíba e ainda de outras universidades da capital paraibana.

O cenário da luta pela inclusão ainda persiste atualmente, mas a notoriedade da temática trabalhada aguça o contínuo movimento da pesquisa científica, que colabora para que estas pessoas não caminhem em silêncio, excluídas ou segregadas em seu ambiente de trabalho, para que tenham suas trajetórias afirmadas por suas próprias vozes e posicionamentos. A tarefa de incluir é gerenciada pelo município, pelos estados e pela União, mas é construída também no dia a dia, nas relações de trabalho dessas docentes, que nutrem em seus discursos o sentimento de pertencimento.

REFERÊNCIAS

ABNT – ASSOCIAÇÃO BRASILEIRA DE NORMAS TÉCNICAS. **ABNT NBR 9050:** Acessibilidade a edificações, mobiliário, espaços e equipamentos urbanos. Rio de Janeiro, 2004.

ALMEIDA, J. S. de. **Ler as letras:** por que educar meninas e mulheres? Autores Associados, 2007.

ARANHA, M. S. F. Paradigmas da relação da sociedade com as pessoas com deficiência. **Revista do Ministério Público do Trabalho**, v. 11, n. 21, p. 160-173, 2001.

AUGUSTIN, I. Modelos de deficiência e suas implicações na educação Inclusiva. *In: IX ANPED - Seminário de pesquisa em educação da Região Sul*. Caxias do Sul, RS, 29 de julho de 2012. **Anais**. Disponível em: <https://repositorio.ufmg.br/bitstream/1843/33144/1/Vers%c3%a3o%20Final%20Cynthia%20Reposit%c3%b3rio.pdf>. Acesso em: 12 de nov. 2021.

AZEVEDO, L. de. **Manual para acessibilidade aos prédios residenciais da cidade do Rio de Janeiro**. Rio de Janeiro, 2003.

BONFIM, S. M. M. **A luta por reconhecimento das pessoas com deficiência:** aspectos teóricos, históricos e legislativos. Instituto Universitário de Pesquisas do Rio de Janeiro, 2009.

BRASIL. **Constituição da República Federativa do Brasil**. Brasília: Senado Federal, Centro Gráfico, 1988.

BRASIL. **Código Civil 1916**. São Paulo: Atlas, 2002.

BRASIL. **Declaração sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência**. Proclamada pela Assembleia Geral, 1975. Disponível em: portal.mec.gov.br. Acesso em: 04 de out 2021.

BRASIL. **Decreto n. 6.096, de 24 de abril de 2007**. Institui o Programa de Apoio a Planos de Reestruturação e Expansão das Universidades Federais – REUNI. Brasília, 25 abr. 2007a. Disponível em: portal.mec.gov.br. Acesso em: 07 de out 2021.

BRASIL. **Decreto nº 6.949, de 25 de agosto de 2009**. Promulga a Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência e seu Protocolo Facultativo, assinados em Nova York, em 30 de março de 2007. DOU de 26.8.2009. Brasília: Presidência da República. Subchefia para Assuntos Jurídicos. 1967. Disponível em: http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm. Acesso em: 19 de mai. 2021.

BRASIL. Lei nº 13.146, de 06 de julho de 2015. Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência (Estatuto da Pessoa com Deficiência). **Diário Oficial da União**, Poder Executivo, Brasília, DF, 07 jul. 2015. Seção 1, p. 12. Disponível em:

http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm. Acesso em: 13 de ago. 2021.

BRASIL. Lei nº 8.112, de 11 de dezembro de 1990. Dispõe sobre o regime jurídico dos servidores públicos civis da União, das autarquias e das fundações públicas federais. **Diário Oficial da União**, Brasília, DF, 12 dez. 1990. Seção 1, p. 23.935. Disponível em: <http://www.planalto.gov.br>. Acesso em: 12 de out. 2021.

BRASIL. Ministério da Educação. Secretaria de Educação Especial. **Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva**. Brasília: MEC/SEESP, 2008.

BRASIL. Ministério de Educação. Portaria Nº 301, de 30 de janeiro de 2006. Dispõe sobre a Comissão Nacional de Acompanhamento e Controle Social do Programa Universidade Para Todos – Prouni. **Diário Oficial da União**. Brasília, DF, ed. 22, 31 jan. 2006. Disponível em: http://prouniportal.mec.gov.br/index.php?option=com_docman&task=doc_details&gid=40&Itemid=122. Acesso em: 13 de out. 2021.

BRASIL. **Programa Incluir**. Documento Orientador Programa Incluir: Acessibilidade na Educação Superior. Brasília: SECADI/SESu, 2013.

BRASIL. Presidência da República. Secretaria de Política para as Mulheres. **Plano Nacional de Políticas para as Mulheres**. Brasília: Secretaria de Política para as Mulheres, 2013. Disponível em: <https://www.gov.br/mdh/pt-br/assuntos/pnpm/publicacoes/pnpm-2013-2015-em-22ago13>. Acesso em: 01 de jun. 2021.

CARDOSO, F. S. *et al.* Pessoas com Deficiência: Vivências de Prazer e Sofrimento no Trabalho. In: V CONGRESSO BRASILEIRO DE ESTUDOS ORGANIZACIONAIS, 2018, Curitiba. **Anais**. Sociedade Brasileira de Estudos Organizacionais, 2018.

CARNEIRO, K. Alunos e professores com deficiência enfrentam falta de acessibilidade na UFPB. **G1 – o portal de notícias da Globo**. Disponível em: <https://g1.globo.com/pb/paraiba/noticia/alunos-e-professores-com-deficiencias-enfrentam-falta-de-acessibilidade-na-ufpb.ghtml>; Acesso em: 02 de jan. de 2021.

CARVALHO, R. E. **Escola inclusiva**: a reorganização do trabalho pedagógico. 2. ed. Porto Alegre: Mediação, 2010.

CLEMENTE, C. A. **Trabalho e inclusão social de portadores de deficiência**. Editora Peres - São Paulo, 2015.

CLEMENTE, L.; CELESTINE, A. **Trabalhando com a dificuldade**: responsabilidade social de portadores de deficiência. São Paulo - Espaço Cidadania. 2013.

COSTA, M. V. (Org.) **O magistério na política cultural**. Canoas: Ulbra, 2006.

DIAS, A. Por uma genealogia do capacitismo: da eugenia estatal a narrativa capacitista social. In: I SIMPÓSIO INTERNACIONAL DE ESTUDOS SOBRE A DEFICIÊNCIA – SEDPCD/DIVERSITAS/USP LEGAL, 1., 2013, **Anais**. São Paulo: USP, 2013.

DINIZ, D. **Modelo Social da Deficiência**: A Crítica Feminista. Série Anis. Brasília, v. 28, p. 1– 8, 2003.

DINIZ, D. **O que é deficiência?** São Paulo: Brasiliense; 2007. Coleção Primeiros Passos.

DINIZ, D; BARBOSA, L; SANTOS, WR dos. Deficiência, direitos humanos e justiça. **Sur. Revista Internacional de Direitos Humanos**, v. 6, n. 11, pp. 64-77, dez. 2009.

FORNACIALI, M. S.; DE ALMEIDA, L.; DE ALMEIDA, L. R. G. A infoinclusão da pessoa com deficiência proporcionando acesso igualitário ao mercado de trabalho em Tecnologia da Informação e Comunicação. **Tecnologias, Sociedade e Conhecimento**, v. 2, n. 1, p. 07-23, 2014.

FREIRE, P. **Educação e Mudança**. 38. ed. RJ/SP: Paz & Terra, 2018.

FURIM, M. M. F. S.; CASTORINO, A.; SELUCHINESK, R. D. R. LEITURA DO MUNDO E LEITURA DA PALAVRA EM PAULO FREIRE. **Humanidades & Inovação**, v. 6, n. 10, p. 244-257, 2019.

GIL, A. C. **Métodos e técnicas de pesquisa social**. 6. ed. Editora Atlas SA, 2008.

HARRIS, A.; ENFIELD, S. **Deficiência, igualdade e direitos humanos**: um manual de treinamento para organizações humanitárias e de desenvolvimento. Oxfam GB, 2003.

ISOCIAL. Diversidade Docente: Professores com deficiência mostram que qualificação profissional está além de preconceitos ou "cotas" - Janeiro de 2018. **Blog Isocial**. Disponível em: <http://blog.isocial.com.br/professores-com-deficiencia-mostram-que-qualificacao-profissional-esta-alem-de-preconceitos-ou-cotas/>. Acesso em: 20 de jan. de 2021.

LANNA JÚNIOR, M. C. M. **História do movimento político das pessoas com deficiência no Brasil**. Brasília: Secretaria de Direitos Humanos. Secretaria Nacional de Promoção dos Direitos da Pessoa com Deficiência, 2010.

MARQUES, A. H. **A Outra Face da Educação Inclusiva**: limites e possibilidades. Instituto Itard, 2017.

MELLO, A. G. Deficiência, incapacidade e vulnerabilidade: do capacitismo ou a preeminência capacitista e biomédica do Comitê de Ética em Pesquisa da UFSC. **Ciência & Saúde Coletiva**, Rio de Janeiro, v. 21, n. 10, p. 3265 - 3276, out., 2016.

MINISTÉRIO DE EDUCAÇÃO, **Programa Incluir**. Disponível em: <http://portal.mec.gov.br/programa-incluir>. Acesso em: 14 de mar. de 2021.

MOREIRA, L.C.; BOLSANELLO, M.A.; SEGER, R.G. Ingresso e permanência na Universidade: alunos com deficiências em foco. **Educar em Revista**, v. 41, 2011, p. 125-143.

MOSCOVICI, S. **Representações sociais**: investigações em psicologia social. Petrópolis: Vozes, 2003.

OIT. Secretaria Internacional do Trabalho. Gestão de questões relativas à deficiência no local de trabalho: **Repertório de recomendações práticas da OIT** / Tradução de Edilson Alkmin Cunha; revisão técnica de João Baptista Cintra Ribas. – 1. ed., rev. – Brasília: OIT, 2006. Disponível em: <http://www.acessibilidade.net/web/> Acesso em: 03 nov. 2021.

OMS - ORGANIZAÇÃO MUNDIAL DA SAÚDE. **Histórico da pandemia de COVID-19**, 2020. Disponível em: <https://www.paho.org/pt/covid19/historico-da-pandemia-covid-19> Acesso em: 15 de jun. de 2021.

ONU – ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS. **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. 1948. Disponível em: portal.mj.gov.br/sedh. Acesso em: 05 out 2021.

PASTORE, J. **Oportunidade de trabalho para Portadores de Deficiência**. Universidade de São Paulo. 2016.

PINSKY, C. B. (Org.). **Nova História das Mulheres no Brasil**. São Paulo: Contexto, 2012.

PIUCCO, P. Capacitismo: discriminação das pessoas com deficiência. **Revista Capitolina**. 2015.

SANTOS A. dos; SANTOS, L. K. S.; RIBAS V. G. Acessibilidade de habitações de interesse social ao cadeirante: um estudo de caso. **Ambiente Construído**, Porto Alegre, v. 5, n. 1, p.55-75, jan./mar. 2005.

SARRAF, V. P. O conceito de acessibilidade ganha força entre os museus brasileiros. **Revista Cidadania**. ano 5, n. 40. Bunge. São Paulo, 2007.

SASSAKI, R. K. **Inclusão: Construindo uma sociedade para todos**. 7. ed. Editora WVA, 2010.

SASSAKI, R. K. Inclusão: o paradigma do século 21. **Revista Inclusão**, da Seesp/MEC, ano I, n. 1, out. 2005, p. 19-23.

SASSAKI, R. K. **Vida Independente: história, movimento, liderança, conceito, filosofia e fundamentos**. São Paulo: RNR, 2003.

UFPB – UNIVERSIDADE FEDERAL DA PARAÍBA. **UFPB em Números**. Acesso à Informação, Reitoria - Universidade Federal da Paraíba. Disponível em: <https://www.ufpb.br/acessoainformacao/contents/menu/acesso-a-informacao/ufpb-em-numeros>. Acesso em: 20 de nov. 2021.

UPIAS - UNION OF THE PHYSICALLY IMPAIRED AGAINST SEGREGATION. **Fundamental principles of disability**. London, 1975.

VILA NOVA, S. **Introdução à sociologia**. 6. ed. rev. e aum. São Paulo: Atlas, 2004.

WOLBRING, G. The Politics of Ableism. **Development**, v. 51, n. 2, p. 252–258, june, 2008.

ZANOTTI, C. A.; PEDROSO, B. G. Autonomia e discriminação de pessoas com deficiência: formações discursivas de jornalistas. **Estudos em Jornalismo e Mídia**, Florianópolis, v. 14, n. 1, jan./jun., 2017.

APÊNDICES

Apêndice A – E-mail para os Departamentos

1. Informações sobre o Corpo Docente (sigla do centro de ensino)

Olá,

Sou Laryssa Bonifácio, aluna do curso de ***Pedagogia da UFPB***, estou fazendo uma pesquisa acadêmica para o meu Trabalho de Conclusão de Curso.

Gostaria da ajuda do seu Departamento, **poderia me informar se o corpo docente do departamento conta com alguma Professora com Deficiência? De qualquer tipo: visual, motora, intelectual ou auditiva.**

Caso haja, poderia me informar o nome e e-mail da Docente?

Se não houver, acusar o recebimento do e-mail por favor.

Grata desde já. Respeitosamente,

Laryssa Bonifácio

Graduanda em Pedagogia

Tel.: (81) 9.9230-8408

E-mail: laryssa_boni@hotmail.com

Apêndice B – Roteiro de Entrevista

2. Roteiro de Entrevista para Pesquisa: *Diversidade na Docência*

NOME:

IDADE:

FORMAÇÃO E TEMPO DE ATUAÇÃO:

DISCIPLINA MINISTRADA:

1. Como você caracteriza a sua trajetória docente no Ensino Superior?
2. Com quantos colegas de profissão com deficiência a senhora já trabalhou? Comente sobre isso.
3. Qual a sua opinião a respeito da concepção Capacitista no seu ambiente de trabalho?
4. Quais as maiores dificuldades de exercer a profissão docente no seu Centro de Ensino aqui na Universidade Federal da Paraíba?
5. Para a senhora, quais são as principais dificuldades de acessibilidade no seu espaço de trabalho?

Grata por sua Participação!!