

PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA DOCÊNCIA

Ana Lucia Barreto da Fonseca¹;

Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) – Santo Antônio de Jesus/Bahia.

<http://lattes.cnpq.br/0827905171258986>

Lucivanda Cavalcante Borges de Souza²;

Universidade Federal do Vale do São Francisco (UNIVASF) – Petrolina Pernambuco.

<http://lattes.cnpq.br/1400479085991320>

Simone Seixas da Cruz³.

Universidade Federal do Recôncavo da Bahia (UFRB) – Santo Antônio de Jesus/Bahia.

<http://lattes.cnpq.br/3699965077755163>

RESUMO: Introdução: A situação da pessoa com deficiência (PcD) é degradante desde os tempos áureos, mortos, discriminados e excluídos da sociedade. As últimas décadas houve um avanço significativo na legitimidade dos direitos básicos a PcD, contudo a sua efetividade ainda é um campo minado. Sendo a profissionalização um dos mais difíceis alcances a PcD. Objetivo: Identificar os docentes com deficiência nas universidades brasileiras. Método: Após aprovado pelo CEP/ CAAE: 71625523.1.0000.0056 o questionário montado na plataforma Google Form, com questões sobre seu percurso acadêmico dos docentes foi enviado a variados docentes do Brasil. Resultados: Foram respondidos 89 questionários e 25% tem 41 a 45 anos, 17,4% tem 36 a 40 anos e 17,4% tem idade de 51 a 55 anos. A raça branca (64%), e 64,6% de pessoas cis feminino. Os respondentes foram graduados no setor público (79,1%) e 62,5% exerce à docência em instituições públicas. Apenas 5,8% se identificou como pessoa com deficiência, nenhuma teve qualquer suporte acadêmico e não utilizaram a Lei das Cotas para PcD. Considerações finais: Os dados apontam para a dificuldade de acesso ao exercício docente para PcD. Muitos fatores interferem nessa dificuldade; tanto a estrutura física quanto do aparato acadêmico não adaptado as pessoas com deficiência.

PALAVRAS-CHAVE: Docentes. Universidade. Cotas. Pessoa com deficiência.

PEOPLE WITH DISABILITIES IN TEACHING

ABSTRACT: Introduction: The situation of people with disabilities (PwD) has been degrading since the golden times, dead, discriminated against and excluded from society. The last few decades have seen significant progress in the legitimacy of basic rights for PwD, however their effectiveness is still a minefield. Professionalization is one of the most difficult things for PwD to achieve. Objective: Identify teachers with disabilities in Brazilian universities. Method: After approval by CEP/ CAAE: 71625523.1.0000.0056, the questionnaire assembled on the Google Form platform, with questions about the teachers' academic career, was sent to various teachers in Brazil. Results: 89 questionnaires were answered and 25% were aged 41 to 45 years, 17.4% were aged 36 to 40 and 17.4% were aged 51 to 55 years. The white race (64%), and 64.6% of cis female people. The respondents graduated from the public sector (79.1%) and 62.5% teach in public institutions. Only 5.8% identified themselves as people with disabilities, none had any academic support and they did not use the Quota Law for PwD. Final considerations: The data points to the difficulty of accessing teaching for PwD. Many factors interfere with this difficulty; both the physical structure and the academic apparatus are not adapted for people with disabilities.

KEY-WORDS: Professor. University. Quotas. Person with disability

INTRODUÇÃO

A deficiência pode ser definida como o não funcionamento psicológico, fisiológico ou anatômico que interfira na capacidade de desempenhar as atividades de acordo com padrões convencionalmente estabelecidos como normais para os seres humanos. Essa deficiência poderá ser momentânea, permanente, como também poderá ser congênita, genética, ou adquirida, como também é classificada a partir dos seus níveis de comprometimento da capacidade do sujeito como severa, moderada ou leve (BATTISTELLA, s/d).

Olhando a história das civilizações, é encontrado que nascer deficiente era uma condição que levaria a comunidade a eliminar o bebê, pois havia muitas crenças em torno desse nascimento, a maior parte dessas crenças eram ameaçadoras da sobrevivência do seu grupo social, mas certo era que as pessoas envolvidas não percebiam a possibilidade de cuidar e manter a continuidade de um ser que era visto como “condenado”. Isso porque nascer deficiente ou ser acometido de limitações durante a vida exige das pessoas e seus familiares desafios diários, desde as questões mais simples, como as atividades da vida diária (AVD), como alimentação, higiene, até situações muito complexas, como o processo de inserção nas atividades educacionais e sociais.

Tradicionalmente, a pessoa com deficiência, quando não eliminada, era excluída do convívio social, incluindo nesse roll, a escola e o trabalho. Aqueles com deficiência físicas, visuais, intelectuais, leve e/ou moderadas eram colocados em funções braçais

desqualificadas, em geral com baixa ou nenhuma remuneração, sujeitos a violências físicas e psicológicas. Santos (2008) aponta que em 1981 a Organização das Nações Unidas (ONU) passou a defender a responsabilidade do Estado na garantia dos direitos iguais entre os indivíduos, incluindo as pessoas com deficiência, possibilitando que as mesmas tenham acesso as condições dignas de saúde e educação para a inclusão social ajustada as suas necessidades. A abordagem defendida pela ONU decorre de diversos movimentos sociais promovido por organizações de PcD que buscaram a inclusão social e a quebra dos estigmas de incapacidade e exclusão. Avançando no reconhecimento dos direitos das PcD a Constituição de 1988 já inclui os direitos legitimados a todos os cidadãos a educação, saúde, lazer, trabalho e que o Estado deverá criar as condições para efetivar esses direitos (SANTOS, 2008)

Hammes e Nuernberg (2015) destacam o avanço da mudança do modelo tradicional de relação com as pessoas com deficientes com a oficialização da Lei de Cotas regulamentada pelo Decreto 3.298 de 1999. Essa lei define a obrigatoriedade de contratação de trabalhadores com deficiência proporcional ao tamanho das organizações. A finalidade da lei era abrir espaço na sociedade, nas funções laborais da pessoa com deficiência (PcD), melhorando a situação econômica e social do sujeito e seus familiares, dando visibilidade as essas pessoas e suas potencialidades. Em 2006, as Nações Unidas, e em 2009, o Brasil aprovou o Decreto n. 6.949, definindo a igualdade de direitos a educação e saúde aos PcD termos de a serem inseridos no mercado de trabalho, estimuladas a partir da Convenção Internacional sobre os direitos da pessoa com deficiência.

Esses avanços, bastante recentes, como é visível, levaram a possibilidade dos PcD, aos poucos, serem absorvidos pelo mercado de trabalho, como também buscarem vagas em instituições de ensino. Toda essa dinâmica abre possibilidades enormes de dar acesso aos PcD, mas também fazem surgir muitos desafios aos sujeitos e a seus familiares; entre esses, adaptar-se as instituições de trabalho e ensino as suas limitações, em paralelo lutar para que esses espaços se organizem para absorver esses trabalhadores e estudantes com vistas a potencializar suas competências e capacidades, dirimindo os preconceitos e discriminações a que estão submetidas ao longo da história.

Segundo as Nações Unidas, a população PcD corresponde a cerca de 15% da população mundial, sendo que a maioria dela correspondem a níveis leves e moderados, ou seja, capazes de exercer atividades laborais das mais simples, as mais complexas. No Brasil, segundo o Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística (IBGE), em 2000, havia 14,5% da população tinha algum tipo de deficiência, sendo assim, a maioria das minorias, como aponta Santos (2008).

Segundo Oliveira e Fonseca (2018), o final do século XX e as primeiras décadas do século XXI definiram um novo cenário no Ensino Superior no Brasil. Houve a ampliação da rede pública e um crescimento maciço das instituições acadêmicas de capital privado, e em ambos os setores foram definidas políticas de atração e manutenção da parcela

dantes excluída das Instituições de Ensino Superior (IES), através das políticas de cotas dirigidas as minorias raciais, oriundas da rede pública de Ensino Médio, as políticas de financiamentos estudantis para a rede privada e recursos de manutenção dos estudantes nas IES.

Num mercado competitivo, com as condições convencionais de ensino excludentes para as pessoas sem deficiência, em paralelo as mudanças bastante recentes quanto a percepção das pessoas com deficiência, o processo de escolarização, preparação da mão de obra e inserção da PcD no mercado de trabalho é marcado por preconceito e discriminação. Neves-Silva, Prais e Silveira (2015) descrevem que as PcD que entre as diversas barreiras que dificultam a inserção da PcD no mercado de trabalho está a baixa qualificação dessas pessoas, a falta de acessibilidades das instituições e das cidades.

Uma das estratégias de superar a baixa qualificação das PcD, possibilitando a continuidade da formação escolar através da graduação, em 2016 foi definida as Cotas para Pessoas com Deficiências para o acesso as universidades públicas do país. Essa define que as universidades definam um percentual de vagas para PcD, como também crie as condições institucionais que possibilite que o PcD possa não somente acessar a universidade, como cursar e concluir o curso com as condições adequadas a sua condição física, psíquica e social (BENTO et al, 2016).

Essas leis de Cotas ampliou o quadro de pessoas de camadas populares as universidades, em especial pessoas com deficiência, embora ainda sejam muito poucas, tendo em vista o número baixo de PcD que sequer concluem o Ensino Médio (16,6%) que é menos da metade em relação das pessoas sem deficiência (37,2%). O IBGE (2019) descreveu que 67,6% das PcD não tem escolarização ou tinham o Ensino Fundamental Incompleto.

Esses dados apontam que a PcD chegar a universidade é um grande desafio. E após cursar a universidade, como será seu percurso com a carreira acadêmica? Não há dados da PcD nas pós graduações, as seleções de docentes são bastante específicas, com níveis de exigências altos para estudos e qualificações. Fatores que tornam a carreira docente de difícil acesso as PcD.

OBJETIVO

Este trabalho tem o objetivo descrever a condição de docentes com deficiência nas universidades brasileiras.

MÉTODO

Esta pesquisa é de caráter exploratório, investigativo com estilo quanti-qualitativo. Após aprovação do CAAE: 71625523.1.0000.0056. Foi enviado aos docentes e solicitado que os mesmos enviassem a seus pares um questionário na plataforma Google Form com questões sobre seu percurso acadêmico. Esse questionário teve em sua abertura um convite, a sinalização da aprovação do CEP, e o Termo de Consentimento Livre e Esclarecido (TCLE) a ser assinalado pelo sujeito para acessar o questionário. Os questionários foram levantadas as médias pela própria plataforma.

RESULTADOS

Ao final foram respondidos 89 questionários foram respondidos, um quarto dos sujeitos tem entre 41 e 45 anos, 17,4% tem entre 36 e 40 anos e o mesmo percentual está com idade entre 51 e 55 anos. A maioria se caracterizou como branco (64%), 25,6% se definiu como pardo e 9,3% como negro. A maioria da amostra foi composta por pessoas cis feminino (64,6%) e 34,1% se definiu como cis masculino.

Entre os respondentes, 38% são casados, 26,7% tem registro de união estável e 26,7% estão solteiros. Desses sujeitos, 70% estão morando no Nordeste, 15,1% no Sudeste e 11,6% no Sul, enquanto a origem de 48,8% é do Nordeste, 33,7% no Sudeste e 24% do Sul. A rede de ensino superior dos respondentes foi majoritariamente (79,1%) o setor público e 89,5% declara ser a favor das cotas, sejam raciais ou PcD. Sendo que 62,5% exercem a docência em instituições públicas.

Dentre os respondentes 5,8% se identificou como pessoa com deficiência, uma com deficiência física, uma deficiente visual, duas deficientes visual e uma neuro atípica. Dessas, 40% tornou-se deficiente a partir do envelhecimento e 60% já nasceram deficientes, com 60% de deficiência moderada e 40% leve. Entre essas PcD, nenhuma teve qualquer aparato de suporte acadêmico para auxílio em relação as suas limitações, como também não utilizaram a Lei das Cotas para PcD. Uma das PcD denuncia ter sido vítima de discriminação por ser deficiente.

Os respondentes em sua maioria (83,7%) afirmaram não haver PcD em sua turma de calouros da universidade, sendo que 64% apontam não ter tido colegas com deficiência na universidade. Contudo, 81,4% afirmam terem docentes ou técnicos administrativos com deficiência na universidade, pelo menos uma ou duas PcD, e 7% afirmam terem entre três a quatro PcD na sua universidade. A grande maioria (95%) define que a carreira docente para pessoas com deficiência exige esforços muito maiores que para as pessoas sem deficiência, algo que já é bastante exaustiva.

CONSIDERAÇÕES FINAIS

Os dados apontados mostram que, apesar da amostra pequena, as pessoas com deficiência são em número reduzido nas universidades como estudantes, e menos ainda como docentes. Há um número maior, pelas vagas destinadas a seleção do corpo técnico administrativo e nos setores privados há a presença de pessoas com deficiência para compor a lei de cotas das empresas, mas em geral compõem o quadro dos serviços gerais com baixa escolarização e remuneração.

Esses dados evidenciam que, apesar das leis já permearem mais de quatro décadas de direitos garantidos pela Constituição Federal, foi preciso a promulgação de lei específicas para que houvesse garantias mais explícitas desses direitos e essas são muito recentes, o que torna o acesso e a inclusão da PcD incipiente as necessidades efetivas.

Os poucos sujeitos com deficiência que compõem o quadro de docentes das universidades ainda não haviam tido a garantia desses direitos, não havia a cota para deficientes no acesso às universidades, as escolas fundamentais e médias não estavam preparadas a atender as crianças e adolescentes com deficiência. Apesar de poucas instituições estarem equipadas com estruturas e pessoas qualificadas para o ensino das PcDs, já houve um grande avanço em relação há décadas passadas, mas muito ainda precisa ser feito.

Tendo em vista que a ONU defendeu a premissa de direitos amplos a todos os portadores de alguma deficiência em 1981, e até o momento, somente as custas de muito esforço e superação, com apoio maior da família, a PcD conseguirá acessar seus direitos e buscar se profissionalizar-se e atuar com profissional (SANTOS, 2008).

Acrescida as dificuldades inerentes a sua deficiência, as PcD ainda têm que atravessar percalços de acesso pela falta de infraestrutura, pela baixa qualificação, mas, muito mais sério que esses fatores, ter que provar a todo momento que é plenamente capaz do exercício profissional. Sendo a universidade o espaço de construção de saber, e por conseguinte, espaço revolucionário, de mudança e inclusão, e nesses espaços não se encontram aqueles que precisam ser incluídos e creditados, os demais espaços lhes serão excluídos.

Como Hammes e Nuernberg (2015) destacaram, há um grande avanço, porém, as leis não asseguram a legitimidade do avanço se não ocorrerem mudanças estruturais e culturais a imagem da PcD. As PcD devem estar na comitiva de frente ao acesso as mudanças e busca de inclusão social. Porque, apesar da Lei de Cotas possibilitar acesso ao emprego e a universidade, em ordem inversa, ou não, as condições de empregabilidade num modelo competitivo e desigual quase impossibilita essa lei ser cumprida. Cabendo os espaços acadêmicos dar vez e voz a esses personagens, para que ascendendo social e culturalmente, tornem visível essa realidade.

De modo que a luta por reconhecimento, adaptação e legitimidade de acesso a universidade e a partir desse lugar, a inserção em espaços de trabalho incluídos, dinâmica que abre possibilidades enormes de dar acesso aos PcD, mas também fazem surgir muitos desafios aos sujeitos e a seus familiares; entre esses, adaptar-se as instituições de trabalho e ensino as suas limitações, em paralelo lutar para que esses espaços se organizem para absorver esses trabalhadores e estudantes com vistas a potencializar suas competências e capacidades, dirimindo os preconceitos e discriminações a que estão submetidas ao longo da história.

REFERÊNCIAS

BATTISTELLA, L. R. Conceito de deficiência segundo a convenção da ONU e os critérios da CIF . Secretaria do Estado dos Direitos da Pessoa com Deficiência – Governo de São Paulo, s/d.

HAMMES, I. C.; NUERNBERG, A. H. A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego
PSICOLOGIA: CIÊNCIA E PROFISSÃO, 2015, 35(3), p.768-780 <https://www.scielo.br/j/pcp/a/zSt94MWTdrLyQSHQ6PnyB/?format=pdf&lang=pt>

NEVES-SILVA,P.; PRAIS, F. G. ; SILVEIRA, A. M. Inclusão da pessoa com deficiência no mercado de trabalho em Belo Horizonte, Brasil: cenário e perspectiva. *Ciência e Saúde Coletiva*, v. 20. N.8, p. 2549-2558, 2015. <https://www.scielo.br/j/csc/a/Mmjpyg5Ks9BPNtStrwCzChR/abstract/?lang=pt>

OLIVEIRA, A. S.; FONSECA, A. L. B. da. Distanciamentos e aproximações nas formações em saúde no Brasil e Estados Unidos. **Convención Internacional de Salud**. Cuba Salu, 2018.

SANTOS, W. R. dos. Pessoas com Deficiência: nossa maior minoria. *Physis Revista de Saúde Coletiva*. Rio de Janeiro, n. 18, v. 3, p. 501-519, 2008.