

SUMÁRIO

| | |
|--|----|
| 1. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA | |
| 1.1 HISTÓRICO DA POLÍTICA DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA UFOP NO PERÍODO DE 1996 A 2018 | 2 |
| 1.1.1 Encaminhamentos políticos: | 2 |
| 1.2 DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA | 6 |
| 1.3 DA CARACTERIZAÇÃO DA DEFICIÊNCIA | 8 |
| 1.4 DA EDUCAÇÃO INCLUSIVA | 10 |
| 1.5 AÇÃO AFIRMATIVA – COTAS GRADUAÇÃO | 12 |
| 1.6 AÇÃO AFIRMATIVA – COTAS PÓS-GRADUAÇÃO | 14 |
| 1.7 AÇÕES AFIRMATIVAS – RESERVA DE VAGAS EM CONCURSO PÚBLICO – TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS E DOCENTES | 15 |
| 1.8 A DISCRIMINAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA | 17 |
| 2. | 25 |
| 2.1 AÇÕES EXISTENTES NA UFOP | 24 |
| 3 DA POLÍTICA PARA OS SOCIECONOMICAMENTE VULNERÁVEIS | 25 |
| 3.1 ESCORÇO HISTÓRICO | 26 |
| 3.2 O INVESTIMENTO NA EDUCAÇÃO SUPERIOR E AS COTAS DE RENDA | 27 |
| 3.3 REFERÊNCIAS | 29 |
| 4 DIVERSIDADE SEXUAL | 30 |
| 4.1 SOBRE GÊNERO E SEXUALIDADE | 31 |
| 4.2 A SEXUALIDADE | 32 |

POLÍTICA DE AÇÕES AFIRMATIVAS E PARA INCLUSÃO DA UNIVERSIDADE FEDERAL DE OURO PRETO¹

1. PESSOAS COM DEFICIÊNCIA

Introdução:

As iniciativas direcionadas à inclusão da pessoa com deficiência na UFOP têm origem em meados da década de 1990, quando candidatos/as ao vestibular apresentavam algum tipo de necessidade educacional especial. A principal demanda neste contexto vinha de candidatos com deficiência visual (cegos e com baixa visão). Visando atender essas demandas, pedagogos da instituição foram convidados para aplicar provas aos candidatos.

No primeiro momento a atividade se resumia a oferecer o ledor para os candidatos com necessidades especiais. Tal experiência revelou para eles próprio a insuficiência desta tarefa para a garantia da participação em nível de igualdade nos processos seletivos.

Em decorrência disto, a atuação destes pedagogos se ampliou, com destaque na revisão pedagógica das questões elaboradas. Com esta atividade, buscava-se evitar que enunciados preconceituosos ou excludentes pudessem se converter em obstáculos às pessoas com deficiência visual.

A UFOP aplicou provas para diversos candidatos com tais características em diferentes estados do país, porém, foi somente no meados da década de 1990 que passou a contar no seu corpo discente com estudantes com algum tipo de deficiência.

O primeiro estudante com deficiência da UFOP, já fazia parte do corpo discente, já em estágio avançado de seu curso, quando sua dificuldade visual se agravou, tornando-se cego. Posteriormente, outros estudantes entraram na instituição, exigindo uma mobilização institucional no sentido de promover a inclusão educacional desses sujeitos. Este contexto foi determinante para a criação do NEI, ocorrido em 25 de outubro de 2006.

Entretanto, em 2005, a Pró-Reitoria de Graduação havia submetido ao Conselho Universitário (CUNI) uma resolução de criação e de regimento do Núcleo de Educação Inclusiva. A aprovação da criação do NEI em 2006 referendou e fortaleceu as ações de acessibilidade e de inclusão desenvolvidas há mais de uma década na Instituição. Ao mesmo tempo, demarcou institucionalmente um campo de atuação que teve como objetivo central contribuir para a quebra de barreiras institucionais que dificultam o acesso e a participação plena de estudantes público-alvo da educação especial, ou

¹ Anexo produzido pela Pró-Reitoria de Assuntos Comunitários e Estudantis – Prace, aprovada pelo CEPE no dia 27 de agosto de 2019 em sua 393ª Reunião Ordinária.



seja, pessoas com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades/superdotação

Ao longo dos 13 anos de criação institucional do Núcleo de Educação Inclusiva, diversas ações foram realizadas a fim de promover as condições de entrada, permanência e participação em condições de igualdade de estudantes público-alvo da educação. Estas ações, ora promovidas pelo Núcleo ora por outros setores e servidores da UFOP, consolidaram a fortaleceram a proposição de uma Universidade mais inclusiva e diversa.

A seguir, serão apresentadas o percurso histórico das ações inclusivas desenvolvidas na UFOP. Será possível observar que incluir as pessoas com deficiência é um processo, que exige a quebra de diversas barreiras, desde aquelas ligadas à atitudes até as barreiras programáticas, que estão presentes nas leis, regulamentos, normas internas da UFOP.

1.1 HISTÓRICO DA POLÍTICA DE ACESSIBILIDADE E INCLUSÃO PARA AS PESSOAS COM DEFICIÊNCIA NA UFOP NO PERÍODO DE 1996 A 2018

1) Documentos que efetivaram e fomentaram a criação e da expansão do Núcleo de Educação Inclusiva (Pró-reitoria de Graduação)

a) Em 2005, com o histórico de demandas de estudantes com algum tipo de deficiência, a Pró-Reitoria de Graduação, em específico, o Núcleo de Apoio pedagógico e CAC propuseram a criação do Núcleo de Educação Inclusiva (NEI) da UFOP. De acordo com o Regimento Interno, aprovado na Resolução CUNI 790/2006 o NEI tem como objetivo eliminar barreiras atitudinais, físicas e comunicacionais que restringem a participação e o desenvolvimento acadêmico e social de estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades/superdotação, de forma articulada com os setores da instituição.

b) Participação em Editais. De 2005 a 2010, o Programa Incluir publicou, anualmente, editais com a finalidade de apoiar projetos de criação ou reestruturação dos núcleos de acessibilidade nas instituições de Ensino Superior. A UFOP recebeu recursos em 2006, 2008, 2009 e 2010. Foram adquiridas tecnologias assistivas, instalação de plataformas elevatórias e construção de rampas em edificações, como por exemplo no prédio do ICEB.

c) A partir do ano de 2011 o Decreto nº. 7.611, de 17 de novembro de 2011 (BRASIL, 2011), determinou a continuidade do serviço pela reestruturação de núcleos de acessibilidade nas instituições federais de Ensino Superior. A partir de então a UFOP passou a receber anualmente recurso vinculados ao Programa Incluir, vinculados aos recursos destinados ao Programa Nacional de Assistência Estudantil (PNAES).

2) O Núcleo de Educação Inclusiva (NEI)

Em 2006, o Conselho de Ensino, Pesquisa e Extensão (CEPE) e o Conselho Universitário (CUNI) da UFOP aprovaram a criação do Núcleo de Educação Inclusiva vinculado à Pró-Reitoria de Graduação. A criação do NEI, por da Resolução CUNI 790, de 25 de outubro de 2006, respondeu às demandas da Instituição, pois desde a década de 1990 estudantes com deficiência participavam de processos seletivos e adentravam nos cursos de graduação e pós-graduação.

A aprovação da criação do Núcleo se mostrou condizente com a necessidade do país quando, em 2011, foi aprovado o Decreto nº 7.611/2011. Este decreto, que dispõe sobre o atendimento educacional especializado, prevê, no artigo 5º do

§2º: VII -estruturação de núcleos de acessibilidade nas instituições federais de educação superior. § 5a Os núcleos de acessibilidade nas instituições federais de educação superior visam eliminar barreiras físicas, de comunicação e de informação que restringem a participação e o desenvolvimento acadêmico e social de estudantes com deficiência (BRASIL, 2011).

A UFOP, com o trabalho articulador do NEI, busca garantir a implantação de política de acessibilidade e inclusão destinada aos estudantes público-alvo da educação especial/inclusiva, que são pessoas com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento, altas habilidades e superdotação (BRASIL, 2011). O Núcleo também realiza ações específicas com servidores (técnico-administrativos e docentes) que apresentam demandas especiais.

A sede do NEI está localizada no campus Morro do Cruzeiro, na cidade de Ouro Preto e conta com sala de acessibilidade em outros *campi* da universidade, a saber: uma sala no Instituto de Ciências Sociais e Aplicadas – ICSA (Campus Mariana), uma sala no Instituto de Ciências Humanas e Sociais – ICHS (Campus Mariana), e uma sala no Instituto de Ciências Exatas e Biológicas – ICEB (Campus Ouro Preto).

O trabalho desenvolvido pelo NEI está relacionado ao campo pedagógico, social e comunicacional de estudantes dos cursos de graduação e pós-graduação e de servidores na UFOP. Para viabilizar o acesso ao ensino superior público, ou ao serviço público para as pessoas com deficiência, o NEI se responsabiliza em equipar salas especiais nos processos seletivos e similares, observando as especificidades de cada área de deficiência, a metodologia e os recursos específicos.

No que diz respeito aos servidores com deficiência, o Núcleo realiza um trabalho conjunto com a Coordenadoria de Gestão de Pessoas (CGP) da Pró-Reitoria de Administração, a fim de promover os recursos de acessibilidade necessários à execução do trabalho, ao acesso aos espaços e à participação nas atividades institucionais. Assim, o NEI tem o propósito de propor ações transversais que contribuam para que o estudante e o servidor com deficiência possam exercer o seu direito de cidadania, visando à construção de uma sociedade em que a diversidade seja aceita com naturalidade. É com essa proposta que o NEI busca desenvolver e viabilizar a inserção desses alunos e servidores na sociedade.

Além destas atividades, o Núcleo realiza:

- Adaptação de materiais para estudantes com deficiência;

- Orientações aos colegiados de cursos e docentes;
- Tradução e interpretação dos aulas/vídeo em Libras;
- Aquisição e empréstimos de tecnologias assistivas;
- Participação e proposição de projetos de extensão coordenados por docentes e técnicos sobre acessibilidade e inclusão das pessoas com deficiência;
- Acompanhamento pedagógico individualizado aos estudantes;
- Promoção de monitores inclusiva para estudantes com deficiência e/ou necessidades educacionais especiais;
- Reuniões com setores, docentes e coordenações de curso para discussão de casos e apresentação de estratégias/sugestões para o trabalho com os alunos e servidores com deficiência;
- Promoção de cursos e eventos para estudantes, servidores e comunidade em geral;
- Participação em concursos com presença de candidatos com deficiência;

3) Documentos institucionais da UFOP, no que tange a política de inclusão da pessoa com deficiência, assim como, de modo mais amplo, a diversidade, a diferença e acessibilidade.

a) Estatuto (novembro de 1997) e Regimento (setembro de 1998) da Universidade Federal de Ouro Preto:

O Regimento e o Estatuto da UFOP não trazem questões relacionadas à diversidade, além de não mencionar a inclusão e a acessibilidade de estudantes com deficiência, além de não mencionar o Núcleo de Educação Inclusiva em sua estrutura.

b) Estatuto (2016)

No art. 4º, que trata das finalidade da UFOP, há menção de:

IX - fomentar a solidariedade, a cooperação, a diversidade e a paz entre indivíduos, grupos sociais e nações, buscando a harmonia e a prática da boa convivência interna e externamente.

Como pode-se observado no Estatuto da Instituição, a questão da pessoa com deficiência não está explícita, embora seja possível contatar a atenção à diversidade presente na UFOP.

c) Regimento da UFOP (2016):

No art. 2º, que trata das disposições preliminares, traz os fundamentos da UFOP:

Art. 2º A UFOP, como instituição social comprometida com a ética, fundamentada em liberdade, respeito à diferença e solidariedade é bem público que se constitui como

lugar de exercício da consciência crítica, no qual a coletividade possa repensar suas formas de vida e sua organização política, social e econômica.

Não há menção específica às ações direcionadas à pessoa com deficiência;

d) Plano de Desenvolvimento Institucional: (PDI)

No PDI as temáticas de inclusão e acessibilidade perpassam pelos 12 eixos temáticos, contemplando objetivos, ações, meta e indicadores, objetivando avançar nas ações e decisões políticas institucionais que contemplem desde a entrada, permanência e participação de servidores e estudantes que apresentam algum tipo de deficiência.

Além disso, menções explícitas à política políticas de inclusão e acessibilidade para estudantes e servidores com deficiência.

4) Ações de fortalecimento e promoção de acessibilidade e inclusão de pessoas com deficiência.

a) Inclusão da disciplina de Libras nos currículos dos cursos de graduação

A partir do Decreto 5.626/2005 que dispõe sobre a Língua Brasileira de Sinais - Libras, a disciplina de Libras foi incluída nos currículos de curso de formação de professores, assim como de Fonoaudiologia. Assim, a UFOP, visando cumprir a legislação vigente, incluiu a disciplina de Libras como obrigatória e eletiva, respectivamente, conforme a determinação legal. Atualmente a UFOP conta com docentes efetivas, vinculados ao Departamento de Letras.

b) Contração de serviços de profissionais especializados em educação especial: docentes e técnicos

- Concurso para profissionais especializados em educação especial: técnicos.

Em 2013, a Universidade realizou concurso para cargo especializado em educação especial, especificamente, de Tradutores Intérpretes de Libras.

Com o aumento da entrada de estudantes com deficiência auditiva na UFOP, um concurso de Tradutor e Intérpretes de Língua de Sinais Brasileira (nível D) foi realizado na instituição, com 6 vagas a serem preenchidas. Os aprovados iniciaram na Instituição em fevereiro de 2014.

- Concurso para profissionais especializados em educação especial: técnicos.

Em 2014, a Universidade realizou concurso para cargo especializado em educação especial, especificamente, Pedagogo/Educação Especial. Com o aumento de números de estudantes com deficiência matriculados na UFOP, o trabalho do NEI também cresceu. A candidata aprovada deu início às atividades em agosto de 2014.

c) Projeto: Check list das condições de acessibilidade arquitetônica da UFOP.

Em 2012, a Universidade Federal de Ouro Preto se mobilizou para o cumprimento de uma ação judicial referente à acessibilidade física dos *campi*. O Núcleo de Educação Inclusiva realizou iniciativas a fim de garantir a promoção de mudanças arquitetônicas necessárias ao acesso e permanência dos estudantes com deficiência visual, deficiência física e/ou mobilidade reduzida.

Assim, houve a instauração de uma comissão para a avaliação das condições de acessibilidade física do campus Morro do Cruzeiro. Esta comissão composta por membros da Pró-Reitora de Graduação, Pró-Reitoria de Planejamento e Prefeitura do Campus, Núcleo de Educação Inclusiva e Centro Desportivo da UFOP, criou o projeto "Check-list Acessibilidade" que teve como objetivo levantar informações sobre os obstáculos que pudessem interferir na livre circulação de pessoas com deficiência.

Este projeto teve a duração de três meses e contou, também, com a participação de monitores/estudantes vinculados ao Núcleo, além do acompanhamento constante da equipe acima mencionada. Reuniões de orientação e acompanhamento aconteceram toda a semana, além da sistematização das informações coletadas.

d) Criação da sala de Acessibilidade na Biblioteca do ICBS.

Atendendo às demandas por acessibilidade para estudantes do Instituto de Ciências Humanas e Sociais em Mariana, em 2015 foi criada a Sala de Acessibilidade na Biblioteca Aphonso Guimarães. Esta sala conta com equipamentos de tecnologia assistiva, assim como com a presença de monitores do Núcleo de Educação Inclusiva.

e) Utilização da sala de acessibilidade da biblioteca do ICBS

Em 2015, o espaço destinado ao atendimento de estudantes com deficiência no Instituto de Ciências Sociais e Aplicadas passou a ser utilizado com receber estudantes, assim como como espaço de uso de tecnologias e realização de reunião com docentes, discentes e técnicos da UFOP.

f) Política de Ações Afirmativas: reserva de vagas para estudantes com deficiência nos cursos de graduação e de pós-graduação.

Com a aprovação da Lei 13.409/2016, as instituições federais de ensino superior e técnico de nível médio deram início à aplicação da política de reserva de vagas para pessoas com deficiências.

- Seguindo orientação da CAPES a UFOP aplica a reserva de vagas para pessoas com deficiência também nos cursos de pós graduação.
- Em parceria com a PRACE foi fixada a reserva de vagas para alunos com deficiência em moradias estudantis da UFOP.

- Coordenação da comissão especial da PROGRAD para validação dos termos de autodeclaração de candidatos aos cursos de graduação da UFOP, por meio da reserva de vagas, instituída pela Lei 13.409/2016.
- Atuação junto ao Programa de Pós Graduação em Educação (PósEdu) no processo de reconhecimento da Libras como 1º Língua e a 2ª língua a LP, no exame de proficiência.
- Linha de Inclusão no pós-edu.
- Mestrado profissional em ensino da matemática (Acho que é isso mesmo) Neurociência, Necessidades Educacionais Especiais, Pessoas com deficiência e transtornos de aprendizagem;

EDUCAÇÃO PARA A DIVERSIDADE: DA SEGREGAÇÃO À INCLUSÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA NO AMBIENTE ESCOLAR

Ao observar o atual momento, é possível encontrar diversos paradigmas, valores, conceitos e ideias que não encontram um padrão único de aceitação. As perguntas feitas sobre nossa sociedade e a respeito dos indivíduos ganharam inúmeras respostas, as quais são analisadas por diferentes perspectivas.

No que diz respeito à educação, desde o início do século XX, é possível encontrar estudiosos e legislações/tratados/declarações que preconizam a construção de uma sociedade igualitária e inclusiva, na qual todos podem manifestar suas necessidades e exigir seus direitos. Da mesma maneira, o novo olhar sobre os direitos dos homens foi gestado, inserindo na vida cotidiana e nas instituições sociais novas maneiras de interpretar os fenômenos humanos.

Um documento internacional representante de tal mudança de olhar é a Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948). O artigo 26º desta declaração preconiza que “toda a pessoa tem direito à educação”, além de apontar que “a educação deve visar à plena expansão da personalidade humana e ao reforço dos direitos do Homem e das liberdades fundamentais [...]” (ONU, 1948). Esse foi um dos primeiros passos para se pensar uma sociedade e uma educação em que todos os indivíduos, independentemente de suas características físicas e sociais, tivessem seus direitos garantidos e um tratamento igualitário, solidário e inclusivo.

Embora esse novo olhar tenha gerado avanço na maneira de compreender os sujeitos, ainda é possível encontrar pessoas vivendo em situações degradantes, visto



que os mínimos direitos são renegados. No que diz respeito à educação na perspectiva inclusiva, fundamentada nos direitos humanos, o processo de inclusão da diferença e da diversidade é peculiar.

Ainda se enfrenta obstáculos na garantia do acesso e permanência de pessoas consideradas como membros de "grupos minoritários" (negros, mulheres, homossexuais, pessoas com deficiência, entre outros). Por isso, o paradigma da inclusão faz-se necessário mais do que nunca.

Quando se vislumbra uma sociedade inclusiva, estamos diante de um conjunto de ações realizadas por todos, independentemente da diversidade e da diferença constituidora dos indivíduos. Permite-se que todos sejam participantes, que tomem decisões sobre suas vidas e a respeito da sociedade. Este processo é desenvolvido por meio de atividades que tenham o conceito acessibilidade como norteador (SASSAKI, 2009).

A concepção acima apresentada tem como fundamento a análise desenvolvida por Sasaki (2009). Segundo o autor:

Inclusão, como um paradigma de sociedade, é o processo pelo qual os sistemas sociais comuns são tornados adequados para toda a diversidade humana - composta por etnia, raça, língua, nacionalidade, gênero, orientação sexual, deficiência e outros atributos - com a participação das próprias pessoas na formulação e execução dessas adequações (SASSAKI, 2009, p. 1).

Como se vê as adequações necessárias ao ambiente social é fator determinante para o atendimento das necessidades específicas das pessoas com deficiência. Possibilitar que todas as pessoas tenham acesso à educação, à saúde, ao lazer, ao trabalho e aos demais espaços públicos através de mudança na organização da sociedade caracterizam-se como fundamento do conceito de acessibilidade. Com base no decreto nº 5.296/2004, acessibilidade tem como definição a:

Condição para utilização, com segurança e autonomia, total ou assistida, dos espaços, mobiliários e equipamentos urbanos, das edificações, dos serviços de transporte e dos dispositivos, sistemas e meios de comunicação e informação, por pessoa

portadora de deficiência ou com mobilidade reduzida (BRASIL, 2004)

Assim, acessibilidade nada mais é a garantia dos direitos que as pessoas com deficiência ou mobilidade reduzida sejam assegurados; é possibilitar a vivência plena em sociedade, com igualdade de oportunidade e acesso ao ambiente social como as demais pessoas. Conforme Lamonica *et al* (2008), um espaço quando acessível, oferece a todos, pessoas com ou sem deficiência, oportunidades iguais, sem esquecer da equidade.

A “Convenção Sobre os Direito das Pessoas com Deficiência”, assinada pelo Brasil em 2007 perante as Nações Unidas, aprovada pelo Congresso Nacional em 2008 e promulgada pela Presidência da República em 2009 colaborou para a busca da acessibilidade e da inclusão das pessoas com deficiência. Ao exigir que os direitos de tais pessoas fossem respeitados e que acordos e propostas fossem desenvolvidos, a Convenção é considerada como elemento de progresso, pois fortaleceu um debate iniciado na década de 1980 a respeito da inclusão (ARAÚJO e ANSELMO, 2013).

No que concerne à educação tal documento salienta que os Estados signatários têm o compromisso de garantir que:

- a) As pessoas com deficiência não sejam excluídas do sistema educacional geral sob alegação de deficiência e que as crianças com deficiência não sejam excluídas do ensino primário gratuito e compulsório ou do ensino secundário, sob alegação de deficiência;
- b) As pessoas com deficiência possam ter acesso ao ensino primário inclusivo, de qualidade e gratuito, e ao ensino secundário, em igualdade de condições com as demais pessoas na comunidade em que vivem;
- c) Adaptações razoáveis de acordo com as necessidades individuais sejam providenciadas;
- d) As pessoas com deficiência recebam o apoio necessário, no âmbito do sistema educacional geral, com vistas a facilitar sua efetiva educação;
- e) Medidas de apoio individualizadas e efetivas sejam adotadas em ambientes que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social, de acordo com a meta de inclusão plena. (BRASIL, 2009)

Diante disso, o Brasil se comprometeu a promover instituições educacionais inclusivas que partem do princípio que de que todas as pessoas podem aprender juntas, independentemente de qualquer diferença existente. O princípio fundamental que rege o sistema educacional brasileiro é de uma escola inclusiva capaz de atender a diversidade dos estudantes e promover a inserção social de grupos desvantajados ou marginalizados. Assim, a definição de Glat (2007), permite a compreensão ampla do que caracteriza a educação inclusiva

A educação inclusiva significa um novo modelo de escola em que é possível o acesso e a permanência de todos os alunos, e onde os mecanismos de seleção e discriminação, até então utilizados, são substituídos por procedimentos de identificação e remoção das barreiras para a aprendizagem. Para tornar-se inclusiva a escola precisa formar seus professores e equipe de gestão, e rever formas de interação vigentes entre todos os segmentos que a compõem e que nela interferem, precisa realimentar sua estrutura, organização, seu projeto político pedagógico, seus recursos didáticos, metodologias e estratégias de ensino, bem como suas práticas avaliativas. A proposta de educação inclusiva implica, portanto, um processo de reestruturação de todos os aspectos constitutivos da escola, envolvendo a gestão de cada unidade e os próprios sistemas educacionais (GLAT, 2007, p. 16).

Embora haja o reconhecimento do avanço das políticas públicas e da sensibilização da sociedade sobre a pessoa com deficiência, ainda é perceptível a vinculação entre o conceito de deficiência e incapacidade. Este fato, gera, conforme Sarmiento (2013, p. 104) “[...] medidas inadequadas, tanto por parte da sociedade quanto pelos gestores das políticas públicas”.

Esta estreita ligação entre deficiência e incapacidade não está presente apenas nos últimos anos. Da mesma maneira, a perspectiva da inclusão não foi gestada em anos, mas sim em décadas, com lutas de pessoas com e sem deficiência.

Nesse sentido, é pertinente percorrer brevemente o percurso histórico da pessoa com deficiência na sociedade, além de compreender como se deu a busca pela garantia de direitos educacionais por meio do paradigma de educação especial na perspectiva inclusiva.

1.2 DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Desde o início de 2016 o Direito brasileiro conta com um microsistema jurídico de proteção e promoção da pessoa com Deficiência, diante da entrada em vigor da Lei n. 13.146², que “Institui a Lei Brasileira de Inclusão da Pessoa com Deficiência” e é conhecida como Estatuto da Pessoa com Deficiência – EPD. A legislação federal, contudo, é apenas a tentativa do Estado brasileiro em efetivar direitos fundamentais das pessoas com deficiência em razão da Convenção Internacional sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência – Carta de Nova York, que se incorporou ao Direito brasileiro por meio do Decreto n. 6.949, de 25 de agosto de 2009³, e, em especial, pelo Decreto Legislativo n. 186, de 2008⁴ que foi aprovado nos termos do disposto no §3º do artigo 5º da Constituição da República de 1988. A dita convenção tem *status* de norma constitucional. Logo, todo o seu conteúdo é DIREITO FUNDAMENTAL DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA e isso engloba o conceito e caracterização da pessoa com deficiência e seu direito à educação inclusiva⁵.

Por meio de tal normativa, o conceito de deficiência ampliou-se significativamente. De fato, o relator do projeto de lei que deu origem ao Estatuto da Pessoa com Deficiência conclui que:

Acolhemos a sugestão da Câmara dos Deputados. Não há uma deficiência intrínseca. A deficiência decorre de uma característica atípica da pessoa em interação com barreiras de diversas categorias existentes na sociedade. Por isso, o conceito de deficiência está em permanente evolução, uma vez que cada vez mais se estudam e se descobrem condições raras de indivíduos que os impedem de exercer plenamente suas potencialidades, dada a existência dessas barreiras mencionadas⁶ (grifo nosso).

² Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2015-2018/2015/Lei/L13146.htm>. Acesso em: 02 Mai. 2018.

³ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2009/decreto/d6949.htm>. Acesso em: 02 Mai. 2018.

⁴ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Congresso/DLG/DLG-186-2008.htm>. Acesso em: 02 Mai. 2018.

⁵ SOUZA, Iara Antunes. **Estatuto da Pessoa com Deficiência: curatela e saúde mental**. 1. ed. Belo Horizonte: D'Plácido Editora, 2016.

⁶ FARIA, Romário. **Parecer n. 266, de 2015**. Substitutivo da Câmara dos Deputados n. 4, de 2015, ao Projeto de Lei do Senado n. 6, de 2003 (Projeto de Lei n. 7.699, de 2006, na Câmara

A previsão do Estatuto da Pessoa com Deficiência de 2016, quanto ao conceito de deficiência, é:

Art. 2º Considera-se pessoa com deficiência aquela que tem impedimento de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, o qual, em interação com uma ou mais barreiras, pode obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdade de condições com as demais pessoas.

§ 1º A avaliação da deficiência, quando necessária, será biopsicossocial, realizada por equipe multiprofissional e interdisciplinar e considerará:

- I - os impedimentos nas funções e nas estruturas do corpo;
- II - os fatores socioambientais, psicológicos e pessoais;
- III - a limitação no desempenho de atividades; e
- IV - a restrição de participação.

Logo, não é aceitável e, portanto, adequado, inclusive constitucionalmente, a catalogação de tipos de deficiência, em especial quando exclui direitos. O que se percebe nitidamente é que o legislador brasileiro de 2016 compreende que a deficiência será reconhecida por análise multidisciplinar, onde serão aferidas e declaradas as barreiras que impedem com que a pessoa, em razão de sua deficiência, seja ela qual for, está impedida de exercer seus direitos em igualdade de condições com as demais pessoas.

1.3 DA CARACTERIZAÇÃO DA DEFICIÊNCIA

De acordo com a Carta de Nova York e o Estatuto da Pessoa com Deficiência, a deficiência não é atrelada necessariamente à doença. Nesse sentido é a conclusão do relator do projeto de lei que deu origem ao Estatuto da Pessoa com Deficiência:

Acolhemos a sugestão da Câmara dos Deputados. Não há uma deficiência intrínseca. A deficiência decorre de uma característica atípica da pessoa em interação com barreiras de

dos Deputados), do Senador PAULO PAIM, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei Brasileira da Inclusão. Disponível em: <<http://www.senado.leg.br/atividade/rotinas/materia/getDocumento.asp?t=167218>>. Acesso em: 22 Dez. 2015.

diversas categorias existentes na sociedade. Por isso, o conceito de deficiência está em permanente evolução, uma vez que cada vez mais se estudam e se descobrem condições raras de indivíduos que os impedem de exercer plenamente suas potencialidades, dada a existência dessas barreiras mencionadas⁷.

Logo, sua verificação não se dá por médico isoladamente ou por equipe médica, mas sim por equipe multidisciplinar. Nesse sentido:

A CDPD é o primeiro tratado de consenso universal que concretamente especifica os direitos das pessoas com deficiência pelo viés dos direitos humanos, adotando um modelo social de deficiência que importa em um giro transcendente na sua condição. Por esse modelo, a deficiência não pode se justificar pelas limitações pessoais decorrentes de uma patologia. Redireciona-se o problema para o cenário social, que gera entraves, exclui e discrimina, sendo necessária uma estratégia social que remova o pleno desenvolvimento da pessoa com deficiência. O objetivo da CDPD é o de permutar o atual modelo médico – que deseja reabilitar a pessoa anormal para se adequar à sociedade –, por um modelo social de direito humanos, cujo desiderato é o de reabilitar a sociedade para eliminar os muros de exclusão comunitária. A igualdade no exercício da capacidade jurídica requer o direito à uma educação inclusiva, a vida independente e a possibilidade de ser inserido em comunidade⁸.

O objetivo humanista da CDPD consagra inovadora visão jurídica a respeito da pessoa com deficiência. Nesse modelo, a deficiência não pode se justificar pelas limitações pessoais decorrentes de uma patologia. A ideia fulcral parece ser a de substituir o chamado “modelo médico” – que busca desenfreadamente reabilitar a pessoa anormal para se adequar à sociedade –, por um modelo “social humanitário” – que tem por missão reabilitar a sociedade para eliminar os entraves e os muros de exclusão, garantindo ao deficiente uma vida

⁷ FARIA, Romário. **Parecer n. 266, de 2015**. Substitutivo da Câmara dos Deputados n. 4, de 2015, ao Projeto de Lei do Senado n. 6, de 2003 (Projeto de Lei n. 7.699, de 2006, na Câmara dos Deputados), do Senador PAULO PAIM, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei Brasileira da Inclusão. Disponível em: <<http://www.senado.leg.br/atividade/rotinas/materia/getDocumento.asp?t=167218>>. Acesso em: 22 Dez. 2015.

⁸ ROSENVLAD, Nelson. **Conheça o Estatuto da Pessoa com Deficiência**. 24 Ago. 2015. Disponível em: <<http://www.nelsonrosenvald.info/#!/ConhecaoEstatutodaPessoaComDeficiencia/c21xn/55dd00010cf2c4072861d98d>>. Acesso em: 22 Dez. 2015.

N

independente e a possibilidade de ser inserido em comunidade⁹.

Acerca da equipe multidisciplinar de avaliação da deficiência, invoca-se novamente o relator o relator do Projeto de Lei que deu origem ao Estatuto da Pessoa com Deficiência, que trouxe em seu relatório considerações acerca do conceito do artigo 2º e de sua avaliação, ou seja, sua concretização, por meio de uma equipe multidisciplinar. Em suas palavras:

Nessa definição, deparamo-nos com uma primeira e relevante distinção entre as proposições: enquanto o PLS estatuiu detalhadamente o que era deficiência, especificando cada uma de suas tipologias e parâmetros¹⁵⁶, o SCD preferiu encampar a diretriz da Convenção e remeter a identificação da deficiência para uma avaliação biopsicossocial a cargo de equipe multidisciplinar. [...] Não podemos, portanto, correr o risco de, ao adotarmos uma solução pela descrição exaustiva dos tipos de deficiência, cancelar o engessamento de situações abrangidas sob o guarda-chuva da segurança jurídica em detrimento de novas situações de impedimentos de natureza física, mental, sensorial, intelectual obstrutivos da plena participação na sociedade, não acobertados pelos rígidos padrões tipificados pela legislação¹⁰.

Logo, exigir laudo médico, CID e avaliação por equipe médica para garantir o Direito da Pessoa com Deficiência é violar frontalmente seu direito fundamental e objetivo de inclusão plena, ferindo seus Direitos Humanos; eis que a reduz a um diagnóstico. A deficiência é conceito mais amplo, social.

A UFOP tem que exigir laudo de profissional apto à verificação da deficiência da pessoa e disponibilizar equipe multidisciplinar para aferições em caso de dúvida.

⁹ RIBEIRO, Moacyr Petrocelli de Ávila. **Estatuto da Pessoa com Deficiência**: a revisão da teoria das incapacidades e os reflexos jurídicos na ótica do notário e do registrador. Publicado em: 26 Ago. 2015. Disponível em: <<http://www.notariado.org.br/index.php?pG=X19leGliZV9ub3RpY2lhcw==&in=Njly-MA==>>. Acesso em: 22 Dez. 2015.

¹⁰ FARIA, Romário. **Parecer n. 266, de 2015**. Substitutivo da Câmara dos Deputados n. 4, de 2015, ao Projeto de Lei do Senado n. 6, de 2003 (Projeto de Lei n. 7.699, de 2006, na Câmara dos Deputados), do Senador PAULO PAIM, que institui o Estatuto da Pessoa com Deficiência - Lei Brasileira da Inclusão. Disponível em: <<http://www.senado.leg.br/atividade/rotinas/materia/getDocumento.asp?t=167218>>. Acesso em: 22 Dez. 2015.

1.4 DA EDUCAÇÃO INCLUSIVA

A Carta de Nova York e o Estatuto da Pessoa com Deficiência asseguram o direito à educação inclusiva plena da pessoa com deficiência. Assim, dispõe a Carta de Nova York:

Artigo 24

Educação

1. Os Estados Partes reconhecem o direito das pessoas com deficiência à educação. Para efetivar esse direito sem discriminação e com base na igualdade de oportunidades, os Estados Partes assegurarão sistema educacional inclusivo em todos os níveis, bem como o aprendizado ao longo de toda a vida, com os seguintes objetivos:

- a) O pleno desenvolvimento do potencial humano e do senso de dignidade e auto-estima, além do fortalecimento do respeito pelos direitos humanos, pelas liberdades fundamentais e pela diversidade humana;
- b) O máximo desenvolvimento possível da personalidade e dos talentos e da criatividade das pessoas com deficiência, assim como de suas habilidades físicas e intelectuais;
- c) A participação efetiva das pessoas com deficiência em uma sociedade livre.

2. Para a realização desse direito, os Estados Partes assegurarão que:

- a) As pessoas com deficiência não sejam excluídas do sistema educacional geral sob alegação de deficiência [...];
- b) As pessoas com deficiência possam ter acesso ao ensino primário inclusivo, de qualidade e gratuito, e ao ensino secundário, em igualdade de condições com as demais pessoas na comunidade em que vivem;
- c) Adaptações razoáveis de acordo com as necessidades individuais sejam providenciadas;
- d) As pessoas com deficiência recebam o apoio necessário, no âmbito do sistema educacional geral, com vistas a facilitar sua efetiva educação;
- e) Medidas de apoio individualizadas e efetivas sejam adotadas em ambientes que maximizem o desenvolvimento acadêmico e social, de acordo com a meta de inclusão plena.

Ademais, o Estatuto da Pessoa com Deficiência prevê:



Art. 30. Nos processos seletivos para ingresso e permanência nos cursos oferecidos pelas instituições de ensino superior e de educação profissional e tecnológica, públicas e privadas, devem ser adotadas as seguintes medidas:

I - atendimento preferencial à pessoa com deficiência nas dependências das Instituições de Ensino Superior (IES) e nos serviços;

II - disponibilização de formulário de inscrição de exames com campos específicos para que o candidato com deficiência informe os recursos de acessibilidade e de tecnologia assistiva necessários para sua participação;

III - disponibilização de provas em formatos acessíveis para atendimento às necessidades específicas do candidato com deficiência;

IV - disponibilização de recursos de acessibilidade e de tecnologia assistiva adequados, previamente solicitados e escolhidos pelo candidato com deficiência;

V - dilação de tempo, conforme demanda apresentada pelo candidato com deficiência, tanto na realização de exame para seleção quanto nas atividades acadêmicas, mediante prévia solicitação e comprovação da necessidade;

VI - adoção de critérios de avaliação das provas escritas, discursivas ou de redação que considerem a singularidade linguística da pessoa com deficiência, no domínio da modalidade escrita da língua portuguesa;

VII - tradução completa do edital e de suas retificações em Libras.

Logo, resta límpido que é direito fundamental da pessoa com deficiência estudar, independentemente de sua deficiência. Cabe à UFOP providenciar os meios necessários e adequados para a acessibilidade e inclusão plena da pessoa com deficiência, sob pena de discriminação.

Logo, o sistema de promoção e proteção dos Direitos Fundamentais da pessoa com deficiência inverte a ordem: não é a pessoa com deficiência que tem que se adaptar para se incluir na sociedade educacional, mas sim é a sociedade que tem que se adequar, dando os meios necessários para que as barreiras enfrentadas pela pessoa com deficiência sejam quebradas e alcançada, assim, sua plena inclusão.

1.5 AÇÃO AFIRMATIVA – COTAS GRADUAÇÃO

Quanto à educação, em especial quanto ao acesso ao ensino superior, em 28 de dezembro de 2016 foi promulgada a Lei n. 13.409¹¹ que “Altera a Lei no 12.711, de 29 de agosto de 2012, para dispor sobre a reserva de vagas para pessoas com deficiência nos cursos técnico de nível médio e superior das instituições federais de ensino.” Assim, a partir de dezembro de 2016, as pessoas com deficiência tem vagas reservadas no ensino superior, eis que a redação do artigo 3º da Lei 12.711/2012¹² passou a ser a seguinte:

Art. 3º Em cada instituição federal de ensino superior, as vagas de que trata o art. 1º desta Lei serão preenchidas, por curso e turno, por autodeclarados pretos, pardos e indígenas e **por pessoas com deficiência, nos termos da legislação**, em proporção ao total de vagas no mínimo igual à proporção respectiva de pretos, pardos, indígenas e pessoas com deficiência na população da unidade da Federação onde está instalada a instituição, segundo o último censo da Fundação Instituto Brasileiro de Geografia e Estatística - IBGE. (grifo nosso).

Acontece que, a interpretação e aplicação da norma pelas instituições de ensino superior no país, incluindo a UFOP, vem sendo no sentido de que o conceito de deficiência legal para cumprimento da norma citada é aquele contido nas hipóteses do no inciso IV do art. 4º do Decreto n. 3.298/1999¹³, que prevê:

Art. 4º É considerada pessoa portadora de deficiência a que se enquadra nas seguintes categorias:[...]
I - deficiência física - alteração completa ou parcial de um ou mais segmentos do corpo humano, acarretando o comprometimento da função física, apresentando-se sob a forma de paraplegia, paraparesia, monoplegia, monoparesia, tetraplegia, tetraparesia, triplegia, triparesia, hemiplegia, hemiparesia, ostomia, amputação ou ausência de membro, paralisia cerebral, nanismo, membros com deformidade congênita ou adquirida, exceto as deformidades estéticas e as

¹¹ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2015-2018/2016/Lei/L13409.htm>. Acesso em: 02 Mai. 2018.

¹² Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_Ato2011-2014/2012/Lei/L12711.htm>. Acesso em: 02 Mai. 2018.

¹³ Disponível em: <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/decreto/d3298.htm>. Acesso em: 02 Mai. 2018.



que não produzam dificuldades para o desempenho de funções; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

II - deficiência auditiva - perda bilateral, parcial ou total, de quarenta e um decibéis (dB) ou mais, aferida por audiograma nas frequências de 500HZ, 1.000HZ, 2.000Hz e 3.000Hz; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

III - deficiência visual - cegueira, na qual a acuidade visual é igual ou menor que 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; a baixa visão, que significa acuidade visual entre 0,3 e 0,05 no melhor olho, com a melhor correção óptica; os casos nos quais a somatória da medida do campo visual em ambos os olhos for igual ou menor que 60o; ou a ocorrência simultânea de quaisquer das condições anteriores; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)

IV - deficiência mental - funcionamento intelectual significativamente inferior à média, com manifestação antes dos dezoito anos e limitações associadas a duas ou mais áreas de habilidades adaptativas, tais como:

- a) comunicação;
- b) cuidado pessoal;
- c) habilidades sociais;
- d) utilização dos recursos da comunidade; (Redação dada pelo Decreto nº 5.296, de 2004)
- e) saúde e segurança;
- f) habilidades acadêmicas;
- g) lazer; e
- h) trabalho;

V - deficiência múltipla - associação de duas ou mais deficiências.

Entretanto, considerando o exposto sobre o conceito de deficiência a partir de 2016 e à luz do tratado internacional de Direitos Humanos das pessoas com deficiência, tal dispositivo não pode ser aplicado. Na hierarquia de normas do Direito Brasileiro, um decreto, ato do executivo, não pode ser contrário a uma lei e, muito menos, a uma norma constitucional, atos do poder legislativo¹⁴. Se o é ou limita é ilegal e inconstitucional.

¹⁴ Art. 59 da Constituição da República de 1988. "O processo legislativo compreende a elaboração de:

I - emendas à Constituição;
II - leis complementares;

Quem vai definir se o que a pessoa tem é deficiência eis que impõe barreiras que a impede de exercer seus direitos em igualdade com as demais pessoas, são os profissionais da equipe multidisciplinar. Logo, o Decreto n. 3.298/1999 é inconstitucional (ainda que pela técnica jurídica da não recepção pela nova ordem constitucional diante da aprovação da Carta de Nova Iorque), eis que viola, diante da restrição, o conceito de deficiência do artigo 2º do Estatuto da Pessoa com Deficiência.

Por fim, defende-se que dita inconstitucionalidade não necessita de reconhecimento via ações próprias de declaração da violação à Constituição, uma vez que, nos termos do artigo 5º, §1º¹⁵ da Constituição da República de 1988, os direitos e garantias fundamentais, como é o caso dos direitos das pessoas com deficiência, têm aplicação imediata.

1.6 AÇÃO AFIRMATIVA – COTAS PÓS-GRADUAÇÃO

A questão das cotas em pós-graduação na UFOP é regulamentada pelas Resoluções CEPE n. 7200/2017¹⁶ e CUNI n. 1905/2017¹⁷ e pela Portaria PROPP/UFOP n. 024/2017.

Ocorre que ditas normas institucionais afrontam de forma direta os Direitos Humanos e as garantias Fundamentais constitucionais das pessoas com deficiência. Portanto, o Edital do PPGD da UFOP, após as alterações realizadas, é, da mesma forma inconstitucional.

De fato, as previsões atacadas na presente argumentação são (grifo nosso):

| | |
|------------------------------------|---|
| RESOLUÇÃO CEPE N. 7200/2017 | 3.2. Em atendimento à Portaria Normativa |
|------------------------------------|---|

III - leis ordinárias;

IV - leis delegadas;

V - medidas provisórias;

VI - decretos legislativos;

VII - resoluções.

Parágrafo único. Lei complementar disporá sobre a elaboração, redação, alteração e consolidação das leis."

¹⁵ "Art. 5º [...] §1º As normas definidoras dos direitos e garantias fundamentais têm aplicação imediata."

¹⁶ Disponível em: <http://www.soc.ufop.br/files/RESOLUCAO_CEPE_7200.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2017.

¹⁷ Disponível em: <http://www.soc.ufop.br/files/RESOLUCAO_CUNI_1905_ANEXO_1.pdf>. Acesso em: 06 nov. 2017.



| | |
|--|--|
| <p>Aprova as Instruções Normativas para a realização de processos de seleção de candidatos aos cursos de Mestrado e Doutorado abrigados pelos Programas de Pós-/graduação <i>Stricto Sensu</i> da UFOP.</p> | <p>MEC nº 13/2016, deverão ser reservados pelo menos 10% das vagas para negros (pretos e pardos), além de uma vaga para indígenas e uma vaga para pessoas com deficiência. Os candidatos devem manifestar, no momento da inscrição, interesse na política de reserva de vaga e se submeter às mesmas regras do processo seletivo definidas no edital.</p> <p>3.3. <u>A comissão avaliadora poderá solicitar exames médicos</u> ou documentação adicional para comprovar o enquadramento do candidato à Política de Ações Afirmativas estabelecida.</p> |
| <p>RESOLUÇÃO CUNI n. 1905/2017 Dispõe sobre a realização de Concursos Públicos para o provimento dos cargos de Professor de 3º Grau da Carreira de Magistério Superior na Universidade Federal de Ouro Preto.</p> | <p>Art. 5º O interessado em se inscrever no concurso na qualidade de pessoa com deficiência deverá, necessária e obrigatoriamente, <u>juntar ao requerimento da inscrição um relatório médico detalhado emitido há no máximo seis meses, que indique a espécie e o grau ou nível da deficiência com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doenças (CID) e à sua provável causa ou origem.</u></p> <p>Parágrafo único. A qualquer momento do certame poderá ser solicitada uma avaliação do candidato ou da sua documentação pela <u>Junta Médica Oficial da UFOP</u>, no intuito de verificar o enquadramento legal da deficiência declarada.</p> |
| <p>Portaria PROPP/UFOP n. 024/2017 Estabelece as normas e os procedimentos a serem adotados nos processos seletivos dos Programas de Pós-Graduação da UFOP, visando ao atendimento da reserva de vagas para os negros (pretos e pardos), indígenas e pessoas com deficiência.</p> | <p>4. DA RESERVA DE VAGAS PARA PESSOAS COM DEFICIÊNCIA</p> <p>4.1. O candidato que optar pela política de reserva de vagas para pessoas com deficiência <u>deverá encaminhar junto à documentação de inscrição no processo seletivo o formulário de declaração da opção, atestada por laudo médico que deverá ser anexado ao formulário.</u></p> <p>4.2. <u>O laudo médico será submetido à avaliação por junta médica da UFOP constituída para este fim caso o candidato seja aprovado.</u></p> |

| | |
|--|--|
| | <p>4.3. Caso haja a inscrição de candidato com deficiência, o Núcleo de Educação Inclusiva da UFOP deverá ser informado imediatamente para que seja providenciada a adequação do processo de seleção à necessidade do candidato, de modo que seja possível a sua participação no processo de forma isonômica e impessoal.</p> <p><u>4.4. A deficiência do candidato deve ser compatível com o exercício das atividades para as quais está se candidatando, e não impedir o desenvolvimento das atividades práticas, teóricas, laboratoriais e didáticas inerentes à execução do mestrado ou doutorado.</u></p> |
| <p>EDITAL Nº 02/2017 PROCESSO DE SELEÇÃO PARA INGRESSO NO PROGRAMA DE PÓS-GRADUAÇÃO EM DIREITO DA UFOP – 2018</p> | <p>1.4. A/o candidata/o autodeclarada/o deficiente e aprovada/o após todas as etapas da seleção <u>terá sua matrícula efetivada após análise e parecer de junta médica da UFOP, nos termos da Portaria PROPP/UFOP n. 024/2017.</u></p> |

A insurgência se dá, pois, às normativas institucionais, conforme já exposto: 1) patologizam a deficiência; 2) não garantem a educação com inclusão plena da pessoa com deficiência.

1.7 AÇÕES AFIRMATIVAS – RESERVA DE VAGAS EM CONCURSO PÚBLICO – TÉCNICOS ADMINISTRATIVOS E DOCENTES

A Lei n. 8.112/90, em seu artigo 5ª, §2º determina que:

§ 2º Às pessoas portadoras de deficiência é assegurado o direito de se inscrever em concurso público para provimento de cargo **cujas atribuições sejam compatíveis com a deficiência** de que são portadoras; para tais pessoas serão reservadas até 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas no concurso. (grifo nosso).

Já fora defendido que, para fins de educação inclusiva, a compatibilidade entre a deficiência e a atividade escolar deve ser suprida pela universidade. Já no que tange ao trabalho, o exercício laboral e a capacidade para o trabalho, de qualquer pessoa,

deve ser, de fato aferido. Contudo, tal aferição não se dá a priori, ou seja, no momento do ingresso. Segundo decisão recente do Superior Tribunal de Justiça¹⁸, a adequação da pessoa com deficiência à função, assim, como se aplica a qualquer outra pessoa, deve se dar durante o período de estágio probatório. Se a pessoa não se mostra apta ao cargo em razão, ou não, de sua deficiência, será reprovada no estágio probatório.

Logo, a competência da comissão de heteroidentificação, de acordo com a Portaria Normativa n. 4, de 6 de abril de 2018¹⁹ do Ministério do Planejamento, Desenvolvimento e Gestão/Secretaria de Gestão de Pessoas, não pode ser vinculado à aferição da compatibilidade da deficiência com o cargo.

Doutro lado, o Decreto 3.298/99 prevê, quanto aos concursos públicos:

¹⁸ "ADMINISTRATIVO. SERVIDOR PÚBLICO. CONCURSO PÚBLICO. ELIMINAÇÃO DE CANDIDATA IMPETRANTE EM EXAME MÉDICO. AVALIAÇÃO DA COMPATIBILIDADE ENTRE AS ATRIBUIÇÕES DO CARGO E A DEFICIÊNCIA DO CANDIDATO QUE SOMENTE DEVERIA SER FEITA POR EQUIPE MULTIPROFISSIONAL DURANTE O ESTÁGIO PROBATÓRIO. ART. 43 DO DECRETO N. 3.298/99. CONFIGURAÇÃO DO DIREITO LÍQUIDO E CERTO" (BRASIL. Superior Tribunal de Justiça. AgInt no RECURSO EM MANDADO DE SEGURANÇA Nº 51.307 - SP (2016/0151733-7). RELATOR MINISTRO FRANCISCO FALCÃO. Data do Julgamento: 21/11/2017. Disponível em:

<https://ww2.stj.jus.br/processo/revista/documento/mediado/?componente=ATC&sequencial=78236278&num_registro=201601517337&data=20171127&tipo=5&formato=PDF>. Acesso em: 05 Mai. 2018.

¹⁹ Disponível em:

<

Art. 39. Os editais de concursos públicos deverão conter:

[...]

IV - exigência de apresentação, pelo candidato portador de deficiência, no ato da inscrição, de laudo médico atestando a espécie e o grau ou nível da deficiência, com expressa referência ao código correspondente da Classificação Internacional de Doença - CID, bem como a provável causa da deficiência.

Ora, já fora explicitado que a deficiência não é sinônimo de doença e que, portanto, a caracterização da deficiência para fins de reserva de vagas em concurso público não pode ser condicionada à apresentação de laudo médico com CID. A deficiência é aferida por equipe multidisciplinar, de forma que sua conceitual é social. Tal disposição do Decreto de 99 é inconstitucional (ainda que pela técnica da não recepção), eis que limita o conceito de deficiência aos aspectos médicos e restringe direitos.

1.8 A DISCRIMINAÇÃO DA PESSOA COM DEFICIÊNCIA

Patologizar a deficiência e dizer que a deficiência tem que ser "compatível" com as atividades da pós-graduação são atos institucionais de discriminação. O conceito de discriminação está no artigo 4º do Estatuto da Pessoa com Deficiência:

Art. 4º [...] § 1º Considera-se discriminação em razão da deficiência toda forma de distinção, restrição ou exclusão, por ação ou omissão, que tenha o propósito ou o efeito de prejudicar, impedir ou anular o reconhecimento ou o exercício dos direitos e das liberdades fundamentais de pessoa com deficiência, incluindo a recusa de adaptações razoáveis e de fornecimento de tecnologias assistivas.

A Carta de Nova York expressamente prevê que os Estados signatários reconhecem "também que a discriminação contra qualquer pessoa, por motivo de deficiência, configura violação da dignidade e do valor inerentes ao ser humano [...]". O Estatuto da Pessoa com Deficiência avança e consagra a discriminação da pessoa com deficiência como crime: "Art.88. Praticar, induzir ou incitar discriminação de pessoa em razão de sua deficiência: Pena - reclusão, de 1 (um) a 3 (três) anos, e multa."

Assim, cumprir as normas institucionais é cometer um crime contra as pessoas com deficiência

1. AS POLÍTICAS DE AÇÃO AFIRMATIVA PARA NEGROS (PRETOS E PARDOS) NA UFOP

Por: Adilson Pereira dos Santos (PROGRAD)

Nos termos da Lei nº 12.288/2010 que instituiu o Estatuto da Igualdade Racial as ações afirmativas são “programas e medidas especiais adotados pelo Estado e pela iniciativa privada para a correção das desigualdades raciais e para a promoção da igualdade de oportunidades” (BRASIL, 2010). Neste contexto, as políticas de ação afirmativa para negros (pretos e pardos) na UFOP devem assegurar o acesso, a permanência (material e simbólica) e o sucesso destes sujeitos nos cursos de graduação e de pós-graduação, bem como nos cargos públicos para o exercício das funções de docentes e de técnicos-administrativos em educação. Na perspectiva acadêmica e curricular, consoante ao Parecer CNE/CP nº. 03/2004, tais políticas devem contribuir para a consolidação de uma pedagogia antirracista e antidiscriminatória (BRASIL, 2004). Sobre este aspecto, o Plano de Desenvolvimento Institucional da UFOP (2016-2025) ao estabelecer os referenciais para a reorganização do ensino, determinou que fosse estimulada a formação em temáticas como a ética, o meio ambiente, a diversidade sociocultural e os direitos humanos (UFOP, 2016). Neste contexto, a Instituição deve incluir nos seus currículos os conteúdos e as disciplinas que abordem a educação das relações étnico-raciais, história e cultura afro-brasileira e africana.

Busca-se por meio das políticas de ação afirmativa promover a verdadeira inclusão social, a qual as políticas públicas universalistas se revelaram incompetentes em concretizar. Isto, em decorrência do racismo estrutural ou sistêmico ou institucional enraizados na nossa sociedade e nas universidades, conforme retratou o Ministro Luiz Fux no seu voto na ADPF 186/2012

a experiência demonstrou que o livre acesso à Universidade – a igualdade “na lei” – foi incapaz de promover a devida



implementação do princípio da diversidade. Tal circunstância ocorre em razão do segregacionismo velado e latente na nossa sociedade. A conclusão é ratificada por estudo do IPEA, no qual se aduziu *“que as desigualdades raciais também podem ser resultantes de mecanismos discriminatórios que operam, até certo ponto, à revelia dos indivíduos. A essa modalidade de racismo convencionou-se chamar de racismo institucional ou, ainda, de racismo estrutural ou sistêmico”* Nesta linha, o racismo institucional *“[n]ão se expressa por atos manifestos, explícitos ou declarados de discriminação, orientados por motivos raciais, mas, ao contrário, atua de forma difusa no funcionamento cotidiano de instituições e organizações, que operam de forma diferenciada na distribuição de serviços, benefícios e oportunidades aos diferentes grupos raciais”* (Instituto de Pesquisa Econômica Aplicada. “Igualdade racial”. In: Políticas sociais: acompanhamento e análise, nº 14, 2007, p. 216). (BRASIL, 2012, p. 113-114).

Dentre os referenciais internacionais, as políticas de ação afirmativa na UFOP se sustentam na:

- Declaração Universal dos Direitos Humanos, de 1948, segundo a qual as nações devem promover o respeito a liberdades e adotar “medidas progressivas de caráter nacional, que assegurem o seu reconhecimento e a sua observância universal e efetiva, tanto entre os povos dos próprios Estados-Membros, quanto entre os povos dos territórios sob sua jurisdição”;
- Convenção Internacional sobre a Eliminação de Todas as Formas de Discriminação Racial, de 1968, para a qual os Estados devem se comprometer “a adotar imediatamente medidas positivas destinadas a eliminar qualquer incitação a uma tal discriminação, ou quaisquer atos de discriminação com este objetivo, tendo em vista os princípios formulados na Declaração Universal dos Direitos do Homem...”;
- Declaração da Conferência Mundial sobre Direitos Humanos de 1993, segundo a qual os Governos devem adotar “medidas imediatas e a desenvolverem políticas sólidas de prevenção e combate a todas as formas e manifestações de racismo, xenofobia ou intolerância conexa...”;
- Declaração e Programa de Ação adotados na III Conferência Mundial de Combate ao Racismo, Discriminação Racial, Discriminação Racial, Xenofobia e Intolerância Correlata, segundo a qual os Estados considerem positivamente a concentração de investimentos adicionais nos serviços de

educação, e adote outras iniciativas de ações afirmativas ou de ações positivas, principalmente, nas comunidades de origem africana”.

Em nível nacional, essas políticas encontram respaldo na seguinte legislação e respectiva regulamentação:

- Lei nº. 10.639/2003, que estabelece as diretrizes e bases da educação nacional, para incluir no currículo oficial da Rede de Ensino a obrigatoriedade da temática História e Cultura Afro-Brasileira;
- Lei nº. 12.288/2010, que institui o Estatuto da Igualdade Racial;
- Lei nº. 12.711/2012, dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio;
- Lei nº. 12.990/2014, que reserva aos negros 20% (vinte por cento) das vagas oferecidas nos concursos públicos para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração pública federal, das autarquias, das fundações públicas, das empresas públicas e das sociedades de economia mista controladas pela União;
- Portaria Normativa nº 13/2016, que dispõe sobre a indução de Ações Afirmativas na Pós-Graduação.

No que se refere ao acesso às vagas reservadas nestas políticas, torna-se é recomendável revisitar as contribuições de Virgínia Bicudo (2010) e Oracy Nogueira (2006), datadas do meado do século XX, acerca das relações raciais no Brasil. Estes estudiosos refletiram a singularidade do preconceito racial brasileiro, chamando a atenção para o fato de que ele se revela como

uma disposição (ou atitude) desfavorável, culturalmente condicionada, em relação aos membros de uma população, aos quais se têm como estigmatizados, seja devido à aparência, seja devido a toda ou parte da ascendência étnica que se lhes atribui ou reconhece. Quando o preconceito de raça se exerce em relação à aparência, isto é, quando toma por pretexto para as suas manifestações os traços físicos do indivíduo, a fisionomia, os gestos, o sotaque, diz-se que é de marca; quando basta a suposição de que o indivíduo descende de certo grupo étnico para que sofra as consequências do preconceito, diz-se que é de origem (NOGUEIRA, 2006, p. 292).

O *preconceito de origem* é aquele que ocorre em contextos como o dos Estados Unidos e da África do Sul, onde a condição de mestiço, independente da aparência e ou de qualquer que seja a proporção de ascendência do grupo discriminador ou do discriminado, exerce influência nas relações raciais. O *preconceito de marca*, por sua vez, se baseia no fenótipo ou na aparência racial, e é característico da realidade brasileira (NOGUEIRA, 2006). Em função disto, as políticas de ação afirmativa para negros (pretos e pardos) devem focalizar as pessoas que na sociedade brasileira seriam potenciais vítimas de preconceito racial.

De tal sorte, na UFOP, a condição de beneficiário das políticas institucionais de acesso aos cursos de graduação, de pós e aos cargos públicos devem passar por dois crivos principais: (i) a autoidentificação e a (ii) heteroidentificação. A autodeclaração, terminologia adotada pela legislação, é o mecanismo por meio do qual o próprio candidato ou candidata se autoreconhece como negro ou negra. A heteroidentificação, por sua vez, é a estratégia através da qual a sociedade reconhece esta mesma pessoa do ponto de vista étnico-racial. Segundo o Ministro Luiz Barroso, relator da ADC nº 41/2017, a combinação destes mecanismos busca evitar fraudes por parte dos concorrentes às vagas reservadas para negros (pretos e pardos), diz o ministro:

para dar concretude a esse dispositivo, entendo que é legítima a utilização, além da autodeclaração, de critérios subsidiários de heteroidentificação para fins de concorrência pelas vagas reservadas, para combater condutas fraudulentas e garantir que os objetivos da política de cotas sejam efetivamente alcançados. São exemplos desses mecanismos: a exigência de autodeclaração presencial, perante a comissão do concurso; a exigência de fotos; e a formação de comissões, com composição plural, para entrevista dos candidatos em momento posterior à autodeclaração (BRASIL, 2017, p. 36).

A utilização complementar destes procedimentos visa assegurar que a política pública se volte, de fato, àquelas pessoas às quais ela se destina. Assim, no que se refere ao acesso de negros (pretos e pardos) aos cursos de graduação, de pós-graduação e aos cargos públicos, nos processos seletivos, a UFOP utilizará outros procedimentos além da autodeclaração étnico-racial do candidato ou candidatas, em

especial a heteroidentificação por comissões constituídas para tal fim. Os procedimentos a serem adotados pelas comissões terão como referência os documentos orientadores elaborados pelas instituições federais de ensino, Associação Brasileira de Pesquisadores Negros (ABPN), Consórcio dos Núcleos de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (CONEABS) entre outros. Os pressupostos são os de que:

- as políticas de ação afirmativa têm como objetivo a concretização de efetiva igualdade de acessos a bens como educação e que tal política se fundamenta nos princípios constitucionais da igualdade material (Art. 5o, Caput, da CF) e da igualdade de condições para o acesso e permanência na escola (Art. 206, Inciso I, da CF);
- o Estado brasileiro se compromete por meio da Constituição da República a “erradicar a pobreza e a marginalização e reduzir as desigualdades sociais e regionais” e “promover o bem de todos, sem preconceitos de origem, raça, sexo, cor, idade e quaisquer outras formas de discriminação” (Art. 3o, incisos III e IV, da CF);
- o Brasil assumiu compromissos perante a comunidade internacional de implementar políticas de ações afirmativas voltadas a superação de desvantagens experienciadas pela população negra (Art. 99 e 100 do Plano de Ação da III Conferência Mundial da ONU contra o Racismo, a Discriminação Racial, a Xenofobia e Intolerâncias Correlatas);
- o Estatuto da Igualdade Racial prevê a implementação de programas de ação afirmativa destinados ao enfrentamento das desigualdades étnicas e raciais no tocante à educação (Art. 4o, VII, da Lei nº. 12.288/2010);
- o Supremo Tribunal Federal no julgamento da ADPF nº. 186, em 26 de abril de 2012, declarou constitucional a política de cotas com base em critério étnico-racial e que também considerou necessária a existência de comissão verificadora no processo de seleção, a fim de que fosse garantida a efetividade das políticas de ação afirmativa;
- a Lei nº. 12.711/2012 (e sua alteração pela Lei nº. 13.409 de 28 de dezembro de 2016), que fixou cotas para candidatos(as) oriundos de escola pública e em proporção à população de pretos(as) e pardos(as) da unidade da federação no qual se encontra a Instituição Federal de Ensino;
- a Lei nº. 12.990/2014, que trata de reserva de vagas aos/às candidatos/as negros/as para provimento de cargos efetivos e empregos públicos no âmbito da administração federal,

- prevê procedimentos administrativos para verificação da veracidade da autodeclaração dos/as candidatos/as;
- os procedimentos de heteroclassificação para fins de preenchimentos das vagas reservadas nos concursos públicos federais nos termos da Lei nº.12.990 foram regulamentados pela Portaria Normativa nº. 4, de 6 de abril de 2018;
 - o Plenário do Supremo Tribunal Federal, ao julgar a Ação Declaratória de Constitucionalidade nº. 41, em 11 de maio de 2017, confirmou a constitucionalidade do sistema de cotas raciais em concursos públicos.

À luz desta fundamentação, torna-se essencial que a UFOP realize permanentemente campanhas publicitárias, no sentido de sensibilizar e informar quais são os públicos aos quais se destinam as vagas reservadas nas suas políticas de ação afirmativa. Em especial, aquelas destinadas aos candidatos negros (pretos e pardos). Buscando-se com isto evitar que, inadvertidamente, pessoas que não preenchem os requisitos se inscrevam em tais vagas.

As comissões de validação da autodeclaração racial de negros (pretos e pardos) da UFOP nos processos seletivos para a graduação, pós-graduação e concursos públicos deverão se basear na Portaria Normativa nº. 4/2018, em conformidade com as seguintes orientações:

- i. As comissões de validação da autodeclaração serão constituídas por atos da reitoria ou das pró-reitorias e composta entre três e cinco pessoas, com diversidade de gênero e raça/cor de seus membros;
- ii. Visando a participação popular e o controle social, é desejável a participação de pessoas vinculadas ao movimento social negro, conselhos de promoção da igualdade racial e congêneres nas comissões;
- iii. É desejável que os membros das comissões possuam trajetória de formação ou ativismo ligado a questões étnico-raciais, tendo experiência na temática da promoção da igualdade racial e do enfrentamento ao racismo;
- iv. É desejável que o Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros e Indígenas (NEABI) participe das ações de capacitação/treinamento dos membros das comissões;
- v. Os critérios de aferição da veracidade da informação prestada por candidatos(as) negros(as), que se declararem pretos(as) ou pardos(as), serão os fenotípicos (conjunto de

- características físicas do indivíduo, predominantemente a cor da pele, a textura do cabelo e os aspectos faciais);
- vi. Os procedimentos a serem adotados na validação da autodeclaração deverão ser divulgados previamente e tornados públicos;
 - vii. No ato da validação, a comissão informará os candidatos e as candidatas sobre procedimentos a serem adotados, a forma de registro (gravação), restrições quanto ao uso de artigos de chapelaria e equipamentos eletrônicos;
 - viii. A comissão deverá estabelecer um clima de acolhida, afabilidade e absoluto respeito ao candidato ou candidata, proporcionando um clima de boa comunicação entre banca e candidatos-candidatas;
 - ix. O candidato ou candidata deverá, preferencialmente, preencher e assinar sua autodeclaração na presença da comissão de validação;
 - x. O espaço reservado para as entrevistas deverá ser bem iluminado e conter os equipamentos de áudio e vídeo, bem como outros necessários ao registro do evento, se este for o procedimento previsto;
 - xi. O trabalho da comissão de validação da autodeclaração será realizada em ambiente acolhedor, com boa iluminação, seguro, que preserve o sigilo/privacidade do candidato ou candidata e dos membros da comissão;
 - xii. Sempre será observado o direito à intimidade, o sigilo profissional e o respeito à dignidade humana;
 - xiii. A presunção relativa de veracidade de que goza a autodeclaração do candidato prevalecerá em caso de dúvida razoável a respeito de seu fenótipo;
 - xiv. O acolhimento do candidato poderá ser realizado por alunos, servidores ou por representantes do movimento social negro;
 - xv. O ingresso no local da validação da autodeclaração será facultado exclusivamente ao candidato ou candidata. Em caso de menor de idade, será permitido o ingresso do responsável legal, não sendo permitida a participação do mesmo no processo, apenas como acompanhante. O acompanhante será previamente alertado que não poderá se manifestar, caso isso ocorra, o mesmo será retirado do local;
 - xvi. Ao receber o candidato, o presidente deverá solicitar a identificação do mesmo, apresentar os membros da comissão, colher a assinatura na autodeclaração étnico-racial de negro: preto ou pardo, comunicar ao candidato ou a candidata as formas utilizadas de registro da entrevista, realizar as perguntas padronizadas, orientar o(a) candidato(a) sobre continuidade do processo e



- encaminhamentos posteriores, e deliberar e preencher justificativa para o caso de deferimento ou indeferimento;
- xvii. É vedada a realização de perguntas acerca da ascendência familiar do candidato;
 - xviii. Os processos de heteroidentificação devem assegurar o direito à ampla defesa e ao contraditório;
 - xix. As comissões de recursos serão distintas das de validação da autodeclaração, e serão constituídas exclusivamente para este fim, com três ou cinco pessoas;
 - xx. Os prazos e etapas recursais deverão ser regulados previamente;
 - xxi. Os membros da Comissão e o observador externo manterão absoluto sigilo quanto ao processo de heteroidentificação, abstendo-se de tecer quaisquer comentários públicos ou privados sobre este.

Uma vez admitidos na UFOP, estes negros (pretos ou pardos) deverão encontrar na Instituição as condições dignas e necessárias às suas permanências (material e simbólica). Isto nos seus cursos de graduação e de pós, bem como no seu ambiente organizacional de trabalho. Em conformidade com Santos (2018), em tempos de políticas de ação afirmativa, expressas nas leis de Cotas (12.711/2012 e 12.990/2014), as políticas de

assistência estudantil não podem se limitar à garantia de suprimento às demandas materiais. Sem dúvidas, elas são importantes, mas não são exclusivas. Numa conjuntura de (...) reconfiguração do perfil discente do campus, as demandas se tornam mais abrangentes. (...) é necessário também o desenvolvimento de ações visando a permanência simbólica (...) desse estudante. (...) é preciso se preocupar com o acolhimento do mesmo, de forma a contribuir com o seu processo de afiliação ao mundo acadêmico (SANTOS, 2018, p. 128-129).

Por meio de uma política institucional de permanência nas dimensões material e simbólica a UFOP precisa, conforme defendeu Gonzaga (2017), colocar sua estrutura a serviço do fomento de iniciativas que possibilitem a sociabilidade num ambiente acolhedor (GONZAGA, 2017, p. 24).

2.1 AÇÕES EXISTENTES NA UFOP

Comissão de Verificação da Autodeclaração Racial para fins de Reserva de Vaga em Concurso Público (PROAD)

Comissão de Verificação da Autodeclaração Racial para fins de Reserva de Vaga em Processo Seletivo para cursos de graduação (PROGRAD)

Comissão de Verificação da Autodeclaração Racial para fins de Reserva de Vaga em Processo Seletivo para cursos de pós-graduação (PROPP)

Núcleo de Estudos Afro-Brasileiros da Universidade Federal de Ouro Preto - NEABI

Linha de pesquisa 1: Diversidade Cultural, Novos Sujeitos e Novos Sistemas de Justiça do Programa de Pós Graduação Novos Direitos Novos Sujeitos

Linha de Pesquisa 2 : Desigualdades, diversidades, diferenças e práticas educativas inclusivas. (DsPEI) do Programa de Pós Graduação em Educação

Calourada Preta

Curso de Especialização Uniafro - Promoção da Igualdade Racial na Escola

Grupo de Pesquisa Formação de Professores e Relações Étnico-raciais Programa de Pós Graduação em Educação

Grupo de Pesquisa Caleidoscópio do Programa de Pós Graduação em Educação

Coletivo Negro Braima Mané

2.2 REFERÊNCIAS

| |
|---|
| BRASIL. Diretrizes Curriculares Nacionais para a Educação das Relações Étnico-Raciais e para o Ensino de História e Cultura Afro-Brasileira e Africana. Brasília/DF. Ministério da Educação (MEC). 2004. |
| UFOP. Plano de Desenvolvimento Institucional - 2016-2025 , Ouro Preto, 2016. Disponível em: < www.ufop.br > Acesso em: 21 set. 2017. |
| LEWANDOWSKI, Ricardo Evandro. Teor do voto de Ministro Relator [não revisado], ADPF 186 – Superior Tribunal de Justiça (STF). Julgamento em 26/04/2012 – Disponível em: < http://www.stf.jus.br/portal/cms/verNoticiaDetalhe.asp?idConteudo=205890 >. Acesso em 23 ago. 2014. |
| GONZAGA, Yone Maria. Gestão universitária, diversidade étnico-racial e políticas |

afirmativas: o caso da UFMG. Tese (Doutorado) – Programa de Pós-Graduação em Educação, Universidade Federal de Minas Gerais, Faculdade de Educação. Belo Horizonte/MG, 2017, 225p.

3 DA POLÍTICA PARA OS SOCIECONÔMICAMENTE VULNERÁVEIS

3.1 ESCORÇO HISTÓRICO

A primeira Lei de Diretrizes e Bases (LDB) do Brasil, Lei n. 4.024, de 20 de dezembro de 1961, trazia em seu art. 66 como objetivos do ensino superior “[...] a pesquisa, o desenvolvimento das ciências, letras e artes, e a formação de profissionais de nível universitário” (BRASIL, 1961), concepção que fora repetida no art. 1º da Lei n. 5.540, de 28 de novembro de 1968, que fixava as normas de organização e funcionamento do ensino superior.

Tais leis não traziam quaisquer referências à democratização do acesso e da permanência no ensino superior, o que não foi muito distinto da previsão na LDBEN de 1996, Lei n. 9.394, tratando no art. 44, § 2º apenas que “no caso de empate no processo seletivo, as instituições públicas de ensino superior darão prioridade de matrícula ao candidato que comprove ter renda familiar inferior a dez salários mínimos, ou ao de menor renda familiar, quando mais de um candidato preencher o critério inicial.” (BRASIL, 1996).

É importante ressaltar que somente a partir de 2003 foram realizadas iniciativas legislativas com o objetivo reestruturar, desenvolver e democratizar o ensino superior no país.

O processo de democratização busca, justamente, reverter o quadro no qual ingressar e concluir um curso superior é opção reservada à alguns grupos. Assim, no século XXI uma das questões centrais das políticas educacionais é justamente a democratização da educação, sendo o acesso e a permanência com qualidade um de seus grandes desafios. (BORGES, 2018, p. 70).

O Plano Nacional de Assistência Estudantil (PNAES), Decreto nº 7.234, de 19 de julho de 2010, apoia a permanência de estudantes de baixa renda matriculados em cursos de graduação presencial das instituições federais de ensino superior. O objetivo do PNAES, previsto no art. 2º, é viabilizar a igualdade de oportunidades entre os estudantes e contribuir para a melhoria do desempenho acadêmico oferecendo assistência à moradia estudantil, alimentação, transporte, à saúde, inclusão digital, cultura, esporte, creche, apoio pedagógico e acesso, participação e aprendizagem de estudantes com deficiência, transtornos globais do desenvolvimento e altas habilidades e superdotação. São atendidos no âmbito do PNAES prioritariamente estudantes oriundos da rede pública de educação básica ou com renda familiar *per*

capita de até um salário mínimo e meio, sem prejuízo de demais requisitos fixados pelas instituições federais de ensino superior.

A Lei 12.711, de 29 de agosto de 2012, que trata sobre reserva de vagas para o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio, determina em seu art. 1º que 50% (cinquenta por cento) das vagas de graduação, por curso e turno, sejam reservadas para estudantes que tenham cursado integralmente o ensino médio em escolas públicas. O parágrafo único do referido artigo realiza um recorte dentro dessas vagas, no qual 50% (cinquenta por cento) deverão ser reservados aos estudantes oriundos de famílias com renda igual ou inferior a 1,5 salário-mínimo (um salário-mínimo e meio) per capita.

No plano internacional é necessário lembrar da Declaração Mundial sobre Educação Superior no Século XXI: Visão e Ação (X, 1998), que trata da igualdade de acesso em seu art. 3º:

a) De acordo com o Artigo 26, §1: da Declaração Universal de Direitos Humanos, a admissão à educação superior deve ser baseada no mérito, capacidade, esforços, perseverança e determinação mostradas por aqueles que buscam o acesso à educação, e pode ser desenvolvida na perspectiva de uma educação continuada no decorrer da vida, em qualquer idade, considerando devidamente as competências adquiridas anteriormente. Como consequência, para o acesso à educação superior não será possível admitir qualquer discriminação com base em raça, sexo, idioma, religião ou em considerações econômicas, culturais e sociais, e tampouco em incapacidades físicas.

[...]

d) Deve-se facilitar ativamente o acesso à educação superior dos membros de alguns grupos específicos, como os povos indígenas, os membros de minorias culturais e lingüísticas, de grupos menos favorecidos, de povos que vivem em situação de dominação estrangeira e pessoas portadoras de deficiências, pois estes grupos podem possuir experiências e talentos, tanto individualmente como coletivamente, que são de grande valor para o desenvolvimento das sociedades e nações. Uma assistência material especial e soluções educacionais podem contribuir para superar os obstáculos com os quais estes grupos se defrontam, tanto para o acesso como para a continuidade dos estudos na educação superior.

3.2 O INVESTIMENTO NA EDUCAÇÃO SUPERIOR E AS COTAS DE RENDA

O Conselho Nacional de Educação (CNE) elaborou a Portaria CNE/CP nº 10/2009, para dar subsídios ao Plano Nacional de Educação (PNE) de 2011-2020, orientando as prioridades e os investimentos em educação para a próxima década, sendo que

o documento do CNE elegeu prioridades que, de um lado, objetivam a expansão e a democratização da oferta de vagas, a promoção da permanência dos estudantes no processo educativo e a garantia da conclusão de seus cursos e, de outro, a oferta de cursos e atividades alicerçadas em um tipo de qualidade que garanta o cumprimento de seu papel social. Assim, ações de inclusão, de atendimento à diversidade, de promoção da igualdade e de gestão democrática constituem a agenda da educação superior brasileira para o próximo decênio. (SPELLER; ROBL; MENEGHEL, 2012, p. 28)

Por sua vez, as orientações mais atuais do Banco Mundial sobre o investimento em Educação Superior informam que:

As despesas com ensino superior são, ao mesmo tempo, ineficientes e regressivas. Uma reforma do sistema poderia economizar 0,5% do PIB do orçamento federal. O Governo Federal gasta aproximadamente 0,7% do PIB com universidades federais. A análise de eficiência indica que aproximadamente um quarto desse dinheiro é desperdiçada. Isso também se reflete no fato que os níveis de gastos por aluno nas universidades públicas são de duas a cinco vezes maior que o gasto por aluno em universidade privadas. A limitação do financiamento a cada universidade com base no número de estudantes geraria uma economia de aproximadamente 0,3% do PIB. Além disso, embora os estudantes de universidades federais não paguem por sua educação, mais de 65% deles pertencem aos 40% mais ricos da população. Portanto, as despesas com universidades federais equivalem a um subsídio regressivo à parcela mais rica da população brasileira. (GRUPO BANCO MUNDIAL, 2017, p. 13)

Tal relatório do Banco Mundial informa que os retornos do ensino superior no Brasil são altos, o que justificaria que os estudantes pagassem por sua educação, de forma que “estudantes de famílias mais ricas têm acesso a ensino superior gratuito, o que aumentará sua renda futura. Portanto, o ensino superior gratuito pode estar perpetuando a desigualdade no país.” (GRUPO BANCO MUNDIAL, 2017, p. 136).

Ocorre que esta não é a realidade posta como demonstrada pela IV Pesquisa do Perfil Socioeconômico e Cultural dos Estudantes de Graduação das Instituições Federais de Ensino Superior Brasileiras, realizada pelo Fórum Nacional de Pró-reitores de Assuntos Comunitários e Estudantis - FONAPRACE e Associação Nacional dos Dirigentes das Instituições Federais de Ensino Superior no Brasil - ANDIFES:

Entretanto, ao que se pode constatar, além de enfrentar a questão racial no seu acesso, as Instituições Federais de Ensino Superior também o tem feito no aspecto da renda, uma vez que 66,19% de seus discentes vivem com renda per capita



média familiar de até 1,5 salário mínimo, sendo que 31,97% vive com até 0,5 salário mínimo, e 21,96% vive com renda entre 0,5 e 1 salário mínimo. Dentro do perfil de vulnerabilidade social e econômica, os (as) discentes que vivem com até um salário mínimo representam 81,47%. Consta-se aqui um efeito explosivo e bem vindo das cotas sobre o ingresso daqueles que possuem níveis de renda mais baixos, que levou a média de renda per capita dos discentes para R\$ 916,80, com destaque para a média das regiões Norte e Nordeste que não superam os R\$ 717,00. Lembremos ainda que o corte de 1,5 salário mínimo é o mesmo que o Decreto do PNAES estabelece para cobertura de seu público alvo e em situação de vulnerabilidade social e econômica. Em outras palavras, dois de cada três estudantes encaixam-se no perfil vulnerável, um valor até 50% maior do que aquele registrado na pesquisa feita em 2010. Em que pese este cenário nacional, deve-se atentar também para o fato de que regionalmente as disparidades são ainda maiores, pois nas regiões Norte e Nordeste este percentual chega aos 76%. (FONAPRACE, ANDIFES, 2016, p. 244).

Dessa forma, a IV Pesquisa conclui que houve uma mudança no perfil dos estudantes em razão da democratização do acesso trazida pela lei de cotas, somada ao sistema Enem/SISU, que permitiu maior mobilidade territorial aos estudantes e ainda “[...] o país experimentou mais de uma década de políticas de valorização real do salário mínimo, crédito, emprego e renda, que não só deslocaram uma fração relevante da população para a condição de cidadãos (ãs) capazes de fruir o direito ao ensino superior.” (FONAPRACE, ANDIFES, 2016, p. 244).

Ao observarmos a microrrealidade da Universidade Federal de Ouro Preto (UFOP; PRACE, 2018, p. 39), percebemos que

[...] o perfil médio do estudante da UFOP é de uma mulher, até 19 anos, parda, proveniente de uma cidade de MG diferente do campus em que estuda, residindo em moradia coletiva, na mesma cidade em que estuda, com renda familiar de R\$2.300,00 e renda per capita de R\$750,00. Não trabalha e nunca trabalhou, sustentada pelos pais, que concluiu o ensino médio em escola pública até dois anos antes de ingressar na UFOP e com conhecimento reduzido em língua estrangeira. Estuda no diurno, não pretende deixar a UFOP, nem mudar de curso e quer continuar estudando imediatamente após se formar.

3.3 REFERÊNCIAS

BORGES, Gabriela Fernanda Silva. A Educação Superior no Brasil e a busca pela democratização: trajetória histórica até os tempos de Sisu. **Evidência**, Araxá, v. 14, n. 14, p. 67-79, 2018.

BRASIL. Lei nº 4.024, de 20 de dezembro de 1961. Fixa as Diretrizes e Bases da Educação Nacional. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-4024-20-dezembro-1961-353722-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em 14 de maio de 2018.

_____. **Lei nº 5.540, de 28 de novembro de 1968.** Fixa normas de organização e funcionamento do ensino superior e sua articulação com a escola média, e dá outras providências. Disponível em <<http://www2.camara.leg.br/legin/fed/lei/1960-1969/lei-5540-28-novembro-1968-359201-publicacaooriginal-1-pl.html>>. Acesso em 14 de maio de 2018.

_____. **Lei nº 9.394, de 20 de dezembro de 1996.** Estabelece as diretrizes e bases da educação nacional. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/Leis/l9394.htm>. Acesso em 14 de maio de 2018.

_____. **Decreto nº 7.234, de 19 de julho de 2010.** Dispõe sobre o Programa Nacional de Assistência Estudantil - PNAES. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2007-2010/2010/decreto/d7234.htm>. Acesso em 14 de maio de 2018.

_____. **Lei nº 12.711, de 29 de agosto de 2012.** Dispõe sobre o ingresso nas universidades federais e nas instituições federais de ensino técnico de nível médio e dá outras providências. Disponível em <http://www.planalto.gov.br/ccivil_03/_ato2011-2014/2012/lei/l12711.htm>. Acesso em 14 de maio de 2018.

FONAPRACE; ANDIFES. **IV PESQUISA DO PERFIL SÓCIOECONÔMICO E CULTURAL DOS ESTUDANTES DE GRADUAÇÃO DAS INSTITUIÇÕES FEDERAIS DE ENSINO SUPERIOR BRASILEIRAS 2014.** Uberlândia, Julho de 2016. Disponível em <<http://www.andifes.org.br/iv-pesquisa-perfil-socioeconomico-e-cultural-dos-estudantes-de-graduacao/>>. Acesso em 15 de maio de 2018.

GRUPO BANCO MUNDIAL. **Um Ajuste Justo:** Análise da eficiência e equidade do gasto público no Brasil. Volume I: Síntese. Novembro de 2017.

SPELLER, Paulo; ROBL, Fabiane; MENEGHEL, Stela Maria (Orgs.). **Desafios e perspectivas da educação superior brasileira para a próxima década.** Brasília: UNESCO, CNE, MEC, 2012.

UFOP; PRACE. **Perfil socioeconômico e cultural dos estudantes de graduação da UFOP** [recurso eletrônico]: ingressantes na Graduação 2017-1. Ouro Preto, MG: Editora da UFOP, 2018.

UNESCO. **Declaração Mundial sobre Educação no Século XXI:** Visão e Ação. Conferência Mundial sobre Educação Superior - UNESCO, Paris, 9 de outubro de 1998.

①

Disponível em <<http://www.direitoshumanos.usp.br/index.php/Direito-a-Educa%C3%A7%C3%A3o/declaracao-mundial-sobre-educacao-superior-no-seculo-xxi-visao-e-acao.html>>. Acesso em 14 de maio de 2018.

4 DIVERSIDADE SEXUAL

Margareth Diniz

Na educação, após a Segunda Guerra Mundial, podemos observar a passagem dos estudos sobre normalidade e desvio para uma abordagem sobre a diversidade e a diferença numa perspectiva mais social. Associada ao declínio dos modelos biológicos de compreensão de identidades sociais, e dos ideais de uma raça pura e perfeita como projeto de nação, bem como o questionamento sobre o racismo e outras formas de manutenção das desigualdades históricas, surgiu a possibilidade de desenvolvimento de um novo paradigma de compreensão da diversidade social em seus aspectos étnico-raciais, de condições físicas e mentais, culturais e até mesmo da sexualidade, impulsionados por sua vez pelos movimentos sociais como o feminismo, a antipsiquiatria e o movimento de afirmação negra, bem como o movimento das pessoas com deficiência.

Nessa perspectiva, afinada com os princípios preconizados pelos direitos humanos, sistematizada na Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948), a qual defendia uma sociedade mais justa em que valores fundamentais são resgatados como a igualdade de direitos e o combate a qualquer forma de discriminação, vimos buscando implementar um novo paradigma social, inclusivo e não segregador: respeitando e valorizando todos/as os/as sujeitos, cada um/a com a sua característica individual. Essa é a base da Sociedade para Todos/as, que deve acolher os/as sujeitos e se modificar para garantir que os direitos de todos/as sejam respeitados. Atualmente podemos afirmar que as políticas nomeadas como Ações afirmativas e inclusivas não são passageiras, constituindo-se como resultado de muitas discussões, estudos teóricos e práticas que tiveram a participação e o apoio de organizações dos movimentos sociais e de pessoas com deficiência e/ou necessidades específicas no Brasil e no mundo.

Após a Segunda Guerra Mundial, podemos observar a passagem dos estudos sobre normalidade e desvio para uma abordagem sobre a diversidade e a diferença numa perspectiva mais social. Associada ao declínio dos modelos biológicos de compreensão de identidades sociais, e dos ideais de uma raça pura e perfeita como projeto de nação, bem como o questionamento sobre o racismo e outras formas de manutenção das desigualdades históricas, surgiu a possibilidade de desenvolvimento de um novo paradigma de compreensão da diversidade social em seus aspectos étnico-raciais, de condições físicas e mentais, culturais e até mesmo da sexualidade, impulsionados por sua vez pelos movimentos sociais como o feminismo, a antipsiquiatria e o movimento de afirmação negra, bem como o movimento das pessoas com deficiência.

O conceito de diversidade tem sido muito utilizado nos diversos contextos, mas trata-se de um termo com múltiplas significações. O termo diversidade tende a incluir tudo, de forma genérica não se delineando como uma categoria ou conceito. Talvez pudéssemos pensar se ao usá-lo em tantas e diversas situações não haveria aí

uma tentativa de homogeneização da diferença. A questão é: como lidar com o sujeito que sempre apresenta uma diferença, sem, no entanto, reduzi-lo à uma determinada categoria? Dessa forma, temos construído um certo acordo de que o termo diversidade será referido quando se tratar das identidades forjadas em prol da construção de políticas públicas.

Já a diferença aponta para a subjetividade pela via da constituição psíquica, portanto inconsciente. A diferença é exatamente essa possibilidade de se perceber como sujeito singular, legitimando inclusive a singularidade do outro – dizemos aqui de sujeitos atravessados pela falta e pelo desejo, sujeitos da diferença. Birman (2002) escreve que a diferença se conjuga pela singularidade.

Richard Miskolci (2012) nos provoca questionando o que é normal e o que é desviante. A resposta, diz ele, não pode ser encontrada nas ciências naturais. O que se qualifica de normal não é um dado natural e evidente, é antes o resultado de discursos e práticas sociais. A urgência é de desconstruir categorias sociais que foram historicamente criadas. Miskolci busca em Michel Foucault embasamento para dizer que a normalização surge a partir de um imperativo de disciplinar, de medir e de classificar o ser humano, excluindo a possibilidade da individualidade. E afirma ainda que o normal é um ideal, quase sempre impossível de ser alcançado.

4.1 SOBRE GÊNERO E SEXUALIDADE

O gênero tem sido entendido como categoria de análise socialmente atribuída a homens e mulheres, interrogando lugares e papéis sociais para ambos. Ao longo dos anos e com o movimento feminista a discussão sobre gênero pode ser entendida em três momentos distintos: o binarismo, o feminismo exacerbado e o pluralismo de gênero. Atualmente o que propomos é o exercício que se propõe ao rompimento com um pensamento dicotômico: feminino em oposição ao masculino; razão/sentimento; teoria/prática; público/privado, etc. "Os sujeitos que constituem a dicotomia não são, de fato, apenas homens e mulheres, mas homens e mulheres de diferentes classes, raças, religiões, idades, e suas solidariedades e antagonismos podem provocar os arranjos mais diversos perturbando a noção simplista e reduzida de homem dominante e mulher dominada". (Louro, 2005). Nesse sentido, para nós gênero é categoria relacional e não pode ser dicotomizada: discutir a situação das mulheres significa discutir junto às questões masculinas, buscando analisar e desconstruir a heterormatividade compulsória. Portanto, gênero tem uma ancoragem nos corpos, mas não se naturalizam neles, pois seus significados são construídos social, histórica e culturalmente, por isso se transmutam com velocidade e rapidez.

Joan Scott (2011) promove a reflexão sobre os múltiplos significados que o termo gênero adquire quando se refere à questão das mulheres, mas também quando estampa a questão das relações sociais dos sexos e das desigualdades sobre eles. Nas primeiras articulações feministas, a ideia de gênero é percebida como "uma construção social que teve como objetivo analisar a relação de mulheres e homens em termos de desigualdade e poder" (SOARES, 2012, p. 7). Nesse sentido, a noção de

gênero é aplicada a todos dentro de um sistema de organização social, conforme os traços característicos de cada sexo.

Princípios

Desconstrução da performatividade do gênero que perpetua a heteronormatividade.

Compreender e incluir diferentes formas que venham a se constituir socialmente.

Romper a dicotomia que implica polos de masculinidade e feminilidade incluindo grupos e sujeitos que não se enquadram aos moldes hegemônicos, como acontece com sujeitos transexuais.

4.2 A SEXUALIDADE

A discussão sobre sexualidade é sempre complexa e por inúmeras vezes se confunde com a de gênero. Embora conectadas, são questões de diferentes ordens. Enquanto o gênero é categoria de análise social e culturalmente construídas, apontando portanto para as identidades de gênero, que podem ser múltiplas e diversas, a sexualidade é de ordem psíquica, podendo ser pensada como uma energia que impulsiona o sujeito (psíquico) para a vida e para a morte concomitantemente, nomeada como libido. É pelo viés da sexualidade que o sujeito se coloca em relação com o saber, e com o enigma da vida e da morte. O que vivemos entre o nascer e o morrer está marcado pela sexualidade e nem sempre conseguimos nomear o que se passa nesse âmbito, dada a incidência inconsciente.

Do ponto de vista político, cultural e social os sujeitos se organizam também em torno de identidades sexuais, ou orientações sexuais, como prefere chamar o movimento LGBTQ+. Ainda vivemos em uma sociedade que tenta tornar o discurso heterossexual (homem e mulher) como hegemônicos. Mas os movimentos sociais e as vidas reais dos sujeitos os/as colocam em posição de interrogar esse dito modelo hegemônico.

Como exemplo podemos citar a Transgeneridade: compreendida como fenômeno sociológico de transgressão do dispositivo binário de gênero ou o fenômeno pelo qual um sujeito se identifica com gênero distinto ao que lhe fora atribuído em seu nascimento em função de seu sexo biológico. Desta maneira, consideramos transgêneros, ou *trans*, os sujeitos que se reconhecem em identidades gênero-divergentes ou transidentidades. Como transitam os corpos dos sujeitos transgêneros para além dos discursos binários próprios da heteronormatividade e de acordo com a sua subjetividade?

È por isso que as tensões estão sendo constantemente estabelecidas, visto que enquanto o discurso "hegemônico", valoriza e se vale das categorias binárias de

gênero (masculino/feminino ou homem/mulher) para operar política e culturalmente falando, o sujeito psíquico (com sua sexualidade) implode com os enquadramentos e não se deixa apreender facilmente. Esse é o dilema das políticas públicas: de caráter universal, não dá conta de abarcar e reconhecer a diversidade, além das duas rígidas e herméticas categorias a partir das quais estabelece seus dispositivos legais, normativos e de conduta humana.

Nessa esteira da discussão acerca da sexualidade e do gênero, bem como a de raça e etnia e inclusão de pessoas com deficiência e/ou necessidades específicas, se coloca a questão do ordenamento jurídico X a questão das singularidades e particularidades. As leis são universalizantes, assim como as políticas públicas. E assim deve ser: para todos/as. Porém, o que se coloca como interrogação é o que se faz quando não se cabe nesse para todos/as, dado que o sujeito sempre tende a implodir categorias identitárias, sempre buscando escapar a elas, se reinventando. A discussão acerca das decisões e resoluções que dizem respeito à autonomia e autodeterminação dos sujeitos transgêneros, por exemplo, como a alteração de prenome e gênero no registro civil (ADI 4275 do Supremo Tribunal Federal) e o processo transexualizador do Sistema Único de Saúde, com questionamento da existência de um "transexual verdadeiro" e dos requisitos diagnósticos, corroborando com a luta pela despatologização das transidentidades é uma das polêmicas do nosso tempo, abordada pela pesquisa de Ludmilla Camilloto, do Mestrado Novos sujeitos, novos direitos. Esse estudo e outros que temos acompanhado nos aponta, dessa maneira, para a necessidade de um pensamento insurgente e de uma nova epistemologia, além do alargamento da compreensão das políticas públicas para todos/as, engajada na promoção dos direitos humanos, no sentido do reconhecimento da diversidade e da diferença em oposição às relações hierárquicas e de opressão que se relacionam de algum modo às categorizações.

Atualmente, o movimento social LGBTI é composto por lésbicas, gays, bissexuais, transexuais, travestis, transgêneros, pansexuais, *queer*, intersex, assexuais e + (O sinal + representa qualquer sujeito que não se sinta incluído em nenhuma das categorias anteriores).

Princípios:

Os movimentos sociais da população LGBTI buscam, primordialmente, a garantia de visibilidade, dignidade e igualdade, diante de um corpo social ainda muito marcado, em especial no Brasil, pela discriminação e preconceito face à diversidade sexual e de gênero.

Buscam o reconhecimento jurídico, questionando os valores consolidados e antes considerados universais na sociedade, como o binarismo de gênero, a heterossexualidade e a heteronormatividade.



O movimento LGBTI busca exercer alguma influência sobre os principais órgãos do Poder brasileiro, de forma a proporcionar uma releitura e uma ampliação de valores constitucionais, além da percepção de sujeitos LGBTI como reais sujeitos de direitos.

Garantir direitos e deveres na legislação expressa, superando o binômio homem/mulher.

A palavra **travesti**, no Brasil, denota uma série de vocábulos como *boneca*, *mona*, *bicha*, *traveco* etc., tendo ganhado força no movimento LGBTI. Algumas travestis não se sentem contempladas pelo prefixo trans, pois compreendem que o movimento social ao qual pertencem foi construído por militantes brasileiras e é anterior à causa de transexuais e de transgêneros. Por sua vez, diversos estudiosos e militantes têm apontado que o termo trans serve para designar tanto transexuais quanto travestis, o que preservaria, pois, a verdade política e histórica de cada grupo. Conforme ensina Torres, "a utilização desses termos sinaliza tentativas dos sujeitos em acessar uma semântica para reiterar nas políticas de direitos humanos posições de grupos pró-sexualidades" (TORRES, 2012, p. 53). Dessa forma, a homogeneização dessas três nomenclaturas, transexuais, travestis e transgêneros, desconsideraria a teia independente que os grupos perseguiram em busca de significados para a própria existência (TORRES, 2012).

A transexualidade diz respeito a um fenômeno complexo, em que o sujeito vive um intenso sofrimento de não se sentir adequado ao sexo anatômico. As construções sociais atribuídas ao corpo físico, dentro de um discurso hegemônico, desembocam numa incoerência entre o sexo e o gênero, de modo que o sujeito transexual é colocado à margem, como algo inconcebível. Sobre o tema, Butler assevera que "certos tipos de identidade de gênero aparecem meras falhas do desenvolvimento ou impossibilidades lógicas, precisamente porque não se confirmam às normas de inteligibilidade cultural" (BUTLER, 2003, p. 39). Dessa forma, a autora entende que desacordos com as normas de gênero e com as expectativas de comportamento, como ocorre na transexualidade, são percebidas como experiências impossíveis, porque fogem dos padrões forçosamente naturalizados.

Objetiva-se o respeito e a proteção das singularidades e particularidades dos sujeitos, a pressuposição, mesmo que ampla, destes sujeitos, dentro do ordenamento jurídico, é o que vai permitir que a eles sejam atribuídos direitos e obrigações. Em outros termos, a tensão entre a necessidade de situar juridicamente os sujeitos no Direito e a possibilidade de eles existirem fora de estigmas e categorizações, influenciados e delimitados pelos paradigmas da modernidade, enseja a reflexão sobre quais contornos os conceitos de sujeitos podem e devem assumir para que, assim, o ente estatal não promova o desperdício das inúmeras experiências sexuais e de gênero que se manifestam no tempo e no espaço.

Princípios

Compreender que não existem soluções simples para as questões da igualdade e da diferença, quando se busca ampliar as perspectivas hegemônicas sobre o gênero.

Consentir que há uma pluralidade de situações existenciais: são inúmeras as formas em que o sujeito se realiza pessoalmente e se apresenta socialmente.

Compreender que "o gênero das pessoas é resultado da construção cultural da sociedade, não podendo haver uma divisão simplista em comportamento heterossexual em que todos devem se enquadrar entre homens e mulheres

Ao consentir com toda essa pluralidade de seres, primar pela preservação dos corpos, não sendo permitida nenhuma forma de violência.

Algumas ações já realizadas na UFOP

Linha de pesquisa 1: Diversidade Cultural, Novos Sujeitos e Novos Sistemas de Justiça do Programa de Pós Graduação Novos Direitos Novos Sujeitos

Linha de Pesquisa 2 : Desigualdades, diversidades, diferenças e práticas educativas inclusivas. (DsPEI) do Programa de Pós Graduação em Educação

Curso de Especialização em Gênero e diversidade na escola - PROGED

Grupo de Pesquisa Caleidoscópio do Programa de Pós Graduação em Educação



Referências bibliográficas

BIRMAM, Joel. *Feminilidades*. Editora: Contracapa.RJ. 2002

BUTLER, J. *Problemas de gênero: feminismo e subversão da identidade*. Rio de Janeiro: Civilização Brasileira, 2003.

CAMILLOTO, Ludmilla. *TRANSGENERIDADE E DIREITO DE SER: relação entre o reconhecimento de si e o reconhecimento jurídico de novos sujeitos de direitos*. Dissertação em construção. Mestrado Novos sujeitos, novos direitos.

LOURO, Guacira Lopes. *Gênero, sexualidade e educação*. Editora Vozes 2005.

MISKOLCI, Richard. *Teoria Queer: um aprendizado pelas diferenças*. Ed. Autêntica. BH. 2012.

SOARES, A. C. E. C. Os usos e abusos do gênero. *Projeto História - Revista do programa de estudos pós-graduados de História*. São Paulo, n. 45, p. 327-351, 2012.

TORRES, M. M. Direito fundamental à diferença. *Revista Eletrônica do CEAF*. Porto Alegre: v. 1, n. 2, p. 1-23, 2012.

UNESCO. *Declaração Universal dos Direitos Humanos (1948)*

1950-1951

1950-1951

1950-1951

1950-1951