

Diversidade na escola, no trabalho, na Bagaceira, na vida: a história de Luísa e a mobilização pela sociedade inclusiva¹

Rafaela Pereira Lima

Universidade Federal de Minas Gerais, Belo Horizonte / MG

Associação Imagem Comunitária, Belo Horizonte / MG

Luísa Camargos

Associação Imagem Comunitária, Belo Horizonte / MG

Emanuela de Avelar São Pedro

Associação Imagem Comunitária, Belo Horizonte / MG

Karla Patrícia Vital Damiani

Associação Imagem Comunitária, Belo Horizonte / MG

Resumo

O artigo apresenta o conceito de capacitismo e discute os processos de exclusão social da pessoa com deficiência a ele relacionados. Discorre sobre os elementos que constituem o horizonte ético que orienta a mobilização pela sociedade inclusiva. Analisa como o ciclo de invisibilidade da pessoa com deficiência gera exclusão social. Por fim, apresenta e tece considerações acerca do caso de Luísa Camargos, primeira pessoa com Síndrome de Down a se graduar como Relações Públicas e a exercer tal profissão no Brasil, identificando-o como um caso emblemático de quebra do círculo de invisibilidade e de abertura de perspectivas de mobilização pela sociedade inclusiva.

Palavras-chave

Sociedade inclusiva, direitos das pessoas com deficiência, mobilização social.

¹ Trabalho apresentado no Grupo de Trabalho (GT) Relações Públicas, Política e Sociedade, atividade integrante do XIV Congresso Brasileiro Científico de Comunicação Organizacional e de Relações Públicas.

O presente artigo foi escrito por quatro mulheres que atuam no âmbito da comunicação organizacional para a cidadania. Cada uma delas tem características singulares as mais diversas – e é na diversidade de perspectivas e de possibilidades de intervir no mundo que está a riqueza da construção profissional que têm em comum. Mas queremos destacar a singularidade da trajetória de uma delas, posto que é de grande valor histórico. A mais jovem do grupo, Luísa Camargos, realizou um feito extraordinário: ela é a primeira pessoa com Síndrome de Down a se formar e a atuar profissionalmente como Relações Públicas (RP) no Brasil.

Luísa se graduou como Relações Públicas no dia 13 de agosto de 2019, aos 25 anos de idade, e começou a trabalhar como RP no dia 07 de outubro de 2019. Até então, nenhuma pessoa com Síndrome de Down havia se formado ou ingressado na carreira profissional de RP. E isso num país em que cerca de 1.771 pessoas se formaram na área só no ano de 2018 (INEP, 2019).

O fato de Luísa ser uma exceção absoluta à regra – que é a de pessoas com Síndrome de Down e outras deficiências fora das universidades e do mercado de trabalho especializado (conforme demonstraremos por meio de expressivas estatísticas) – é o mote para as discussões que abordaremos no artigo. Buscaremos, a partir de uma análise exploratória do caso dessa profissional de Relações Públicas, cotejado à literatura relacionada às temáticas da inclusão social da pessoa com deficiência e da comunicação para a mobilização social, demonstrar que o avanço da causa da sociedade inclusiva no Brasil depende, primordialmente, da abertura efetiva dos mais variados espaços da vida social à presença, à atuação e à visibilidade das pessoas com deficiência.

Uma sociedade capacitiva

“Eu não sei se houve um tempo em que alguma mulher comprou um vestido para seu corpo, mas, com certeza absoluta, cada dia mais é evidente: o sistema de produção contemporâneo exige que se compre um corpo para o vestido” (DIAS, 2020). É essa provocação que Adriana Dias, antropóloga brasileira que desde os anos 1990 discute políticas públicas para pessoas com deficiência, nos traz para uma reflexão em torno do tema “capacitismo”.

A autora lembra que, para merecer a tão almejada aceitação social, o corpo da mulher deve caber em determinada forma, ser forte, saudável, despertar desejo. Essa é a essência do fenômeno do capacitismo: a atribuição – ou não – de valor às pessoas segundo o seu encaixe – ou não – em determinado padrão corporal.

Nas palavras de Fiona Campbell, uma grande estudiosa do tema, o capacitismo consiste numa

rede de crenças, processos e práticas que produz um tipo particular de compreensão de si e do corpo (o padrão corporal), que se projeta como o perfeito, o que seria o típico da espécie e, portanto, essencial e totalmente humano. Deficiência é, assim, disseminada como um estado diminuído do ser humano (CAMPBELL, 2001, p. 44).

Trata-se, portanto, de uma estrutura preconceituosa que “hierarquiza as pessoas em função da adequação de seus corpos a um ideal de beleza e capacidade funcional” (MELLO, 2016). Na corponormatividade vigente, há um conjunto de capacidades físicas, sensoriais, mentais e intelectuais consideradas padrão. E corpos fora desse padrão são taxados de “inferiores, incompletos ou passíveis de reparação/reabilitação” (idem).

Nessa lógica, a deficiência é percebida como um “problema” de cunho individual e com consequências apenas no plano privado. Não se evidencia uma implicação ou responsabilidade da sociedade em relação à questão – que não assume, assim, um caráter de interesse público.

Um horizonte ético: a diversidade como condição humana

A lógica preconceituosa do capacitismo está por trás da crença, ainda muito disseminada, de que as crianças e adolescentes com deficiência deveriam estudar numa escola especial ou, no máximo, em uma sala especial da escola, apartadas do convívio com outras crianças e adolescentes. É ela também que faz com que, na formação profissional, vida social e no trabalho, essas pessoas sejam excluídas ou relegadas a espaços segregados e invisíveis.

Denunciar e desconstruir o capacitismo, para enfrentar as segregações e violências a ele relacionadas, estão entre os focos principais da luta dos movimentos por direitos das pessoas com deficiência. Em sua denúncia, esses movimentos chamam a atenção para um aspecto elementar da vida: todos pertencemos à raça humana, cuja marca é a diversidade. Cada ser humano tem uma série de peculiaridades que o tornam singular, diferenciado de todos os demais da espécie. Logo, como defende a pesquisadora Idília Fernandes (2002), a diversidade é uma condição humana.

O reconhecimento da diversidade como condição humana está na base do conceito de sociedade inclusiva – que, para a especialista e ativista Cláudia Werneck, é um ideal de sociedade em que todos os modos humanos de se existir sejam respeitados como legitimamente humanos. No paradigma da sociedade inclusiva, portanto, os ambientes e os processos da vida social, da educação e do trabalho devem dar conta das pessoas do jeito que

elas são, “posto que são para humanos/as e não podemos escolher humanos/as, porque este é um ato criminoso”². Os mais variados espaços e instituições – como as da educação regular, da formação profissional e do trabalho – devem, assim, “ser desenhados para todas as pessoas, independentemente de suas características, sem ‘poréns’, sem exceções, sem modelos ‘especiais’ ou excludentes”³, defende.

A Declaração Universal dos Direitos Humanos afirma o ideal da sociedade inclusiva ao definir, em seu primeiro artigo, que “todos os seres humanos nascem livres e iguais em dignidade e em direitos”. E, para que todos tenham a sua dignidade e os seus direitos assegurados, há que se garantir condições de acesso variadas, que contemplem as mais diversas pessoas: esse é o conceito de equidade.

A deficiência, portanto, não é um “problema”, mas uma das inúmeras formas pelas quais a diversidade humana se manifesta. Tampouco é uma circunstância da vida individual e com consequências apenas no plano privado: com base no princípio da equidade, é dever de toda a sociedade garantir às pessoas com deficiência condições de acesso à dignidade e aos direitos.

Nessa perspectiva, a Convenção Internacional Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência, promulgada pela ONU em 2006, define, em seu 1º artigo, que

Pessoas com deficiência são aquelas que têm impedimentos de longo prazo de natureza física, mental, intelectual ou sensorial, os quais, em interação com diversas barreiras, podem obstruir sua participação plena e efetiva na sociedade em igualdades de condições com as demais pessoas (ONU, 2006).

Ao definir esse conceito de pessoa com deficiência, o artigo expressa o reconhecimento internacional de que a sociedade impõe a tais pessoas barreiras que obstruem o acesso à cidadania. Ainda no artigo 1º da Convenção da ONU, os países signatários assumem o compromisso de atuar para dirimir essa injustiça social, ao estabelecer o propósito de “promover, proteger e assegurar o exercício pleno e equitativo de todos os direitos humanos e liberdades fundamentais por todas as pessoas com deficiência e promover o respeito pela sua dignidade inerente” (ONU, 2006).

O respeito à dignidade inerente a todos os seres humanos e o compromisso em construir medidas de equidade para o acesso das pessoas com deficiência aos direitos de cidadania são propósitos que, portanto, resumem o correto a ser feito pela sociedade: o horizonte ético, conforme definido por TORO e WERNECK (2007). Esse horizonte é a força que move as

² Em entrevista a Luísa Camargos para a elaboração desse artigo.

³ Idem.

lutas por direitos humanos e gera sensibilização da sociedade em relação a preconceitos e desigualdades que são muitas vezes naturalizados e precisam ser desconstruídos.

Segundo a ONU, a Convenção Internacional Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência “foi uma das mais rapidamente ratificadas de todos os tratados de direitos humanos internacionais até agora, uma vez que mais de 160 Estados assinaram o documento”⁴. O horizonte ético, portanto, está globalmente consolidado. A concretização de tal horizonte, contudo, ainda está muito longe de ser uma realidade.

Educação e trabalho: sistemas deficientes

Para Werneck (2004), “uma sociedade inclusiva deve ser capaz de contemplar todas as condições humanas e encontrar meios para que cada indivíduo, do mais ‘privilegiado’ ao mais ‘vulnerável’, por qualquer razão e ponto de vista, tenha o direito de contribuir com seu melhor talento para o bem comum”.

A afirmação de Werneck vai ao encontro do conceito de diversidade funcional, cunhado pelo Fórum de Vida Independente, em 2005, na Espanha, que considera que diferentes corpos funcionam de maneiras diferentes (PEREIRA, 2009, p. 716). Dessa forma, a deficiência é um fator que, como outro qualquer determinante de uma diferença, orienta o corpo a ver, agir e relacionar-se socialmente de formas diferentes. Nesse sentido, a diferença é não só inevitável como também um fator de enriquecimento para as relações sociais, uma vez que a diversidade inerente à vida nos proporciona uma infinidade de experiências e trocas. A verdadeira deficiência, portanto, estaria nas instituições sociais, incapazes de gerar plenas condições de participação de todas as pessoas na sociedade, ao se basearem no normativo e hegemônico como pressuposto de normalidade.

A educação brasileira ainda é muito deficiente em sua capacidade de garantir as bases para a sociedade inclusiva. Os marcos legais estabelecem premissas inclusivas, mas a realidade concreta é bem distante do que diz a lei. A Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (LDB – Lei 9394/96) estabelece que crianças e adolescentes com deficiência têm direito à educação, preferencialmente nas escolas regulares. A norma fixa ainda a obrigação de se estabelecer serviços, recursos e apoios necessários para garantir escolarização de qualidade para esses estudantes, assim como estabelece o dever das escolas de responderem a essas necessidades, desde a educação infantil.

⁴ Cf <https://nacoesunidas.org/onu-lembra-10-anos-de-convencao-dos-direitos-das-pessoas-com-deficiencia/>. Publicação online. Acesso em 01 ago 2020.

Marcos legislativos posteriores, como a Política Nacional de Educação Especial na Perspectiva da Educação Inclusiva (Ministério da Educação, 2008), reafirmaram e aprofundaram esse compromisso do Estado brasileiro. O Plano Nacional de Educação (PNE), de 2014, que fixa as metas da educação pública brasileira até 2024, tem como Meta 4 a universalização, para a população de 4 a 17 anos com deficiência, do acesso à educação básica e ao atendimento educacional especializado, preferencialmente na rede regular de ensino, com garantia de sistema educacional inclusivo.

Para a construção do sistema educacional inclusivo preconizado pelo PNE, há que se enfrentar uma cultura de segregação, perpetuada ao longo da história do país: a cultura da “escola especial”, baseada na ideia de que as pessoas com deficiência não teriam condições de participar das atividades da escola regular, e que o correto seria separá-las em salas ou instituições especializadas.

O que movimentos como a coalizão Todos Pela Educação (de vigilância civil em torno da consecução das metas do PNE) advogam é que a inclusão das pessoas com deficiência na escola regular é fundamental, pois gera benefícios para todos: os estudantes com deficiência têm acesso à educação; professores e demais alunos aprendem a conviver com as diferenças e são desafiados a desenvolver habilidades relacionais e cognitivas⁵.

Contudo, segundo o Movimento Down, a maioria das escolas brasileiras carece de adaptações curriculares, recursos pedagógicos e humanos para assegurar a inclusão dos estudantes com deficiência⁶. Sônia Maria Rodrigues⁷, pesquisadora e docente da Universidade do Estado de Minas Gerais especializada no tema, aponta que os professores e demais membros das equipes escolares, via de regra, não têm formação para o desenvolvimento de práticas inclusivas, e que essa lacuna é um dos grandes entraves para que as escolas ofereçam boas condições de aprendizagem às pessoas com deficiência.

Também há uma enorme deficiência das instituições no que diz respeito à inclusão produtiva: a lógica predominante nos processos de gestão de recursos humanos das empresas é capacitista e excludente⁸. Pesquisa da Universidade Federal de Santa Catarina, que analisou vagas de emprego destinadas a pessoas com deficiência física de centenas de empresas,

⁵ Cf <https://www.todospelaeducacao.org.br/conteudo/os-mitos-que-afastam-o-brasil-de-ter-uma-escola-inclusiva-e-melhor-para-todos>. Acesso em 02 ago 2020.

⁶ Cf <http://www.movimentodown.org.br/educacao/educacao-e-sindrome-de-down/>. Acesso em 01 ago 2020.

⁷ Em entrevista a Luísa Camargos para a elaboração desse artigo.

⁸ É o que apontam CARVALHO-FREITAS e colaboradores, em ensaio de 2017 que faz um apanhado de perspectivas teóricas do tema (vide Referências).

concluiu que as principais dificuldades relacionadas à contratação e à gestão de contratados para essas vagas são atitudinais, relacionadas ao preconceito e ao desconhecimento das medidas de promoção de acessibilidade nas atividades cotidianas (HAMMES e NURENBERG, 2015).

Um estudo de pesquisadores da Fundação Getúlio Vargas acerca de políticas de contratação e gestão de pessoas com deficiência intelectual constatou que não há flexibilidade nas atribuições dos cargos para contemplar as especificidades dessas deficiências, que as instituições formadoras costumam encaminhar para as vagas pessoas selecionadas exclusivamente pelo crivo da “eficiência” e que a competência e a produtividade na realização de tarefas foram os parâmetros definidores mais importantes para a permanência das pessoas com deficiência nos postos de trabalho. Também foi identificada a total falta de adequação na comunicação e nos treinamentos oferecidos para a promoção da acessibilidade das pessoas com deficiência (BEZERRA e VIEIRA, 2012).

Ciclo de invisibilidade

Conforme apontamos, nas escolas e no trabalho, as pessoas com deficiência ainda estão “invisíveis” em sua condição de sujeitos de direitos. Para Cláudia Werneck (2012), essa invisibilidade permeia toda a vida social – fenômeno que ela caracteriza como ciclo de invisibilidade: geralmente escondidas em suas casas, essas pessoas não são vistas nem percebidas como membros da comunidade e, assim, não são consideradas na oferta das mais diversas oportunidades e na garantia de direitos; com isso, seguem invisíveis e segregadas.



WERNECK, Cláudia, 2012.

A análise de Werneck está em linha com as reflexões de Henriques (2018) em relação à importância da visibilidade. O autor destaca a conexão direta entre visibilidade, formação de públicos e do interesse público – aspectos que geram a condição pública de um processo de mobilização social:

É necessário que uma questão, inicialmente percebida em âmbitos privados, ganhe ampla visibilidade para os públicos e, com isso, possa ser discutida como algo que (mesmo que de modo presumido) leva em conta o interesse de todos (HENRIQUES, 2012, p. 07).

Os dados estatísticos confirmam a conexão entre invisibilidade e exclusão social das pessoas com deficiência. Levantamento da ONU de 2018 aponta que uma em cada três crianças com deficiência, no mundo, está fora da escola, e que quase de metade (46%) das pessoas com deficiência do planeta são analfabetas (ONU, 2018). O mesmo relatório indica que apenas 12% das pessoas com deficiência em idade adulta completaram o ensino superior no ano de 2012.

No Brasil, o percentual de alunos com deficiência matriculados no ensino regular é alto: 90,9%, segundo o Censo Escolar da Educação Básica de 2017. Contudo, segundo a mesma pesquisa, apenas 29,8% das escolas públicas brasileiras contavam com as condições necessárias ao atendimento a esse público naquele ano.

As precárias condições em que a escolarização dessas pessoas se dá levam a um baixíssimo percentual de acesso ao ensino superior. Segundo o Censo da Educação Superior de 2018 (INEP, 2019), do contingente de 8,45 milhões de estudantes de tal nível de ensino naquele ano no Brasil, apenas 43.633 eram pessoas com deficiência – ou seja, 0,5% do total de alunos. No caso das pessoas com Síndrome de Down, levantamento do Movimento Down identifica 77 pessoas com Síndrome de Down que estão cursando ou terminaram um curso superior. Em Minas Gerais, apenas duas foram identificadas⁹.

Allan Damasceno, pesquisador e docente da Universidade Federal Rural do Rio de Janeiro, especialista no tema da educação inclusiva, chama a atenção para uma das graves consequências da exclusão educacional: a exclusão profissional. “Se as pessoas com deficiência não se escolarizam, não são consideradas pelo mercado; não são – para usar os termos do mercado – percebidas como mão de obra qualificada e, portanto, são excluídas das vagas”¹⁰, analisa.

A realidade do mercado de trabalho é mesmo de profunda exclusão: apenas 0,9% dos 45 milhões de brasileiros com deficiência estão no mercado de trabalho formal. E isso apesar da

⁹ Cf <http://www.movimentodown.org.br/2014/01/inclusao-leva-a-universidade-e-alem-2/>. Acesso em 01 ago 2020.

¹⁰ Em entrevista a Luísa Camargos para a elaboração desse artigo.

Lei de Cotas, de 1991, que define que as empresas com cem empregados ou mais devem destinar uma cota de 2% a 5% de seus postos de trabalho a esse segmento da população.

Indicamos, no início desse artigo, que o horizonte ético da mobilização pelos direitos das pessoas com deficiência conclama a sociedade a valores universais como igualdade no acesso à cidadania e dignidade para todos. No entanto, conforme demonstramos ao longo do texto, a invisibilidade das pessoas com deficiência compromete o envolvimento e o comprometimento da sociedade com a construção da causa da sociedade inclusiva.

Para que a sociedade inclusiva se configure numa causa de interesse público, portanto, é preciso que as pessoas com deficiência ocupem e estejam visíveis nos variados espaços sociais: é preciso quebrar o ciclo da invisibilidade.

Luísa: a construção de um ciclo de visibilidade, tessitura de redes e inclusão

Luísa Camargos, como informamos na abertura do artigo, é a primeira pessoa com Síndrome de Down a se formar em Relações Públicas e a exercer a profissão de RP no Brasil. Pelo feito, tem sido convidada a realizar palestras em inúmeros e variados espaços. Desde agosto de 2019, quando se formou, ela tem realizado no mínimo duas palestras a cada mês, promovidas em eventos de universidades, grandes empresas, consultorias, institutos de responsabilidade social e entidades especializadas, como o Conselho Federal de Relações Públicas. Reportagens de jornais de ampla circulação e de telejornais de grande audiência têm retratado a sua história. No Instagram, Luísa tem mais de cinco mil seguidores. Segundo ela, a visibilidade dada à sua história de vida “incentiva as famílias e a sociedade a acreditar no potencial de quem tem Síndrome de Down. Temos infinitas possibilidades na vida, mas precisamos contar com a nossa rede de familiares, amigos e parceiros”¹¹.

Acreditamos que o caso dessa profissional de Relações Públicas é emblemático no que diz respeito à quebra do circuito de invisibilidade e, a partir de tal quebra, de geração de interesse público em relação à causa da sociedade inclusiva. Por isso, realizamos entrevistas com familiares, educadores e profissionais que fazem parte da trajetória de Luísa. Nosso objetivo foi caracterizar aspectos importantes do processo de quebra desse ciclo.

¹¹ Em roda de conversa do grupo de autoras, realizada como base para a elaboração desse artigo.

A circulação pública e a construção de uma rede de relacionamentos sempre foram, na perspectiva dos familiares de Luísa, um aspecto fundamental para o desenvolvimento dela. É o que nos conta a irmã, Alice Camargos¹²:

A Lu nunca ficou presa dentro de casa. Sempre quisemos que ela se relacionasse com o máximo de pessoas possível e circulasse em todos os espaços. Eu nunca deixei ela pra trás, ela sempre foi a minha companheira em todos os lugares em que eu ia. Sempre ensinei a ela a se virar, estimei que se cuidasse, mas nunca que se escondesse. E ela sempre teve uma vida social, sempre foi conosco da família para todos os lugares. Isso deu uma base pra ela sair sozinha depois. Pra que saísse com os amigos dela, criei a rede de relacionamentos dela.

A ideia, segundo a irmã, sempre foi de assegurar a ela o lugar de uma pessoa como qualquer outra, participante de todos os espaços, de forma muito natural. E a busca constante foi por que ela acessasse todos os direitos imprescindíveis para uma vida plena. A mãe, Marisa Camargos¹³, relembra que, desde os primeiros dias de vida da filha, batalhou para que ela pudesse contar com todos os apoios necessários para que tivesse as melhores oportunidades de desenvolvimento físico, emocional, cognitivo e social. Marisa e o marido, Jorge Camargos¹⁴, pai de Luísa, contam que o acompanhamento por profissionais de fonoaudiologia, fisioterapia, psicologia e psicopedagogia foram essenciais para assegurar esse acesso a oportunidades.

Na vida escolar, a escolha foi pela escola regular. “Meus pais escolheram escolas abertas, com disponibilidade para receber a Luísa, para acolher as especificidades dela, e para também aprender com ela”, afirma Alice. Na trajetória escolar, os acompanhamentos especializados fizeram toda a diferença, na avaliação da própria Luísa e de Alice.

Neusa Loureiro¹⁵, psicopedagoga que acompanhou Luísa por toda a trajetória escolar – da educação básica ao ensino superior – destaca que o trabalho que realizou sempre se baseou em um estímulo à autonomia, em desafiá-la a ampliar paulatinamente as suas capacidades. “Todos nós, do círculo de relacionamentos da Luísa, tivemos em comum um profundo afeto e a crença de que ela tinha todo o direito e toda a capacidade de se desenvolver”, conta.

Esse entendimento – e essa aposta – estiveram presentes na equipe da faculdade em que ela cursou Relações Públicas. Wilson Domingos Mingote Junior¹⁶, coordenador do curso, conta que se colocou como parceiro daquela aluna que chegava com coragem e disposição para

¹² Em entrevista às autoras para a elaboração do artigo.

¹³ Idem.

¹⁴ Ibid.

¹⁵ Ibid.

trilhar um caminho que até então ninguém havia trilhado: “sou muito sensível a essa causa e a experiência com a Luísa foi uma oportunidade enorme de construir uma possibilidade concreta de inclusão educacional”. Segundo ele, houve preconceitos no próprio corpo docente, mas também muita acolhida. E, nas interações cotidianas, Luísa tornou-se mais uma aluna, com suas particularidades respeitadas – como deve acontecer com todos os estudantes. “E o resultado desse processo foi extraordinário: todos nós aprendemos muito”, avalia.

Valéria Filéto¹⁷, do setor Administrativo e de Recursos Humanos da Associação Imagem Comunitária (AIC), também destaca aprendizados importantes. Ela explica que a própria Luísa foi sinalizando à equipe seus interesses, habilidades, seu ritmo e modo de trabalhar, suas limitações: num exercício de abertura e de posicionamento muito saudável, recomendável em qualquer ambiente profissional. Com isso, a equipe foi naturalmente encontrando um ritmo de trabalho e um jeito de atuar colaborativamente com ela.

Valéria destaca que o cotidiano de trabalho com Luísa também gera aprendizados de abertura, empatia, leveza, humor e afeto. E que o convívio cotidiano tem momentos especiais, como “ver a emoção dela ao receber o primeiro salário como RP. Presenciar aquilo me fez pensar em como o trabalho e a renda fazem a diferença e deveriam ser acessíveis a todas as pessoas, sem exclusões baseadas em preconceitos. Luíza tem me despertado muitas reflexões”, conta.

Sônia Pessoa¹⁸, professora do Curso de Comunicação Social da UFMG, pesquisadora e ativista dos direitos das pessoas com deficiência, faz coro com Valéria e destaca que “a inclusão é um exercício diário, construído com muita abertura e disposição para enfrentarmos os desafios das diferenças e compreendermos que precisamos nos mexer para que todos tenham o direito à educação, à saúde, a deslocar-se pela cidade, a relacionamentos – a tudo o que diz respeito à vida digna de um cidadão”.

Todos os meses, Luísa faz um lembrete emocionado à equipe da AIC de que completa mais um mês trabalhando como Relações Públicas na instituição – momento de muita emoção, em que ela reafirma que está realizando o sonho de ser uma profissional respeitada e muito ativa. A colega de trabalho na AIC Raíssa Faria¹⁹ relata que, em tais ocasiões, toda a equipe comemora com Luísa a alegria dessa experiência tão significativa e cheia de aprendizados. “A

¹⁶ Ibid.

¹⁷ Organização da sociedade civil em que Luísa trabalha desde outubro de 2019.

¹⁸ Em entrevista a Luísa Camargos para a elaboração desse artigo.

¹⁹ Idem.

gente tem aprendido junto com ela como avançar e construir tanto a trajetória de trabalho dela quanto a nossa, de atuação conjunta com a Luísa”, afirma.

Considerações finais

Na história de Luísa, fica evidente a relação entre quebra do ciclo de invisibilidade, construção de percepção social acerca da pessoa com deficiência e, em decorrência, criação de condições para a inclusão social. Alguns números relacionados à educação e ao mundo do trabalho também mostram o quanto a presença e a visibilidade dessas pessoas nos espaços impulsiona novos olhares da sociedade e abre caminho a mudanças.

Nas últimas duas décadas, em consequência das diretrizes legais inclusivas para a educação no Brasil, o percentual de pessoas com deficiência matriculadas nas escolas regulares da educação básica saltou de menos de 15% no final dos anos 1990²⁰ para mais de 90% em 2017 (INEP, 2017). Há indícios de que a ampliação tão significativa da presença dessas pessoas nas escolas tem gerado impactos importantes junto à opinião pública. Na pesquisa “O que a população brasileira pensa sobre a educação inclusiva”, (INSTITUTO ALANA e DATAFOLHA, 2019), 86% dos 2.034 entrevistados de todas as regiões do país disseram acreditar que as escolas ficam melhores quando incluem alunos com deficiência. 59% dos entrevistados afirmaram, ainda, que discordam que as pessoas com deficiência deveriam estudar só com alunos com a mesma condição.

Pesquisa realizada pela consultoria McKinsey & Company em 2017 junto a mais de 1.800 indivíduos de diferentes empresas que convivem com pessoas com Síndrome de Down no ambiente de trabalho, e ainda com executivos de dezenas de empresas brasileiras e estrangeiras, identificou uma percepção generalizada dos entrevistados de que a presença dessas pessoas nas empresas tem impactos muito positivos, gerando incrementos significativos em aspectos como administração de conflitos, atuação colaborativa e desenvolvimento de competências socioemocionais de todos no ambiente de trabalho.

Fernanda Aparecida da Mata Abreu²¹, que há mais de dez anos atua com o tema da inclusão em instituições como a Federação das Indústrias do Estado de Minas Gerais (FIEMG), também aponta o caráter estratégico da visibilidade e da ocupação de espaços pelas pessoas com deficiência. Ela lembra que, há pouco mais de uma década, quase não se falava em

²⁰ Dado do ano de 1.998 extraído do site do MEC: <http://portal.mec.gov.br/seesp/arquivos/pdf/brasil.pdf>. Acesso em 01 ago 2020.

²¹ Em entrevista a Luísa Camargos para a elaboração desse artigo.

inclusão no mercado de trabalho e a rejeição ao tema era enorme. “Eu já vi empresas preferirem pagar uma multa a ter uma pessoa com deficiência em sua equipe”, rememora.

Mas Fernanda avalia que as pessoas com deficiência, por sua vez, questionam as barreiras de forma cada vez mais incisiva e estão se fazendo cada vez mais presentes em todos os espaços – desse modo, ampliam-se os exemplos de que é possível e saudável construir ambientes e relações mais inclusivas. “E isso vem aumentando a sensibilidade das empresas às perspectivas da diversidade e da inclusão”, acredita.

Para Juliana Dias, que foi professora de Luísa e depois se tornou sua colega de trabalho na AIC, frente ao contexto de muito preconceito e despreparo das organizações para lidar com a diversidade, trajetórias como a de Luísa têm um papel fundamental: “mostrar que o respeito à diversidade, além de ser a coisa certa a fazer, é algo possível e que é bom para todas as pessoas”.

O caso de Luísa Camargos é, de fato, exemplar. É extraordinário, tanto por sua potência quanto por, infelizmente, ser uma exceção. Sua trajetória reúne um conjunto de oportunidades que deveriam ser asseguradas a todas as pessoas com deficiência mas que, usualmente, são negadas. Contudo, essa trajetória específica, que é exceção à regra, cumpre o papel de ser um exemplo, um modelo que demonstra que, de fato, o acesso a oportunidades gera inclusão social, educacional e profissional para as pessoas com deficiência.

Nesse sentido, podemos afirmar que a circulação pública de Luísa e do “caso Luísa” têm um caráter performático de grande importância no contexto da mobilização pela sociedade inclusiva. Ana Cláudia Inez, a partir das concepções de Jeffrey Alexander, indica que

as performances são processos sociais pelos quais atores, individualmente ou em grupo, exibem para outrem os significados de sua situação social. Performances focam em corporalidade e presença, pois é o que faz um grupo se mover e mover outros – dando materialidade à luta, à reivindicação, à causa (INEZ, 2016, p. 57).

A autora destaca ainda a importância das performances como catalizadoras de interações numa arena social mais ampla, contribuindo para desestabilizar estruturas normativas cristalizadas, para inspirar os públicos e para conectar os atores sociais com a dimensão existencial da vida.

Ao circular publicamente, e com naturalidade, pelos mais variados espaços sociais, Luísa incide no âmbito das relações ordinárias do cotidiano, que é uma dimensão crucial da mobilização social (cf HENRIQUES, 2012). Com sua presença, conecta as pessoas, grupos e instituições, de forma concreta, à causa dos direitos das pessoas com deficiência. Inspira

indivíduos e grupos, indica que é possível gerar fissuras na estrutura de preconceitos, exclusões e impossibilidades vigente. Traz o horizonte ético de uma causa social encarnado em sua vida – e, com isso, naturalmente gera mobilização.

A circulação pública do “caso Luísa”, por sua vez, fortalece a mobilização social pelas vias da visibilidade – torna a questão visível a um público amplo – e da generalidade – cria o sentido de que a questão é de interesse público. Na ampla cobertura midiática em torno dele e no cerimonial das dezenas de grandes eventos em que Luísa tem apresentado a sua história, o tom da narrativa é o de mostrar um exemplo que indica um caminho inclusivo que deveria ser assumido como um dever pela sociedade como um todo.

Para encerrar esse artigo, vale a pena contar que Luísa é baladeira. Fã de uma cervejinha e de sair pra dançar a noite inteira, idealizou com a irmã o projeto Bagaceira, em que junta uma turma de amigos com Síndrome de Down e leva pra balada – uma balada em que não vale pai nem mãe – e nem a ideia de que o grupo precisa de acompanhantes ou de tutela. A proposta é, segundo ela, “a gente se jogar à vontade na balada; afinal, nós que temos Síndrome de Down, assim como todo mundo, gostamos de balada, e temos direito de aproveitar do nosso jeito e nos mesmos lugares que todo mundo vai”²². Desde o início de 2019, todos os meses, essa turma se junta para se divertir, paquerar, dançar, curtir a vida. Ao se juntarem, e pelo simples fato de se sentarem despojadamente na mesa de um bar qualquer que escolhem, acreditamos que essa turma ajuda a tornar a sociedade mais aberta à diversidade e mais inclusiva.

Referências

BARBOSA, L. e VELOSO, L. **Gerência intercultural: diferença e mediação nas empresas transnacionais**. IN CIVITAS – Revista de Ciências Sociais, Porto Alegre, PUCRS, Vol. 7, Janeiro/Junho, 2007. P. 59 – 85.

BEZERRA, Sérgio Sampaio e VIEIRA, Marcelo Milano Falcão. **Pessoa com deficiência intelectual: a nova "ralé" das organizações do trabalho**. *Revista. Administração de Empresas* [online]. 2012, vol.52, n.2, pp.232-244.

CAMPBELL, Fiona Kumari. **Inciting legal fictions: Disability date with ontology and the ableist body of the law**. *Griffith Law Review*, 10, 2001: 42—62.

CARVALHO-FREITAS, Maria Nivalda; SILVVA, Oriosvaldo Antônio; TETTE, Raissa Pedrosa Gomes, SILVA, Cleuzilaine Vieira. **Diversidade em contextos de trabalho: pluralismo teórico e questões conceituais**. *Revista Economia e Gestão* [online], v. 17, n. 48, set/dez 2017.

DIAS, ADRIANA. **Espelho de Alice**. Publicação eletrônica. Disponível em <https://espelhodealice.wordpress.com/2015/12/18/dos-corpos-todos-maravilhosos/>. Acesso em 10 fev 2020.

²² Em roda de conversa do grupo de autoras, realizada como base para a elaboração desse artigo.

FERNANDES, Idília. **A diversidade como condição Humana**. Porto Alegre: Pontifícia Universidade Católica do Rio Grande do Sul, 2002. Tese de doutorado.

HAMMES, Isabel Cristina e NURENBERG, Adriano Henrique. **A Inclusão de Pessoas com Deficiência no Contexto do Trabalho em Florianópolis: Relato de Experiência no Sistema Nacional de Emprego**. In: *Psicologia: Ciência e Profissão*. Florianópolis: Universidade Federal de Santa Catarina, 2015, 35(3), 768-780.

HENRIQUES, Márcio S. **A comunicação e a condição pública dos processos de mobilização social**. In: *Revista Ação Midiática*. Curitiba, Universidade Federal do Paraná, v. 2, nº 1, 2012.

_____. **As organizações e a vida incerta dos públicos**. In: MARQUES, Ângela C. S.; OLIVEIRA, Ivone de L.; LIMA, Fábila P. (Org.). **Comunicação Organizacional: vertentes conceituais e metodológicas**. 1ed. Belo Horizonte: PPGCOM UFMG, 2017, v. 2, p. 119-129.

INEZ, Ana Cláudia de Souza. **“Ei Lacerda! Seu governo é uma #%\$&*!”: Repertórios de ação coletiva e performance na dinâmica de afirmação pública do movimento Fora Lacerda**. Belo Horizonte: Faculdade de Filosofia e Ciências Humanas da UFMG, 2016. Dissertação de Mestrado.

INSTITUTO ALANA e DATAFOLHA. **O que a população brasileira pensa sobre a educação inclusiva**. São Paulo, Instituto Alana, 2019.

INSTITUTO NACIONAL DE ESTUDOS E PESQUISAS EDUCACIONAIS ANÍSIO TEIXEIRA (INEP). **Censo Escolar da Educação Básica 2017**. Brasília: INEP, 2018.

_____. **Censo da Educação Superior 2018**. Brasília: INEP, 2019.

MELLO, Anahi Guedes. **O que é capacitismo**. Publicação eletrônica. Disponível em: encurtador.com.br/pzCY4. Acesso em 10 fev 2020.

MCKINSEY & COMPANY. **O valor que os colaboradores com síndrome de Down podem agregar às organizações**. São Paulo: MCKINSEY & COMPANY, 2014.

MINISTÉRIO DA EDUCAÇÃO (MEC). **Lei de Diretrizes e Bases da Educação Nacional (Lei 9394/96)**. Brasília, MEC, 1996.

ORGANIZAÇÃO DAS NAÇÕES UNIDAS (ONU). **Declaração Universal dos Direitos Humanos**. Nova Iorque, ONU, 1948.

PEREIRA, Ray. **Diversidade funcional: a diferença e o histórico modelo de homem-padrão**. In: *Revista História, Ciência, Saúde* [online]. 2009, vol.16, n.3, pp.715-728.

_____. **Convenção Internacional Sobre os Direitos da Pessoa com Deficiência**. Nova Iorque, ONU, 2006.

_____. **Realization of the sustainable development goals, by, for and with persons with disabilities – UN Flagship Report on Disability and Development 2018**. Nova Iorque, ONU, 2018.

TORO, Bernardo e WERNECK, Nísia Maria. **Mobilização social: um modo de construir a democracia e a participação**. Belo Horizonte: Autêntica, 2007.

WERNECK, Cláudia. **Manual sobre Desenvolvimento Inclusivo para a Mídia e Profissionais de Comunicação**. Rio de Janeiro: WVA Editora, 2004.

_____. **Quem cabe no seu todos?**. Rio de Janeiro: WVA Editora, 2012.

_____. **Você é gente?**. Rio de Janeiro: WVA Editora, 2003.