

Capítulo 15 Um ciclo que se fecha em um caminho ainda aberto

Ao me aproximar do final deste memorial, resgato uma questão que atravessou todo o meu percurso, desde pelo menos o relato de minha luta pelo direito à educação, negado pela PUC-SP: como pode uma instituição proclamar direitos e, ao mesmo tempo, permitir que seus membros produzam cotidianamente condições que dificultam ou impedem o exercício desses mesmos direitos?

Para responder a essa pergunta, trago nestas derradeiras páginas uma reflexão que pode ajudar o leitor a interpretar as experiências vividas pelas pessoas com deficiência — e não apenas por elas — dentro e fora da Universidade.

A microfísica do poder e a produção da incapacidade

Hoje, ao olhar para aquelas primeiras experiências de negativas no Centro de Educação e para tantas outras registradas nestas páginas, compreendo que as recusas que encontrei não podem ser explicadas apenas como decisões administrativas isoladas. Também não se tratava somente de uma autoridade situada no alto da hierarquia que, mediante uma ordem expressa, decidia o que eu poderia ou não fazer ou ensinar. O poder institucional raramente se apresenta de maneira tão simples e visível.

A leitura de Michel Foucault, especialmente de *Microfísica do poder*, ajuda a compreender que o poder não está concentrado exclusivamente nas mãos de quem ocupa os cargos mais elevados. Ele circula. Manifesta-se nas relações cotidianas, nos pareceres, nas avaliações, nos regulamentos, nas rotinas burocráticas, nas escolhas curriculares, nos silêncios e até naquilo que uma instituição decide não fazer. É essa atuação disseminada, exercida em inúmeros pontos da vida social, que Foucault nos permite pensar como uma microfísica do poder.

Uma pessoa não precisa ser minha chefe para limitar minha atuação. Nem sequer precisa ocupar posição hierárquica equivalente à minha. Um servidor responsável por encaminhar um processo, um colega que emite um parecer, um integrante de comissão, alguém que controla o acesso a determinado recurso ou quem simplesmente deixa de fornecer uma informação acessível pode exercer, naquele momento e naquele espaço, um poder real sobre as possibilidades de ação de outra pessoa.

Esse poder pode ser temporário, localizado e aparentemente pequeno, mas seus efeitos não são necessariamente pequenos. Decisões individuais, dispersas e até apresentadas como meramente técnicas podem restringir oportunidades, impedir a

participação e produzir institucionalmente a incapacidade de desfrutar direitos e cumprir deveres.

A reflexão foucaultiana também ressalta que, onde há poder, há possibilidades de resistência. A conquista da Lei Brasileira de Inclusão e os movimentos sociais que afirmaram o modelo social da deficiência constituem formas de resistência contra hegemônica. As pessoas com deficiência tensionam esses micropoderes cotidianamente quando ocupam os espaços públicos, exigem acessibilidade, recorrem à Justiça diante de sua negação e afirmam que a capacidade deve ser compreendida em relação às barreiras do ambiente, e não como simples atributo ou falha do indivíduo.

Não pretendo, com isso, afirmar que a deficiência seja produzida apenas pelo poder, nem que toda recusa administrativa constitua, por si mesma, discriminação. Quero dizer que uma pessoa plenamente capaz de ensinar, pesquisar, criar e contribuir pode ser colocada em situação de impedimento quando atitudes, procedimentos e estruturas fecham os caminhos pelos quais sua capacidade poderia realizar-se.

Há uma diferença fundamental entre ter uma deficiência e ser incapacitado por barreiras estruturais, programáticas, metodológicas, físicas e, principalmente, atitudinais.

Um ocorrido

A título de exemplo, registro uma memória recente, mas ainda assim memória. Solicitei minha aposentadoria no regime especial por idade, direito que assiste às pessoas com deficiência ao completarem sessenta anos. A Universidade calculou incorretamente o valor dos proventos devidos. Quando mostrei ao servidor responsável que o cálculo estava errado, contrariava a lei e me prejudicava, ele respondeu que entendia meu pleito, compreendia minha indignação e sabia que eu tinha o direito de receber conforme sustentava; contudo, somente alteraria o cálculo se eu recorresse à Justiça, um juiz reconhecesse o erro e determinasse a correção. Para aquele servidor, no pequeno reino em que se imaginava detentor de um poder (poder que não lhe pertencia), o direito reconhecido não bastava: cabia a mim suportar o custo, o tempo e o desgaste de obrigar a própria instituição a cumprir a lei.

Essa manifestação de micropoder frequentemente encontrada na interação da pessoa com deficiência com a sociedade hegemônica eu experimente muitas vezes e, não menos vezes, combati.

Eu era cego, quando apontei à médica do trabalho que ela me discriminava por motivo de deficiência, embora eu não fosse advogado trabalhista.

Eu era cego, quando propus o projeto de pesquisa sobre o ensino do Braille, embora não detivesse certificação como brailista, ou como especialista em “*deficiente visual*”.

Eu era cego, quando demonstrei, em parecer, que a recusa de uma alternativa sonora ao *CAPTCHA* visual constituía discriminação, embora eu não fosse *advogado do consumidor*.

Eu era cego quando, em parecer técnico ao Ministério Público, contrapus a professora de Educação Física, do Colégio de Aplicação da UFPE, que reprovou aluno com TDAH, em conteúdo de jogo de xadrez, embora eu não fosse enxadrista ou professor de Educação Física.

O impedimento nunca surgiu de minha cegueira. Surgiu em outro lugar: na decisão institucional, administrativa, no micropoder exercido.

A deficiência não é a causa de a pessoa fazer ou deixar de fazer algo. Entretanto, a Academia frequentemente trata a deficiência e a pessoa com deficiência como sinônimos de incapacidade. Por consequência, os efeitos dessa atitude atingem aquelas pessoas, negando-lhes os serviços, incapacitando-os para o exercício do dever, desrespeitando-lhes os direitos e afrontando-lhes a dignidade de pessoa humana.

É nesse ponto que minha experiência encontra a reflexão sobre o capacitismo e o micropoder foucaultiano. O capacitismo não se manifesta apenas em ofensas declaradas ou em afirmações explícitas de incapacidade. Pode estar presente quando a contribuição de uma pessoa não é levada a sério; quando se exige dela uma demonstração de competência que não se exige dos demais; quando suas necessidades de acessibilidade são tratadas como favores; ou quando a instituição deixa de oferecer as adaptações necessárias e, depois, apresenta o desempenho prejudicado pela própria barreira como prova de incapacidade individual.

Uma história

Durante muitos anos, a despeito de minha produção científica, das atividades de pesquisa e extensão e da inovação do conteúdo acadêmico, não dispus de apoio humano para a leitura de provas, dissertações, teses ou outros trabalhos os quais precisava avaliar; não dispus de apoio para preencher relatórios, Currículo Lattes e outros formulários necessários à progressão na carreira docente na UFPE, invariavelmente inacessíveis ou de baixa usabilidade aos leitores de tela. Incontáveis vezes solicitei esse apoio, por exemplo, na forma de um técnico educacional, mas ele sempre me foi negado.

Assim, naquele dia que recebi as provas de mestrado para avaliar não havia ninguém para fazer a leitura de que eu precisava. É importante notar que estamos falando de uma época em que as provas eram feitas à mão. Não sei se com a tecnologia de hoje o PPGE-UFPE já se atualizou, mas este não é o ponto aqui. Sendo as provas em letra cursiva, para lê-las eletronicamente eu precisaria de um OCR, tecnologia que ainda não funcionava bem para o fim de reconhecimento óptico de caracteres escritos à mão. De qualquer modo, eu jamais recebi um scanner ou software de OCR para me servir de ajuda técnica. A universidade sempre primou por negar a acessibilidade razoável, como prevista em Lei.

Nesse cenário, solicitei que o PPGE me cedesse uma das bolsistas para fazer a leitura das provas, de modo que eu cumprisse com o meu dever de professor avaliador.

Espanto nenhum quando um colega disse que não disponibilizaria desse bolsista pois era época de concurso para mestrado e doutorado e eles precisavam dos bolsistas no PPGE. Completou dizendo que então eu devolvesse as provas para outros professores corrigir. Recusei-me. Eram provas de minha cadeira; era meu trabalho, meu direito e obrigação corrigi-las.

Insistiu que as desse a ele. Insisti na recusa. Irritado o colega gritou que eu estava fazendo aquilo de “caso pensado”. Que eu sabia que havia prazo e o PPGE não poderia descumprir tais prazos.

Tinha e tenho grande respeito por aquele colega, sentindo antes e até hoje, afeto e carinho por ele. Todavia, naquela hora era meu direito que estava sendo afrontado. Era minha dignidade que estava sendo ofendida, embora, eu tinha certeza e tenho, de que não era intenção do colega perpetrar tais ofensas.

Bem o colega saiu de minha sala, batendo a porta. Poucos minutos depois uma bolsista se apresentava para a leitura. 58 minutos depois as provas estavam lidas, avaliadas, as notas estavam dadas.

Para minha tristeza, não foram só esses minutos que me custaram a amizade do colega.

A posição de micropoder que o colega ocupava, somado à pressão de trabalho a que ele estava submetido, levou-o ao ocorrido. Compreender a existência e como se dá esse micropoder, que apresento nestas derradeiras páginas, é crucial para derrubarmos barreiras que, em última instância, tem o efeito de prejudicar o indivíduo com deficiência, não só em seu direito, em sua obrigação, mas também, e pior, nas relações sociais, no trabalho e em outros ambientes.

Ainda uma história de micropoder

Certa vez, um colega à frente do mestrado pediu que eu lhe entregasse o material comprobatório de meu currículo e afirmou, como um favor que me faria, que designaria alguém para preencher os formulários. Aparecia novamente a face do micropoder, agora sob a promessa de colocar-se a serviço de meu direito, mas transformando esse direito em favor requerido a terceiro. Mais de um ano se passou e, depois de muita protelação e muitos adiamentos, consegui reaver os documentos sem que o trabalho prometido tivesse sido realizado.

Eu cometera o erro de trocar a exigência de meu direito como pessoa com deficiência pelo aceite da benevolência de quem se dispusera a pedir a outro que inserisse minha produção científica no sistema eletrônico da Universidade. Outra vez, a postura integracionista me atingia: se alguém precisa de algo para exercer o trabalho, isso deve correr por sua conta. A visão da educação especial era novamente lançada contra a pessoa com deficiência, agora no seio laboral.

Assento aqui que aquela oferta me seria feita anos mais tarde sob uma nova ótica e seria aceita de bom grado. O resultado? Bem, o maior resultado é a escrita deste memorial. Outros efeitos da ação deste meu segundo colega teriam impacto direto na minha vida laboral e pessoal, atingindo aspectos de cunho econômico-financeiro e familiar. Mas isso não vem ao caso aqui.

Assim como em meu percurso escolar não me deixei engrossar a estatística do fracasso, também não me deixaria integrar a estatística do fracasso laboral, ainda que tendo de enfrentar as diferentes manifestações de micropoder que escondem barreiras atitudinais traiçoeiras. Também no trabalho a máxima de antes estava válida: o insucesso de uma pessoa com deficiência é razão suficiente para generalizarem para todas as pessoas com deficiência. O sucesso atingido pelo aluno com deficiência na escola é do professor, do diretor, da secretaria de educação... No trabalho, o sucesso do empregado com deficiência é do chefe, do departamento, do diretor, dos órgãos de inclusão e, se duvidar, até do reitor.

A esta altura, o leitor já compreendeu que “insucesso”, “fracasso”, “revolta” não são “realizações das pessoas com deficiência. Ao se deparar com o fracasso no emprego, não se trata do fracasso do empregado com deficiência, e sim, do fracasso da instituição que, não dando condições necessárias e suficientes de acessibilidade e adequação ao posto de trabalho, leva-o a uma situação de incapacitação.

Muito antes de a palavra capacitismo alcançar a presença que possui atualmente no debate brasileiro, a *Convenção Interamericana para a Eliminação de Todas as*

Formas de Discriminação contra as Pessoas Portadoras de Deficiência, promulgada no Brasil pelo Decreto nº 3.956/2001, já definia como discriminação toda diferenciação, exclusão ou restrição baseada na deficiência que tivesse o propósito ou o efeito de impedir ou anular o reconhecimento, o gozo ou o exercício dos direitos humanos e das liberdades fundamentais.

A escolha das palavras “propósito” ou “efeito” é decisiva. Uma prática não precisa ter sido declaradamente concebida para discriminar a fim de produzir discriminação. A pessoa pode afirmar que não teve intenção de excluir e, ainda assim, sua ação ou omissão produzir concretamente a exclusão. Essa compreensão desloca a análise das supostas boas intenções para os efeitos reais das condutas.

A *Convenção sobre os Direitos das Pessoas com Deficiência* aprofundou essa mudança de perspectiva ao reconhecer que a deficiência resulta da interação entre os impedimentos da pessoa e as barreiras devidas às atitudes e ao ambiente, incluindo a recusa de adaptação razoável, entre as formas de discriminação.

A Lei Brasileira de Inclusão tornou essa compreensão ainda mais explícita ao definir barreira como todo entrave, obstáculo, atitude ou comportamento que limite ou impeça a participação social e o exercício de direitos.

Essas formulações jurídicas corroboram aquilo que minha experiência já me ensinava. O poder de limitar uma pessoa pode estar em um parecer, em uma comissão, em um currículo que não contempla determinados conhecimentos, em uma informação que não chega de modo acessível, em um sistema incompatível com tecnologia assistiva, em uma adaptação que não é oferecida ou em uma oportunidade que deixa de existir porque alguém, em algum ponto da estrutura, decidiu que ela não era necessária.

É assim que compreendo a aproximação entre a microfísica do poder, as barreiras atitudinais e o capacitismo. Cada agente pode acreditar que apenas cumpriu uma rotina, aplicou um critério, adiou uma providência ou deixou a decisão para outra pessoa. Entretanto, a soma dessas pequenas ações e omissões pode erguer uma barreira suficientemente forte para impedir alguém de estudar, trabalhar, pesquisar, ensinar ou participar da vida acadêmica e social.

Reitere-se aqui que esses mecanismos não apenas restringem uma capacidade já existente. Muitas vezes, produzem socialmente a imagem da incapacidade. Primeiro, negam-se os meios, os recursos, as adaptações e as oportunidades. Depois, atribui-se à pessoa a responsabilidade por não ter realizado aquilo que as próprias barreiras tornaram impossível ou excessivamente difícil. A instituição cria o

impedimento e, em seguida, transforma o resultado desse impedimento em julgamento sobre a competência do indivíduo.

Foi contra esse funcionamento cotidiano do poder que procurei atuar desde minha chegada à UFPE. Minha resistência consistiu em continuar propondo, escrevendo, ensinando e criando espaços para conhecimentos, que ainda não encontravam lugar na estrutura formal. Se o projeto não foi aceito, o Braille não deixou de ser objeto de meu trabalho. Se a disciplina não se tornou obrigatória, passei a ministrá-la como eletiva. Se a instituição demorava a reconhecer determinadas necessidades ou as negava, procurei construir caminhos pelos quais elas pudessem ser vistas, discutidas e enfrentadas.