

Projeto: Guia do Jornalismo Inclusivo Talento Incluir

Criação e Idealização: Pitchcom Comunicação

Curadoria: Talento Incluir

Cliente: Talento Incluir

Concepção do Projeto:

Mais de 24% dos brasileiros, cerca de 45 milhões de indivíduos, possuem algum tipo de deficiência, segundo dados do IBGE de 2010 (número a ser atualizado ao final de 2020). Mas, apesar de representarem uma parcela tão relevante da população, a inclusão deles na nossa sociedade ainda está muito distante do ideal. De políticas públicas e corporativas efetivamente mais inclusivas a uma mudança cultural na maneira de olhar para essas pessoas e como tratá-las de forma respeitosa e empática, ainda há muito a ser feito pelos nossos governantes, empresas e por todos nós.

Atuando como agência de PR da Talento Incluir há cerca de 3 anos, a Pitchcom Comunicação identificou como oportunidade a criação de um guia inclusivo para a imprensa, com o objetivo principal de orientar e dar embasamento aos jornalistas, cujo papel influenciador perante a sociedade é de extrema importância e relevância, às questões relacionadas ao universo de pessoas com deficiência. Dando insumos, embasamento técnico, e informações sobre as terminologias corretas sobre essas pessoas e os assuntos correlacionados a elas, o guia do jornalismo inclusivo é uma ferramenta poderosa de olhar atento às pessoas com deficiência.

A concepção do projeto, olhando pela perspectiva de Relações Públicas, foi mostrar que o guia era um canal e uma semente importante de aprendizagem e inserção social, bem como uma orientação para os profissionais de imprensa.

Anteriormente à iniciativa da criação do guia, não existia nenhum órgão, pesquisa ou fonte de dados fidedignos por onde profissionais da imprensa pudessem obter informações e/ou terminologias corretas sobre as pessoas com deficiência, gerando muitas vezes, desconforto durante uma entrevista.

É fundamental entender que a exclusão da pessoa com deficiência acontece devido a três principais pilares de processo sociais: saúde, educação e trabalho. Tais áreas são cruciais a qualquer indivíduo, para que possa viver dignamente em todos os aspectos de sua vida social.

Além do guia, parte da estratégia de PR criada pela Pitchcom Comunicação foi a oferta exclusiva do guia em primeira mão para o boletim Jornalistas e Cia. Em seguida, os principais jornais do país também foram pautados. A oferta de um treinamento totalmente gratuito aos jornalistas, que seria conduzido pela sócia-fundadora da Talento Incluir - Carolina Ignarra, também fazia parte da estratégia macro desenvolvida pela Pitchcom.

A Pitchcom Comunicação conversou com a Folha de S.Paulo para pautá-los sobre o guia. Após entrevista e após publicação de uma matéria (abaixo), a editora de diversidade do jornal entrou em contato com a Talento Incluir para o desenvolvimento de um projeto de consultoria para a contratação de jovens aprendizes com deficiência para o jornal.

Ambas atividades – tanto treinamento quanto projeto de consultoria – foram postergados em função da pandemia da Covid-19.

A Pitchcom Comunicação acredita que o guia é muito mais do que uma prestação de serviços ao jornalismo. É uma ferramenta de inclusão, olhar e empatia às pessoas com deficiência, que devem ser observadas, cuidadas e respeitadas como qualquer outro indivíduo.

amil

Jornalistas & Cia

Edição 1.231
página 20

SAMSUNG

dasa

Unidade de Negócios
de Serviços de TI

BRIDGIA
SOLUÇÕES EM GRUPO

McDonald's

GERDAU

Especial

A importância da inclusão no Jornalismo

Por [Vivian Félix Amabile](#) de J&Cia

O jornalismo é uma das profissões mais democráticas do mundo, pois visa informar de forma imparcial, todas as pessoas da sociedade. As informações transmitidas por meio do jornalismo devem ignorar diferenças de todos os tipos, sejam de classe social, raça, gênero, sexo, etnia ou crença. Nesse contexto, o jornalismo pode ser uma ferramenta extremamente importante para dar voz às minorias, às classes menos privilegiadas da sociedade, àquelas que "não têm voz" na grande mídia. Pela imprensa, as minorias deveriam conseguir expor suas lutas e reivindicar seus direitos.

Porém, o jornalismo traz em si uma contradição: ao mesmo tempo em que é uma das profissões mais democráticas do mundo, praticamente não adota uma política de inclusão. Além de temas sobre minorias serem ainda pouco veiculados na grande mídia, os meios utilizados para

a transmissão de informações são excludentes para deficientes físicos, por exemplo. A grande maioria das vídeos reportagens não tem tradução em Libras. E mesmo o acesso às redações muitas vezes é precário, com ausência de rampas, elevadores e banheiros específicos para deficientes físicos.

Em função dessa realidade, a

consultoria Talento Incluir, que há 19 anos atua em programas de adesão nas empresas, está lançando o Guia do Jornalismo Inclusivo, que apresenta questões relevantes sobre o tema da inclusão dos deficientes e o jornalismo como uma importante ferramenta de causa, servindo literalmente como um guia para os jornalistas sobre como abordá-la e inseri-la

nos próprios locais de trabalho.

Em entrevista para este J&Cia, **Carolina Ignarra**, sócia-fundadora da agência, fala sobre o guia, a temática da inclusão no jornalismo e na sociedade como um todo, os principais obstáculos para o acesso às grandes redações, enfrentados diariamente pelos deficientes, bem como os caminhos para políticas amplas de inclusão.

Carolina reitera a importância de escolher as palavras certas para falar sobre o tema: "A deficiência era um tabu, algo visto como proibido, tanto que as terminologias foram mudando ao longo do tempo: portador de necessidades especiais, portador de deficiência, e na verdade essas palavras eram usadas para evitar o uso do termo 'deficiência'. Além de termos, existem questões de imagem, ou seja, qual imagem quero passar quando escrevo uma matéria sobre o assunto".



A consultoria também falou sobre as novas interpretações estabelecidas pela ONU sobre "deficiência". Agora, é preciso tratá-la como uma condição: "No processo de escrita, a pessoa sempre deve vir antes de sua condição. Primeiro é preciso escrever o nome, a pessoa, e sua condição vem depois. O termo ideal que deve ser utilizado é "pessoa com deficiência".

A ausência do tema e de dis-



Carolina Ignarra

cusões e debates sobre o assunto, segundo Carolina, perpetuam o preconceito e dificultam o processo de conscientização da sociedade: "Há uma cultura de inclusão que ainda não está disseminada, e isso faz com que, constantemente, existam termos como 'deficientes' ou 'portadores de deficiência' nos textos jornalísticos, que são equivocados. Nesse sentido, o jornalismo é o melhor caminho para disseminar essa cultura da inclusão".

Sobre a falta de acessibilidade/ inclusão em qualquer lugar da sociedade, incluindo as próprias redações, Carolina afirma que o meio não favorece: "A deficiência aumenta quando isso acontece. Quando chego em algum lugar e não há rampa lá, não consigo entrar, me locomover, minha independência acaba. Na ONU, houve um debate sobre essa questão. A condição das limitações está intimamente relacionada ao meio. As sociedades não sabem lidar com essas limitações".

O guia busca conversar com

os jornalistas, mostrar a eles o caminho para abordar a temática da inclusão de deficientes com mais carinho, mais delicadeza, para favorecer a imagem da pessoa com deficiência e não a desfavorecer. "Na realidade, o problema não é o que falar, mas como falar, a forma como você fala do assunto", explica Carolina.

Além de uma discussão sobre a terminologia, o guia apresenta temas que se relacionam com a figura da pessoa com deficiência e apresenta algumas soluções para aumentar a inclusão nos locais de trabalho e na sociedade como um todo, como o uso de aplicativos especiais, ou fazer com que as próprias redações se adaptem às pessoas com deficiência e não o contrário.

Segundo a Lei de Cotas para Deficientes e Pessoas com Deficiência (Lei Nº 8.213, de 24 de julho de 1991), empresas devem contratar pessoas com deficiência de acordo com a proporção a seguir: de 100 a 200 empregados, 2%; de 201 a 500, 3%; de

500 a 1000, 4%; mais de 1000, 5%. Porém, segundo a Secretaria do Trabalho do Ministério da Economia, o percentual nunca passou de 1%, o que comprova a urgência e importância do tema.

Carolina se diz otimista, mas admite que ainda existe um longo caminho pela frente: "É uma realidade em evolução. Algumas empresas já estão se adaptando, realizando o processo de inclusão, fornecendo a opção de home office para quem não pode se locomover com facilidade, por exemplo. Existe um avanço em números, mas o que falta mesmo é carreira, e expectativa de crescer no cargo, na profissão, pensar a longo prazo. Muitas empresas se preocupam apenas em cumprir as cotas e não permitem que o funcionário cresça. Temos exemplos muito bons, porém, quando olhamos para o mercado como um todo, percebemos que ainda estamos engatinhando".

Contra o [Guia do Jornalismo Inclusivo na internet](#).

Folha de S.Paulo – 29/11/19

21.nov.2019 às 12h09

Consultoria de diversidade lança ‘Guia do Jornalismo Inclusivo’

(<https://novoemfolha.blogfolha.uol.com.br/2019/11/21/consultoria-de-diversidade-lanca-guia-do-jornalismo-inclusivo/>)

treinamento

A Talento Incluir, consultoria de inclusão social de pessoas com deficiência no mercado de trabalho, lançou o “Guia do Jornalismo Inclusivo”.

O intuito do guia é auxiliar os jornalistas no uso adequado de terminologias para evitar o uso de termos inadequados. Além disso, o guia conta com dicas para a condução de entrevistas e produção de material jornalístico para que a imagem da pessoa com deficiência seja valorizada e não haja vitimização ou ênfase na incapacidade.

Dentre as terminologias ratificadas por órgãos oficiais do governo e pela Organização das Nações Unidas, o guia cita como correto o termo “pessoa com deficiência”, que foi determinado pela convenção da ONU no Brasil em 2006. É inadequado, segundo o manual, utilizar “portador de deficiência” e termos como normal e especial.

É possível obter o guia gratuitamente no site (<http://conteudo.talentoincluir.com.br/guia-do-jornalismo-inclusivo>).

A consultoria também desenvolveu um treinamento gratuito para debater o tema em Redações. Caso haja interesse, é preciso entrar em contato com a assessoria da Talento

como explicado em nossa Política de Privacidade
(<https://www1.folha.uol.com.br/paineldoleitor/2020/04/termos-e-condicoes-de-uso-folha-de-spaulo.shtml>), para recomendar conteúdo e
publicidade. Ao navegar por nosso conteúdo, o usuário

OK

Pitchcom Comunicação

www.pitchcom.com.br

Isadora Leone – Isadora.leone@pitchcom.com.br

(11) 98445 3985

Daniela Penna – daniela.penna@pitchcom.com.br

(11) 94145 6532